

„Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015, 2016 und 2017

Thomas Oesch, Tobias Fritschi (BFH)
Gabriel Fischer (Travail.Suisse)

Schlussbericht, 23. November 2017

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Zusammenfassung | 3 |
| 2 | Einleitung | 8 |
| 3 | Ergebnisse | 9 |
| 3.1 | Haupt- und Teilindizes | 9 |
| 3.2 | Kriterien | 11 |
| 3.3 | Items | 13 |
| 3.4 | Unterschiede zwischen Regionen, Branchen und Einkommensgruppen | 18 |
| 3.4.1 | Regionen | 18 |
| 3.4.2 | Branchen | 20 |
| 3.4.3 | Einkommen | 21 |
| 3.5 | Neu erhobene Merkmale im Rahmen der zweiten und dritten Befragungswelle (2016/2017) | 22 |
| 3.5.1 | Arbeitszeiterfassung und Home Office | 22 |
| 3.5.2 | Vergleich der Arbeitsbedingungen | 24 |
| 3.5.3 | Stellenverlust infolge der Digitalisierung | 24 |
| 4 | Methodik | 27 |
| 4.1 | Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen | 27 |
| 4.2 | Online-Befragung in den Jahren 2015, 2016 und 2017 | 29 |
| 5 | Schlussfolgerungen | 30 |
| 6 | Literaturverzeichnis | 32 |
| 7 | Anhang: Fragebogen der Erhebung im Jahr 2017 | 33 |

1 Zusammenfassung

Ausgangslage

Arbeit ist eine zentrale Ressource in unserer Gesellschaft. Durch Megatrends wie die Globalisierung und die Digitalisierung ist die Arbeitswelt einem stetigen Wandel unterworfen. Während für die Arbeitgebenden die Qualität der geleisteten Arbeit von grosser Bedeutung ist, ist für die Arbeitnehmenden auch die Qualität der Arbeitsbedingungen zentral. 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. Aus den Befunden 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. Das Ziel ist es, einen Referenzrahmen für die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu schaffen, innerhalb dessen sich Betriebe, Angestellte und Regionen miteinander vergleichen können.

Das «**Barometer Gute Arbeit**» wird als Kooperationsprojekt der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, jährlich herausgegeben. In der Erstausgabe durch Travail.Suisse im Jahr 2015 wurden für die Schweiz repräsentative Ergebnisse vorgestellt. Hierbei wurde festgehalten, dass die Ausstattung der Arbeitsplätze in der Schweiz mehrheitlich positiv bewertet wird und der Bereich Sinn der Arbeit für die Arbeitnehmenden am bedeutsamsten ist. In der zweiten Ausgabe des Barometers wurden beunruhigende Tendenzen im zeitlichen Vergleich zwischen 2015 und 2016 im Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten sowie bei der Lohnentwicklung im Verhältnis zu den Anforderungen am Arbeitsplatz festgestellt. Leicht rückläufig schien zu diesem Zeitpunkt auch die Arbeitsplatzsicherheit insgesamt zu sein.

Struktur und Methode

Das neue «**Barometer Gute Arbeit**» 2017 zeigt nun auf Basis einer dritten repräsentativen Erhebung bei 1'400 Arbeitnehmenden in der Schweiz, in welchen Bereichen sich die Qualität der Arbeitsbedingungen gegenüber den Vorjahren verändert hat. Durch eine fortlaufende Berichterstattung kann somit frühzeitig auf Veränderungen im Schweizer Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht werden. Die vorliegende Ausgabe fokussiert auf die zeitliche Entwicklung der Arbeitsplatzqualität und auf Unterschiede zwischen Branchen, Regionen und Einkommensklassen. Einschätzungen der Arbeitnehmenden zu den Folgen der Digitalisierung und zum Bedürfnis nach einem Vergleich der Arbeitsbedingungen ergänzen die neue Ausgabe des Barometers.

Aus Abbildung Z1 wird die Struktur des «**Barometer Gute Arbeit**» ersichtlich: Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird mit den drei Dimensionen „Motivation“ (blauer Bereich), „Sicherheit“ (oranger Bereich) und „Gesundheit“ (grüner Bereich) erfasst. Diese werden jeweils in zwei Teildimensionen wie folgt unterteilt:

- **Motivation:**
 - Sinn und Wertschätzung
 - Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten
- **Sicherheit:**
 - Perspektive
 - Vertrauen und Zufriedenheit
- **Gesundheit:**
 - Belastung
 - Entlastung

Die aufgeführten Teildimensionen beruhen wiederum auf einzelnen Kriterien der Qualität von Arbeitsbedingungen, welche ebenfalls in Abbildung Z1 dargestellt sind. Die Kriterien wurden teilweise anhand von mehreren Fragen gemessen. Dabei wurde zuerst das Vorliegen von förderlichen oder hinderlichen Faktoren am Arbeitsplatz rein objektiv erfasst und in einer zweiten Teilfrage die subjektive Einschätzung der Belastung durch das Vorliegen der entsprechenden Faktoren erfragt. Die Ergebnisse für die Kriterien werden in Abbildung Z1 auf Ebene der Kriterien als Balken für die Jahre 2015, 2016 und 2017 dargestellt.

Die Ergebnisse für die aggregierten Ebenen (Dimension, Teildimension) sind hingegen als Differenz zwischen 2017 und 2015 in den beiden Spalten links aufgeführt. Je näher ein angegebener Skalenwert für ein Kriterium bei 100 liegt, desto besser werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz durchschnittlich bewertet. Statistisch signifikante Veränderungen zwischen 2015 und 2017 werden mit Sternen gekennzeichnet (*90%- bzw. **95%-Konfidenzintervall).

Ergebnisse der Dimension Motivation (blauer Bereich)

Die *Motivation* der Arbeitnehmenden in der Schweiz befindet sich auf hohem Niveau, allerdings mit gewissen Einschränkungen. Innerhalb der Teildimension „Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten“ wurden drei Kriterien gemessen, wovon das Kriterium „Entwicklungsmöglichkeiten“ am schlechtesten bewertet wird (57 Punkte), gefolgt vom Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ (61 Punkte) und dem Kriterium „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (75 Punkte). Im Kriterium zu den Entwicklungsmöglichkeiten fällt auf, dass die Zufriedenheit mit den Mitarbeitergesprächen mit einem Indexwert von 59 eher tief ist.

Ein signifikanter Rückgang zwischen 2015 und 2017 ist im Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ festzustellen, dieser beträgt 2.0 Skalenpunkte. Bei Betrachtung auf Ebene der einzelnen Frageitems liegt dies am abnehmenden Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Diese bereits in der Ausgabe 2016 festgestellte Entwicklung setzt sich im Jahr 2017 fort. Insbesondere im Gastgewerbe sowie im Gross- und Detailhandel wird der schwindende Einfluss auf die Arbeitszeiten als belastend empfunden. Zusätzlich weist das Kriterium, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie misst, eine negative, wenn auch statistisch nicht erhärtete Tendenz auf.

In der zweiten Teildimension der *Motivation* wird „Sinn und Wertschätzung“ am Arbeitsplatz betrachtet. Diese Teildimension wird wie bereits in den Vorjahren von den Arbeitnehmenden von allen Teildimensionen am besten bewertet. Tendenziell ist die Bewertung dieser Dimension in den drei letzten Jahren leicht gestiegen. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird auf individueller Ebene (80 Punkte) leicht höher bewertet als auf der gesellschaftlichen Ebene (78 Punkte). Auf betrieblicher Ebene (69 Punkte) wird der Sinn etwas kritischer betrachtet.

Ergebnisse der Dimension Sicherheit (oranger Bereich)

Die kurz-, mittel- und langfristige Perspektive der Arbeitnehmenden hat sich seit 2015 tendenziell verschlechtert. Der Indexwert der Teildimension „Perspektive“ reduziert sich von 67.7 (2015) über 67.2 im Jahr 2016 auf 66.7 im Jahr 2017 (-1.0 Punkte). Kurzfristig wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes auch im Jahr 2017 am besten beurteilt (80 Punkte). Hier geht es um die Frage, ob sich die Arbeitnehmenden aktuell Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Die langfristige Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit fällt etwas schlechter aus (65 Punkte). Bei der langfristigen Beurteilung geht es um die Frage, ob sich die Arbeitnehmenden vorstellen könnten, die aktuelle Arbeit bis zur Pension auszuüben.

Die mittelfristige Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit schliesslich fällt am schlechtesten aus (56 Punkte). Hierbei war unter anderem ausschlaggebend, ob die Arbeitnehmenden einen vergleichbaren Job finden würden, falls sie die aktuelle Stelle verlören. Der signifikante Rückgang im Indexwert dieses Frageitems (-2.4 Punkte) trägt hauptsächlich zur schlechteren Beurteilung der Perspektiven am Arbeitsplatz bei. Personen im Erziehungs- und Unterrichtswesen (-10.3 Punkte) sowie Arbeitnehmende im Sektor der freiberuflichen, wirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen (-9.7 Punkte) beurteilen diese Fragen im Jahr 2017 deutlich pessimistischer als 2015.

Die Kriterien innerhalb der Teildimension „Vertrauen und Zufriedenheit“ werden auch im Jahr 2017 unterschiedlich bewertet, insbesondere wird die Frage nach dem angemessenen Einkommen im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen kritisch beurteilt (58 Punkte). Das Vertrauen in den Arbeitgeber und die Zufriedenheit mit der Arbeit und der Karriere wird mit Indexwerten von 74 respektive 73 deutlich besser bewertet. In der Teildimension „Vertrauen und Zufriedenheit“ sind keine zeitlichen Tendenzen auszumachen. Insbesondere hat sich der Rückgang von 2015 auf 2016 im Kriterium zur Angemessenheit des Einkommens im Jahr 2017 nicht fortgesetzt.

Ergebnisse der Dimension Gesundheit (grüner Bereich)

Der Indexwert der Teildimension „Belastung“ hat sich in den drei Jahren kaum verändert. Nach einem kleinen Anstieg im Jahr 2016 ist er wieder auf das Niveau von 2015 zurückgefallen. Innerhalb der Teildimension „Belastung“ wurden die Kriterien „Stress“ und „Psychische Belastung“ 2017 wie auch in den Vorjahren am schlechtesten bewertet (42 bzw. 46 Punkte). Tendenziell, wenn auch statistisch nicht erhärtet, haben sich die Indexwerte in den Kriterien „Präsentismus“, „Stress“, „Zeitliche Belastung“ und „Psychische Belastung“ seit 2015 auf einem tiefen Niveau leicht erholt. Einzig das Kriterium, das die körperliche Belastung am Arbeitsplatz (Ungünstige Körperhaltung/Körperlich schwere Arbeit) misst, verzeichnet einen signifikanten Rückgang von 4.0 Indexpunkten. Arbeitnehmende im Baugewerbe, im Gastgewerbe sowie im Detail- und Grosshandel sind von dieser Entwicklung überdurchschnittlich betroffen.

Innerhalb der Teildimension „Entlastung“ werden auch im Jahr 2017 „Ausstattung und Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz“ am besten bewertet (72 Punkte), was für ein konstant hohes Niveau der Strukturqualität der Arbeitsplätze in der Schweiz spricht. „Erholungszeiten“ in Form von Ferien und freier Zeit werden etwas weniger gut bewertet (69 Punkte), während das Kriterium „Gesundheitsförderung“ die schlechteste Bewertung innerhalb der Teildimension „Entlastung“ erhält (62 Punkte). Ein Blick auf die Veränderungen seit 2015 zeigt, dass gerade die betrieblichen Massnahmen zur Förderung der Gesundheit von den Arbeitnehmenden tendenziell schlechter bewertet werden (-0.9 Punkte). Der grösste Rückgang findet aber bei der Einschätzung der Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz statt. Diese werden im Jahr 2017 von den Arbeitnehmenden im Durchschnitt um 2.9 Punkte schlechter beurteilt als 2015.

Unterschiede nach Grossregionen

Unterscheidet man Arbeitnehmende nach Grossregion gemäss ihrem Wohnsitz, lassen sich wie bereits in der Ausgabe 2016 des Barometers deutliche Befunde hervorheben. So wird die Qualität der Arbeitsbedingungen im Kanton Tessin gegenüber den anderen Grossregionen in der Schweiz am schlechtesten beurteilt. Sowohl in der Sicherheitsdimension als auch in Bezug auf die Motivation erzielen die Arbeitnehmende mit Wohnsitz im Kanton Tessin Indexwerte, die markant unterhalb des Schweizerischen Durchschnitts liegen. So beträgt der Indexwert in der Sicherheitsdimension im Tessin 63.9 Punkte gegenüber 67.3 Punkten im Durchschnitt (-3.4 Punkte).

Nur die Genferseeregion (Kantone Genf, Waadt, Wallis) weist in der Dimension *Sicherheit* ähnlich tiefe Werte auf wie der Kanton Tessin. Die Unterschiede in der Dimension *Sicherheit* sind vor allem auf die Einschätzung der kurz- und mittelfristigen Perspektiven zurückzuführen. Beschäftigte im Kanton Tessin und in der Genferseeregion sorgen sich signifikant häufiger um den Verlust des Arbeitsplatzes als jene in der Deutschschweiz, respektive glauben sie deutlich weniger daran, bei Verlust der Arbeitsstelle wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. Zudem gehen sie verstärkt davon aus, dass die Arbeitsbelastung in naher Zukunft zunehmen wird. Auf Ebene der Gesundheitsdimension bestehen bedeutende Unterschiede zwischen Arbeitnehmenden in der Genferseeregion und verschiedenen Regionen in der Deutschschweiz. Insbesondere psychische Belastungsfaktoren wie Stress und Überstunden werden von den Arbeitnehmenden in den Kantonen Genf, Waadt und Wallis als gravierender eingestuft.

