

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2279

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2279

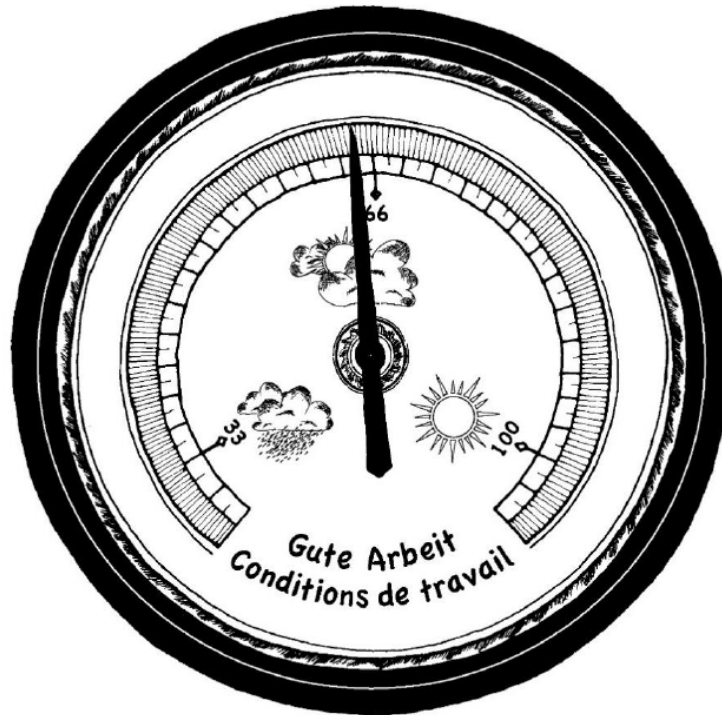


Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



„Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2019

Tobias Fritschi, Simonina Kraus, Carmen Steiner & Larissa Luchsinger (BFH)

Schlussbericht
11. November 2019

Inhaltsverzeichnis

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2019	1
Inhaltsverzeichnis	2
1 Zusammenfassung	3
2 Einleitung	6
3 Ergebnisse	6
3.1 Zeitliche Entwicklung	6
3.1.1 Haupt- und Teilindizes	6
3.1.2 Kriterien	8
3.1.3 Items	10
3.2 Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen	14
3.2.1 Regionen	14
3.2.2 Branchen und Geschlecht	15
3.2.3 Nationalität und Bildungsniveau	16
3.2.4 Fazit zu Einflussgrössen auf Qualität der Arbeitsbedingungen	18
3.3 Neu erhobene Merkmale im Rahmen der fünften Befragungswelle	19
3.3.1 Besuch einer Weiterbildung	19
3.3.2 Zeitliche und finanzielle Aufwände für die Weiterbildung	20
3.3.3 Gründe für den Nichtbesuch einer Weiterbildung	24
3.3.4 Themen des Mitarbeitergesprächs	25
3.3.5 Stellenverlust infolge der Digitalisierung	26
4 Methodik	27
4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	27
4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2019	29
5 Literaturverzeichnis	30
6 Anhang: Fragebogen der Erhebung im Jahr 2019	31

1 Zusammenfassung

Ausgangslage

Gute Arbeit bedeutet, dass bei der Arbeit der Schutz der Gesundheit gewährleistet wird und eine Ausgewogenheit zwischen Belastung und Entlastung besteht. Weiter bedeutet gute Arbeit ein verlässliches Einkommen zu erhalten und eine gewisse Beschäftigungssicherheit zu haben. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit muss erkennbar und Gestaltungsspielraum vorhanden sein, um die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen zu können. Die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch den Vorgesetzten ist genau so entscheidend wie eine von Vertrauen geprägte Beziehung zum Arbeitgeber als Ganzes. Es braucht ausreichend Einflussmöglichkeiten und eine Förderung der beruflichen Entwicklung, damit sich eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Generellen und mit der eigenen Karriere im Speziellen einstellt. Gute Arbeit ist an diesen Massstäben zu messen.

Struktur und Methodik

Das «**Barometer Gute Arbeit**» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand eines wissenschaftlich entwickelten Kriterienrasters, das sich auf Erfahrungen im In- und Ausland stützt. Qualität wird in den drei Dimensionen «Motivation», «Sicherheit» und «Gesundheit» gemessen, wobei sich die drei Indizes aus insgesamt 20 Kriterien zusammensetzen. Die Ergebnisse für die Kriterien werden in Abbildung Z1 auf Ebene der Kriterien als Balken für die Jahre 2015 bis 2019 dargestellt. Je näher ein angegebener Skalenwert für ein Kriterium bei 100 liegt, desto besser werden die Arbeitsbedingungen diesbezüglich in der Schweiz durchschnittlich bewertet. Sofern eine signifikante Veränderung zwischen 2015 und 2019 messbar ist, wird dies mit einem Sternchen beim Kriterium angezeigt.

Das «**Barometer Gute Arbeit**» wird als Kooperationsprojekt der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, jährlich herausgegeben. Seit 2015 wird jedes Jahr eine repräsentative Stichprobe von rund 1'500 Erwerbstätigen aus allen Regionen der Schweiz befragt. Auf Basis der Befunde können sowohl auf individuell-betrieblicher Ebene wie auf regionaler und gesellschaftlicher Ebene Schlüsse gezogen und Massnahmen ergriffen werden, um die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz nachhaltig zu sichern oder zu verbessern.

Qualität der Arbeitsbedingungen sinkt seit 2015

Aus Abbildung Z1 wird ersichtlich, dass die Arbeitsqualität in der Schweiz zwischen 2015 und 2019 in mehreren Kriterien gesunken ist. Einerseits wird der Sinn der Arbeit und die Wertschätzung auf individueller Ebene weniger stark wahrgenommen. Andererseits scheinen die Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz etwas zurückgegangen zu sein, und auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zurückgegangen, wenn auch auf relativ hohem Niveau. Letzteres könnte darauf zurück zu führen sein, dass immer häufiger ein hohes Pensum von zwei Verdienenden notwendig ist, um eine Familie finanzieren zu können. Insgesamt ist die Motivation der Arbeitnehmenden in der Schweiz allerdings konstant hoch geblieben.

Die Sicherheit der Arbeitsplätze wird im Jahr 2019 hingegen als weniger gut wahrgenommen als noch im Jahr 2015. Insbesondere die kurzfristige Sorge um den Arbeitsplatz hat zugenommen. Zudem sind die Arbeitnehmenden weniger zufrieden mit dem Einkommen im Verhältnis zur Arbeitsleistung. Die Gesundheitsdimension wird insgesamt am schlechtesten bewertet und hat in den vergangenen 5 Jahren an Qualität eingebüsst. So haben die körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz zugenommen, dies betrifft insbesondere ungünstige Körperhaltungen und körperlich schwere Arbeiten. Stress und psychische Belastungen werden innerhalb der Gesundheitsdimension in allen 5 Erhebungsjahren am schlechtesten bewertet. Abgenommen hat schliesslich auch die Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere haben negative Umwelteinflüsse seit 2015 zugenommen.

Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen

Wie bereits in den letzten Jahren gibt es zwischen den sieben Grossregionen deutliche Unterschiede. Vor allem in den Dimensionen Motivation und Sicherheit sind diese gross, wobei beide Dimensionen jeweils von den Arbeitnehmenden im Tessin die tiefsten Indexwerte erhalten. Die Gesundheitsdimension wird in der Genferseeregion am schlechtesten beurteilt, allerdings liegen bei diesem Index alle Regionen eher nahe beieinander. Am besten bewertet werden alle drei Dimensionen in der Zentralschweiz. Im Vergleich zum Vorjahr sind die zeitlichen Veränderungen innerhalb aller Grossregionen mit wenigen Ausnahmen leicht negativ.

Noch deutlicher als zwischen den Regionen sind die Unterschiede allerdings zwischen verschiedenen Branchen. Wie im letztjährigen Bericht wird die Informations- und Kommunikationsbranche mit einem durchschnittlichen Indexwert von fast 69 Punkten am besten bewertet. Auch das Gastgewerbe findet sich, mit nicht ganz 60 Punkten aus dem Durchschnitt über die drei Dimensionen, wieder auf dem letzten Platz des Branchenrankings. Im Vergleich zu den Jahren 2015/16 wird von den Arbeitnehmenden vor allem die Land- und Forstwirtschaft besser bewertet und gewinnt vier Ränge, die Branche Verkehr und Lagerei schneidet mit einem Verlust von vier Rängen hingegen deutlich schlechter ab.

Auch persönliche Merkmale scheinen bei der Qualität der Arbeitsbedingungen wie schon in den letzten Jahren eine Rolle zu spielen. So erzielen Frauen in allen drei Dimensionen leicht tiefere Indexwerte als Männer. Deutlich grösser sind die Unterschiede je nach Bildungsniveau und Nationalität. Personen mit einer Tertiärausbildung bewerten die Arbeitsbedingungen vor allem in den Dimensionen Motivation und Sicherheit eindeutig besser als Personen ohne nachobligatorische Ausbildung. Schweizer/innen profitieren sogar bei allen drei Dimensionen von besseren Arbeitsbedingungen als Ausländer/innen.

Teilweise fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Weiterbildung

Jedes Jahr wurde ein anderes Ergänzungs- bzw. Vertiefungsthema gewählt, in den vorangehenden Befragungswellen waren es die Vertiefungsthemen «Gestaltung der Arbeitszeiten» (2018), «Digitalisierung» (2017), «Mitarbeitergespräch» (2016), dieses Jahr das Thema «Weiterbildung». Dabei wurden Fragen zu Weiterbildungsaktivitäten sowie der Unterstützung durch den Arbeitgeber im Bereich Arbeitszeit und Ausbildungskosten erfragt. Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) haben im vorangehenden Jahr keine oder bis zu drei Tage Weiterbildung besucht. 21% der Befragten besuchten während 4 bis 10 Tagen, also rund 1 bis 2 Wochen, eine Weiterbildung, 17% schliesslich besuchten während mehr als 10 Tagen eine Weiterbildung.

Knapp zwei Drittel der vollzeit Erwerbstätigen konnten die gesamte Weiterbildungszeit als Arbeitszeit anrechnen lassen, während dies die Hälfte teilzeit Erwerbstätigen konnten. 38% der Erwerbstätigen konnte die Weiterbildungszeit zumindest teilweise anrechnen lassen. Die Kosten für die Weiterbildung wurden bei 54% der Erwerbstätigen vollständig vom Arbeitgeber übernommen. In 22% der Fälle wurden hingegen vom Arbeitgeber gar keine Kosten übernommen, in 23% teilweise. Etwa ein Drittel der Erwerbstätigen, die eine Weiterbildung besucht haben, finden den Anteil der Weiterbildungszeit, die sie als Arbeitszeit anrechnen lassen konnten nicht angemessen. Von denjenigen Personen, bei denen der Arbeitgeber nur einen Teil der Weiterbildungskosten übernahm, findet ein Drittel diese Kostenübernahme nicht angemessen.

33% der Personen, die an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, geben als Grund die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber an. Bei 72% der Arbeitnehmenden wird die Weiterbildung nicht im Mitarbeitergespräch thematisiert, wobei bei 24% der Arbeitnehmenden gar kein Mitarbeitergespräch stattfindet.

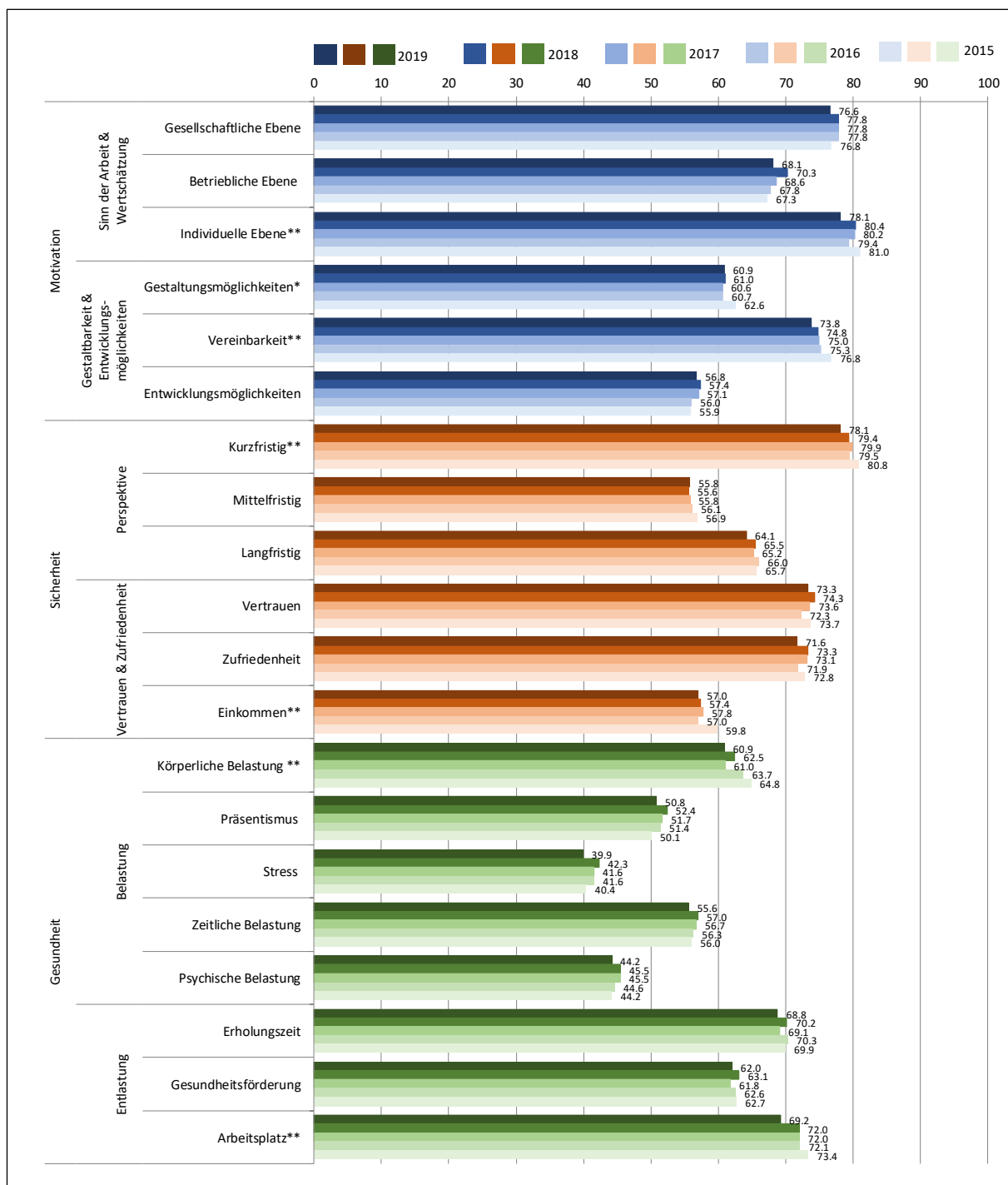
Schlussfolgerungen

Das «**Barometer Gute Arbeit**» weist nach, dass die Arbeitsbedingungen in der Schweiz bezüglich Sicherheit und Gesundheit zwischen 2015 und 2019 gesunken sind. Dies zeigt einen gewissen Handlungsbedarf, um die Qualität der Arbeitsbedingungen wieder zu verbessern. Werden die Befunde näher betrachtet, so ist die Notwendigkeit entsprechender Massnahmen vor allem im Bereich der körperlichen Belastungen und dem Verhältnis von Einkommen und Leistungsanforderungen ersichtlich. Weniger kritisch sind die Verschlechterungen in den Bereichen Sinnhaftigkeit auf individueller Ebene und kurzfristige Arbeitsplatzsicherheit, da beide Kriterien immer noch sehr gut bewertet werden. Trotzdem sind auch dort negative Tendenzen beunruhigend. Ebenfalls sollte vermehrt Aufmerksamkeit den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz geschenkt werden, da diese relativ gut bewerteten Bereiche im 5-Jahresvergleich ebenfalls schlechter abgeschnitten haben.

Ein möglicher Ansatzpunkt zur Steigerung der Qualität der Arbeitsbedingungen besteht in der Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden. Dies beginnt bei der Thematisierung im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs, setzt sich fort bei der zumindest teilweisen Anrechnung der Weiterbildungszeit an die Arbeitszeit und die Übernahme von Teilen der Weiterbildungskosten und mündet in die Wertschätzung zusätzlicher Kompetenzen der Mitarbeitenden im Arbeitsalltags und in Form von individuellen Lohnerhöhungen. Die diesjährige Ausgabe des Barometer Gute Arbeit zeigt auf, dass einerseits die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitnehmenden in der Schweiz mit rund zwei Dritteln

bereits hoch ist. Andererseits besteht in der Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden noch Steigerungspotenzial.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 bis 2019



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2019: n=1'419 (1 bis 134 fehlende Werte); 2018: n=1'400 (2 bis 126 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (4 bis 116 fehlende Werte)
 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (1 bis 89 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

2 Einleitung

Gute Arbeit bedeutet, dass bei der Arbeit der Schutz der Gesundheit gewährleistet wird und eine Ausgewogenheit zwischen Belastung und Entlastung besteht. Weiter bedeutet gute Arbeit ein verlässliches Einkommen zu erhalten und eine gewisse Beschäftigungssicherheit zu haben. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit muss erkennbar und Gestaltungsspielraum vorhanden sein, um die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen zu können. Die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch den Vorgesetzten ist genau so entscheidend wie eine von Vertrauen geprägte Beziehung zum Arbeitgeber als Ganzes. Es braucht ausreichend Einflussmöglichkeiten und eine Förderung der beruflichen Entwicklung, damit sich eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Generellen und mit der eigenen Karriere im Speziellen einstellt. Gute Arbeit ist an diesen Massstäben zu messen.

