

Auswirkungen von Sonntagsarbeit

Forschungsbericht zuhanden der Sonntagsallianz

Bern, 29. Juli 2025

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern

Dr. Christine Bigler, Tina Hitzblech, Aline Buschauer BA., Prof. Dr. Michèle Amacker

Zusammenfassung

In diesem Forschungsbericht werden die Auswirkungen von Sonntagsarbeit auf das allgemeine Wohlbefinden von Beschäftigten in der Schweiz analysiert. Gemäss Statistiken sind Frauen besonders häufig in Branchen mit erhöhter Sonntagsarbeitsquote beschäftigt, wie dem Gesundheitswesen, dem Gastgewerbe und dem Detailhandel. Anders als bei den Männern wächst bei Frauen außerdem die absolute Anzahl der Sonntagsarbeitenden. Da sowohl Geschlecht als auch Staatsangehörigkeit relevante Analysekatgorien darstellen und bei den Auswirkungen der Sonntagsarbeit berücksichtigt werden müssen, wurde die Analyse für den vorliegenden Forschungsbericht aus einer intersektionalen Perspektive vorgenommen. Statistische Analysen zeigen, dass zwischen 2001 und 2019 die absolute Zahl der Arbeitnehmer*innen, die regelmässig oder unregelmässig sonntags arbeiten, über alle Wirtschaftssektoren hinweg tendenziell anstieg, jedoch nicht linear. Aufgrund des allgemeinen Wachstums der Erwerbsbevölkerung sank der relative Anteil der Sonntagsarbeitenden im gleichen Zeitraum. Die Entwicklung verlief unterschiedlich je nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Während die absolute Zahl sonntags arbeitender schweizerischer Männer trotz steigender Erwerbsquote zurückging, nahm sie bei schweizerischen Frauen sowie bei Personen ohne Schweizer Staatsangehörigkeit zu. Zudem sind Frauen etwa 1,5-mal so häufig wie Männer von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen, wozu auch eine eingeschränkte Möglichkeit zählt, die eigene Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Zusätzlich bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Die Ergebnisse der Literaturanalyse zum Einfluss von Sonntagsarbeit auf unterschiedliche Lebensbereiche deuten darauf hin, dass Sonntagsarbeit negative Auswirkungen auf die Bereiche Gemeinsinn und zivilgesellschaftliches Engagement sowie Familie und Sozialleben hat und damit das soziale Wohlbefinden schwächen kann. Die Einschränkung sozialer, familiärer und gemeinschaftlicher Aktivitäten sowie eine erschwerte Erholung können sich negativ auf das allgemeine Wohlbefinden auswirken. Besonders betroffen sind jene Personen, die zusätzlich unbezahlte Sorgearbeit leisten, was in hohem Masse auf Frauen zutrifft. Auch politische Partizipation kann unter atypischen Arbeitszeiten leiden, insbesondere wenn Zeitressourcen für Informationsbeschaffung und Mobilisierung fehlen. In den Bereichen der Gesundheit und der Arbeitszufriedenheit zeigt sich eine uneinheitliche Studienlage. Einige Untersuchungen belegen gesundheitliche Belastungen und erhöhte Unfallrisiken, andere können keine statistisch signifikanten Zusammenhänge feststellen. Dabei scheint weniger der Zeitpunkt der Arbeit ausschlaggebend zu sein, sondern vielmehr, ob die Arbeitszeit selbstbestimmt gewählt werden kann. Studien deuten darauf hin, dass sich freiwillig geleistete Sonntagsarbeit weniger negativ auf das Wohlbefinden auswirkt als fremdbestimmte.

Eine wesentlich methodische Einschränkung der vorliegenden Forschung besteht darin, dass Sonntagsarbeit in vielen Studien nicht gesondert von anderen atypischen Arbeitszeiten wie Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit ausgewiesen wird. Zudem wird selten differenziert, ob Sonntagsarbeit freiwillig erfolgt, als strukturelle Notwendigkeit oder aus prekären Beschäftigungsverhältnissen resultiert. Diese Unschärifen erschweren eine differenzierte Bewertung der tatsächlichen Auswirkungen auf das allgemeine Wohlbefinden. Vor diesem Hintergrund besteht erheblicher Forschungsbedarf, speziell für die Schweiz. Künftige Studien sollten Sonntagsarbeit klar von anderen Arbeitszeitmodellen abgrenzen, zwischen selbst- und fremdbestimmter Arbeitszeitgestaltung unterscheiden und branchenspezifische sowie geschlechter-spezifische Unterschiede systematisch berücksichtigen. Die Studie zeigt insgesamt, dass Sonntagsarbeit unter geschlechter- und migrationsspezifischen Bedingungen das soziale und gesundheitliche Wohlbefinden beeinträchtigen kann, insbesondere bei fehlender Selbstbestimmung über die Arbeitszeit.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Methodisches Vorgehen	5
3.	Theoretischer Hintergrund	6
4.	Resultate	10
4.1	Einordnung und quantitative Ergebnisse zu Sonntagsarbeit in der Schweiz.....	10
4.2	Quantitative Ergebnisse zum bezahlten Arbeitsmarkt aus einer Geschlechter- und Staatsangehörigkeitsperspektive.....	14
4.3	Ergebnisse der Literaturanalyse zum Einfluss auf verschiedene Lebensbereiche.....	19
4.3.1	Lebensbereich Gesundheit.....	19
4.3.2	Lebensbereich Gemeinsinn & ziviles Engagement	22
4.3.3	Lebensbereich Familien- und Sozialleben.....	24
4.3.4	Lebensbereich Arbeitszufriedenheit	26
5.	Diskussion	29
6.	Schlussfolgerungen	31
7.	Literaturverzeichnis	32

1. Einleitung

Der Sonntag ist traditionell für die Mehrheit der Erwerbstägigen in westlichen Ländern ein arbeitsfreier Tag, der häufig für soziale und familiäre Aktivitäten und zur Erholung genutzt wird (Vielen et al., 2022). Es gibt jedoch eine wachsende Zahl von Erwerbstägigen, die zu atypischen und wechselnden Zeiten arbeiten. Die Ausdehnung der Betriebszeiten im Dienstleistungssektor hat beispielsweise dazu geführt, dass immer mehr ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr gearbeitet wird (Karhula, 2020). Eine ähnliche Entwicklung ist auch in der Schweiz zu beobachten. Denn obwohl Sonntagsarbeit im Arbeitsgesetz grundsätzlich verboten ist (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 18), wird wiederholt eine Flexibilisierung der Sonntagsarbeitszeiten gefordert (Kanton Zürich, 2023; Schweizer Parlament, 2022; Schweizer Parlament, 2016). Eine deutsche Studie zeigt, dass Sonntagsarbeit häufig mit einer erhöhten gesundheitlichen Belastung und einer Verschlechterung der Work-Life-Balance einhergeht (Wirtz et al., 2011). Welchen Einfluss die Sonntagsarbeit auf das Wohlbefinden hat, ist bis anhin für die Schweiz nicht systematisch geklärt.

Die Sonntagsallianz, ein Zusammenschluss gewerkschaftlicher, kirchlicher und gemeinnütziger Organisationen, hat das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern mit einer Studie zu den Auswirkungen von Sonntagsarbeit auf das physische, psychische und soziale Wohlbefinden beauftragt. Der Fokus der Untersuchung liegt auf der Schweiz. Sonntagsarbeit betrifft in der Schweiz besonders Frauen¹ sowie Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft, da beide Gruppen häufig in Branchen mit erhöhter Sonntagsarbeitsquote wie dem Gesundheitswesen, dem Gastgewerbe und dem Detailhandel beschäftigt sind. Aus diesem Grund wird die Analyse im vorliegenden Forschungsbericht aus einer intersektionalen Perspektive vorgenommen, welche sowohl Geschlecht als auch Staatsangehörigkeit berücksichtigt.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, den aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand systematisch aufzuarbeiten und die Auswirkungen von Sonntagsarbeit auf das subjektive Wohlbefinden verschiedener gesellschaftlicher Gruppen sichtbar zu machen. Der Bericht soll als Grundlage für die weitere Arbeit der Sonntagsallianz dienen. Der Forschungsbericht umfasst folgende Fragestellungen:

- Wie wirkt sich Sonntagsarbeit auf die Lebensqualität/ das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden aus?
- Wie wirkt sich Sonntagsarbeit auf die psychische und physische Gesundheit und das Unfallrisiko von Arbeitnehmenden aus?
- Wie wirkt sich Sonntagsarbeit auf die soziale Integration/ das soziale Wohlbefinden und das Familienleben/ die Vereinbarkeit/ die Freiwilligenarbeit/ das kirchliche Leben von Arbeitnehmenden aus?
- Sind die Auswirkungen für Frauen und Männer unterschiedlich beziehungsweise hat die Sonntagsarbeit eine spezifische Geschlechterdimension²?

¹ Geschlecht bezeichnet ein soziales und strukturelles Verhältnis, das über biologische Zuschreibungen hinausgeht. Es umfasst die gesellschaftlich konstruierten Rollen, Erwartungen und Machtverhältnisse, die mit der Kategorisierung als Frau, Mann oder einer anderen Geschlechtsidentität verbunden sind. In intersektionalen Analysen wird Geschlecht stets in Wechselwirkung mit weiteren sozialen Kategorien wie Staatsangehörigkeit, Klasse oder Ethnizität betrachtet (Wiedmer, 2023).

² In diesem Bericht wird Geschlecht als binäre soziale Strukturkategorie verstanden (Frau/Mann), da die Mehrzahl der zugrunde liegenden Statistiken und Studien Geschlecht in dieser Form erfassen.

- Sind die Auswirkungen zwischen Branchen unterschiedlich, in denen Sonntagsarbeit unumgänglich ist (z.B. Gesundheitswesen, Feuerwehr) und in denen diese nicht notwendig ist (z.B. Detailhandel, Büro, Reinigung)?
- Gibt es spezifische Studienresultate aus der Schweiz oder solche, die mit Blick auf die Schweiz besonders aussagekräftig sind?
- Inwiefern haben sich die Effekte beziehungsweise die Beurteilung in den letzten 20 Jahren verändert, insbesondere hinsichtlich der genannten Faktoren (Gesundheit, Unfallrisiko, soziale Integration, Familienleben, Geschlechterdimension sowie Alter)?

Bei der Sichtung der bestehenden Forschungsliteratur zu den Auswirkungen von Sonntagsarbeit zeigte sich, dass einschlägige Studien oftmals unzureichend zwischen Sonntagsarbeit und anderen atypischen Arbeitszeitmodellen differenzieren und dass es bislang keine spezifischen Untersuchungen zum Schweizer Kontext gibt. Vor diesem Hintergrund wurden für die vorliegende Studie ergänzend quantitative Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) ausgewertet wie auch auf der Basis aktueller theoretischer Modelle eine konzeptionelle Herleitung des Zusammenhangs zwischen Sonntagsarbeit und individuellem Wohlbefinden vorgenommen.

2. Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der obigen Fragestellungen wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, welche internationale Studienergebnisse darlegt und vergleicht. Konkret ging das Forschungsteam folgendermassen vor:

Es wurde Literatur recherchiert zu den Auswirkungen von Sonntagsarbeit auf die Gesundheit (physische, psychische Gesundheit und Unfallrisiko), den Gemeinsinn und das zivile Engagement (Religiöses Leben und Gottesdienste, Freiwilligenarbeit und Engagement in Vereinen, Demokratie), das Familien- und Sozialleben (Work-Life-Balance) sowie die Arbeitszufriedenheit (Finanzen, Flexibilität). Wo es möglich war, wurden exemplarisch Beispiele aus bestimmten Branchen einbezogen.

Hierbei wurde deutlich, dass es wenig qualitativ hochwertige Forschung zu Sonntagsarbeit gibt. Viele Studien untersuchten Sonntagsarbeit als eine von vielen Variablen oder fassten Sonntagsarbeit etwa mit Samstagsarbeit zu Wochenendarbeit oder gar gemeinsam mit Schicht-, Abend- und Nacharbeit unter Begriffen wie „unsocial“, „atypical“ oder „nonstandard working hours“ zusammen. Da Sonntagsarbeit fast nie der zentrale Gegenstand der Untersuchung war, gab es auch kaum Studien, die den Effekt von Sonntagsarbeit in Abhängigkeit von anderen Variablen wie dem Geschlecht oder der Branche untersuchten. Auch wurde kaum differenziert, ob die in der Studie untersuchten Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeiten (weitgehend) selbstständig wählen können. Des Weiteren handelte es sich bei den meisten Studien um quantitative Querschnittsanalysen. Damit ist zwar eine Aussage über den korrelativen Zusammenhang zwischen Sonntagsarbeit und der jeweiligen abhängigen Variable möglich, eine kausale Beziehung lässt sich daraus aber nicht ableiten. Systematische Reviews zu den Auswirkungen von Sonntagsarbeit gibt es kaum.

Zudem sind viele der Studien bereits mehr als zehn Jahre alt. Es war daher nicht möglich, die Auswirkungen von Sonntagsarbeit im Kontext ihrer Entwicklung in den vergangenen 20 Jahren zu analysieren. Auch für die Schweiz lässt sich keine spezifische Aussage treffen, da keine der einbezogenen Studien gezielt für die Schweiz durchgeführt wurde. Beurteilt man vor diesem Hintergrund die eingegangenen Studien hinsichtlich ihrer Aussagekraft für die Fragestellungen, so sind sie meist von geringer Qualität.

u^b

Angesichts der begrenzten Qualität und Aussagekraft der Literatur zu Sonntagsarbeit, insbesondere im Hinblick auf eine differenzierte Betrachtung der Sonntagsarbeit im Schweizer Kontext, wurde ergänzend eine eigenständige Auswertung der Daten des BFS vorgenommen. Diese erlaubt eine differenzierte Analyse der Häufigkeit und Verteilung von Sonntagsarbeit nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Wirtschaftssektoren und ergänzt die literaturbasierte Untersuchung um eine empirisch fundierte Beschreibung der aktuellen Situation in der Schweiz.

3. Theoretischer Hintergrund

Das vorliegende Theoriekapitel dient der konzeptionellen Fundierung der Untersuchung und legt die theoretischen Überlegungen offen, auf deren Grundlage die Analyse der Auswirkungen von Sonntagsarbeit erfolgt. Ziel ist es, zentrale Einflussfaktoren des individuellen Wohlbefindens systematisch zu erfassen und theoretisch einzuordnen. Der Fokus auf Sonntagsarbeit als spezifische Form atypischer Arbeitszeitgestaltung erfordert ein Verständnis davon, auf welche Weise Arbeitszeitregelungen das subjektive Erleben von Lebensqualität beeinflussen können. Die Herleitung erfolgt auf Basis etablierter Modelle des Wohlbefindens, insbesondere des Bottom-up-Ansatzes, der das allgemeine Wohlbefinden als Ergebnis der Zufriedenheit in einzelnen Lebensbereichen versteht. Aus der Vielzahl theoretisch relevanter Bereiche wurden vier zentrale Dimensionen ausgewählt, die einerseits in der Forschung eine besonders hohe Bedeutung für das Wohlbefinden haben und andererseits durch Sonntagsarbeit in besonderem Masse betroffen sein können. Dies sind die Bereiche Gesundheit, Gemeinsinn und zivilgesellschaftliches Engagement, Familien- und Sozialleben sowie Arbeitszufriedenheit. Sie bilden das strukturierende Raster für die nachfolgende Analyse und ermöglichen eine theoriebasierte, differenzierte Betrachtung der Auswirkungen von Sonntagsarbeit im Hinblick auf unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen.

Arbeitsplatzmerkmale und individuelles Wohlbefinden

In diesem Abschnitt wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzmerkmalen und dem individuellen Wohlbefinden auf konzeptioneller Ebene entwickelt. Dabei werden verschiedene theoretische Ansätze herangezogen, darunter der „Better Life Index“ der OECD/OCDE (2011), das „Two-Layer Model of General Satisfaction“ von van Praag (2003) sowie das „Bottom-up-Modell der Lebenszufriedenheit“ von Viñas-Bardolet, Guillen-Royo und Torrent-Sellens (2020). Letzteres bildet die zentrale Grundlage für die Argumentation: Der Bottom-up-Ansatz versteht allgemeines Wohlbefinden als kumulatives Ergebnis der Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen, etwa Gesundheit, Arbeit oder sozialem Leben (Viñas-Bardolet, Guillen-Royo und Torrent-Sellens, 2020). Spezifische Merkmale des Arbeitsplatzes, wie zum

Beispiel Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen, wirken sich dabei indirekt auf das allgemeine Wohlbefinden aus, indem sie die Zufriedenheit in einzelnen Lebensbereichen beeinflussen. Die vorliegende Studie orientiert sich am methodischen Ansatz von Viñas-Bardolet, Guillen-Royo und Torrent-Sellens (2020). Dieser Ansatz konzentriert sich auf den Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Variablen und des Wohlbefindens in sowohl arbeitsbezogenen als auch ausserberuflichen Lebensbereichen, wobei andere bereichsspezifische Einflussfaktoren, wie die Wohnfläche pro Kopf, nicht in die Analyse einbezogen werden.

