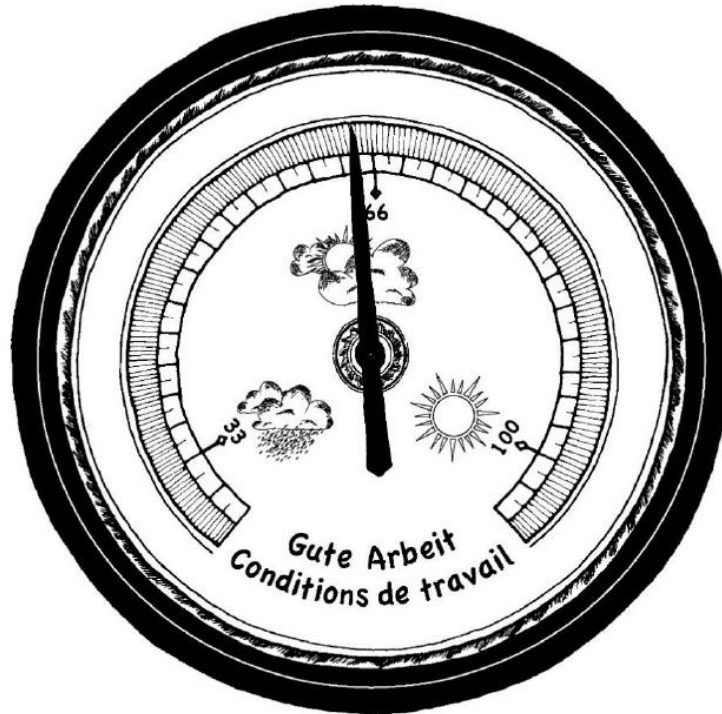




„Barometer Gute Arbeit“

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

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

Kurzfassung, 21. November 2016

Ausgangslage

Arbeit ist eine zentrale Ressource in unserer Gesellschaft. 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. Allerdings wurden etliche belastende Faktoren ermittelt. So ist das Arbeiten trotz Krankheit relativ weit verbreitet (Präsentismus) und Stress sowie psychische Belastungsfaktoren werden häufig wahrgenommen. Auch Massnahmen zur Gesundheitsförderung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wurden im Jahr 2015 vielfach als ungenügend bewertet.

Struktur und Methode

Das neue **«Barometer Gute Arbeit»** 2016 zeigt nun auf Basis einer zweiten repräsentativen Erhebung bei 1'400 Arbeitnehmenden in der Schweiz, in welchen Bereichen sich die Qualität der Arbeitsbedingungen gegenüber dem letzten Jahr verändert hat. Durch eine fortlaufende Berichterstattung kann somit frühzeitig auf Veränderungen im Schweizer Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht werden. Die vorliegende neue Ausgabe möchte den Unterschieden zwischen verschiedenen Dimensionen und Kriterien der Qualität der Arbeitsbedingungen etwas genauer auf die Spur kommen und fokussiert daher auf Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen von Arbeitnehmenden. Dabei werden unter anderem Unterschiede zwischen Branchen, Regionen, Alters- und Einkommensklassen aufgezeigt. Zudem wurden im Jahr 2016 neue Merkmale erhoben wie Pausengestaltung, Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch und Arbeitszeiterfassung.

Aus Abbildung Z1 wird die Struktur des **«Barometer Gute Arbeit»** ersichtlich: Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird mit den drei Dimensionen „Motivation“, „Gesundheit“ und „Sicherheit“ 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, 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 werden in Abbildung Z1 auf Ebene der Kriterien als Balken für die Jahre 2015 und 2016 dargestellt, während die Ergebnisse für die aggregierten Ebenen (Dimension, Teildimension) als Differenz zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten aufgeführt sind. Je näher ein angegebener Skalenwert auf Kriterienebene bei 100 liegt, desto besser werden die Arbeitsbedingungen durchschnittlich bewertet. Eine negative Veränderung gegenüber 2015 bedeutet, dass die entsprechende Teildimension bzw. Dimension schlechter bewertet wurde. Statistisch signifikante Veränderungen werden mit einem bzw. zwei Sternen gekennzeichnet (90% bzw. 95% Konfidenzintervall).