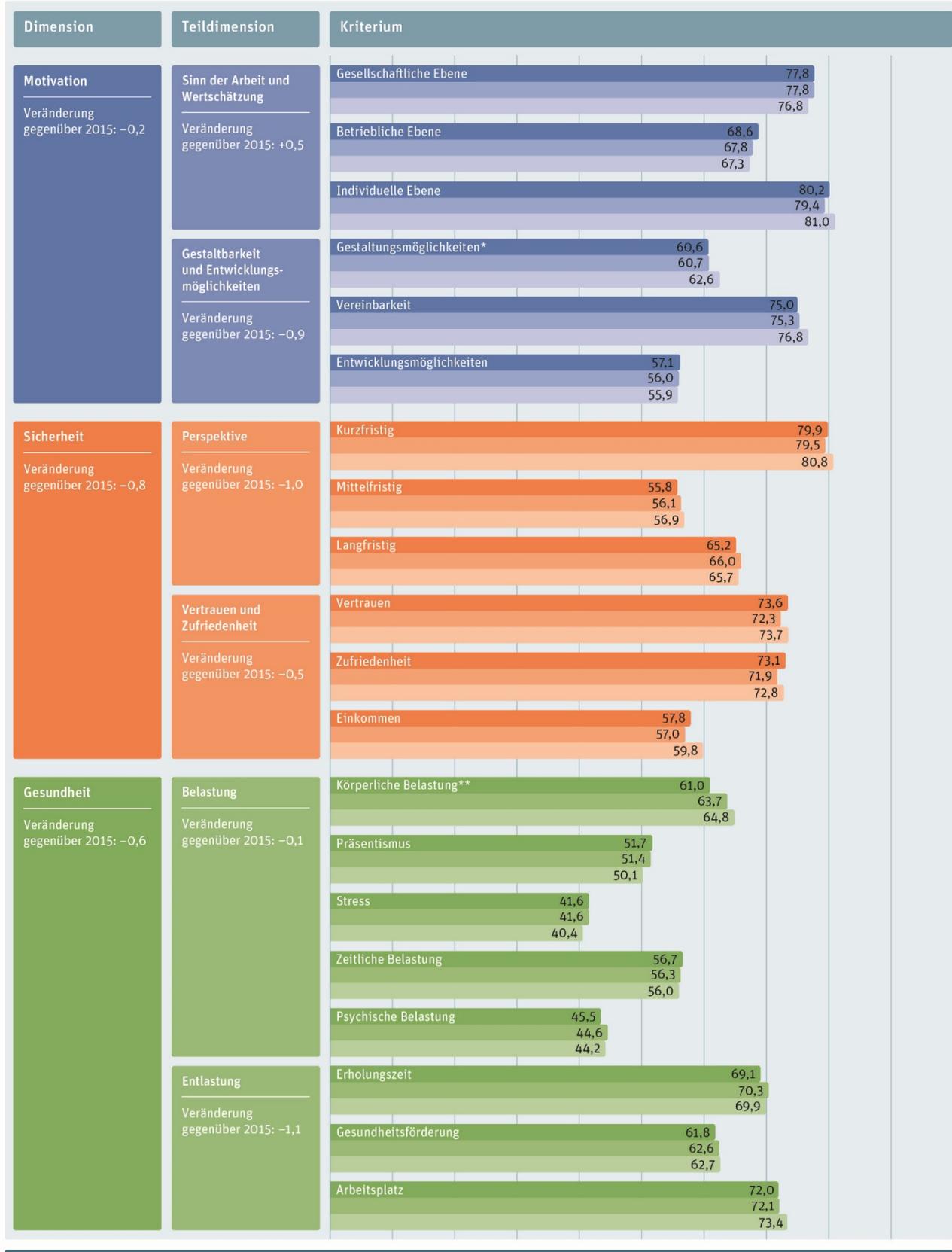
Unterschiede nach Branchen

Die Unterschiede der Qualität der Arbeitsbedingungen in den Branchen sind gross. So beurteilen Arbeitnehmende im Gross- und Detailhandel sowie im Gastgewerbe die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. Mit durchschnittlichen Indexwerten über alle drei Dimensionen hinweg von über 67 Punkten wird die Arbeitsqualität von den Arbeitnehmenden im Sektor der freiberuflichen, technischen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Erziehungs- und Unterrichtswesen, in der Kommunikationsbranche sowie in der öffentlichen Verwaltung als hoch eingestuft. Auffällig ist zudem die unterdurchschnittliche Bewertung der Dimensionen *Sicherheit* und *Motivation* im Finanz- und Versicherungswesen und die vergleichsweise schlechte Bewertung der Dimension *Gesundheit* im Gesundheits- und Sozialwesen.

Unterschiede nach Einkommen

Personen mit höherem Einkommen profitieren grundsätzlich von einer besseren Qualität der Arbeitsbedingungen. Durch die neuen Daten der dritten Befragungswelle im Jahr 2017 kann dieser Zusammenhang in allen Dimensionen des Barometers noch differenzierter dargestellt werden als in der letzten Ausgabe. Denn dies gilt nicht für alle Kriterien, insbesondere in der Gesundheitsdimension. Während bei Personen mit höheren Einkommen eine deutliche Verringerung der körperlichen Belastungen festzustellen ist, ist beim Frageitem „Überlange Arbeitstage“ eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Das Frageitem „Emotionale Erschöpfung“ zeigt unter den Items der Gesundheitsdimension nach „Stress“ und „Termindruck“ die tiefsten Werte, und dies unabhängig von der Einkommenshöhe.

Abbildung Z1: Gesamtübersicht über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015, 2016 und 2017



■ 2017 ■ 2016 ■ 2015

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 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 (2015/2016/2107); Berechnungen BFH

Neu erhobene Merkmale 2017

In der dritten repräsentativen Erhebung des «**Barometer Gute Arbeit**» wurden den Arbeitnehmenden Fragen zur Digitalisierung und zum Interesse an einem Vergleich der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen gestellt. So konnten die Arbeitnehmenden beurteilen, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass ihre Stelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird. 11 Prozent der Befragten geben an, dass sie diese Wahrscheinlichkeit als hoch bis sehr hoch einschätzen. Im Detailhandel und im Finanz- und Versicherungswesen ist dieser Anteil mit 27 respektive 19 Prozent besonders hoch. Der Anteil der Personen, die davon ausgehen, dass ihre Stelle mit einer grossen Wahrscheinlichkeit durch digitale Technologien ersetzt wird, sinkt mit steigendem Ausbildungsgrad. Bei Personen mit einer Tertiärbildung ist dieser Anteil mit 5 Prozent im Vergleich zu Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II klein (19%). Das Interesse der Arbeitnehmenden an einem individuellen Vergleich der Arbeitsbedingungen kann als hoch eingeschätzt werden. 70 Prozent der Arbeitnehmenden würden gerne wissen, wie hoch die Qualität ihrer eigenen Arbeitsbedingungen ist, verglichen mit anderen Personen in der gleichen Branche.

Schlussfolgerungen

Das «**Barometer Gute Arbeit**» stellt den Arbeitsbedingungen in der Schweiz bezüglich *Motivation, Sicherheit* und *Gesundheit* auch im Jahr 2017 ein gutes Zeugnis aus. Beunruhigende Tendenzen im zeitlichen Vergleich sind im Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten und bei der körperlichen Belastung auszumachen. Leicht rückläufig scheinen auch die mittelfristigen Perspektiven zu sein. Insbesondere stufen die Arbeitnehmenden das Finden eines vergleichbaren Jobs zunehmend als schwieriger ein.

Innerhalb einzelner Branchen, Regionen und Einkommensgruppen werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sehr unterschiedlich beurteilt. Gerade die Arbeitnehmerschaft in der Genferseeregion und im Kanton Tessin ist mit Arbeitsbedingungen konfrontiert, deren Qualität vergleichsweise tief ist. Arbeitnehmende im Gross- und Detailhandel sowie im Gastgewerbe beurteilen die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. *Motivation* und *Sicherheit* werden auch in der Finanz- und Versicherungsbranche kritisch beurteilt.

Vor dem Hintergrund, dass über die Hälfte der Arbeitnehmenden an einem Vergleich der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen mit derjenigen von anderen Arbeitnehmenden interessiert ist, verfolgt die BFH das Ziel, ein Instrument zu entwickeln, mit dessen Hilfe eine jährliche Standortbestimmung vorgenommen werden kann. Damit dies auch auf individueller Ebene möglich ist, plant die BFH in Zusammenarbeit mit Travail.Suisse die Entwicklung einer online verfügbaren Applikation, die für Betriebe und Arbeitnehmende zugänglich sein soll. Dadurch wird einerseits ein Mehrwert für Betriebe geschaffen, indem unabhängige Messungen der Qualität der Arbeitsbedingungen ermöglicht werden, und andererseits für Arbeitnehmende, die sich über ihre individuelle Situation am Arbeitsplatz im Verhältnis zur Branche ein Bild machen können.

Nicht zuletzt dient die kontinuierliche Messung und Berichterstattung über die Qualität von Arbeitsbedingungen in der Schweiz dem Ziel, eine Wissensgrundlage für Politikerinnen und Politiker sowie die Organisationen der Arbeitswelt zu schaffen, damit sich diese gezielt für die Erhaltung und Verbesserung der guten Arbeitsbedingungen in der Schweiz einsetzen können.

2 Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Auch in der Schweiz wird sozialpolitisch über das Ausmass und die Folgen von Globalisierung und Digitalisierung debattiert. Bezahlte Erwerbsarbeit bleibt weiterhin zentrales Merkmal der gesellschaftlichen Position des erwachsenen Individuums bis zum Pensionsalter. 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 dritte Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“, die im Jahr 2017 neue Schwerpunktthemen gesetzt hat.

Einerseits wurde gegenüber früheren Durchführungen die Berechnung der Indizes zur Qualität der Arbeitsbedingungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Gesundheit leicht angepasst, um aktuell relevante Themen abzubilden. So wurde neu ein Frageitem zur Verkürzung von Pausen im Bereich der zeitlichen Belastung aufgenommen. Im Bereich der Entwicklungsmöglichkeiten wurde eine Frage zur Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch aufgenommen und auch die Unterstützung durch Vorgesetzte wurde neu explizit abgefragt. Schliesslich findet das Frageitem zur Identifikation eine leichte Modifikation, indem die Identifikation mit den Produkten und Dienstleistungen des Arbeitgebers statt mit der Arbeit im Allgemeinen dargestellt wird. Insgesamt führen die Modifikationen zu einer besseren Fortschreibung des Instruments, ein Bruch in der Zeitreihe der Messung kann dadurch nicht festgestellt werden.

Als neue Schwerpunktfragen wurde die Einschätzung der Folgen der Digitalisierung für den eigenen Arbeitsplatz aufgenommen. Es scheint aus der aktuellen Diskussion relevant, in welchen Branchen die Arbeitsplätze stärker durch Digitalisierung ersetzt werden können und auf welchen Qualifikationsstufen dies vermehrt der Fall ist. Als Grundlage für die Weiterentwicklung des Barometers wurden den Arbeitnehmenden zusätzlich gefragt, ob sie sich für einen Vergleich der Arbeitsbedingungen interessieren.

Die Lektüre des vorliegenden Berichts soll zu Denkanstössen bei der Entwicklung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz verhelfen.

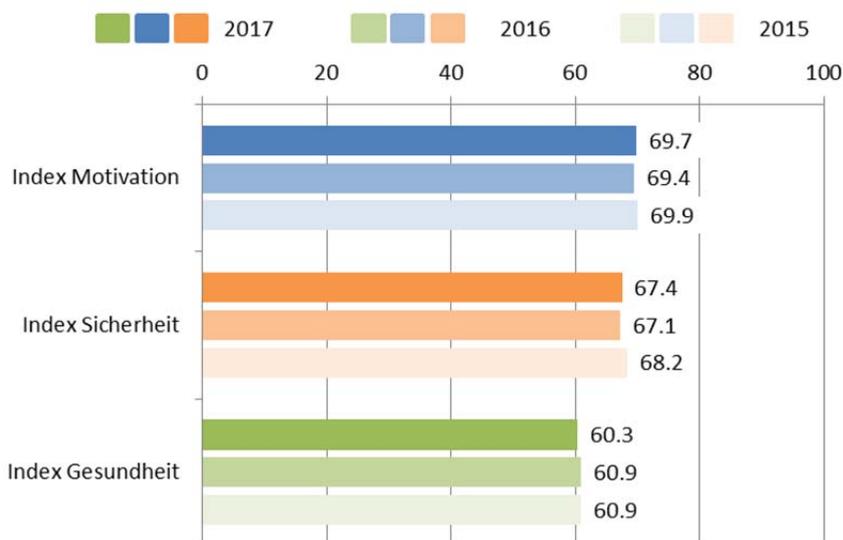
3 Ergebnisse

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 Haupt- und Teilindizes

Abbildung 1 stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2015, 2016 und 2017 dar. Die gesundheitlichen Aspekte der Arbeit werden von den Arbeitnehmenden in den drei Jahren mit Indexwerten zwischen 60 und 61 deutlich schlechter beurteilt als die Dimensionen *Sicherheit* und *Motivation* mit Indexwerten zwischen 67 und 70. Die Hierarchie der Hauptindizes bleibt im Jahr 2017 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*. Auf Ebene der Hauptindizes können keine signifikanten Veränderungen zwischen den Jahren festgestellt werden. Der Indexwert für die Dimension *Gesundheit* liegt mit 60.3 Punkten minim unter dem Indexwert des Vorjahres (-0.6 Punkte). Der Mittelwert für die Dimension *Motivation* erhöht sich geringfügig von 69.4 im Jahr 2016 auf 69.7 im Folgejahr (+0.4 Punkte). Im Jahr 2017 wird die Einschätzung in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit durch die Arbeitnehmenden mit einem Indexwert von 67.4 wiedergegeben, was einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 0.3 Punkten entspricht. Die Indexwerte für das Jahr 2017 liegen damit immer noch unterhalb der Werte für das Jahr 2015, die Unterschiede können aber statistisch nicht erhärtet werden.