Das Konzept des Wohlbefindens (*well-being*) ist eng mit dem der Lebensqualität (*quality of life*) verknüpft. Beide Begriffe werden häufig gemeinsam verwendet und stehen weniger für klar umrissene Definitionen als vielmehr für ein Feld miteinander verbundener Ideen. In der wissenschaftlichen Literatur gilt Wohlbefinden als komplexes Phänomen, und es besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass es keine allgemeingültige Definition dafür gibt. Dies liegt nicht zuletzt an seiner multidimensionalen Natur, die über rein ökonomische Aspekte hinausgeht und ein umfassenderes Verständnis dessen erfordert, was ein gutes Leben ausmacht (Rojas, 2007; White, 2014). Das Wohlbefinden von Menschen wird durch verschiedene Bereiche wie Arbeit, Gesundheit, Bildung, soziale Beziehungen und gesellschaftliche Partizipation beeinflusst. Diese Bereiche sind eng miteinander verflochten, und ihr Einfluss auf das Wohlbefinden ist komplex und verläuft nicht linear (OECD/ OCDE, 2011; Rojas, 2007). Zudem ist die Vorstellung vom „guten Leben“ kulturell und kontextabhängig und variiert zwischen Individuen und Gesellschaften. Wohlbefinden umfasst daher nicht nur objektive Lebensbedingungen, sondern ebenso die subjektive Wahrnehmung und Bewertung dieser Bedingungen durch die Einzelnen (Cummins, 2024; Gough et al., 2007; White, 2014).

Ein angemessenes Verständnis von Wohlbefinden erfordert die Berücksichtigung sowohl objektiver als auch subjektiver Dimensionen. Objektive Faktoren wie Einkommen, Wohnsituation oder Erwerbsstatus geben Auskunft über die materiellen Lebensbedingungen, während subjektive Bewertungen zeigen, wie Menschen ihr Leben wahrnehmen und erleben. Sozioökonomische und demographische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Bildung, Migrationsgeschichte, Einkommen und Care Arbeit beeinflussen das Wohlbefinden vor allem über die Lebensbereiche, die für das individuelle Wohlbefinden besonders wichtig sind, wie Arbeit und Arbeitsplatz. Erst durch das Zusammenspiel beider Perspektiven kann ein ganzheitliches Bild des Wohlbefindens gezeichnet werden (OECD/ OCDE, 2011; Rojas, 2007).

Die Rolle der Zufriedenheit mit einzelnen Lebensbereichen für das allgemeine Wohlbefinden

Das allgemeine Wohlbefinden wird in der Forschung zunehmend als umfassendes Konzept verstanden, das sich aus der Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen zusammensetzt (Rojas, 2007; van Praag et al., 2003). Dieser sogenannte Bottom-up-Ansatz betrachtet das allgemeine Wohlbefinden als Ergebnis der Bewertung einzelner Lebensbereiche wie Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Familie oder Freizeit (Rojas, 2007). Die Stärke des Einflusses einzelner Bereiche auf das allgemeine Wohlbefinden variiert dabei zwischen verschiedenen Personengruppen und sozialen Kontexten (van Praag et al., 2003). Insbesondere die Zufriedenheit mit Familie, Gesundheit, Finanzen und Arbeit korreliert stark mit dem allgemeinen Wohlbefinden (Rojas, 2007; van Praag et al., 2003). White (2014) ergänzt, dass darüber

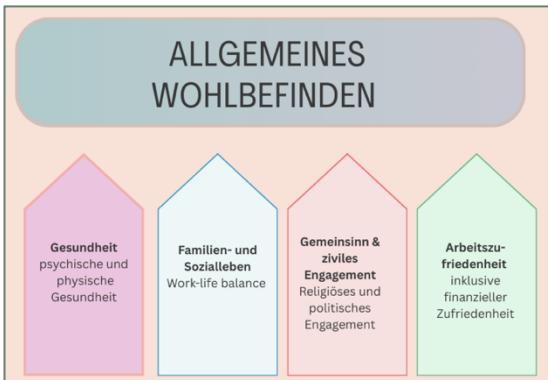


Abbildung 1 Allgemeines Wohlbefinden

hinaus Faktoren wie soziale Beziehungen, Sicherheit, sinnstiftende Tätigkeit und spirituelle Verbundenheit das Wohlbefinden beeinflussen. Auch Cummins (1996) identifiziert sieben zentrale Lebensbereiche, darunter Gesundheit, Produktivität, Gemeinschaft und emotionales Wohlbefinden. Diese Bereiche stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern sind eng miteinander verknüpft (Rojas, 2007). In der folgenden Literaturanalyse stehen die vier Lebensbereiche Gesundheit, Gemeinsinn und zivilgesellschaftliches Engagement, Familien- und Sozialeben sowie Arbeitszufriedenheit im Mittelpunkt.

Spillover-Effekte zwischen Lebensbereichen

Die Wechselwirkungen zwischen Lebensbereichen werden durch sogenannte Spillover-Effekte sichtbar: Zufriedenheit oder Unzufriedenheit in einem Bereich kann auf andere übergreifen. So hat beispielsweise Arbeitszufriedenheit nicht nur Einfluss auf das eigene Berufserleben, sondern wirkt sich auch auf die Zufriedenheit mit dem sozialen Leben, der Familie, der Gesundheit oder dem Wohnumfeld aus (Viñas-Bardolet, Guillen-Royo & Torrent-Sellens, 2020; Lorente et al., 2018).

Besonders prekäre Beschäftigungsverhältnisse, lange Arbeitszeiten oder mangelnde Flexibilität beeinflussen nicht nur die Arbeitszufriedenheit negativ, sondern senken die Zufriedenheit in sämtlichen Lebensbereichen – insbesondere bei gering qualifizierten Arbeitnehmer*innen (Viñas-Bardolet, Guillen-Royo & Torrent-Sellens, 2020).

Der Einfluss der Arbeit und arbeitsbezogener Merkmale

Obwohl Arbeit im Vergleich zu Lebensstandard, Familie und sozialem Leben nicht den stärksten direkten Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausübt, kommt ihr dennoch eine zentrale Bedeutung zu, da sie nicht nur der Existenzsicherung dient, sondern auch Struktur verleiht, Selbstverwirklichung ermöglicht und soziale Integration fördert (Blustein, 2013; Viñas-Bardolet, Torrent-Sellens & Guillen-Royo, 2020). Global weist der Arbeitsmarkt eine Geschlechtersegregation auf. Einerseits sind Frauen vermehrt in sogenannten C-Berufen (Cleaning (Reinigung), Caring (Pflege), Catering, Cashiering (Kassieren) und Clerking (Bürotätigkeiten)) tätig, was als horizontale Segregation bezeichnet wird. Andererseits sind sie auf tieferen Hierarchieebenen tätig, was als vertikale Segregation bezeichnet wird (Perrons, 2021). Diese Faktoren tragen unter anderem dazu bei, dass Frauen weniger verdienen als Männer (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG], 2023). Allerdings hängt die Arbeitszufriedenheit nicht allein von der finanziellen Entlohnung ab. Nicht monetäre Merkmale der Arbeit wie Autonomie, Flexibilität, Arbeitsplatzsicherheit, Einflussmöglichkeiten, soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen eine zentrale Rolle. Umgekehrt wirken sich schlechte Arbeitsbedingungen besonders stark negativ auf die Lebensqualität aus (Drobnič et al., 2010; Viñas-Bardolet, Guillen-Royo & Torrent-Sellens, 2020).

Die Merkmale eines Arbeitsplatzes, wie die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe, die Arbeitszeiten (z.B. standardisierte Arbeitszeit, atypische Arbeitszeit, Schichtarbeit), die Vertragsform (z.B. befristeter Arbeitsvertrag oder unbefristeter Arbeitsvertrag), die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung und die Sicherheit des Arbeitsplatzes, beeinflussen verschiedene Lebensbereiche. Dazu zählen die berufliche und finanzielle Zufriedenheit, die Gesundheit, das Familienleben einschließlich der Work-Life-Balance sowie das soziale Leben mit Aspekten wie religiösem und politischem Engagement. Diese Lebensbereiche stehen ihrerseits in enger Verbindung zur allgemeinen Lebenszufriedenheit (Viñas-Bardolet, Guillen-Royo & Torrent-Sellens, 2020). Drobnič et al. (2010) zeigen, dass Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Einfluss auf die Lebensqualität haben, insbesondere in dem Sinne, dass schlechte Arbeitsbedingungen die Lebenszufriedenheit mindern. Aus gesamteuropäischer Perspektive verdeutlicht die Studie zudem die regionalen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und betont die zentrale Rolle des gesellschaftlichen Kontexts für das Erreichen eines hohen Masses an Lebensqualität. Die European Agency for Safety and Health at Work (2023) und Eurofound (2019) betont, dass psychosoziale Belastungen wie Arbeitsüberlastung, Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung, lange Arbeitszeiten, Unsicherheit, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz das Wohlbefinden erheblich mindern. Insbesondere Arbeitsplatzunsicherheit und Konflikte bei der Work-Life-Balance führen zu deutlich geringerer Zufriedenheit in nahezu allen Lebensbereichen, darunter Gesundheit, Familie, soziales Leben, Wohnen und Lebensstandard. Diese negativen Effekte sind sozial ungleich verteilt und treffen insbesondere vulnerablere Gruppen wie Frauen, junge Menschen oder niedrig qualifizierte Beschäftigte (Vanroelen et al., 2021). Viñas-Bardolet, Guillen-Royo und Torrent-Sellens (2020) zeigen, dass bei gering qualifizierten Beschäftigten arbeitsbezogene Faktoren wie Unsicherheit des Arbeitsplatzes, überlange Arbeitszeiten und mangelnde Flexibilität einen starken Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem sozialen Leben haben. Des Weiteren zeigte Drobnič et al. (2010), dass gut bezahlte Beschäftigung und Autonomie am Arbeitsplatz zu den wichtigsten positiven Faktoren für eine hohe Lebensqualität zählen.

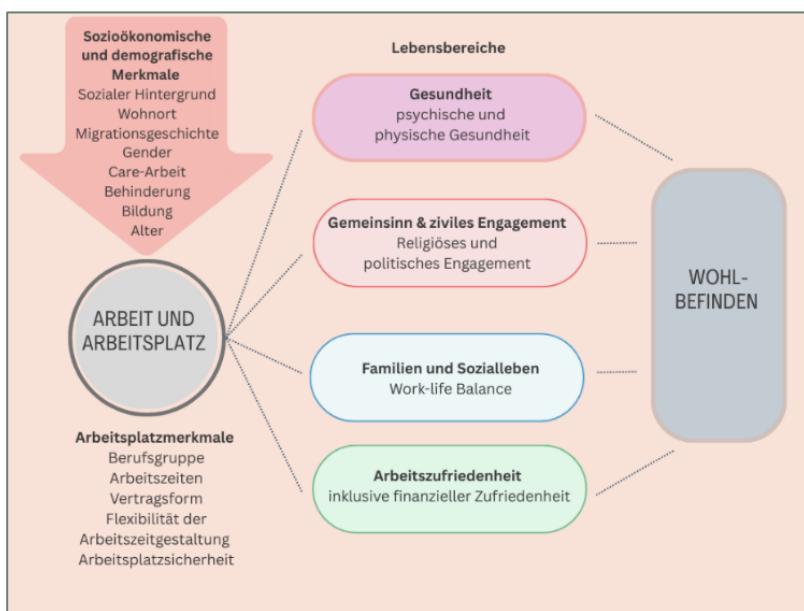


Abbildung 2 Zusammenhang zwischen Geschlecht, Arbeit, Lebensbereiche und Wohlbefinden

4. Resultate

Dieses Kapitel beginnt mit einer Einordnung und quantitativen Analyse der Sonntagsarbeit in der Schweiz aus einer Geschlechter- und Staatsangehörigkeitsperspektive, basierend vor allem auf BFS-Daten. Im zweiten Teil folgt die Literaturanalyse.

U^b

4.1 Einordnung und quantitative Ergebnisse zu Sonntagsarbeit in der Schweiz

Rechtliche und politische Ausgangslage

Sonntagsarbeit ist in der Schweiz grundsätzlich verboten (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 18). Dieses Verbot als Teil der standardisierten Arbeitszeitregelung, wurde lange Zeit als ein bedeutender Erfolg der Arbeiter*innenklasse angesehen. Denn eine klare Abgrenzung der regulären Arbeitszeiten bedeutete, dass alle darüber hinaus geleisteten Stunden als atypisch³ galten und entsprechend höher vergütet werden mussten. Auch trug diese zeitliche Strukturierung dazu bei, Erwerbsarbeit von Freizeit deutlich zu trennen, was die individuelle Zeit der Arbeitnehmenden schützte und Möglichkeiten für soziale Interaktionen erhöhte (Piasna, 2015). Obwohl die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Sorgeverantwortung für minderjährige Kinder kontinuierlich angestiegen ist, ist eine entsprechende Reduktion ihrer familiären Care-Arbeit ausgeblieben. Frauen leisten nach wie vor den überwiegenden Teil der unbezahlten Sorgearbeit im familiären Kontext (Bundesamt für Statistik [BFS], 2021). Das wirft die Frage auf, in welchem Masse Frauen von dieser Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit profitieren, da sie auch in ihrer „Freizeit“ unbezahlte Care-Arbeit leisten und somit arbeiten.

In den letzten Jahrzehnten hat ein Wandel hin zu einer "24-Stunden-Gesellschaft" stattgefunden, die unter anderem durch eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die Deregulierung der Betriebszeiten im Dienstleistungssektor und die Einführung von Sonntagseinkäufen gekennzeichnet ist (Zuzanek, 2013). Dennoch ist Sonntagsarbeit in der Schweiz grundsätzlich weiterhin verboten (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 18). Soll sie trotzdem geleistet werden, so muss dafür eine Bewilligung eingeholt werden. Wiederkehrend oder dauernd⁴ wird Sonntagsarbeit nur dann bewilligt, wenn sie wirtschaftlich oder technisch unentbehrlich ist (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 19). Gemäss Verordnung 2 (ArGV 2, 2000/15.10.2023) zum Arbeitsgesetz umfasst unentbehrliche Sonntagsarbeit unter anderem das Gesundheits- und Betreuungswesen, die öffentliche Sicherheit und Rettungsdienste, den Verkehr (Bahnhöfe, Flughäfen, Post), die Medienproduktion (Zeitung und Rundfunk) sowie Betriebe mit durchgehender Produktion wie in der Chemie- oder Lebensmittelindustrie. Auch Tankstellenshops und Kioske an Verkehrswegen zählen dazu, ebenso Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung von Freizeitangeboten wie Kinos, Museen, Skilifte und Luftseilbahnen. In Fremdenverkehrsgebieten dürfen Betriebe, die den spezifischen

³ In diesem Bericht wird mehrheitlich der Begriff "atypische Arbeit" verwendet. Atypische Arbeitszeiten sind Arbeitszeitsysteme, die von der traditionellen "Normalarbeitszeit" (ca. 8 Stunden täglich zwischen 7 und 19 Uhr) abweichen und sich durch unterschiedliche Dauer, Lage (z. B. Schicht- und Wochenendarbeit), Verteilung, Dynamik sowie reduzierte Stabilität und Planbarkeit auszeichnen (Amlinger-Chatterjee, 2016). Im Rahmen dieses Forschungsberichts wurden neben atypischen Arbeitszeiten auch andere Begriffe wie "nichtstandardisierte Arbeitszeiten" und "unsoziale Arbeitszeiten" berücksichtigt.

⁴ Als wiederkehrend oder dauernd wird Sonntagsarbeit dann bezeichnet, wenn sie in regelmässigen Einsätzen an mehr als sechs Sonntagen pro Kalenderjahr geleistet wird oder ein zeitlich befristeter Einsatz länger als 6 Monate andauert.

Bedürfnissen der Tourist*innen dienen, ihre Arbeitnehmenden ebenfalls ohne behördliche Bewilligung auch sonntags beschäftigen (ArGV 2, 2000/15.10.2023, Artikel 25). Aus dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind zudem Personen in höherer leitender Stellung (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 3) sowie Familienbetriebe, in denen ausschliesslich nahe Angehörigen wie Ehegatten, eingetragene Partner*innen, Kinder oder Stiefkinder tätig sind. Für diese Gruppen gilt das Verbot der Sonntagsarbeit nicht (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 4).

