

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5001

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5001



Nutzungsbestimmungen

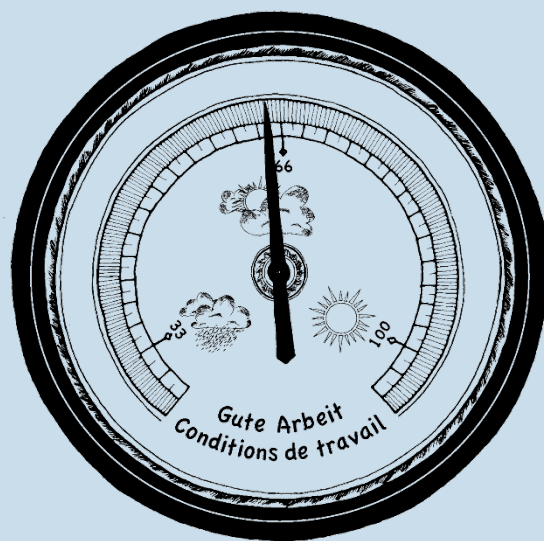
Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in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

Medienkonferenz vom 28. November 2024

«Barometer Gute Arbeit» Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2024



Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2024

Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz. Dafür müssen Verbesserungsbedarf sowie Veränderungen und Entwicklungen stetig eruiert und antizipiert werden. Um die Arbeitsbedingungen regelmässig direkt durch die Arbeitnehmenden bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Die hier vorliegende Analyse beleuchtet die wichtigsten Ergebnisse der zehnten Durchführung. Zusätzlich werden in den Themenbereichen gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Weiterbildung Schwerpunkte gesetzt und vertiefte Auswertungen vorgenommen.

Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik, Travail.Suisse

Auf Basis einer repräsentativen Befragung beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit, dabei wird gute Arbeit als zukunftsfähige Arbeit verstanden und folgt der Vorstellung, dass diese die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt mit dem Departement Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) geführt, ausgewertet und publiziert. Der Gesamtindex besteht aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit. Diese drei Dimensionen werden in sechs Teildimensionen aufgeteilt, welche wiederum aus zwanzig Kriterien bestehen. Die Kriterien stellen sich aus verschiedenen Fragen (Items) zusammen.

Im hier vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen einerseits sowie den beiden Vertiefungen in den Bereichen gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Weiterbildung präsentiert.

In der **Dimension Gesundheit** wird nach wie vor der Stress und die psychischen Belastungen am negativsten beurteilt. Diese Kriterien erzielten deutlich die schlechtesten Ergebnisse im gesamten «Barometer Gute Arbeit». Über 40 Prozent der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst und die emotionale Erschöpfung am Ende eines Arbeitstages ist kontinuierlich im Steigen begriffen. So geben sechs von sieben Arbeitnehmenden (84.2 %) an, mindestens gelegentlich nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Und der Anteil der oft oder sehr häufig Erschöpften ist seit 2021 um 3.5 Prozentpunkte gestiegen. Neben gesundheitlichen Risiken hat dies auch Auswirkungen auf die Volkswirtschaft. 14.6 Prozent halten es für wahrscheinlich aufgrund des Stresses im nächsten Jahr ihren Arbeitsplatz zu wechseln – dies entspricht über 777'000 Arbeitnehmenden.

In der **Dimension Sicherheit** gibt es über die Zeit markante Verschiebungen bei der Einschätzung wie leicht die Arbeitnehmenden bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Anstellung finden. Die zurzeit tiefe Arbeitslosenquote und der verbreitet spürbare Arbeitskräftemangel führen dazu, dass heute über 47 Prozent der Arbeitnehmenden die Stellensuche als einfach erachten, während dieser Anteil noch vor einigen Jahren über 10 Prozentpunkte tiefer lag.

In der **Dimension Motivation** werden grundsätzlich die höchsten Werte im gesamten «Barometer Gute Arbeit» erzielt. Verbesserungspotenzial besteht vor allem noch bei der Gestaltbarkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten. So geben über 40 Prozent an, keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitszeiten und beinahe 60 Prozent kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben. Ebenfalls über 40 Prozent berichten über zu wenig Unterstützung durch die

Arbeitgebenden bei der Weiterbildungsteilnahme. Ausserdem bestätigt sich die Benachteiligung von Arbeitnehmenden mit Teilzeitpensen. Sowohl bei der Frage, ob die Weiterbildung an die Arbeitszeit angerechnet werden kann wie auch bei der direkten finanziellen Beteiligung, erfahren Vollzeit-Angestellte deutlich mehr Unterstützung als Teilzeit-Angestellte.

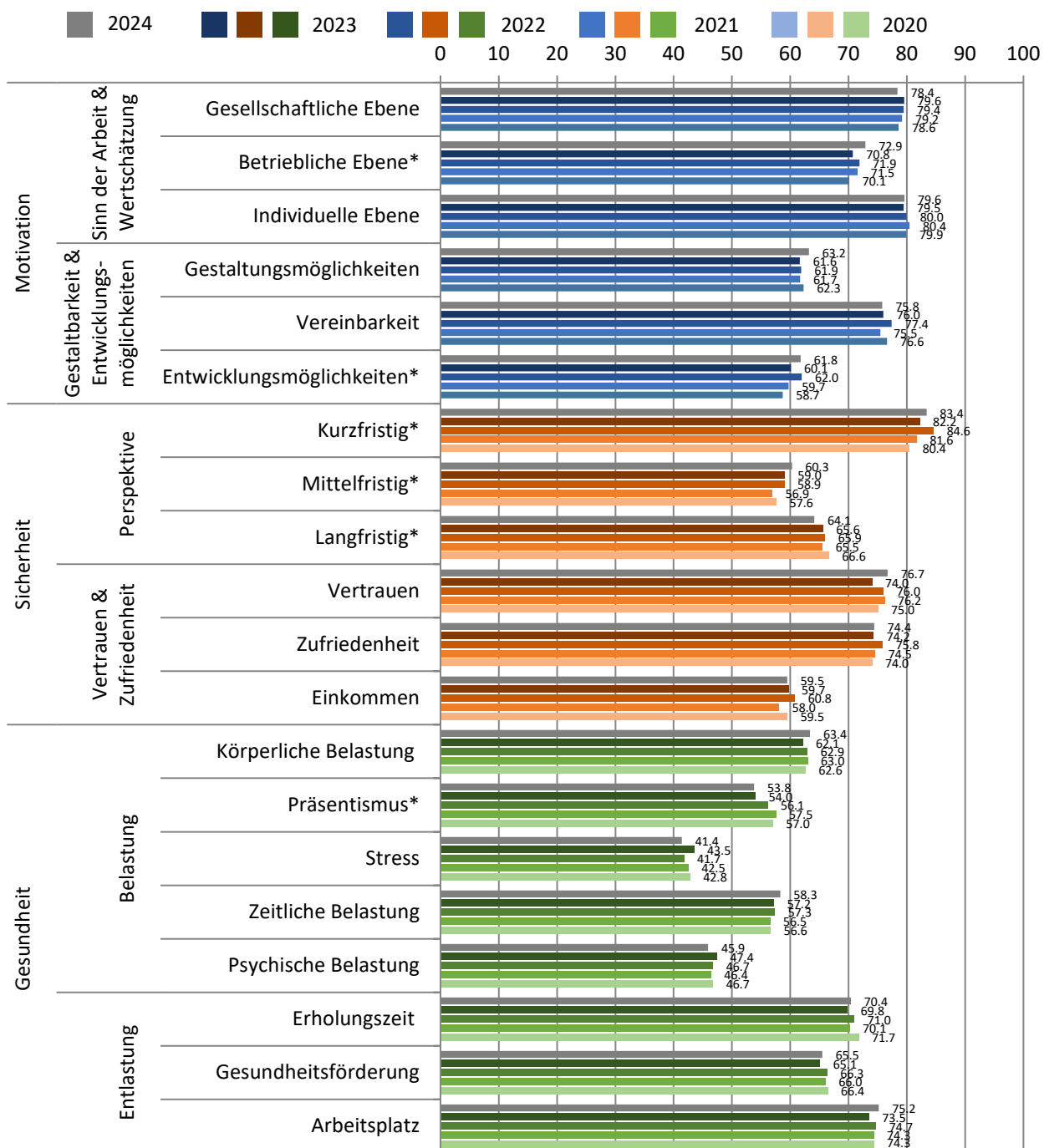
Im **Themenbereich Weiterbildung** werden ausserdem in einem Fokus noch zusätzliche Auswertungen vorgenommen. Dies ermöglicht einen Vergleich mit dem Jahr 2019. Es zeigt sich, dass über die letzten fünf Jahre die Unterstützung der Arbeitnehmenden für Weiterbildung zugenommen hat. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass sich diese Zunahme der Unterstützung in erster Linie auf zur Verfügung gestellte Arbeitszeit und weniger auf direkte finanzielle Unterstützung bezieht. Weiter ist die Unterstützung bei grösseren Unternehmen gegenüber den KMU deutlich ausgeprägter vorhanden und auch zwischen den einzelnen Branchen werden grosse Unterschiede deutlich. Auffallend ist ausserdem, dass zwar 2024 gegenüber 2019 deutlich öfter Mitarbeitergespräche (MAG) geführt werden, dass aber nach wie vor nur bei gut jedem vierten MAG auch eine mögliche Weiterbildung thematisiert wird.

Ein zweiter Fokus wird im diesjährigen «Barometer Gute Arbeit» im Bereich **gesundheitliche Beeinträchtigungen** gesetzt. Die Ergebnisse zeigen, dass knapp ein Drittel der Arbeitnehmenden gesundheitlich beeinträchtigt sind und dass dabei jeder und jede zweite in der Arbeit eingeschränkt wird. Auffallend dann, dass auch bei der grossen Mehrheit der gesundheitlich stark beeinträchtigten Personen keine Anpassung des Arbeitsplatzes stattfindet. Weiter fühlen sich 11.7 Prozent der Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen benachteiligt – es sind dies mehr als aufgrund eines Migrationshintergrundes (10.5%) oder des Geschlechts (5.5%).

1 Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt aber Stress und Erschöpfung als grösste Problembereiche: Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen

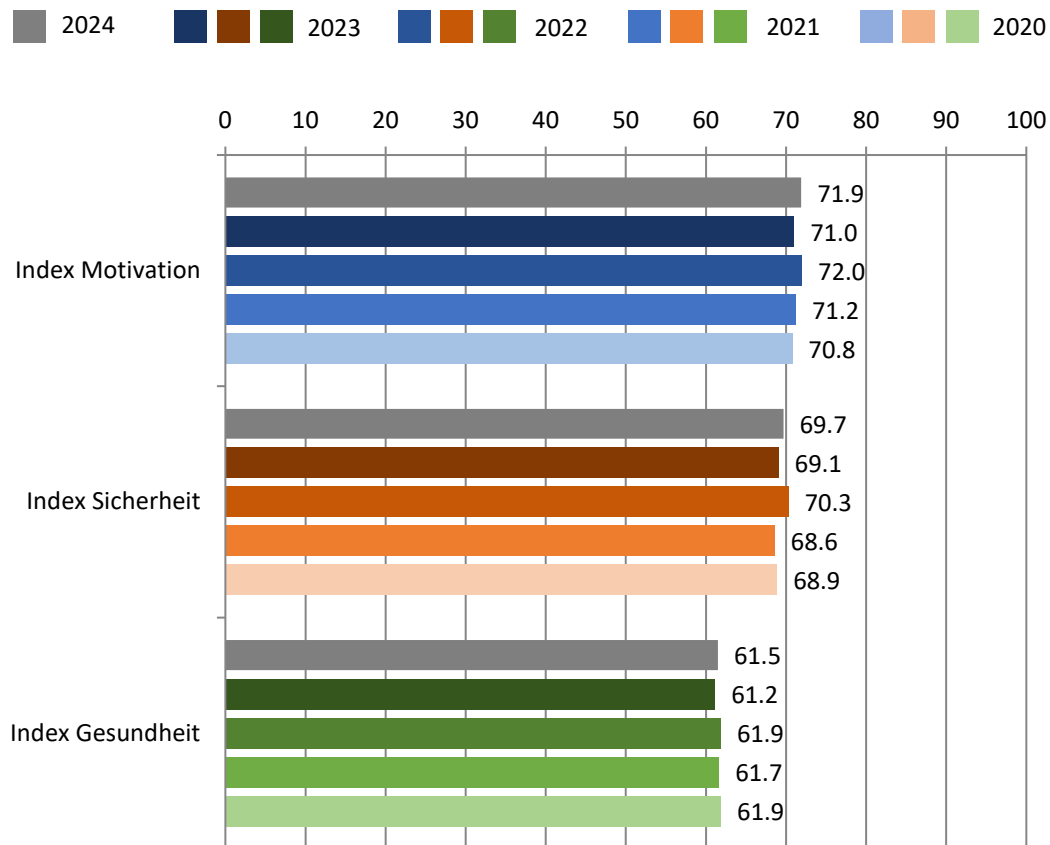
In Abbildung Z1 ist die Gesamtübersicht der 20 Kriterien aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten fünf Jahre abgebildet.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2020 bis 2024



Aus den Kriterien der jeweiligen Dimensionen werden die Indexwerte nach Dimension berechnet. **Abbildung Z2** zeigt die Entwicklung der drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten fünf Jahre.