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2015, 2016 und 2017



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
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); Berechnungen BFH

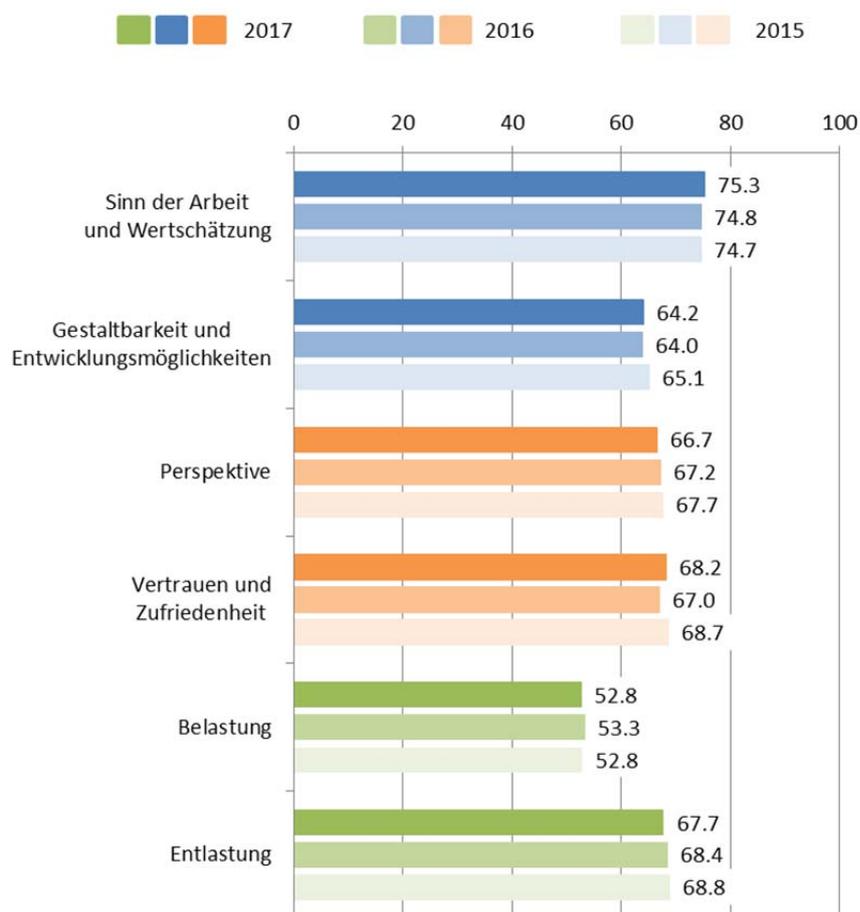
Der Blick auf die Auswertung der Teilindizes zeigt (vgl. **Abbildung 2**), dass die Hierarchie der Teilindizes 2017 unverändert bleibt. Auch 2017 beurteilen die Arbeitnehmenden die Hauptdimension *Gesundheit* aufgrund der Belastungen, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben, als problematisch. Die Teildimension *Belastung* wird mit einem Indexwert von 52.8 (2017) von den Arbeitnehmenden nicht nur deutlich schlechter beurteilt als die

¹ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (Stand: 02.11.2107).

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 75.3 den höchsten Wert aller Teildimensionen erhält. Die Teildimension *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* wird von den Arbeitnehmenden mit einem durchschnittlichen Indexwert von 64.2 (2017) markant schlechter beurteilt. Zwischen 2017 und den Vorjahren bestehen keine signifikante Differenzen auf Ebene der Teilindizes.

Die Indexwerte in der Teildimension *Entlastung* weisen eine sinkende Tendenz auf (-1.1 Punkte), während der Belastungsindex das Niveau von 2015 erreicht. Das Vertrauen und die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden steigen 2017 nach einem Rückgang von 2015 auf 2016 wieder minim an. Der Teilindex zu den Perspektiven der Arbeitnehmenden weist wie der Entlastungsindex eine leichte negative Tendenz auf (-1.0 Punkte). Der Index zu den Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten verharrt mit 64.2 beinahe auf dem Niveau des Vorjahres und liegt damit immer noch unterhalb des Ausgangswertes im Jahr 2015 (-0.9 Punkte). Zusammenfassend ist in den Teilindizes *Perspektive* und *Entlastung* der Ansatz einer negativen Tendenz erkennbar. Die Indexwerte sind gegenüber den Vorjahren zweimal gesunken. Eine positive Tendenz kann im Teilindex zum Sinn der Arbeit und zur Wertschätzung festgestellt werden. Bei den restlichen Teilindizes sind keine Tendenzen feststellbar.

Abbildung 2 : Indexwerte der sechs Teildimensionen für die Jahre 2015, 2016 und 2017



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 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); Berechnungen BFH

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.

3.2 Kriterien

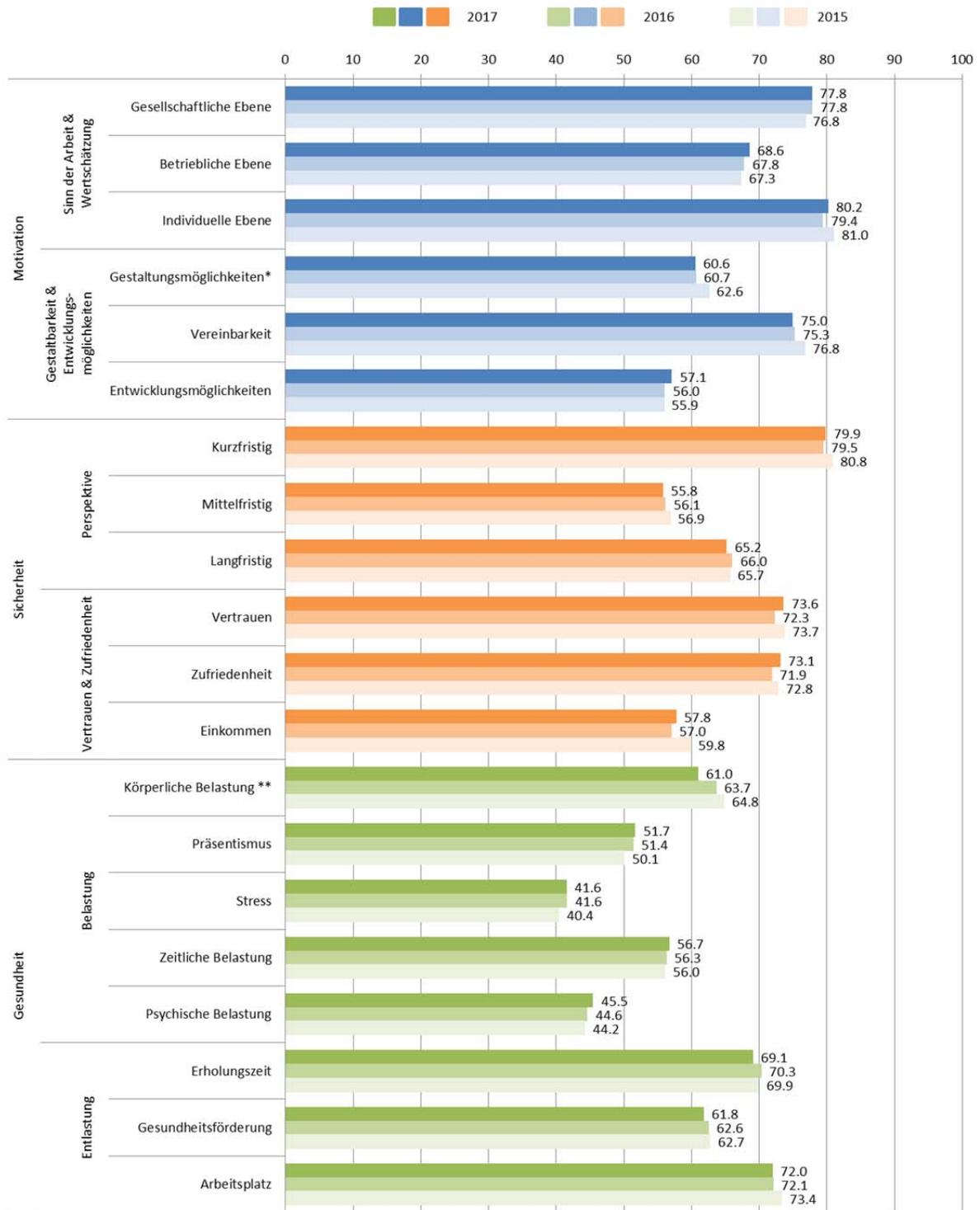
Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse für die 20 ausgewerteten Kriterien. Mit Ausnahme des Kriteriums für die körperliche Belastung und des Kriteriums für die Gestaltungsmöglichkeiten können keine signifikanten Unterschiede zwischen 2017 und den Vorjahren festgestellt werden. Die körperliche Belastung wird von den Arbeitnehmenden im Jahr 2017 höher eingestuft als im Ausgangsjahr (-3.8 Punkte) und die Gestaltungsmöglichkeiten werden als kleiner eingeschätzt (-2.0 Punkte). 12 der 20 Kriterien werden von den Arbeitnehmenden im Jahr 2017 tendenziell schlechter beurteilt als im Jahr 2015. Bei 8 Kriterien kann eine leichte, wenn auch nicht signifikante Verbesserung festgestellt werden.

Bei den belastenden Faktoren findet zwischen 2015 und 2017 mit Ausnahme der körperlichen Belastung tendenziell eine Verbesserung statt. Im Gegenzug sinken die Indexwerte in den entlastenden Faktoren (Erholungszeit, Gesundheitsförderung, Arbeitsplatz). Insgesamt weisen im Index zur Gesundheit 4 von 8 Kriterien im Jahr 2017 kleinere Indexwerte auf als im Ausgangsjahr.

In der Hauptdimension *Sicherheit* sind es 5 von 6 Kriterien, deren Indexwert sich im Jahr 2017 gegenüber 2015 verschlechtert hat. Eine negative Tendenz über alle drei Jahre weist alleine das Kriterium zu den mittelfristigen Perspektiven auf (Zunahme der Arbeitsbelastung, Finden vergleichbarer Job, Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz). Der Indexwert startet im Jahr 2015 bei 56.9 und sinkt in den Folgejahren leicht auf 56.1 (2016) respektive 55.8 (2017).

Im Hauptindex *Motivation* erhöhen und senken sich die Indexwerte zwischen 2015 und 2017 in jeweils 3 Kriterien. Negative Trends sind in den Kriterien *Gestaltungsmöglichkeiten* und *Vereinbarkeit* auszumachen. Positive Tendenzen sind in der Sinndimension auf einer betrieblichen und gesellschaftlichen Ebene mit von Jahr zu Jahr steigenden Indexwerten feststellbar. Zudem weist der Index zu den Entwicklungsmöglichkeiten eine positive Tendenz auf.