Vorübergehend kann Sonntagsarbeit bei Nachweis von dringendem Bedarf gestattet werden (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 19). Über die Nachweispflicht hinaus haben die Kantone die Möglichkeit, vier verkaufsoffene Sonntage pro Jahr festzulegen, an denen ohne zusätzliche Bewilligung gearbeitet werden kann (ArG, 1964/01.09.2023, Artikel 19). Durch eine Standesinitiative des Kantons Zürich soll die Zahl der verkaufsoffenen Sonntage derzeit auf zwölf pro Jahr erhöht werden (Kanton Zürich, 2023).

Häufigkeit der regelmässigen und unregelmässigen Sonntagsarbeit nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter

2024 leisteten 15.6 Prozent der Arbeitnehmer*innen in der Schweiz regelmässige⁵ Sonntagsarbeit (BFS, 2025p)⁶. Mehr Frauen als Männer waren davon betroffen: Während 17.3 Prozent der Frauen angaben, sie würden normalerweise sonntags arbeiten, berichteten das nur 14.0 Prozent der Männer. Zwischen Schweizer*innen und Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit bestand kein Unterschied. Unregelmässige Sonntagsarbeit betraf 2024 7.9 Prozent der Arbeitnehmer*innen (BFS, 2025p). Diese hingegen wurde häufiger von Männern geleistet: 8.6 Prozent der Männer und 7.0 Prozent der Frauen gaben an, manchmal sonntags zu arbeiten. Schweizer*innen hatten mit 8.2 Prozent einen leicht höheren Wert als Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit mit 7.0 Prozent. Besonders häufig leisteten 15- bis 24-Jährige und Personen ab 65 Jahren Sonntagsarbeit (BFS, 2024j).

Regelmässige Sonntagsarbeit nach Wirtschaftsbereichen

Auch zwischen den verschiedenen Wirtschaftsbereichen bestanden grosse Unterschiede bezüglich des Anteils der Arbeitnehmer*innen, die regelmässig Sonntagsarbeit verrichten (BFS, 2024j). Dabei ist zu beachten, dass diese teilweise, aber bei Weitem nicht vollständig auf die gesellschaftliche Notwendigkeit von Sonntagsarbeit in einigen Berufsgruppen zurückzuführen sind. In Land- und Forstwirtschaft und Fischerei war der Anteil mit 52.1 Prozent am höchsten, gefolgt von Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie mit 51.3 Prozent. Im Gesundheits- und Sozialwesen (32 Prozent), bei Verkehr und Lagerei (30 Prozent) und der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen⁷ (24.2 Prozent) wurde ebenfalls vermehrt

⁵ Das Bundesamt für Statistik (BFS) unterscheidet bei der Erhebung von Sonntagsarbeit zwischen den Kategorien „normalerweise“ und „manchmal“. Personen, die den Sonntag als üblichen Arbeitstag angeben, werden unter „normalerweise“ geführt; jene, die dies nicht tun, aber an mindestens einem der letzten vier Sonntage gearbeitet haben, werden der Kategorie „manchmal“ zugeordnet. Diese statistische Kategorisierung weicht von der rechtlichen Definition ab, gemäss der in der Schweiz regelmässige Sonntagsarbeit vorliegt, wenn eine Person an mehr als sechs Sonntagen pro Jahr arbeitet.

⁶ Die Daten beziehen sich auf die ständige Wohnbevölkerung, Grenzgänger*innen und Kurzaufenthalter*innen sind nicht berücksichtigt.

⁷ Darunter fallen etwa folgende Tätigkeiten: Interessensvertretung (z.B. von Arbeitnehmer*innen, Wirtschaftsverbänden), Arbeit in religiösen Vereinigungen, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern und Dienstleistungen im Bereich Wäscherei und chemische Reinigung, Friseur- und Kosmetiksalons, Bestattungswesen und weiteren.

regelmässig sonntags gearbeitet. In den weiteren Wirtschaftsabschnitten ist der Anteil deutlich geringer. So arbeiteten im Wirtschaftsabschnitt Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen, in dem mit der Standesinitiative eine Ausweitung der Sonntagsarbeit geplant ist, im Jahr 2023 nur gerade 7.3 Prozent der Angestellten regelmässig am Sonntag (BFS, 2024j).

Entwicklung der Sonntagsarbeit

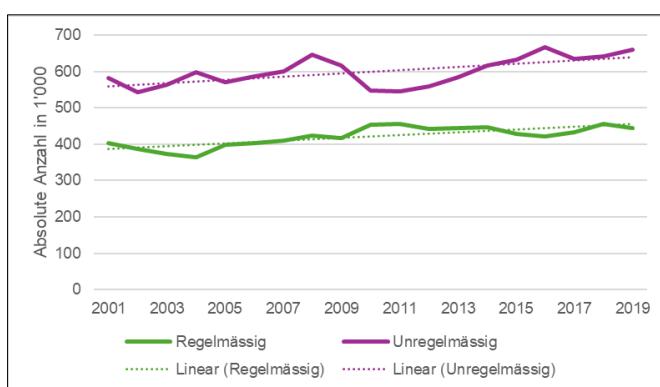


Abbildung 3 Entwicklung der Sonntagsarbeit, unterteilt in 'regelmässig' und 'unregelmässig'

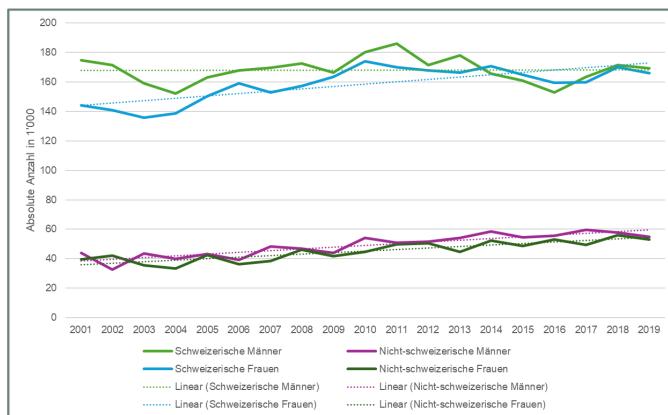


Abbildung 4 Entwicklung der Sonntagsarbeit, unterteilt nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Abbildung 4 zeigt, dass die absolute Anzahl der Sonntagsarbeiter*innen in allen Gruppen gewachsen ist, mit Ausnahme der schweizerischen Männer. Dies ist wahrscheinlich auf die steigende Erwerbsquote und die Tatsache zurückzuführen, dass Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit häufiger Sonntagsarbeit leisten. Infolgedessen überholten die Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit 2020 erstmals die schweizerischen Männer bei der absoluten Anzahl regelmässig geleisteter Sonntagsarbeit.

Die absolute Anzahl der Arbeitnehmer*innen über alle Wirtschaftsabschnitte hinweg, die regelmässig oder unregelmässig sonntags arbeiten, ist zwischen 2001 und 2019 tendenziell gestiegen, hat sich aber nicht linear entwickelt (BFS, 2024h)⁸. Da es gleichzeitig aber einen generellen Zuwachs an Arbeitnehmer*innen gab, sank der relative Anteil derjenigen, die Sonntagsarbeit leisten. Waren 2001 10.8 Prozent der Arbeitnehmer*innen von regelmässiger Sonntagsarbeit betroffen, so waren es 2019 nur noch 9.8 Prozent. Auch für die unregelmässige Sonntagsarbeit sank der relative Anteil von 15.5 Prozent im Jahr 2001 auf 14.6 Prozent im Jahr 2019. Dabei unterschied sich die Entwicklung der Sonntagsarbeit in Abhängigkeit von den Merkmalen Geschlecht und Staatsangehörigkeit (BFS, 2024h) (siehe Abbildung 4). Einzig bei schweizerischen Männern ging die absolute Anzahl der sonntags Arbeitenden trotz steigender Erwerbsquote zurück. Währenddessen wuchs diese bei schweizerischen Frauen und Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit, wenn auch häufig nicht gleich stark wie die jeweilige Erwerbsquote. Infolgedessen überholten die Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit 2020 erstmals die schweizerischen Männer bei der absoluten Anzahl regelmässig geleisteter Sonntagsarbeit.

⁸ Die Definition der Kategorien "manchmal" und "normalerweise" wurde zwischen 2020 und 2022 geändert. Dadurch wurde ein Teil derjenigen Arbeitnehmer*innen, die bislang zur Kategorie "manchmal" gezählt wurden, neu unter die Kategorie "normalerweise" gefasst. Zusätzlich wechselte die Erhebungsmethode. Es kam zu einem Bruch in der Zeitreihe, der auch den grossen Unterschied zwischen den Zahlen von 2019 und von 2024 (siehe "Häufigkeit der regelmässigen und unregelmässigen Sonntagsarbeit nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter") erklärt. Die Vergleichbarkeit der Daten zur Bestimmung eines linearen Trends ist daher ab 2022 nicht mehr gegeben, weshalb für die Analyse der Entwicklung nur die älteren Daten eingegangen sind. Da die Covid-19 Pandemie einen Einfluss auf die Zahlen haben könnte, wurde das Jahr 2020 ebenfalls nicht berücksichtigt. Auf eine separate Interpretation der Entwicklung zwischen 2022 und 2024 wird hier verzichtet, da drei Jahre eine zu kurze Periode sind, um aussagekräftige Trends zu identifizieren, die nicht auf jährliche Schwankungen zurückzuführen sind.

Entwicklung der Sonntagsarbeit im Gesundheitswesen, Detailhandel und Verkehr und Lagerei

Im Folgenden soll die Entwicklung der Sonntagsarbeit zwischen 2010 und 2019 in drei Sektoren näher betrachtet werden: Einerseits im Gesundheitswesen, einem weiblich segregierten Wirtschaftsbereich, in dem Sonntagsarbeit unerlässlich ist, zudem im Detailhandel, der ebenfalls relativ stark weiblich segregiert ist, bei dem Sonntagsarbeit jedoch keine gesellschaftliche Notwendigkeit darstellt und schliesslich im Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei, der an den Detailhandel gekoppelt und traditional eher männlich geprägt ist.

Im Gesundheitswesen nahm die absolute Anzahl derjenigen, die regelmässig sonntags arbeiten, leicht ab (BFS, 2025h). Die Verläufe unterscheiden sich kaum in Abhängigkeit von Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Auch der relative Anteil der Sonntagsarbeitenden im Gesundheitswesen sank. Wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen gibt: Während Frauen, Männer und Schweizer*innen einen sehr ähnlichen Verlauf aufweisen, starten die Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit auf einem deutlich höheren prozentualen Niveau und verzeichnen dann einen stärkeren Rückgang. 2019 war der prozentuale Anteil schliesslich in allen Gruppen gleich.

Im Detailhandel sank die absolute Anzahl der Sonntagsarbeitenden zwischen 2010 und 2019 ebenfalls (BFS, 2025h). Bei der Aufschlüsselung der Entwicklung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass diese Abnahme insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass weniger Schweizer*innen im Detailhandel regelmässig sonntags arbeiten. Bei den Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit stieg die absolute Anzahl hingegen. Noch auffälliger wird dieser Unterschied bei der Be trachtung des relativen Anteils innerhalb der Gruppen (siehe Abbildung 5). Auch hier verzeichnet einzig der prozentuale Anteil sonntagsarbeitender Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit einen Zuwachs.

Im Bereich Verkehr und Lagerei blieb die Sonntagsarbeit zwischen 2010 und 2019 sowohl in absoluten Zahlen wie auch im prozentualen Anteil nahezu stabil. Die Gruppenunterschiede in Abhängigkeit von Geschlecht und Staatsangehörigkeit fallen relativ klein aus (BFS, 2025h).

Weitere Deregulierung von Arbeitszeiten

Die Entwicklung der Sonntagsarbeit findet im Kontext weiterer Deregulierungen der Arbeitszeiten statt. So steigt die absolute Anzahl der Arbeitnehmer*innen, die Samstags-, Abend-, Nacht- und Schichtarbeit, sowie Arbeit auf Abruf leisten müssen (BFS, 2024a, 2024c, 2024d, 2024h, 2024i). Durch die insgesamt

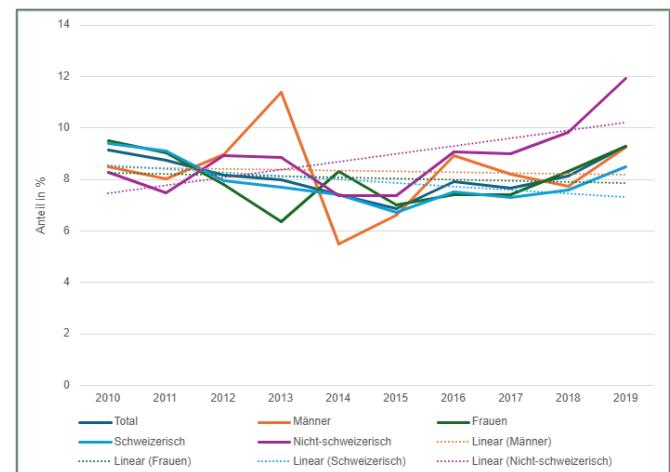


Abbildung 5 Entwicklung der regelmässigen Sonntagsarbeit im Detailhandel in prozentualen Anteilen, unterteilt nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

steigende Anzahl der Arbeitnehmer*innen spiegelt sich diese Zunahme zwischen 2001 und 2019⁹ einzig bei der Schichtarbeit auch in einem prozentualen Zuwachs. Dennoch zeigen diese Daten, dass zunehmend mehr Personen, insbesondere Frauen und Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit, von atypischen und wechselnden Arbeitszeiten betroffen sind.

U^b

4.2 Quantitative Ergebnisse zum bezahlten Arbeitsmarkt aus einer Geschlechter- und Staatsangehörigkeitsperspektive

Die Branchen, in denen viele der Sonntagsarbeitenden beschäftigt sind oder in denen weitere Liberalisierungen geplant sind, sind nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit segregiert (BFS, 2025e, 2025g). Zur Einordnung der Segregation in der Sonntagsarbeit im Kontext des Schweizer Arbeitsmarkts wird im Folgenden eine Analyse des schweizerischen Arbeitsmarktes aus Geschlechter- und Staatsangehörigkeitsperspektive vorgenommen, die sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit umfasst. Sowohl die bezahlte Arbeit wie die unbezahlte Arbeit weisen eine Geschlechterdifferenz aus. Unbezahlte Arbeit wird mehrheitlich von Frauen geleistet und ist insbesondere mit Blick auf die Auswirkungen der Sonntagsarbeit auf Familien- und Sozialleben relevant (BFS, 2021). Die Befunde zur Bedeutung von Doppelbelastung, familiärer und beruflicher Vereinbarkeit für das Wohlbefinden unterstreichen die Bedeutung dieser Perspektive zusätzlich (BFS, 2025b; Pro Familia Schweiz & Pax, Schweizerische Lebensversicherungs-Gesellschaft AG, 2025; Roser et al., 2019).

Geschlechtersegregation in Branchen

Der bezahlte Arbeitsmarkt der Schweiz ist nach Geschlecht segregiert (horizontale Segregation): Während in einigen Wirtschaftsabschnitten überwiegend Männer beschäftigt sind, arbeiten in anderen deutlich überproportional viele Frauen (BFS, 2025e, 2025g). Im Hinblick auf Sonntagsarbeit interessiert insbesondere die Geschlechtersegregation in den Wirtschaftsabschnitten, in denen häufig sonntags gearbeitet wird (siehe Abbildung 6). Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen. Dieser spiegelt sich ebenfalls in den Lehrabschlüssen: Mehr als sechsmal so viele Frauen wie Männer absolvierten 2023 eine Lehre im Bereich der Krankenpflege und Geburtshilfe (BFS, 2024b). Im Bereich der sonstigen Dienstleistungen sind Frauen ebenfalls weit überproportional vertreten. Umgekehrt verhält es sich im Wirtschaftsabschnitt Verkehr und Lagerei, in dem bedeutend mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Diese Segregation zeigt die Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Perspektive auf den bezahlten Arbeitsmarkt auf, den Sonntagsarbeitende vorfinden.

⁹ Auch bei diesen Daten gibt es einen Bruch in der Zeitreihe, da die Datenerhebung zwischen 2020 und 2022 umgestellt wurde. Dies schränkt die Interpretierbarkeit der Veränderungen ein. So steigt etwa bei der Arbeit auf Abruf die prozentuale Betroffenheit in diesem Zeitraum deutlich an. Welcher Anteil davon auf die veränderte Datenerhebung und welcher auf eine veränderte Beschäftigungslage zurückzuführen ist, kann nicht nachvollzogen werden.

Zusätzlich zur Umstellung in der Erhebungsmethode wurden bei den Daten zu Samstags-, Abend- und Nachtarbeit zwischen 2020 und 2022 auch die Kategorisierung verändert. Eine aussagekräftige Interpretation der Veränderung in diesen Bereichen ist für den Zeitraum 2020 bis 2022 daher nicht möglich. Eine separate Trendanalyse für 2022 bis 2024 ist nicht zulässig, da der Zeitraum zu kurz ist.