Abbildung Z2: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 3 Dimensionen für die Jahre 2020 bis 2024

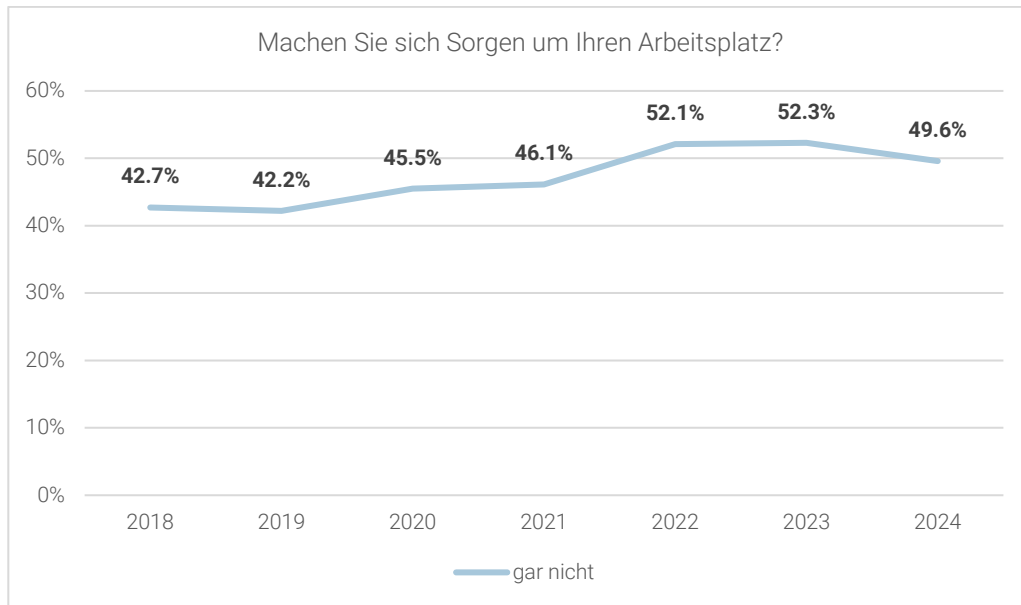


2 Dimension Sicherheit: Abnehmende Angst vor Jobverlust – Arbeitskräftemangel zeichnet sich deutlich ab

In der Dimension Sicherheit weisen vier der sechs Kriterien leicht höhere Werte aus als im Vorjahr.

Die Tendenz der vergangenen Jahre, dass sich insbesondere die Perspektiven der Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt verbessert haben, setzt sich auch dieses Jahr fort. Besonders in Bezug auf die kurz- und mittelfristigen Aussichten hinsichtlich der Jobsicherheit ist die Arbeitszufriedenheit in den letzten Jahren gestiegen (vgl. **Abbildung Z1**). Der Anteil Personen, die sich gar keine Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen ist zwar im Vergleich zum Vorjahr gesunken, liegt aber nach wie vor um die 50 Prozent (vgl. **Abbildung 1**). Zudem schätzen die Befragten ihre Mobilität auf dem Arbeitsmarkt als zunehmend einfacher ein und sind häufiger der Meinung, im Falle eines freiwilligen oder unfreiwilligen Jobverlusts eine vergleichbare Stelle zu finden (mittelfristige Perspektive) (vgl. **Abbildung 2**).

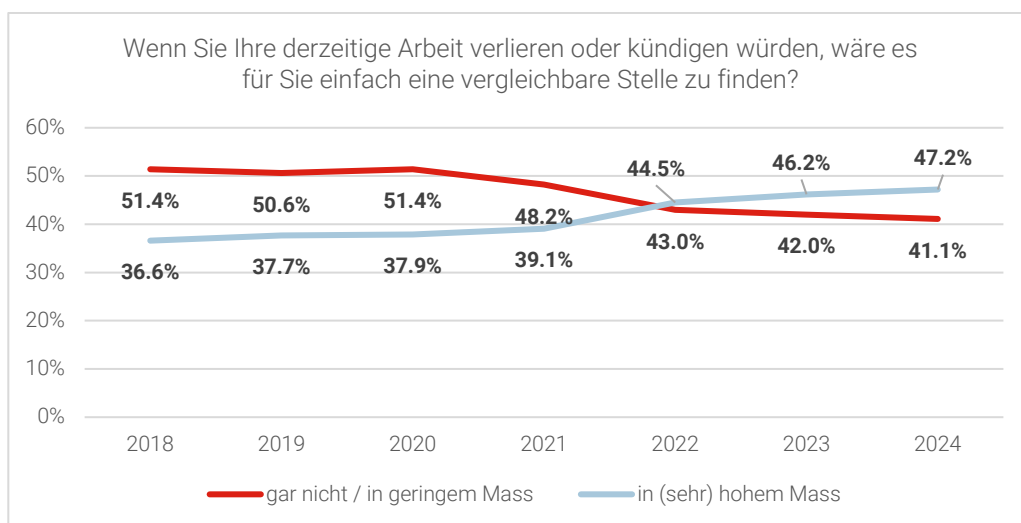
Abbildung 1: Entwicklung der Sorge um den Arbeitsplatz 2018-2024 (in Prozent)



Die in den vergangenen Jahren festgestellte zunehmende Einschätzung der individuellen Arbeitsmarktmobilität nimmt weiter zu. Während in den Jahren 2018 bis 2021 noch mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden der Meinung war, nur eingeschränkte oder gar keine Arbeitsmarktmobilität zu besitzen, ist dieser Anteil von 51.4 Prozent im Jahr 2018 auf 41.1 Prozent im Jahr 2024 deutlich gesunken. In den vergangenen drei Jahren erwartet hingegen die Mehrheit der Arbeitnehmenden keine grösseren Schwierigkeiten bei einem Jobwechsel (vgl. **Abbildung 2**).

Diese Veränderung lässt sich offensichtlich sowohl auf die sehr niedrige Arbeitslosenquote als auch auf den spürbaren Fachkräftemangel zurückführen. Dennoch bleibt eine beachtliche Gruppe von 41,1 Prozent, die bezweifelt, im Falle eines Jobverlusts eine vergleichbare Stelle zu finden. Diese Unsicherheit ist oft mit Existenzängsten verbunden und führt zu einer belastenden Situation.

Abbildung 2: Veränderung der Arbeitsmarktmobilität 2018-2024 (in Prozent)



3 Dimension Motivation: Gestaltungsmöglichkeiten und Förderung der Weiterbildung mit Luft nach oben

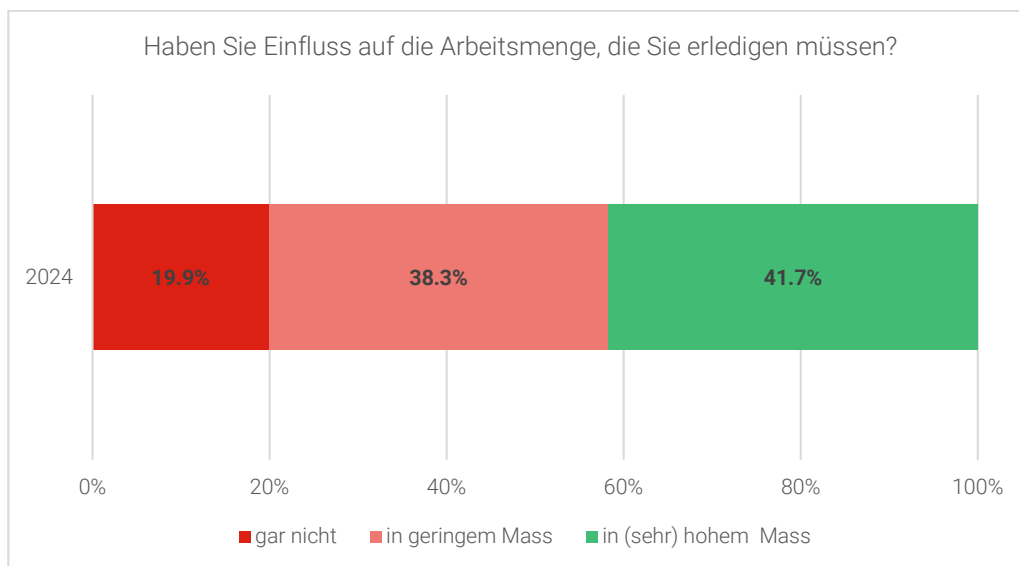
In der Dimension Motivation weisen vier der sechs Kriterien leicht höhere Werte aus als im Vorjahr.

Die Dimension Motivation ist traditionell die am besten bewertete Dimension im Barometer Gute Arbeit. Insbesondere die Teildimension Sinn der Arbeit und Wertschätzung fällt im Vergleich mit den übrigen Teildimensionen positiv mit hohen Werten auf. Im Gegenzug sind es insbesondere die Kriterien Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die hier mit tiefen Indexwerten auffallen (**vgl. Tabelle Z1**).

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich zwar sowohl bei den Gestaltungsmöglichkeiten wie auch bei den Entwicklungsmöglichkeiten eine leicht positive Entwicklung, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass sich diese beiden Bereiche mit Indexwerten rund um 60 nach wie vor auf einem verhältnismässig tiefen Niveau befinden. Insbesondere bei den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden sowie bei der Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmenden besteht noch grosses Verbesserungspotenzial.

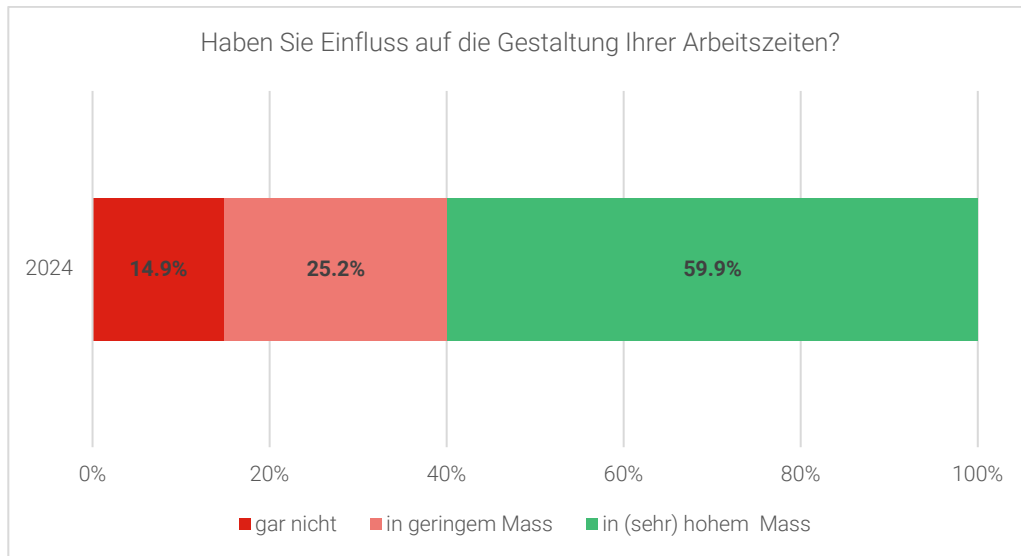
Der Gestaltungsspielraum der Beschäftigten wird zum einen durch die Frage nach dem Einfluss auf die Arbeitsmenge, zum anderen durch die Frage nach dem Einfluss auf die Arbeitszeiten erfasst. Die Ergebnisse der diesjährigen Umfrage zeigen, dass über die Hälfte der Beschäftigten (58,2 %) keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge hat (**vgl. Abbildung 3**).

Abbildung 3: Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitsmenge 2024 (in Prozent)



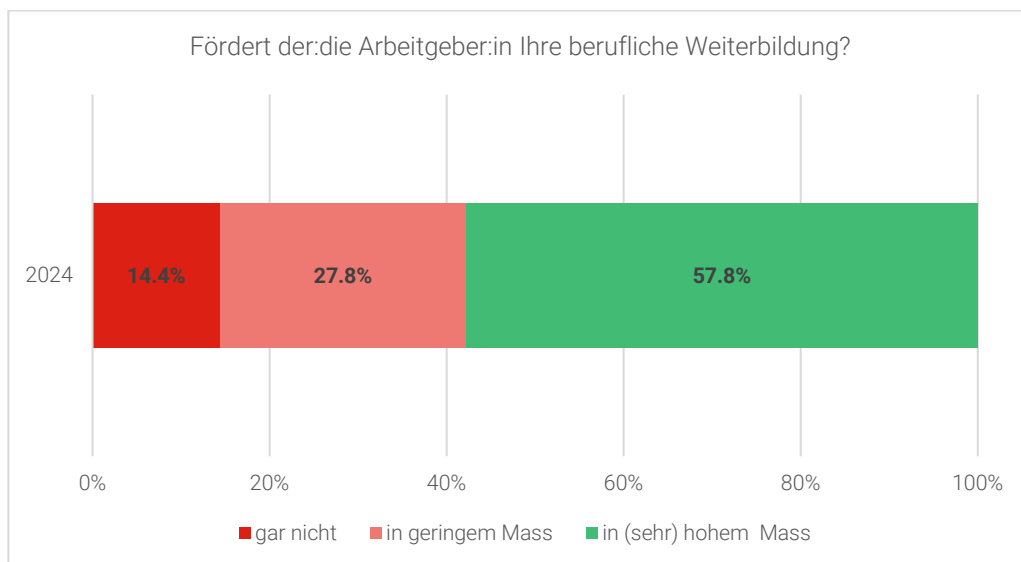
Bezüglich des Einflusses der Arbeitnehmenden auf die Arbeitszeiten zeigen die Daten, dass knapp 60% der Arbeitnehmenden in (sehr) hohem Mass Spielraum bei der Gestaltung der Arbeitszeiten haben. Demgegenüber stehen insgesamt 40.1% der Arbeitnehmenden, die keinen (14.9%) oder nur einen geringen (25.2%) Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben (**vgl. Abbildung 4**).