Travail.Suisse und das BFH-Zentrum Soziale Sicherheit interessieren sich deshalb dafür, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden beurteilt wird und wie sich diese Beurteilung über Zeit verändert. Vorliegend ist bereits die fünfte Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“. Als neues Schwerpunktthema wurde 2019 die Weiterbildung der Arbeitnehmenden aufgenommen. Weiterbildung dient dazu, die Kompetenzen der Arbeitnehmenden zu erhalten und zu erweitern. Dies ist sowohl für die Tätigkeit im Betrieb entscheidend wie auch bei einem allfälligen Stellenwechsel. Weiterbildung ist eine Möglichkeit, wie sich die Arbeitnehmenden für die Herausforderungen der Digitalisierung wappnen können

3 Ergebnisse

Das „Barometer Gute Arbeit“ besteht aus 38 Items respektive Fragen rund um die Qualität der Arbeitsbedingungen. Die Antworthäufigkeiten auf diese Fragen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Gute Arbeit¹ in Werte zwischen 0 (sehr schlechte Arbeitsbedingungen) und 100 (sehr gute Arbeitsbedingungen) überführt. Die einzelnen Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese Kriterien wiederum zu 6 Teilindizes und diese Teilindizes zu den Hauptdimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit*. Die Ergebnisse des Barometers werden in der Folge ausgehend von der Hauptdimension entlang der verschiedenen Aggregationsstufen (Teilindizes, Kriterien, Items) präsentiert. Indexwerte der Motivationsdimension sind blau markiert. Orange Markierungen stehen für Items der Sicherheitsdimension und gesundheitsrelevante Indikatoren sind grün eingefärbt. Kapitel 4 enthält detaillierte Angaben zur Indexstruktur und zur Methodik des Barometers.

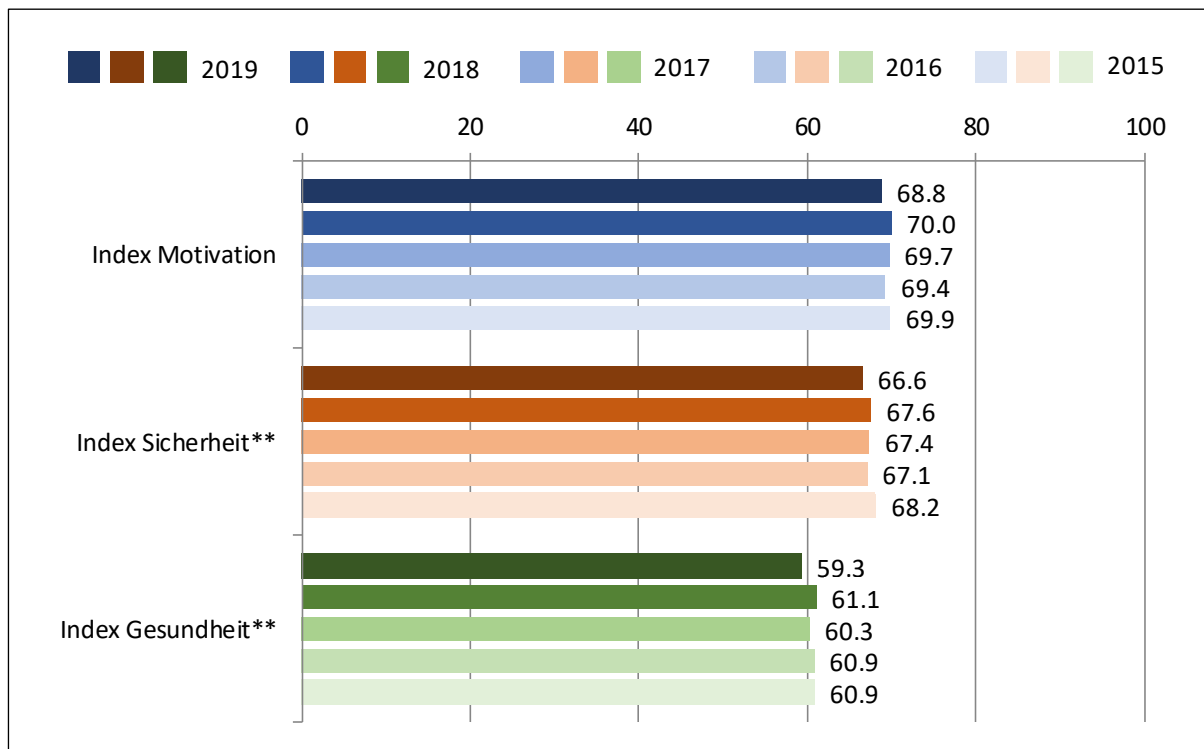
3.1 Zeitliche Entwicklung

3.1.1 Haupt- und Teilindizes

Abbildung 1 stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2015 bis 2019 dar. Die gesundheitlichen Aspekte der Arbeit werden von den Arbeitnehmenden in den drei Jahren mit Indexwerten zwischen 59 und 61 deutlich schlechter beurteilt als die Dimensionen *Sicherheit* und *Motivation* mit Indexwerten zwischen 66 und 70. Die Hierarchie der Hauptindizes bleibt im Jahr 2019 gegenüber den Vorjahren unverändert. Der Hauptindex für die *Motivation* erreicht den höchsten Wert dicht gefolgt von der Dimension *Sicherheit* und deutlich vor der Dimension *Gesundheit*. Die Umfrageergebnisse zu den Dimensionen *Sicherheit* und *Gesundheit* zeigen gegenüber dem Jahr 2015 signifikante Veränderungen auf. Der Indexwert für die Dimension *Gesundheit* liegt mit 59.3 Punkten leicht unter dem Indexwert des Vorjahres (- 1.8 Punkte). Der Mittelwert für die Dimension *Motivation* nimmt geringfügig ab von 70.0 im Jahr 2018 auf 68.8 im Folgejahr (- 1.2 Punkte). Im Jahr 2019 wird die Einschätzung in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit durch die Arbeitnehmenden mit einem Indexwert von 66.6 wiedergegeben, was einer Abnahme gegenüber dem Vorjahr von -1.0 Punkten entspricht. Der Indexwert in der Dimension *Gesundheit* für das Jahr 2019 liegt signifikant unterhalb des Wertes für das Jahr 2015. In der Sicherheitsdimension liegt der aktuelle Indexwert gegenüber 2015 ebenfalls signifikant unterhalb des Ausgangsniveaus. Der Motivationsindex erreicht im Jahr 2019 mit einem Mittelwert von 68.8 gegenüber 69.9 fast das Niveau von 2015. Diese Befunde decken sich mit Veränderungen von Werten zu allgemeinen Zufriedenheitsindikatoren in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Lebenszufriedenheit, die zwischen 2015 und 2019 ebenfalls signifikant abgenommen haben.

¹ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (Stand: 06.11.2019).

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2015 bis 2019



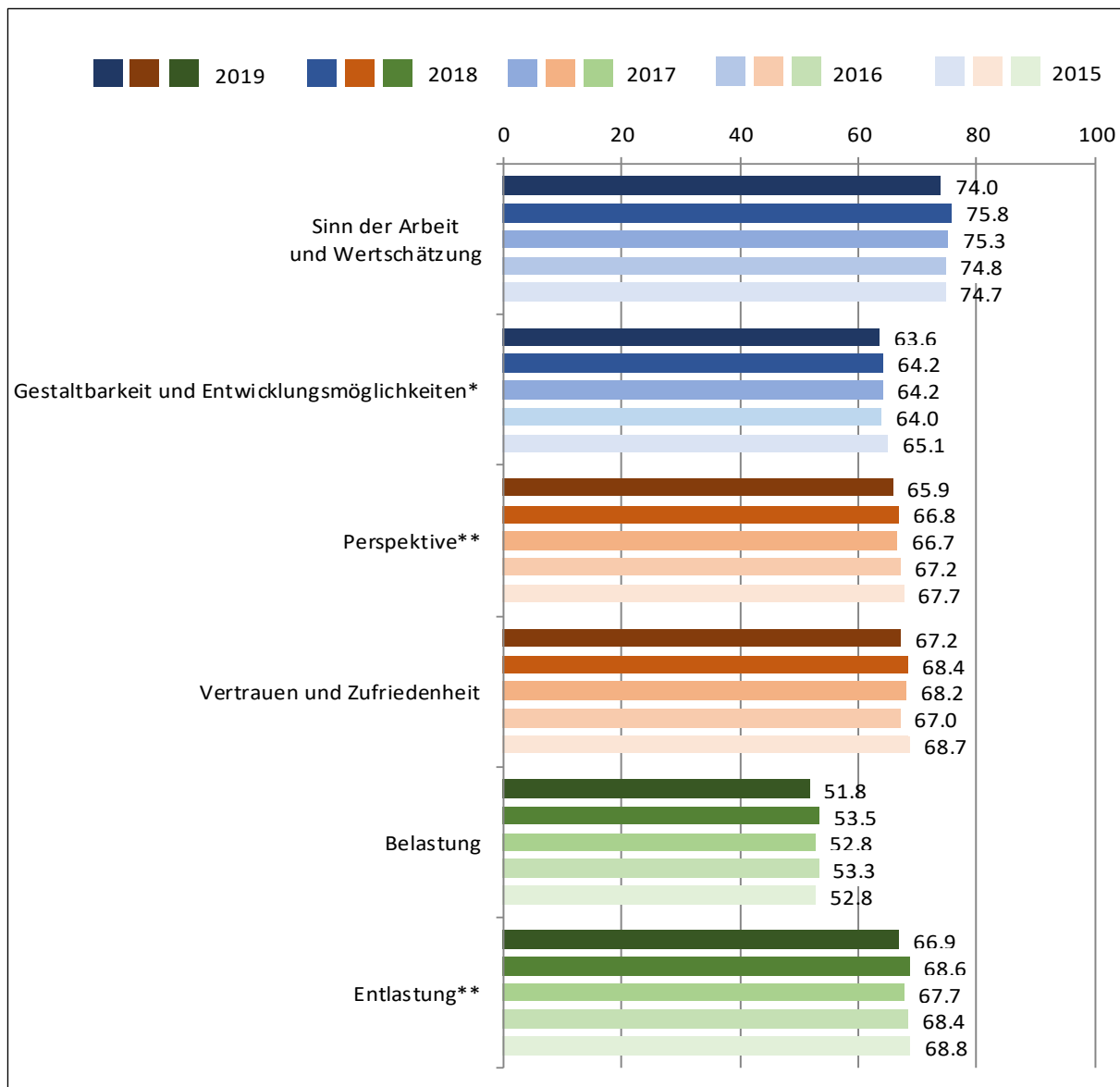
Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ /** $p < 0.05$). 2019: $n = 1'419$, 2018: $n = 1'400$ (1 bis 3 fehlende Werte) 2017: $n = 1'400$ (1 fehlender Wert) 2016: $n = 1'400$ (1 fehlender Wert) 2015: $n = 1'400$ (kein fehlender Wert). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

Der Blick auf die Auswertung der Teilindizes zeigt (vgl. **Abbildung 2**), dass die Hierarchie der Teilindizes 2019 unverändert bleibt. Auch 2019 beurteilen die Arbeitnehmenden die Hauptdimension *Gesundheit* aufgrund der Belastungen, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben, als problematisch. Die Teildimension *Belastung* wird mit einem Indexwert von 51.8 (2019) von den Arbeitnehmenden nicht nur deutlich schlechter beurteilt als die Teildimension *Entlastung*, sondern fällt in der Bewertung der Arbeitnehmenden auch markant von den anderen Teildimensionen ab.² Wie auch in den Vorjahren ergibt sich die gute Bewertung der Hauptdimension *Motivation* hauptsächlich durch die Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*, welche mit 74.0 den höchsten Wert aller Teildimensionen erhält. Die Teildimension *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* wird von den Arbeitnehmenden mit einem durchschnittlichen Indexwert von 63.6 (2019) markant schlechter beurteilt. Zwischen 2019 und dem Jahr 2015 bestehen signifikante Differenzen auf Ebene der Teilindizes *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektive, und Entlastung*.

Die Indexwerte in den beiden Teildimensionen *Belastung* und *Entlastung* nehmen gegenüber dem Vorjahr um jeweils 1.7 Punkte ab. Ebenfalls nehmen das Vertrauen und die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden gegenüber 2018 um 1.2 Punkte ab. Die negative Tendenz im Teilindex zu den Perspektiven der Arbeitnehmenden konnte im Jahr 2018 erstmals gebremst werden, nimmt aktuell gegenüber den Vorjahren jedoch wieder signifikant ab. Ebenfalls signifikant abgenommen hat der Index zu den Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und liegt aktuell unterhalb des Ausgangswertes im Jahr 2015 (-1.5 Punkte). In der aktuellen Erhebungsphase ist bei allen Teilindizes eine negative Tendenz feststellbar. Sogar im Teilindex zum Sinn der Arbeit und zur Wertschätzung, der seit 2015 jedes Jahr kontinuierlich zunahm, ist 2019 eine Abnahme zu verzeichnen (-0.7 Punkte gegenüber 2015).

² Einschränkung muss darauf hingewiesen werden, dass die Items im Teilindex *Belastung* mit der Häufigkeitsskala erhoben werden, was zu vergleichsweise tieferen Indexwerten führt, als wenn eine Massskala wie bei den anderen Items verwendet würde. Die Indexhöhe der Items innerhalb der einzelnen Teilindizes sowie die Indexwerte der anderen Teilindizes sind uneingeschränkt vergleichbar.

Abbildung 2: Indexwerte der sechs Teildimensionen für die Jahre 2015 bis 2019



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$). 2019 n=1'419, 2018: 1 bis 6 fehlende Werte 2017: n=1'400 (1 bis 3 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (1 bis 3 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (0 bis 2 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

3.1.2 Kriterien

Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse für die 20 ausgewerteten Kriterien. Gegenüber 2015 werden die individuelle Ebene der Motivation (innerhalb Hauptindex Motivation; -2.9 Punkte), die Gestaltungsmöglichkeiten (Hauptindex Motivation; -1.7 Punkte), die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Hauptindex Motivation; -3.0 Punkte), die kurzfristige Jobsicherheit (Hauptindex Sicherheit; -2.7 Punkte), die Angemessenheit des Einkommens (Hauptindex Sicherheit; -2.8 Punkte), die körperliche Belastung, (Hauptindex Gesundheit; -3.9 Punkte) sowie die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (Hauptindex Gesundheit; -4.2 Punkte) von den Arbeitnehmenden 2019 signifikant schlechter beurteilt als im Ausgangsjahr.