Ergebnisse der Dimension Motivation

Die *Motivation* der Arbeitnehmenden in der Schweiz befindet sich auf konstant hohem Niveau, allerdings mit gewissen Einschränkungen. Ein signifikanter Rückgang ist in der Teildimension „Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten“ festzustellen, dieser beträgt 1.5 Skalenpunkte. Innerhalb dieser Teildimension wurden drei Kriterien gemessen, wovon das Kriterium „Entwicklungsmöglichkeiten“ am schlechtesten bewertet wird (55 Punkte), gefolgt vom Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ (61 Punkte) und dem Kriterium

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (75 Punkte). Alle drei Kriterien weisen im Jahresvergleich eine rückläufige Tendenz um rund 2 Punkte auf, wobei diese nur beim Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ statistisch signifikant ist. Bei Betrachtung auf Ebene der einzelnen Frageitems liegt dies am abnehmenden Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Im Kriterium „Entwicklungsmöglichkeiten“ werden insbesondere Aufstiegschancen im Jahr 2016 signifikant schlechter beurteilt als noch 2015.

In der zweiten Teildimension der *Motivation* wird „Sinn und Wertschätzung“ am Arbeitsplatz betrachtet. Diese Teildimension wurde wie bereits 2015 von den Arbeitnehmenden von allen Teildimensionen am besten bewertet. Diese Bewertung blieb konstant (75 Punkte). Die drei Kriterien innerhalb der Teildimension weisen aber unterschiedliche Tendenzen auf. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird auf individueller Ebene (81 Punkte) leicht höher bewertet als auf der gesellschaftlichen Ebene (78 Punkte). Auf betrieblicher Ebene (67 Punkte) wird der Sinn noch etwas kritischer betrachtet.

Ergebnisse der Dimension Sicherheit

Zwischen 2015 und 2016 ist ein Rückgang der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Teildimension „Vertrauen und Zufriedenheit“ zu beobachten (68.7 auf 67.0 Punkte), dieses Ergebnis ist statistisch signifikant. Die Kriterien innerhalb der Teildimension „Vertrauen und Zufriedenheit“ werden unterschiedlich bewertet, insbesondere wird die Frage nach dem angemessenen Einkommen im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen kritisch beurteilt (57 Punkte). Bei diesem Kriterium ist im Jahr 2016 gegenüber 2015 der stärkste signifikante Rückgang zu beobachten, d.h. die Arbeitnehmenden erachten den Lohn im Verhältnis zur Leistung als deutlich weniger angemessen (59.8 auf 57.0). Dies kann mit den erhöhten Anforderungen einerseits, mit den relativ geringen Realloohnerhöhungen in den vergangenen Jahren andererseits zusammenhängen.

Die zweite Teildimension „Perspektive“ innerhalb der Dimension *Sicherheit* ist in den beiden Jahren konstant geblieben (67 Punkte). Dabei wurden drei Kriterien gemessen, ein kurz- mittel- und langfristiges. Kurzfristig wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes am besten beurteilt (80 Punkte). Hier geht es um die Frage, ob sich die Arbeitnehmenden aktuell Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Langfristig fällt die Beurteilung etwas schlechter aus (66 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 ausschlaggebend, ob die Arbeitnehmenden einen vergleichbaren Job finden würden, falls sie die aktuelle Stelle verlören.