Abbildung 3 : Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015, 2016 und 2017



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 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); Berechnungen BFH

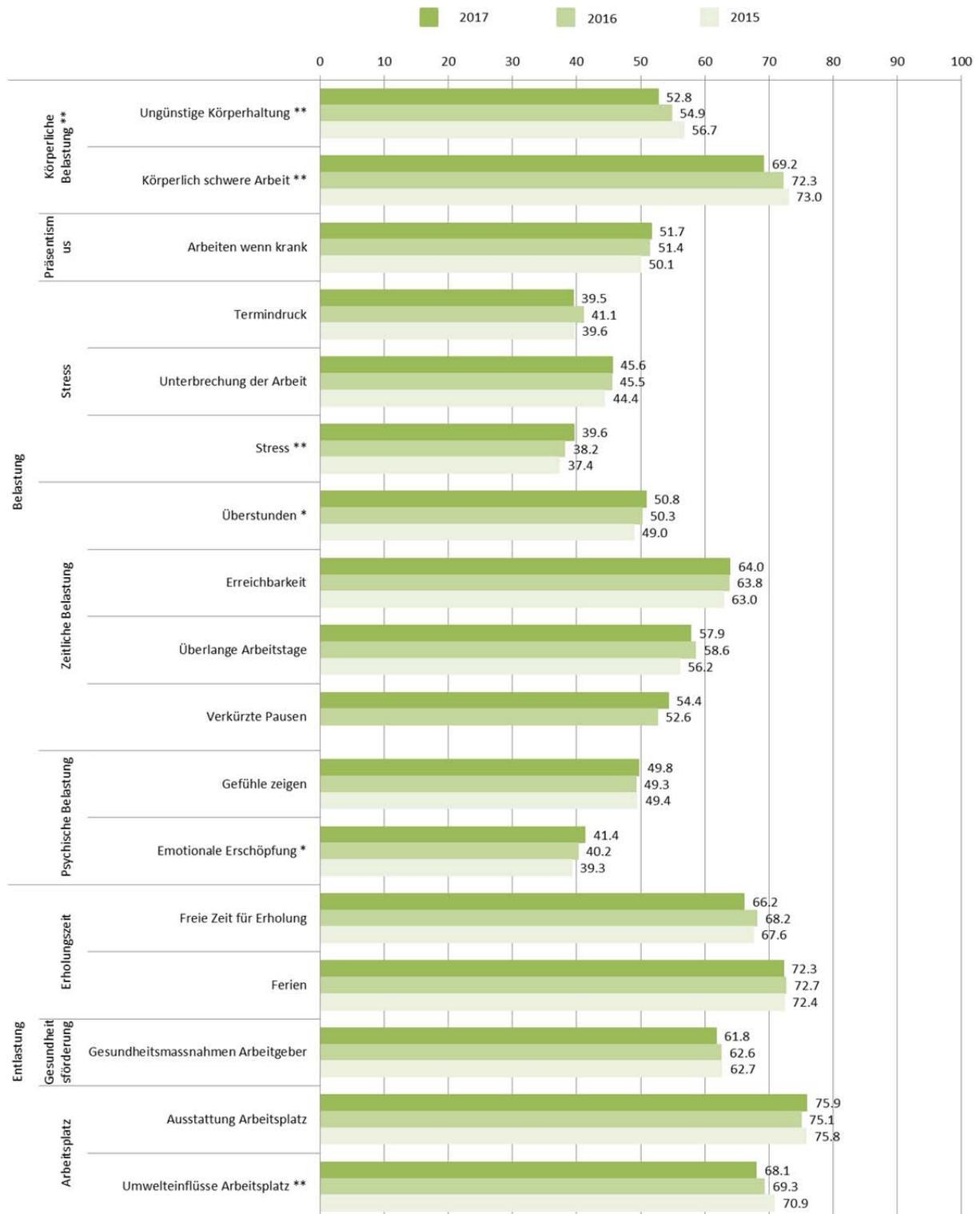
3.3 Items

In der Dimension *Gesundheit* können zwischen 2015 und 2017 bei 6 von insgesamt 17 Items signifikante Veränderungen in den Indexwerten festgestellt werden (vgl. **Abbildung 4**). Die Arbeitnehmenden werden im Jahr 2017 bei der Arbeit stärker körperlich belastet. Dies zeigt sich in den Items *Ungünstige Körperhaltung* und *Körperlich schwere Arbeit*. Die Indexwerte sinken von 56.7 auf 52.8 (-3.9 Punkte) respektive von 73.0 auf 69.2 (-3.8 Punkte). Mit Blick auf die Branchen zeigt sich, dass diese Veränderungen vor allem auf überdurchschnittliche Verschlechterungen im Baugewerbe, im Gross- und Detailhandel, im Gastgewerbe und im Sektor der freiberuflichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zurückzuführen sind. Diese Einschätzung der Arbeitnehmenden geht einher mit einer schlechteren Bewertung der Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (z.B. Lärm, Helligkeit, Temperatur). Der Indexwert in diesem Item reduziert sich von 70.9 auf 68.1 (-2.8 Punkte). Arbeitnehmende in der Landwirtschaft (-16.9 Punkte), im Finanz- und Versicherungswesen (-8.2 Punkte) sowie im Gastgewerbe (-7.7 Punkte) beurteilen diese Veränderung am negativsten.

Neben diesen Verschlechterungen zeigen die Auswertungen, dass die Arbeitnehmenden im Jahr 2017 drei Faktoren im Teilindex *Belastungen* als weniger belastend einstufen. Der Indexwert für das Item *Stress* verbessert sich auf einem tiefen Niveau von 37.4 (2015) auf 39.6 (2017). Der Indexwert der Arbeitnehmenden im Grosshandel verbessert sich dabei mit 16.4 Punkten am stärksten. Überstunden werden von den Arbeitnehmenden gegenüber 2015 als weniger belastend empfunden, wie der höhere Indexwert von 50.8 im Jahr 2017 im Vergleich zum Indexwert im Jahr 2015 zeigt (49.0). Im Vergleich mit den anderen Indexwerten im Teilindex *Belastung* sind die Werte für das Item *Emotionale Erschöpfung* klein. Die Befragung der Arbeitnehmenden im Jahr 2017 zeigt aber, dass sich der Indexwert in diesem Item von 39.3 auf 41.4 (+2.1 Punkte) signifikant verbessert hat. Neben Personen in der Landwirtschaft reduzieren Arbeitnehmende in den Branchen *Grosshandel* (+9.6 Punkte), *Verkehr und Lagerei* (+7.8 Punkte) sowie *Erziehung und Unterricht* (+7.0 Punkte) ihre emotionale Belastung am deutlichsten.

Diese Differenzen zwischen 2015 und 2017 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 40 und kleiner auch im Jahr 2017 als grösste Belastung empfunden. Erst an zweiter Stelle folgen die Items zum Präsentismus, zu den Überstunden und zur Unterbrechung der Arbeit. Im Teilindex *Entlastung* werden die gesundheitsfördernden Massnahmen des Arbeitgebers von den Arbeitnehmenden am pessimistischsten eingestuft.

Abbildung 4 : Indexwerte der Items aus der Dimension „Gesundheit“ für die Jahre 2015 , 2016 und 2017



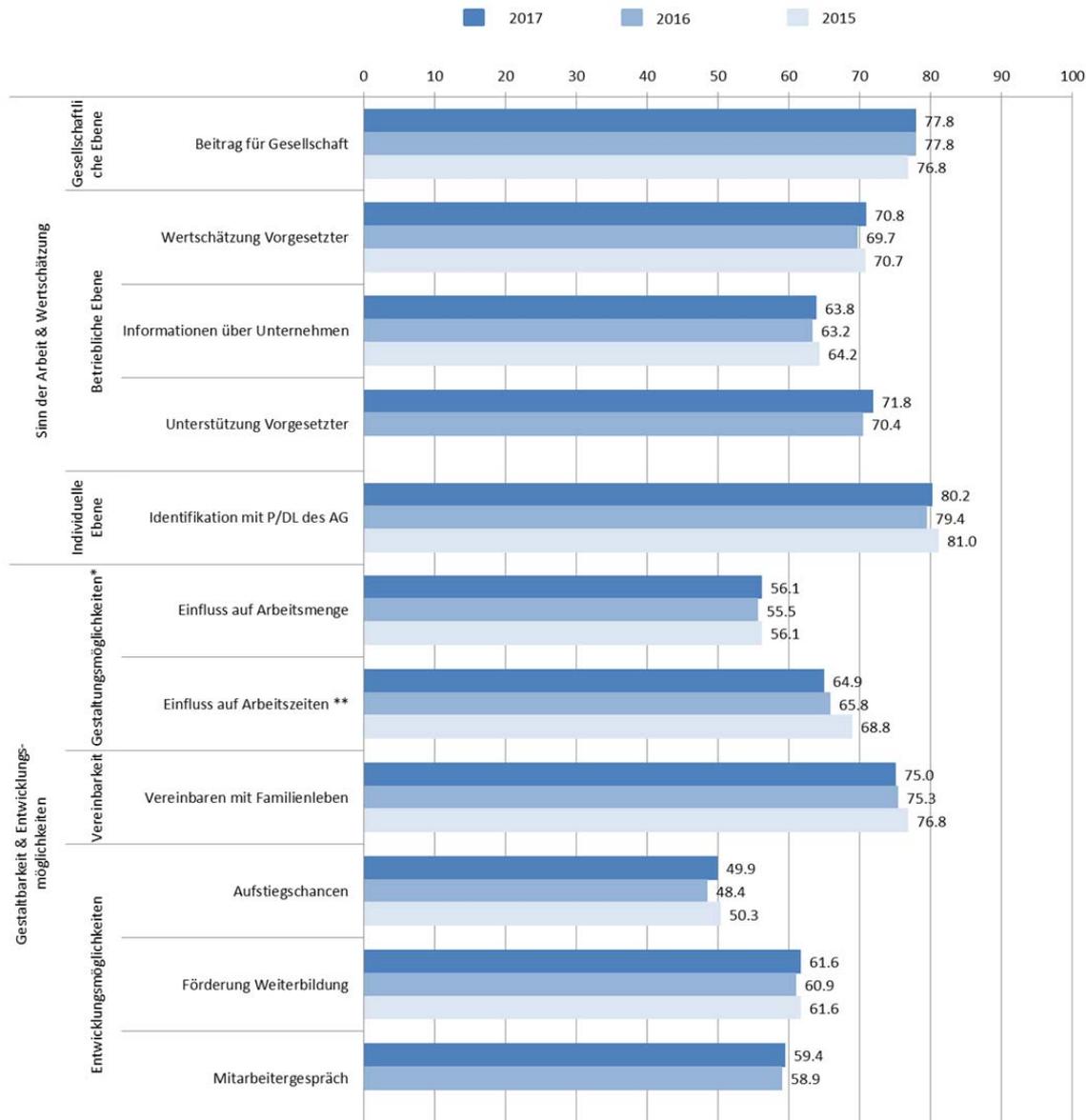
Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 2017: n=1'400 (8 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (6 bis 89 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz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

Für die Dimension *Motivation* können auf Ebene der Items mit Ausnahme des Einflusses auf die Arbeitszeiten keine signifikanten Veränderungen zwischen 2017 und den Vorjahren festgestellt werden (vgl. **Abbildung 5**). Der Indexwert dieses Items reduziert sich von 68.8 im Jahr 2015 auf 65.8 im Folgejahr (-3.1 Punkte). Von 2016 auf 2017 sinkt der Indexwert um weitere 0.9 Punkte. Insgesamt resultiert daraus mit 4.0 Punkten die grösste Abnahme von allen Indexwerten. Die Reduktion des Indexwertes im Item zu den Arbeitszeiten beruht auf einer Verschiebung der Antworthäufigkeiten bei der Belastungsfrage (Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten?). 2015 geben 38.1 Prozent der Arbeitnehmenden an, dass sie keinen oder einen kleinen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten haben. Dieser Anteil beträgt im Jahr 2017 47.6 Prozent, was einer Zunahme von 9.6 Prozentpunkten entspricht. Die Auswertung nach Branche macht deutlich, dass der schwindende Einfluss auf die Arbeitszeiten vor allem von Arbeitnehmenden im Gastgewerbe (-10.9 Punkte), im Grosshandel (-9.5 Punkte) sowie im Detailhandel (-9.0 Punkte) als belastend empfunden wird.

Ein Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass neben dem Item zum Einfluss auf die Arbeitszeiten auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht der Arbeitnehmenden tendenziell schwieriger wird, wenn auch diese Reduktion im Indexwert statistisch nicht signifikant ist und auf einem vergleichbar hohen Niveau erfolgt. Der Indexwert sinkt von 76.8 (2015) auf 75.3 (2016) und beträgt im Jahr 2017 75.0 (-1.8 Punkte).

Die nach Items differenzierte Darstellung der Indexwerte macht deutlich, dass 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* (69.7 Punkte) verantwortlich sind. Die Aufstiegschancen (49.9 Punkte), der Einfluss auf die Arbeitsmenge (56.1 Punkte) und die Mitarbeitergespräche (59.4 Punkte) werden durch die Arbeitnehmenden deutlich pessimistischer eingeschätzt.