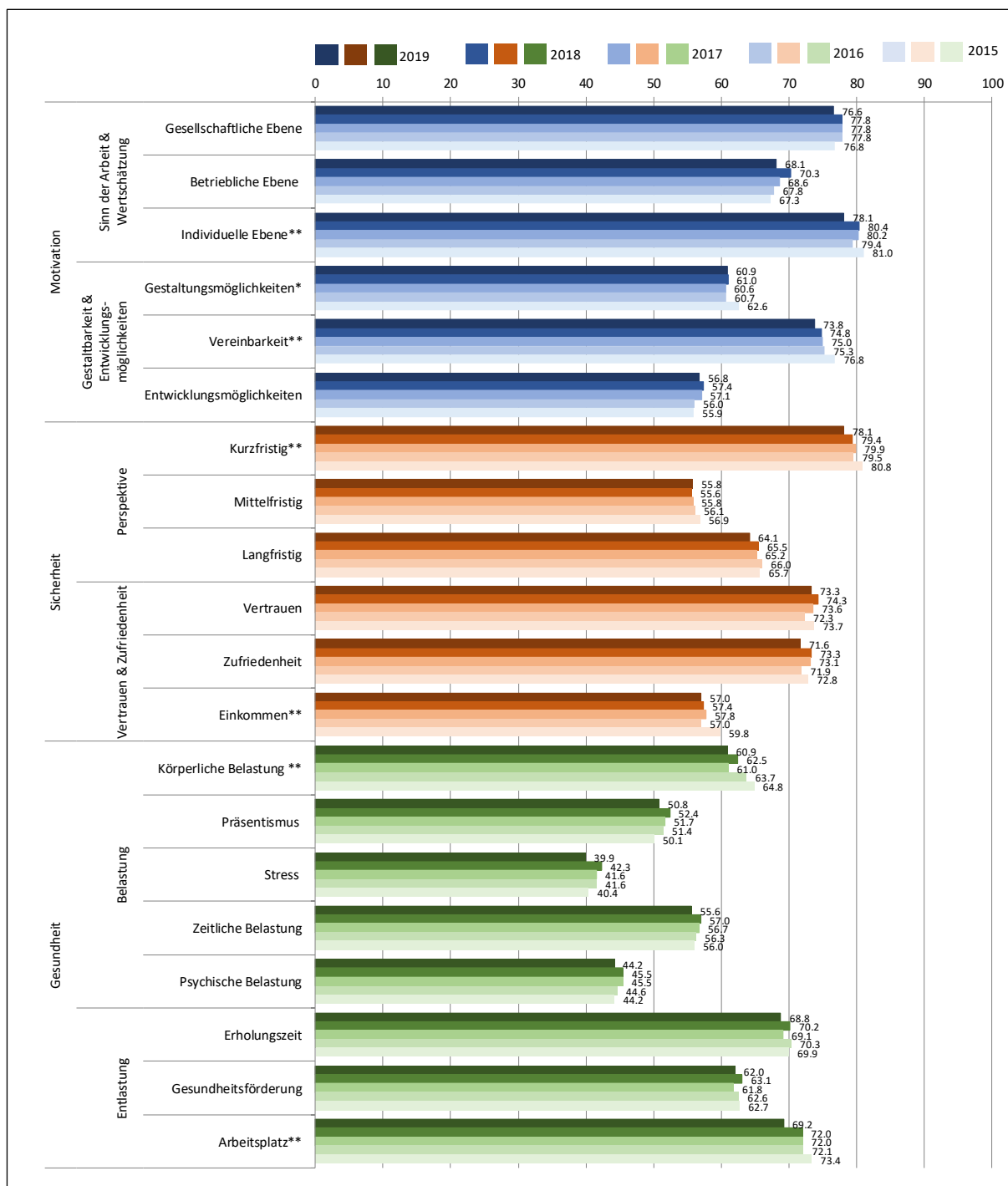
Insgesamt fand bei den belastenden und entlastenden Faktoren zwischen 2015 und 2018 tendenziell eine Verbesserung statt, die sich im Jahr 2019 allerdings nicht fortsetzen lässt. Insgesamt weisen im Index zur Gesundheit 6 von 8 Kriterien im Jahr 2019 kleinere Indexwerte auf als im Ausgangsjahr.

In der Hauptdimension *Sicherheit* hat sich der Indexwert 2019 bei allen 6 Kriterien gegenüber 2015 verschlechtert. Die in den Vorjahren beobachtete, negative Tendenz beim Kriterium zu den mittelfristigen Perspektiven (Zunahme der Arbeitsbelastung, Finden vergleichbarer Job, Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz) setzt sich im Jahr 2019 allerdings nicht mehr fort und erreicht mit einem Indexwert von 55.8

Punkten wieder den Stand von 2017. Die Angemessenheit des Einkommens wird von den Arbeitnehmenden im Jahr 2019 signifikant schlechter beurteilt als im Ausgangsjahr (-2.8 Punkte).

Im Hauptindex *Motivation* lässt sich im Vergleich mit dem Vorjahr überall eine Verschlechterung der Indexwerte feststellen, weswegen sich die bisherigen, positiven Trends bei den Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Sinn der Arbeit auf der betrieblichen Ebene* aktuell nicht mehr zeigen. Die negative Tendenz beim Indexwert zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben setzt sich auch 2019 fort und erreicht mit einem Indexwert von 73.8 Punkten im Vergleich mit den Vorjahren den tiefsten Stand. Im Ausgangsjahr betrug der Indexwert 76.8 (2015). Bei der Verschlechterung um 3.0 Punkte handelt es sich um eine signifikante Veränderung.

Abbildung 3: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 bis 2019



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2019: n = 1'419, 2018: n = 1'400 (2 bis 126 fehlende Werte) 2017: n = 1'400 (4 bis 116 fehlende Werte) 2016: n = 1'400 (3 bis 109 fehlende Werte) 2015: n = 1'400 (1 bis 89 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

3.1.3 Items

In der Dimension *Gesundheit* können zwischen 2015 und 2019 bei 3 von insgesamt 17 Items signifikante Veränderungen in den Indexwerten festgestellt werden (vgl. **Abbildung 4**). Die Arbeitnehmenden werden auch im Jahr 2019 stärker körperlich belastet. Dies zeigt sich in den Items *Ungünstige Körperhaltung* und *Körperlich schwere Arbeit*. Die Indexwerte liegen 2019 mit 52.2 respektive 69.6 Punkten deutlich unterhalb der Ausgangswerte im Jahr 2015. Die Indexwerte in beiden Items haben sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert (-2.4 Punkte respektive -0.8 Punkte). Die Arbeitnehmenden bewerten die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (z.B. Lärm, Helligkeit, Temperatur) zum vierten Mal in Folge schlechter als im Vorjahr. Der Indexwert in diesem Item reduziert sich von 70.9 im Ausgangsjahr auf 64.5 im Jahr 2019 (-6.4 Punkte).

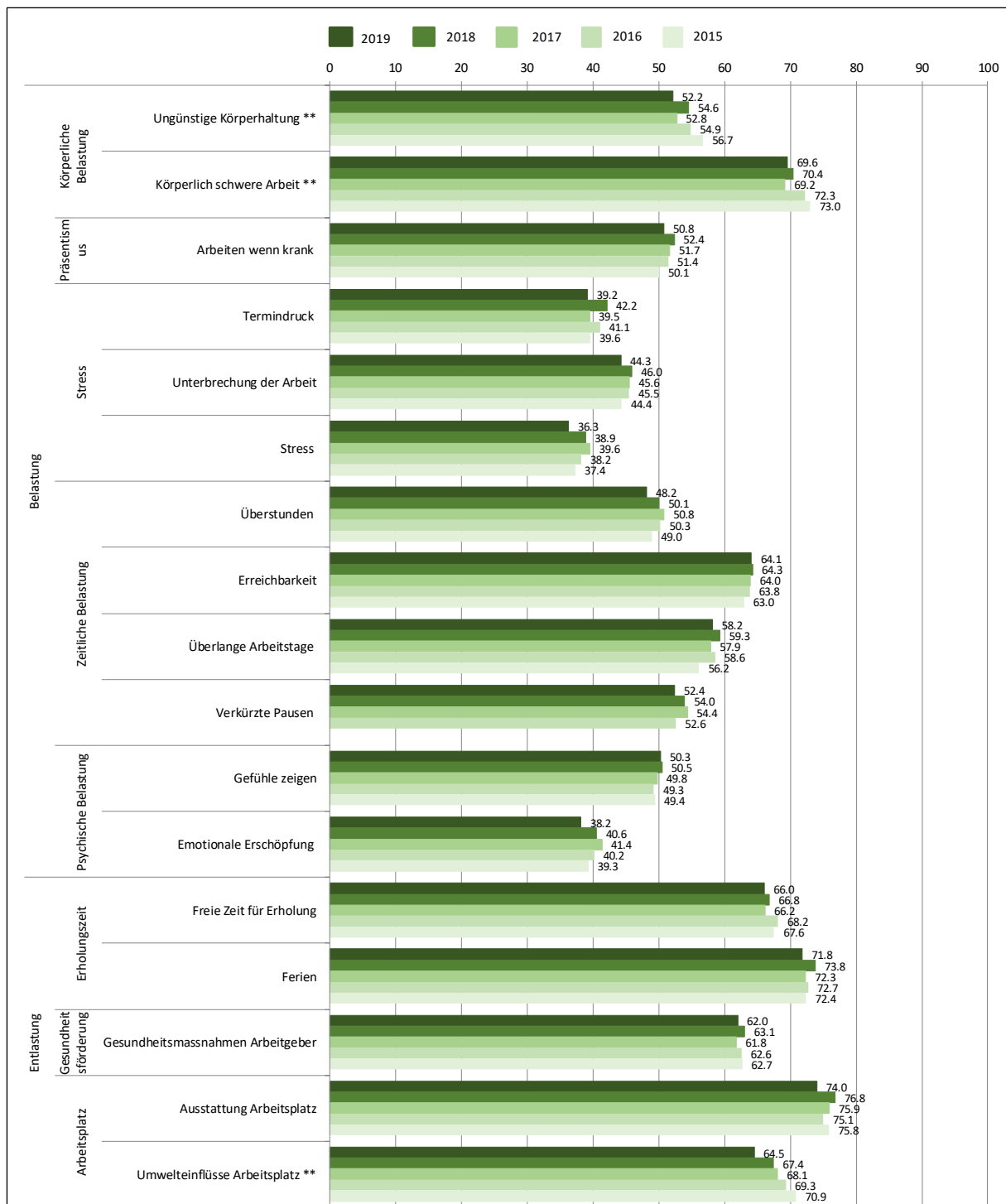
Die neuen Zahlen für das Jahr 2019 haben an der Hierarchie der einzelnen Items in den Teildimensionen *Belastung* und *Entlastung* nichts verändert. Stress, Termindruck und emotionale Erschöpfung werden von den Arbeitnehmenden mit Indexwerten von 39 und kleiner auch im Jahr 2019 als grösste Belastung empfunden. Auch dieses Jahr an zweiter Stelle folgen die Items zum Präsentismus, zu den Überstunden und zur Unterbrechung der Arbeit, neu auch zur emotionalen Erschöpfung. Im Teilindex *Entlastung* werden die gesundheitsfördernden Massnahmen des Arbeitgebers von den Arbeitnehmenden wie bereits im Vorjahr am pessimistischsten eingestuft.

Für die Dimension *Motivation* zeigen die Items *Identifikation mit den Produkten/Dienstleistungen des Arbeitgebers* der Einfluss auf die Arbeitszeiten sowie die Vereinbarkeit mit dem Familienleben signifikante Veränderungen gegenüber dem Jahr 2015 (vgl. **Abbildung 5**). Der Indexwert des Items zur Identifikation mit den Produkten/Dienstleistungen des Arbeitgebers reduziert sich von 81.0 (2015) auf 78.1 im Jahr 2019 (-2.9 Punkte). Beim Indexwert des Items zum Einfluss auf die Arbeitszeiten ist im Jahr 2019 gegenüber dem Jahr 2015 eine Abnahme von -2.6 Punkten zu verzeichnen. Die Ergebnisse zeigen weiter, dass der Indexwert zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegenüber 2015 deutlich tiefer ausfällt (-3.0 Punkte). Seit 2015 ist bei diesem Item eine Abnahme zu verzeichnen, auch wenn diese bis 2018 nicht signifikant und auf einem vergleichbar hohen Niveau erfolgte.

Im Gegenzug haben die Arbeitnehmenden 2019 gegenüber dem Vorjahr mehr den Eindruck, Einfluss auf die Arbeitszeiten nehmen zu können. Der Indexwert steigt von 65.9 (2018) auf 66.2 (+0.3 Punkte). Ausser in Bezug auf die Beurteilung der Aufstiegschancen (mit 50.4 gleichbleibender Wert) ist im Vergleich mit dem Vorjahr eine leichte Verschlechterung der Indexwerte zu verzeichnen.

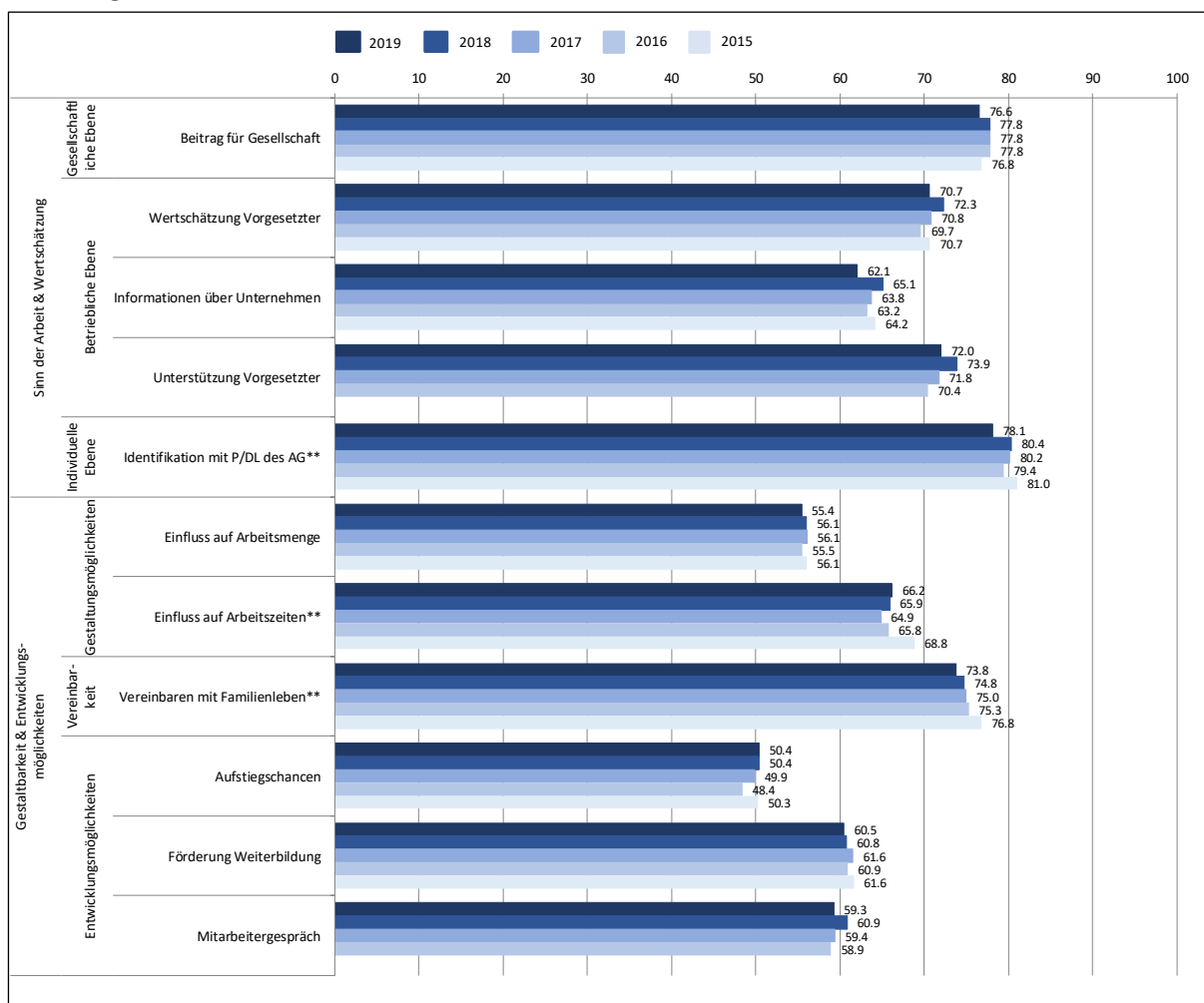
Wie bereits im Vorjahr sind insbesondere die Items *Beitrag für die Gesellschaft*, *Identifikation mit den Produkten/Dienstleistungen des Arbeitgebers* und *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* für den hohen Durchschnittswert der Dimension *Motivation* (66.0 Punkte) verantwortlich.