Abbildung 4: Gestaltungsspielraum – Einfluss auf die Arbeitszeiten 2024 (in Prozent)



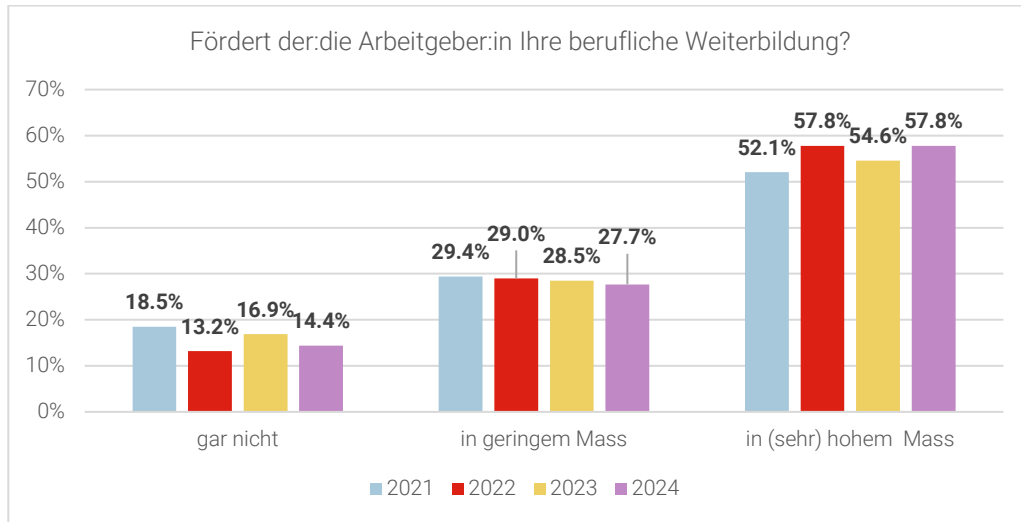
Wie bereits zu Beginn des Kapitels angedeutet, gibt es auch bei den Entwicklungsmöglichkeiten und damit der Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden ein grosses Potenzial für Verbesserungen. 42.2 Prozent der Befragten geben nämlich an, dass die Arbeitgebenden ihre Weiterbildung gar nicht (14.4%) oder nur in geringem Mass (27.8%) fördern. Eine Mehrheit von 57.8 Prozent der Befragten gibt hingegen an, von ihren Arbeitgebenden in ihrer beruflichen Weiterbildung gefördert zu werden (**vgl. Abbildung 5**). Dies entspricht einer Zunahme von 3.2 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

Abbildung 5: Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende 2024 (in Prozent)



Vergleicht man die Daten der Befragungsrunde 2024 mit den Ergebnissen der drei Vorjahre, so zeigt sich, dass sich die Zahlen nach einem Rückgang im letzten Jahr wieder denjenigen von 2022 annähern (**vgl. Abbildung 6**). Insgesamt ist das Bild uneinheitlich, zeigt in der Tendenz aber doch eine zunehmende Weiterbildungsförderung durch die Arbeitgebenden in den letzten Jahren. Es wird interessant sein zu sehen, ob sich diese Tendenz im Barometer 2025 verfestigen kann.

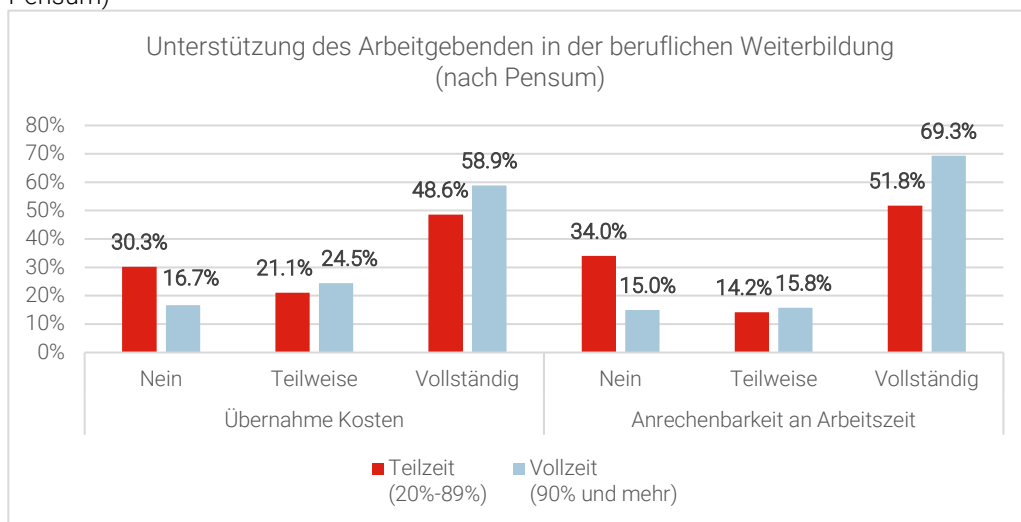
Abbildung 6: Entwicklung der Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende 2021-2024 (in Prozent)



Eine genauere Betrachtung der von den Arbeitgebenden in der Weiterbildung geförderten Arbeitnehmenden zeigt jedoch grosse Disparitäten zwischen Vollzeit- und Teilzeitangestellten (**vgl. Abbildung 7**). Sowohl bei der Übernahme der Weiterbildungskosten als auch bei der Anrechenbarkeit der für die Weiterbildung aufgewendeten Zeit an die Arbeitszeit erhalten Vollzeitangestellte eine deutlich bessere Unterstützung als Teilzeitangestellte. So können sich 69.3 Prozent der Vollzeitangestellten die Weiterbildung vollständig als Arbeitszeit anrechnen lassen, wohingegen dies bei Teilzeitangestellten nur bei 51.8 Prozent der Fall ist. 34 Prozent der Teilzeitangestellten (ggü. 15% bei Vollzeitangestellten) können sich die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit gar nicht an die Arbeitszeit anrechnen lassen.

Auch hinsichtlich der Kostenübernahme der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden zeigen sich Unterschiede zwischen den Vollzeit- und den Teilzeitangestellten. Während rund jeder und jede Dritte (30.3 Prozent) Teilzeitangestellte keine finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erhalten, ist dies nur bei jedem und jeder sechsten (16.7 Prozent) der Vollzeitangestellten der Fall (**vgl. Abbildung 7**).

Abbildung 7: Unterstützung des Arbeitgebenden in der beruflichen Weiterbildung (nach Pensum)



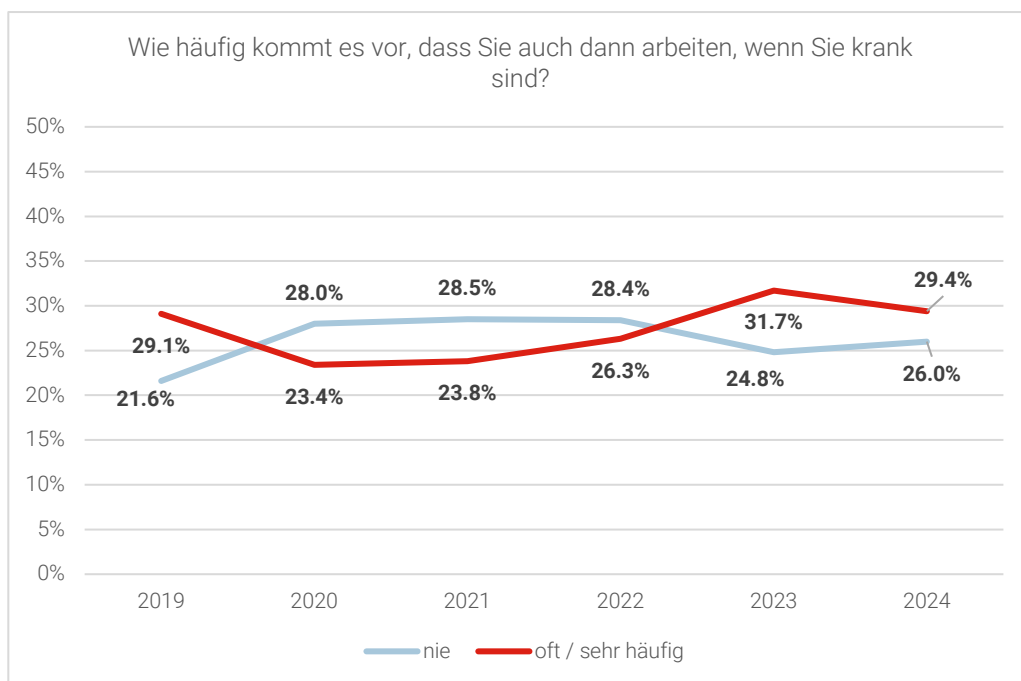
4 Dimension Gesundheit: Erschöpfung und Absicht zum Stellenwechsel aufgrund von Stress am Arbeitsplatz

In der Dimension Gesundheit weisen fünf der acht Kriterien leicht höhere Werte aus als im Vorjahr.

Die Dimension Gesundheit erreicht innerhalb des «Barometer Gute Arbeit» die tiefsten Werte (**vgl. Abbildung Z2**). Insbesondere die Kriterien Stress, psychische Belastung sowie Präsentismus werden deutlich unterdurchschnittlich beurteilt, haben sich im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert und weisen 2024 mit den allgemein tiefsten Indexwerten auf die grössten Problembereiche bei den Arbeitsbedingungen hin (**vgl. Abbildung Z1**).

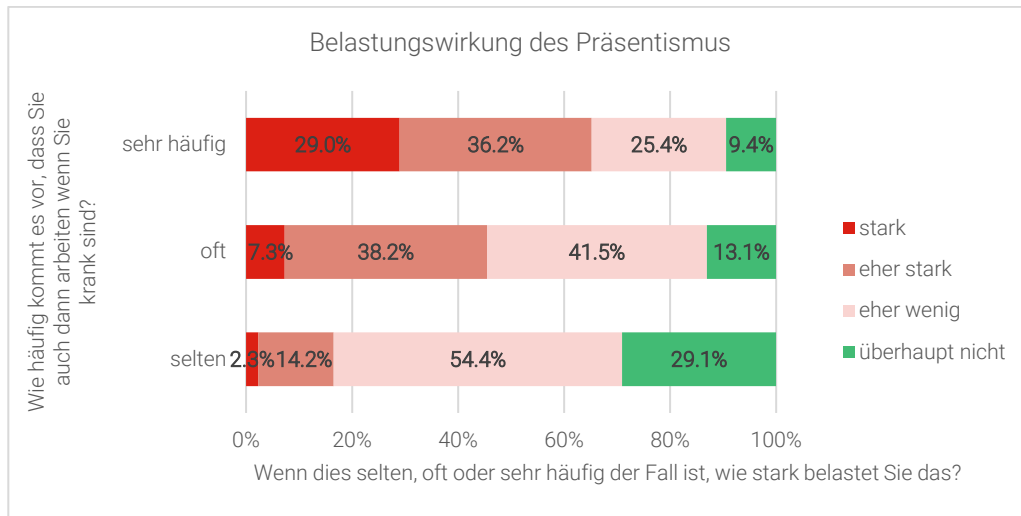
Nach einem starken Rückgang während der Covid-Pandemie war der Präsentismus im Jahr 2023 wieder stark angestiegen und hatte ein höheres Niveau als noch vor der Pandemie erreicht. Die Daten für 2024 zeigen nun einen leichten Rückgang des Präsentismus. Er bleibt jedoch hoch und entspricht in etwa dem Niveau von vor der Pandemie. So geben 29,4 Prozent der Befragten an, oft oder sehr häufig trotz Krankheit zu arbeiten (**vgl. Abbildung 8**). Nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, nie zu arbeiten, wenn sie krank sind.

Abbildung 8: Entwicklung von Präsentismus während und nach der Covid-19-Pandemie 2019-2024 (in Prozent)



Präsentismus ist für fast zwei Drittel der Befragten eine Belastung. 65,2 Prozent der Befragten, die sehr häufig arbeiten, obwohl sie krank sind, geben an, dass dies für sie eine (eher) starke Belastung darstellt (**vgl. Abbildung 9**). Nur 9,4 Prozent dieser Personen geben an, dass es für sie überhaupt keine Belastung darstellt. Auch bei denjenigen, die häufig arbeiten, obwohl sie krank sind, wirkt sich Präsentismus stark belastend aus. 45,5 Prozent dieser Arbeitnehmenden geben an, dass sie dies (eher) stark belastet.

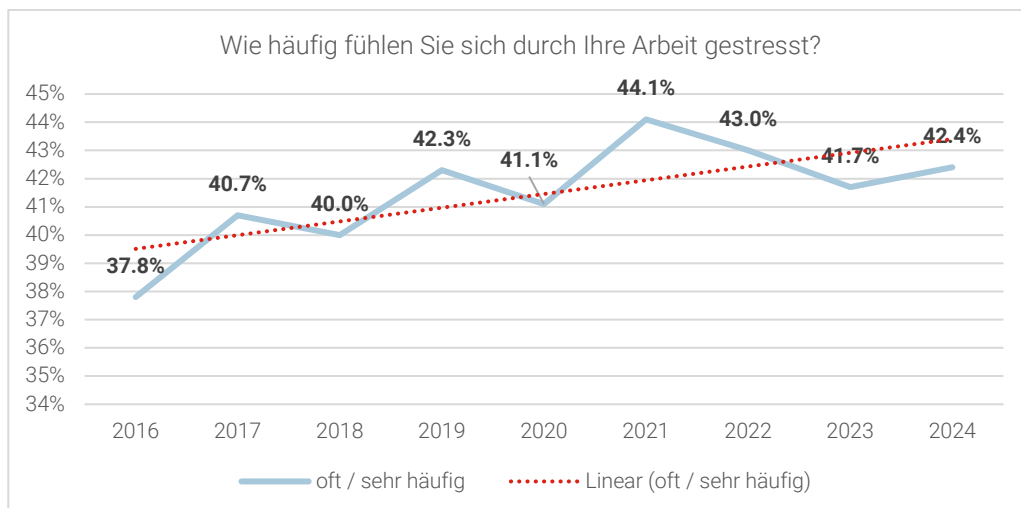
Abbildung 9: Belastungswirkung des Präsentismus



Wie schon seit mehreren Jahren ist Stress das am schlechtesten bewertete Kriterium im «Barometer Gute Arbeit» und zeigt, dass Stress eine ständige Belastung für die Arbeitnehmenden darstellt. Im Jahr 2024 spitzt sich der Stress weiter zu – der Indexwert erreicht mit 41.4 Indexpunkten den tiefsten je gemessen Wert im «Barometer Gute Arbeit» (**vgl. Abbildung Z1**).