Abbildung 5 : Indexwerte der Items aus der Dimension „Motivation“ für die Jahre 2015, 2016 und 2017

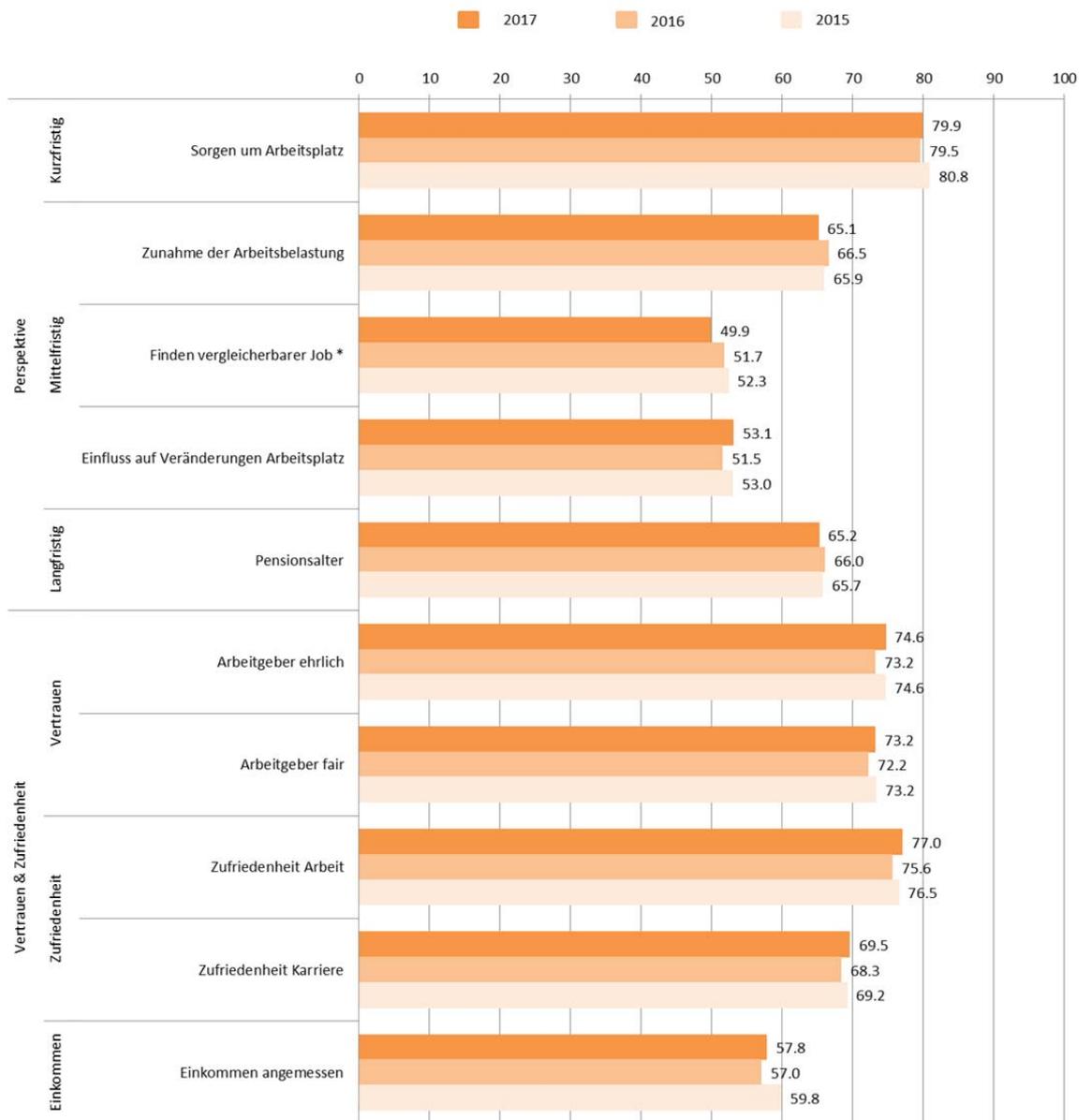


Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 2017: n=1'400 (19 bis 101 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (16 bis 116 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (10 bis 76 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz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

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Indexwerte der einzelnen Items der Dimension *Sicherheit*. Mit Ausnahme des Items zum Finden eines vergleichbaren Jobs konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen 2017 und den Vorjahren festgestellt werden. Das Item *Finden vergleichbarer Job* wird von den Arbeitnehmenden zum zweiten Mal pessimistischer eingeschätzt als im Vorjahr. Der Indexwert ist von 52.3 im Jahr 2015 auf 49.9 im Jahr 2017 gesunken (-2.4 Punkte). Sowohl die Belastungsfrage (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?) als auch die Beanspruchungsfrage (Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das?) wird von den Arbeitnehmenden schlechter eingestuft als im Jahr 2015. Der Anteil der Arbeitnehmenden, für die das Finden einer vergleichbaren Stelle schwierig wäre, steigt von 50.6 auf 52.6 Prozent im Jahr 2017 (+2 Prozentpunkte). 59.7 Prozent dieser Personen belastet dies stark oder eher stark, was einer Zunahme von 3.5 Prozentpunkten entspricht. Die Einschätzung der Arbeitnehmenden im Erziehungs- und Unterrichtswesen (-10.3 Punkte) und im Sektor der freiberuflichen Dienstleistungen (-9.7 Punkte) verschlechtert sich dabei am deutlichsten.

Der Quervergleich der Items in der Dimension *Sicherheit* macht deutlich, dass der Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz und das Finden eines vergleichbaren Jobs von den Arbeitnehmenden auch im Jahr 2017 am kritischsten eingeschätzt werden. Die kurzfristige Sorge um den Arbeitsplatz kann mit einem Indexwert von 79.9 (2017) als eher gering eingestuft werden. Die Arbeitnehmenden sind auch im Jahr 2017 mit ihrer Arbeit zufrieden (77 Punkte) und das Vertrauen in den Arbeitgeber (Arbeitgeber ehrlich: 74.6 Punkte/Arbeitgeber fair: 73.2 Punkte) kann als hoch interpretiert werden.

Abbildung 6 : Indexwerte der Items aus der Dimension „Sicherheit“ für die Jahre 2015, 2016 und 2017



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2017 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 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); Berechnungen BFH

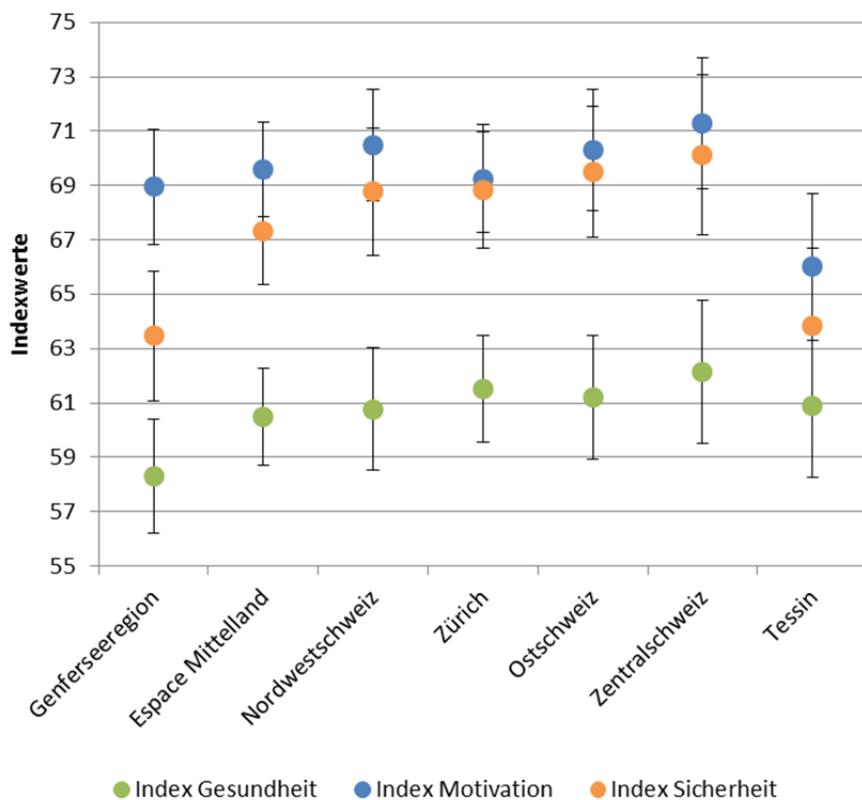
3.4 Unterschiede zwischen Regionen, Branchen und Einkommensgruppen

Im folgenden Abschnitt werden auf den gepoolten Daten der ersten, zweiten und dritten Erhebungswelle Unterschiede zwischen Regionen, Branche und Einkommensgruppen vertieft betrachtet. Ausgehend von Unterschieden auf der Haupt- und Teilindexebene werden die zugrundeliegenden Items, welche die Unterschiede begründen, ausgewertet.

3.4.1 Regionen

Der Vergleich nach Grossregionen³ zeigt 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 betroffenen Regionen beurteilen die Items des Hauptindex *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 71.3 den höchsten Wert aller Regionen auf. Der Kanton Tessin befindet sich mit einem Indexwert von 66.0 am Schluss der Rangliste. Beim Index Gesundheit bestehen signifikante Differenzen zwischen der Genferseeregion mit dem tiefsten Indexwert aller Regionen (58.3) und dem Kanton Zürich (61.5) sowie der Region Zentralschweiz (62.1).

Abbildung 7 : Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit differenziert nach Wohnort



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

2017/2016/2015 (gepoolt) n=4'504 (0 bis 2 fehlende Werte).

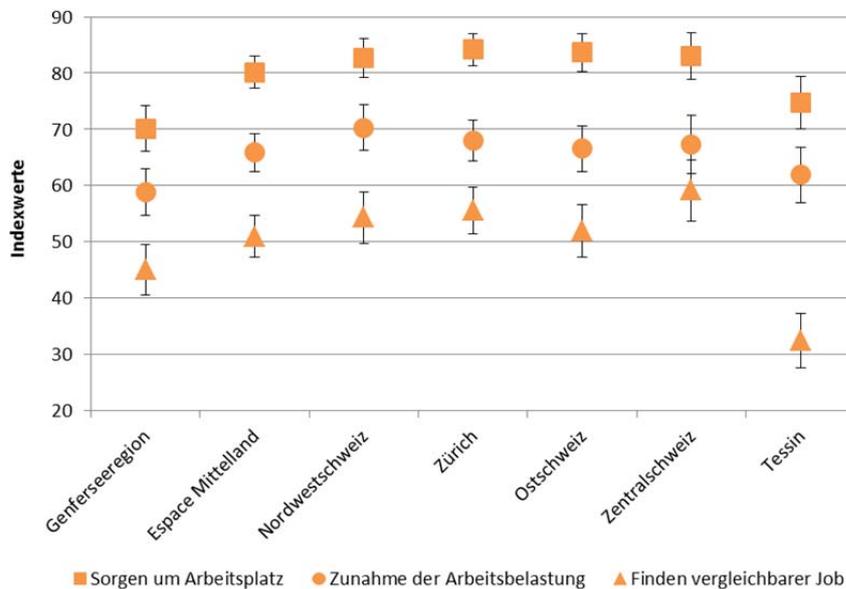
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017); Berechnungen BFH

Die Unterschiede beim Index *Sicherheit* sind vor allem auf die Einschätzung der kurz- und mittelfristigen Perspektiven zurückzuführen (vgl. **Abbildung 8**). Beschäftigte in der Genferseeregion und im Kanton Tessin sorgen sich signifikant stärker um den Verlust des Arbeitsplatzes als jene in der Deutschschweiz. Entsprechend ist im Kanton Tessin auch die Angst deutlich grösser, keine vergleichbare Stelle zu finden als in den anderen

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 Ausereroden, Appenzell Innereroden, St. Gallen, Graubünden, Thurgau), Zentralschweiz (Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug), Tessin (Tessin)

Regionen. Arbeitnehmende in der Genferseeregion bewerten die Zunahme der Arbeitsbelastung zudem deutlich schlechter als in den anderen Regionen.

Abbildung 8 : Indexwerte für die Einschätzung der mittel- und kurzfristigen Perspektiven differenziert nach Wohnort



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

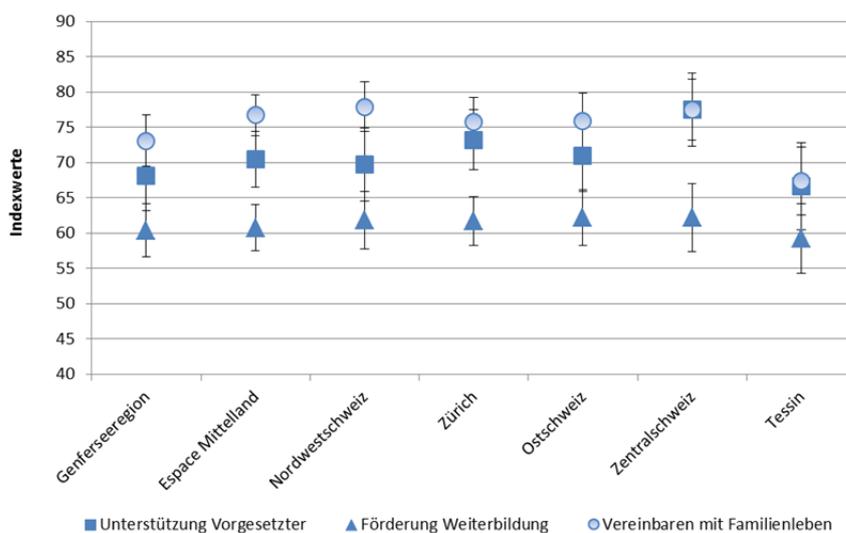
2017/2016/2015 (gepoolt): n=4'504 (86 bis 477 fehlende Werte)

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

Die Auswertung zum Hauptindex *Motivation* macht deutlich, dass Arbeitnehmenden mit Wohnsitz im Kanton Tessin die Items in dieser Dimension deutlich schlechter bewerten als Arbeitnehmende in der Deutschschweiz.

Abbildung 9 zeigt die Indexwerte von ausgewählten Items in der Dimension *Motivation*. Sowohl die Unterstützung durch die Vorgesetzten als auch die Förderung in Bezug auf die Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von den Arbeitnehmenden im Kanton Tessin markant pessimistischer eingeschätzt.