Abbildung 4: Indexwerte der Items aus der Dimension „Gesundheit“ für die Jahre 2015 bis 2019



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$). 2019: n=1'419, 2018: n=1'400 (5 bis 126 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (8 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (6 bis 89 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

Abbildung 5: Indexwerte der Items aus der Dimension „Motivation“ für die Jahre 2015 bis 2019

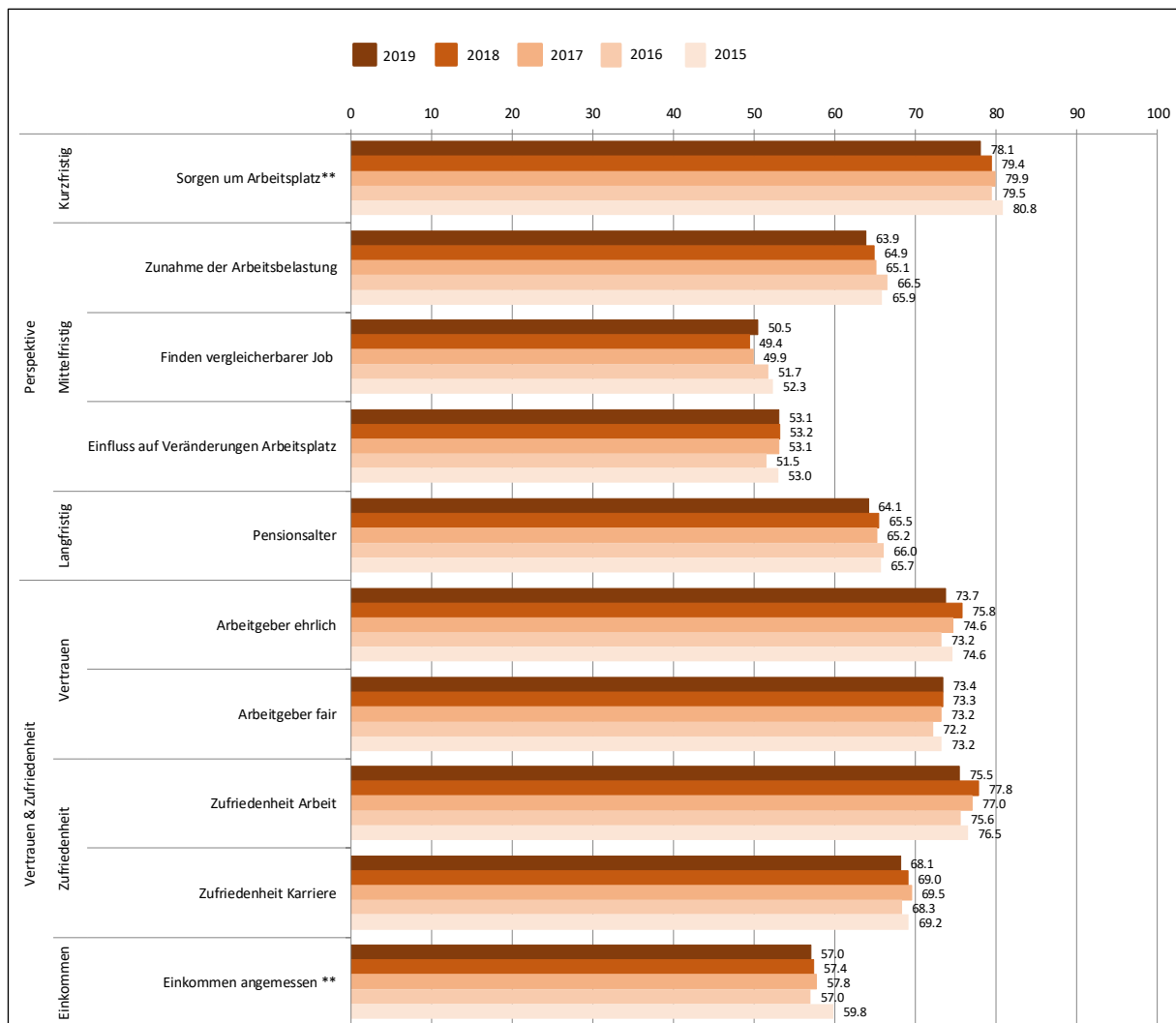


Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$). 2018: n=1'400 (22 bis 146 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (19 bis 101 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (16 bis 116 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (10 bis 76 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Indexwerte der einzelnen Items der Dimension Sicherheit. Mit Ausnahme der Items zu den Sorgen um den Arbeitsplatz sowie zur Angemessenheit des Einkommens konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen 2019 und dem Ausgangsjahr festgestellt werden. Das Item Finden vergleichbarer Job wurde im Vergleich mit den letzten drei Jahren von den Arbeitnehmenden erstmals nicht signifikant pessimistischer eingeschätzt und hat gegenüber dem Vorjahr sogar um 1.1 Punkte zugenommen.

Der Quervergleich der Items in der Dimension *Sicherheit* macht deutlich, dass auch im Jahr 2019 der Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz und das Finden eines vergleichbaren Jobs von den Arbeitnehmenden auch im Jahr 2018 am kritischsten eingeschätzt werden. Die kurzfristige Sorge um den Arbeitsplatz kann mit einem Indexwert von 78.1 (2019) als eher gering eingestuft werden, auch wenn gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme um 1.3 Punkte zu verzeichnen ist. Die Arbeitnehmenden sind auch im Jahr 2019 mit ihrer Arbeit zufrieden (75.5 Punkte) und das Vertrauen in den Arbeitgeber (Arbeitgeber ehrlich: 73.7 Punkte/Arbeitgeber fair: 73.4 Punkte) kann als hoch interpretiert werden, obwohl sich die Indexwerte gegenüber dem Vorjahr leicht verringert haben.

Abbildung 6: Indexwerte der Items aus der Dimension „Sicherheit“ für die Jahre 2015 bis 2019



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2018 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$). 2019: n=1'419, 2018: n=1'400 (23 bis 178 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (19 bis 159 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (16 bis 156 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (18 bis 138 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018); Berechnungen BFH

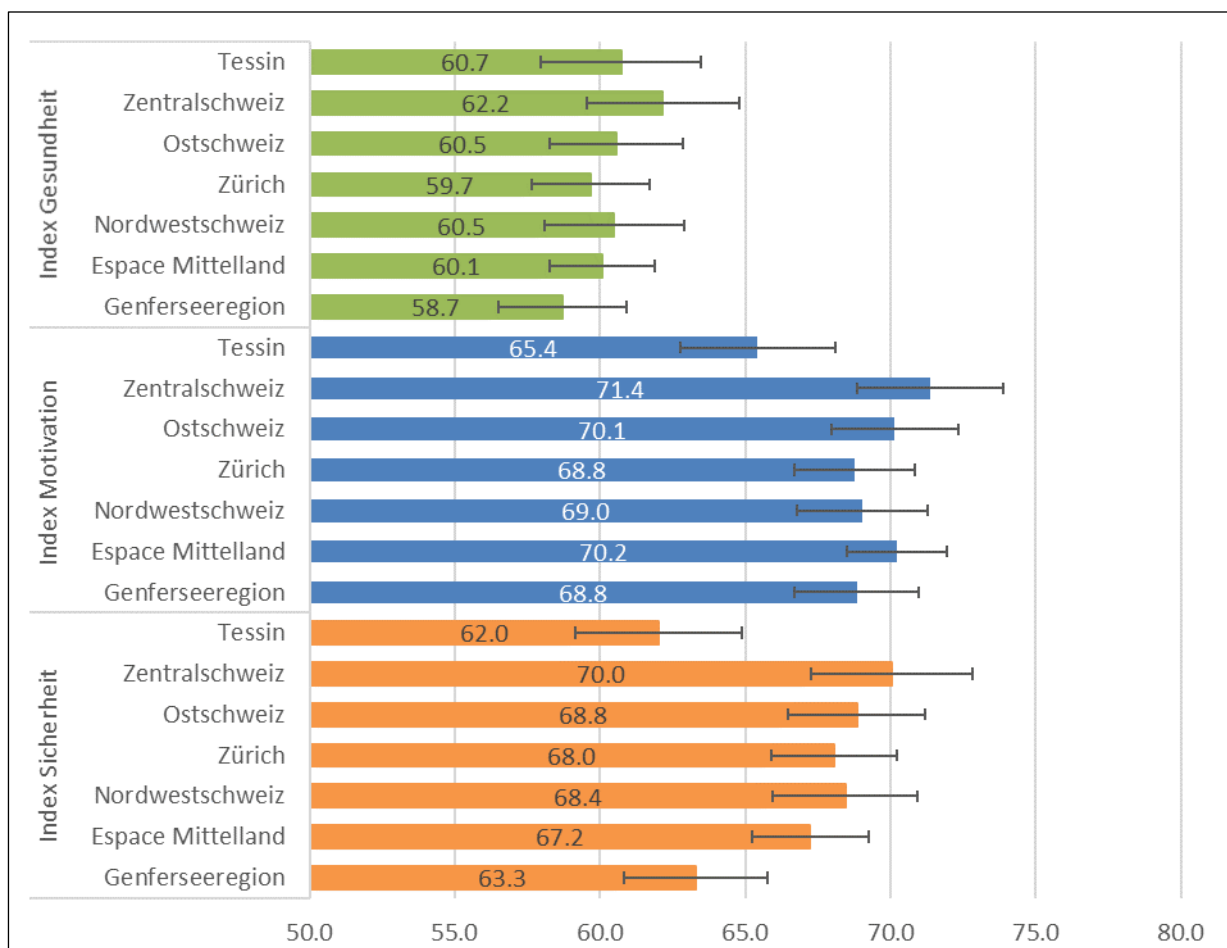
3.2 Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen

Im folgenden Abschnitt werden auf den gepoolten Daten Unterschiede zwischen Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen vertieft betrachtet.

3.2.1 Regionen

Der Vergleich nach Grossregionen³ zeigt für die Jahre 2017 bis 2019 je nach Wohnort deutliche Unterschiede auf: Insbesondere bei den Indizes Sicherheit und Motivation gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Regionen Zürich, Nordwest-, Ost- und Zentralschweiz gegenüber der Genferseeregion und dem Kanton Tessin. Arbeitnehmende in diesen von Grenzgängern stark frequentierten Regionen beurteilen die Items des Hauptindexes Sicherheit signifikant pessimistischer als die Beschäftigten in der restlichen Schweiz (vgl. **Abbildung 7**). Beim Index Motivation gibt es signifikante Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und dem Kanton Tessin. Die Region Zentralschweiz weist mit einem Indexwert von 71.4 den höchsten Wert aller Regionen auf. Der Kanton Tessin befindet sich mit einem Indexwert von 65.4 am Schluss der Rangliste.

Abbildung 7: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit differenziert nach Wohnort für die Jahre 2017/18/19



Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.⁴

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017/2018); Berechnungen BFH

³ BFS-Grossregionen: Genferseeregion (Waadt, Wallis, Genf), Espace Mittelland (Bern, Freiburg, Solothurn, Neuenburg, Jura), Nordwestschweiz (Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Aargau), Zürich (Zürich), Ostschweiz (Glarus, Schaffhausen, Appenzell Auser rhoden, Appenzell Inner rhoden, St. Gallen, Graubünden, Thurgau), Zentralschweiz (Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug), Tessin (Tessin)

⁴ Der tatsächliche durchschnittliche Indexwert befindet sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent im angegebenen Intervall. Sofern der eine ausgewiesene Wert (=Punktschätzer) sich mit einem Intervall eines anderen ausgewiesenen Werts überlappt und umgekehrt, ist der Unterschied der beiden Indexwerte nicht signifikant: Die Wahrscheinlichkeit ist in diesem Fall zu gross, dass das Ergebnis rein zufällig zustande gekommen ist und in Wirklichkeit keine Differenz zwischen den beiden Indexwerten besteht.

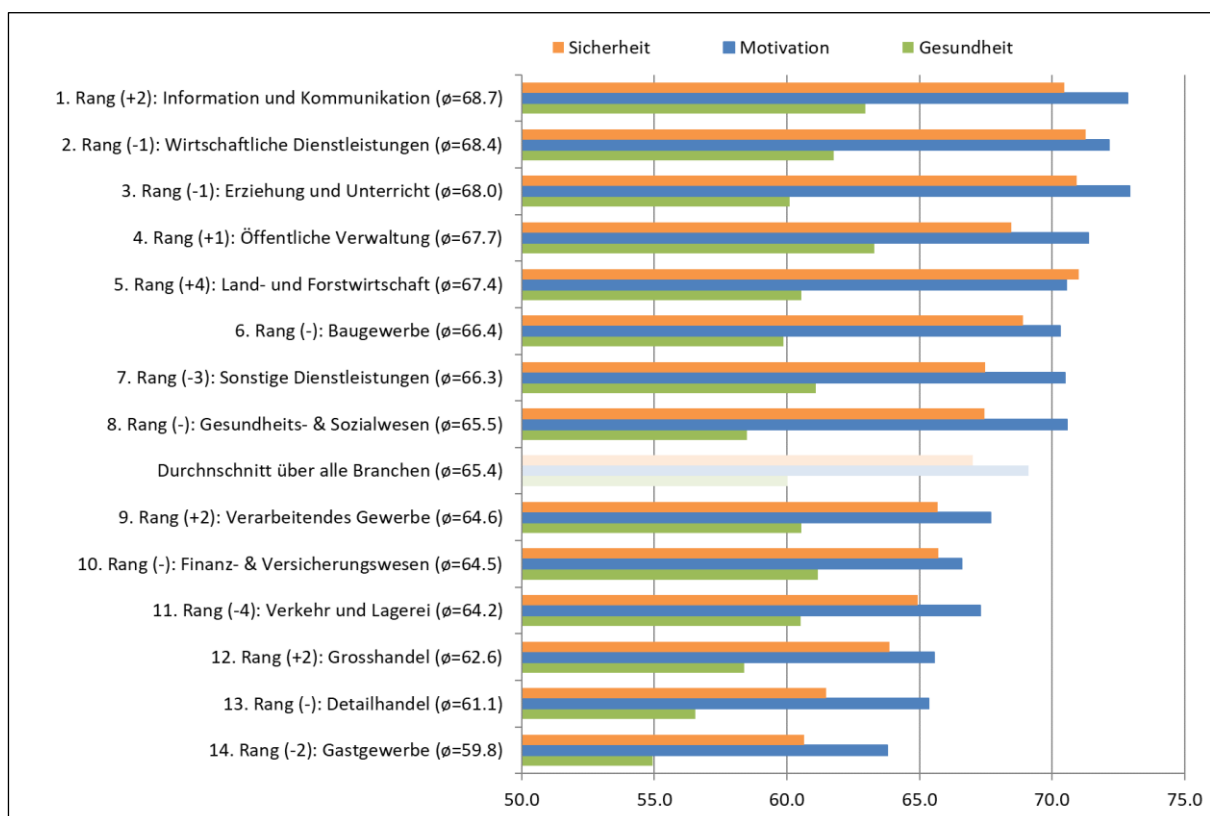
Im Periodenvergleich mit den Jahren 2015/2016 zeigen sich wenige signifikante Veränderungen. Die Region Zürich weist ein Minus im Gesundheitsindex auf, die Region Nordwestschweiz ein Minus beim Motivationsindex.

3.2.2 Branchen und Geschlecht

Die Einschätzung der Arbeitsplatzqualität der Arbeitnehmenden differenziert nach Wirtschaftszweig war unter anderem Gegenstand der letztjährigen Ausgabe des Barometers. An dieser Stelle wird die Branchenperspektive in einem ersten Schritt mit einer Zeitdimension ergänzt. Anschliessend werden die Ergebnisse für die einzelnen Branchen separat für Frauen und Männer untersucht.

In **Abbildung 8** sind die Indexwerte der Hauptdimensionen differenziert nach Wirtschaftszweig für die Jahre 2017 bis 2019 aufgeführt. Die Branchen sind nach absteigender Grösse des Durchschnitts der drei Hauptindizes aufgeführt. Zusätzlich ist in Klammern die Veränderung gegenüber der Rangierung für die Jahre 2015/2016 angegeben. Die Informationsbranche macht gegenüber diesen Jahren 2 Ränge gut und setzt sich an die Spitze der Rangliste. Die grössten Veränderungen in Bezug auf den Rang sind bei Verkehr und Lagerei (-4 Ränge) und der Landwirtschaft (+4 Ränge) zu beobachten.

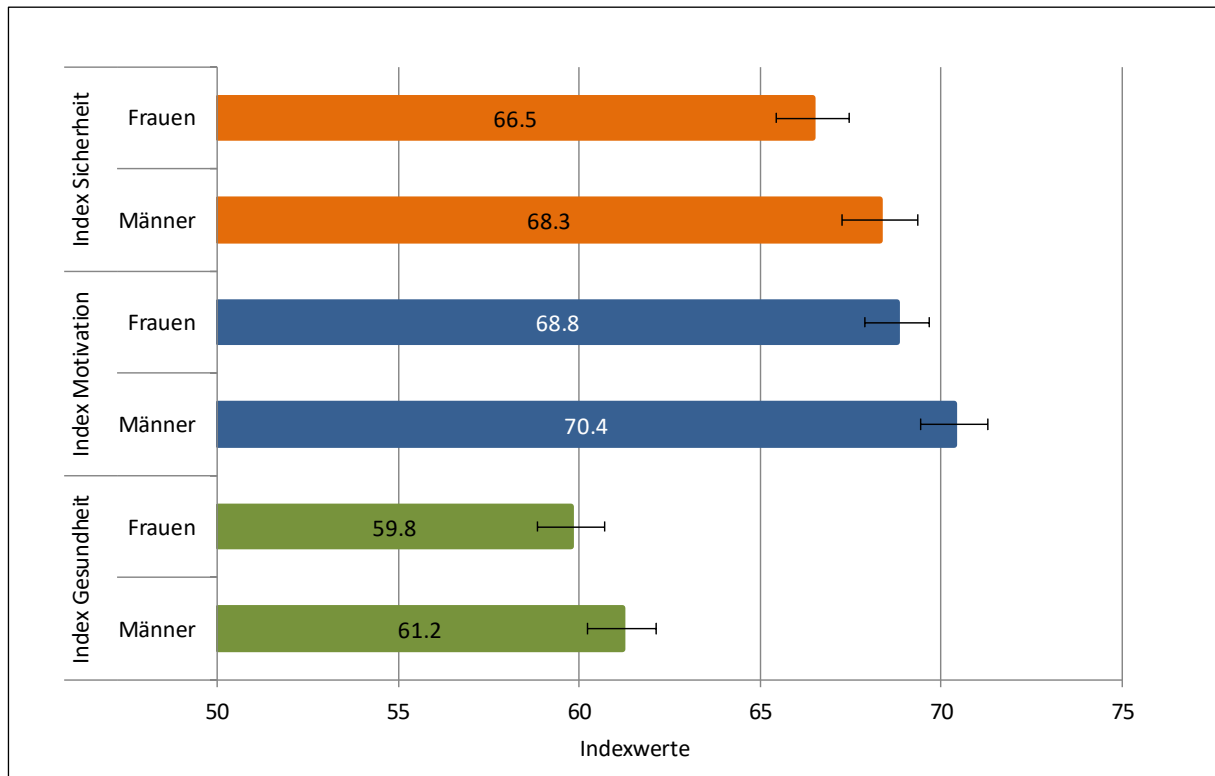
Abbildung 8: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Branche für 2017/2018/2019 (sortiert nach absteigender Grösse des Durchschnitts der drei Hauptindizes)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017/2018/2019); Berechnungen BFH

Abbildung 9 zeigt, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen von den Männern als besser eingestuft wird als von den Frauen. Sowohl im Bereich der Gesundheit als auch in der Motivation und der Sicherheit erzielen die Männer signifikant höhere Indexwerte. Die Differenz in der Sicherheitsdimension ist mit 1.8 Punkten am grössten. In der Mehrheit der Kriterien weisen die Männer signifikant höhere Indexwerte auf. In den Kriterien *Zeitliche Belastung*, *Erholungszeit*, *Vereinbarkeit* und *Sorgen um den Arbeitsplatz* ist es gerade umgekehrt.