Da im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19 Pandemie mit Verzerrungen zu rechnen ist, wurde es in der Analyse nicht berücksichtigt.

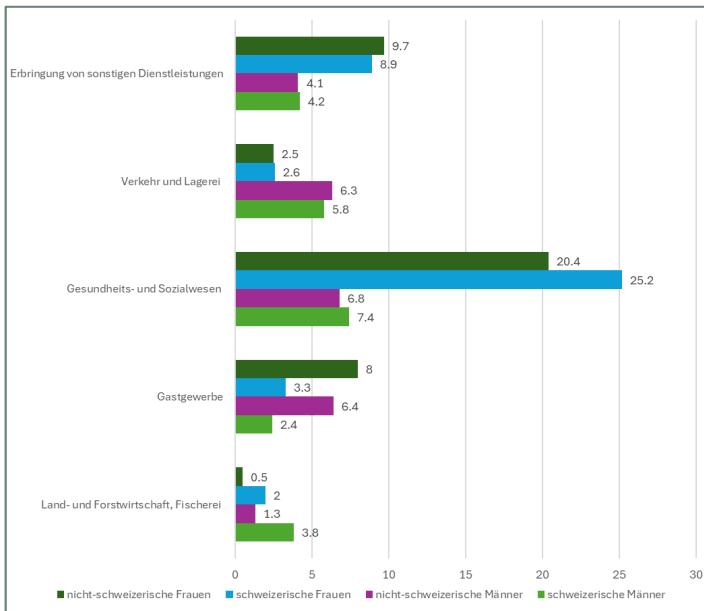


Abbildung 6 Prozentuale Erwerbstätigkeit in Branchen, die von Sonntagsarbeit betroffen sind, unterteilt nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen

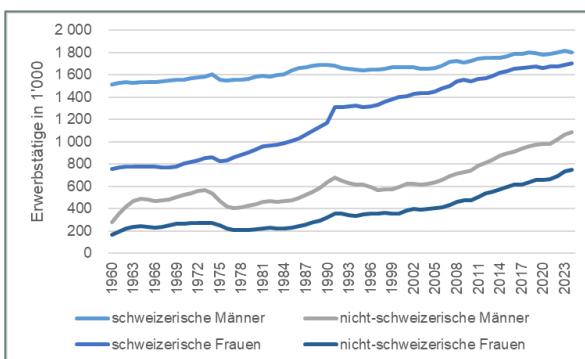


Abbildung 7 Entwicklung der Erwerbstätigkeit, unterteilt nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Zwischen 1960 und 2024 ist die Anzahl der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz auf mehr als 260 Prozent des Ausgangswertes angestiegen. Bei Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit stieg die Anzahl auf gut 220 Prozent, bei Frauen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft auf ca. 445 Prozent der Erwerbstätigen von 1960. Im Vergleich dazu wuchs die Anzahl der erwerbstätigen Männer in dieser Zeit auf über 150 Prozent des Ausgangswertes an, bei den schweizerischen Männern sogar nur auf knapp 120 Prozent (BFS, 2025f).

Seit 2010 wird neben der Anzahl der Erwerbstätigen zusätzlich die Erwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten erhoben. In dieser Periode ist die Erwerbstätigkeit der Frauen auf zuletzt 130 Prozent der Vollzeitäquivalente aus dem Jahr 2010 gestiegen (BFS, 2025f).

Beschäftigungsgrad, Unter- und Mehrfachbeschäftigung

Von den erwerbstätigen Frauen arbeiteten 2024 58.7 Prozent in einer Teilzeitanstellung, was beinahe dem Dreifachen des Anteils bei den Männern entspricht (BFS, 2025a). Der Anteil variiert je nach Wirtschaftssektor (BFS, 2025n). Von allen in Vollzeit erwerbstätigen Frauen haben 85.2 Prozent keine Kinder unter 15 Jahren (BFS, 2025n). Umgekehrt arbeiten nur 17 bis 18 Prozent der Frauen mit Kindern unter 13 Jahren, die in einer Partnerschaft leben, in Vollzeit (BFS, 2024e). Bei den Vätern sind es hingegen 78

bis 82 Prozent. Bei alleinerziehenden Müttern ist der Anteil der Vollzeit-Erwerbstägigen mit 23 Prozent etwas erhöht.

Dabei ist die Teilzeitanstellung nicht immer freiwillig, sondern anteilig auch mit Unterbeschäftigung¹⁰ verbunden. Bei den Unterbeschäftigten zeigt sich erneut eine starke Ungleichheit zwischen Männern und Frauen: 71 Prozent der Unterbeschäftigten sind weiblich, nur 29 Prozent männlich. Die am stärksten betroffenen Gruppen sind Mütter (BFS, 2025m).

Frauen haben auch häufiger als Männer mehr als eine Arbeitsstelle, wobei eine Mehrfacherwerbstätigkeit mit Vollzeit-Haupterwerb und Teilzeit-Nebenerwerb bei Männern häufiger vorkommt (BFS, 2025j, 2025k).

Lohn und Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern

Auch die Bezahlung der Arbeit unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen (BFS, o. J. b). Dabei ist das Ausmass der Lohndifferenz von der Berechnungsmethode abhängig. Wird sie auf Basis des Medians geschätzt, fällt sie mit 9.5 Prozent deutlich kleiner aus, als wenn sie mithilfe des Mittelwerts berechnet wird (16.2 Prozent oder monatlich 1364 CHF). Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Männer mehr ausserordentlich hohe Löhne beziehen, die beim Median weniger ins Gewicht fallen. Je höher die berufliche Stellung ist, desto stärker unterscheiden sich die Löhne. Die Differenz ist im privaten Sektor noch grösser als im öffentlichen und nimmt im Verlauf des Berufslebens kontinuierlich zu. Diese Zunahme wird unter anderem auf Erwerbsausfälle wegen Kinderbetreuung zurückgeführt (EBG, 2023). Dabei betreffen die Lohnunterschiede sowohl Frauen, die in Vollzeit arbeiten, wie auch solche, die in Teilzeit beschäftigt sind (BFS, 2024f). Unter den Vollzeit-Erwerbstägigen sind in den unteren Einkommensklassen Frauen überproportional vertreten, in den oberen verhält es sich umgekehrt. So verdienen 70 Prozent der Frauen, aber nur 58 Prozent der Männer maximal 104'000 CHF pro Jahr mit ihrer Vollzeitanstellung. Bei Teilzeit arbeitenden Frauen verhält es sich ähnlich. Von Tieflöhnen betroffen sind mit insgesamt 16 Prozent beinahe doppelt so viele Frauen wie Männer (BFS, 2025b).

Unterschieden wird hierbei in Anteile der Lohnunterschiede, die auf den Beruf, die Branche oder das Ausbildungsniveau zurückzuführen sind, und solchen, die nicht erklärt werden können. Die erklärbaren Unterschiede machen gerade einmal 52.2 Prozent aus (BFS, o. J. b), beim Rest handelt es sich um Lohndiskriminierung (EBG, 2023). Der Pay-Gap existiert dementsprechend nicht nur aufgrund des geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes zwischen schwach und stark weiblich geprägten Branchen, sondern auch innerhalb der Branchen. Über nahezu sämtliche Berufsgruppen hinweg verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen, egal ob sie Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sind (BFS, o. J. a, 2024g).

Prekäre Anstellungsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse von Frauen sind auch über die Entlohnung hinaus prekärer. Etwa 1.5-mal so häufig wie Männer befinden sie sich in einer sogenannten atypischen Anstellung, haben also auf maximal ein Jahr befristete Verträge, sind in Teilzeitarbeit unter 20 Prozent, auf Abruf oder im Personalverleih

¹⁰ Betroffene würden gerne mit einem höheren Pensum erwerbstätig sein, als ihre Stelle es zulässt.

angestellt (BFS, 2024d).¹¹ Hier zeigt sich bei der Überschneidung von mehreren Diskriminierungsmerkmalen eine erhöhte Betroffenheit: Während Frauen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit mit 8.6 Prozent und Männer ohne schweizerische Staatsangehörigkeit mit 8.3 Prozent bereits häufiger befristet angestellt sind als Männer mit schweizerischer Staatsangehörigkeit mit 7.2 Prozent, trifft dies auf Frauen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit mit 10.6 Prozent besonders häufig zu (BFS, 2025i). Zu den schlechteren Anstellungsverhältnissen zählt ebenso die eingeschränkte Möglichkeit, über die eigene Arbeitszeit zu bestimmen. Frauen, Personen zwischen 15 und 24 Jahren, solche mit niedrigem Bildungsabschluss oder Arbeitnehmer*innen aus dem Gastgewerbe, dem Gesundheitswesen, Verkehr und Lagelei, Baugewerbe, sowie Handel und Reparaturgewerbe sind davon besonders häufig betroffen (BFS, 2023a).

Detailhandel unter Geschlechter- und Staatsangehörigkeitsperspektive

Da die Ausweitung der Sonntagsarbeit im Detailhandel derzeit in Planung ist, wird im Folgenden der Detailhandel unter einer Geschlechter- und Staatsangehörigkeitsperspektive betrachtet. 2024 waren zwei Drittel der Beschäftigten Frauen (BFS, 2025e). Von den Stellen in Vollzeitäquivalenten waren immer noch 62 Prozent durch Frauen besetzt (BFS, 2025d). Für Lehren im Detailhandel stieg der Anteil männlicher Absolventen zwar zuletzt an, verbleibt aber deutlich unter 50 Prozent (BFS, 2024b). 37.5 Prozent der weiblichen, aber 70.9 Prozent der männlichen Beschäftigten im Detailhandel arbeiten in Vollzeit (BFS, 2025e, 2025o). Über alle Dienstleistungs- und Verkaufsberufe hinweg verdienen Frauen im Median monatlich 472 CHF weniger als Männer (BFS, 2024g), was auf verschiedene Faktoren, etwa die Hierarchiestufe oder Lohndiskriminierung, zurückzuführen sein kann. Und dass, obwohl die Löhne in dieser Branche bereits deutlich unter dem Gesamtmittel liegen (BFS, 2024g).

Gut ein Viertel der Beschäftigten in Detailhandel verfügen nicht über eine schweizerische Staatsangehörigkeit (BFS, 2025h). Wie Geschlecht und Staatsangehörigkeit sich im Detailhandel überschneiden, ist aus den Daten des Bundesamts für Statistik nicht ersichtlich. Allerdings arbeitet im Vergleich zu den anderen Gruppen ein grösserer Anteil Frauen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit im übergeordneten Wirtschaftsabschnitt Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (BFS, 2025g).

Unbezahlte Arbeit aus einer Geschlechterperspektive

Trotz steigender Erwerbstätigkeit lastet weiterhin ein Grossteil der unbezahlten Arbeit in der Schweiz auf Frauen. Ein Grund dafür ist unter anderem der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, welcher – wie im Kapitel Lohn und Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern dargestellt – strukturell bedingt ist und ökonomisch dazu beiträgt, dass Frauen häufiger unbezahlter Care-Arbeit nachgehen (EBG, 2010). Im Alter zwischen 15 und 64 Jahren leisten Frauen durchschnittlich 31.9 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche. Davon entfallen 30.2 Stunden auf Haus- und Familienarbeit und 1.7 Stunden auf Freiwilligenarbeit. Männer im selben Alter arbeiten durchschnittlich 20.6 Stunden pro Woche unbezahlt, wovon Haus-

¹¹ Hierbei ist wiederum zu beachten, dass die SAKE-Daten nur die ständige Wohnbevölkerung, nicht aber die Kurzaufenthalter*innen oder Grenzgänger*innen umfassen. Über deren Anstellungsverhältnisse kann auf Basis der vorliegenden Daten keine Aussage getroffen werden.

und Familienarbeit 19.3 Stunden und Freiwilligenarbeit 1.3 Stunden ausmachen (BFS, 2021). Wie viel unbezahlte Arbeit eine Person leistet, ist stark vom Familientyp abhängig. So leisten Frauen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren mit ca. 50 Stunden die Woche beinahe 2.5-mal so viel unbezahlte Arbeit wie Frauen ohne Kinder mit ca. 22 Stunden die Woche (BFS, 2023c).

Um dieses Penum an unbezahlter Arbeit überhaupt leisten zu können, reduzieren viele Frauen ihre Erwerbsarbeit. Von den Personen mit Kindern unter 15 Jahren beschliessen 60.5 Prozent der Frauen, aber nur 14.4 Prozent der Männer, weniger bezahlte Arbeit zu leisten (BFS, 2022). Diese Reduktion trägt dazu bei, dass eine Frau im Schnitt über ihre ganze Lebensspanne kumuliert, 43.2 Prozent weniger verdient als ein Mann (EBG, 2023).

Neben der Haus- und Familienarbeit unterscheidet sich auch die Freiwilligenarbeit in Abhängigkeit des Geschlechts. 2020 ging sie auf Grund der Covid-19 Pandemie zurück, insgesamt leisteten aber 41 Prozent der Personen Freiwilligenarbeit, im Durchschnitt 4.1 Stunden pro Woche (BFS & Eidgenössisches Departement des Innern [EDI], 2021). Je höher der Bildungsstatus und je ländlicher das Wohngebiet einer Person, desto wahrscheinlicher war Freiwilligenarbeit. Frauen waren dabei häufiger in informellen Kontexten tätig, Männer mehr in institutionalisierten. Weiter bestanden auch innerhalb der institutionalisierten Freiwilligenarbeit Unterschiede in der Art der Tätigkeit: Frauen waren etwa in kirchlichen und sozialen, karitativen Organisationen übervertreten, Männer unter anderem in Sport- und Freizeitvereinen und Interessensverbänden. Innerhalb der informellen Freiwilligenarbeit sind Frauen in nahezu allen Bereichen häufiger engagiert (BFS & EDI, 2021).

Wohlbefinden und psychische Belastung unter einer Geschlechterperspektive

Seit 2017 zeigt sich in allen Arbeitsgruppen ein Anstieg mittlerer bis hoher psychischer Belastung, wobei Frauen häufiger betroffen sind als Männer (BFS, 2023b). Dass dieser Unterschied im Wohlbefinden dann kleiner ist, wenn man keine Kinder hat (Roser et al., 2019), ist ein Indiz für die Rolle der Doppelbelastung durch bezahlte und unbezahlte Arbeit auf die psychische Gesundheit. Neben der familiären Situation wirkt sich ebenfalls der Bildungsgrad auf die Belastung von Frauen aus: Je niedriger der Abschuss, desto höher die Belastung (BFS, 2025l).

Ein Bestandteil des Wohlbefindens bezieht sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Frauen, egal in welcher Familiensituation, geben an, dass die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihre Lebensqualität einschränkt, obwohl sie bereits deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind. Auch Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit berichten von einer schlechteren Vereinbarkeit (BFS, 2025c). Eltern sind ebenfalls häufig betroffen: Knapp 80 Prozent stehen unter Druck Familienleben und Beruf zu vereinen, mehr als ein Drittel von ihnen in solchem Masse, dass dadurch das Familienleben beeinträchtigt wird (Pro Familia Schweiz & Pax, Schweizerische Lebensversicherungs-Gesellschaft AG, 2025). Je niedriger der sozioökonomische Status, aber auch je jünger das Kind ist, wird die Vereinbarkeit als, umso schlechter erlebt. Auf die Frage danach, was das Familienleben verbessern könnte, sind die drei meistgenannten Punkte mehr finanzielle Ressourcen, mehr Zeit mit der Familie und ein tieferes Stressniveau (Pro Familia Schweiz & Pax, Schweizerische Lebensversicherungs-Gesellschaft AG, 2025).

4.3 Ergebnisse der Literaturanalyse zum Einfluss auf verschiedene Lebensbereiche

Dieses Kapitel ist in die vier Lebensbereiche Gesundheit, Gemeinsinn und ziviles Engagement, Familien- und Sozialleben sowie Arbeitszufriedenheit unterteilt und betrachtet diese im Hinblick auf die Auswirkungen von Sonntagsarbeit.

u^b

4.3.1 Lebensbereich Gesundheit

Sonntagsarbeit wird in verschiedenen Kategorisierungen als Bestandteil atypischer Arbeitszeiten unter prekären Arbeitsbedingungen aufgeführt (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, 2023; Frade et al., 2004). Eine allgemeingültige Definition für prekäre Arbeitsbedingungen existiert nicht. Prekäre Arbeitsbedingungen verschlechtern die psychische und physische Gesundheit von Arbeitnehmenden und steigern das Risiko für Arbeitsunfälle (Canivet et al., 2016; Peckham et al., 2019; Van Aerden et al., 2016; Vives et al., 2011). Auf dieser Grundlage lässt sich vermuten, dass Sonntagsarbeit potenziell negative Auswirkungen auf die Gesundheit und ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle bei Arbeitnehmenden haben kann. Im folgenden Kapitel wird diese Annahme anhand bestehender Literatur untersucht, wobei zunächst das Risiko von Arbeitsunfällen, dann die physische und zum Schluss die psychische Gesundheit betrachtet wird.