Abbildung 9: Indexwerte für die Einschätzung von ausgewählten Items in der Dimension Motivation differenziert nach Wohnort



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

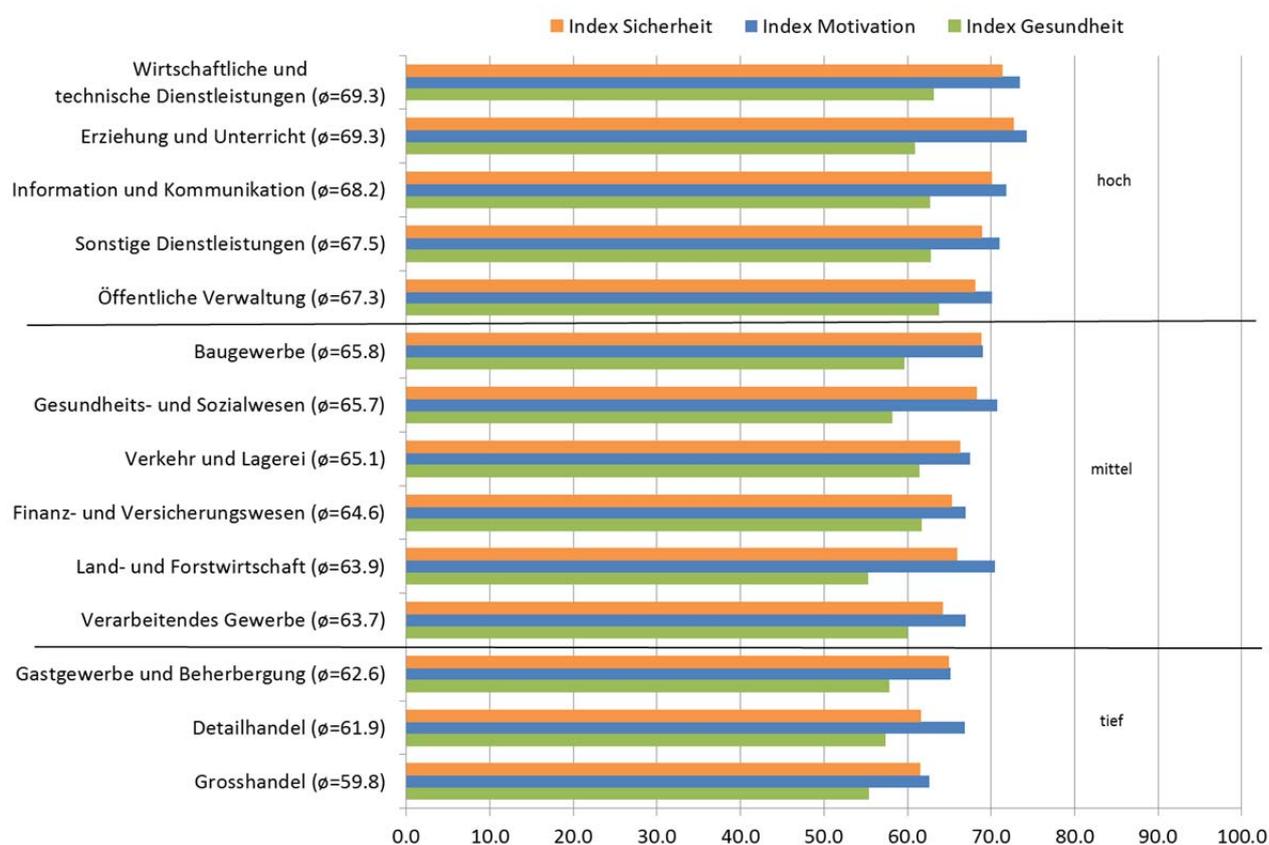
2017/2016/2015 (gepoolt) n=4'504 (61 bis 1'634 fehlende Werte).

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

3.4.2 Branchen

Zwischen den Branchen gibt es vielfältige signifikante Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsqualität durch die Arbeitnehmenden (vgl. **Abbildung 10**). Tendenziell weisen Beschäftigte in den Branchen *Erziehung und Unterricht*, *Information und Kommunikation* sowie *Dienstleistungen* gegenüber den anderen Branchen hohe Motivationswerte aus. Diese drei Branchen erzielen auch im Hauptindex *Sicherheit* überdurchschnittliche Werte. Beim Gesundheitsindex weisen die Arbeitnehmenden im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Detailhandel signifikant tiefere Werte auf als die Beschäftigten in der Branche der freiberuflichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, der Information und Kommunikation sowie in der öffentlichen Verwaltung. Tendenziell kann festgehalten werden, dass die Arbeitnehmenden in der Landwirtschaft die Aspekte rund um die Gesundheit negativer beurteilen als die Arbeitnehmenden in anderen Branchen. Gleichzeitig trägt der hohe Indexwert bei der Motivation (70.5 Punkte) dazu bei, dass sich die Landwirtschaft nicht am Ende der Rangliste einreicht. Am Ende der Rangliste befinden sich der Gross- und Detailhandel sowie das Gastgewerbe.

Abbildung 10 : Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Branche (sortiert nach absteigender Grösse des Durchschnitts der drei Hauptindizes)



Bemerkungen: 2017/2016/2015 (gepoolt) n=4'200 (23 bis 24 fehlende Werte).

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

Dank des grösseren Datenpools konnten im „Barometer Gute Arbeit - Ausgabe 2017“ erstmals Auswertungen getrennt nach Branche und Wohnregion durchgeführt werden. 6 von insgesamt 14 Branchen⁴ wurden dabei im Hinblick auf regionale Unterschiede untersucht. In den Branchen *Detailhandel* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* konnten signifikante Unterschiede zwischen den sieben Grossregionen der Schweiz festgestellt werden. Die Arbeitnehmenden im Detailhandel in der Genferseeregion sorgen sich stärker um einen allfälligen Arbeitsplatzverlust als Detailhandlungsangestellte in den Regionen Espace Mittelland, Zürich, Ost- und Zentralschweiz sowie Tessin. Arbeitnehmende im Gesundheits- und Sozialwesen der italienischen Schweiz stufen die Fragen zum Finden eines vergleichbaren Jobs deutlich pessimistischer ein als Angestellte im Kanton Zürich und der Region Nordwestschweiz. Die Tatsache, dass es sich dabei um die einzigen bedeutsamen Unterschiede auf Ebene der Regionen und Branchen handelt, bedeutet nicht, dass in der Realität keine weiteren

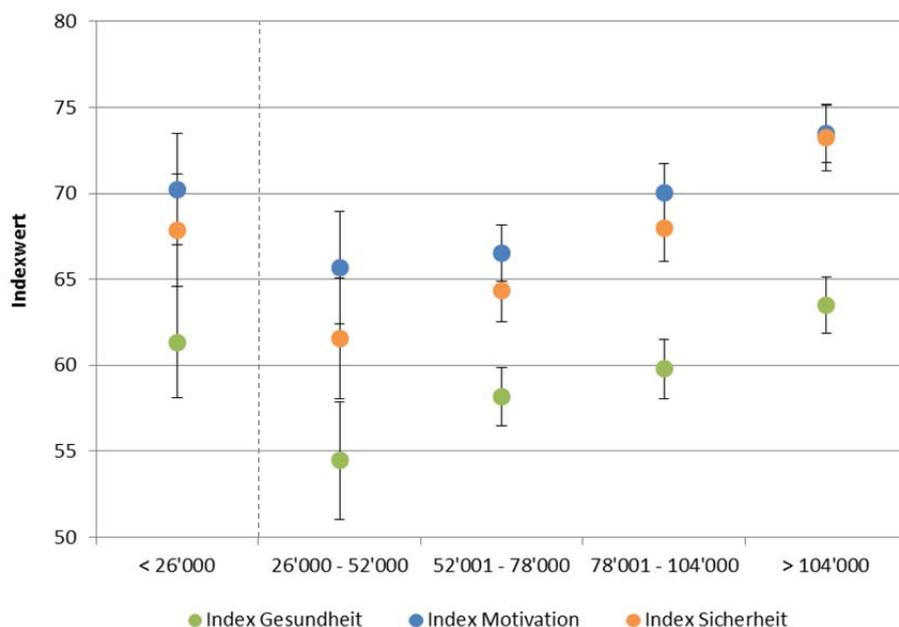
⁴ Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Detailhandel, Gastgewerbe, Öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialwesen

Unterschiede vorhanden sind. Aufgrund der limitierten Fallzahlen und der daraus resultierenden Standardfehler können einige Differenzen statistisch nicht erhärtet werden.

3.4.3 Einkommen

Der Vergleich der Indexwerte auf Ebene der Hauptdimensionen für unterschiedliche Einkommensgruppen zeigt, dass unter Ausschluss der Teilzeiterwerbstitigen, Personen mit einem Bruttojahreseinkommen von 104'000 Franken und mehr (=hohe Einkommen) gegenüber Personen mit tieferen Einkommen über signifikant höhere Indexwerte in allen Dimensionen des Barometers verfügen (vgl. **Abbildung 11**). Personen mit einem Jahreseinkommen zwischen 78'001 und 104'000 Franken wiederum erzielen signifikant höhere Indexwerte als Personen, deren Jahreseinkommen unter 78'000 Franken liegt. Im Vergleich zu Personen mit Einkommen von weniger als 26'000 CHF bestehen keine signifikante Unterschiede. Bei diesen Personen handelt es sich in der Mehrheit um Lehrlinge und Praktikant/innen.

Abbildung 11 : Indexwerte für die Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Einkommensklasse

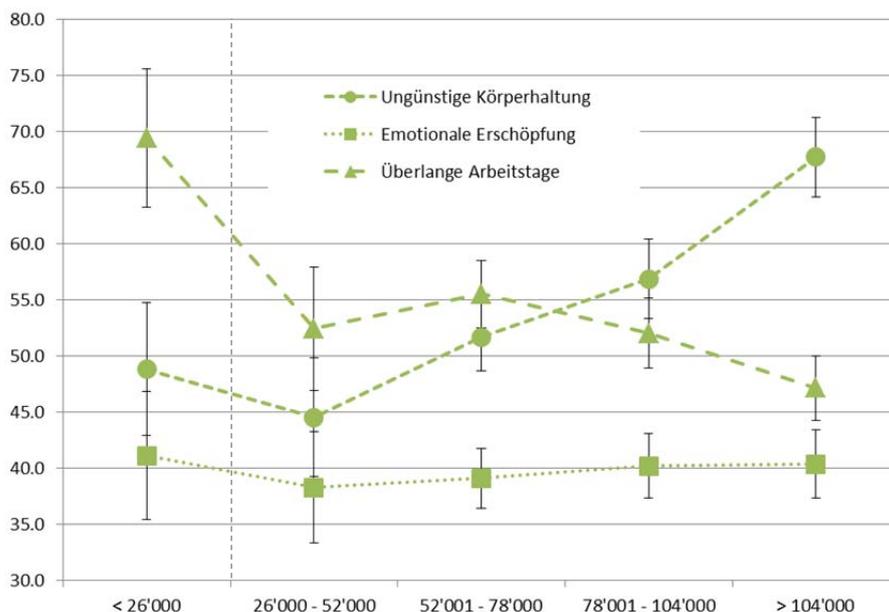


Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Es wurden ausschliesslich Vollzeit-Erwerbstätige (> 89%) berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen. < 26'000 bezieht sich v.a. auf Lehrlinge und Praktikant/innen, daher sind diese Werte nur bedingt mit denjenigen der anderen Einkommensklassen vergleichbar. 2017/2016/2015 (gepoolt): n=2'721 (1 bis 2 fehlende Werte).

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

Mit Blick auf die Items der Hauptdimension Gesundheit zeigt sich, dass nicht alle Indexwerte zu Gunsten der Personen mit höheren Einkommen ausschlagen (vgl. **Abbildung 12**). Personen mit hohen Einkommen erzielen überdurchschnittliche Indexwerte in den Items *Ungünstige Körperhaltung*, *Körperlich schwere Arbeit*, *Freie Zeit für Erholung*, *Ausstattung des Arbeitsplatzes* und *Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz*. Die Indexwerte für die Items *Termindruck*, *Erreichbarkeit* und *Überlange Arbeitstage* liegen tendenziell unter dem Durchschnitt aller Arbeitnehmenden. Die Indexwerte für das Item *Emotionale Erschöpfung* unterscheiden sich hingegen kaum nach Einkommensklasse.

Abbildung 12 : Indexwerte von ausgewählten Aspekten der Gesundheitsdimension nach Einkommensklasse



Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Es wurden ausschliesslich Vollzeit-Erwerbstätige (> 89%) berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen. < 26'000 bezieht sich v.a. auf Lehrlinge und Praktikant/innen, daher sind diese Werte nur bedingt mit denjenigen der anderen Einkommensklassen vergleichbar. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016/2017); Berechnungen BFH

Hingegen werden verschiedene Aspekte der Dimensionen Sicherheit und Motivation von Arbeitnehmenden mit hohem Einkommen als weniger belastend eingestuft. Die grössten Differenzen zwischen den Personen mit einem Jahreseinkommen von über 104'000 CHF und den Arbeitnehmenden mit tieferen Einkommen bestehen in den folgenden Items: *Informationen über Unternehmen, Einfluss auf Arbeitszeiten und Arbeitsmengen, Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit Karriere, Angemessenes Einkommen.*

Signifikante Unterschiede in den Indexwerten des Barometers innerhalb der sechs Schwerpunktbranchen zwischen den Einkommensgruppen konnten nicht festgestellt werden.