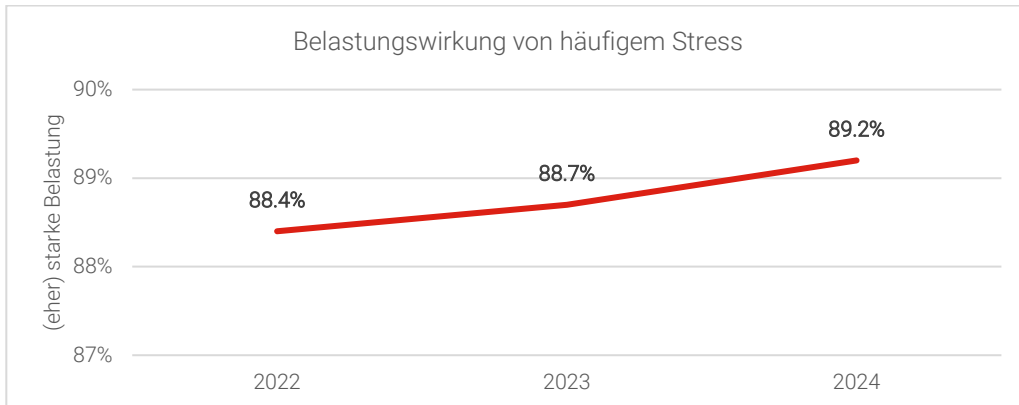
42.4 Prozent der Befragten geben an, oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst zu sein (**vgl. Abbildung 10**). Dies entspricht einer Zunahme von 0.7 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Nach zwei Jahren, in denen die Stressbelastung leicht abgenommen hatte, weist dieser erneute Anstieg darauf hin, dass sich der seit 2016 beobachtete Trend zu mehr Stress in der Arbeitswelt fortsetzt. Zwischen 2016 und 2024 ist der Anteil der oft / sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden um 4.6 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 10: Entwicklung oft / sehr häufig gestresster Arbeitnehmender 2016-2024 (in Prozent)



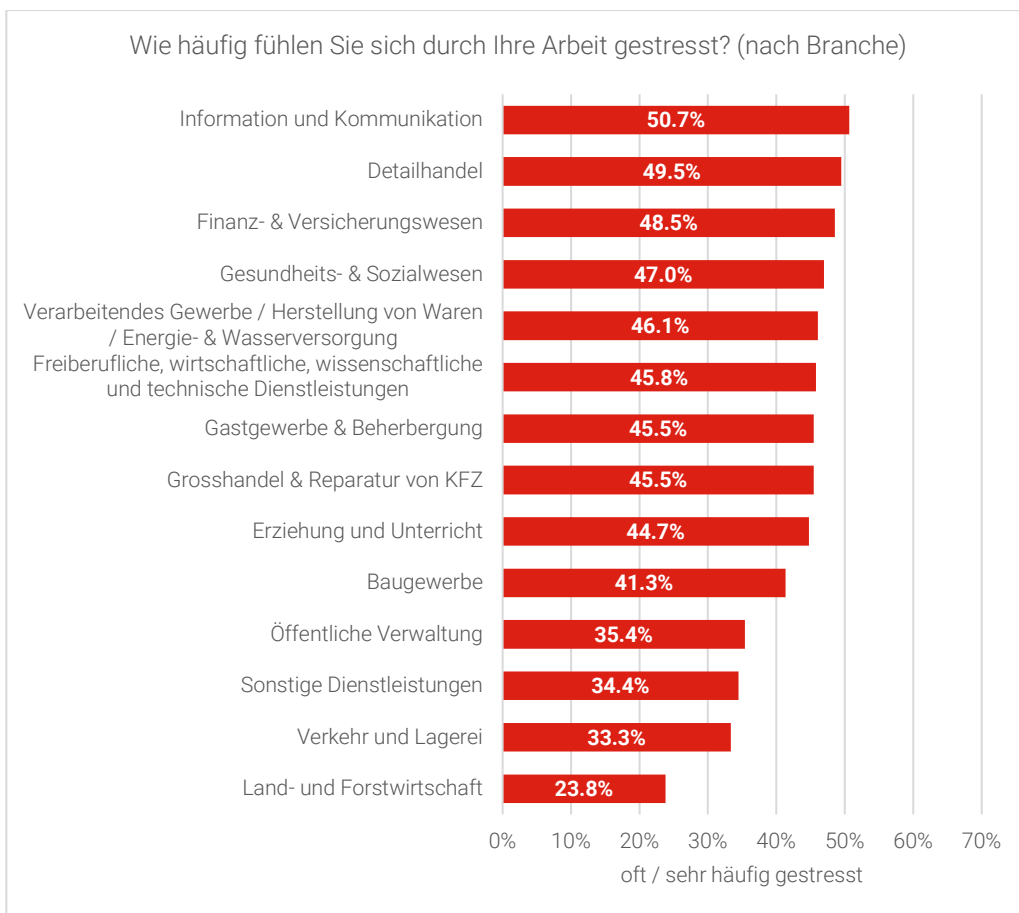
Auffallend ist die hohe Belastungswirkung von Stress. Fast 9 von 10 Personen, die von sehr häufigem Stress berichten, empfinden diesen Stress als belastend (**vgl. Abbildung 11**). 35.4 Prozent davon als eher starke Belastung und sogar 53.8 Prozent als starke Belastung.

Abbildung 11: Zusammenhang häufiger Stress und negative Belastungswirkung 2022-2024 (in Prozent)



Betrachtet man die Verbreitung von Stress nach Branchen, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Während sich in der Land- und Forstwirtschaft rund jede vierte Person gestresst fühlt, sind es in der öffentlichen Verwaltung und in der Branche Verkehr und Lagerei bereits ein Drittel der Befragten (**vgl. Abbildung 12**). In den meisten Branchen bewegt sich der Anteil der gestressten Beschäftigten jedoch um die 50 Prozent. Am häufigsten gestresst fühlen sich die Arbeitnehmenden der Branchen Information und Kommunikation (50.8%), Detailhandel (49.5%) sowie Finanz- und Versicherungswesen (48.5%).

Abbildung 12: oft / sehr häufig gestresste Arbeitnehmende nach Branche 2024 (in Prozent)



Aufgrund der stressigen Bedingungen am Arbeitsplatz zieht mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmenden im Jahr 2024 einen Jobwechsel in Erwägung (vgl. **Abbildung 13**). Rund 14.6 Prozent der Befragten halten es für sehr wahrscheinlich, dass sie ihren Arbeitsplatz aufgrund von zu viel Stress in den kommenden zwölf Monaten verlassen werden. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen potenziellen Jobwechsel für über 777'000 Erwerbstätige in der Schweiz (vgl. **Tabelle 1**).

Abbildung 13: Wahrscheinlichkeit von stressbedingtem Jobwechsel 2024 (in Prozent)

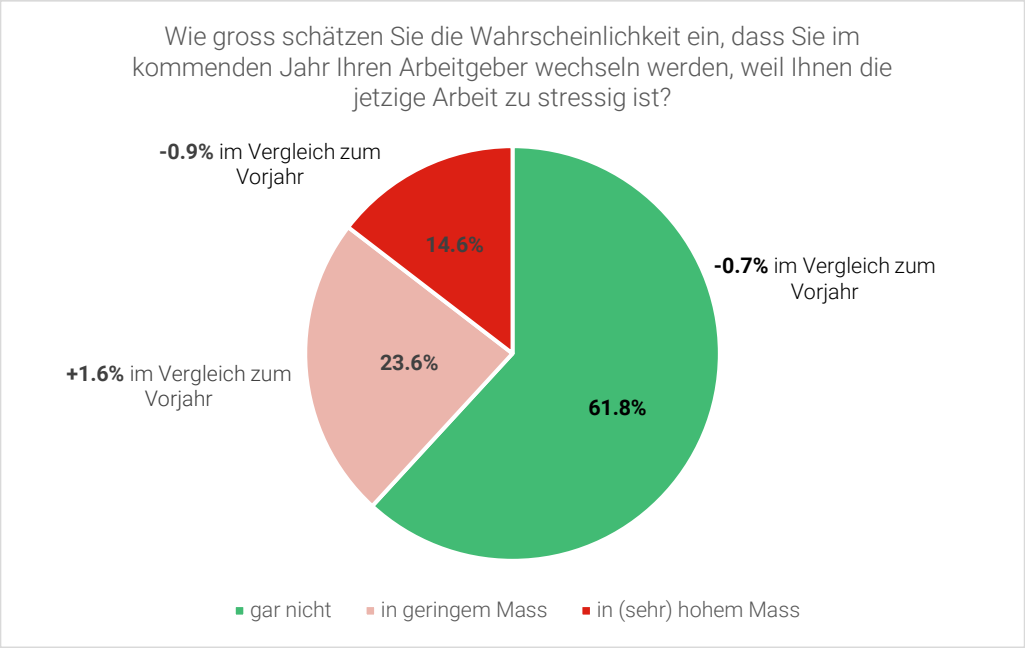


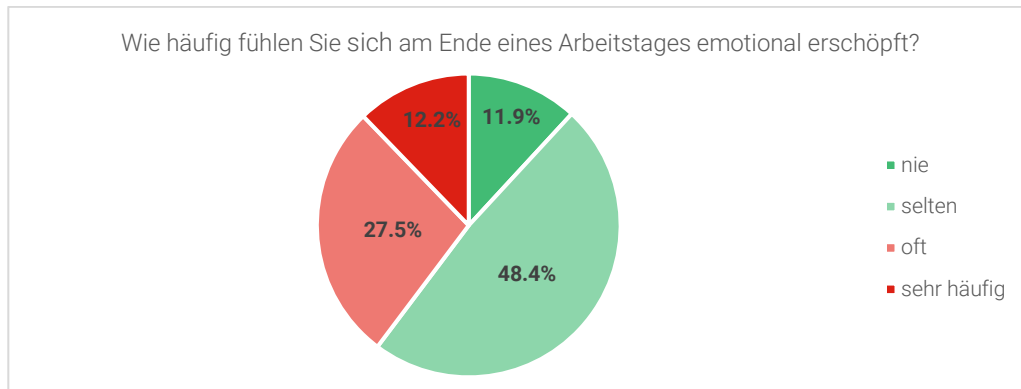
Tabelle 1: Anteil Arbeitnehmende mit Jobwechselabsicht in absoluten Zahlen 2024

Prozentanteile Arbeitnehmende Studie	Absolute Zahlen aggregiert auf Erwerbstätige auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
Jobwechsel wird in (sehr) hohem Mass in Betracht gezogen (14.6%)	777'742 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird in geringem Mass in Betracht gezogen (23.6%)	1'257'172 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird gar nicht in Betracht gezogen (61.8.0%)	3'292'086 Arbeitnehmende

Quelle: Bundesamt für Statistik (2024): Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige | Bundesamt für Statistik (admin.ch).

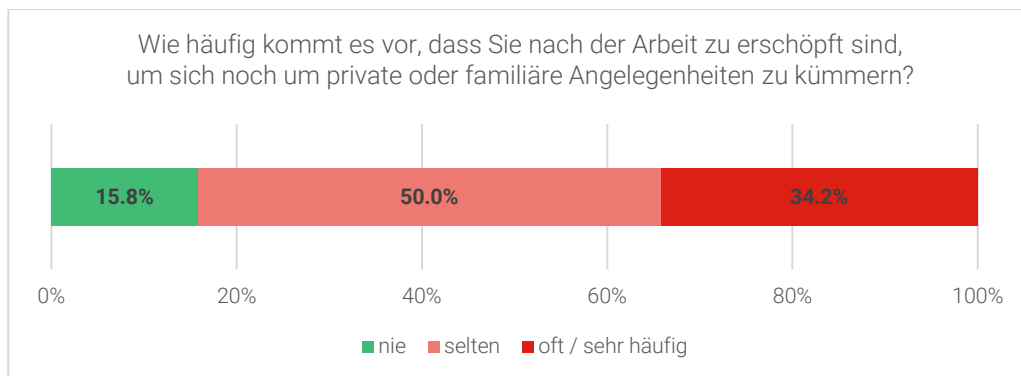
Zunehmender Stress wirkt sich nicht nur bei der Arbeit, sondern auch ausserhalb des Arbeitsplatzes in Form von Erschöpfung negativ auf die Arbeitnehmenden aus. 2024 gibt eine deutliche Mehrheit (88.1%) an, am Ende eines Arbeitstages zumindest gelegentlich emotional erschöpft zu sein. Für 39.7 Prozent der Arbeitnehmenden ist dies sogar oft (27.5%) oder sehr häufig (12.2%) der Fall (vgl. **Abbildung 14**).

Abbildung 14: Emotionale Erschöpfung 2024 (in Prozent)



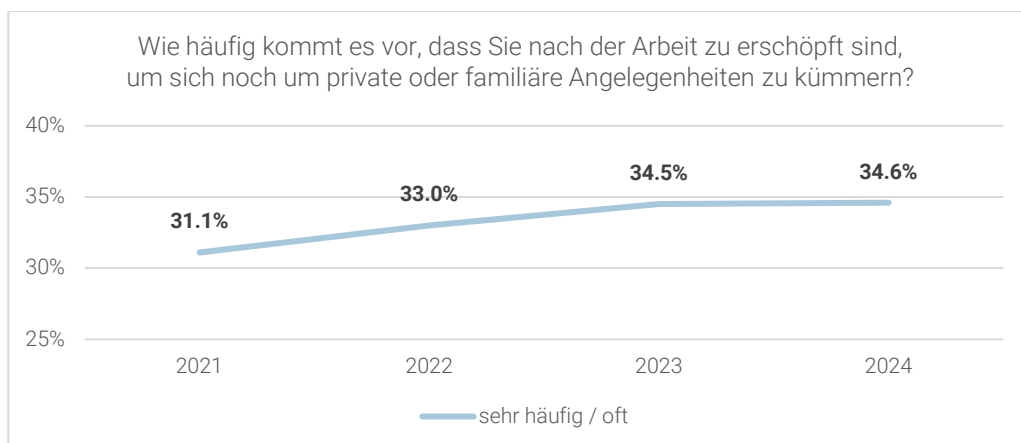
Diese Erschöpfung behindert auch die Wahrnehmung anderer Verpflichtungen. So geben sechs von sieben Befragten (84.2%) an, nach der Arbeit zumindest gelegentlich zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Für mehr als jeden und jede dritte Arbeitnehmende (34.2%) ist dies sogar oft oder sehr häufig der Fall (vgl. **Abbildung 15**).