Unfallrisiko

Die Studienlage zum Einfluss von Sonntagsarbeit auf das Unfallrisiko ist uneinheitlich. Im ersten Abschnitt werden Untersuchungen dargestellt, die auf ein erhöhtes Unfallrisiko hinweisen. Im zweiten Abschnitt folgen Studien, die einen solchen Zusammenhang nicht bestätigen konnten.

Die Studie von Brogmus (2007) zeigt eine erhöhte Rate von Langzeitverletzungen bei Arbeitnehmenden an Sonntagen, wobei dieser Effekt insbesondere bei Frauen sowie in den Bereichen Gesundheit und Bildung verstärkt beobachtet wurde. Es wurde untersucht, ob dieser Zusammenhang durch potenziell risikoreichere Tätigkeiten an Wochenenden erklärbar ist. Eine Bestätigung oder ein Ausschluss dieser Hypothese war jedoch nicht möglich. Unter der Annahme, dass Sonntagsarbeit mit einem erhöhten Risiko für Arbeitsunfälle einhergeht, nennt die Studie von Brogmus (2007) folgende mögliche Erklärungsansätze: ein höherer Anteil jüngerer Arbeitnehmender an Wochenenden, eine geringere Präsenz von Führungspersonal sowie die Tatsache, dass viele Beschäftigte an Wochenenden in ihren Zweitjobs tätig sind. Eine Studie, welche Erwerbstätige aus 31 Ländern in Europa betrachtete, darunter auch die Schweiz, fand lediglich einen signifikanten Anstieg des Unfallrisikos bei Sonntagsarbeit in risikoarmen Berufen (Berufe im Bildungsbereich, in Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten in Büro- und Verwaltungsberufen, dem Luftverkehr, der Landwirtschaft, sowie verschiedenen Bereichen der verarbeitenden Industrie und dem Einzelhandelssektor) (Wirtz et al., 2011). Die Studie weist darauf hin, dass möglicherweise das Unfallrisiko bei risikoreicher Arbeit schon stark mit dem Haupteffekt der körperlichen Belastung erklärt wird und der zusätzliche Einfluss von Sonntagsarbeit dadurch statistisch wenig ins Gewicht fällt. In der Studie von Horwitz und McCall (2004) wurde das Baugewerbe untersucht. Dabei konnte festgestellt werden, dass das Risiko für Verletzungen sonntags im Vergleich zu anderen Wochentagen erhöht ist.

Eine weitere Studie, die ebenfalls Daten der Europäischen Erhebung der Arbeitsbedingungen aus den Jahren 2005 und 2010 nutzte, kam zu einem anderen Ergebnis in Bezug auf Sonntagsarbeit und Arbeitsunfälle (Greubel et al., 2016). Die Ergebnisse zeigten keinen direkten Zusammenhang zwischen Sonntagsarbeit und einem erhöhten Risiko für Arbeitsunfälle, allerdings konnte ein signifikant erhöhtes Unfallrisiko bei Sonntagsarbeit in Kombination mit anderen atypischen Arbeitszeiten (Abend- und Sonntagsarbeit und Abend-, Samstags- und Sonntagsarbeit) beobachtet werden. Auch laut Arlinghaus und Nachreiner (2012) ist das Zusammenspiel von Abend-, Samstags- und Sonntagsarbeit mit einem deutlichen Anstieg des Unfallrisikos verbunden. Die Kombination von Sonntags- und Schichtarbeit zeigt jedoch keinen zusätzlichen Effekt auf das Unfallrisiko am Sonntag auf, da das Risiko durch die Schichtarbeit möglicherweise statistisch bereits stark erhöht ist (Wirtz et al., 2011).

Zusammenfassend zeigt sich, dass Sonntagsarbeit zwar nicht in allen Studien mit einem erhöhten Unfallrisiko verbunden ist, jedoch in Verbindung mit anderen Arbeitszeitformen ein erhöhtes Risiko entstehen kann.

Physische Gesundheit

Die Studienlage ist nicht eindeutig, was die Wirkung der Sonntagsarbeit auf die physische Gesundheit betrifft. Sonntagsarbeit wird tendenziell mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko (Rücken-, Kopfschmerzen, allgemeine Müdigkeit, Schlafprobleme, Herzkrankheiten, Angstzustände, Magenschmerzen, usw.) verbunden (Greubel et al., 2016; Wirtz et al., 2011). Ein Beispiel hierfür liefert die Betrachtung von Arbeitnehmenden im Gesundheitssektor in Deutschland, in der festgestellt wurde, dass Beschäftigte mit regelmässiger Wochenendarbeit häufiger über eine schlechte wahrgenommene Gesundheit, Schlafstörungen und Fatigue (chronische Erschöpfung) berichteten (Karthula et al., 2020). Auch Arlinghaus und Nachreiner (2012) fanden einen Zusammenhang zwischen Sonntagsarbeit und mehr gesundheitlichen Beeinträchtigungen, wobei dieser Effekt für Samstagsarbeit nicht gefunden wurde. Allerdings zeigen nicht alle Studien einen konsistenten, signifikanten Zusammenhang zwischen Wochenendarbeit und gesundheitlichen Beschwerden auf (Greubel et al., 2016; Karhula et al., 2020). Karhula et al. (2020) konnten in einer Vergleichsstudie mit Daten aus Finnland die in Deutschland beobachteten negativen Effekte nicht in gleicher Weise bestätigen. Als mögliche Erklärung führen die Autor*innen strukturelle Unterschiede zwischen den beiden Ländern an: In Finnland arbeiten mehr Menschen regelmässig am Wochenende und erhalten dafür oft an anderen Tagen frei, während in Deutschland viele Beschäftigte an Wochenenden unfreiwillige Überstunden leisten.

Neben dem direkten Zusammenhang der Auswirkungen von Wochenendarbeit auf die Gesundheit wird in der Literatur ein weiterer Argumentationsstrang verfolgt: Die Arbeitszeitgestaltung, unter anderem die Wochenendarbeit, kann die Arbeitsintensität steigern, was wiederum negative Folgen für die Gesundheit haben kann (Piasna, 2017). Die Arbeitsintensität ist bei Beschäftigten, die zu atypischen Zeiten (wie etwa an Sonntagen) arbeiten, höher als bei denen, die zu standardisierten Arbeitszeiten arbeiten. Ebenso ist die Arbeitsintensität bei jenen ausgeprägter, die unvorhersehbare Arbeitszeiten haben, im Vergleich zu Personen mit einem festen Arbeitszeitplan. Sonntagsarbeit kann somit ein Risikofaktor für höhere Arbeitsintensität und in der Folge für gesundheitliche Beschwerden sein (Piasna, 2015). Eine Studie zeigte, dass Arbeitnehmer*innen mit freier Arbeitszeitgestaltung trotz gleicher Arbeitsbelastung und atypischen

Arbeitszeiten, wie Sonntagsarbeit, zufriedener mit ihrer Gesundheit sind als solche mit fremdbestimmten, wechselnden Arbeitszeiten (Röser et al., 2013). Dieser Befund lässt darauf schliessen, dass möglicherweise nicht die atypischen Arbeitszeiten die Gesundheit beeinflussen, sondern die mangelnde Selbstbestimmung. Die Autor*innen schlussfolgern daraus, dass Selbstbestimmung als Ressource die physische und psychische Gesundheit positiv beeinflusst (Röser et al., 2013).

u^b

Die Studien zum Zusammenhang zwischen Sonntagsarbeit und physischer Gesundheit sind nicht eindeutig. Der indirekte Effekt der erhöhten Arbeitsbelastung durch Sonntagsarbeit könnte gesundheitliche Probleme erklären und der Fokus auf Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung könnte ebenfalls für den Zusammenhang zwischen Sonntagsarbeit und Gesundheit relevant sein.

Psychische Gesundheit

Die Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Sonntagsarbeit auf die psychische Gesundheit sind widersprüchlich. Gemäss Sato et al. (2020) erhöht Wochenendarbeit bei japanischen Büroangestellten die Wahrscheinlichkeit für psychische Belastung. So steigere jede Stunde, die am Wochenende zusätzlich gearbeitet wird, das Risiko um 0.33 Prozent. Dieser Effekt scheint zunächst klein, die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit sind aber 1.5-mal so gross wie die von zusätzlichen Arbeitsstunden unter der Woche. Ausserdem zeigte sich, dass kurze Erholungsperioden die Belastung nicht verringerten. Die Autor*innen interpretieren das als Beleg für die Bedeutung der langen Erholungsphasen am Wochenende. Für Angestellte aus anderen, körperlicheren Berufen fanden Sato et al. (2020) keinen Effekt von Wochenendarbeit auf die psychische Gesundheit.

Jamal (2004) untersuchte den Einfluss von Wochenendarbeit auf Burnout, differenziert in drei Facetten. Dabei zeigte sich für zwei davon, Depersonalisierung und Leistungseinbussen sowie für Burnout, insgesamt kein Zusammenhang. Anders bei der dritten Facette: Personen, die am Wochenende arbeiten, berichteten von mehr emotionaler Erschöpfung. Ausserdem erhöht Wochenendarbeit den arbeitsbezogenen Stress und das Auftreten von psychosomatischen Beschwerden (Jamal, 2004). Gemäss Sehlen et al. (2009) erlebt auch Krebsbehandlungspersonal mehr arbeitsbezogenen Stress, wenn sie am Wochenende arbeiten müssen. Sonntagsarbeit erschwert ebenfalls die Erholung, auch unter Kontrolle von diversen soziodemographischen Faktoren und von Arbeitsbedingungen (Vieten et al., 2022). Als Vermittler dieses Effekts identifizierten Vieten et al. (2022) psychische Distanzierung von der Arbeit, die bei Sonntagsarbeit verringert sei.

Zudem erhöhen Arbeitseinsätze am Wochenende die Prävalenz von depressiven Symptomen, wie eine Studie aus Südkorea zeigt (Lee et al., 2014). Depressive Symptome wurden hier als ein Score im WHO-Wellbeing-Index von 7 Punkten oder weniger definiert. Der Effekt von Wochenendarbeit blieb auch nach der Kontrolle von soziodemographischen und arbeitsbezogenen Faktoren, inklusive der Arbeitszeit, signifikant. Weston et al. (2019) fanden bei ihrer Untersuchung von Arbeitnehmer*innen in Grossbritannien ähnliche Ergebnisse: Ihnen zufolge zeigen Frauen, die meistens oder immer am Wochenende arbeiten, mehr depressive Symptome als Frauen, die nicht am Wochenende arbeiten. Dies gelte unabhängig davon, ob persönliche Merkmale, wie etwa chronische Erkrankungen, und arbeitsplatzbezogene Merkmale konstant gehalten werden. Bei Männern fanden sie ebenfalls eine erhöhte Prävalenz von depressiven Symptomen, wenn diese meistens/immer oder manchmal Wochenendarbeit leisten. Allerdings besteht

dieser Effekt nur dann, wenn persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale kontrolliert werden. Die Studie von Craig und Brown (2015) zeigt, dass Sonntagsarbeitende weniger Zeit mit Selbstfürsorge (Massnahmen und Verhaltensweisen, mit denen Individuen aktiv für ihr eigenes Wohlbefinden sorgen) und Freizeitaktivitäten verbringen.

Es gibt allerdings auch Studien, die keinen Effekt von Sonntagsarbeit auf die psychische Gesundheit finden. Ein systematisches Review zu Schichtarbeit und mentaler Gesundheit fand nur wenig Evidenz für den Zusammenhang (Zhao et al., 2019). Nur zwei von sieben Studien, in denen Wochenendarbeit untersucht wurde, zeigten signifikante Effekte auf die psychische Gesundheit. Diese zwei Studien, wie auch allgemein die Studien zu Wochenendarbeit, wurden von Zhao et al. (2019) als qualitativ eher niedrig eingestuft. Auch Barnes-Farrell et al. (2008) finden in ihrer Untersuchung, welche Aspekte der Schichtarbeit das Wohlbefinden von Gesundheitspersonal in Australien, Brasilien, Kroatien und den USA beeinflussen, unter der Kontrolle von anderen arbeitsbezogenen Variablen keinen Effekt von Sonntagsarbeit auf das psychische Wohlergehen.

Die Forschungslage zeigt somit keine eindeutigen Ergebnisse in Bezug auf die psychischen Auswirkungen von Sonntagsarbeit. Während einige Studien einen negativen Effekt, insbesondere auf Stress und Depressionen, bestätigen, finden andere keinen Zusammenhang.

4.3.2 Lebensbereich Gemeinsinn & ziviles Engagement

Hohe Arbeitsanforderungen und/oder arbeitsbedingter Stress, unabhängig davon, ob durch Sonntagsarbeit oder andere Arbeitsanforderungen ausgelöst, aktivieren verschiedene Stresssysteme, die durch Erholung wieder auf das prä-stressorische Niveau zurückgeführt werden können (Sonnentag & Fritz, 2007, zitiert durch Vieten et al., 2022). Für eine erfolgreiche Erholung sind verschiedene Ressourcen notwendig. Soziale Aktivitäten stärken die Ressource soziale Unterstützung, die eine zentrale Rolle im Erholungsprozess spielt und zur Aufrechterhaltung des persönlichen Ressourcenreservoirs beiträgt (Hofboll, 1989; 1998; 2001, zitiert durch Vieten et al., 2022). Soziale Aktivität und die daraus resultierenden sozialen Netzwerke und Unterstützung können neben Erholung auch emotionale Stabilität, Zugang zu Arbeitsplätzen, Dienstleistungen und anderen materiellen Möglichkeiten bieten (OECD/ OCDE, 2011). Studien zeigen jedoch, dass durch Sonntagsarbeit ein erheblicher Anteil an sozialer Zeit verloren geht (Barnes et al., 2006; Bittman et al., 2005). Auf dieser Grundlage argumentieren Vieten et al. (2022), dass die minimierte soziale Zeit durch Sonntagsarbeit die Erholung negativ beeinflussen kann. Vor diesem Hintergrund untersucht das folgende Kapitel, inwiefern Sonntagsarbeit die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe einschränkt und welche Auswirkungen dies auf das Wohlbefinden haben kann.

Religiöses Leben und Gottesdienste

Sonntage wurden und werden häufig mit der Kirche und dem Besuch von Gottesdiensten assoziiert (Ji-jun et al., 2020). Der Besuch des Gottesdiensts als Form eines wiederkehrenden Rituales hat einen positiven Einfluss auf das Wohlergehen einer Person. Denn die regelmäßige Teilnahme (mindestens einmal im Monat) führt zu gesteigerter sozialer Bindung zwischen den Teilnehmenden, welche dann einen direkten positiven Effekt auf das persönliche Wohlergehen hat (Charles et al., 2021). Die Studie von

Crawley (2021) konnte deskriptiv eine geringere Gottesdienstteilnahme bei Wochenendarbeitenden aufzeigen, wobei die Studie nicht feststellen konnte, ob dieser Effekt auch über die Stichprobe hinaus Bestand hat. McMullin (2013) führt den Rückgang der Gottesdienstbesuche nicht auf die Zunahme von Sonntagsarbeit zurück. Vielmehr zeigen seine Daten einen allgemeinen Rückgang der Gemeinde, der die sinkenden Teilnehmendenzahlen an Gottesdiensten erklärt. Die Studie von McMullin (2013) argumentiert, dass gegen diesen Rückgang der Gemeinde ein interner Wandel stattfinden muss, um religiös sinnvoll und relevant zu bleiben. Ein gesteigertes Wohlbefinden, durch den regelmässigen Besuch von Ritualen, zeigt sich sowohl bei religiösen wie auch säkularen Inhalten der Rituale (Charles et al., 2021). Dies zeigt, wie wichtig es ist, an solchen Ritualen teilnehmen zu können, sei es an einem Sonntag oder an einem anderen Wochentag (Charles et al., 2021).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Teilnahme an religiösen oder weltlichen Ritualen wesentlich zum Wohlbefinden beiträgt und der Zugang zu solchen Praktiken unabhängig von der Tageszeit von zentraler Bedeutung ist.

Freiwilligenarbeit und Engagement in Vereinen

Craig und Brown (2015) untersuchten den Einfluss von Wochenendarbeit auf die individuelle Zeitnutzung. Ihnen zufolge findet Freiwilligenarbeit und Engagement in Vereinen, etwa im Sport, häufig ausserhalb der Standard-Arbeitszeiten statt. Personen, die zu dieser Zeit arbeiten, insbesondere am Wochenende, können daran nicht oder nur beschränkt teilnehmen. Auch laut Crawley (2021) sind Wochenendarbeitende signifikant seltener in Vereinen engagiert. Diesen Tätigkeiten zu einem anderen Zeitpunkt in der Woche nachzugehen, ist häufig ebenfalls nicht möglich (Craig & Brown, 2015). Infolgedessen verbringen Personen, die am Wochenende arbeiten, am Wochenende weniger Zeit mit freiwilligem Engagement und Vereinsleben und können dies auch unter der Woche nicht kompensieren. Dadurch verringert sich die soziale Integration der am Wochenende arbeitenden Person (Craig & Brown, 2015).