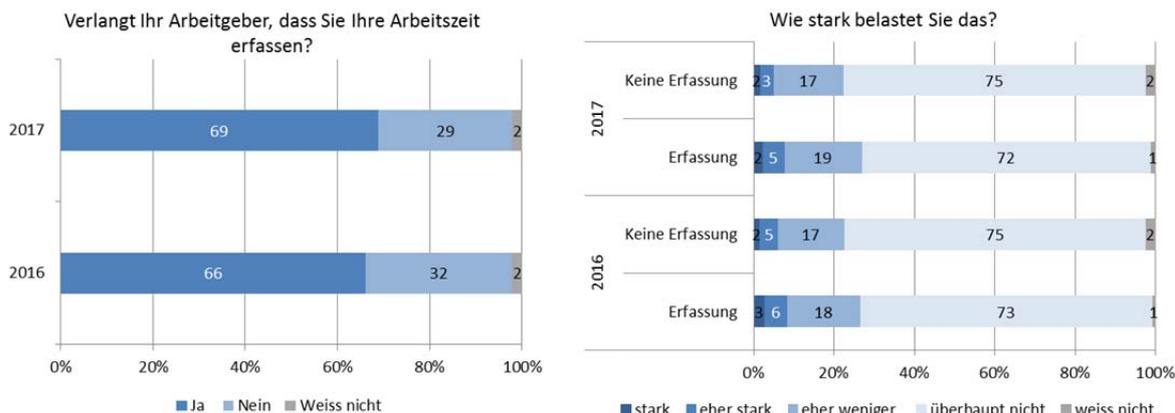
3.5 Neu erhobene Merkmale im Rahmen der zweiten und dritten Befragungswelle (2016/2017)

In der zweiten und dritten repräsentativen Erhebung des „Barometer Gute Arbeit“ wurden zusätzliche Merkmale erhoben, die nicht im Gesamtindex zu den Arbeitsbedingungen enthalten sind. Die Ergebnisse für diese Merkmale werden in diesem Abschnitt präsentiert.

3.5.1 Arbeitszeiterfassung und Home Office

69 Prozent der Arbeitnehmenden geben im Jahr 2017 an, dass sie ihre Arbeitszeiten erfassen müssen (vgl. **Abbildung 13**). Bei den restlichen Arbeitnehmenden wird das Erfassen der Arbeitszeit nicht verlangt. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. 2016 haben 66 Prozent der Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit erfasst. Die Auswertung der Beanspruchungsfrage für das Jahr 2017 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, der durch die herrschende Regelung der Arbeitszeiterfassung eher stark oder stark belastet wird, mit 8 Prozent bei den Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeit erfassen müssen, geringfügig höher ist als bei der Gruppe ohne Arbeitszeiterfassung (5%). Die Anteile und das Verhältnis der Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr praktisch nicht verändert. In der Verkehrsbranche, im Detailhandel und im Sektor der wirtschaftlichen, technischen, freiberuflichen sowie sonstigen Dienstleistungen ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeiten nicht erfassen müssen, mit 36 bis 37 Prozent überdurchschnittlich hoch. An der Spitze der Rangliste steht das Erziehungs- und Unterrichtswesen. 60 Prozent der Arbeitnehmenden in dieser Branche verfügen über keine Arbeitszeiterfassung.

Abbildung 13: Fragen zur Arbeitszeiterfassung und zur Beanspruchung der Arbeitnehmenden durch die Arbeitszeiterfassung

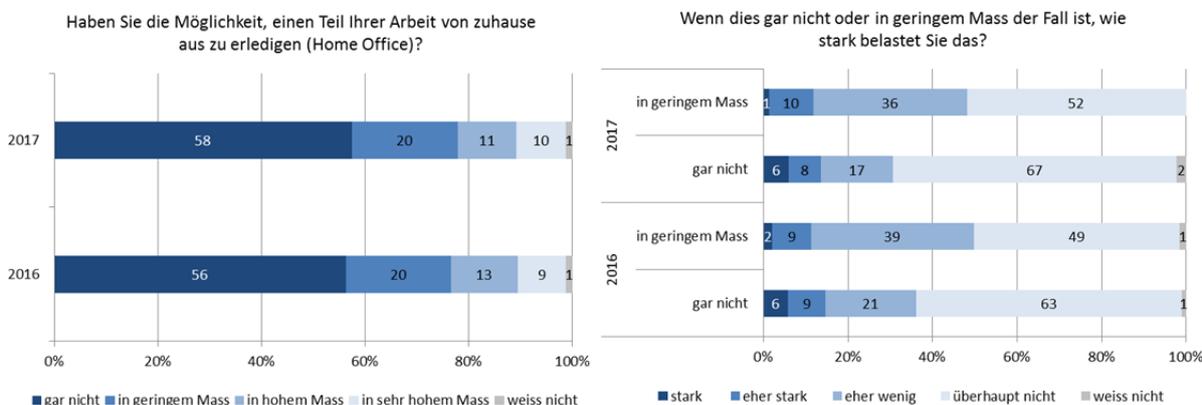


Bemerkungen: Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt.

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

58 Prozent der Befragten haben im Jahr 2017 keine Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit zuhause zu erledigen (vgl. **Abbildung 14**). Bei 20 Prozent der Arbeitnehmenden gibt es diese Möglichkeit in geringem Ausmass. Diese Anteile haben sich mit Blick auf die Ergebnisse des Vorjahres kaum verändert. Die Auswertung der Beanspruchungsfrage zeigt, dass in der Gesamtbetrachtung sich die Gruppe ohne Möglichkeit von Home Office, wobei nur in geringem Ausmass, leicht stärker belastet fühlt im Vergleich zu den Arbeitnehmenden, die teilweise zuhause arbeiten können. 6 Prozent der Personen, die keine Arbeiten von zuhause aus erledigen können, fühlen sich dadurch stark belastet. Der gleiche Anteil beträgt in der Gruppe, die in geringem Ausmass auf diese Möglichkeit zurückgreifen können, 1 Prozent. Diese Anteile haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert.

Abbildung 14: Fragen zur Möglichkeit von Home Office und zur Beanspruchung der Arbeitnehmenden durch den Wegfall dieser Möglichkeit

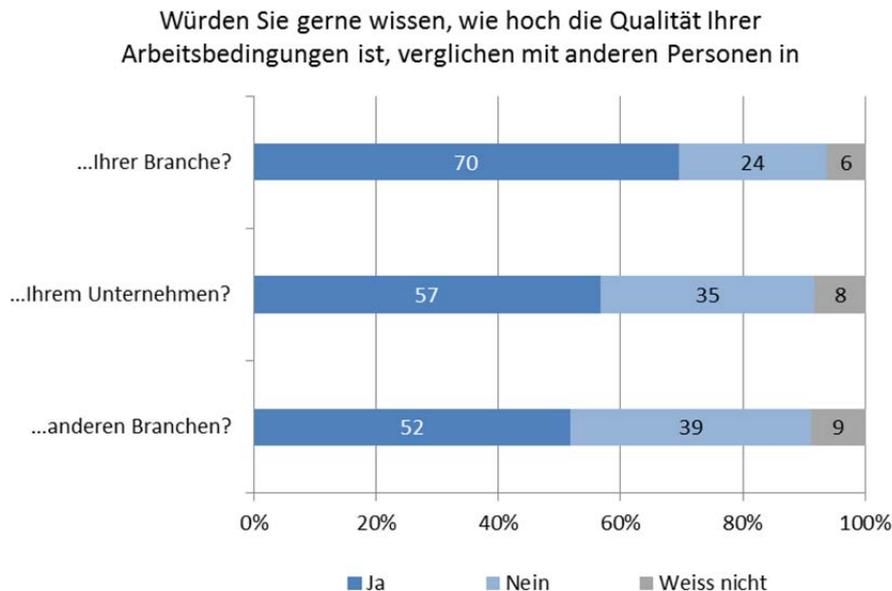


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017); Berechnungen BFH

3.5.2 Vergleich der Arbeitsbedingungen

2017 wurden die Arbeitnehmenden gefragt, ob sie an einem Vergleich der Arbeitsbedingungen interessiert sind. 57 Prozent der befragten Personen würde es interessieren, wie die Qualität der Arbeit von anderen Personen im gleichen Unternehmen eingeschätzt wird (vgl. **Abbildung 15**). Ein Vergleich innerhalb der gleichen Branche würde von 70 Prozent der Befragten begrüsst. Ein Vergleich der Arbeitsbedingungen mit anderen Branchen stösst mit einer knappen Mehrheit (52%) auf das kleinste Interesse.

Abbildung 15: Bedürfnis der Arbeitnehmenden für einen Vergleich der Arbeitsbedingungen



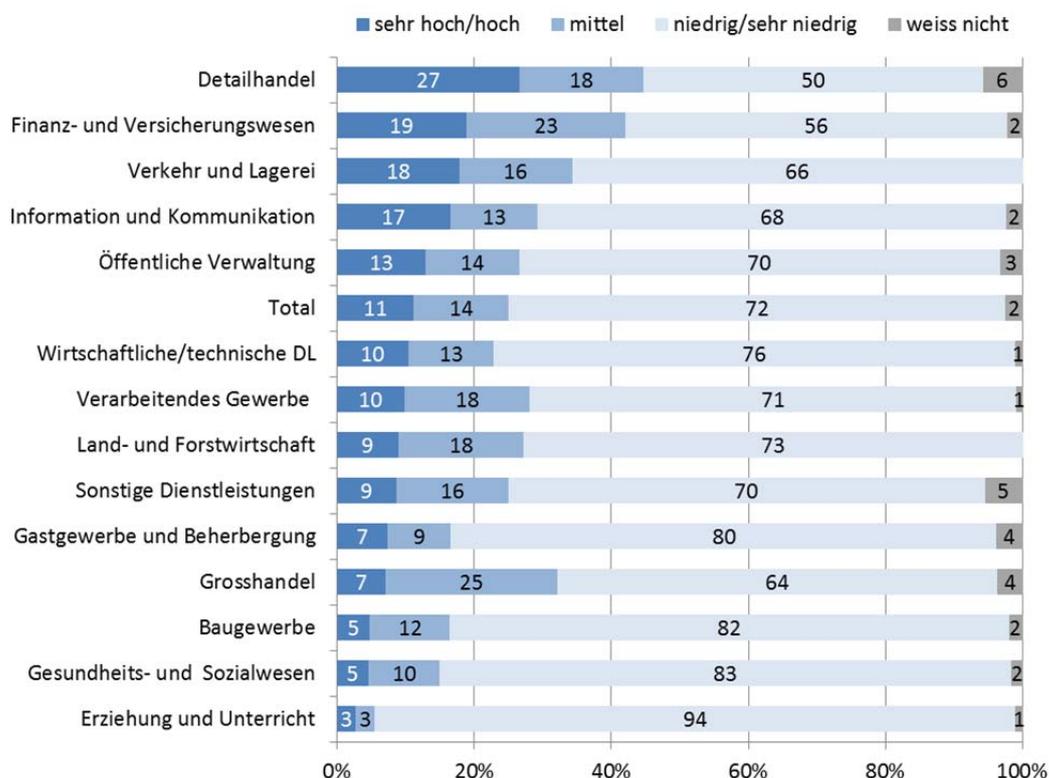
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017); Berechnungen BFH

30 Prozent der Arbeitnehmenden gehen davon aus, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen bei der eigenen Arbeit höher ist als in vergleichbaren Arbeitsstellen. 14 Prozent sind der Meinung, dass die Arbeitsbedingungen der eigenen Stelle im Vergleich zu anderen Stellen schlechter sind. Mit 44 Prozent geht die Mehrheit davon aus, dass sich die Arbeitsbedingungen kaum unterscheiden. Mit 12 Prozent konnte ein relativ hoher Anteil der Befragten diese Frage nicht beantworten. Eine Auswertung dieser Antworten nach Branche zeigt, dass diese Anteile je nach Branche deutlich voneinander abweichen. Im Gast- und Baugewerbe gehen jeweils 22 Prozent der Arbeitnehmenden davon aus, dass die Arbeitsbedingungen in ihrer Stelle schlechter sind. Die Arbeitnehmenden in den Branchen *Detailhandel* und *Verarbeitendes Gewerbe* weisen mit 19 respektive 17 Prozent ebenfalls überdurchschnittliche Anteile auf.

3.5.3 Stellenverlust infolge der Digitalisierung

Die Arbeitnehmenden wurden im Rahmen der dritten Befragungswelle gefragt, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass ihre Stelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird. Mit 72 Prozent ist die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden überzeugt, dass diese Wahrscheinlichkeit niedrig oder sehr niedrig ist (vgl. **Abbildung 16**). 14 Prozent der Arbeitnehmenden gehen davon aus, dass dieses Szenario mit einer mittelgrossen Wahrscheinlichkeit eintreffen wird. Im Durchschnitt über alle Branchen hinweg sind 11 Prozent der Arbeitnehmenden der Meinung, dass ihre Stelle in den nächsten Jahren mit einer hohen oder sehr hohen Wahrscheinlichkeit durch digitale Technologien ersetzt wird. Dieser Anteil variiert je nach Branche zwischen 3 (Erziehung und Unterricht) und 27 Prozent (Detailhandel). Der Anteil der Arbeitnehmenden, die von einer hohen Wahrscheinlichkeit ausgehen, ist in den Branchen *Öffentliche Verwaltung*, *Information und Kommunikation*, *Verkehr und Lagerei*, *Finanz- und Versicherungswesen* und *Detailhandel* überdurchschnittlich hoch.