Abbildung 9: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Geschlecht (2015 bis 2019 gepoolt)



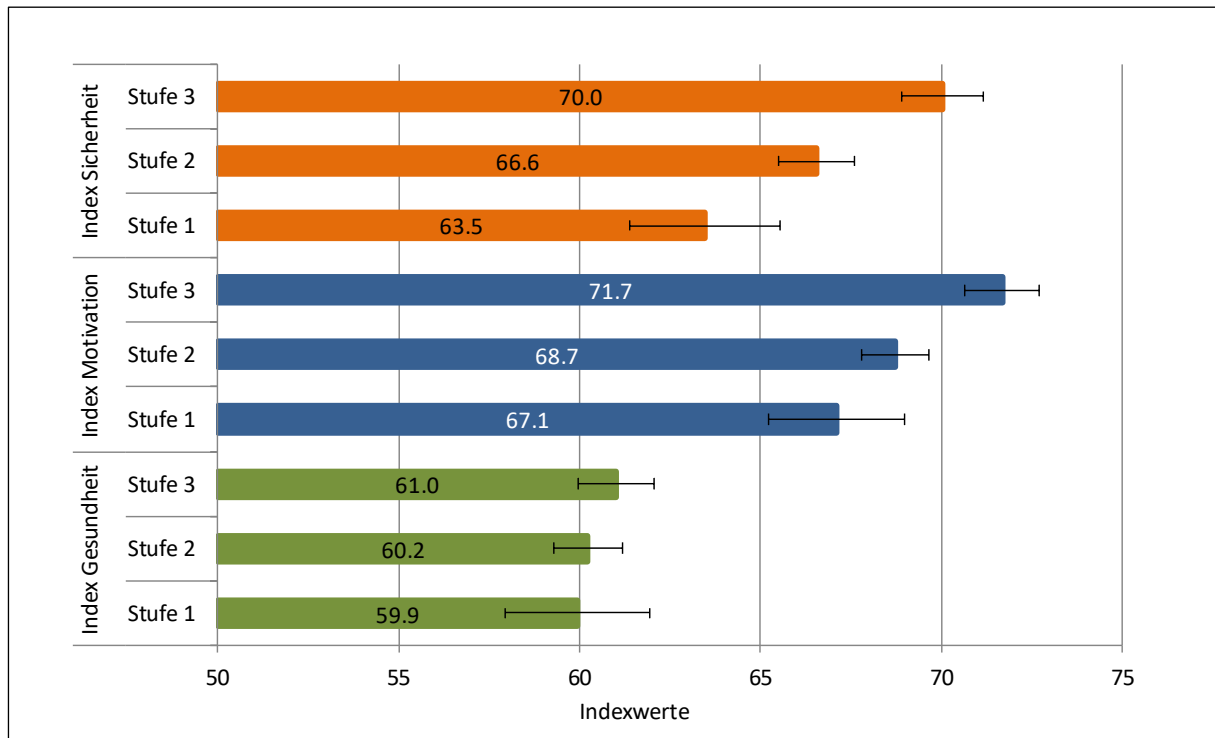
Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

3.2.3 Nationalität und Bildungsniveau

Die Zahlen in **Abbildung 10** zeigen, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen stark mit dem Bildungsniveau der Arbeitnehmenden zusammenhängt. Je höher das Bildungsniveau der Arbeitnehmenden (höchster Ausbildungsabschluss) ist, desto besser werden die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen von den Arbeitnehmenden eingestuft. Dieser Zusammenhang trifft insbesondere auf die Sicherheits- und Motivationsdimension zu. In Bezug auf die Gesundheit kann auf Ebene der Hauptindizes kein Unterschied nach Bildungsniveau festgestellt werden. Arbeitnehmende mit einem Abschluss auf der Tertiärstufe (z.B. Fachhochschulabschluss) weisen in der Sicherheitsdimension einen Indexwert von 70.0 auf. Der Indexwert der Arbeitnehmenden mit einem Abschluss der Sekundarstufe II liegt mit 66.6 deutlich tiefer. Personen ohne nachobligatorische Ausbildung erreichen einen Indexwert von 63.5. Die gleiche Hierarchie, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, kann in Zusammenhang mit der Motivation festgestellt werden. Mit Blick auf die Unterschiede nach Bildungsniveau in den einzelnen Items kann festgehalten, dass die grössten Differenzen beim Einfluss auf die Arbeitszeiten (Motivation), dem Finden eines vergleichbaren Jobs (Sicherheit) und der Angemessenheit des Einkommens (Sicherheit) auszumachen sind.

Abbildung 10: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Bildungsniveau (2015 – 2019 gepoolt)

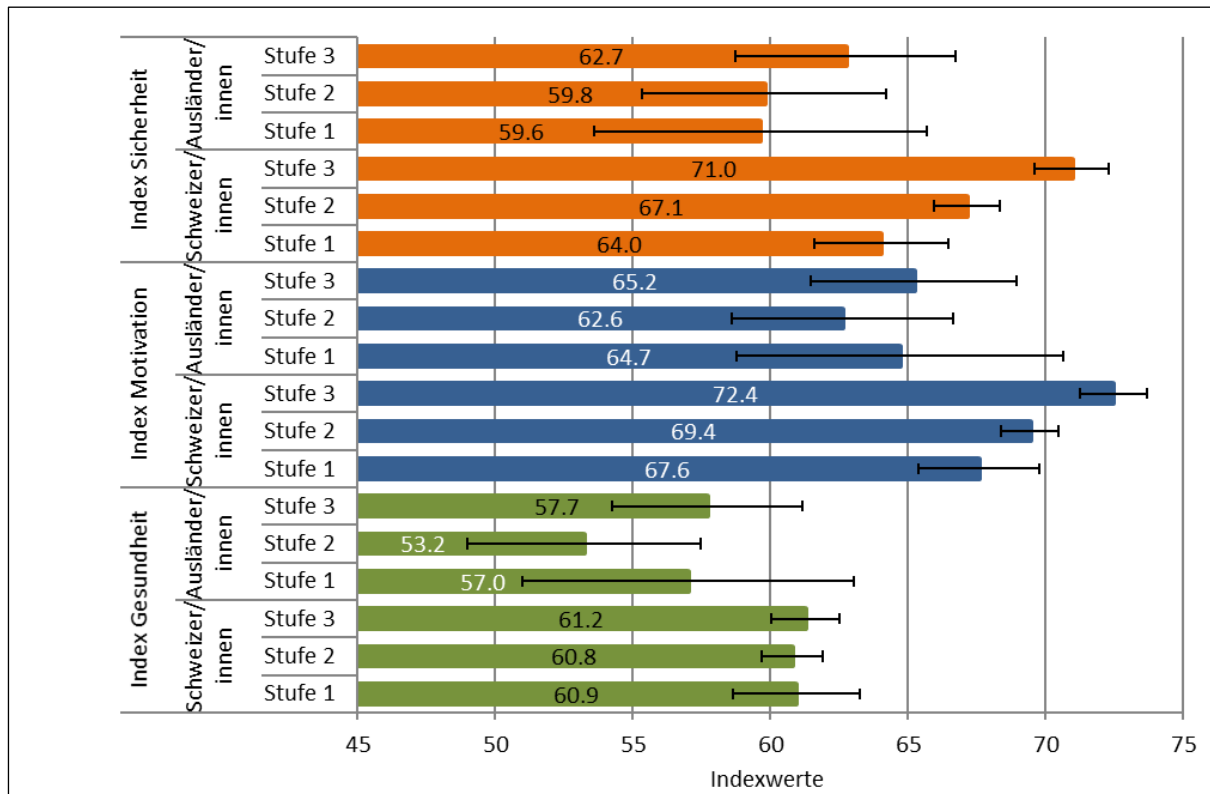


Bemerkungen: Stufe 1 = Personen ohne nachobligatorische Ausbildung; Stufe 2 = Personen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II; Stufe 3 = Personen mit einer Tertiärausbildung. Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

Die Auswertung auf Ebene der Hauptindizes getrennt für Schweizer/innen und Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft zeigt, dass Schweizer/innen in allen Dimensionen höhere Durchschnittswerte erzielen. Schweizer/innen beurteilen die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen grundsätzlich besser als Ausländer/innen. Die kombinierte Auswertung nach Bildungsniveau und Nationalität (vgl. **Abbildung 11**) macht deutlich, dass der positive Zusammenhang zwischen Bildung und Qualität der Arbeitsbedingungen nicht auf Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft zutrifft. Sowohl Aspekte der Motivationsdimension als auch Elemente der Sicherheitsdimension werden von Ausländer/innen mit einem höheren Bildungsabschluss nicht bedeutend besser beurteilt als von Ausländer/innen ohne eine nachobligatorische Ausbildung.

Die substantiellen Unterschiede zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen bei den Personen mit einer Ausbildung auf der Tertiärstufe beruhen unter anderem auf unterschiedliche Einschätzungen in Bezug auf die Förderung der Weiterbildung, die Angemessenheit des Einkommens und die Arbeitszufriedenheit sowie die Fortsetzung der Arbeit bis zum ordentlichen Pensionsalter. Diese Elemente werden von den Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft und einem Hochschulabschluss deutlich pessimistischer eingestuft als von Schweizer/innen der gleichen Bildungsstufe.

Abbildung 11: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit differenziert nach Nationalität und Bildungsniveau (2016 – 2019 gepoolt)



Bemerkungen: Stufe 1 = Personen ohne machobligatorische Ausbildung; Stufe 2 = Personen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II; Stufe 3 = Personen mit einer Tertiärausbildung. Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019); Berechnungen BFH

3.2.4 Fazit zu Einflussgrössen auf Qualität der Arbeitsbedingungen

Werden in einer multivariaten Regressionsrechnung die Einflüsse der verschiedenen in Abschnitt 3.2 dargestellten Merkmale simultan geschätzt, so bleibt der Einfluss von ein paar Merkmalen signifikant, während andere an Bedeutung verlieren:

- Frauen schätzen die Qualität in allen drei Dimensionen signifikant schlechter ein als Männer
- Das Alter hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Qualität von Arbeitsbedingungen auf Stufe Dimension.
- Die Bildungsstufe hat ebenfalls keinen signifikanten Einfluss.
- Mit zunehmendem Einkommen nimmt die Einschätzung der Qualität von Arbeitsbedingungen zu, mit zunehmendem Pensum nimmt sie signifikant ab.
- Ausländerinnen und Ausländer schätzen die Qualität in allen drei Dimensionen signifikant schlechter ein als Schweizerinnen und Schweizer.
- Die Erwerbstätigen der Genferseeregion und des Tessins schätzen die Sicherheitsdimension signifikant schlechter ein als die Erwerbstätigen der Region Zürich. In der Zentralschweiz wird die Gesundheitsdimension besser bewertet, in der Ostschweiz die Motivationsdimension.
- Die freiberuflich Tätigen im Bereich wirtschaftliche, wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen bewerten die Sicherheitsdimension signifikant besser als die im verarbeitenden Gewerbe Tätigen, Erwerbstätige des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Baubranche die Motivationsdimension. Hingegen sind die Bewertungen der Gesundheitsdimension in den Branchen Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe, Detailhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen signifikant tiefer.

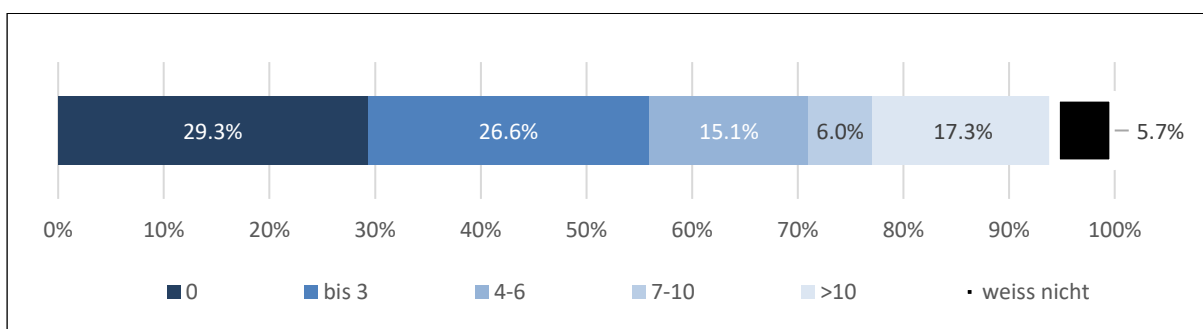
3.3 Neu erhobene Merkmale im Rahmen der fünften Befragungswelle

In der fünften repräsentativen Erhebung des „Barometer Gute Arbeit“ wurden zusätzliche Merkmale erhoben, die nicht im Gesamtindex zu den Arbeitsbedingungen enthalten sind. Insbesondere wurde den Arbeitnehmenden in der fünften Befragungswelle (2019) mehrere Fragen zur Weiterbildung und der Förderung derselben durch die Arbeitgebenden gestellt. Die Ergebnisse für diese Merkmale werden in diesem Abschnitt präsentiert. Da der Barometer Gute Arbeit sich an Erwerbstätige richtet, wurden Personen in Ausbildung in der Befragung nur berücksichtigt, sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung gleichzeitig mit einem minimalen Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen).

3.3.1 Besuch einer Weiterbildung

Knapp 30% der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass sie im vergangenen Jahr keine Tage für Weiterbildung aufgewendet haben (vgl. Abbildung 12). Die meisten Personen (42%) haben Weiterbildung im Rahmen von bis zu einer Woche (0 bis 6 Tage) besucht. Knapp jede/r Vierte allerdings hat im Umfang von 7 Tagen und mehr Zeit in die Weiterbildung investiert (23%).

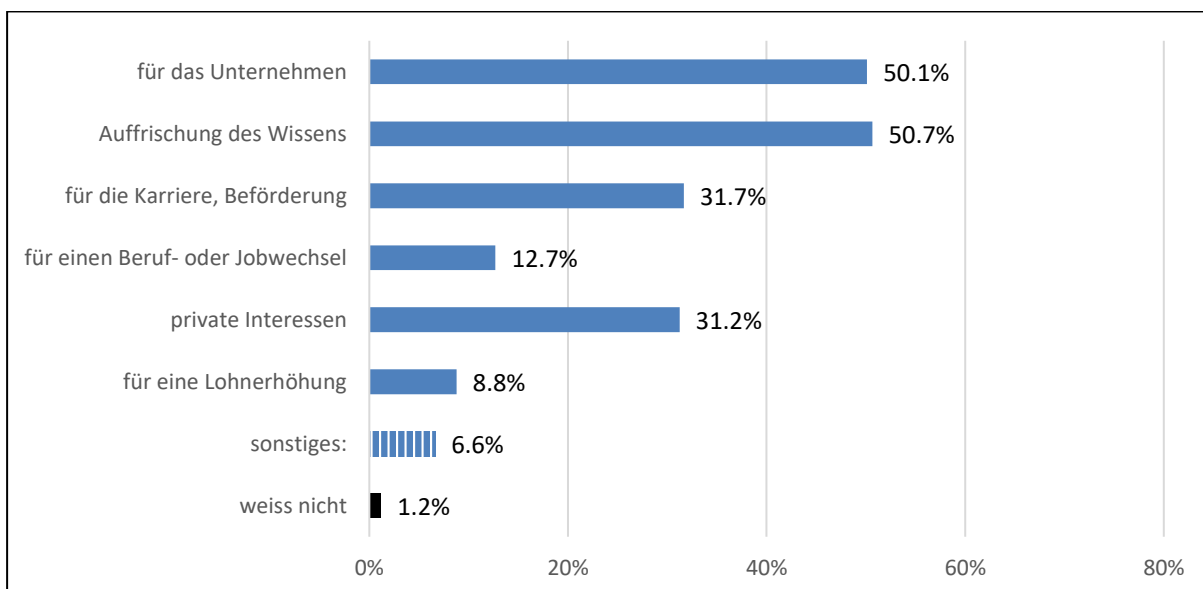
Abbildung 12: Aufgewendete Tage für Weiterbildung



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n= 1'419, Berechnungen BFH

Als Gründe für den Besuch der Weiterbildung wird von der Hälfte der Befragten angegeben, dass sie die Weiterbildung besucht haben, um ihre Aufgaben für das Unternehmen besser erfüllen zu können (vgl. Abbildung 13). Karriereaussichten waren bei rund einem Drittel der Befragten eine Motivation, wobei nur bei 9% der Befragten eine in Aussicht gestellte Lohnerhöhung ein wichtiger Beweggrund für die Weiterbildung war. Bei 13% der Befragten stellt die Weiterbildung auch eine Chance dar, um bei einem Beruf- oder Jobwechsel die richtigen Qualifikationen mit zu bringen. Ein Drittel der Befragten führt (auch) private Gründe an, die für die Wahl der Weiterbildung eine Rolle gespielt haben.