Abbildung 15: Erschöpfung 2024 (in Prozent)



Bemerkenswert ist auch die Zunahme dieser Erschöpfung in den letzten Jahren. So ist dieser Anteil seit 2021 kontinuierlich und insgesamt um 3.5 Prozentpunkte gestiegen (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16: Entwicklung der Erschöpfung 2021-2024 (in Prozent)



5 Fokus Gesundheit: Benachteiligung von Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt und grosses Unwissen über die freiwillige Krankentaggeldversicherung

Da die Zufriedenheit der Befragten in der Dimension Gesundheit traditionell am geringsten ist (vgl. **Tabelle Z2**), wurde der Fragebogen für den Barometer Gute Arbeit 2024 um zusätzliche Fragen zur Gesundheit ergänzt. Der Fokus lag dabei insbesondere auf gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie der freiwilligen Krankentaggeldversicherung.

a) Gesundheitliche Beeinträchtigungen

Die Auswertung der Umfrageergebnisse zeigt, dass rund ein Drittel der Befragten gesundheitlich beeinträchtigt sind (vgl. **Abbildung 17**). Etwa die Hälfte davon, gibt an, dadurch in ihrer Arbeit eingeschränkt zu sein (vgl. **Abbildung 18**). 12.6 Prozent von ihnen geben sogar an, durch gesundheitliche Beeinträchtigungen stark in ihrer Arbeit eingeschränkt zu sein.

Abbildung 17: Anzahl der Befragten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (in Prozent)

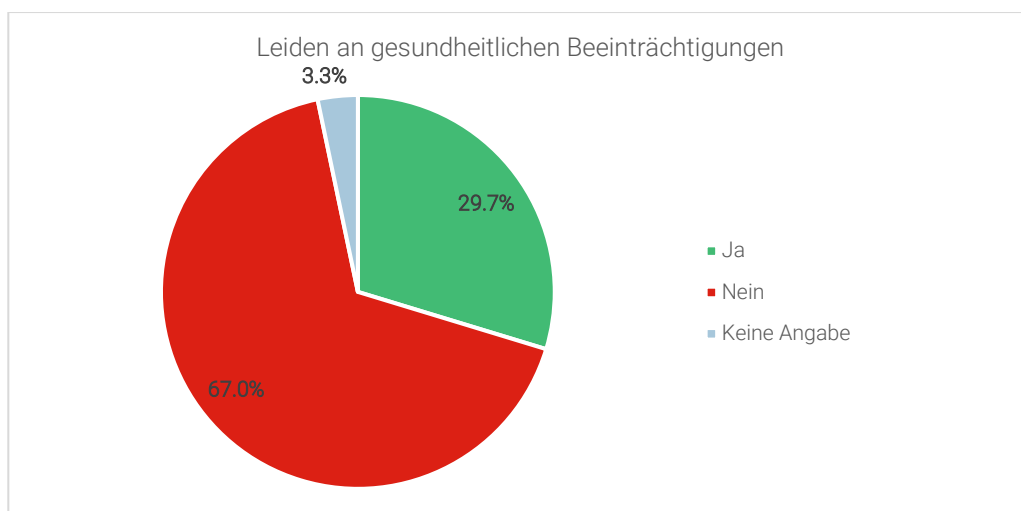
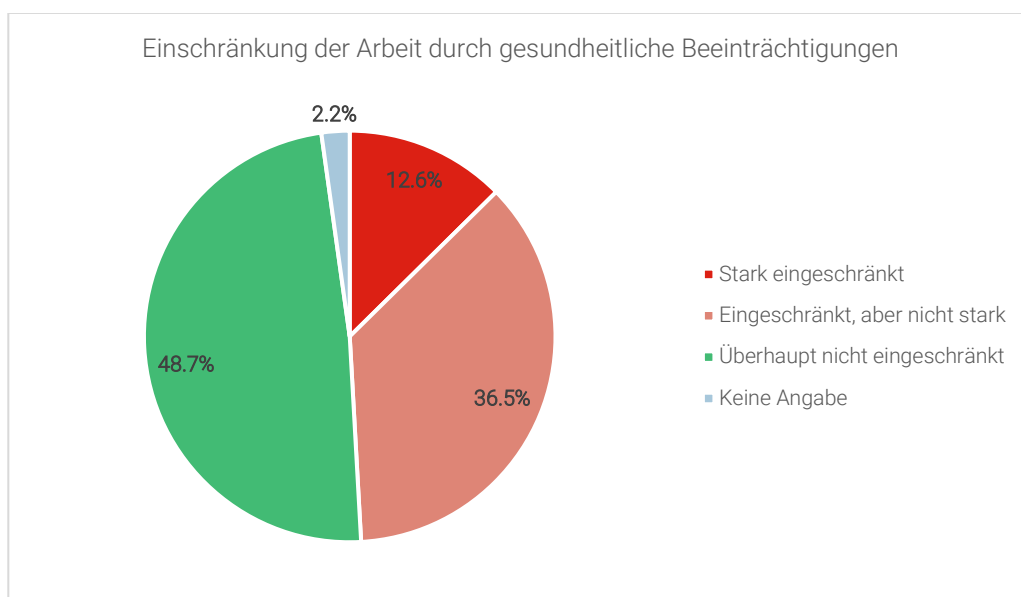
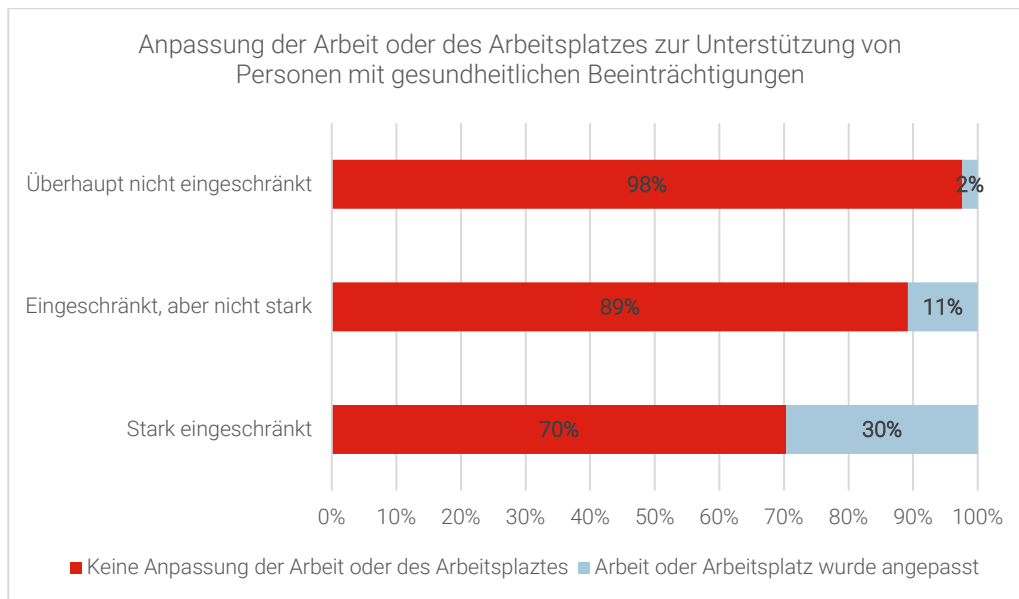


Abbildung 18: Einschränkung der Arbeit durch gesundheitliche Beeinträchtigungen



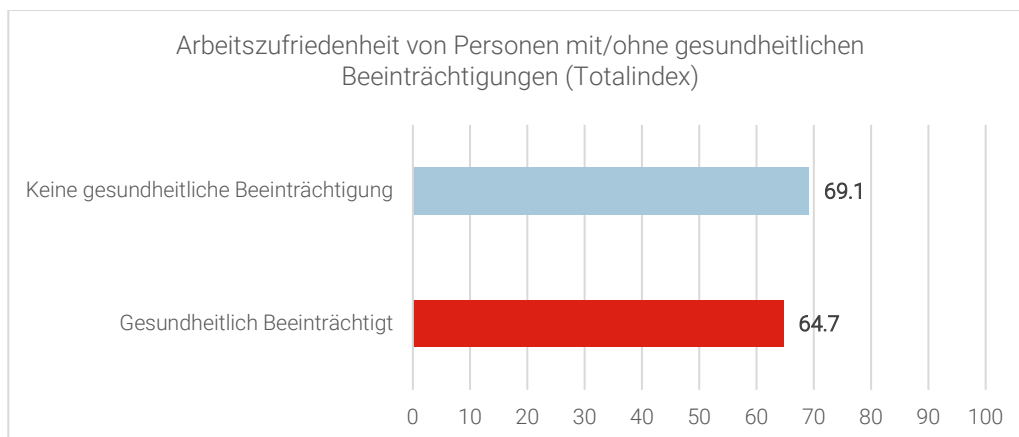
Um Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann die Arbeit bzw. der Arbeitsplatz an ihre Bedürfnisse angepasst werden. 70 Prozent der Befragten, die gesundheitlich beeinträchtigt sind und dadurch in ihrer Arbeit stark eingeschränkt sind, geben jedoch an, dass ihre Arbeit beziehungsweise ihr Arbeitsplatz nicht entsprechend angepasst wurde (**vgl. Abbildung 19**). Der Anteil der Befragten, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, aber nicht stark eingeschränkt sind und deren Arbeit beziehungsweise deren Arbeitsplatz nicht angepasst wurde, liegt gar bei 89 Prozent.

Abbildung 19: Anpassung der Arbeit oder des Arbeitsplatzes zur Unterstützung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen



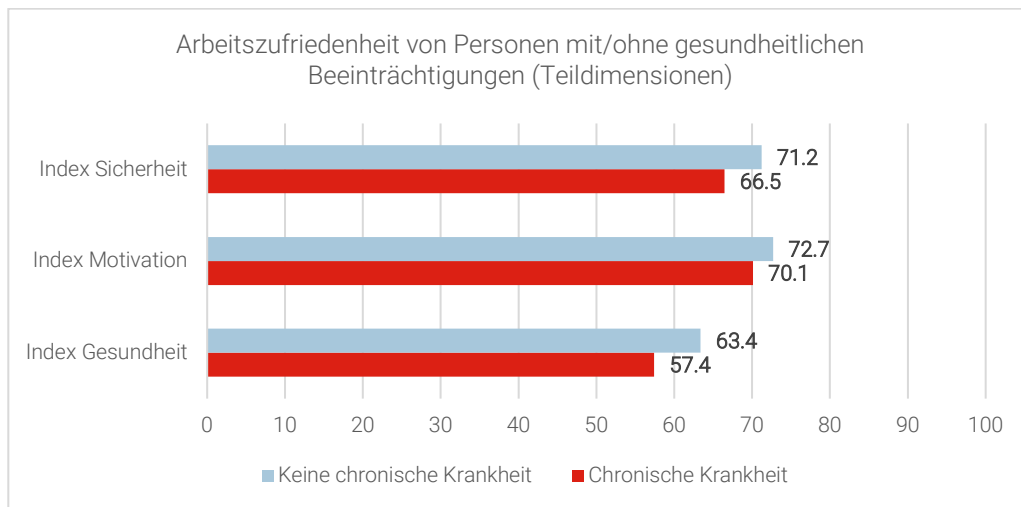
Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen weisen eine deutlich geringere Arbeitszufriedenheit auf als Personen ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen. Während bei Arbeitnehmenden ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen die Zufriedenheit über alle Dimensionen hinweg einen Indexwert von 69.1 erreicht, liegt dieser bei Befragten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei 64.7 (**vgl. Abbildung 20**). Dies entspricht einem um 4.4 Punkte tiefer liegenden Indexwert der Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 20: Arbeitszufriedenheit insgesamt - Vergleich Personen mit/ohne gesundheitlichen Beeinträchtigungen



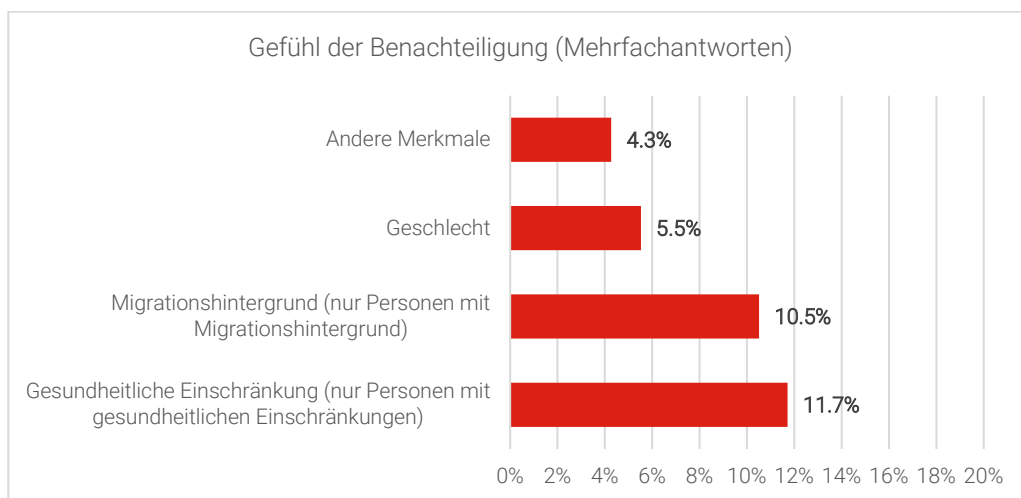
Ein ähnliches Bild zeigt sich in den drei Dimensionen des Barometers Gute Arbeit. Sowohl in der Dimension Sicherheit als auch in den Dimensionen Motivation und Gesundheit liegen die Indexwerte der Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen unter denen der Arbeitnehmenden ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen. Während die Differenz in der Dimension Motivation 2,6 Punkte beträgt, sind es in der Dimension Sicherheit 4,7 Punkte und in der Dimension Gesundheit sogar 6 Punkte. Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind also in allen drei Bereichen der Arbeitswelt unzufriedener als Arbeitnehmende ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen, am ausgeprägtesten aber in der Dimension Gesundheit.

Abbildung 21: Arbeitszufriedenheit nach Dimension - Vergleich Personen mit/ohne gesundheitlichen Beeinträchtigungen



Gesundheitliche Beeinträchtigte Arbeitnehmende weisen nicht nur geringere Werte bei der Arbeitszufriedenheit auf, sondern fühlen sich auch stärker benachteiligt: 11,7 Prozent der gesundheitlich Beeinträchtigten geben an, dass sie sich aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen benachteiligt fühlen (vgl. **Abbildung 22**). Dieser Wert liegt über dem Wert von Benachteiligung aufgrund Migrationshintergrund (10.5%) oder Geschlecht (5.5%).