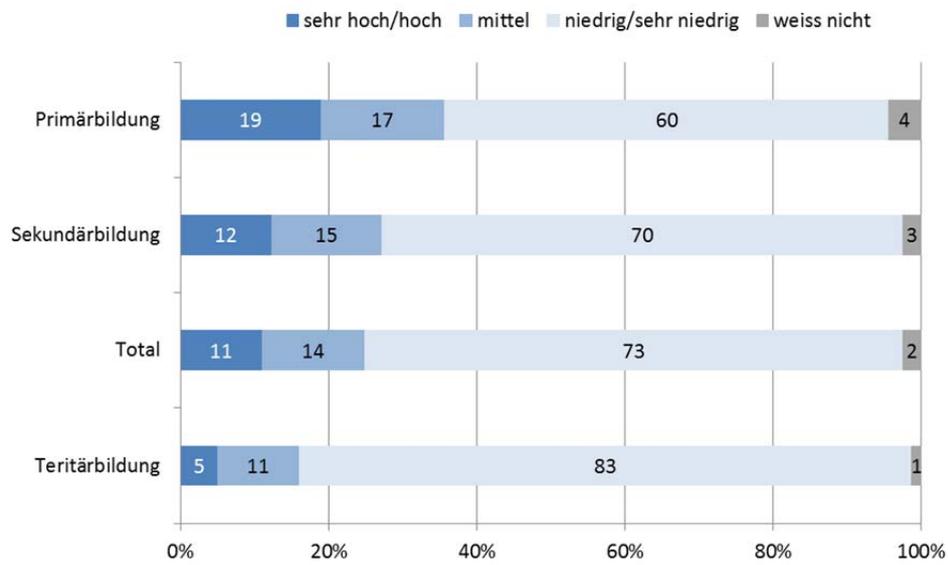
Abbildung 16: Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlusts infolge der Digitalisierung in den nächsten 10 Jahren differenziert nach Branche (sortiert nach absteigendem Anteil „sehr hoch/hoch“)



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

In **Abbildung 17** sind die Ergebnisse zur Frage zur Digitalisierung differenziert nach Ausbildungsniveau der Arbeitnehmenden dargestellt (höchster Ausbildungsabschluss). Grundsätzlich sinkt der Anteil der Personen, die davon ausgehen, dass ihre Stelle mit einer grossen Wahrscheinlichkeit durch digitale Technologien ersetzt wird, mit steigendem Ausbildungsgrad. 19 Prozent der Personen ohne Ausbildung auf der Sekundarstufe II (Primärbildung) sind der Meinung, dass ihre Stelle mit einer (sehr) hohen Wahrscheinlichkeit durch digitale Technologien ersetzt wird. Der gleiche Anteil beträgt bei den Personen mit einer Berufslehre oder einem Abschluss einer allgemeinbildenden Schule auf der Sekundarstufe II (z.B. Gymnasium) 12 Prozent. Bei Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe (Höhere Berufsbildung, Hochschule) sind es noch 5 Prozent. Den tiefsten Wert erreichen Arbeitnehmende mit einem Hochschulabschluss. In dieser Gruppe sind noch 3 Prozent überzeugt, dass ihre Arbeit in der Zukunft von Rechnern ausgeführt wird.

Abbildung 17: Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlusts infolge der Digitalisierung in den nächsten 10 Jahren differenziert nach Ausbildungsniveau (sortiert nach absteigendem Anteil „sehr hoch/hoch“)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017); 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: 8.11.2017).

⁶ Quelle: <http://www.hr-barometer.uzh.ch/de.html> (Stand: 8.11.2017).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2017 40 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. 38 Merkmale fliessen in die Auswertungen der Jahre 2015, 2016 und 2017 ein. Diese 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. Auf Ebene der Items beträgt der Anteil der fehlenden Werte im Durchschnitt über beide Befragungswellen 3.2 Prozent, was 45 Fällen pro Jahr entspricht (n=1'400). 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 | Termindruck 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)

2 Merkmale, welche eine Arbeitssituation beschreiben (Arbeitszeiterfassung, Möglichkeit von Home Office), wurden in der Befragung im Jahr 2016 zum ersten Mal erfasst. Diese Merkmale sind nicht Teil der verwendeten Indexstruktur. In den vorliegenden Auswertungen wurden 3 Items gegenüber der letztjährigen Ausgabe des Barometers neu in die Indexstruktur aufgenommen. Dabei handelt es sich um folgende Items: *Verkürzte Pausen* (Gesundheit), *Unterstützung Vorgesetzter* (Motivation) und *Mitarbeitergespräch* (Motivation). Für diese Items liegen im Jahr 2015 keine Angaben vor. Zusätzlich wurde die Formulierung der Belastungsfrage im Item *Identifikation* von 2015 auf 2016/17 leicht angepasst. 2015 wurden die Arbeitnehmenden allgemein nach der Identifikation mit der Arbeit gefragt und ab 2016 wurde die konkretere Frage nach der Identifikation mit den Produkten/Dienstleistungen des Arbeitgebers gestellt. Diese Modifikationen haben zur Folge, dass die in diesem Bericht ausgewiesenen Indexwerte für die Jahre 2015 und 2016 in den Dimensionen *Gesundheit* und *Motivation* geringfügig von den bereits publizierten Resultaten abweichen können (vgl. Fischer 2015/Fritschi et al. 2016).

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015, 2016 und 2017

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015, 2016 und 2017 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, 2016 und 2017 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. Im vorliegenden Bericht werden Unterschiede in den Indizes nach Wohnregion, Branche und Einkommen ausgewiesen. 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: 8.11.2017).

5 Schlussfolgerungen

Das «**Barometer Gute Arbeit**» beurteilt die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz im Jahr 2017 wie auch in den Vorjahren (2015, 2016) grundsätzlich als gut. Betrachtet man die Dimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit* genauer, so sind aber grosse Unterschiede in der Beurteilung der einzelnen Kriterien und Frageitems auszumachen, die zu deren Messung geführt haben.

Innerhalb der Dimension *Motivation* wurde das Kriterium „Entwicklungsmöglichkeiten“ am schlechtesten bewertet (57 Punkte), gefolgt vom Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ (61 Punkte). Im Kriterium zu den Entwicklungsmöglichkeiten fällt zudem auf, dass die Zufriedenheit mit den Mitarbeitergesprächen mit einem Indexwert von 59 eher tief ist. Die Kriterien zum Sinn der Arbeit liegen konstant hoch, am höchsten auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene, etwas tiefer auf der betrieblichen Ebene.

Die kurzfristige *Sicherheit* des Arbeitsplatzes wird als sehr gut beurteilt (80 Punkte). Einige Arbeitnehmende sehen langfristig allerdings die Wahrscheinlichkeit, dass sie die aktuelle Arbeit bis zur Pension ausüben werden, etwas kritischer. Am schlechtesten fällt die mittelfristige Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit aus (56 Punkte). Hierbei war unter anderem ausschlaggebend, ob die Arbeitnehmenden einen vergleichbaren Job finden würden, falls sie die aktuelle Stelle verlören.

Innerhalb der Dimension *Gesundheit* wurden vor allem Kriterien der Belastung als problematisch beurteilt, allen voran „Stress“ und „Psychische Belastung“. Auch die zeitliche Belastung scheint im Durchschnitt hoch zu sein. Unter den Entlastungskriterien werden „Ausstattung und Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz“ am besten bewertet (72 Punkte), was für grundsätzlich gute Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz spricht. Erholungszeiten in Form von Ferien und freier Zeit scheinen im Vergleich ausbaufähig (69 Punkte), noch grösserer Aufholbedarf erscheint im Bereich der Gesundheitsförderung angezeigt (62 Punkte).

Negative Tendenzen im zeitlichen Vergleich zwischen 2015 und 2017 sind innerhalb von allen drei Dimensionen des Barometers zu finden. Im Bereich Motivation stufen die Arbeitnehmenden ihre Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere ihren Einfluss auf die Arbeitszeiten, im Jahr 2017 als deutlich schlechter ein. In der Beurteilung der Sicherheitsdimension fällt auf, dass die Arbeitnehmenden das Finden eines vergleichbaren Jobs pessimistischer beurteilen als im Vorjahr und im Jahr 2015. Im Bereich der Gesundheitsfaktoren zeigt sich, dass die körperliche Belastung der Arbeitnehmenden über die Zeit zugenommen hat.

Diese negativen Veränderungen stehen auch positiven Entwicklungen bei den zeitlichen und psychischen Belastungsfaktoren in der Gesundheitsdimension gegenüber. Stress, Überstunden und emotionale Erschöpfung werden von den Arbeitnehmenden aktuell als weniger belastend empfunden. In den Dimensionen Motivation und Sicherheit können über die drei Jahre 2015 bis 2017 hinweg betrachtet bei den meisten Kriterien keine klaren Entwicklungstendenzen festgestellt werden.

An der Hierarchie der einzelnen Dimensionen und Kriterien im «**Barometer Gute Arbeit**» hat sich nichts verändert. Der Stress und die psychische Belastung der Arbeitnehmenden sind nach wie vor gross und die Beurteilung der mittelfristigen Arbeitsplatzsicherheit durch die Arbeitnehmenden fällt neben den Belastungsfaktoren im Gesundheitsbereich weiterhin am schlechtesten aus. Diese mittelfristige Perspektive wird im Barometer gemessen anhand der Zunahme der Arbeitsbelastung, des Findens eines vergleichbaren Jobs und des Einflusses auf Veränderungen am Arbeitsplatz.

Innerhalb einzelner Branchen, Regionen und Einkommensgruppen werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sehr unterschiedlich beurteilt. Gerade die Arbeitnehmerschaft der lateinischen Schweiz sieht sich grossen Herausforderungen gegenüber. Arbeitnehmende in der Genferseeregion und im Kanton Tessin beurteilen die Arbeitsplatzsicherheit als deutlich schlechter im Vergleich zu Angestellten in der Deutschschweiz. Im Kanton Tessin werden neben den Sicherheitsaspekten motivierende Faktoren wie die Unterstützung durch die Vorgesetzten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie negativer eingeschätzt als in der Restschweiz. Arbeitnehmende im Gross- und Detailhandel und im Gastgewerbe beurteilen die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. Viele Arbeitnehmende im Detailhandel befürchten zusätzlich, dass sie in den nächsten Jahren ihre Stelle infolge der Digitalisierung verlieren werden. Diese weit verbreitete Befürchtung teilen sie mit Arbeitnehmenden im Finanz- und Versicherungswesen. Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird von den Arbeitnehmenden mit hohen Einkommen in allen Hauptdimensionen des Barometers besser beurteilt als von Personen mit tieferen Löhnen.

Travail.Suisse ortet aufgrund der Ergebnisse in folgenden Bereichen Handlungsbedarf: Einerseits muss die hohe Belastung der Arbeitnehmenden mit Stress und psychosozialen Risiken im Auge behalten werden. Zusammen mit den abnehmenden Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten deutet es darauf hin, dass sich die Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht zum Wohle der Arbeitnehmenden auswirkt. Weitere Deregulierungen der Arbeitszeiten müssen daher kritisch hinterfragt werden. Andererseits bereitet die tiefe und abnehmende Arbeitsmarktmobilität Sorgen. Eine Stärkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Zusammenhang mit der Einführung der Stellenmeldepflicht ist ebenso notwendig, wie ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber bei der Förderung der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Mit dem beschleunigten Strukturwandel im Zuge der Digitalisierung wird die Gefahr von Stellenverlust für tief qualifizierte Arbeitnehmende zunehmen. Dass gerade diese Personengruppe am wenigsten Förderung der Weiterbildung erfährt, belastet deren Arbeitsmarktfähigkeit zusätzlich.

Über die Hälfte der Arbeitnehmenden ist an einem Vergleich ihrer Arbeitsbedingungen mit den Arbeitsbedingungen von Arbeitskolleg/innen innerhalb des gleichen Unternehmens oder der gleichen Branche interessiert. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Berner Fachhochschule das Ziel, ein Instrument zu entwickeln, mit dessen Hilfe eine individuelle Standortbestimmung zu beliebigen Zeitpunkten vorgenommen werden kann. Zu diesem Zweck plant die Berner Fachhochschule in Zusammenarbeit mit Travail.Suisse die Entwicklung einer Applikation, die für Betriebe und Arbeitnehmende zugänglich sein soll. Die online verfügbare Applikation soll durch einen Business Partner der Privatwirtschaft vertrieben werden.

Mit den drei bisher erfolgten Messungen ist ein Benchmark für die zukünftigen Vergleiche gelegt worden. Mit dem Datenpool (n=4'200), der auch differenzierte Auswertungen nach Regionen, Branchen und Einkommensgruppen erlaubt, ist ein Referenzrahmen für die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz geschaffen worden, innerhalb dessen sich Betriebe, Angestellte und Regionen miteinander vergleichen können und in dem zeitliche Veränderungen abgebildet werden. Der Grundstein dafür wurde mit den Erhebungen in den Jahren 2015, 2016 und 2017 gelegt.

6 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

7 Anhang: Fragebogen der Erhebung im Jahr 2017

| Item | Kriterium | Inde x | 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 | Stark/Eher stark/Eher |

| | | | |
|----|-------------------------|--|---|
| | | Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit XXX ausreichende Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? | 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 | | 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 | Betriebliche Ebene | 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 | Vereinbarkeit | 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 | | 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 | Entwicklungsmöglichkeiten | 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 | Vertrauen | Erleben sie Ihren Arbeitgeber als ehrlich und vertrauensvoll? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | 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 | Zufriedenheit | Ganz allgemein gefragt: Sind Sie mit ihrer Arbeit zufrieden? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | 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 |