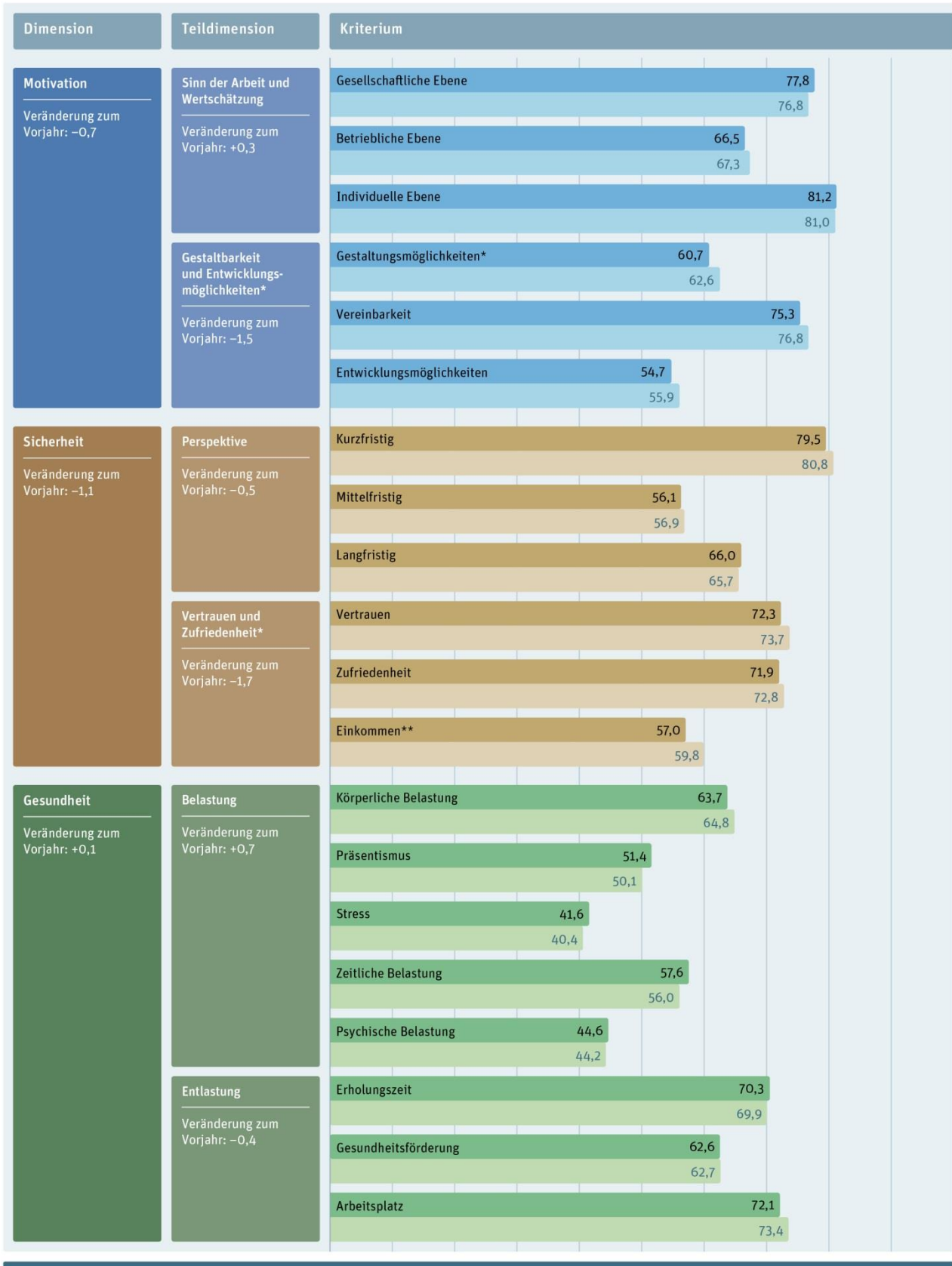
Insgesamt war die Dimension *Sicherheit* im Jahr 2016 leicht rückläufig, da auch neben dem statistisch signifikanten Rückgang des Kriteriums Einkommen die meisten Kriterien eine leicht rückläufige Tendenz aufwiesen. Der Rückgang auf der Ebene der gesamten Dimension ist allerdings statistisch nicht signifikant.