Abbildung 22: Benachteiligung am ausgeprägtesten bei Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

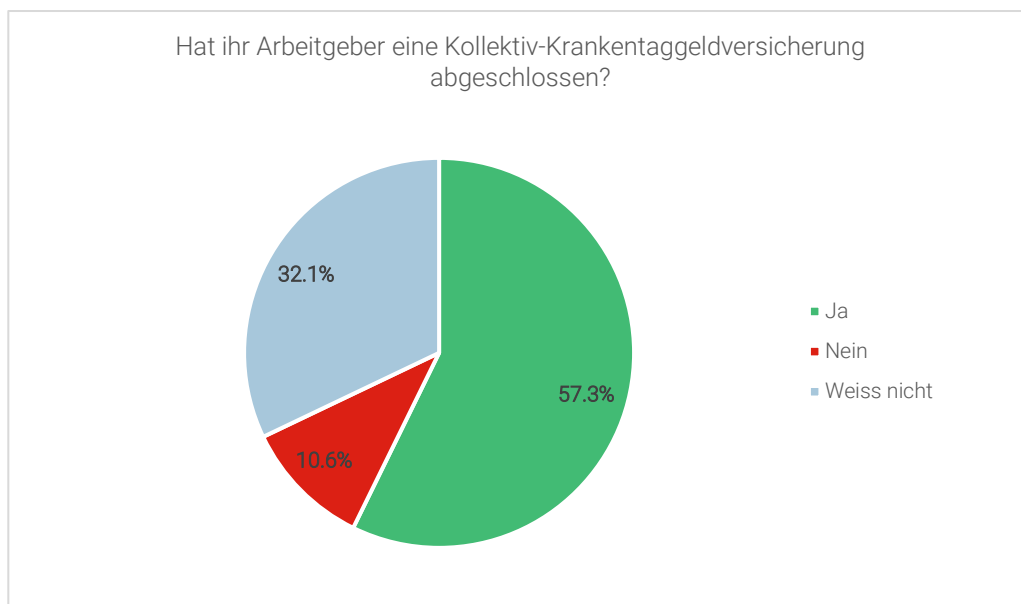


b) Krankentaggeldversicherung

Die freiwillige Krankentaggeldversicherung deckt das Risiko eines vorübergehenden Lohnausfalls, wenn man wegen Krankheit, Mutterschaft oder Unfall teilweise oder voll arbeitsunfähig ist.

Im Barometer Gute Arbeit 2024 wurden die Arbeitnehmenden gefragt, ob ihr Arbeitgeber eine kollektive Krankentaggeldversicherung (KTGV) abgeschlossen hat. Während 53,7 Prozent der Befragten angeben, dass ihr Arbeitgeber eine KTGV abgeschlossen hat, geben 10,6 Prozent der Befragten an, keiner KTGV angeschlossen zu sein (**vgl. Abbildung 23**). Rund ein Drittel der Befragten gibt jedoch an, nicht zu wissen, ob ihr Arbeitgeber eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat oder nicht. Dies deutet auf eine weit verbreitete Unkenntnis im Bereich der freiwilligen Krankentaggeldversicherung hin.

Abbildung 23: Grosses Unwissen im Bereich der freiwilligen Krankentaggeldversicherung

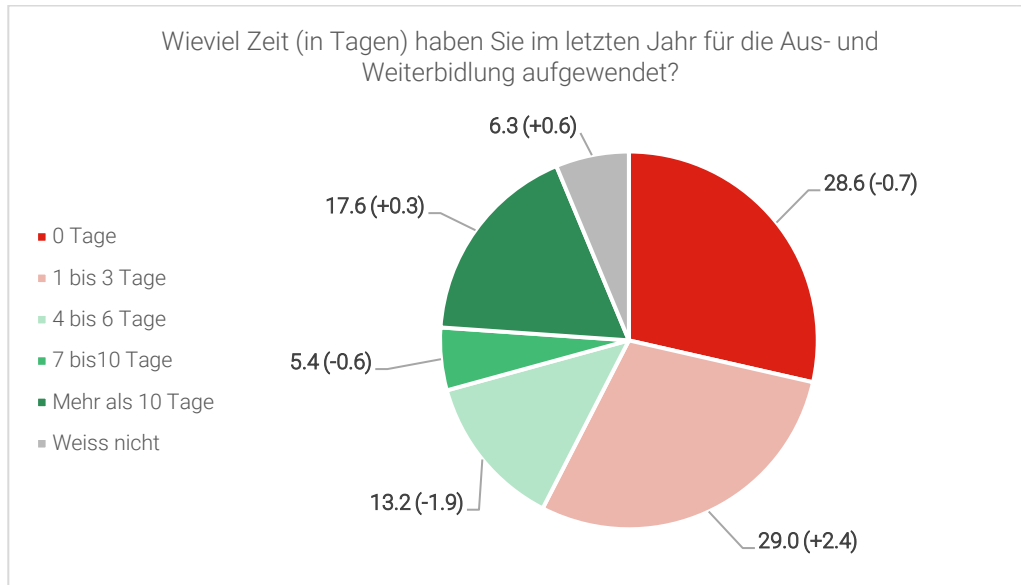


6 Fokus Weiterbildung: Grosse Unterschiede bei der Förderung der Weiterbildung, wenig hilfreiche Mitarbeitergespräche

Wie in Kapitel 3 deutlich wurde, wird das Kriterium Entwicklungsmöglichkeiten in der Dimension Motivation am schlechtesten beurteilt. Die Unterstützung für die Weiterbildung hat zwar in den letzten Jahren etwas zugenommen, dennoch verbleibt viel Luft nach oben. Im diesjährigen «Barometer Gute Arbeit» wird deshalb ein spezieller Fokus auf die Weiterbildungsbeteiligung und die Förderung der Weiterbildungsbemühungen der Arbeitnehmenden gelegt. Damit kann einerseits ein Vergleich mit dem Fokus von vor fünf Jahren gezogen werden und der im Weiterbildungsgesetz von 2017 verankerte Grundsatz, dass «Weiterbildung durch die Arbeitgeber begünstigt werden muss», betrachtet werden.

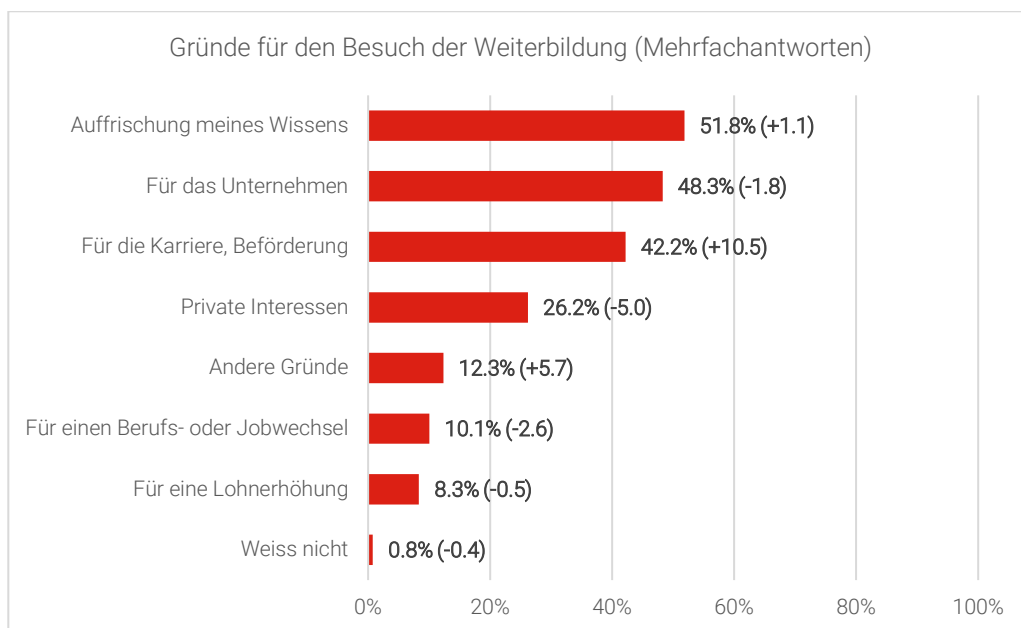
Knapp ein Drittel der Arbeitnehmenden hat im letzten Jahr keine Weiterbildung absolviert. Weitere 29 Prozent haben bis zu 3 Tage in Weiterbildung investiert. 17.6 Prozent der Arbeitnehmenden haben im letzten Jahr an mehr als 10 Tagen eine Weiterbildung besucht (**vgl. Abbildung 24**). Im Vergleich zum Jahr 2019 lässt sich keine eindeutige Tendenz feststellen – das Weiterbildungsverhalten der Arbeitnehmenden präsentiert sich weitgehend stabil.

Abbildung 24: Aufgewendete Tage für Weiterbildung 2024 und Veränderung gegenüber 2019 (in %)



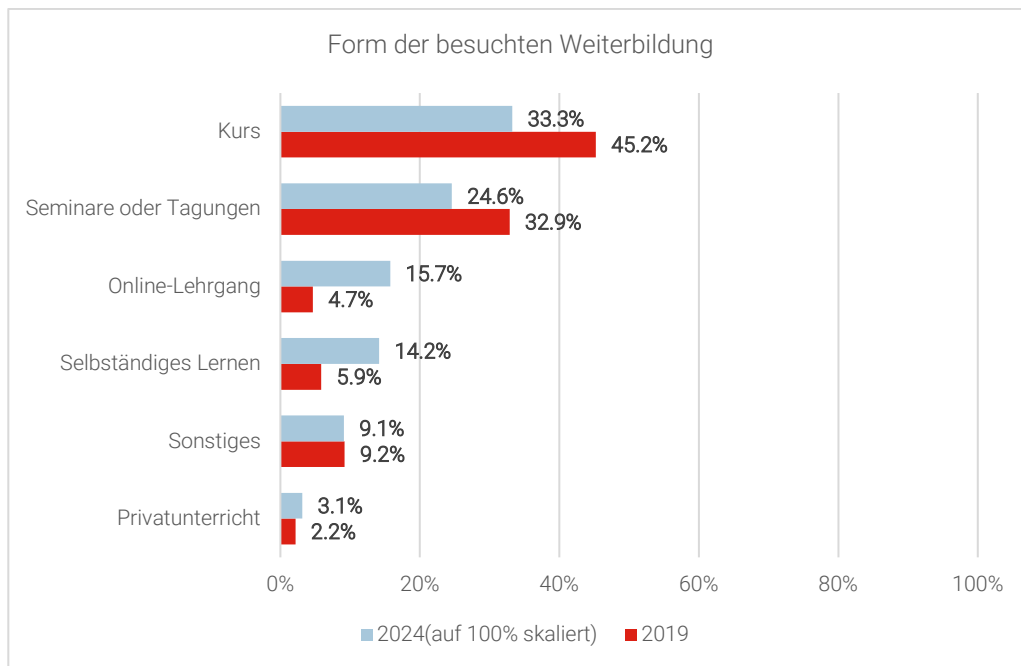
Wird nach den Gründen für die absolvierte Weiterbildung gefragt, so wird der enge Konnex zum gegenwärtigen Arbeitsplatz deutlich. Jeweils rund die Hälfte der sich Weiterbildenden gab an, dass die Auffrischung des Wissens (51.8%), resp. der Nutzen für das Unternehmen (48.3%) im Vordergrund der Weiterbildungstätigkeit stand. Auffällig die starke Zunahme derjenigen, welche eine Weiterbildung mit Blick auf die eigene Karriere oder Beförderung absolvieren. Dies wird von 42.2 Prozent genannt und damit 10.5 Prozentpunkte mehr als noch vor fünf Jahren. Abgenommen haben dahingegen die privaten Interessen, welche nur noch bei gut jedem vierten (26.2%) Weiterbildungsentscheid eine Rolle spielen. Beruf- oder Jobwechsel (10.1%) oder die Perspektive auf eine Lohnerhöhung (8.3%) stellen eher untergeordnete Motive dar (vgl. **Abbildung 25**).

Abbildung 25: Gründe für die Weiterbildung 2024 und Veränderung gegenüber 2019 (in %)



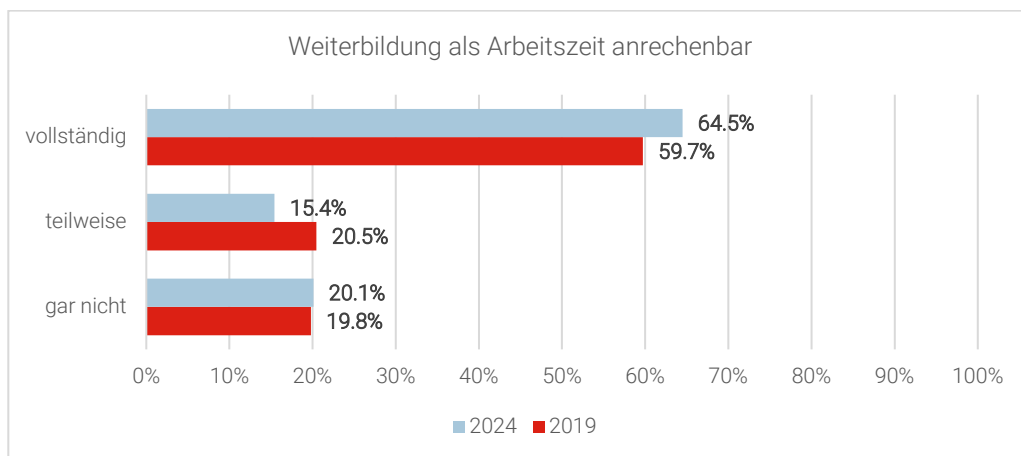
Deutlicher fallen die Unterschiede zwischen 2019 und 2024 aus, wenn die Form der absolvierten Weiterbildung betrachtet wird. Während noch vor fünf Jahren beinahe vier von fünf (78.1%) Weiterbildungen über einen Kurs oder Seminare und Tagungen absolviert wurden, machte dies 2024 nur noch gut jede zweite (57.9%) Weiterbildung aus. Hingegen haben sich Online-Lehrgänge und selbständiges Lernen von 10.6 Prozent auf 29.9 Prozent beinahe verdreifacht. (vgl. **Abbildung 26**)

Abbildung 26: Form der absolvierten Aus- und Weiterbildung 2024 und 2019 (in %)



Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden mit Weiterbildungsaktivität kann diese als Arbeitszeit anrechnen lassen (64.5%). Dies entspricht einer Zunahme von 4.8 Prozentpunkten gegenüber 2019. Jede und jeder fünfte Arbeitnehmende (20.1%) dagegen absolviert seine Weiterbildung vollumfänglich in der Freizeit (vgl. **Abbildung 27**).