Craig und Brown (2015) sowie Crawley (2021) zeigen, dass Wochenendarbeit die Teilnahme an freiwilligem Engagement und Vereinsaktivitäten erheblich einschränkt, was sich negativ auf die soziale Integration der betroffenen Personen auswirken kann.

Demokratie

Atypische Arbeitszeiten (Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit) werden in der Studie von Li et al. (2022) mit einer geringeren Wahlbeteiligung assoziiert. Dieser Effekt war bei Frauen ausgeprägter und statistisch signifikant, während er bei Männern schwächer und nicht eindeutig nachweisbar war. Insbesondere bei Frauen in den Berufsgruppen Führungskräfte, Fachkräfte, Technikerinnen sowie Angestellte, Dienstleistende und Verkäuferinnen zeigte sich ein Rückgang der Teilnahmewahrscheinlichkeit an Wahlen, der bei etwa 5 Prozent liegt. Die Autor*innen formulieren zwei Hypothesen zur Erklärung der stärkeren negativen Wirkung unsozialer Arbeitszeiten auf die Wahlbeteiligung von Frauen: Erstens vermuten sie, dass Frauen aufgrund der Doppelbelastung aus Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit durch atypische Arbeitszeiten einem zusätzlichen Zeit- und Leistungsdruck ausgesetzt sind, was ihre politische Teilhabe er-

schweren könnte. Zweitens wird angenommen, dass Frauen, die im Allgemeinen durch ihre geschlechtliche Sozialisation risikoscheuer sind als Männer und durch die reduzierte Freizeit weniger Möglichkeiten haben, sich politisch zu informieren und vorzubereiten, was dazu führen könnte, dass sie sich bei Wahlen eher zurückhalten. Die Resultate zeigen, dass atypische Arbeitszeiten einen negativen Einfluss auf die Teilnahme an Wahlen bei Frauen haben könnten (Li et al., 2022). Dies stellt insofern eine Herausforderung dar, als eine geringere Partizipation mit einer reduzierten politischen Repräsentation einhergeht und dadurch politische Ungleichheiten verstärkt werden können (Grasso & Smith, 2021).

Sonntagsarbeit kann somit das soziale Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen. Sie schränkt die Teilnahme an sozialen, religiösen und gemeinschaftlichen Aktivitäten ein, hemmt Erholungsprozesse, erschwert die soziale Integration und trägt insbesondere bei Frauen zu einer geringeren politischen Partizipation bei.

4.3.3 Lebensbereich Familien- und Sozialleben

Die Lebenszufriedenheit steht in einem deutlichen positiven Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit dem Sozialleben (Häusler et al., 2018). Welche Auswirkung Sonntagsarbeit auf das Familien- und Sozialleben hat, muss differenziert betrachtet werden. Auch über die geschilderte Assoziation des Sonntags mit dem Besuch von Gottesdiensten hinaus (Jurun et al., 2020) werden den Wochentagen und spezifisch den Wochenendtagen soziokulturell verschiedene Funktionen und Bedeutungen zugeschrieben. Der Samstag wird typischerweise mit persönlichen Dienstleistungen, Einkäufen sowie familiären und häuslichen Pflichten in Verbindung gebracht, während der Sonntag vor allem der Erholung, Freizeitaktivitäten und der gemeinsamen Zeit mit der Familie gewidmet wird (Zuzanek, 2014; Craig & Brown, 2014). Als weiteres Muster zeigt sich, dass samstags mehr Zeit mit Freund*innen und der Sonntag vor allem mit der Familie verbracht wird (Craig & Brown, 2014). Folglich verbringen Personen, die am Sonntag arbeiten, weniger gemeinsame Zeit mit der Familie. Diese minimierte soziale Zeit mit der Familie wird in einer Vielzahl von Studien bestätigt und als Herausforderung für Sonntagsarbeitende beschrieben (Barnes et al., 2006; Bittman, 2005; Boulin & Lesnard, 2016; Craig & Brown, 2015).

Gründe für diese Herausforderungen sind die Schwierigkeiten, den eigenen Zeitplan mit den Zeitplänen des sozialen Umfeldes zu koordinieren, da vielen Menschen (die sonntags nicht arbeiten) vor allem sonntags Zeit für sozialen Kontakt zur Verfügung steht. Zudem werden oft Schlüsselevents wie Geburtstage und Familienfeiern verpasst, da solche ebenfalls oft sonntags stattfinden (Bittman, 2005). Arbeit am Sonntag minimiert zudem die Familienaktivitäten und schränkt das Engagement im Familienleben ein (Craig & Brown, 2015). Der dadurch entstehende Mangel an Familienritualen, -routinen und -aktivitäten kann die familiäre Nähe beeinträchtigen (Strazdins et al., 2006). Eltern, die am Sonntag arbeiten, verbringen weniger Zeit mit ihren Kindern (Barnes et al., 2006). Partnerschaften (mit oder ohne Kinder) sind ebenfalls von dieser "Entsynchronisierung" der gemeinsamen Zeit betroffen, da auch Paare ihre gemeinsame Zeit meist ausserhalb der standardisierten Arbeitszeiten verbringen (Zuzanek, 2014). Durch das Arbeiten zu atypischen Arbeitszeiten (beispielsweise sonntags) einer Partei und der daraus resultierenden Abwesenheit (unter anderem am Wochenende), kann sich die Einsamkeit vergrössern (Jurun et. al, 2020). Diese

beeinträchtigte familiäre Nähe und das Wohlbefinden der Eltern kann bei Kindern das soziale und emotionale Wohlergehen verringern (Strazdins et al., 2006).

Wochenendarbeit hat zur Folge, dass weniger Zeit mit Familie, Partner*innen und Freund*innen am Wochenende verbracht wird. Für Personen in einer Partner*innenschaft mit Kindern hat die Sonntagsarbeit im Vergleich zum Samstag eine noch stärkere Einschränkung der gemeinsamen Zeit mit Partner*in und Kindern zur Folge. Die durch die Wochenendarbeit entstehende Einbusse der sozialen Zeit kann durch einen anderen freien Tag unter der Woche nicht kompensiert werden (Craig & Brown, 2014; Boulin & Lesnard, 2016). Eine Ausnahme bildet die gesteigerte Freizeit an Wochentagen, die Menschen, welche in einer Partnerschaft (mit oder ohne Kinder) sind und sonntags arbeiten, mit Freund*innen verbringen (Craig & Brown 2014). Auch der Wochenend-Effekt der Lebenszufriedenheit betont die Wichtigkeit gemeinsamer arbeitsfreier Tage (Helliwell & Wang, 2014). Demnach kommt die höhere Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer*innen am Wochenende im Vergleich zu unter der Woche durch die mit sozialen Kontakten verbrachte Zeit zustande.

In einer Studie von Craig und Brown (2015) gaben die sonntagsarbeitenden Befragten an, dass ihre Arbeit am Sonntag die grösste Einschränkung für die Familienaktivität und das Familienleben ist. Dieser Konflikt zwischen Anforderungen/Erwartungen aus dem Arbeits- und dem Familienleben wird als Work-Family-Conflict beschrieben. Der Work-Family-Conflict hat einen negativen Einfluss auf beide Elternteile (Craig & Brown, 2015). Atypische Arbeitszeiten wie frühmorgens oder spätabends haben im Vergleich zur Wochenendarbeit einen stärkeren Einfluss auf den zeitbezogenen Work-Family-Conflict (WFC) von Frauen. Dies hängt mit der geschlechtsspezifischen Zuweisung von Verantwortung für Routinen der Kinderbetreuung und Haushalt an Frauen zusammen (Craig & Mullan, 2011). Die zeitliche Überschneidung zwischen den atypischen Arbeitszeiten und den üblichen Zeitfenstern für Betreuungs- und Haushaltsaufgaben führt zu einer "Doppelbelastung" für Frauen (Tucker, 2021). Um diesen Konflikt zu lösen, verzichten Frauen auf Schlaf und Selbstfürsorge, was wiederum einen direkten negativen Einfluss auf das Wohlbefinden hat (Craig & Brown, 2015). Väter hingegen übernehmen öfter Bildungs- und Freizeitaktivitäten mit den Kindern in Anwesenheit der Mutter (Craig & Mullan, 2011), wobei interpretiert werden kann, dass diese oft sonntags stattfinden, weshalb der Sonntag auch traditionell als der Tag der väterlichen Familienebeteiligung gilt (Barnes et al., 2006). Die Sonntagsarbeit kann somit beide Elternteile negativ beeinflussen, während andere nicht-standardisierte Arbeitszeiten vor allem Schwierigkeiten für Frauen mit Kindern darstellen (Tucker et al. 2021).

Wochenendarbeit wird allerdings von gewissen Familien auch als Chance wahrgenommen, da diese die Möglichkeit bietet, den familiären zeitlichen Verpflichtungen gerecht zu werden (Craig & Brown, 2015). Dafür werden die nicht-standardisierten Arbeitszeiten des einen Elternteils selbstbestimmt um die Arbeitszeit des anderen Elternteils geplant, sodass die eine Person die Care-Arbeit übernehmen kann, während die andere arbeitet, und umgekehrt (Strazdins et al., 2006). Aus dieser Perspektive werden atypische Arbeitszeiten auch als familienfreundlich beschrieben, da es die Zeit, die die Kinder mit den Eltern verbringen, vermehrt. Zusätzlich können Kinderbetreuungskosten minimiert oder vermieden werden und die verstärkte Einbindung der Väter kann zu einer gerechteren Aufteilung der Care-Arbeit führen (Strazdins et al., 2006). Eine Studie aus den USA zeigt beispielsweise auf, dass Väter, die nicht zu standardisierten Zeiten arbeiten, mehr Zeit mit den Kindern verbringen und stärker an der Kinderbetreuungsroutine beteiligt sind (Wight et al., 2008). Eine australische Studie konnte nicht bestätigen, dass Väter insgesamt mehr

Zeit mit ihren Kindern verbringen, wenn ihre Partnerin zu atypischen Zeiten arbeitet. Jedoch konnte festgestellt werden, dass sie häufiger allein die Kinder betreuen (Craig & Powell, 2011).

Die Möglichkeit, die elterliche Betreuungskoordination durch atypische Arbeitszeiten (unter anderem am Sonntag) zu erleichtern, steht dem Wunsch nach gemeinsamen Familienritualen, -routinen und -aktivitäten gegenüber und wird dadurch nicht von allen Familien als Chance wahrgenommen (Strazdins et al., 2006). Ebenfalls zeigt eine Studie von Charlesworth & Macdonald (2015, zitiert von Peetz et al., 2019) auf, dass Personen mit atypischen Arbeitszeiten in der Regel nur geringe Kontrolle über ihre Zeitpläne haben, was die gegenseitige zeitliche Abstimmung der Kinderbetreuung innerhalb der Familie schwierig bis unmöglich machen kann. Ebenfalls gaben die Teilnehmenden dieser Studie an, nicht aus persönlicher Präferenz, sondern wegen den Zulagen zu nicht-standardisierten Arbeitszeiten zu arbeiten (Daly, 2014; Lanfranchi et al., 2002). Die Abhängigkeit von solchen Zulagen zeigt eine mögliche Form indirekter Kontrolle durch die Arbeitgebenden, die insbesondere bei Unterbeschäftigung und niedrigen Löhnen sichtbar wird (Peetz et al., 2019). Diese ökonomische Abhängigkeit steht im Widerspruch zur Vorstellung der selbstbestimmten Sonntagsarbeit, die der besseren familiären Koordination dienen soll.

Sonntagsarbeit kann das soziale Wohlbefinden und die Work-Life-Balance beeinträchtigen, da sie gemeinsame Zeit mit Familie und Freund*innen reduziert und soziale Routinen stört. Besonders in Familien führt dies häufig zu einer Entsynchronisierung der Zeitpläne, was familiäre Nähe, Erholung und Partner*innenschaft belastet. Unter bestimmten Bedingungen kann Sonntagsarbeit jedoch auch zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit beitragen.

4.3.4 Lebensbereich Arbeitszufriedenheit

Die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit für das allgemeine Wohlbefinden ist in der Schweiz empirisch belegt, für die Deutschschweiz konnte zusätzlich ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der selbst eingeschätzten Gesundheit hergestellt werden (Häusler et al., 2018). Im Folgenden wird die Arbeitszufriedenheit im Kontext von Sonntagsarbeit untersucht, wobei sich zeigt, dass die bestehende Studienlage in diesem Bereich heterogen ist.

Einige Studien bestätigen einen Zusammenhang zwischen Wochenendarbeit und der Arbeitszufriedenheit teilweise. Andrade et al. (2023) untersuchten verschiedene Flexibilisierungsmassnahmen in Bezug auf deren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Die Befunde deuten an, dass zwischen zeitlicher Souveränität der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen unterschieden werden muss: So zeigt sich, dass Wochenendarbeit als Flexibilisierungsmassnahme die Arbeitszufriedenheit deskriptiv verringert und sich somit mehr an den zeitlichen Bedürfnisse der Arbeitgebenden zu orientieren scheint. Statistisch signifikant ist dieser Zusammenhang jedoch nicht. Metzing und Richter (2015) fanden bei deutschen Arbeitnehmer*innen zwar keinen signifikanten allgemeinen Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Gruppen der Wochenendarbeitenden und der Nicht-Wochenendarbeitenden. Allerdings konnten sie anhand ihrer Längsschnittdaten zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit signifikant abnahm, wenn eine Person neu sonntags arbeiten musste. Dies lässt auf einen kausalen Effekt innerhalb der Gruppe der Wochenendarbeitenden schliessen. In einer internationalen Untersuchung von Andrade et al. (2019) erwies sich Wochenendarbeit insgesamt als Prädiktor dafür, wie zufrieden Arbeitnehmer*innen mit ihrer Arbeit

sind, wenn persönliche Merkmale, intrinsische und extrinsische Belohnung und Arbeitsbeziehungen konstant gehalten wurden. Für die Schweiz ist der Zusammenhang allerdings nicht signifikant. Wanger (2017) zeigte, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, als eine Facette der Arbeitszufriedenheit, davon abhängt, wie stark die bevorzugte und die tatsächliche Arbeitszeit voneinander abweichen. Demnach ist auch ausschlaggebend, wie viel Kontrolle Arbeitnehmer*innen über ihre Arbeitszeit haben.

Der Einfluss von Wochenendarbeit auf die Arbeitszufriedenheit wurde auch spezifisch für einige Berufsgruppen geprüft. Ruggiero (2005) untersuchte die Arbeitszufriedenheit von Pfleger*innen und fand dabei eine signifikante positive Korrelation mit der Anzahl freier Wochenenden im Monat. Auch unter Kontrolle von Schlafqualität, Depressionen und emotionalem Stress konnte die Arbeitszufriedenheit auf die Anzahl freier Wochenenden zurückgeführt werden. Lillo-Bañuls et al. (2018) verglichen die Arbeitszufriedenheit und die Einflussfaktoren darauf zwischen Arbeitnehmer*innen in der Tourismusbranche und in sonstigen Dienstleistungsberufen in Spanien. Die Angestellten im Tourismus zeigten dabei auch unter Kontrolle von vielen einflussreichen Variablen eine verringerte Arbeitszufriedenheit. Sie arbeiteten ausserdem signifikant häufiger am Wochenende als Angestellte in sonstigen Dienstleistungsberufen. Bei beiden Gruppen wirkte sich Wochenendarbeit negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus, wobei dieser Effekt bei den Angestellten aus der Tourismusbranche stärker war. Auch unter Kontrolle der objektiven Anstellungs- und Arbeitsplatzeigenschaften blieb er signifikant. Wurde hingegen zusätzlich für subjektive Arbeitsplatzeigenschaften, etwa Monotonie, kontrolliert, hatte Wochenendarbeit keinen signifikanten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit mehr. Andrade et al. (2021) untersuchten die Arbeitszufriedenheit von Angestellten im Gastgewerbe im Vergleich zu anderen Berufsgruppen unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede. Sie gingen davon aus, dass Wochenendarbeit als Work-Life-Balance-Variable insbesondere die Arbeitszufriedenheit von Frauen beeinflusst. Unter Kontrolle persönlicher Merkmale, arbeitsbezogener Motivationsfaktoren und sozialer Beziehungen zeigte sich erwartungsgemäss ein signifikanter negativer Einfluss von Wochenendarbeit auf die Arbeitszufriedenheit von Frauen im Gastgewerbe, der stärker ausfiel als bei der Gesamtgruppe im Gastgewerbe. Bei Männern im Gastgewerbe war der Effekt zwar deskriptiv erkennbar, jedoch statistisch nicht signifikant, was die Autor*innen auf eine zu geringe Stichprobengrösse zurückführen.