Ergebnisse der Dimension Gesundheit

Die beiden Teildimensionen „Belastung“ und „Entlastung“ innerhalb der Gesundheitsdimension sind in den Jahren 2015 und 2016 konstant geblieben (52 bzw. 68 Punkte), ebenso wie das Ergebnis auf der Ebene der gesamten Dimension (60 Punkte). Innerhalb der Teildimension „Belastung“ wurden die Kriterien „Stress“ und „psychische Belastung“ am schlechtesten bewertet (42 bzw. 45 Punkte). Diese stellen die grössten Belastungen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Die beiden Kriterien sind die einzigen der insgesamt 20 gemessenen, welche einen Wert unter 50 aufweisen. Arbeiten trotz Krankheit („Präsentismus“) weist – wie bereits 2015 – den dritt tiefsten Wert aller Kriterien auf (51 Punkte). Die Kriterien „zeitliche Belastung“ (58 Punkte) und „körperliche Belastung“ (64 Punkte) liegen in der Bewertung näher bei anderen Kriterien verschiedener Dimensionen. Innerhalb des Kriteriums „zeitliche Belastung“ kann im zeitlichen Vergleich eine statistisch signifikante Verbesserung bezüglich überlanger Arbeitstage festgestellt werden.

Innerhalb der Teildimension „Entlastung“ wurden „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 (70 Punkte), während das Kriterium „Gesundheitsförderung“ die schlechteste Bewertung innerhalb der Teildimension „Entlastung“ erhält (63 Punkte). Dies bedeutet, dass in diesem Bereich Anpassungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz möglich sind.

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



Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2016: n=1'400 (109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (89 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Unterschiede nach Grossregionen

Unterscheidet man nach Gruppen von Arbeitnehmenden, lassen sich einige deutliche Befunde hervorheben. So wird die Qualität der Arbeitsbedingungen im Kanton Tessin gegenüber den anderen Grossregionen in der Schweiz am schlechtesten beurteilt (z.B. Dimension *Motivation* 66.5 Punkte gegenüber 69.2 Punkten im Durchschnitt). Innerhalb der Dimension *Motivation* wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Tessin klar schlechter beurteilt als im Rest der Schweiz.

Nur die Genferseeregion weist in den Dimensionen *Gesundheit* und *Sicherheit* ähnlich tiefe Werte auf (Sicherheit: 64.3 Punkte gegenüber 67.1 Punkte im Durchschnitt, Gesundheit: 57.9 Punkte gegenüber 60.1 Punkten im Durchschnitt). Die Unterschiede in der Dimension *Sicherheit* sind vor allem auf die Einschätzung der kurz- und mittelfristigen Perspektiven zurückzuführen. Beschäftigte in der lateinischen Schweiz sorgen sich signifikant stärker um den Verlust des Arbeitsplatzes als jene in der Deutschschweiz, resp. glauben deutlich weniger daran, bei Verlust der Arbeitsstelle wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. In der Dimension *Gesundheit* nehmen die Arbeitnehmenden in der lateinischen Schweiz ausgeprägtere psychische Belastungen wahr. Dies wird begleitet von signifikant schlechterer Beurteilung von Stress im Tessin, sowie einem überdurchschnittlich ausgeprägten Präsentismus in der Genferseeregion.

Unterschiede nach Branchen

Die Unterschiede nach Branchen sind gross, so beurteilen Arbeitnehmende der Branchen Gross- und Detailhandel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. Auffällig ist zudem die unterdurchschnittliche Bewertung der Dimensionen *Motivation* und *Sicherheit* in der Finanz- und Versicherungsbranche. In der öffentlichen Verwaltung werden Kriterien innerhalb der Dimension *Sicherheit* sehr unterschiedlich eingeschätzt, so wird aktuell das Finden eines gleichwertigen Arbeitsplatzes als überdurchschnittlich schwierig erachtet und der Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz erscheint mit anderen Branchen verglichen als gering. Hingegen sind Arbeitnehmende der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich zufrieden mit dem Einkommen im Verhältnis zur Leistung.