Abbildung 27: Vergleich der Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit 2019/2024



In Bezug auf die Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit zeigen sich grössere Unterschiede nach verschiedenen Merkmalen. Besonders markant sind die Unterschiede je nach

Beschäftigungsgrad. Das bereits bekannte Bild aus Kapitel 3 wird hier weiter vertieft. Während bei den Vollzeit-Arbeitnehmenden 69.3 Prozent ihre Weiterbildung vollständig an die Arbeitszeit anrechnen können, sinkt dieser Anteil bei den Teilzeit-Arbeitnehmenden auf bis zu 44.3 Prozent (bei Arbeitspensum zwischen 20 und 49 %) (**vgl. Abbildung 28**).

Auch die Grösse des Unternehmens hat einen Einfluss. Während bei Grossunternehmen beinahe drei Viertel (73.1%) der Arbeitnehmenden ihre Weiterbildung an die Arbeitszeit anrechnen lassen können, ist dies bei den Kleinunternehmen nur noch der Hälfte (50.3%) der Arbeitnehmenden möglich (**vgl. Abbildung 29**). Weiter zeigen sich auch grosse Unterschiede je nach Branche. Auf der einen Seite weisen die Branchen «Verkehr und Lagerei» sowie «Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren und Energie- & Wasserversorgung» die grössten Anteile aus, bei denen die Weiterbildung vollständig an die Arbeitszeit angerechnet werden kann. Auf der anderen Seite weisen die Branchen «Erziehung und Unterricht» und «Gesundheits- und Sozialwesen» die höchsten Anteile aus, bei denen Weiterbildung vollständig während der Freizeit absolviert werden müssen. (**vgl. Abbildung 30**).

Abbildung 28: Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit nach Arbeitspensum

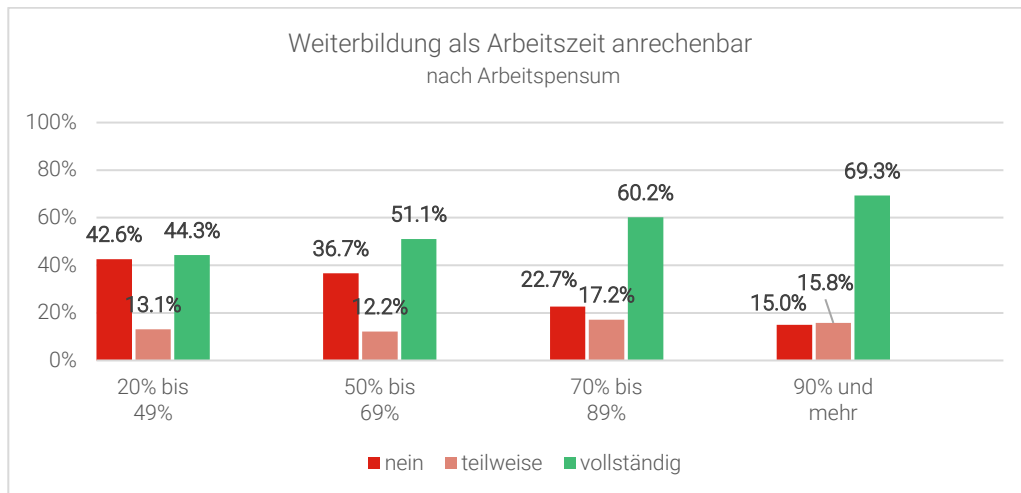


Abbildung 29: Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit nach Unternehmensgrösse

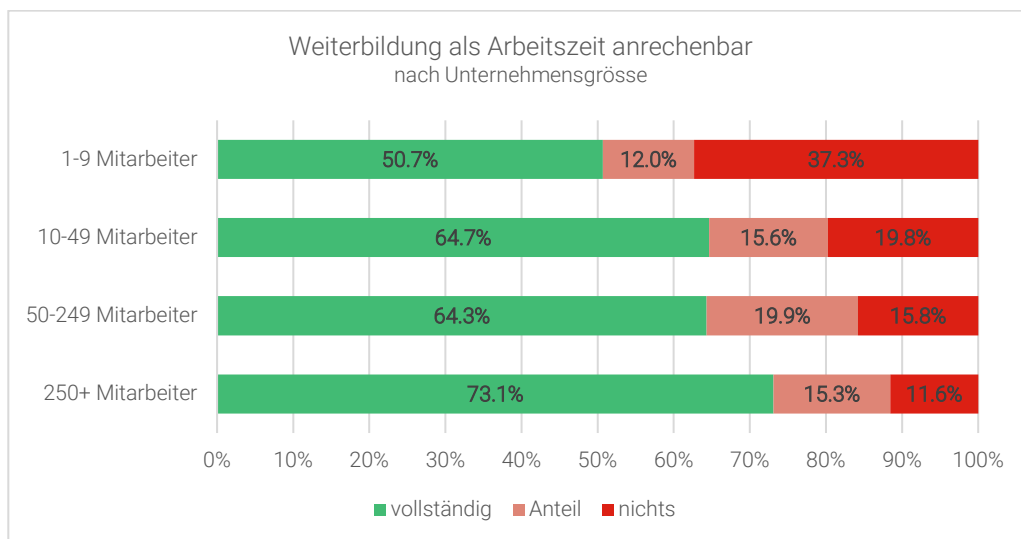
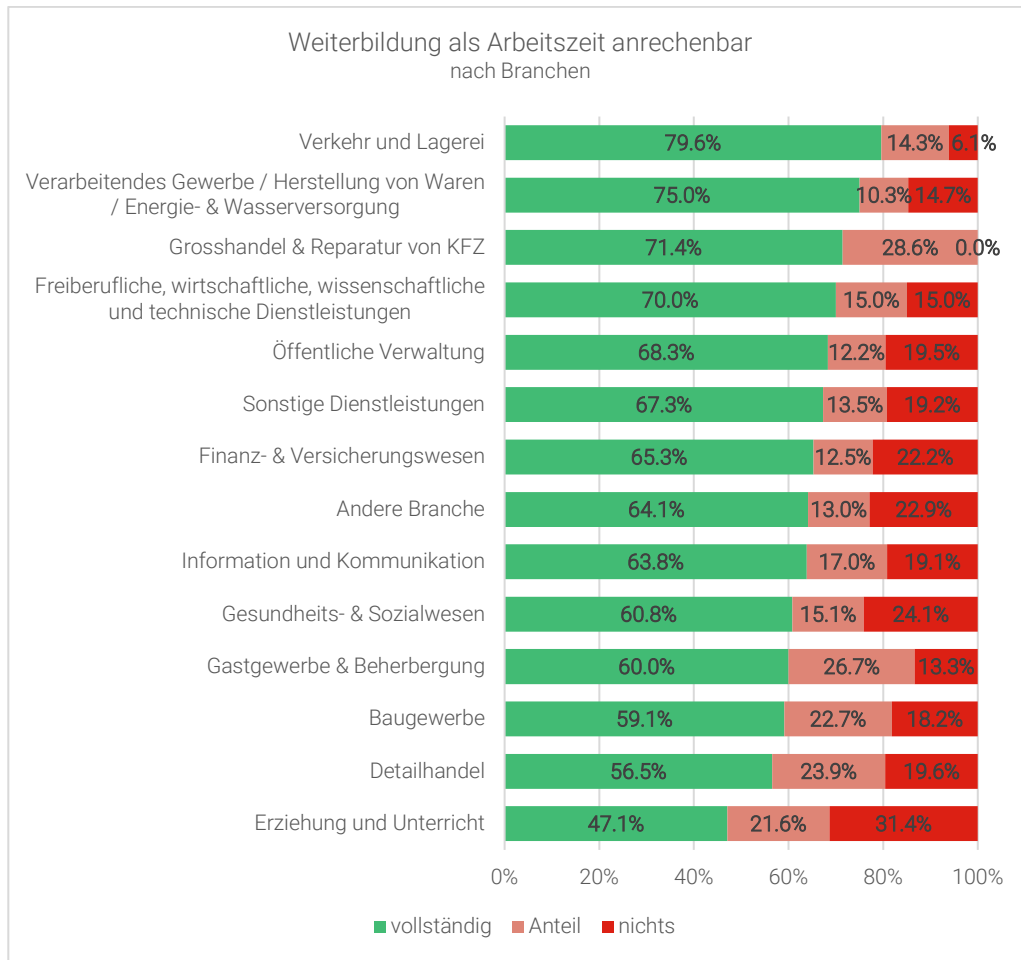
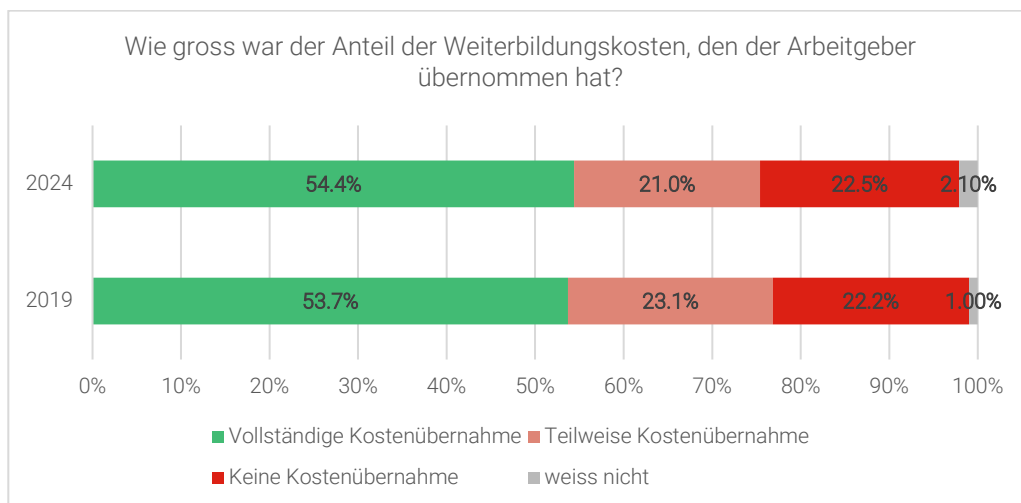


Abbildung 30: Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit nach Branche



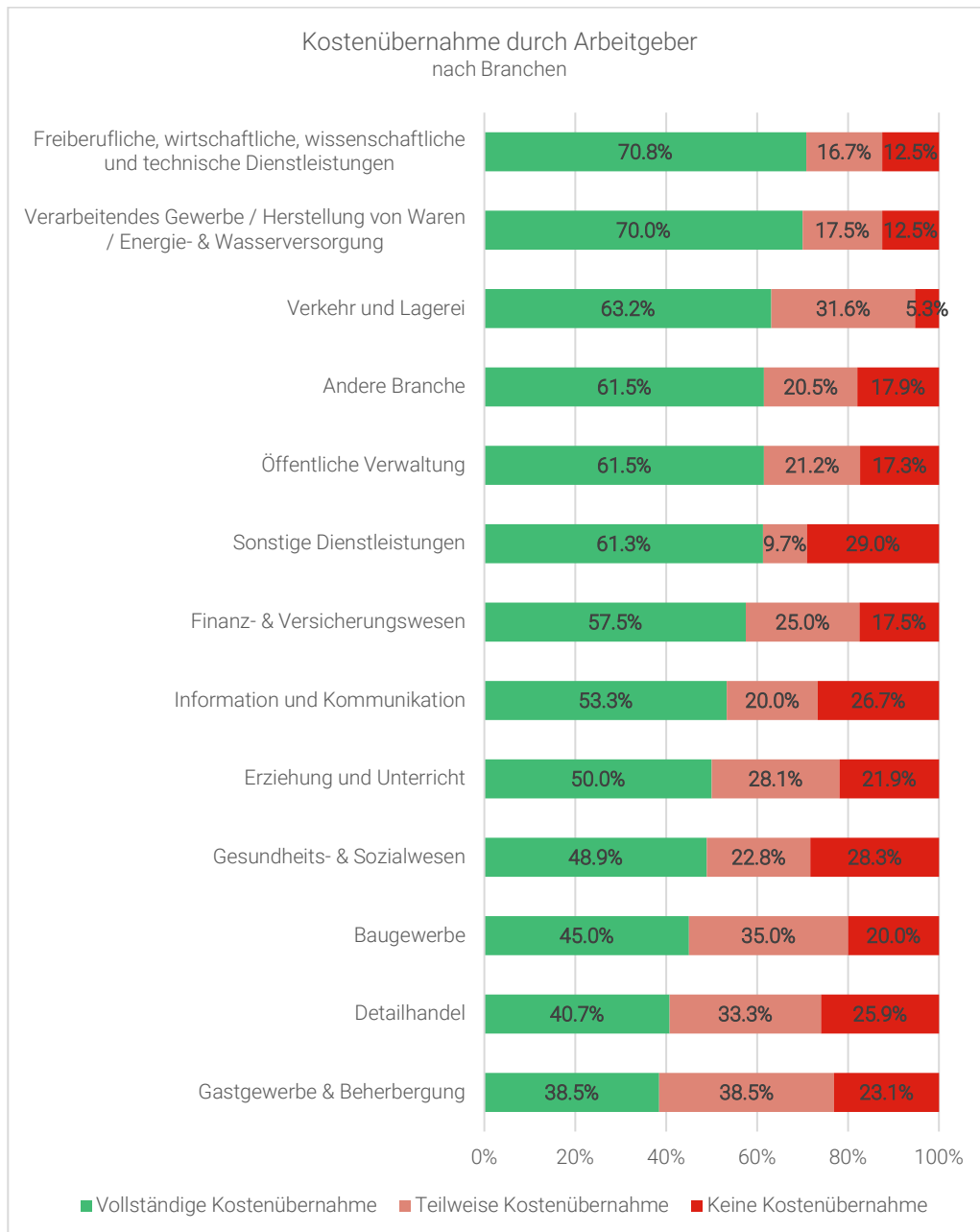
Kaum eine Veränderung zwischen 2019 und 2024 zeigt sich bei der Kostenübernahme durch die Arbeitgebenden. Bei knapp einem Viertel der sich Weiterbildenden wird überhaupt kein finanzieller Beitrag seitens der Arbeitgebenden geleistet, während bei rund der Hälfte die Kosten vollumfänglich übernommen werden (**vgl. Abbildung 31**).