Allerdings gibt es auch Studien, die keinen Effekt von Wochenendarbeit auf die Arbeitszufriedenheit feststellen konnten. In der Studie von Sehlen et al. (2009) sagte Wochenendarbeit bei Krebspflegepersonal zwar arbeitsbezogenen Stress voraus, nicht aber die Arbeitszufriedenheit.

Insgesamt scheint Wochenendarbeit sich tendenziell negativ auf die Arbeitszufriedenheit auszuwirken, die Studienlage ist allerdings nicht ganz eindeutig, da einige Studien nur einen deskriptiven, nicht aber einen statistisch bedeutsamen Effekt finden, und andere keinerlei Zusammenhang finden. Spezifisch zu Sonntagsarbeit kann anhand der vorliegenden Forschungslage keine Aussage getroffen werden.

Flexibilität der Arbeitszeit

Eine Studie im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands betrachtete die Einstellung von Arbeitnehmenden in Bezug auf die Flexibilität der Arbeitszeiten (Stückelberg et al., 2024). Es zeigt sich, dass ein Wunsch nach verstärkter Flexibilität sowohl bei der Arbeitszeit als auch bei den Arbeitstagen der Arbeitnehmenden besteht. Flexible Arbeitszeiten führen bei den Befragten zu einer Vermischung von

Arbeit und Freizeit, diese wird jedoch nicht als negativ wahrgenommen und 81 Prozent der Befragten gaben an, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ihr Stressniveau senken würde. Der Dachverband der Arbeitnehmenden, TravailSuisse, kritisiert an der Studie, dass keine klare Definition von Flexibilität vorliegt (Bauer, 2024). Dadurch sei nicht ersichtlich, welche Art der Flexibilisierung von den Arbeitnehmenden tatsächlich gewünscht wird, ob es sich etwa um Nacht- und Sonntagsarbeit handelt oder lediglich um Gleitzeitmodelle, bei denen Beginn und Ende der Arbeit unter der Woche frei wählbar sind. Diese Kritik wird durch Befunde aus weiteren Studien gestützt, die befürchten, dass sogenannte flexible Arbeitsmodelle häufig primär den Interessen der Arbeitgeber dienen (Kaduk et al., 2019), etwa wenn Beschäftigte zu Zeiten arbeiten sollen, die traditionell für Familie und Erholung vorgesehen sind, oder unvorhersehbare Arbeitszeiten ohne entsprechende Vergütung akzeptieren müssen. Kaduk et al. (2019) konnten in ihrer Studie unfreiwillige variable Arbeitszeiten (durch die Arbeitgebenden bestimmte Arbeitszeit) mit Konflikt zwischen Familie und Arbeit, Stress, Burnout und geringerer Arbeitszufriedenheit in Verbindung bringen. Umgekehrt zeigen Arlinghaus et al. (2019), dass eine angemessene Kontrolle über die eigene Arbeitszeit als Schutzfaktor gegenüber den negativen Auswirkungen von atypischen Arbeitszeiten auf Konflikte zwischen Arbeit und sozialem Leben wirken kann. Die Studie von Röser et al. (2013) ergänzt diese Befunde, indem sie zeigen, dass Personen, die autonom darüber entscheiden, häufiger ausserhalb der regulären Zeiten arbeiten, hinsichtlich ihrer Lebenszufriedenheit keinen Unterschied zu jenen aufweisen, die zu festen Arbeitszeiten arbeiten. Daraus schliessen die Autor*innen, dass unregelmässige Arbeitszeiten nicht per se negative Folgen für das Wohlbefinden haben und dass sowohl Selbstbestimmung als auch Planbarkeit als Ressourcen für die physische und psychische Gesundheit angesehen werden können. Eine von der Arbeitnehmerin gesteuerte Arbeitszeitgestaltung kann zudem den allgemeinen Arbeitsdruck verringern, die Organisation von Kinderbetreuung oder Ausbildung erleichtern und mehr Handlungsspielraum bei familiären Notfällen ermöglichen (Piasna, 2017).

Diese Erkenntnis legt nahe, dass die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse danach einzuordnen sind, ob Daten von Arbeitnehmer*innen vorliegen, die selbstgewählt oder entgegen ihrer Präferenz am Sonntag arbeiten. Wie im Kapitel zu den Methoden bereits erwähnt, gibt es allerdings kaum Studien, die diese Unterscheidung einführen und in der Interpretation ihrer Ergebnisse berücksichtigen. Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit, Sonntagsarbeit nach dem eigenen Wunsch zu leisten oder nicht, könnten demnach einen Erklärungsansatz für die heterogenen Studienergebnisse liefern. Angelehnt an die Ergebnisse von Kaduk et al. (2019), Röser et al. (2013) und Piasna (2017) könnte man etwa davon ausgehen, dass in Studien mit selbstgewählter Sonntagsarbeit tendenziell keine Unterschiede im Wohlbefinden festzustellen sind, während in solchen mit fremdbestimmter Sonntagsarbeit eher ein verringertes Wohlbefinden gefunden wird.

5. Diskussion

Der vorliegende Forschungsbericht bestätigt, dass Sonntagsarbeit im Zusammenspiel mit bestehenden geschlechterbezogenen und weiteren sozialen Ungleichheiten betrachtet werden muss. Statistische Daten zeigen, dass in der Schweiz Frauen häufiger regelmässige Sonntagsarbeit leisten als Männer (BFS, 2024j) und sie sind zugleich überproportional in Sektoren tätig, in denen Sonntagsarbeit besonders verbreitet ist oder ausgeweitet werden soll, etwa im Gesundheitswesen, Gastgewerbe und im Detailhandel (BFS, 2025e, 2025g, 2023a). Der tendenzielle absolute Anstieg der Sonntagsarbeit in den letzten Jahren (BFS, 2024h) vollzieht sich parallel zu weiteren Deregulierungen der Arbeitszeit: Frauen und Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit sind vermehrt von atypischen und wechselnden Arbeitszeiten betroffen (BFS, 2024a, 2024c, 2024h, 2024i). Zudem sind Frauen etwa 1.5-mal so häufig wie Männer in prekären Arbeitsverhältnissen. Sie haben maximal auf ein Jahr befristete Verträge, arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche, sind auf Abruf oder im Personalverleih beschäftigt (BFS, 2024d). Zu den schlechteren Anstellungsverhältnissen zählt ebenso die eingeschränkte Möglichkeit, über die eigene Arbeitszeit zu bestimmen. Röser et al. (2013) weisen darauf hin, dass Selbstbestimmung der Arbeitszeiten die physische und psychische Gesundheit positiv beeinflusst. Des Weiteren verdienen Frauen in nahezu allen Berufsgruppen weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies gilt sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte. Zudem sind die Löhne im weiblich segregierten Detailhandel deutlich unter dem Gesamtmittel (BFS, o. J.a, 2024g).

Die Resultate der Literaturanalyse lassen sich im Rahmen des Bottom-up-Modells des Wohlbefindens interpretieren (Viñas-Bardolet, Guillen-Royo & Torrent-Sellens, 2020). Dieses Modell geht davon aus, dass das allgemeine Wohlbefinden aus der Zufriedenheit in vier verschiedenen Lebensbereichen resultiert, darunter Gesundheit, Gemeinsinn und ziviles Engagement, Familien- und Sozialleben und Arbeitszufriedenheit. Veränderungen in einem Bereich, etwa durch Sonntagsarbeit, wirken sich über sogenannte Spillover-Effekte auch auf andere Lebensbereiche aus (Lorente et al., 2018; Viñas-Bardolet, Guillen-Royo & Torrent-Sellens, 2020). Die Ergebnisse der Literaturanalyse zeigen deutlich, dass Sonntagsarbeit nicht isoliert als arbeitsbezogenes Phänomen zu betrachten ist, sondern weitreichende Auswirkungen auf alle vier Lebensbereiche haben kann und diese unterschiedlich beeinflusst.

Zentrale Ergebnisse betreffen insbesondere die Lebensbereiche Gemeinsinn, zivilgesellschaftliches Engagement sowie Familien- und Sozialleben. Diese Bereiche können durch Sonntagsarbeit unter bestimmten Voraussetzungen negativ beeinflusst werden, insbesondere dann, wenn es zu zeitlichen Überschneidungen mit sozialen Routinen, familiären Verpflichtungen oder gemeinschaftlichen Aktivitäten kommt. Empirische Studien zeigen, dass unter solchen Bedingungen die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe eingeschränkt sein können, insbesondere für Personen mit begrenzter Kontrolle über ihre Arbeitszeiten (Craig & Brown, 2015; Crawley, 2021). Frauen sind hiervon häufig in besonderem Masse betroffen, da sie einerseits häufig sonntags arbeiten und andererseits einen erheblichen Anteil an unbezahlter Sorgearbeit übernehmen (BFS, 2023c; 2024j; Craig & Mullan, 2011). Diese Doppelbelastung kann zu einer deutlichen Reduktion der verfügbaren Zeitressourcen führen, die für gesellschaftliches und politisches Engagement erforderlich wären. Der Zugang zu Information und die Beteiligung an demokratischen Prozessen kann dadurch erschwert werden (Li et al., 2022). In der Folge besteht die Möglichkeit einer reduzierten politischen Partizipation (Grasso & Smith, 2021). In einigen Fällen kann Sonntagsarbeit jedoch

auch strategisch zur Aufteilung der Care-Arbeit genutzt werden. Wenn Eltern ihre Arbeitszeiten wechselseitig planen, können sie Kinderbetreuungskosten minimieren oder vermeiden. Zudem kann die Einbindung der Väter verstärkt werden (Strazdins et al., 2006; Wight et al., 2008). Ob dies gelingt, hängt jedoch stark von der zeitlichen Autonomie ab, die in prekären Arbeitsverhältnissen meist nicht gegeben ist (Charlesworth & Macdonald, 2015, zitiert von Peetz et al., 2019).

u^b Der Einfluss der Sonntagsarbeit auf den Lebensbereich Gesundheit zeigt ein uneinheitliches Bild. Einige Studien identifizieren ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle bei Sonntagsarbeit, insbesondere in Kombination mit weiteren atypischen Arbeitszeiten (Arlinghaus & Nachreiner, 2012; Greubel et al., 2016). Ebenso werden negative Effekte auf die physische und psychische Gesundheit beschrieben, etwa Schlafstörungen, Fatigue oder depressive Symptome (Karthula et al., 2020; Lee et al., 2014; Weston et al., 2019). Andere Untersuchungen finden dagegen keine statistisch signifikanten Zusammenhänge (Barnes-Farrell et al., 2008; Zhao et al., 2019).

Insgesamt zeigt sich, dass die negativen Effekte von Sonntagsarbeit weniger vom Zeitpunkt selbst als vielmehr vom Grad der Freiwilligkeit und Selbstbestimmung abhängen (Arlinghaus et al., 2019; Piasna, 2017; Röser et al., 2013).

Die Aussagekraft der vorliegenden Forschung ist begrenzt, da Sonntagsarbeit in vielen Studien nicht gesondert von anderen atypischen Arbeitszeiten wie Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit erfasst wird. Oft bleibt unklar, ob die analysierten Effekte tatsächlich auf die Sonntagsarbeit selbst zurückzuführen sind oder auf die kumulative Belastung durch verschiedene unregelmässige Arbeitszeiten. Zudem wird selten zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Sonntagsarbeit unterschieden, was die Interpretation der Befunde zusätzlich erschwert. Ausserdem liegt spezifisch für die Schweiz bislang keine Untersuchung vor, die diesen Differenzierungen systematisch nachgeht. Auch Aussagen zur Entwicklung der Effekte über die letzten 20 Jahre oder Unterschiede zwischen Branchen mit gesellschaftlich notwendiger (z. B. Pflege) und optionaler Sonntagsarbeit (z. B. Detailhandel) sind aufgrund fehlender Daten kaum möglich.

Die Ergebnisse legen nahe, dass zukünftige Forschung den Einfluss von selbstbestimmter gegenüber fremdbestimmter Sonntagsarbeit auf die verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens im Schweizer Kontext aus Geschlechterperspektive verstärkt untersuchen sollte.

6. Schlussfolgerungen

Der vorliegende Forschungsbericht zeigt, dass Sonntagsarbeit vielfältige Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Erwerbstägigen haben kann, insbesondere wenn sie unter Bedingungen struktureller Ungleichheit stattfindet. Frauen sind besonders häufig in Branchen mit erhöhter Sonntagsarbeitsquote beschäftigt. Allgemein wächst die Zahl von Frauen und Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit, die zu wechselnden und atypischen Zeiten arbeiten müssen, und sie befinden sich überdurchschnittlich oft in prekären Arbeitsverhältnissen mit eingeschränkter Kontrolle über die eigene Arbeitszeit. Diese Rahmenbedingungen verstärken die potenziell negativen Effekte von Sonntagsarbeit. Die Befunde unterstreichen die Notwendigkeit, Sonntagsarbeit sowohl arbeitsmarkt- als auch gleichstellungspolitisch differenziert zu betrachten.

Die Literatur weist darauf hin, dass Sonntagsarbeit insbesondere die Lebensbereiche Familien- und Sozialleben sowie Gemeinsinn und zivilgesellschaftliches Engagement negativ beeinflussen kann. Diese Effekte sind im Rahmen des Bottom-up-Ansatzes zur Lebenszufriedenheit als relevant einzustufen, da soziale und familiäre Lebensbereiche einen zentralen Beitrag zum allgemeinen Wohlbefinden leisten. Sonntagsarbeit kann jedoch auch strategisch zur Aufteilung der Care-Arbeit innerhalb der Familie genutzt werden. Wie sich Sonntagsarbeit auf die Lebensbereiche Gesundheit und Arbeitszufriedenheit auswirkt wird in der Literatur kontrovers diskutiert.

Die analysierten Studien legen zudem nahe, dass nicht primär der Zeitpunkt der Arbeit, sondern die Autonomie über die Arbeitszeitgestaltung ein entscheidender Einflussfaktor ist. Freiwillig gewählte Sonntagsarbeit wird weniger belastend wahrgenommen als fremdbestimmte.

Eine differenzierte Bewertung der tatsächlichen Auswirkungen auf das allgemeine Wohlbefinden ist aufgrund methodischer Einschränkungen nur begrenzt möglich: Sonntagsarbeit wird in vielen Studien nicht getrennt von anderen atypischen Arbeitszeiten wie Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit ausgewiesen. Zudem wird selten erfasst, ob Sonntagsarbeit freiwillig erfolgt, als strukturelle Notwendigkeit oder aus prekären Beschäftigungsverhältnissen resultiert.

Künftige Forschung sollte Sonntagsarbeit klar von anderen Arbeitszeitmodellen abgrenzen und systematisch geschlechts- sowie branchenspezifische Unterschiede sowie die Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung einbeziehen, um die Evidenzlage im schweizerischen Kontext zu stärken.