In der Dimension *Sicherheit* erzielen der Gross- und Detailhandel die schlechtesten Werte, gefolgt von der Branche Verkehr und Lagerei. Dies ist einerseits Ausdruck davon, dass die Arbeitnehmenden des Detailhandels gemeinsam mit den Arbeitnehmenden in der Branche Verkehr und Lagerei weniger daran glauben, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Einkommen finden zu können. Andererseits wird in den Handelsbranchen die Angemessenheit des Lohns am schlechtesten bewertet (ausgenommen Landwirtschaft). In den Handelsbranchen ist auch die Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf tief und der Anteil der Arbeitnehmenden, welche die aktuelle Erwerbstätigkeit bis zur Pension ausüben möchten, am geringsten.

Der Grosshandel, das Gastgewerbe und das Finanz- und Versicherungswesen erzielen in der Dimension *Motivation* die tiefsten Werte. Während im Grosshandel unterdurchschnittliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten und fehlender Einfluss auf die Arbeitszeiten negativ beurteilt werden, beurteilen die Arbeitnehmenden im Gastgewerbe besonders die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie negativ. Im Finanz- und Versicherungswesen schliesslich identifizieren sich die Arbeitnehmenden signifikant weniger mit ihrer Arbeit und haben auch deutlich weniger das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Innerhalb der Dimension *Gesundheit* erzielen die Branchen Grosshandel, Land- und Forstwirtschaft und Gesundheits- und Sozialwesen die tiefsten Werte. Während im Gesundheits- und Sozialwesen die körperliche Belastung negativ beurteilt wird, ist es in der Land- und Forstwirtschaft zusätzlich die zeitliche Belastung sowie eine unterdurchschnittliche Erholungszeit. Im Grosshandel führt dagegen signifikant höherer Stress und psychische Belastung sowie eine unterdurchschnittliche Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber zur negativen Beurteilung.

Unterschiede nach Alter und Einkommen

Des Weiteren ist interessant, dass die Altersgruppe der über 45-jährigen Arbeitnehmenden die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen Dimensionen positiver beurteilt als die jüngeren Arbeitnehmenden. Dieses Ergebnis korreliert teilweise mit der zunehmenden Betriebszugehörigkeitsdauer. Der Indexwert für die Dimension *Motivation* liegt für Arbeitnehmende mit einem Dienstalter von 20 Jahren und mehr signifikant höher als der Wert für Arbeitnehmende mit einem Dienstalter von weniger als 6 Jahren.

Personen mit höherem Einkommen weisen auch eine höhere Qualität der Arbeitsbedingungen auf, allerdings gilt dies nicht für alle Items. Während bei Personen mit höheren Einkommen eine deutliche Verringerung der körperlichen Belastungen festzustellen ist, ist beim Item „überlange Arbeitstage“ eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Bezüglich „emotionaler Erschöpfung“ schliesslich ist kein Unterschied nach Einkommensklassen auszumachen.

Neu erhobene Merkmale 2016

In der zweiten repräsentativen Erhebung des **«Barometer Gute Arbeit»** wurden zusätzliche Merkmale neu und ein Merkmal in veränderter Form erhoben. So konnten die Arbeitnehmenden beurteilen, ob sie die vorgesehenen Pausen auch tatsächlich machen können oder wie oft diese nur verkürzt oder gar nicht möglich sind. Rund 86 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Pausen abkürzen oder ganz weglassen müssen. Bei der grossen Mehrheit der Arbeitnehmenden ist dies nur selten der Fall (49%). 38 Prozent der Arbeitnehmenden müssen die Pausen oft oder sogar sehr häufig abkürzen. Mit zunehmender Häufigkeit von abgekürzten Pausen wird dies von den Arbeitnehmenden auch als belastender wahrgenommen.