Abbildung 31: Kostenübernahme durch die Arbeitgebenden 2019 und 2024



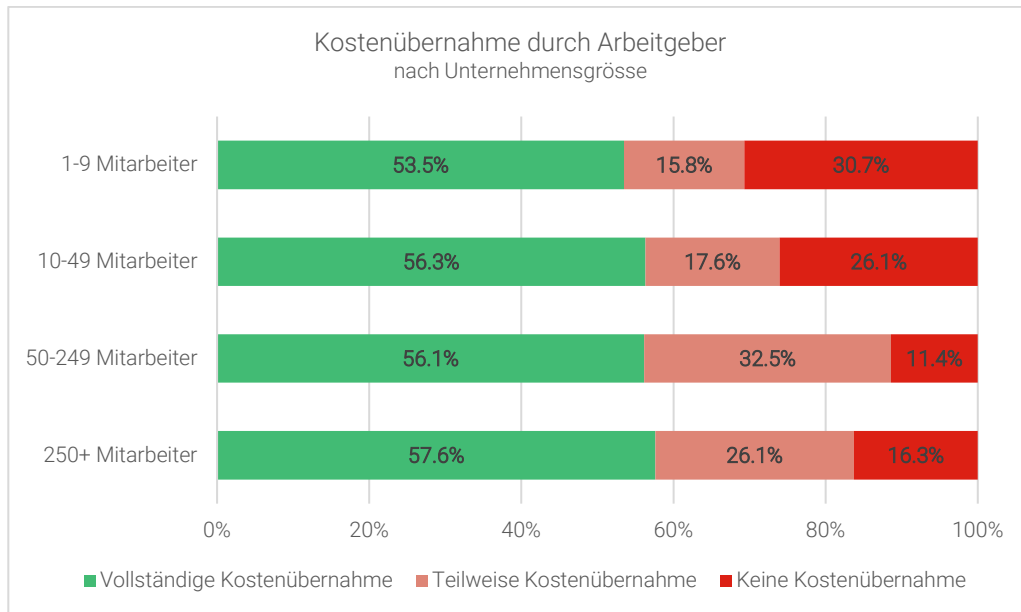
Auch bei der Übernahme der Kosten durch die Arbeitgebenden zeigen sich markante Unterschiede nach Branche (**vgl. Abbildung 32**). Auf der einen Seite sind in den Branchen «Freiberufliche, wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen» sowie «Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren und Energie- & Wasserversorgung» die grössten Anteile mit vollständiger Kostenübernahme durch die Arbeitgebenden zu verzeichnen. Auf der anderen Seite sind diese Anteile in den Branchen «Gastgewerbe & Beherbergung», «Detailhandel» und «Baugewerbe» am kleinsten.

Abbildung 32: Unterschiede Kostenübernahme nach Branche



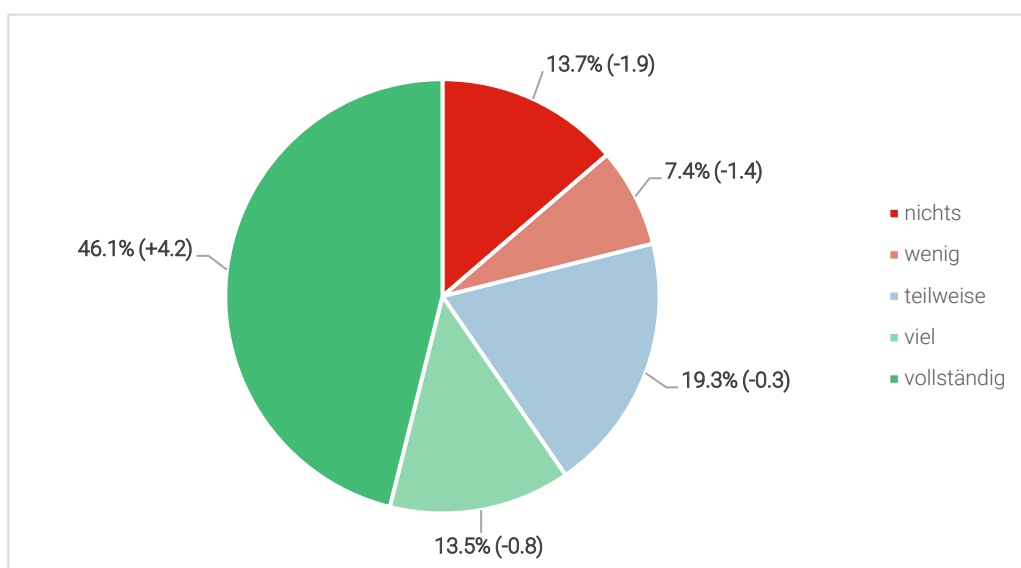
Auch mit Blick auf die Unternehmensgrösse zeigen sich Unterschiede bei der Kostenübernahme durch die Arbeitgebenden. Insbesondere bei den kleinen und Kleinst-Unternehmen ist der Anteil der Weiterbildenden ohne Kostenübernahme am grössten (**vgl. Abbildung 33**).

Abbildung 33: Unterschiede Kostenübernahme nach Unternehmensgrösse



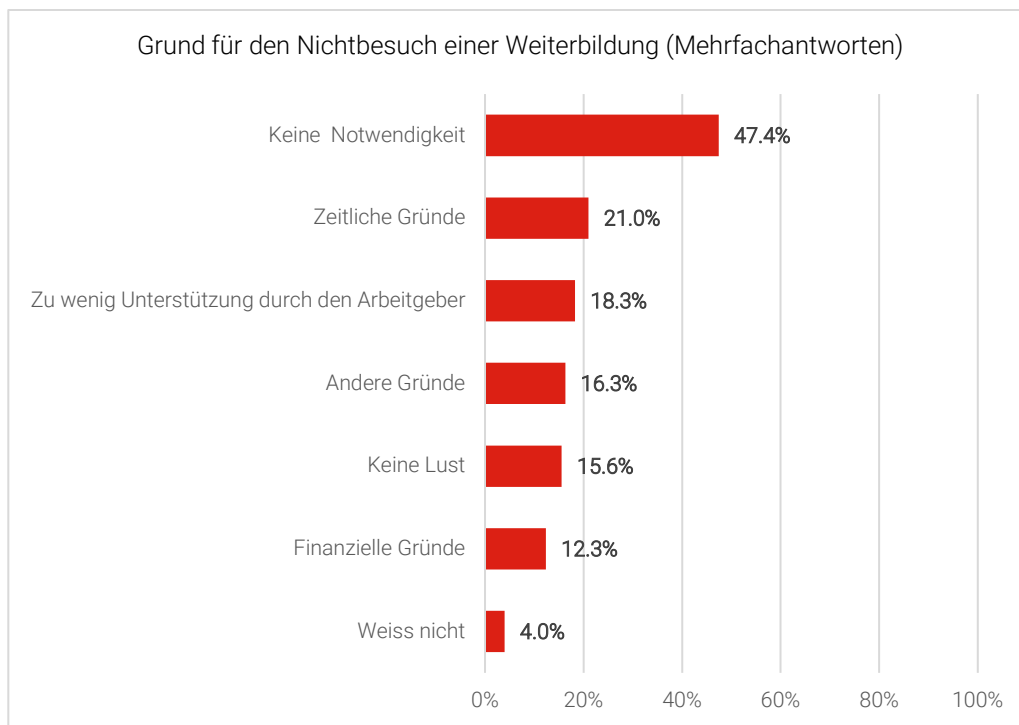
Auch im Gesamtbild der Weiterbildungsförderung werden die grossen Unterschiede zwischen den Arbeitnehmenden deutlich. Auf der einen Seite stehen 46.1 Prozent der sich Weiterbildenden, die sowohl vollständige zeitliche wie finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber erfahren. Auf der anderen Seite steht beinahe ein Viertel (21.1%), die entweder weder zeitliche noch finanzielle Unterstützung (13.7%) oder höchstens in einem Bereich eine teilweise Unterstützung (7.4%) erfährt (**vgl. Abbildung 34**). Insgesamt lässt sich zwischen 2019 und 2024 eine positive Entwicklung für die Arbeitnehmenden feststellen, indem der Anteil mit vollständiger zeitlicher wie finanzieller Unterstützung um 4.2 Prozentpunkte zugenommen hat.

Abbildung 34: Gesamtbild der finanziellen und zeitlichen Unterstützung der Weiterbildung (in %) und Veränderung ggü. 2019



Wie zu Beginn des Kapitels festgestellt, hat über ein Viertel (28.6%) der Arbeitnehmenden im letzten Jahr keine Weiterbildung besucht (**vgl. Abbildung 24**). Nach den Gründen für die ausgebliebene Weiterbildungsaktivität gefragt, wird der enge Konnex zur fehlenden Unterstützung deutlich. Zwar wird als Hauptgrund für die ausgebliebene Weiterbildung eine fehlende Notwendigkeit von beinahe der Hälfte (47.4%) der Nicht-Weiterbildenden angegeben. Dazu kommen aber relevante Anteile mit zeitlichen (21.0%), und/oder finanziellen (12.3%) Gründen oder einem Mangel an Unterstützung durch die Arbeitgebenden (18.3%). Fehlende Lust wird nur von einer Minderheit (16.3%) als Grund der ausgebliebenen Weiterbildung angegeben (**vgl. Abbildung 35**).

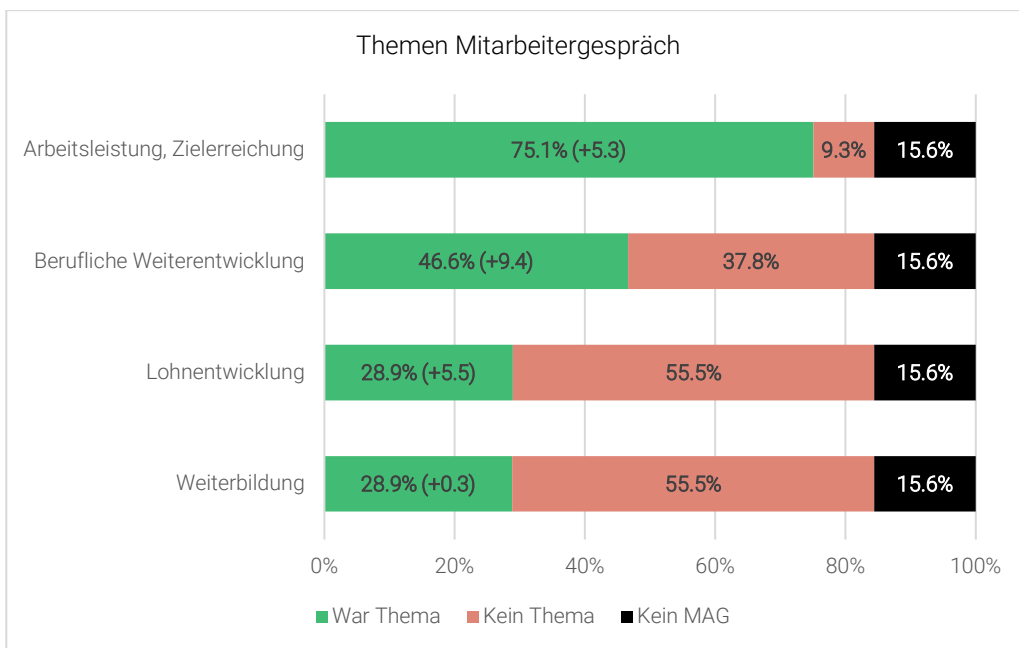
Abbildung 35: Gründe für keine Weiterbildung im letzten Jahr (in % inkl. Mehrfachantworten)



Dass die (Mit-)Verantwortung der Arbeitgeber für die Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden steigerungsfähig ist, zeigen die Ergebnisse zum jährlichen Mitarbeitergespräch. Bei rund jedem sechsten Arbeitnehmenden (15.6%) findet gar kein jährliches Mitarbeitergespräch statt. Falls ein Gespräch stattfindet, wird grossmehrheitlich über die Arbeitsleistung und die Zielerreichung gesprochen. Die berufliche Weiterentwicklung ist nur bei einer Minderheit (46.6%) eine mögliche Weiterbildung gar nur in Ausnahmefällen (28.9%) ein Thema des jährlichen Mitarbeitergesprächs.

Im Vergleich zu 2019 fällt auf, dass Mitarbeitergespräche deutlich verbreiteter sind. Hat 2019 noch jeder und jede fünfte Arbeitnehmende kein Mitarbeitergespräch gehabt, ist dies 2024 nur noch bei jedem und jeder sechsten der Fall. Bei den konkreten Themen des MAG zeigt sich eine deutliche Zunahme der Thematisierung der beruflichen Weiterentwicklung. Diese ist mittlerweile beinahe in jedem zweiten MAG ein Thema. Hingegen stagniert der Anteil der MAG in welchen konkret über Weiterbildung gesprochen wird. Dies ist weiterhin lediglich in einem von vier MAG der Fall (**vgl. Abbildung 36**).

Abbildung 36: Themen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (in % inkl. Mehrfachantworten) und Veränderung ggü. 2019



Insgesamt zeigt sich bei den Mitarbeitergesprächen noch deutliches Verbesserungspotenzial. So empfindet jeder und jede dritte Arbeitnehmende mit einem Mitarbeitergespräch, dieses als wenig hilfreich und konstruktiv (**vgl. Abbildung 37**).

Abbildung 37: Beurteilung des jährlichen Mitarbeitergesprächs