7. Literaturverzeichnis

- Amlinger-Chatterjee, M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt-Atypische Arbeitszeiten*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Kupka, B. A. (2019). The role of work-life balance and worker scheduling flexibility in predicting global comparative job satisfaction. *database*, 9(2), 80-105. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14375>
- Andrade, M. S., Miller, D., & Westover, J. H. (2021). Job Satisfaction and Gender: A Global Comparison of Job Satisfaction in the Hospitality Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(3), 669–691. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2021.1911728>
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Cunningham, R. (2023). Work flexibility and job satisfaction: Shifting workplace norms. *Journal of Management Policy and Practice*, 24(2), 15-39.
- Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2012). Arbeit zu unüblichen Zeiten- Arbeiten mit unüblichem Risiko. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 66, 291-305.
- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial health*, 57(2), 184-200.
- Barnes, M., Bryson, C., & Maisey, R. (2006). *Working Atypical Hours: What Happens to Family Life?*. National Centre of Social Research.
- Barnes-Farrell, J. L., Davies-Schrils, K., McGonagle, A., Walsh, B., Di Milia, L., Fischer, F. M., Hobbs, B. B., Kaliterna, L., & Tepas, D. (2008). What aspects of shiftwork influence off-shift well-being of healthcare workers?. *Applied ergonomics*, 39(5), 589-596.
- Bauer, T. (2024). *Flexibilität für wen? Eine Umfrage des Arbeitgeberverbands schafft Unklarheit*. Travaille Suisse. <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit-wirtschaft/arbetsbedingungen/2024-10-31/flexibilitaet-fuer-wen-eine-umfrage-des>
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Hrsg.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (S. 3–18). Oxford University Press.
- Bittman, M. (2005). Sunday Working and Family Time. *Labour Industry*, 16(1), 59-81.
- Boulin, J., & Lesnard, L. (2016). *Sunday work, time use and social and family life: an analysis based on the Time Use survey*. Economie & Statistique.
- Brogmus, G. E. (2007). Day of the week lost time occupational injury trends in the US by gender and industry and their implications for work scheduling. *Ergonomics*, 50 (3), 446-474. <https://doi.org/10.1080/00140130601133826>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (o. J. a). *Erwerbseinkommen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (o. J. b). *Lohnunterschied*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur/lohnunterschied.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2021). *Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familiendarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaeigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit.assetdetail.17124513.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2022). *Auswirkungen der Kinderbetreuungspflichten auf die aktuelle Erwerbstätigkeit*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaeigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit/vereinbarkeit-familie-beruf.assetdetail.23587770.html>

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2023a). *Flexibilität der Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.24045753.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2023b). *Mittlere oder hohe psychische Belastung*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand/psychische.assetdetail.28465319.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2023c). *Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Familien-situation*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit.assetdetail.23587771.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024a). *Abend-, Nacharbeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.32011269.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024b). *Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungsfeld ISCED*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung.assetdetail.32026015.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024c). *Arbeit auf Abruf nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.32011253.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024d). *Atypische Beschäftigungsformen nach Geschlecht, Altersgruppen, Berufshauptgruppen, Wirtschaftsabschnitt*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.32011273.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024e). *Erwerbssituation von Eltern mit Kind(ern) im Haushalt*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vae-tern.assetdetail.32486438.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024f). *Erwerbstätige nach Bruttoerwerbseinkommen in Klassen, Beschäftigungsgrad und Geschlecht*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.assetdetail.32227639.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024g). *Nach Berufsgruppen: Monatlicher Bruttolohn im Privatsektor und in der Gesamtwirtschaft nach Berufsgruppe, Altersklasse und Geschlecht*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur/berufsgruppen.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024h). *Samstags-, Sonntagsarbeit nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.32011256.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024i). *Schichtarbeit nach Schichtmodell, Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.32011184.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2024j, 5. Juli). *Knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden mit flexiblen Arbeitszeiten [Pressemitteilung]*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/communiques-presse.assetdetail.32010825.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025a). *Anteil Teilzeiterwerbstätige*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/vollzeit-teilzeit.assetdetail.34027542.html>

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025b). *Ausgewählte Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung*.
[https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.33748166.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationenergebnisse.assetdetail.33748166.html)
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025c). *Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Arbeit*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaeftigung/arbeitszeit-vereinbarkeit-berufs-und-privatleben.assetdetail.33748289.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025d). *Beschäftigte nach Vollzeitäquivalente und Wirtschaftsabteilungen*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/beschaeftigungsstatistik.assetdetail.33947103.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025e). *Beschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen und Geschlecht, Brutto- und saisonbereinigte Werte*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/beschaeftigungsstatistik/beschaeftigte.assetdetail.33947087.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025f). *Erwerbstätige (Inlandkonzept), insgesamt und in Vollzeitäquivalenzen nach Geschlecht und Nationalität, brutto- und saisonbereinigte Werte. Durchschnittliche Quartals- und Jahreswerte*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevölkerung/arbeitsmarktstatus.assetdetail.34027225.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025g). *Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitten und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.33867030.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025h). *Erwerbstätige ohne Lehrlinge nach Geschlecht und Nationalität im „Detailhandel“, im „Gesundheitswesen“, im Abschnitt „H Verkehr und Lagerei“: Sonntagsarbeit*.
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025i). *Form des Vertrags der Arbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.assetdetail.34027138.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025j). *Mehrfacherwerbstätige*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaeftigung/arbeitszeit-vereinbarkeit-berufs-und-privatleben.assetdetail.33748251.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025k). *Mehrfacherwerbstätige mit Vollzeit-Haupterwerb und Teilzeit-Nebenerwerb*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaeftigung/arbeitszeit-vereinbarkeit-berufs-und-privatleben.assetdetail.33748249.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025l). *Mittlere bis hohe psychische Belastung nach Bildungsniveau, 2022*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/determinanten/soziale-situation.assetdetail.34387932.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025m). *Unterbeschäftigung*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevölkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstätigkeit/unterbeschäftigung.assetdetail.33708852.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025n). *Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstätigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/wirtschaftsabschnitt.assetdetail.33867028.html>

- Bundesamt für Statistik. (2025o). *Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen und Geschlecht*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/beschaeftigungsstatistik/beschaeftigte.assetdetail.33947098.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2025p). *Wochenendarbeit der Erwerbstätiigen (ohne Lehrlinge): Wochenendarbeit der Erwerbstätiigen, 2024*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaeigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.assetdetail.35007540.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] & Eidgenössisches Departement des Innern [EDI]. (2021). *Freiwilliges Engagement in der Schweiz 2020*. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/19504083/master>
- Bundesrat. (2000). *Verordnung 2 Arbeitsgesetz: Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vom 10. Mai 2000* (ArGV 2, SR 822.112). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2000/244/de>
- Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (2023). *Bundesgesetz: Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel* (ArG; SR 822.11). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de
- Canivet, C., Bodin, T., Emmelin, M., Toivanen, S., Moghaddassi, M., & Östergren, P. O. (2016). Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups. *BMC public health*, 16, 687. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3358-5>
- Charles, S. J., van Mulukom, V., Brown, J. E., Watts, F., & Dunbar, R. I. M. (2021). United on Sunday: The effects of secular rituals on social bonding and affect. *PLoS ONE* 16 (1).
- Craig, L., & Brown, J. E. (2014). Weekend work and leisure time with family and friends: who misses out?. *Journal of Marriage and Family*, 76(4), 710-727.
- Craig, L., & Brown, J. E. (2015). Nonstandard employment and nonword activities, time alone and with others: Can weekend workers make up lost time?. *Journal of Industrial Relations*, 57 (1), 3-23.
- Craig, L. & Mullan, K. (2011). How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison. *American Sociological Review*, 76 (6), 834-861.
- Craig, L. & Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, employment and society*, 25(2), 274-291.
- Crawley, T. (2021). The effect of weekend work on shared leisure time. *Australian Economic Review*, 54(3), 406-415.
- Cummins, R. A. (2024). *Personal Wellbeing Index: 6th edition: Version 2. Adult*.
- Daly, T. (2014) *Evenings, nights and weekends: Working unsocial hours and penalty rates*. Centre for Work + Life.
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (2010). Annerkennung und Aufwertung der Care- Arbeit- Impulse aus Sicht der Gleichstellung. <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/8af9f6f4-405a-4281-b127-741995c9d9c6.pdf>
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (2023). *Hintergründe der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern*. <https://www.ebg.admin.ch/de/hintergrunde-der-lohnunterschiede-zwischen-frauen-und-manner>
- Eurofound (2019). *Working conditions and workers' health*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/909840>

- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss. (2023). *Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Prekäre Beschäftigung und psychische Gesundheit“*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023AE0331>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2023). *The links between exposure to work-related psychosocial risk factors and cardiovascular disease: Discussion Paper*.
- Frade, C., Darmon, I., & Laparra, M. (2004). *Precarious employment in Europe: A comparative Study of Labour market related Risk in Flexible Economies*. https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2001-00075/82608321-6_en.pdf
- Grasso, M., & Smith, K. (2021). Gender inequalities in political engagement among young people in Europe: Are young women less politically engaged than young men. *Politics*, 42(1), 39-57.
- Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F., & Lombardi, D. A. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89 (9), 1205-1214.
- Gough, I., McGregor, A., & Camfield, L. (2007). Theorising wellbeing in international development. In I. Gough & A. McGregor (Hrsg.), *Wellbeing in Developing Countries: From Theory to Research*. Cambridge University Press.
- Häusler, N., Hämmig, O., & Bopp, M. (2018). Which life domains impact most on self-rated health? A cross-cultural study of Switzerland and its neighbors. *Social Indicators Research*, 139, 787-802. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1731-0>
- Helliwell, J. F., & Wang, S. (2014). Weekends and subjective well-being. *Social indicators research*, 116, 389-407.
- Horwitz, I. B., & McCall, B. P. (2004). Disabling and Fatal Occupational Claum Rates, Risks, and Costs in the Oregon Construction Industry 1990-1997. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene* 1 (10), 688-698.
- Jamal, M., & Badawi, J. A. (1995). Nonstandard Work Schedules and Work and Nonwork Experiences of Muslim Immigrants: A Study of a Minority in the Majority. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 10(2), 395–408.
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: A study of Canadian workers. *Stress and Health*, 20, 113–119. <https://doi.org/10.1002/smj.1012>
- Jurun, E., Ratkovic, N., & Vuleta, B. (2020). *Free sunday- an issue of the culture of living*. 53rd International Scientific Conference on Economic and Social Development.
- Kaduk, A., Gendadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22 (4), 412-442.
- Kanton Zürich. (2023). *Standesinitiative Zeitliche befristete Flexibilisierung der Ladenöffnungszeiten* (23.325). Schweizer Parlamen. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20230325>
- Karhula, K., Wöhrmann, A. M., Brauner, C., Härmä, M., Kivimäki, M., Michel, A., & Oksanen, T. (2020). Working time dimensions and well-being: A cross-national study of Finnish and German health care employees. *Chronobiology International*, 37(9-10), 1312-1324. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1778716>
- Lanfranchi, J., Ohlsson, H., & Skalli, A. (2002). Compensating wage differentials and shift work preferences. *Economic Letters*, 74 (3), 393-398.
- Lee, H. E., Kim, H. R., Kong, J. O., Jang, T. W., Myong, J. P., Koo, J. W., & Kim, I. (2014). Weekend work and depressive symptoms among Korean employees. *Chronobiology International*, 32(2), 262–269. <https://doi.org/10.3109/07420528.2014.965826>

- Li, J., Giebler, H., Wetter, R., Lair, H. K., & Ellingwood, J. (2022). Unequal electoral participation: the negative effects of long work hours and unsociable work schedules in Europe. *European Journal of Politics and Gender*, 6(1), 92-113.
- Lillo-Bañuls, A., Casado-Díaz, J. M., & Simón, H. (2018). Examining the determinants of job satisfaction among tourism workers. *Tourism Economics*, 24(8), 980-997.
<https://doi.org/10.1177/1354816618785541>
- Lorente, L., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2018). How Work Characteristics Are Related to European Workers' Psychological Well-Being. A Comparison of Two Age Groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph15010127>
- McMullin, S. (2013). The Secularization of Sunday: Real of Perceived Competitions for Churches. *Review of Religious Research*, 55, 43-59.
- Metzing, M., & Richter, D. (2015). Macht Wochenendarbeit unzufrieden?. *DIW Wochenbericht*, 82(50), 1183-1188.
- OECD / OCDE. (2011). *How's Life? Measuring well-being*. <https://doi.org/10.1787/9789264121164-en>
- Peckham, T., Fujishiro, K., Hajat, A., Flaherty, B. P., & Seixas, N. (2019). Evaluating Employment Quality as a Determinant of Health in a Changing Labor Market. *RSF : The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 258–281. <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.4.09>
- Peetz, D., Bruynius, S., & Murray, G. (2019). Choice and the impact of changes to Sunday premiums in the Australian retail and hospitality industries. *Journal of Industrial Relations*, 61 (5), 657-681.
- Perrons, D. (2021). *Is Austerity Gendered?* Polity Press.
- Piasna, A. (2015). „Thou shalt work hard“: Fragmented working hours and work intensification across the EU. *Forum Socjologiczne*, 1, 77-89.
- Piasna, A. (2017). Scheduled to work hard: The relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005-2015). *Human Resource Management Journal*, 28, 167-181.
- Pro Familia Schweiz & Pax, Schweizerische Lebensversicherungs-Gesellschaft AG. (2025). *Schweizer Familienbarometer 2025: Was Familien in der Schweiz bewegt*. <https://www.familienbarometer.ch/de/-/media/familienbarometer/download-files/pax-familienbarometer-studie-2025.pdf>
- Röser, K., Knies, J., & Kübler A. (2013). Schlaf und Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit vom Arbeitszeitmodell. *Somnologie*, 17, 205-211.
- Roser, K., Mader, L., Baenziger, J., Sommer, G., Kuehni, C. E., & Michel, G. (2019). Health-related quality of life in Switzerland: normative data for the SF-36v2 questionnaire. *Quality of life research*, 28, 1963-1977. <https://doi.org/10.1007/s11136-019-02161-5>
- Rojas, M. (2007). The complexity of wellbeing: A life-satisfaction conception and a domain-of-life approach. In I. Gough & A. McGregor (Hrsg.), *Wellbeing in Developing Countries: From Theory to Research*. Cambridge University Press.
- Ruggiero, J. S. (2005). Health, work variables, and job satisfaction among nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(5), 254-263.
- Sato, K., Kuroda, S., & Owan, H. (2020). Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 246, 112774.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112774>
- Schweizer Parlament (2016). *Parlamentarische Initiative: Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home Office* (16.484). <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20160484>
- Schweizer Parlament (2022). *Motion: Arbeitsrecht. Lokalen Geschäften erlauben, sonntags zu öffnen* (22.4331). <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20224331>

- Sehlen, S., Vordermark, D., Schäfer, C., Herschbach, P., Bayerl, A., Pigorsch, S., Rittweger, J., Dormin, C., Bölling, T., Wypior, H. J., Zehentmayr, F., Schulze, W., & Geinitz, H. (2009). Job stress and job satisfaction of physicians, radiographers, nurses and physicists working in radiotherapy: a multicenter analysis by the DEGRO Quality of Life Work Group. *Radiation Oncology*, 4, 6. <https://doi.org/10.1186/1748-717X-4-6>
- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R. M. (2006). Unsociable Work? Nonstandard Work Schedules, Family Relationships, and Children's Well-Being. *Journal of Marriage and Family*, 68 (2), 394-410.
- Stückelberg, S., Heer, E., & Hermann, M. (2024). *Flexibilität in der Arbeitswelt Bevölkerungsbefragung. Sotomo*. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2024/10/FlexibilitaetinderArbeitswelt_de_final.pdf
- Tucker, P. (2021). Gender Differences in the Impact of Work Hours on Health and Well-Being. In Keisu, B., Raffeln, S. & Brodin, H. (Hrsg.), *Gendered Norms at Work. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer.
- van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, 158, 132-140.
- van Praag, B., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51, 29-49.
- Vanroelen, C., Mireia, J., & Van Aerden, K. (2021). Precarious Employment: An Overlooked Determinant of Workers' Health and Well-Being. In C. Korunka (Hrsg.), *Flexible Working Practices and Approaches* (pp. 231–255). Springer International Publishing.
- Viñas-Bardolet, C., Guillen-Royo, M., & Torrent-Sellens, J. (2020). Job Characteristics and Life Satisfaction in the EU: a Domains-of-Life Approach. *Applied Research in Quality of Life*, 15(4), 1069–1098. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09720-5>.
- Viñas-Bardolet, C., Torrent-Sellens, J., & Guillen-Royo, M. (2020). Knowledge Workers and Job Satisfaction: Evidence from Europe. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(1), 256–280. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0541-1>.
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(3), 275–292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., & Benach, J. (2011). Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. *International journal of health services : planning, administration, evaluation*, 41(4), 625–646. <https://doi.org/10.2190/HS.41.4.b>
- Wanger, S. (2017). *What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction* (No. 20/2017). IAB-Discussion Paper. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Weston, G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L. A., & McMunn, A. (2019). Long work hours, weekend working and depressive symptoms in men and women: findings from a UK population-based study. *Journal of epidemiology and community health*, 73(5), 465–474. <https://doi.org/10.1136/jech-2018-211309>
- White, S. (2014). Introduction: why wellbeing? In S. White & A. Abeyasekera (Hrsg.), *Wellbeing and Quality of Life Assessment: A practical guide*. Practical Action Publishing Ltd.

- Wiedmer, E. (2023). „*Wir sind doch nicht im Mittelalter*“: Eine intersektionale Analyse der Erfahrungen von *trans*, *inter*, *nichtbinären* und *cis* Personen in Bezug auf Geschlechtsidentität im schweizerischen Asylverfahren (Unveröffentlichte Masterarbeit). Universität Luzern, Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften.
- Wight, V. R., Raley, S. B., & Bianchi, S. M. (2008). Time for Children, Ones's Spouse and Oneself among Parents Who Work Nonstandard Hours. *Social Forces*, 87 (1), 243-270.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays – Effects on Safety, Health, and Work-life Balance. *Chronobiology International*, 28(4), 361–370.
<https://doi.org/10.3109/07420528.2011.565896>
- Zhao, Y., Richardson, A., Poyser, C., Butterworth, P., Strazdins, L., & Leach, L. S. (2019). Shift work and mental health: a systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 763–793. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01434-3>
- Zuzanek, J. (2014). Sunday blues: Have Sunday time use and its emotional connotations changed over the past two decades?. *Time & Society*, 23(1), 6-27.