Weiter sollten die befragten Arbeitnehmenden eine Beurteilung des jährlichen Mitarbeitergesprächs vornehmen. Auf die Frage, ob sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich empfinden, geben 44 Prozent der Arbeitnehmenden an (ohne Selbständigerwerbende), dass dies in hohem oder sehr hohem Masse zutrifft. Für 39 Prozent trifft dies nur in geringem Masse zu. Bei rund 17 Prozent der Beschäftigten findet kein jährliches Mitarbeitergespräch statt.

Neben einer Frage zur Wertschätzung durch den Vorgesetzten wurde zusätzlich eine Frage zur Unterstützung durch den Vorgesetzten gestellt. Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden (70%) wird durch den Vorgesetzten im Fall von Problemen bei der Arbeit in hohem oder sehr hohem Masse unterstützt. Bei 24 Prozent der Befragten fällt die Unterstützung nur geringfügig aus. Eine kleine Minderheit erhält gar keine Unterstützung (6%).

Die Arbeitnehmenden beantworteten neu auch die Frage nach einer durch den Arbeitgeber verlangten Arbeitszeiterfassung. Es zeigt sich, dass rund zwei Drittel (68 Prozent) der Arbeitnehmenden angeben, ihre Arbeitszeit erfassen zu müssen und von einem Drittel (33%) keine Arbeitszeiterfassung verlangt wird.

Schliesslich sollte auch die Möglichkeit zum Home Office beurteilt werden. 57 Prozent der Befragten haben keine Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit von Zuhause aus zu erledigen. Bei 20 Prozent der Arbeitnehmenden gibt es diese Möglichkeit in geringem Ausmass. Deutlich seltener ist diese Möglichkeit in hohem Masse (13 Prozent) oder sehr hohem Masse gegeben (9 Prozent).

Schlussfolgerungen

Das **«Barometer Gute Arbeit»** stellt den Arbeitsbedingungen in der Schweiz bezüglich *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit* ein gutes Zeugnis aus. Allerdings sind grosse Unterschiede in der Beurteilung der Teildimensionen auszumachen. Beunruhigende Tendenzen im zeitlichen Vergleich zwischen 2015 und 2016 sind im Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten sowie bei der Lohnentwicklung im Verhältnis zu den Anforderungen am Arbeitsplatz auszumachen. Leicht rückläufig scheint auch die Arbeitsplatzsicherheit insgesamt zu sein, allerdings werden zur statistischen Erhärtung dieses Befunds weitere Datenerhebungen notwendig sein.

Innerhalb einzelner Branchen und Regionen werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sehr unterschiedlich beurteilt. Gerade die Arbeitnehmerschaft der lateinischen Schweiz sieht sich grossen Herausforderungen gegenüber, was unter anderem auf den Druck in den grenznahen Arbeitsmärkten zurück zu führen ist. Arbeitnehmende der Branchen Gross- und Detailhandel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei beurteilen die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. *Motivation* und *Sicherheit* werden auch in der Finanz- und Versicherungsbranche kritisch beurteilt. In der öffentlichen Verwaltung sind die Sorgen bezüglich einzelner Aspekte der Sicherheitsdimension des Arbeitsplatzes ebenfalls überdurchschnittlich.

In einer Weiterentwicklung des **«Barometer Gute Arbeit»** sollen auch neue Items aufgenommen werden wie beispielsweise die Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch oder die Pausengestaltung. Ziel ist es, für das Monitoring der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz ein Instrument zu entwickeln, mit dessen Hilfe eine jährliche Standortbestimmung vorgenommen werden kann. Damit dies auch auf individueller Ebene möglich ist, möchte die Berner Fachhochschule in Zusammenarbeit mit Travail.Suisse eine Applikation entwickeln, die für einzelne Betriebe und Arbeitnehmende zugänglich sein soll.