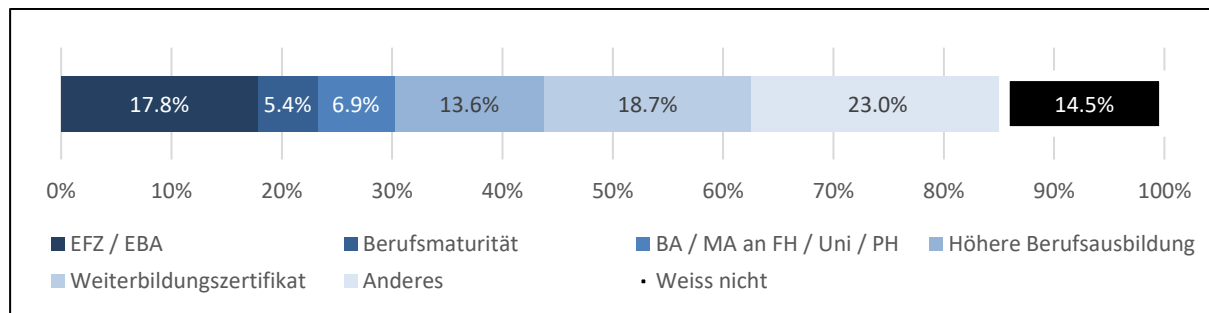
Abbildung 13: Gründe für den Besuch der Weiterbildung (Mehrfachantworten)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden, die eine Weiterbildung besucht haben, haben dies zur Erlangung eines formalen Bildungsabschlusses getan (44%, vgl. Abbildung 14). Zu erwähnen ist, dass 26% der Stichprobe ein Alter von 16 bis 29 Jahren aufweisen. Wiederum etwa die Hälfte der Personen, die sich auf einen formalen Bildungsabschluss vorbereitet haben, haben dies im Hinblick auf eine Ausbildung auf Sekundarstufe II (EFZ, EBA, Berufsmaturität) getan (23%), die andere Hälfte (21%) im Hinblick auf einen Tertiärabschluss (Bachelor, Master, höhere Berufsbildung). 42% der Personen, die eine Weiterbildung besucht haben, haben entweder ein Weiterbildungszertifikat angestrebt (19%) oder eine andere Form der Weiterbildung besucht, wobei auch informelles Lernen dazu gehört.

Abbildung 14: Weiterbildung als Teil oder Vorbereitung auf einen beruflichen Abschluss

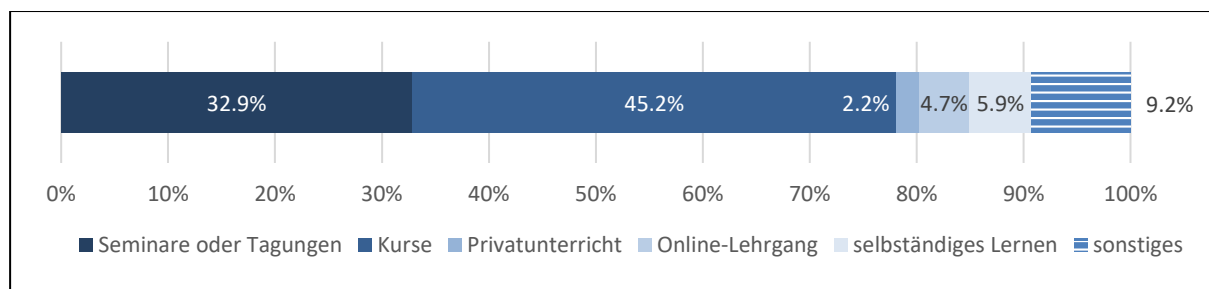


EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, EBA = Eidgenössischer Berufsattest, BA = Bachelor, MA = Master, FH = Fachhochschule, PH = pädagogische Hochschule

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Der Anteil der Personen, die selbständiges Lernen als Weiterbildungsaktivität angegeben haben, ist allerdings gemäss Abbildung 15 mit 6% eher klein (vgl. Abbildung 15). Die meisten Personen haben Kurse besucht, die in einer Gruppe stattgefunden haben (45%). Ein Drittel der Personen mit Weiterbildungsbesuch haben Tagungen oder Seminare besucht, was etwas mehr als die 27% Personen ist, die gemäss Abbildung 12 während 1 bis 3 Tage Weiterbildungen besucht haben. Die Digitalisierung hat auch bei der Weiterbildung Einzug gehalten, rund 5% haben einen Online-Lehrgang besucht.

Abbildung 15: Form der besuchten Weiterbildung

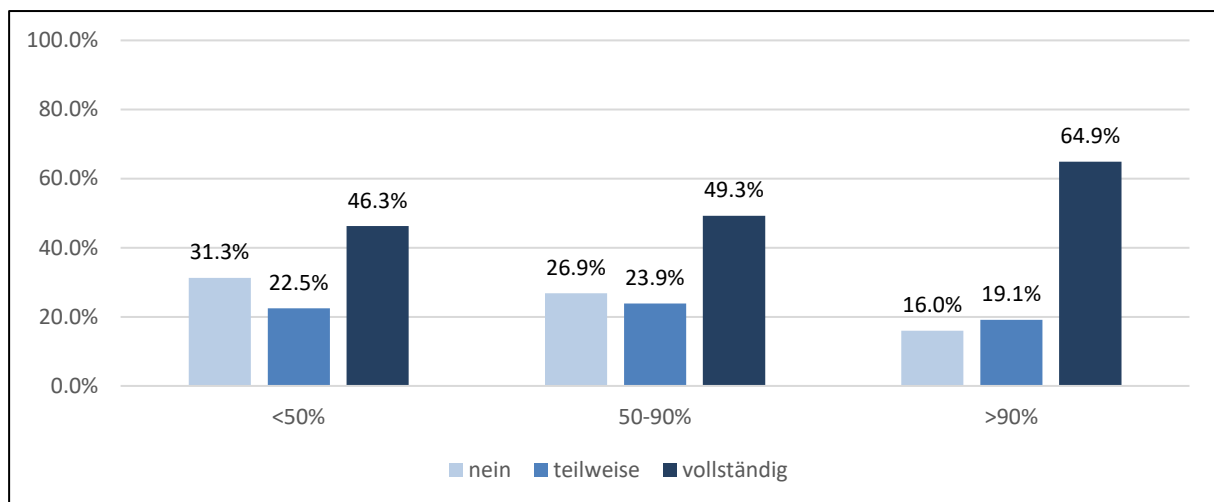


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

3.3.2 Zeitliche und finanzielle Aufwände für die Weiterbildung

In diesem Abschnitt wird darauf eingegangen, welche Unterstützung Personen bei ihrer Weiterbildungsaktivität von Seiten der Arbeitgebenden erhalten haben. Aus Abbildung 16 wird ersichtlich, dass die Anrechenbarkeit der Weiterbildung als Arbeitszeit vom Erwerbspensum abhängig ist. Zwei Drittel der vollzeit erwerbstätigen Personen konnten die Weiterbildungszeit vollständig als Arbeitszeit verbuchen. Bei den in Teilzeit Erwerbstätigen hingegen ist dies bei rund 50% der Fall, unabhängig vom Erwerbsgrad. Der Anteil der Erwerbstätigen, die ihre Weiterbildungszeit gar nicht als Arbeitszeit anrechnen lassen konnten, ist unter den Personen mit weniger als 50% Erwerbsgrad mit rund einem Drittel am höchsten. Je nach Erwerbsgrad konnte ein Fünftel bis ein Viertel der Erwerbstätigen einen Teil der Weiterbildung als Arbeitszeit anrechnen lassen.

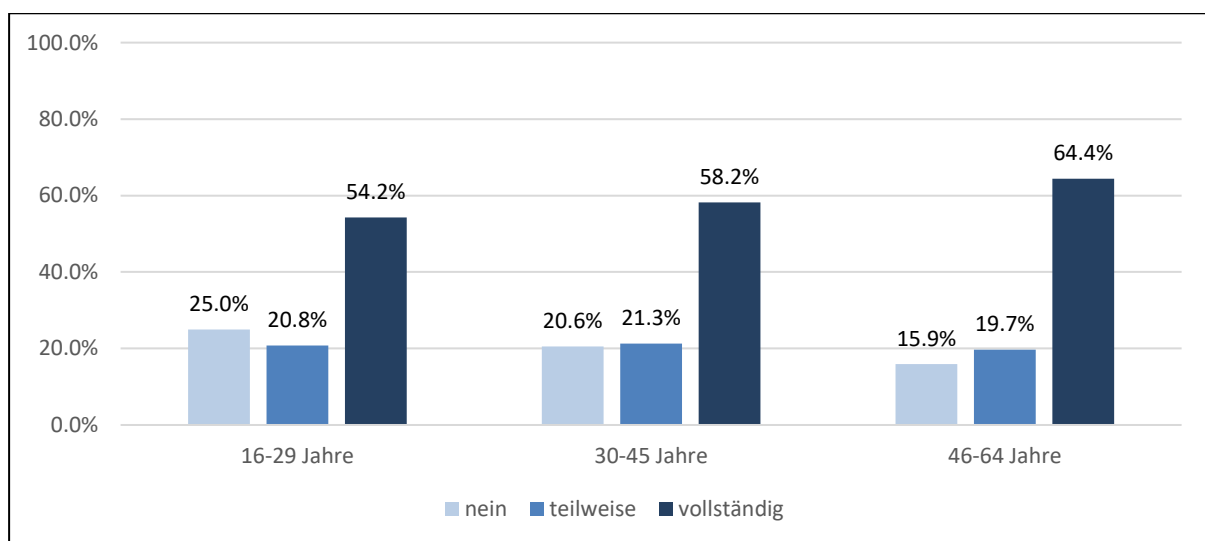
Abbildung 16: Anrechenbarkeit der Weiterbildung als Arbeitszeit - nach Arbeitspensum



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Jüngere Arbeitnehmende konnten ihre Weiterbildungen weniger häufig als Arbeitszeit anrechnen lassen, da viele von Ihnen einen formalen Bildungsabschluss anstrebten (vgl. Abbildung 17). Die Ausbildungszeiten für einen Abschluss auf Tertiärabschluss liegen meist ausserhalb der Arbeitszeit, für einen Abschluss auf Sekundarstufe II hingegen häufig innerhalb der Arbeitszeit. Hingegen liegt die Anrechenbarkeit der Weiterbildung an die Arbeitszeit unter den älteren Arbeitnehmenden (45+) am höchsten. Unter diesen konnten zwei Drittel die Weiterbildung vollständig anrechnen lassen. Allerdings ist davon auszugehen, dass diese Personen auch weniger Tage in der Weiterbildung verbrachten und diese vornehmlich betriebspezifischer Natur war.

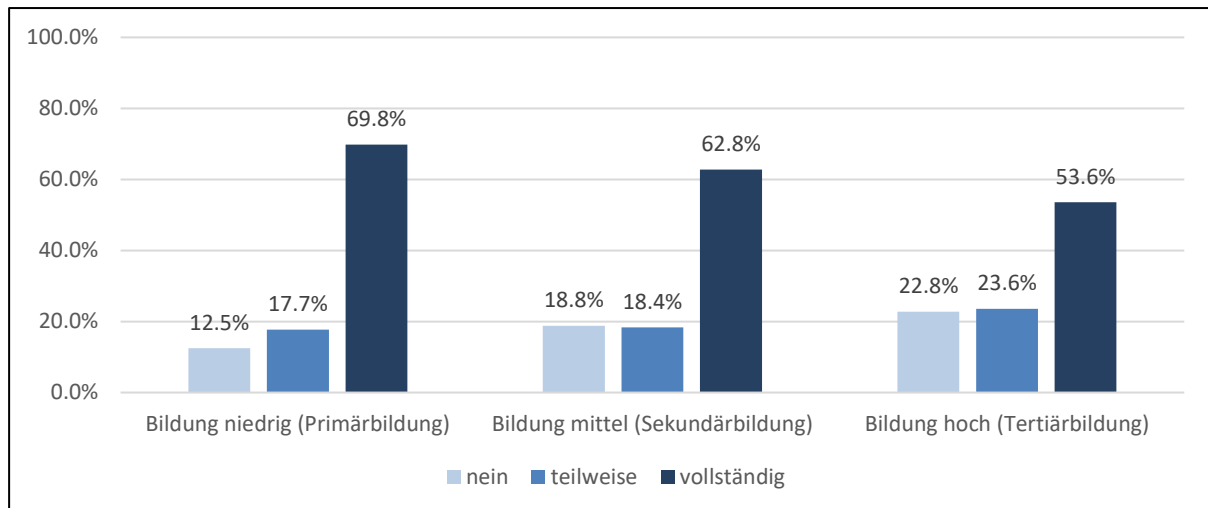
Abbildung 17: Weiterbildung als Arbeitszeit anrechenbar - nach Alterskategorie



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Interessant ist die Feststellung aus Abbildung 18, dass die Weiterbildungszeit bei Personen ohne Berufsabschluss am häufigsten als Arbeitszeit angerechnet werden konnte. Dies deutet wiederum darauf hin, dass Personen, die eine Ausbildung auf Sekundarstufe II anstrebten (Lehre, EBA, Berufsmatur) häufig die ganze Weiterbildungszeit als Arbeitszeit anrechnen lassen konnten. Oder es ist ein Hinweis darauf, dass bei Personen, die aufgrund geringer Bildung auch weniger Einkommen haben, die Weiterbildungen häufiger von den Arbeitgebenden unterstützt werden.

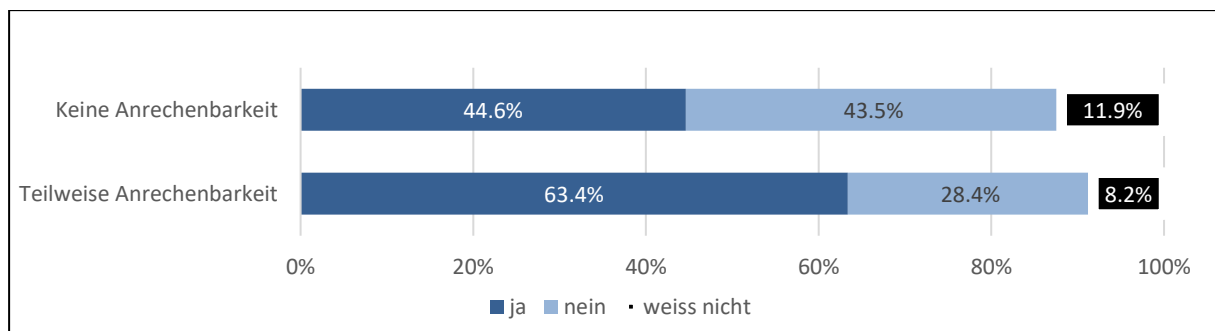
Abbildung 18: Weiterbildung als Arbeitszeit anrechenbar - nach Bildungsniveau



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); Berechnungen BFH

Die Angemessenheit der Unterstützung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber durch Zeitgutsprache wird unterschiedlich beurteilt, je nachdem wie hoch die Anrechenbarkeit war. Unter den Erwerbstätigen, die keine Zeitgutsprache für die Weiterbildung erhielten, halten dies nur 45% für angemessen. Die teilweise Anrechnung von Weiterbildung als Arbeitszeit hingegen halten zwei Drittel der Befragten für angemessen (vgl. Abbildung 19).

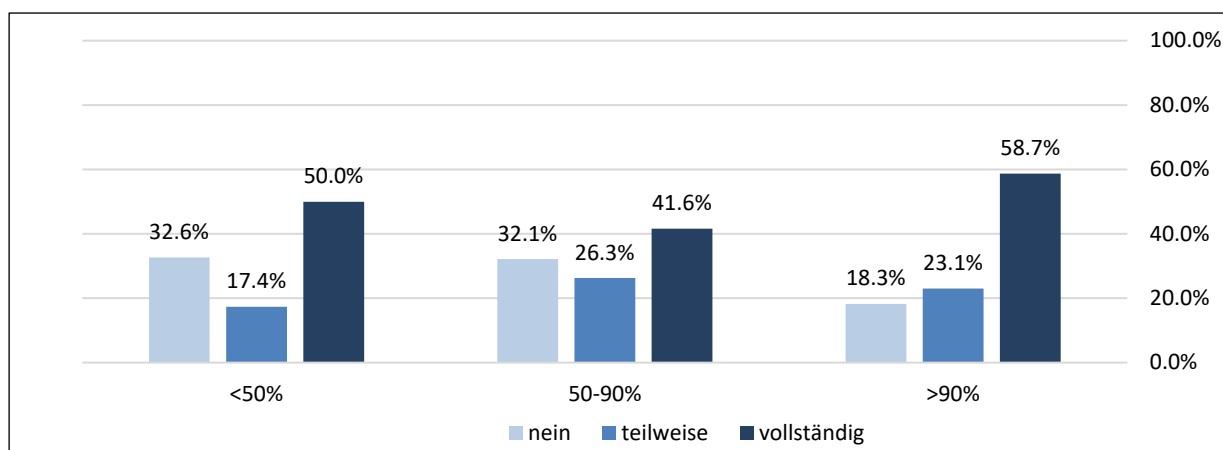
Abbildung 19: Ist die zeitliche Anrechenbarkeit der Weiterbildung angemessen?



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); Berechnungen BFH

Aus Abbildung 20 geht hervor, dass bei rund der Hälfte der Arbeitnehmenden die Kosten für die Weiterbildung vollständig übernommen wurden. Bei vollzeit Erwerbstätigen ist dieser Anteil etwas höher. Für ein Sechstel bis ein Drittel der Erwerbstätigen wurden gar keine Kosten durch die Arbeitgebenden übernommen. Es kann sein, dass dies primär die Weiterbildungen betrifft, die aus privaten Gründen besucht wurden (31%, vgl. Abbildung 13).

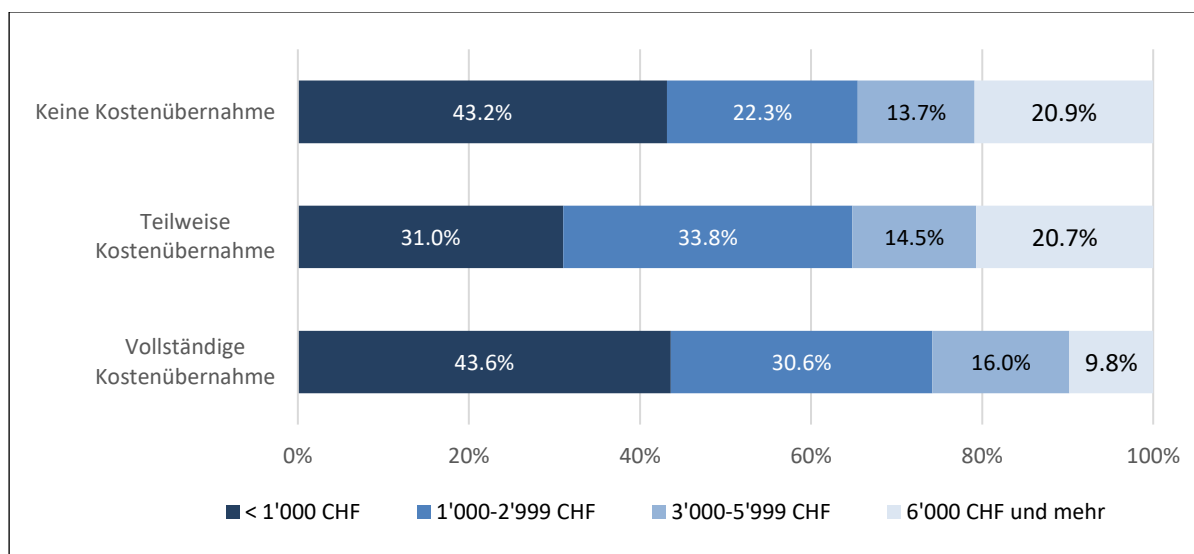
Abbildung 20: Übernahme der Weiterbildungskosten durch Arbeitgebende - nach Arbeitspensum



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Der Grad der Kostenübernahme hängt auch mit den Gesamtkosten für die Weiterbildung zusammen. Unter den vollständigen Kostenübernahmen betraf dies nur in 10% der Fälle Gesamtkosten von 6'000 Franken und mehr. Bei den teilweisen oder ganz wegfallenden Kostenübernahmen lagen 21% in dieser Höhe (vgl. Abbildung 21). Kosten von weniger als 1'000 Franken machen den grössten Anteil der vollständigen Kostenübernahmen aus (44%), aber auch den grössten Anteil von Erwerbstätigen mit Weiterbildung ohne Kostenübernahme (43%).

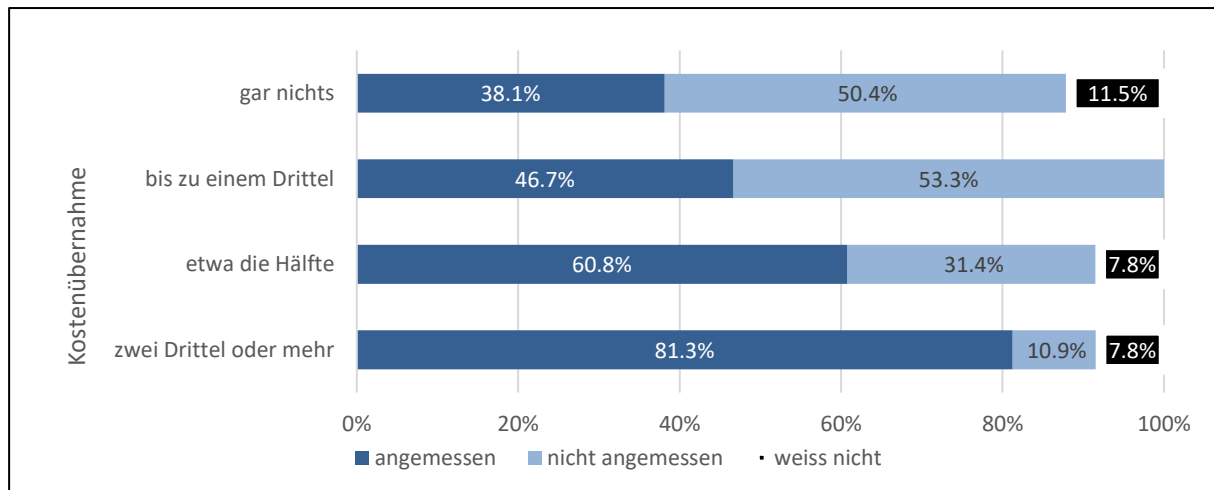
Abbildung 21: Gesamtkosten Weiterbildung nach Grad der Kostenübernahme



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Der Grad der Kostenübernahme von den Erwerbstätigen unterschiedlich beurteilt (vgl. Abbildung 22). Je höher der Grad der Kostenübernahme liegt, je eher wird die Kostenübernahme als angemessen empfunden. Auch unter den Personen, bei denen die Kosten gar nicht übernommen wurden, sind 40% damit einverstanden. Bei einer Kostenübernahme von etwa der Hälfte empfinden dies zwei Drittel als angemessen, ein Drittel als nicht angemessen. Bei Erwerbstätigen, bei denen die Arbeitgebenden mehr als zwei Drittel der Kosten übernommen haben, empfinden dies 81% als angemessen.

Abbildung 22: Ist der Grad der Kostenübernahme der Weiterbildung angemessen?

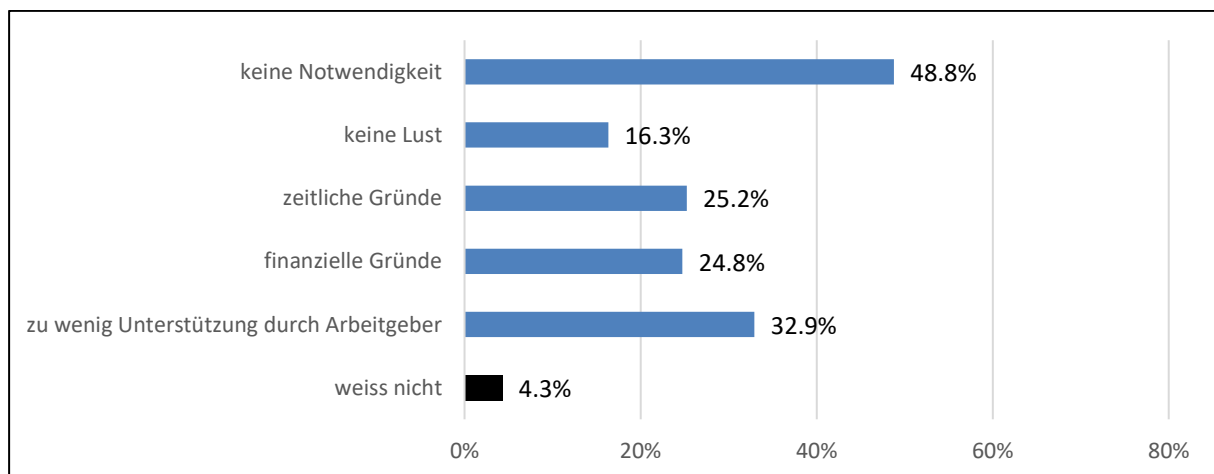


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

3.3.3 Gründe für den Nichtbesuch einer Weiterbildung

In diesem Abschnitt wird kurz beleuchtet, aus welchen Gründen Erwerbstätig keine Weiterbildung besucht haben. Wie aus Abbildung 23 hervorgeht, sah rund die Hälfte der Erwerbstätigen, die sich im letzten Jahr nicht weitergebildet haben, keine Notwendigkeit einer Weiterbildungsaktivität. Ein Viertel der Personen gab je zeitliche Gründe beziehungsweise finanzielle Gründe für den Nichtbesuch einer Weiterbildung an. Ein Drittel sah auch zu wenig Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers als Grund dafür an, dass sie keine Weiterbildung besucht hatten.

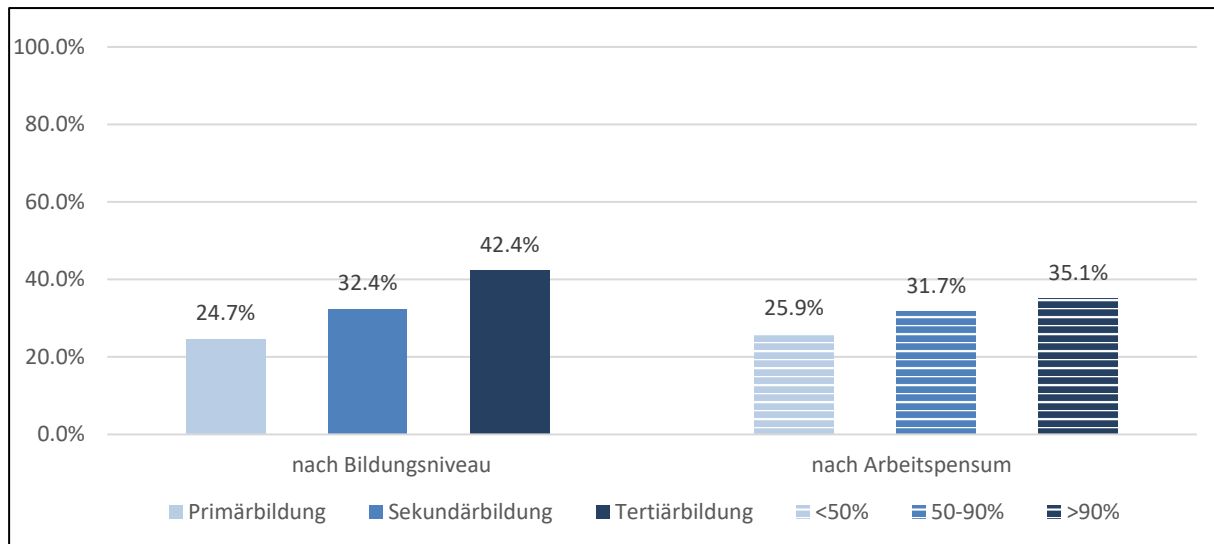
Abbildung 23: Grund für Nichtbesuch einer Weiterbildung (Mehrfachantworten)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=496, Berechnungen BFH

Der Anteil der Erwerbstätigen, die angeben, dass die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber dazu geführt hat, dass sie im letzten Jahr keine Weiterbildung besucht haben, wird in Abbildung 24 nochmals differenziert dargestellt. Es zeigt sich, dass Erwerbstätige mit Tertiärbildung die fehlende Unterstützung des Arbeitgebers häufiger als Grund angeben (42%) als Personen ohne Berufsbildungsabschluss (25%). Auch sehen sich – entgegen den Ergebnissen aus den Abbildungen Abbildung 16 Abbildung 20 für die Personen mit Weiterbildungsaktivität – Erwerbstätige in Vollzeit häufiger zu wenig durch die Arbeitgebenden unterstützt in ihren Bestrebungen nach Weiterbildung. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass von Vollzeit-erwerbstätigen eine teilweise Anrechenbarkeit der Weiterbildungszeit bzw. eine teilweise Übernahme der Kosten als unzureichend angesehen wird.

Abbildung 24: Keine Weiterbildung aufgrund zu wenig Unterstützung durch Arbeitgebende

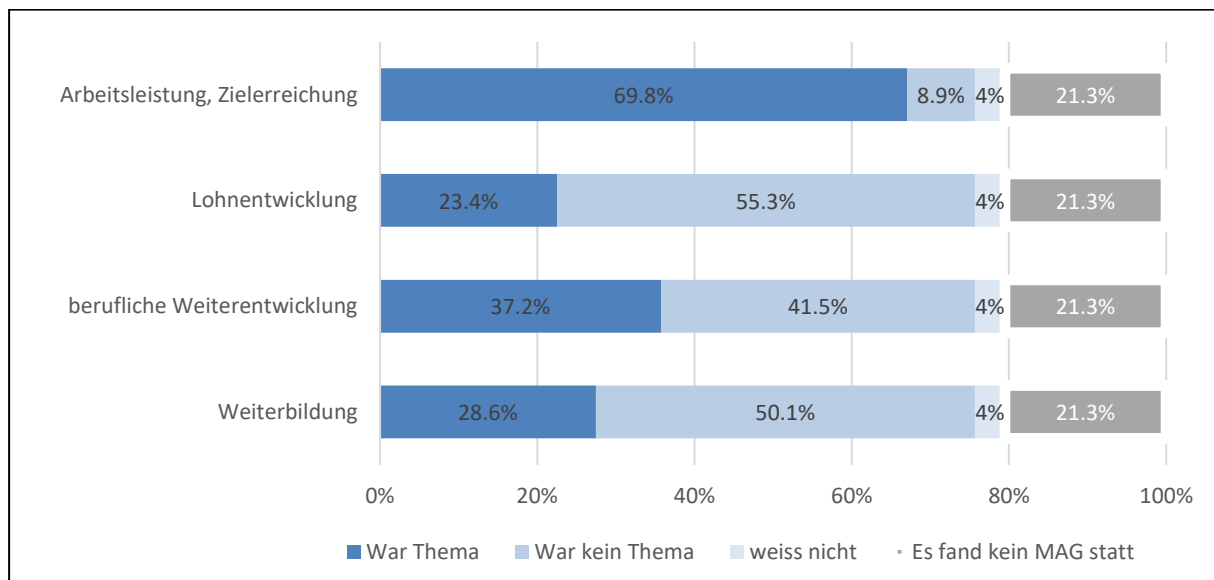


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=496, Berechnungen BFH

3.3.4 Themen des Mitarbeitergesprächs

Schliesslich ist es von Bedeutung, ob die Weiterbildung überhaupt im Mitarbeitergespräch angesprochen wird. Wie in Abbildung 25 dargestellt wird, findet bei 21% der Arbeitnehmenden kein Mitarbeitergespräch statt. Bei dieser Betrachtung wurden die selbständig Erwerbenden ausgeschlossen. Während bei 70% der Arbeitnehmenden im MAG die Arbeitsleistung besprochen wird, wird die Weiterbildung nur bei 29% der Arbeitnehmenden thematisiert. Noch seltener wird nur die Lohnentwicklung angesprochen (23%). Die berufliche Weiterentwicklung ist hingegen bei 37% der Arbeitnehmenden Thema des MAGs.

Abbildung 25: Themen des Mitarbeitergesprächs (MAG)

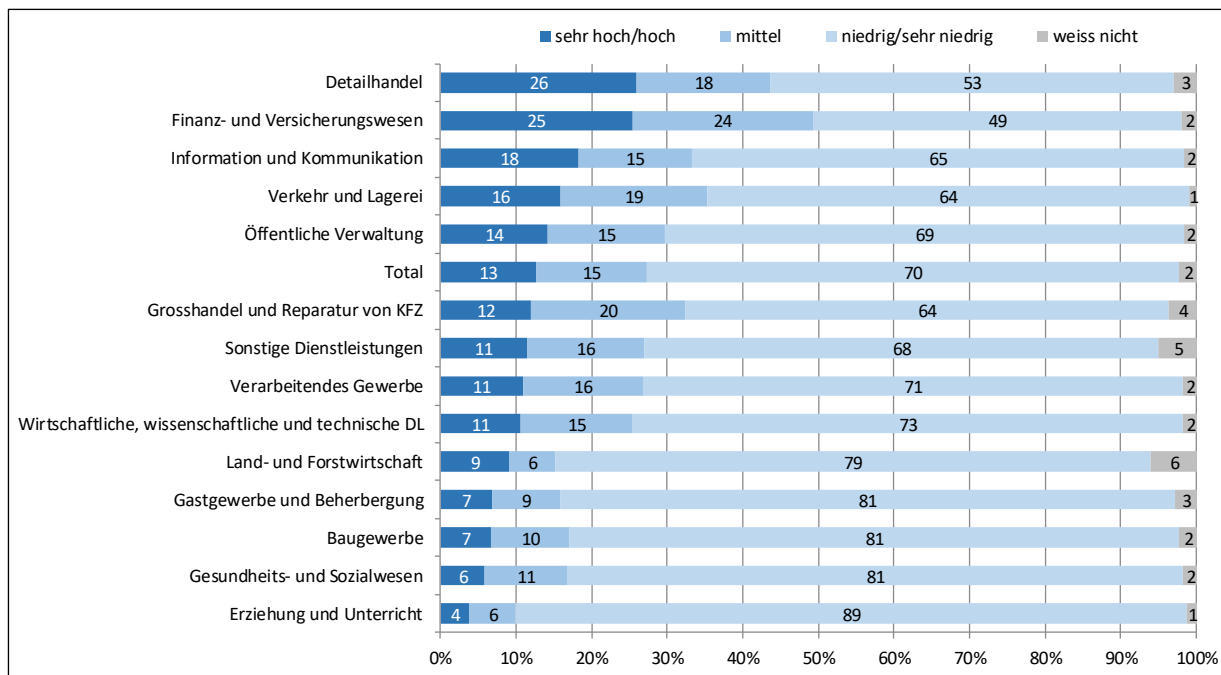


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=1'323 (ohne Selbständige), Berechnungen BFH

3.3.5 Stellenverlust infolge der Digitalisierung

Die Arbeitnehmenden wurden im Rahmen der dritten, vierten und fünften Befragungswelle gefragt, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass ihre Stelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird. Abbildung 26 zeigt die Ergebnisse für 2017, 2018 und 2019 zusammen, differenziert nach Wirtschaftszweig der Arbeitnehmenden. Im Durchschnitt über alle Branchen hinweg sind 13 Prozent der Arbeitnehmenden der Meinung, dass ihre Stelle in den nächsten 10 Jahren mit einer hohen oder sehr hohen Wahrscheinlichkeit durch digitale Technologien ersetzt wird. Dieser Anteil variiert je nach Branche zwischen 4 (Erziehung und Unterricht) und 26 Prozent (Detailhandel). Der Anteil der Arbeitnehmenden, die von einer hohen Wahrscheinlichkeit ausgehen, ist zudem in den Branchen Finanz- und Versicherungswesen, Information und Kommunikation, Verkehr und Lagerei, und öffentliche Verwaltung überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 26: Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlusts infolge der Digitalisierung in den nächsten 10 Jahren differenziert nach Branche (sortiert nach absteigendem Anteil „sehr hoch/hoch/mittel“)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017/2018/2019); Berechnungen BFH

4 Methodik

Das methodische Vorgehen der Studie orientiert sich am DGB-Index Gute Arbeit des gleichnamigen Instituts in Deutschland. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Indikator, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbildet. Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Grundlage für die Berechnung des Index ist eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmer/innen.⁵ Travail Suisse hat das Indexmodell und den Fragebogen für die Schweiz auf der Basis des DGB-Index und eines in der Deutschschweiz durchgeführten Pretests (2015) sowie der Ergebnisse der ersten und zweiten Befragungswelle weiterentwickelt und optimiert. Zusätzlich sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich⁶ und der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft (vgl. Grebner et al. 2010) in die Untersuchung eingeflossen.

In den folgenden Abschnitten werden die Indexbildung, die Indexstruktur und die Eckdaten der repräsentativen Online-Befragung der Arbeitnehmer/innen beschrieben. Der Katalog mit den einzelnen Fragen ist im Anhang aufgeführt.

4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen

Das «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse stellt die Beurteilung durch die Arbeitnehmenden ins Zentrum. Die indexbildenden Fragen folgen einem zweistufigen Befragungsprinzip, das sich mit dem wissenschaftlich abgestützten Vorgehen des DGB-Index Gute Arbeit deckt. Sie erfassen einerseits das Vorhandensein von Ressourcen und die Intensität von Belastungen. Sie fragen die Arbeitnehmenden andererseits aber auch danach, wie sehr sie sich subjektiv belastet fühlen, wenn die entsprechenden Anforderungen auftreten beziehungsweise die Ressourcen nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind.

Im „Barometer Gute Arbeit“ wird die Frage nach einer Belastung beziehungsweise nach fehlenden Ressourcen verwendet (Teilfrage A), um festzustellen, ob die Anschlussfrage (Teilfrage B) nach der Beanspruchung („Wie stark belastet Sie das?“) sinnvoll gestellt werden kann (vgl. Tabelle 1). Das Vorliegen einer Belastung wird mit der Häufigkeitsskala (sehr häufig - oft – selten – nie) gemessen, wobei die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt wird, wenn die Belastung vorkommt. Bei Ressourcen, die mit der Massskala (in sehr hohem Maß – in hohem Maß – in geringem Maß – gar nicht) gemessen werden, wird die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt, wenn die Ressource „In geringem Mass“ oder „Gar nicht“ vorhanden ist. Die Beanspruchung wird dabei ebenfalls mit vier möglichen Antworten erfasst. Die realisierten Antwortkombinationen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Werten zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei ein Index-Wert von 100 einer optimalen Arbeit entspricht und tiefere Werte mit einer schlechteren Beurteilung durch die Arbeitnehmenden einhergehen. Aus den Fragen zur Belastung und zur Beanspruchung ergeben sich jeweils zehn mögliche Antwortkombinationen bei Fragen zu Ressourcen und jeweils 13 mögliche Antwortkombinationen zu Belastungen (vgl. Holler et al. 2013, 26/27).

Tabelle 1 : Übersicht über die Indexbildung

Nr.	Ressourcen (Massskala)		Belastungen (Häufigkeitsskala)		Indexwert
	Teilfrage A = Verfügbarkeit von Ressourcen	Teilfrage B = Beanspruchung	Teilfrage A = Auftreten von Belastungen	Teilfrage B = Beanspruchung	
I	In sehr hohem Mass	nicht abgefragt	Nie	nicht abgefragt	100.00
II	In hohem Mass	nicht abgefragt	Selten	Überhaupt nicht	83.33
III	In geringem Mass	Überhaupt nicht	Oft	Überhaupt nicht	66.66
IV	Gar nicht	Überhaupt nicht	Sehr häufig	Überhaupt nicht	50.00
V	III/IV	Eher wenig	II/III/IV	Eher wenig	33.33
VI	III/IV	Eher stark	II/III/IV	Eher stark	16.66
VII	III/IV	Stark	II/III/IV	Stark	0.00

Quelle: Holler et al. (2013)

⁵ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 06.11.2019).

⁶ Quelle: <https://www.unilu.ch/fakultaeten/wf/institute-zentren-forschungsstellen/center-fuer-human-resource-management/schweizer-human-relations-barometer/ergebnisse/ausgaben/schweizer-hr-barometer-2018/> (Stand: 06.11.2019).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2018 38 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. Diese fliessen in die Auswertungen der Jahre 2015 bis 2019 ein. Die 38 Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese 20 Kriterien wurden zu 6 Teilindizes mit folgenden Themen verdichtet: Belastung, Entlastung, Sinn der Arbeit und Wertschätzung, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven sowie Vertrauen und Zufriedenheit. Die 6 Teilindizes wiederum können zu den drei Hauptindizes „Gesundheit“, „Motivation“ und „Sicherheit“ aggregiert werden. Die fehlenden Werte wurden variablenweise ausgeschlossen, um nicht zu viele Fälle von der Berechnung der Gesamt- und Teilindizes auszuschliessen. In Tabelle 2 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindex *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 2: Indexstruktur

Hauptindizes (N=3)	Teilindizes (N=6)	Kriterien (N=20)	Items (N=38)
Gesundheit	Belastung	Körperliche Belastung	Ungünstige Körperhaltung Körperlich schwere Arbeit
		Präsentismus	Arbeiten wenn krank
		Stress	Termin Druck Unterbrechung der Arbeit Stress
		Zeitliche Belastung	Überstunden Erreichbarkeit Überlange Arbeitstage Verkürzte Pausen
		Psychische Belastung	Gefühle zeigen Emotionale Erschöpfung
	Entlastung	Erholungszeit	Freie Zeit für Erholung Ferien
		Gesundheitsförderung	Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber
		Arbeitsplatz	Ausstattung Arbeitsplatz Umwelteinflüsse Arbeitsplatz
Motivation	Sinn der Arbeit und Wertschätzung	Gesellschaftliche Ebene	Beitrag für Gesellschaft
		Betriebliche Ebene	Wertschätzung Vorgesetzter Informationen über Unternehmen Unterstützung Vorgesetzter
		Individuelle Ebene	Identifikation mit P/DL des AG
	Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Gestaltungsmöglichkeiten	Einfluss auf Arbeitsmenge Einfluss auf Arbeitszeiten
		Vereinbarkeit	Vereinbaren mit Familienleben
		Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegschancen Förderung Weiterbildung Mitarbeitergespräch
Sicherheit	Perspektiven	Kurzfristig	Sorgen um Arbeitsplatz
		Mittelfristig	Zunahme der Arbeitsbelastung Finden vergleichbarer Job Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz
		Langfristig	Pensionsalter
	Vertrauen und Zufriedenheit	Vertrauen	Arbeitgeber ehrlich Arbeitgeber fair
		Zufriedenheit	Zufriedenheit Arbeit Zufriedenheit Karriere
		Einkommen	Einkommen angemessen

In Anlehnung an Holler et al. (2013)

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2019

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2019 wurde von der intervista AG durchgeführt. Die Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben. Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz, insbesondere in den untersuchten Altersgruppen bis 65 Jahre, ist eine repräsentative Erhebung mit Hilfe eines Online-Panels möglich.⁷

Die Zielgruppe der Befragung entspricht der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz. Dabei wurden Personen zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20 Prozent zufällig ausgewählt. Die Stichprobe enthält grundsätzlich sowohl Angestellte als auch Selbstständigerwerbende. Bei einzelnen Auswertungen wurden die Selbstständigerwerbenden ausgeschlossen. Personen in Ausbildung wurden nur berücksichtigt, sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung gleichzeitig mit einem minimalen Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen). Die Zufallsstichprobe wurde der nationalen Struktur entsprechend nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht (2 Kategorien), Alter (3 Kategorien), Pensum und Geschlecht (4x2 Kategorien), Unternehmensgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Bruttojahreseinkommen (5 Kategorien) und BFS-Grossregion (7 Kategorien). In allen Jahren wurden je 1'400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 100 zusätzliche Interviews (Kanton Tessin) für die regionalen Auswertungen zur Verfügung. Die Befragungen fanden in den Monaten Mai bis Juni in den Jahren 2015 bis 2018 statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

Die Befragung der Arbeitnehmenden in drei für sich repräsentativen Wellen erlaubt es, zwei Arten von Auswertungen anzufertigen. Einerseits ist es möglich auf Ebene der Hauptindizes, der Teilindizes, der Kriterien und der Items Unterschiede zwischen den Jahren festzustellen und andererseits können mit den für alle Wellen zusammengeführten Daten allfällige Unterschiede in den Merkmalen untersucht werden. Ob die Index-Mittelwerte für die einzelnen Jahre und für die verschiedenen Ausprägungen der Merkmale sich statistisch signifikant unterscheiden, wird jeweils mit Hilfe eines zweiseitigen T-Tests unter der Annahme von identischen Varianzen überprüft. Dabei wurde die Bonferronikorrektur angewendet, um die Alphafehler-Kumulierung bei multiplen Vergleichen zu neutralisieren.

⁷ Quelle: <https://www.intervista.ch/de/panel> (Stand: 06.11.2019).

5 Literaturverzeichnis

Fischer, Gabriel (2015): «Barometer Gute Arbeit». Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden, Bern: Travail Suisse

Fritschi, Tobias et al. (2016): «Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016, Bern: Berner Fachhochschule

Grebner, Simone et al. (2010): Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit, Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Holler, Markus et al. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit, Stadtbergen (DE): Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES

Oesch, Thomas & Fritschi, Tobias (2018): "Barometer Gute Arbeit". Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden - Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2018, Bern: Berner Fachhochschule

Oesch, Thomas et al. (2017): "Barometer Gute Arbeit". Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden - Ergebnisse für die Jahre 2015, 2016 und 2017, Bern: Berner Fachhochschule

6 Anhang: Fragebogen der Erhebung im Jahr 2019

Item	Kriterium	Index	Teilindex	
			Gesundheit	
			Belastung	
1	Körperliche Belastung		Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass sie bei Ihrer Arbeit XXX eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
2			Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben oder tragen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben oder tragen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
3	Präsentismus		Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch dann arbeiten wenn Sie krank sind?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX auch dann arbeiten wenn Sie krank sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
4	Stress		Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX unter Termindruck arbeiten müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
5			Wie häufig müssen Sie ihre Arbeit wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Ihre Arbeit wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
6			Wie häufig fühlen Sie sich durch ihre Arbeit gestresst?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie sich durch Ihre Arbeit XXX gestresst fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
7	Zeitliche Belastung		Wie häufig kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Überstunden leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
8			Wie häufig wird erwartet, dass sie ausserhalb Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX ausserhalb Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
9			Wie häufig kommt es vor, dass Sie überlange Arbeitstage (mehr als 10 Stunden) leisten?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX überlange Arbeitstage (mehr als 10 Stunden) leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

10		Wie häufig kommt es vor, dass Sie Pausen abkürzen oder ganz ausfallen lassen (müssen)?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
		Wenn Sie selten, oft oder sehr häufig Pausen abkürzen oder ausfallen lassen, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
11	Psychische Belastung	Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, wo mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
		Sie haben angegeben, dass Sie XXX nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
12		Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
		Sie haben angegeben, dass Sie sich am Ende eines Arbeitstages XXX emotional erschöpft fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Entlastung	
13	Erholungszeit	Verfügen Sie über genügend freie Zeit pro Woche, um sich von der Arbeit zu erholen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend freie Zeit pro Woche verfügen, um sich von der Arbeit zu erholen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
14		Verfügen Sie über genügend Ferien und freie Tage, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend Ferien und freie Tage verfügen, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
15	Gesundheitsförderung	Reichen die Massnahmen, die Ihr Arbeitgeber für die Förderung ihrer Gesundheit anbietet?	Keine Massnahmen vorhanden/ Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit keine Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit XXX ausreichende Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
16	Arbeitsplatz	Entspricht die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen XXX entspricht (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

17			Entsprechen die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen XXX entsprechen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Motivation	
			Sinn der Arbeit und Wertschätzung	
18	Gesellschaftliche Ebene		Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe haben Sie XXX den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
19	Betriebliche Ebene		Bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen XXX Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
20			Werden Sie rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe werden Sie XXX rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
21			Unterstützt Sie Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn Sie Probleme bei der Arbeit haben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn Ihre vorgesetzte Person sie bei Problemen gar nicht oder in geringem Mass unterstützt, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
22	Individuelle Ebene		Identifizieren Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber und seinen Produkten/Dienstleistungen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn Sie sich gar nicht oder in geringem Mass mit Ihrem Arbeitgeber identifizieren, wie stark belastete Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten	
23	Gestaltungsmöglichkeiten		Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die Sie erledigen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

24		Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
25	Vereinbar- keit	Können Sie ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit XXX mit Ihrem Privatleben vereinbaren können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
26	Entwick- lungsmög- lichkeiten	Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in Ihrem Unternehmen XXX Aufstiegschancen haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
27		Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
28		Erleben Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich?	Es findet kein Gespräch statt/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Wenn es kein Mitarbeitergespräch gibt oder dies nur in geringem Mass konstruktiv ist, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Sicherheit	
		Perspektive	
29	Kurzfristig	Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
30	Mittelfristig	Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

31		Was würden Sie sagen: Wenn Sie Ihre derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würden, wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass es für Sie XXX einfach wäre, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
32		Haben Sie Einfluss auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz XXX Einfluss haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
33	Langfristig	Ganz allgemein gefragt: Könnten Sie sich vorstellen ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, Sie könnten sich XXX vorstellen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Vertrauen und Zufriedenheit	
34		Erleben sie Ihren Arbeitgeber als ehrlich und vertrauensvoll?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
	Vertrauen	Sie haben angegeben, dass Sie Ihren Arbeitgeber XXX als ehrlich und vertrauensvoll erleben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
35		Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber fair behandelt?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie sich von Ihrem Arbeitgeber XXX fair behandelt fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
36		Ganz allgemein gefragt: Sind Sie mit ihrer Arbeit zufrieden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
	Zufriedenheit	Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrer Arbeit XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
37		Sind Sie mit Ihrem Karriereverlauf zufrieden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrem Karriereverlauf XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
38	Einkommen	Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie Ihr Einkommen für XXX angemessen halten, wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht