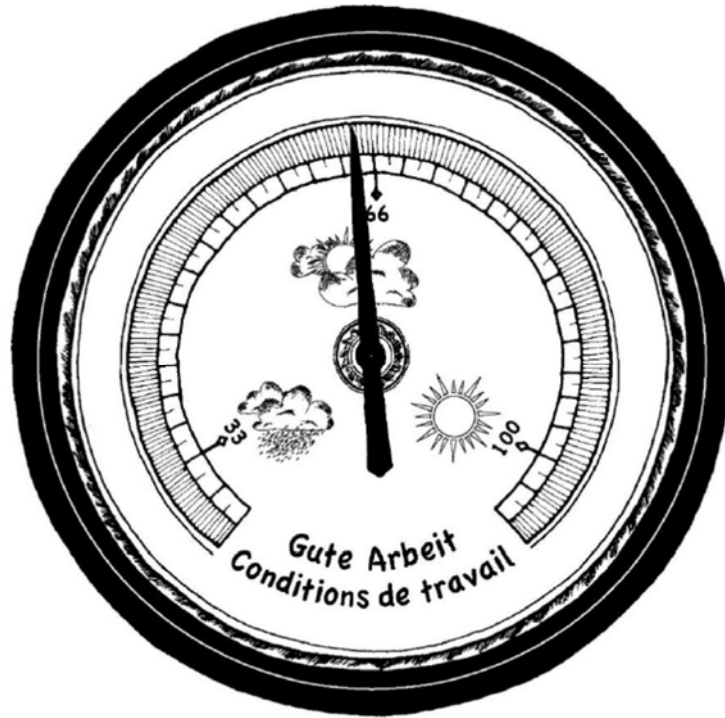




„Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2018

Thomas Oesch, Tobias Fritschi (BFH)

Schlussbericht
20. September 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Einleitung	7
3	Ergebnisse	7
3.1	Zeitliche Entwicklung	7
3.1.1	Haupt- und Teilindizes	7
3.1.2	Kriterien	9
3.1.3	Items	11
3.2	Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen	16
3.2.1	Regionen	16
3.2.2	Branchen und Geschlecht	17
3.2.3	Nationalität und Bildungsniveau	18
3.3	Neu erhobene Merkmale im Rahmen der dritten und vierten Befragungswelle	20
3.3.1	Gestaltung der Arbeitszeiten	20
3.3.2	Soziale Kontakte am Arbeitsplatz	23
3.3.3	Stellenverlust infolge der Digitalisierung	24
4	Methodik	25
4.1	Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	25
4.2	Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2018	27
5	Schlussfolgerungen	29
6	Literaturverzeichnis	30
7	Anhang: Fragebogen der Erhebung im Jahr 2018	31

1 Zusammenfassung

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 **«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. In der Zwischenzeit wurden zwei weitere Ausgaben (2016/2017) publiziert.

Struktur und Methode

Das neue **«Barometer Gute Arbeit»** 2018 zeigt nun auf Basis einer vierten 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 persönlichen Merkmalen (Geschlecht, Nationalität, Bildungsniveau). Einschätzungen der Arbeitnehmenden zur Gestaltung der Arbeitszeiten und zu sozialen Kontakten am Arbeitsplatz ergänzen die neue Ausgabe des Barometers.

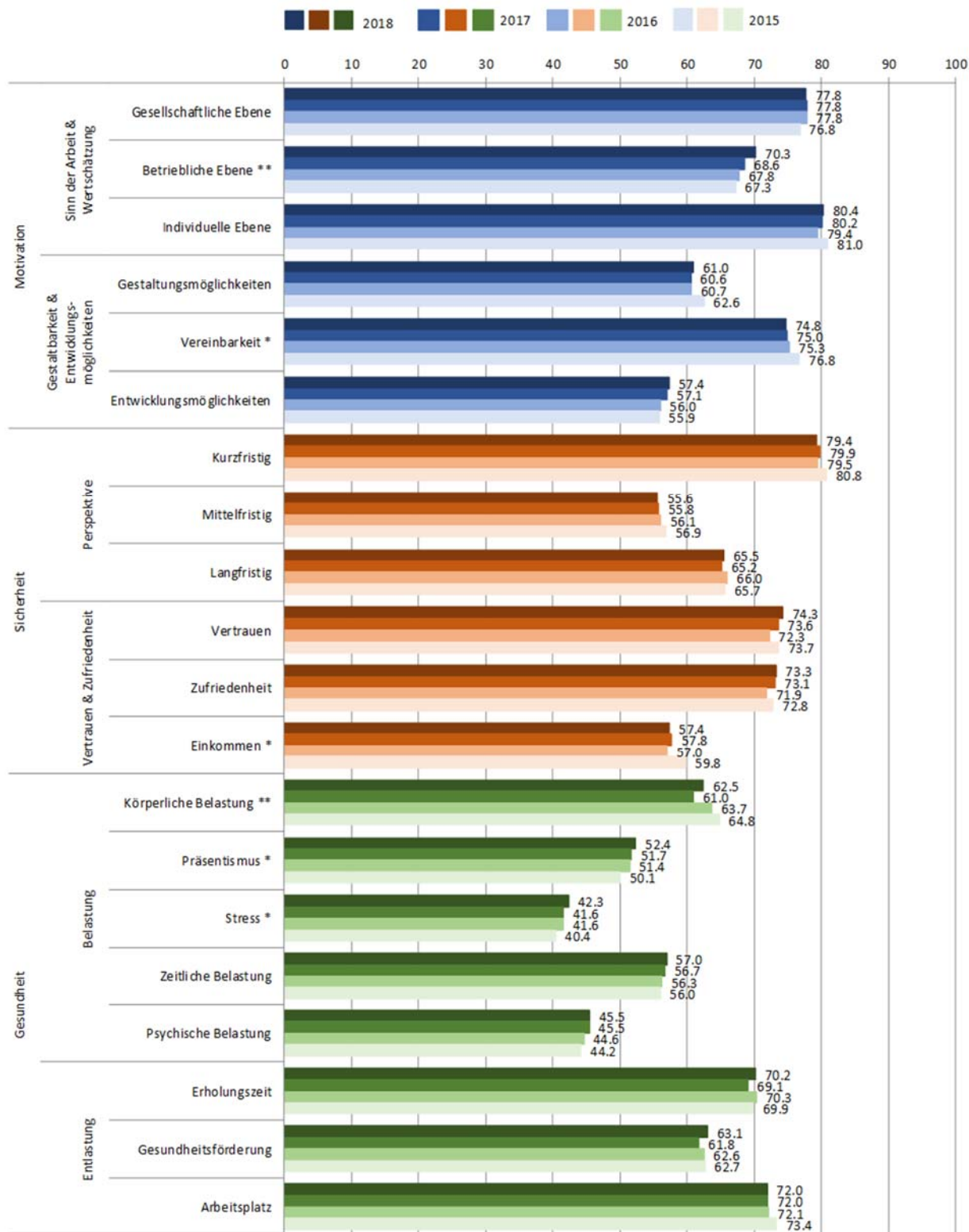
Aus Abbildung Z1 wird die Struktur des **«Barometer Gute Arbeit»** ersichtlich: Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird mit den drei Dimensionen «Motivation» (blauer Bereich), «Sicherheit» (oranger Bereich) und «Gesundheit» (grüner Bereich) erfasst. Diese werden jeweils in zwei Teildimensionen wie folgt 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 bis 2018 dargestellt.

Die Ergebnisse für die aggregierten Ebenen (Dimension, Teildimension) sind hingegen als Differenz zwischen 2018 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 2018 werden mit Sternen gekennzeichnet (*90%- bzw. **95%-Konfidenzintervall).

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 bis 2018



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

Ergebnisse der Dimension Motivation (blauer Bereich)

Die Motivation der Arbeitnehmenden in der Schweiz ist nach wie vor gross. 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). Ein signifikanter Rückgang zwischen 2015 und 2018 ist im Kriterium «Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben» festzustellen, dieser beträgt 2.0 Punkte. In der zweiten Teildimension wird Sinn und Wertschätzung am Arbeitsplatz betrachtet. Diese Teildimension wird wie bereits in den Vorjahren von den Arbeitnehmenden am besten bewertet. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird auf individueller Ebene (80 Punkte) leicht höher bewertet als auf der gesellschaftlichen Ebene (78 Punkte). Auf betrieblicher Ebene (70 Punkte) wird der Sinn von den Arbeitnehmenden etwas kritischer betrachtet, wobei sich der Indexwert im Vergleich zum Ausgangsjahr um 3 Punkte erhöht hat, was einem statistisch signifikanten Zuwachs entspricht.

Ergebnisse der Dimension Sicherheit (oranger Bereich)

Die kurz-, mittel- und langfristige Perspektive der Arbeitnehmenden hat sich seit 2015 tendenziell verschlechtert, daran haben auch die Ergebnisse für 2018 nichts geändert. Kurzfristig wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes am besten beurteilt (79 Punkte). Hier geht es um die Frage, ob sich die Arbeitnehmenden aktuell Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Die langfristige Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit fällt deutlich 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 (Zunahme der Arbeitsbelastung, Finden eines vergleichbaren Jobs, Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz) schliesslich fällt am schlechtesten aus (56 Punkte). Die Kriterien innerhalb der Teildimension «Vertrauen und Zufriedenheit» werden auch im Jahr 2018 unterschiedlich bewertet, insbesondere wird die Frage nach der Angemessenheit des Einkommens im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen kritisch beurteilt (58 Punkte). Der aktuelle Indexwert liegt signifikant tiefer als im Jahr der ersten Erhebung (2015). Das Vertrauen in den Arbeitgeber und die Zufriedenheit mit der Arbeit und der Karriere wird mit Indexwerten von 74 respektive 73 deutlich besser bewertet.

Ergebnisse der Dimension Gesundheit (grüner Bereich)

In der Teildimension «Belastung» können mit Blick auf die Indexwerte in den letzten 4 Jahren zwei gegenläufige Entwicklungen beobachtet werden. Einerseits nimmt die körperliche Belastung der Arbeitnehmenden zu (-2.4 Punkte) und andererseits verbessern oder stabilisieren sich die Indexwerte bei den psychischen Faktoren. Die Indexwerte der Kriterien «Präsentismus» und «Stress» erhöhen sich statistisch signifikant um 2.3 respektive 1.9 Punkte gegenüber 2015. Innerhalb der Teildimension «Entlastung» werden auch im Jahr 2018 „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). Zeitliche Veränderungen können in dieser Teildimension auf Ebene der Kriterien nicht festgestellt werden.

Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen

Unterscheidet man Arbeitnehmende nach Grossregion gemäss ihrem Wohnsitz, lassen sich wie bereits in der Ausgabe 2017 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. An diesem Befund haben die Ergebnisse für das Jahr 2018 nichts geändert. Die zeitlichen Veränderungen innerhalb der 7 Grossregionen sind mit wenigen Ausnahmen gering. Wie bereits die letztjährige Ausgabe des Barometers gezeigt hat, sind die Qualitätsunterschiede zwischen den Branchen gross. An der Spitze der Rangliste steht die Informations- und Kommunikationsbranche mit einem durchschnittlichen Indexwert über alle drei Dimensionen hinweg von 69 Punkten. Auf der letzten Position im Branchenranking liegt das Gastgewerbe mit 59 Punkten. Gegenüber den Jahren 2015/16 werden die Arbeitsbedingungen (Sicherheit/Motivation) von den Arbeitnehmenden im Grosshandel deutlich besser beurteilt. Im Gegenzug stufen die Arbeitnehmenden im Gastgewerbe 2017/18 Sicherheitsaspekte schlechter ein als in den Vorjahren. Auswertungen nach persönlichen Merkmalen haben gezeigt, dass nicht alle Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gleichermassen von guten Arbeitsbedingungen

profitieren. Frauen, Ausländer/innen und Ausbildungslose erzielen deutlich tiefere Indexwerte in den Dimensionen Sicherheit und Motivation.

Gestaltung der Arbeitszeiten und soziale Kontakte am Arbeitsplatz

In der vierten repräsentativen Erhebung des «**Barometer Gute Arbeit**» wurden den Arbeitnehmenden Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeiten und zu den sozialen Kontakten am Arbeitsplatz gestellt. Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden (ohne Selbständige) verfügen über einen hohen Gestaltungsspielraum. Sie können selber entscheiden, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie den Arbeitsplatz verlassen. Sie können die Pausen selber einteilen und den Arbeitsplatz kurzfristig wegen privaten Angelegenheiten verlassen. Die restlichen Angestellten haben diese Möglichkeiten kaum oder nicht. 7 bis 13 Prozent der Angestellten belasten diese fehlenden Möglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung. Einzig die Möglichkeit, das Pensum für eine Woche zu reduzieren, steht nur 25 Prozent der Angestellten zur Verfügung. Die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den sozialen Kontakten am Arbeitsplatz kann als hoch eingestuft werden. Das Gleiche trifft auch auf die Frage zu, ob Probleme am Arbeitsplatz besprochen werden können.

Schlussfolgerungen

Das «**Barometer Gute Arbeit**» weist bei den Arbeitsbedingungen in der Schweiz bezüglich Motivation, Sicherheit und Gesundheit grosse Stabilität nach. Die Qualität der Arbeitsbedingungen hat sich gegenüber dem Vorjahr im Allgemeinen nicht verschlechtert. Beunruhigende Tendenzen in der 4-Jahres-Perspektive sind beim Einfluss auf die Arbeitszeiten, bei der Arbeitsmarktmobilität und bei der körperlichen Belastung auszumachen. Auswertungen für verschiedene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt haben gezeigt, dass nicht alle Arbeitnehmenden gleichermassen von den guten Arbeitsbedingungen profitieren. Frauen, Ausländer/innen und Ausbildungslose sind gegenüber Männern, Schweizer/innen und Hochqualifizierten mit schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert. Die Qualität der Arbeitsbedingungen unterscheiden sich stark nach Wirtschaftszweig. Dies zeigt sich auch bei der Gestaltung der Arbeitszeiten. Die Zahl der Arbeitnehmenden im Gastgewerbe und in der Verkehrs- und Logistikbranche, die durch die eingeschränkten Möglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung belastet werden, ist überdurchschnittlich hoch.

2 Einleitung

Die politischen Diskussionen zur Revision des Arbeitsgesetzes zeigen, dass Fragen rund um die Qualität der Arbeit aktuell von grosser Bedeutung sind. Erwerbsarbeit ist ein 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 vierte Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“.

Als neues Schwerpunktthema wurde 2018 die Gestaltung der Arbeitszeiten aufgenommen. Wie die Ergebnisse in der letztjährigen Ausgabe gezeigt haben, sinkt der Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Arbeitszeiten. In einer zunehmend flexibilisierten Arbeitswelt stellte sich die Frage, ob auch die Arbeitnehmenden von vielfältigeren Regelungen der Arbeitszeiten profitieren können. Vor diesem Hintergrund wurde den Arbeitnehmenden in der vierten Befragungswelle mehrerer Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeiten gestellt. Im Hinblick auf die aktuelle Debatte zum Vaterschaftsurlaub wurden die Arbeitnehmenden zusätzlich um eine Einschätzung zur Länge des Urlaubs gebeten. Zwei Fragen zur Qualität der sozialen Kontakte am Arbeitsplatz, ein Thema, das durch den «Barometer Gute Arbeit» bisher nicht abgedeckt wird, ergänzen das Kapitel mit den neuen Fragen.

3 Ergebnisse

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

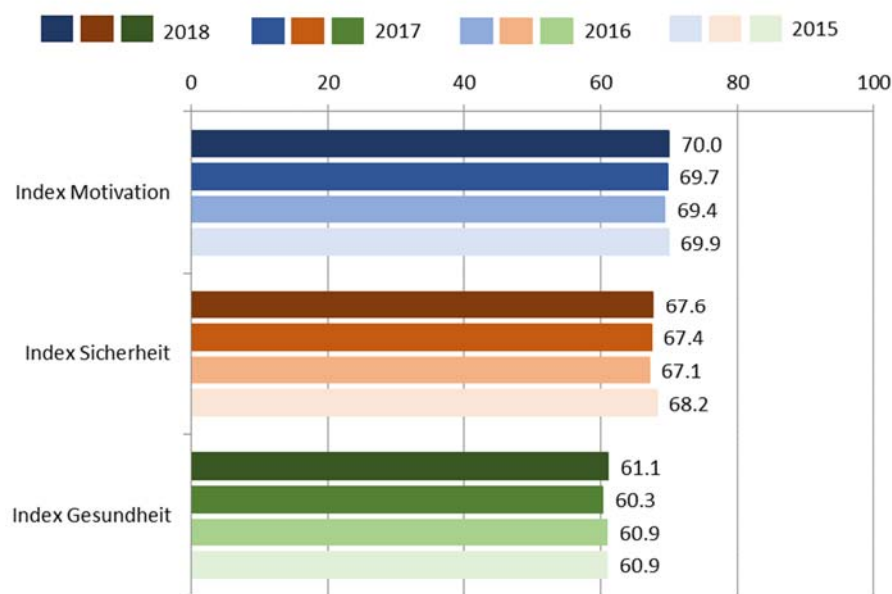
3.1 Zeitliche Entwicklung

3.1.1 Haupt- und Teilindizes

Abbildung 1 stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2015 bis 2018 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 2018 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 61.1 Punkten über dem Indexwert des Vorjahres (+0.8 Punkte). Der Mittelwert für die Dimension *Motivation* erhöht sich geringfügig von 69.7 im Jahr 2017 auf 70.0 im Folgejahr (+0.3 Punkte). Im Jahr 2017 wird die Einschätzung in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit durch die Arbeitnehmenden mit einem Indexwert von 67.6 wiedergegeben, was einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 0.2 Punkten entspricht. Die Indexwert in der Dimension *Gesundheit* für das Jahr 2018 liegt damit oberhalb des Wertes für das Jahr 2015. In der Sicherheitsdimension liegt der aktuelle Indexwert unterhalb des Ausgangsniveaus, wobei beide Differenzen statistisch nicht erhärtet werden können. Der Motivationsindex erreicht 2018 wieder das Niveau von 2015.

¹ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (Stand: 30.08.2018).

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2015 bis 2018



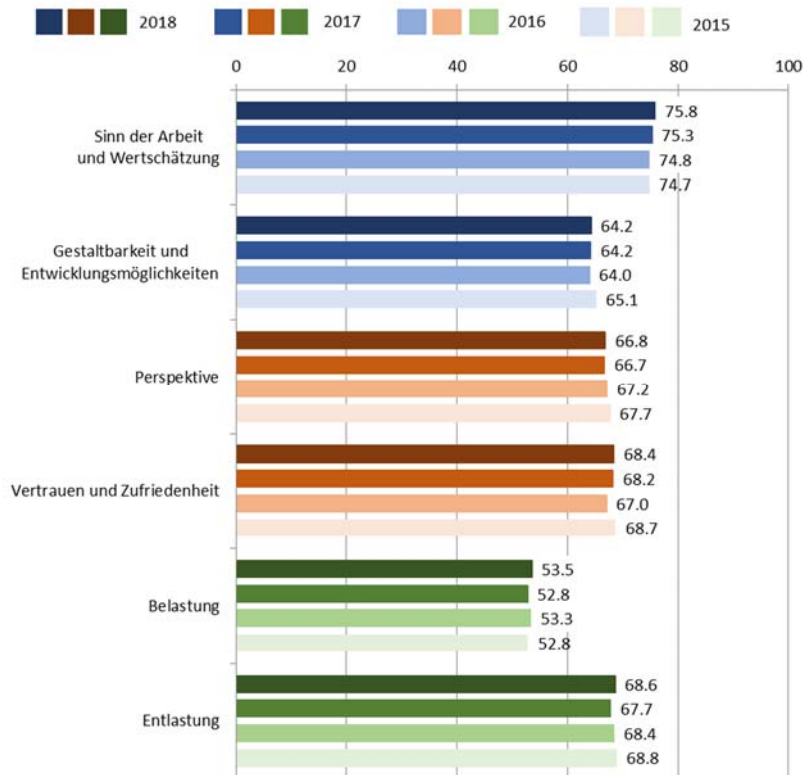
Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2018 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$). 2018: n=1'400 (1 bis 3 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (1 fehlender Wert) 2016: n=1'400 (1 fehlender Wert) 2015: n=1'400 (kein fehlender Wert). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden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

Der Blick auf die Auswertung der Teilindizes zeigt (vgl. **Abbildung 2**), dass die Hierarchie der Teilindizes 2018 unverändert bleibt. Auch 2018 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 53.5 (2018) von den Arbeitnehmenden nicht nur deutlich schlechter beurteilt als die Teildimension *Entlastung*, sondern fällt in der Bewertung der Arbeitnehmenden auch markant von den anderen Teildimensionen ab.² Wie auch in den Vorjahren ergibt sich die gute Bewertung der Hauptdimension *Motivation* hauptsächlich durch die Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*, welche mit 75.8 den höchsten Wert aller Teildimensionen erhält. Die Teildimension *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* wird von den Arbeitnehmenden mit einem durchschnittlichen Indexwert von 64.2 (2018) markant schlechter beurteilt. Zwischen 2018 und den Vorjahren bestehen keine signifikanten Differenzen auf Ebene der Teilindizes.

Die Indexwerte in den Teildimensionen *Belastung* und *Entlastung* erhöhen sich gegenüber dem Vorjahr um 0.7 respektive 0.9 Punkte. Das Vertrauen und die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden steigen 2018 minim an (+0.2 Punkte). Die negative Tendenz der Vorjahre im Teilindex zu den Perspektiven der Arbeitnehmenden wird 2018 erstmals mit einem Zuwachs von 0.2 Punkten gebremst. Der Index zu den Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten verharrt mit 64.2 auf dem Niveau des Vorjahres und liegt damit immer noch unterhalb des Ausgangswertes im Jahr 2015 (-0.9 Punkte). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die negative Tendenz im Teilindex zu den Perspektiven der Arbeitnehmenden 2018 nicht fortschreibt. Eine positive Tendenz kann im Teilindex zum Sinn der Arbeit und zur Wertschätzung festgestellt werden. Bei den restlichen Teilindizes sind keine Tendenzen feststellbar.

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

Abbildung 2: Indexwerte der sechs Teildimensionen für die Jahre 2015 bis 2018



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

3.1.2 Kriterien

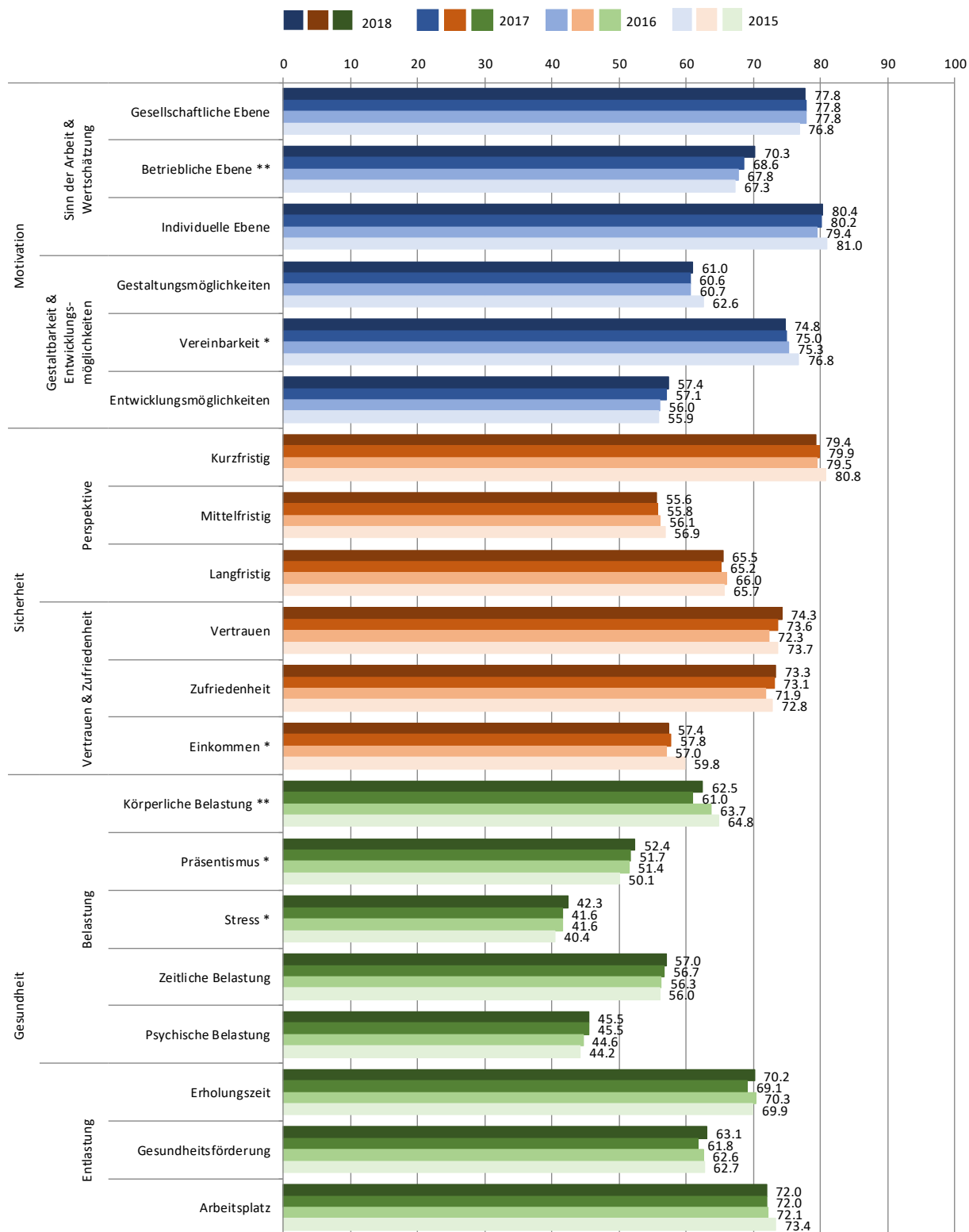
Gegenüber dem Vorjahr können keine signifikanten Unterschiede auf Ebene der 20 ausgewerteten Kriterien festgestellt werden (vgl. **Abbildung 3**). Gegenüber 2015 sind positive und signifikante Veränderungen in Bezug auf den Stress (+1.9 Punkte), den Betrieb (+3.0 Punkte) und den Präsentismus (+2.3 Punkte) eingetreten. Im Gegenzug wird die körperliche Belastung (-2.4 Punkte), die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (-2.0 Punkte) sowie die Angemessenheit des Einkommens (-2.4 Punkte) von den Arbeitnehmenden 2018 signifikant schlechter beurteilt als im Ausgangsjahr.

Bei den belastenden und entlastenden Faktoren findet zwischen 2015 und 2018 tendenziell eine Verbesserung statt, wenn auch wie beim Stress und Präsentismus auf einem vergleichsweise tiefen Niveau. Insgesamt weisen im Index zur Gesundheit 2 von 8 Kriterien im Jahr 2018 kleinere Indexwerte auf als im Ausgangsjahr.

In der Hauptdimension *Sicherheit* sind es 4 von 6 Kriterien, deren Indexwert sich im Jahr 2018 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 bis auf 55.6 Punkte (2018). Die Angemessenheit des Einkommens wird von den Arbeitnehmenden im Jahr 2018 signifikant schlechter beurteilt als im Ausgangsjahr (-2.4 Punkte).

Im Hauptindex *Motivation* erhöhen und senken sich die Indexwerte zwischen 2015 und 2018 in jeweils 3 Kriterien. Positive Trends sind in den Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Sinn der Arbeit auf der betrieblichen Ebene* auszumachen. Eine negative Tendenz weist der Indexwert zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf, wenn auch auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Im Ausgangsjahr betrug der Indexwert 76.8 (2015). Bei der Verschlechterung um 2.0 Punkte handelt es sich um eine signifikante Veränderung.

Abbildung 3: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 bis 2018



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

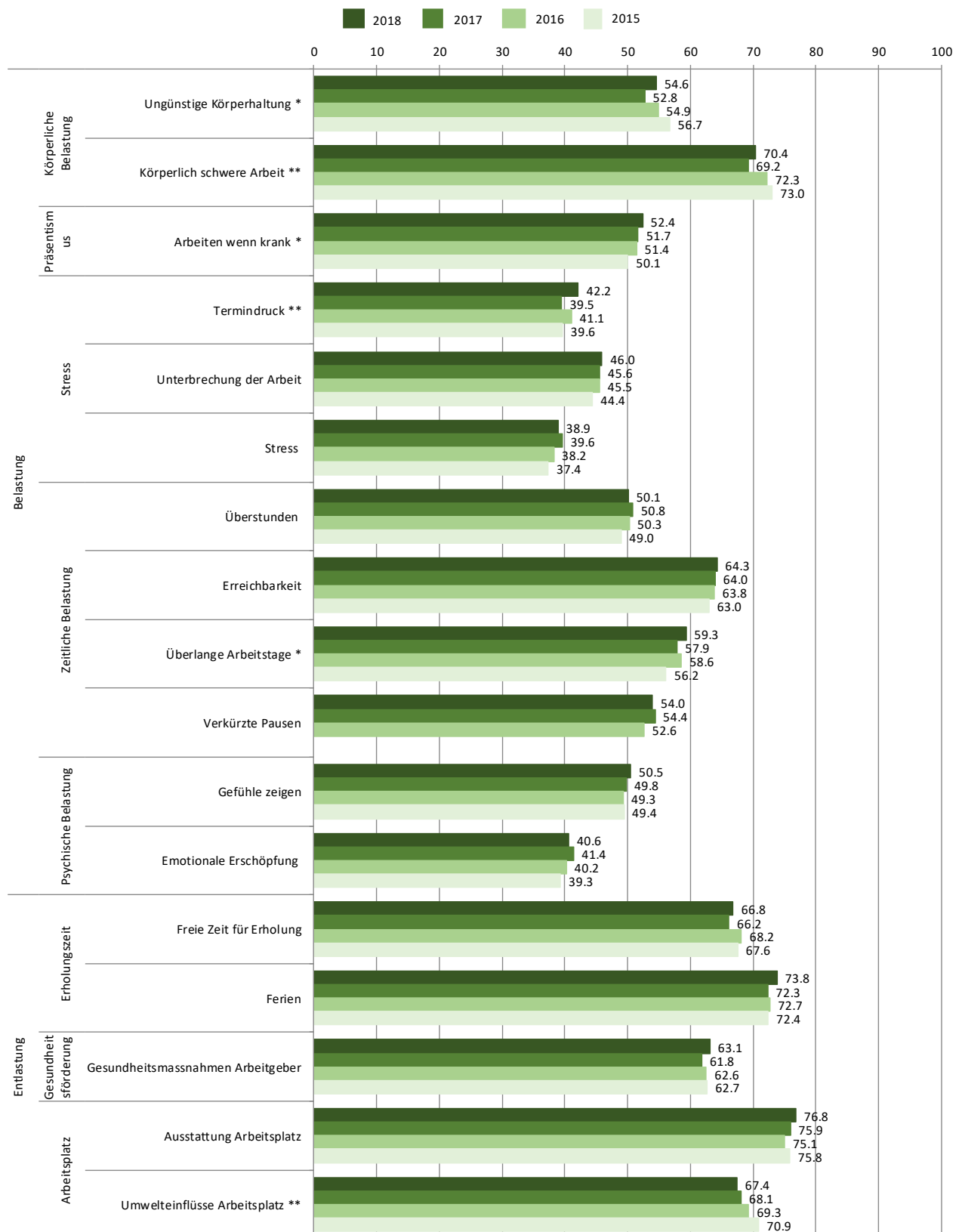
3.1.3 Items

In der Dimension *Gesundheit* können zwischen 2015 und 2018 bei 6 von insgesamt 17 Items signifikante Veränderungen in den Indexwerten festgestellt werden (vgl. **Abbildung 4**). Die Arbeitnehmenden werden im Jahr 2018 bei der Arbeit stärker körperlich belastet. Dies zeigt sich in den Items *Ungünstige Körperhaltung* und *Körperlich schwere Arbeit*. Die Indexwerte liegen 2018 mit 54.6 respektive 70.4 Punkten deutlich unterhalb der Ausgangswerte im Jahr 2015. Die Indexwerte in beiden Items haben sich aber gegenüber dem Vorjahr verbessert, so dass sich der Negativtrend der vergangenen Jahre 2018 nicht fortsetzt. Die Arbeitnehmenden bewerten die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (z.B. Lärm, Helligkeit, Temperatur) zum dritten Mal in Folge schlechter als im Vorjahr. Der Indexwert in diesem Item reduziert sich von 70.9 im Ausgangsjahr auf 67.4 im Jahr 2018 (-3.5 Punkte). Arbeitnehmende in der Landwirtschaft (-10.3 Punkte), im Unterrichts- und Erziehungswesen (-9.0 Punkte) sowie im Finanzsektor (-8.8 Punkte) beurteilen diese Veränderung am negativsten.

Neben diesen Verschlechterungen zeigen die Auswertungen, dass die Arbeitnehmenden im Jahr 2018 drei Faktoren im Teilindex *Belastungen* als weniger belastend einstufen. Der Indexwert für das Item *Präsentismus* verbessert sich auf einem tiefen Niveau von 50.1 (2015) auf 52.4 (2018). Der Indexwert der Arbeitnehmenden im Landwirtschaftssektor verbessert sich dabei mit 17.8 Punkten am stärksten. Der Termindruck wird von den Arbeitnehmenden gegenüber 2015 als weniger belastend empfunden, wie der höhere Indexwert von 42.4 im Jahr 2018 im Vergleich zum Indexwert im Jahr 2015 zeigt (39.6). Diese mittelfristige Verbesserung ist vor allem auf ein deutliches Wachstum gegenüber dem Vorjahr zurückzuführen (+2.7 Punkte). Überlange Arbeitstage werden von den Arbeitnehmenden 2018 gegenüber den Vorjahren als weniger belastend empfunden. Der Indexwert dieses Items steigt in diesen vier Jahren von 56.2 auf 59.3 (+3.2 Punkte).

Die neuen Zahlen für das Jahr 2018 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 2018 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 bis 2018



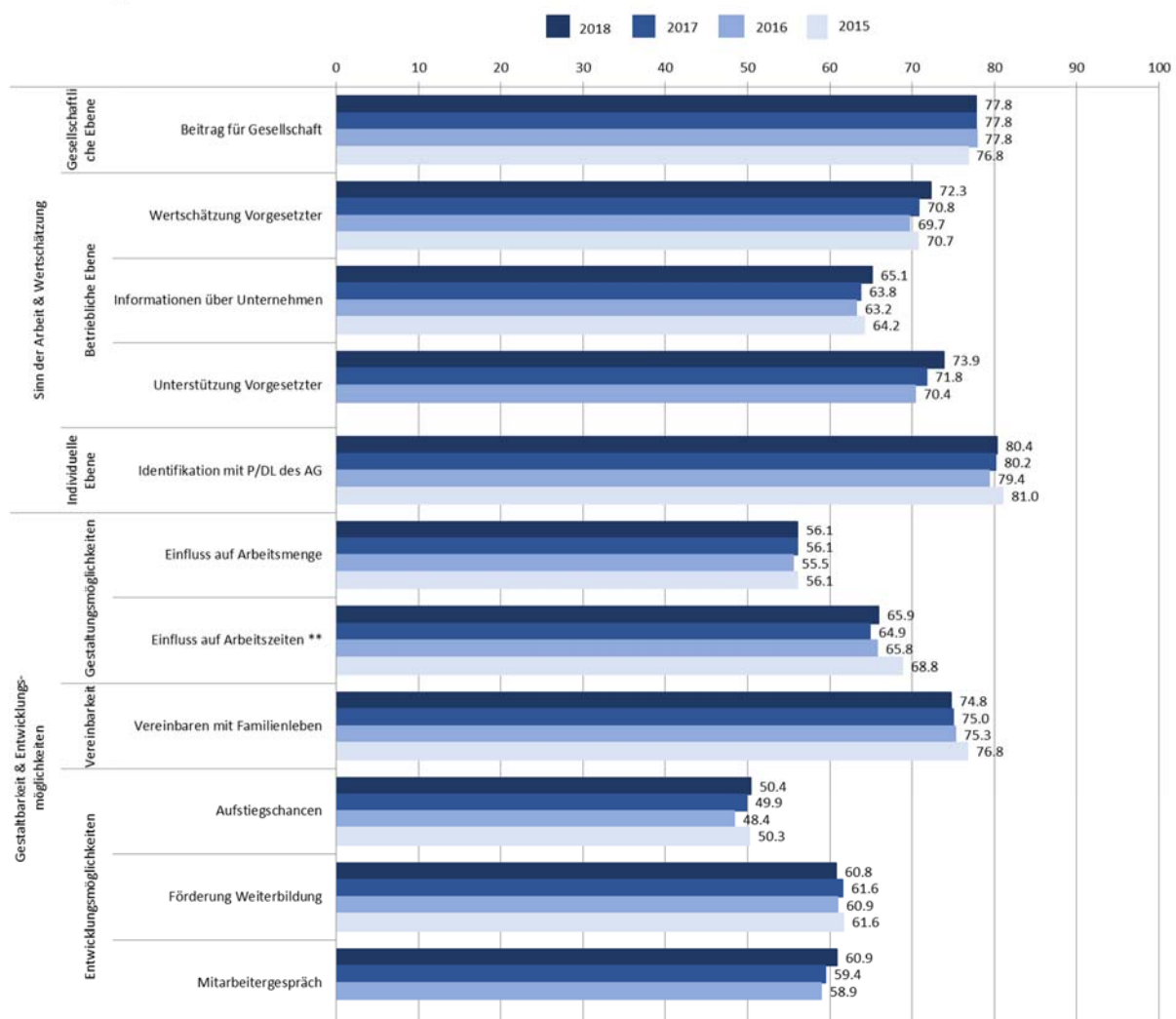
Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2018 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2018: n=1'400 (5 bis 126 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (8 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte)
 2015: n=1'400 (6 bis 89 fehlende Werte). Quelle: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

Für die Dimension *Motivation* können auf Ebene der Items mit Ausnahme des Einflusses auf die Arbeitszeiten und der Unterstützung durch den Vorgesetzten keine signifikanten Veränderungen zwischen 2018 und den Vorjahren festgestellt werden (vgl. **Abbildung 5**). Der Indexwert des Items zum Einfluss auf die Arbeitszeiten 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, um 2018 wieder 1.1 Punkte zuzulegen. Insgesamt resultiert daraus mit 2.9 Punkten eine substantielle Abnahme, wenn auch der Negativtrend der vergangenen Jahre 2018 gestoppt wurde. Im Gegenzug fühlen sich die Arbeitnehmenden 2018 besser durch den Vorgesetzten unterstützt als im Vorjahr. Der Indexwert steigt von 71.8 (2017) auf 73.9 (+2.1 Punkte).

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 74.8 im Jahr 2018 (-2.0 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* (70.0 Punkte) verantwortlich sind. Die Aufstiegschancen (50.4 Punkte), der Einfluss auf die Arbeitsmenge (56.1 Punkte) und die Mitarbeitergespräche (60.9 Punkte) werden durch die Arbeitnehmenden deutlich pessimistischer eingeschätzt.

Abbildung 5: Indexwerte der Items aus der Dimension „Motivation“ für die Jahre 2015 bis 2018

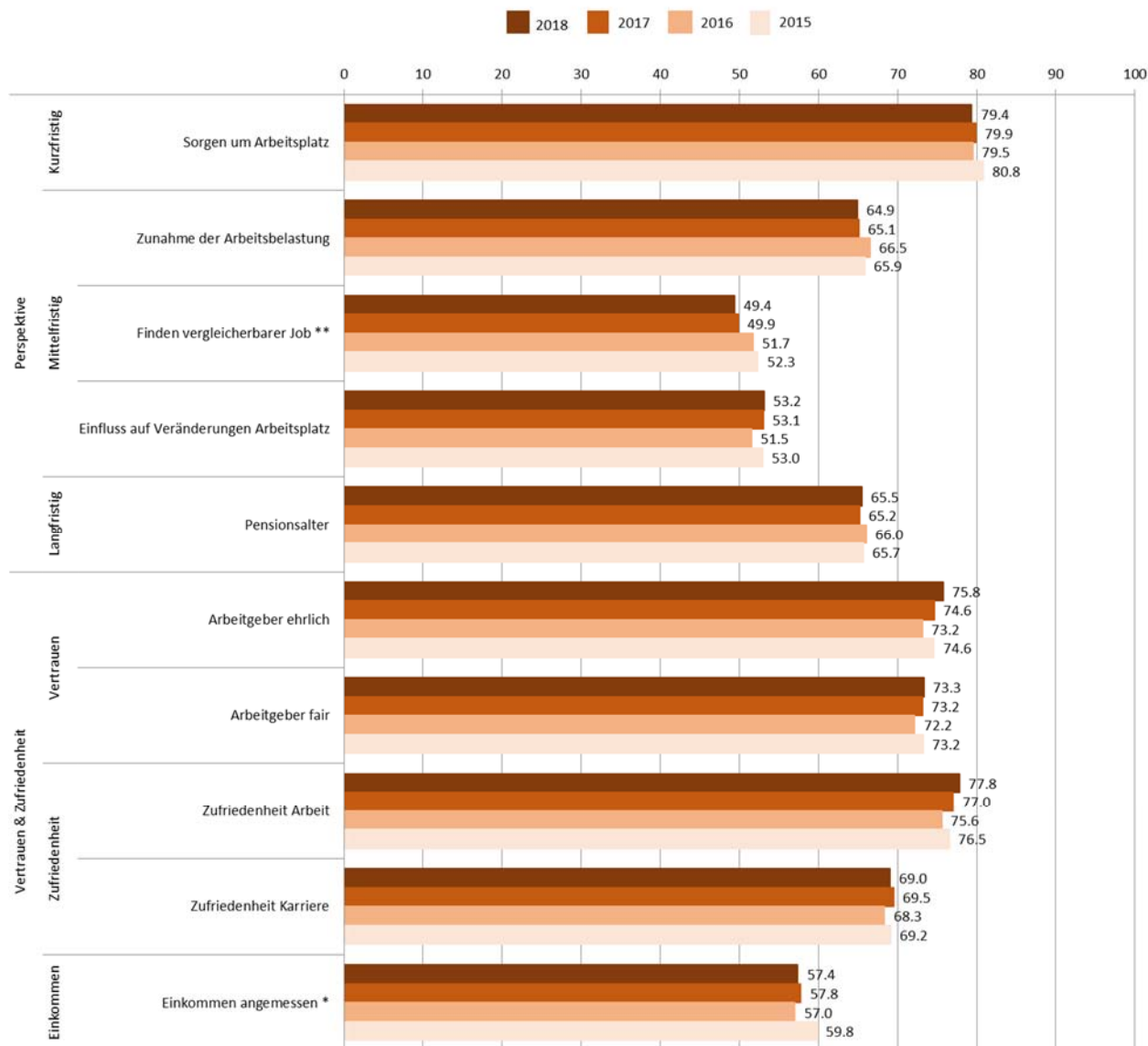


Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2018 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2018: n=1'400 (22 bis 146 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (19 bis 101 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (16 bis 116 fehlende Werte)
 2015: n=1'400 (10 bis 76 fehlende Werte). Quelle: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

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Indexwerte der einzelnen Items der Dimension *Sicherheit*. Mit Ausnahme der Items zum Finden eines vergleichbaren Jobs zur Angemessenheit des Einkommens konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen 2018 und dem Ausgangsjahr festgestellt werden. Das Item *Finden vergleichbarer Job* wird von den Arbeitnehmenden zum dritten Mal pessimistischer eingeschätzt als im Vorjahr. Der Indexwert ist von 52.3 im Jahr 2015 auf 49.4 im Jahr 2018 gesunken (-3.0 Punkte). Sowohl die Ressourcenfrage (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 gar nicht einfach wäre, steigt von 17.8 auf 21.1 Prozent im Jahr 2017 (+3.4 Prozentpunkte). 41.6 Prozent dieser Personen belastet dies stark, was einer Zunahme von 6.2 Prozentpunkten entspricht. Die Einschätzung der Arbeitnehmenden im Erziehungs- und Unterrichtswesen (-18.4 Punkte) und im Sektor der freiberuflichen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen (-8.6 Punkte) verschlechtert sich dabei am deutlichsten. Die Arbeitnehmenden beurteilen 2018 die Angemessenheit ihres Einkommens schlechter als im Jahr 2015. Der Indexwert ist gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken und liegt 2.4 Punkte unterhalb des Wertes im Ausgangsjahr. Auf die Frage, ob die Arbeitnehmenden ihr Einkommen für angemessen halten, wenn sie an ihre Arbeitsleistung denken, geben 43.4 Prozent an, dass dies gar nicht oder nur in geringem Mass zutrifft. Dieser Anteil hat sich um 2.9 Prozentpunkte erhöht.

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 2018 am kritischsten eingeschätzt werden. Die kurzfristige Sorge um den Arbeitsplatz kann mit einem Indexwert von 79.4 (2018) als eher gering eingestuft werden. Die Arbeitnehmenden sind auch im Jahr 2017 mit ihrer Arbeit zufrieden (77.8 Punkte) und das Vertrauen in den Arbeitgeber (Arbeitgeber ehrlich: 75.8 Punkte/Arbeitgeber fair: 73.3 Punkte) kann als hoch interpretiert werden.

Abbildung 6: Indexwerte der Items aus der Dimension „Sicherheit“ für die Jahre 2015 bis 2018



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

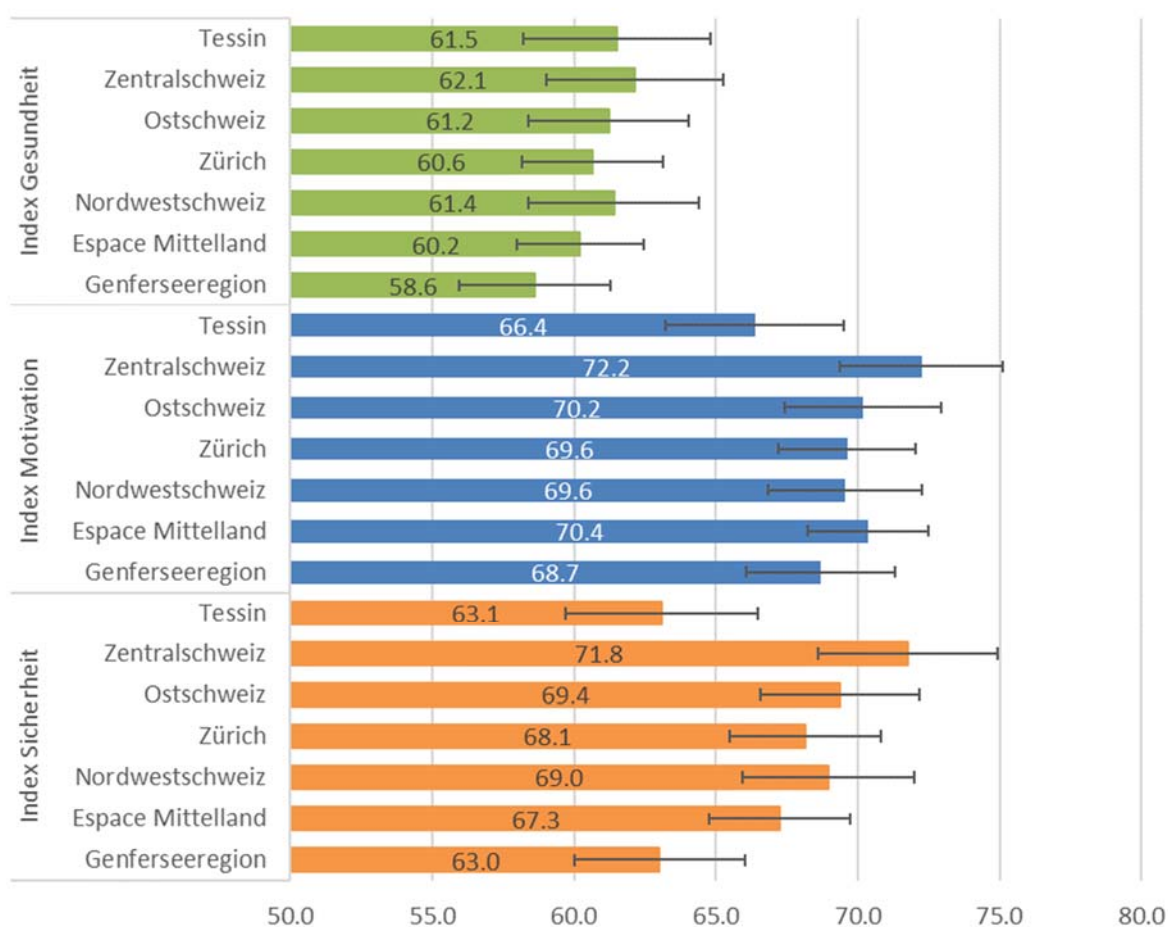
3.2 Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen

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

3.2.1 Regionen

Der Vergleich nach Grossregionen³ zeigt auch für die Jahre 2017 und 2018 je nach Wohnort deutliche Unterschiede auf: Insbesondere bei den Indizes Sicherheit und Motivation gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Regionen Zürich, Nordwest-, Ost- und Zentralschweiz gegenüber der Genferseeregion und dem Kanton Tessin. Arbeitnehmende in diesen von Grenzgängern stark frequentierten Regionen beurteilen die Items des Hauptindexes Sicherheit signifikant pessimistischer als die Beschäftigten in der restlichen Schweiz (vgl. **Abbildung 7**). Beim Index Motivation gibt es signifikante Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und dem Kanton Tessin. Die Region Zentralschweiz weist mit einem Indexwert von 72.2 den höchsten Wert aller Regionen auf. Der Kanton Tessin befindet sich mit einem Indexwert von 66.4 am Schluss der Rangliste.

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



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

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

Ein Vergleich der Indexwerte für die einzelnen Regionen mit den Werten für die Jahre 2015 und 2016 zeigt keine signifikanten Verbesserungen oder Verschlechterungen auf Ebene der Hauptdimensionen. Bei den Teilindizes können beim Belastungsindex Verbesserungen in der Region Nordwestschweiz und dem Kanton Tessin festgestellt werden. Bei den Arbeitnehmenden im Espace Mittelland erhöht sich der Indexwert der

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

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

Dimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*. Bei den in der Zentralschweiz wohnhaften Arbeitnehmenden verbessert sich das Vertrauen und die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden. Auf Ebene der Kriterien sind in einzelnen Regionen auch negative Veränderungen feststellbar. Beispielsweis verschlechtert sich die mittelfristige Perspektive (Zunahme der Arbeitsbelastung, Finden eines vergleichbaren Jobs, Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz) der Arbeitnehmenden im Kanton Zürich.

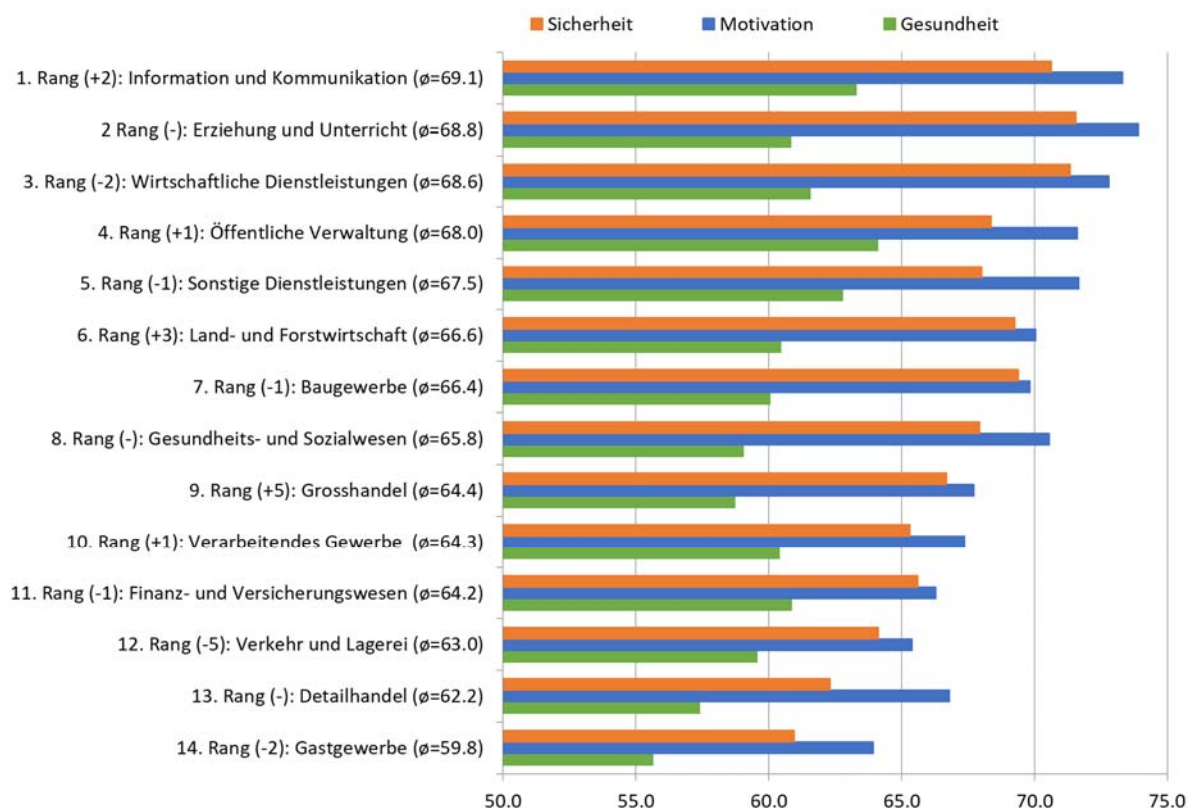
3.2.2 Branchen und Geschlecht

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

Um zeitliche Entwicklungen auf Ebene der einzelnen Wirtschaftszweige abbilden zu können, werden die Ergebnisse der Jahre 2015/16 und mit den Resultaten für die Befragungswellen 2017 und 2018 verglichen. Mit Ausnahme des Gastgewerbes und des Grosshandels können auf Ebene der Hauptindizes in keiner Branche signifikante Verbesserungen oder Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen identifiziert werden. Der durchschnittliche Motivationsindex für den Grosshandel verbessert sich von 61.7 auf 67.7 (+6.0 Punkte) und der Index für die Sicherheitsdimension erhöht sich von 60.1 auf 66.7 (+6.6 Punkte). Damit liegt der Sicherheitsindex für den Grosshandel in den Jahren 2017/18 auf einem branchenübergreifenden Niveau. In die entgegengesetzte Richtung entwickelt sich der Sicherheitsindex im Gastgewerbe. Dieser sinkt um 5.4 Punkte auf 61.0 und liegt damit deutlich unterhalb des Gesamtdurchschnitts ($\bar{x}=67.7$). In

Abbildung 8 sind die Indexwerte der Hauptdimensionen differenziert nach Wirtschaftszweig für die Jahre 2017 und 2018 aufgeführt. Die Branchen sind nach absteigender Grösse des Durchschnitts der drei Hauptindizes aufgeführt. Zusätzlich ist in Klammern die Veränderung gegenüber der Rangierung für die Jahre 2015/16 angegeben. Die Informationsbranche macht gegenüber diesen Jahren 2 Ränge gut und setzt sich an die Spitze der Rangliste. Die grössten Veränderungen in Bezug auf den Rang sind beim Grosshandel (+5 Ränge) und der Verkehrs- und Logistikbranche (-5 Ränge) zu beobachten.

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



Bemerkungen: 2017/2018: n=2'800 (35 bis 37 fehlende Werte)

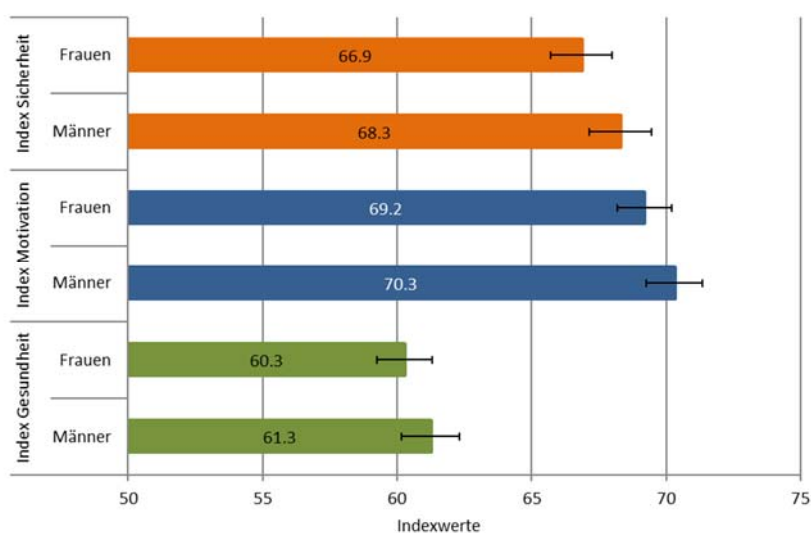
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017/2018); Berechnungen BFH

Auf Ebene der Kriterien sind noch andere Branchen von signifikanten Veränderungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen betroffen. Beispielsweise wird die körperliche Belastung von den Arbeitnehmenden in

der Baubranche aktuell gegenüber den Jahren 2015/16 als höher eingeschätzt. Der gleiche Sachverhalt trifft auch auf die Arbeitnehmenden im Sektor der freiberuflichen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zu. Zusätzlich stufen die Arbeitnehmenden in diesem Sektor die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz und die Gestaltungsmöglichkeiten (Einfluss auf Arbeitsmengen und auf Arbeitszeiten) als belastender respektive kleiner ein. Die mittelfristigen Perspektiven und die Erholungszeiten werden von den Arbeitnehmenden in der Branche *Verkehr und Lagerei* pessimistischer eingeschätzt. Diese Qualitätsverschlechterungen aus Sicht der Arbeitnehmenden stehen auch wahrgenommenen Verbesserungen gegenüber. Arbeitnehmende in der Kommunikations- und Informationsbranche sind 2017/18 zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrer Karriere. Zudem beurteilen Angestellte des Finanzsektors ihr Einkommen aktuell als besser, wenn sie an ihre Arbeitsleistung denken, gegenüber der Situation in den Jahren 2015/16.

Abbildung 9 zeigt, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen von den Männern als besser eingestuft wird als von den Frauen. Sowohl im Bereich der Gesundheit als auch in der Motivation und der Sicherheit erzielen die Männer signifikant höhere Indexwerte. Die Differenz in der Sicherheitsdimension ist mit 1.4 Punkten am grössten. In der Mehrheit der Kriterien weisen die Männer signifikant höhere Indexwerte auf. In den Kriterien *Zeitliche Belastung*, *Erholungszeit*, *Vereinbarkeit* und *Sorgen um den Arbeitsplatz* ist es gerade umgekehrt.

Abbildung 9: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Geschlecht



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

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

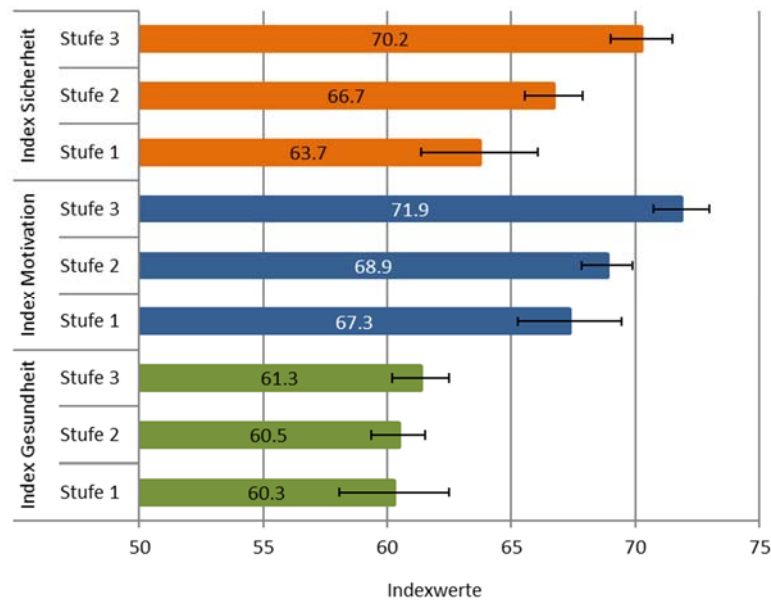
In den meisten Branchen erzielen die Frauen tiefere oder vergleichbare Indexwerte. Einzig im Baugewerbe, im Gastgewerbe und in der Branche der persönlichen Dienstleistungen ist dieses Verhältnis teilweise umgekehrt, wobei die Unterschiede statistisch nicht erhärtet werden können. Im Baugewerbe liegt der Indexwert für die Gesundheitsdimension der Frauen um 3.4 Punkte höher. Auch bei der Motivation und der Sicherheit erzielen die Frauen tendenziell höhere Indexwerte. Im Gastgewerbe bestehen die grössten geschlechterspezifischen Unterschiede bei den Sicherheitsaspekten. Die Differenz im Indexwert beträgt 1.5 Punkte. Die Kriterien *Ehrlichkeit des Arbeitgebers*, *Zufriedenheit mit Karriere und Arbeit* sowie *Angemessenheit des Einkommens* werden von den Frauen deutlich optimistischer eingeschätzt als von den Männern. In der Branche der persönlichen Dienstleistungen beurteilen die Frauen gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeit tendenziell besser als Männer.

3.2.3 Nationalität und Bildungsniveau

Die Zahlen in **Abbildung 10** zeigen, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen stark mit dem Bildungsniveau der Arbeitnehmenden zusammenhängt. Je höher das Bildungsniveau der Arbeitnehmenden (höchster Ausbildungsabschluss) ist, desto besser werden die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen von den Arbeitnehmenden eingestuft. Dieser Zusammenhang trifft insbesondere auf die Sicherheits- und Motivationsdimension zu. In Bezug auf die Gesundheit kann auf Ebene der Hauptindizes kein Unterschied nach Bildungsniveau festgestellt werden. Arbeitnehmende mit einem Abschluss auf der Tertiärstufe (z.B. Fachhochschulabschluss) weisen in der Sicherheitsdimension einen Indexwert von 70.2 auf. Der Indexwert

der Arbeitnehmenden mit einem Abschluss der Sekundarstufe II liegt mit 66.7 deutlich tiefer. Personen ohne nachobligatorische Ausbildung erreichen einen Indexwert von 63.7. Die gleiche Hierarchie, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, kann in Zusammenhang mit der Motivation festgestellt werden. Mit Blick auf die Unterschiede nach Bildungsniveau in den einzelnen Items kann festgehalten, dass die grössten Differenzen beim Einfluss auf die Arbeitszeiten (Motivation), dem Finden eines vergleichbaren Jobs (Sicherheit) und der Angemessenheit des Einkommens (Sicherheit) auszumachen sind.

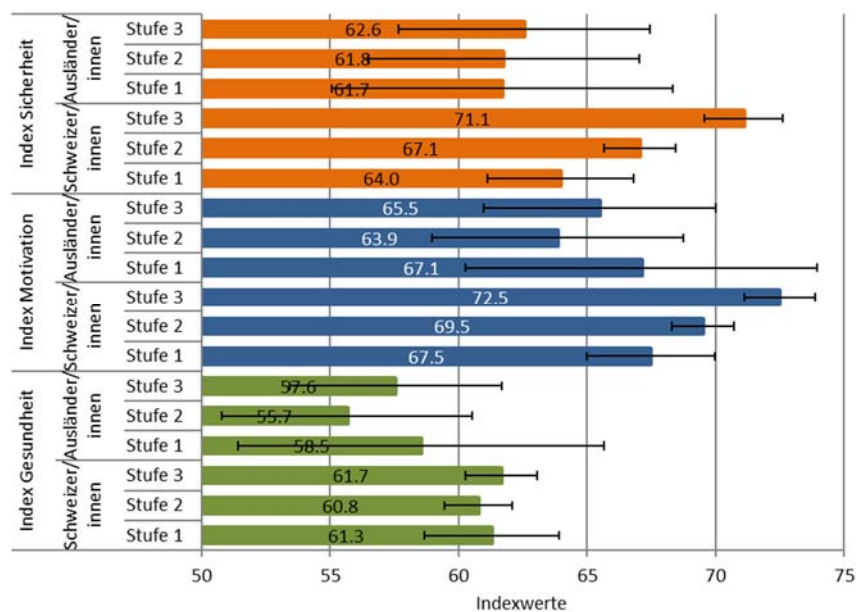
Abbildung 10: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Bildungsniveau



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

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

Abbildung 11: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit differenziert nach Nationalität und Bildungsniveau



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

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

3.3 Neu erhobene Merkmale im Rahmen der dritten und vierten Befragungswelle

In der vierten repräsentativen Erhebung des „Barometer Gute Arbeit“ wurden zusätzliche Merkmale erhoben, die nicht im Gesamtindex zu den Arbeitsbedingungen enthalten sind. Insbesondere wurde den Arbeitnehmenden in der vierten Befragungswelle (2018) mehrere Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeiten gestellt. Die Ergebnisse für diese Merkmale werden in diesem Abschnitt präsentiert.

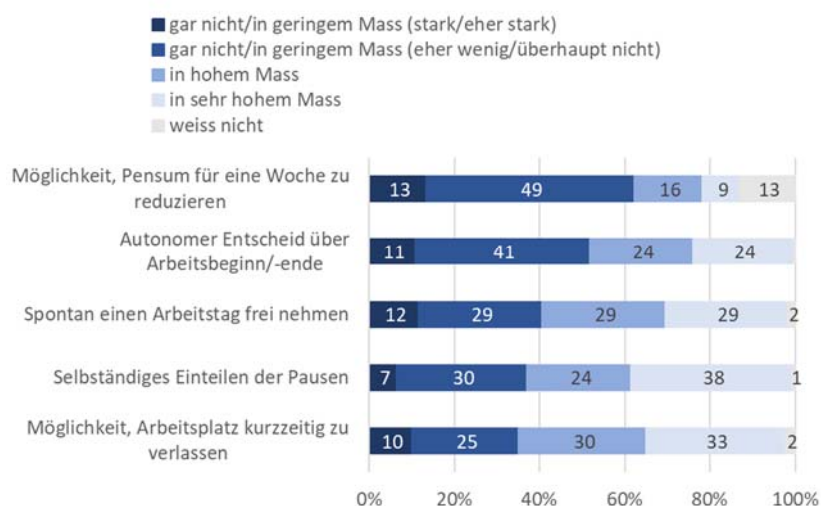
3.3.1 Gestaltung der Arbeitszeiten

Den Arbeitnehmenden wurden in der vierten Befragungswelle 5 Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeiten gestellt. In der Folge werden die Ergebnisse entlang der Fragen präsentiert (vgl. **Abbildung 12**):

- *Selbständiger Entscheid über Arbeitsbeginn/-ende (Indexwert=63.5)*: Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden (48%) können in (sehr) hohem Mass selbständig entscheiden, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie den Arbeitsplatz verlassen. Die andere Hälfte der Arbeitnehmenden hat diese Möglichkeit gar nicht oder nur in geringem Mass. 11 Prozent der Arbeitnehmenden belastet dieser Mangel an Zeitautonomie (eher) stark. 41 Prozent der Angestellten werden durch die mangelnde Zeitautonomie eher wenig oder überhaupt nicht belastet.
- *Selbständige Pauseneinteilung (Indexwert=73.3)*: Der Anteil der Angestellten, die ihre Pausen mehrheitlich selbständig einteilen können, ist mit 62 Prozent deutlich grösser als der Anteil der Personen, die selbständig über Arbeitsbeginn und -ende entscheiden können. 37 Prozent der Arbeitnehmenden können ihre Pausen gar nicht oder nur in geringem Mass einteilen. 7 Prozent der Angestellten belastet dies (eher) stark, 30 Prozent nicht oder nur in geringem Mass.
- *Kurzzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes (Indexwert=70.7)*: 63 Prozent der Angestellten können den Arbeitsplatz kurzzeitig verlassen. 25 Prozent der Angestellten haben diese Möglichkeit nicht, fühlen sich dadurch aber nicht belastet. 10 Prozent der Angestellten belastet diese fehlende Zeitautonomie (eher) stark.
- *Arbeitstag frei nehmen (Indexwert=67.4)*: 58 Prozent der Arbeitnehmenden können spontan einen Arbeitstag frei nehmen. 12 Prozent der Angestellten haben diese Möglichkeit nicht und fühlen sich dadurch (eher) stark belastet.

- *Reduktion des Arbeitsumfangs (Indexwert=51.7):* Der Anteil der Angestellten, die ihr Arbeitspensum für eine Woche reduzieren können, fällt mit 25 Prozent von allen Fragen zur Gestaltung der Arbeitszeiten am kleinsten aus. Die Mehrheit der Angestellten kann das Pensum nicht temporär reduzieren, fühlt sich aber dadurch auch nicht übermässig eingeschränkt (49%). 13 Prozent belastet diese fehlende Möglichkeit stark.

Abbildung 12: Fragen zur Arbeitszeitgestaltung und zur Belastung der Arbeitnehmenden durch fehlende Möglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung

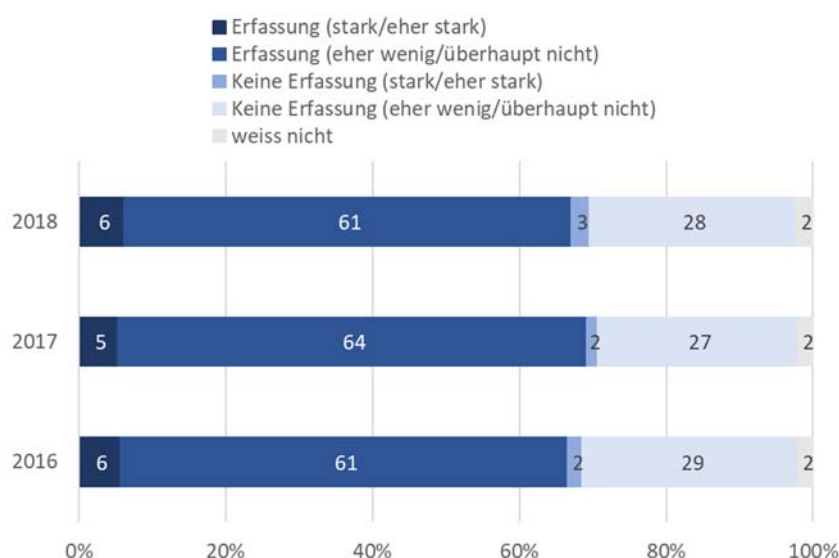


Bemerkungen: Die Selbständigen wurden ausgeschlossen.

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

Die Fragen zur Arbeitszeiterfassung wurden den Arbeitnehmenden bereits in der zweiten und dritten Befragungswelle (2016/2017) gestellt. Rund zwei Drittel der Arbeitnehmenden (ohne Selbständige) müssen ihre Arbeitszeiten erfassen (vgl. **Abbildung 13**). Dieser Anteil hat sich in den letzten drei Jahren kaum verändert. Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden mit einer Arbeitszeiterfassung belastet dies eher wenig oder überhaupt nicht. Insgesamt 6 Prozent der Angestellten (2018) fühlen sich durch die Erfassung der Arbeitszeiten (eher) stark belastet. Knapp ein Drittel der Arbeitnehmenden kennt keine Arbeitszeiterfassung. 3 Prozent fühlen sich durch die fehlende Arbeitszeiterfassung (eher) stark belastet. Die Belastung der Arbeitnehmenden durch die (fehlende) Erfassung der Arbeitszeiten kann vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse als eher klein eingeschätzt werden.

Abbildung 13: Fragen zur Arbeitszeiterfassung und zur Belastung durch die (fehlende) Arbeitszeiterfassung

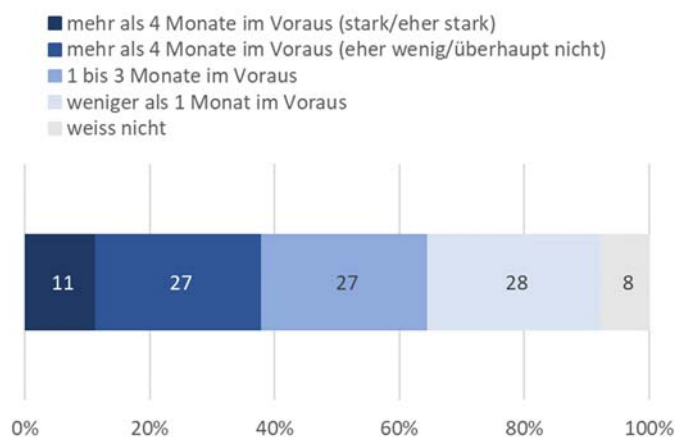


Bemerkungen: Die Selbständigen wurden ausgeschlossen.

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

Abbildung 14 fasst die Ergebnisse auf die Fragen, wie lange im Voraus die Arbeitnehmenden ihre Ferien eingeben müssen und wie stark sie dadurch belastet werden, in einem Diagramm zusammen. Über die Hälfte der Arbeitnehmenden (55%) müssen ihre Ferien bis 3 Monate vor Beginn verbindlich melden. 38 Prozent der Angestellten müssen ihre Ferienpläne mehr als 4 Monate im Voraus dem Arbeitgeber melden. 3 von 10 dieser Angestellten belastet dies (eher) stark. Die restlichen Arbeitnehmenden werden durch diese Meldefrist von mehr als 4 Monaten wenig oder überhaupt nicht belastet.

Abbildung 14: Einschätzung der Zeitspanne für die verbindliche Eingabe der Ferien

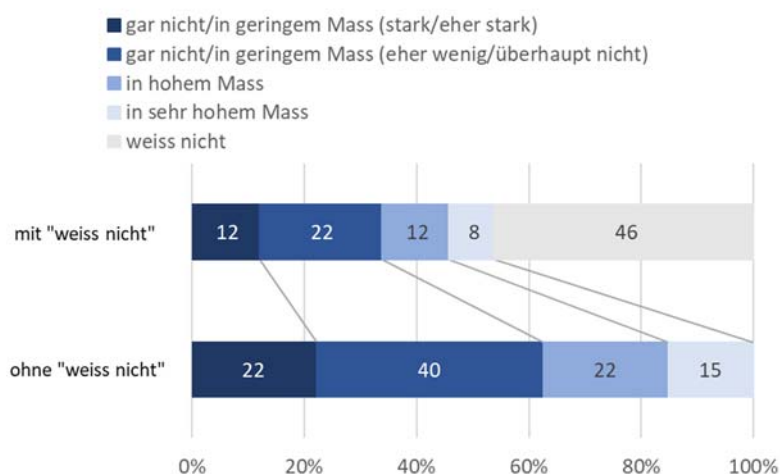


Bemerkungen: Die Selbständigen wurden ausgeschlossen.

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

Die Arbeitnehmenden wurden im Rahmen der vierten Befragungswelle (2018) gefragt, wie sie die Länge des Vaterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen beurteilen und wie stark sie dadurch belastet werden. 12 Prozent der Angestellten halten die Länge des Vaterschaftsurlaubs für nicht angemessen und werden dadurch (eher) stark belastet (vgl. **Abbildung 15**). 22 Prozent der Arbeitnehmenden sind der gleichen Meinung, fühlen sich dadurch aber überhaupt nicht oder eher wenig belastet. 20 Prozent halten die Länge des Vaterschaftsurlaubs für angemessen. Die grosse Mehrheit der Befragten (46%) kann diese Frage nicht beantworten («weiss nicht»). Diese Angestellten kennen entweder die Länge des Vaterschaftsurlaubs nicht oder können die Angemessenheit der Länge des Vaterschaftsurlaubs nicht beurteilen. Zwischen den Geschlechtern bestehen kaum Unterschiede in dieser Frage. Auswertungen nach Altersgruppen haben gezeigt, dass der Antwortausfall bei den Angestellten im mittleren Alter (30- bis 45-Jährige) mit 35 Prozent am kleinsten ist. Sofern die Personen, die «weiss nicht» angekreuzt haben, ausgeschlossen werden, sind über 60 Prozent der Angestellten mit der Länge des Vaterschaftsurlaubs unzufrieden. 22 Prozent der Arbeitnehmenden stufen diesen Mangel als Belastung ein.

Abbildung 15: Einschätzung der Länge des Vaterschaftsurlaubs durch die Angestellten

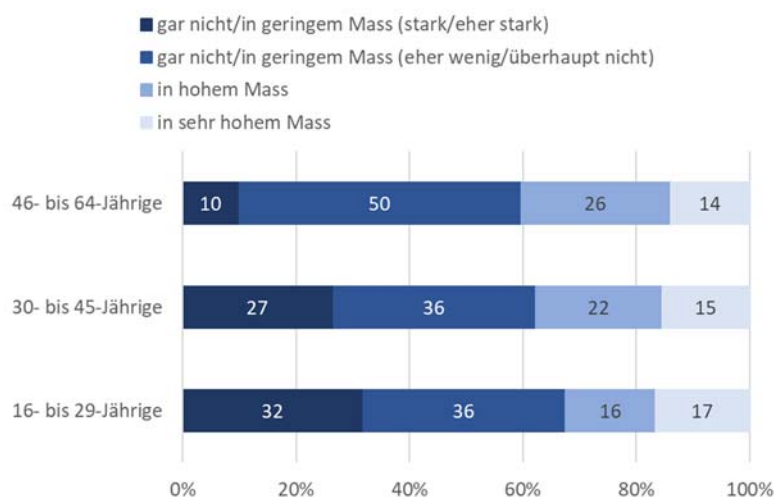


Bemerkungen: Die Selbständigen wurden ausgeschlossen.

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

Abbildung 16 stellt die Ergebnisse zur Frage des Vaterschaftsurlaubs für drei Altersgruppen dar. Der Anteil der Angestellten, die gar nicht oder nur in geringem Mass mit der Länge des Vaterschaftsurlaubs zufrieden sind, unterscheidet sich kaum nach Altersgruppe. Dieser Anteil beträgt zwischen 60 und 67 Prozent. Der Anteil der Angestellten, die dadurch zusätzlich (eher) stark belastet werden, wird mit zunehmenden Alter kleiner. Bei den 16- bis 29-Jährigen beträgt er 32 Prozent und in der Gruppe der 46- bis 64-Jährigen noch 10 Prozent.

Abbildung 16: Einschätzung der Länge des Vaterschaftsurlaubs durch die Angestellten differenziert nach Altersgruppe



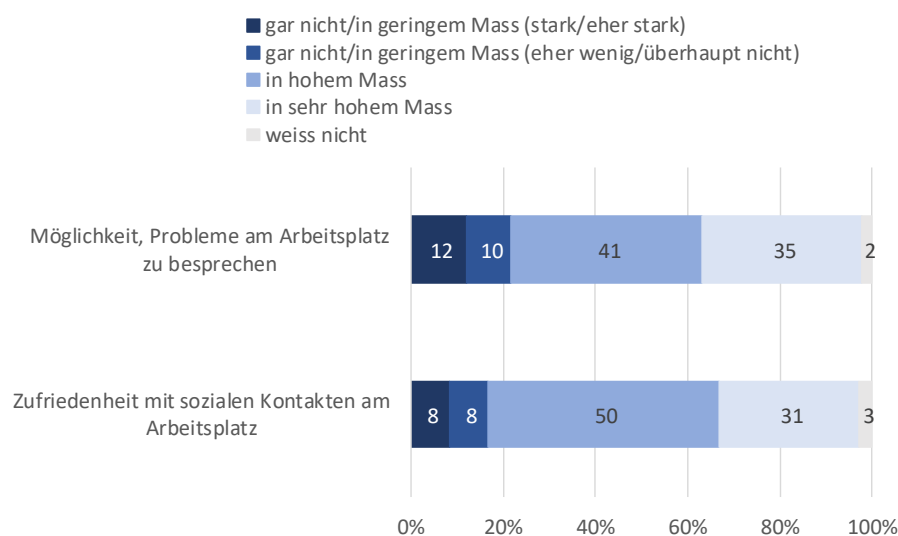
Bemerkungen: Die Selbständigen wurden ausgeschlossen.

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

3.3.2 Soziale Kontakte am Arbeitsplatz

Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden ist zufrieden mit den sozialen Kontakten am Arbeitsplatz (vgl. **Abbildung 17**). 31 Prozent der Angestellten geben an, dass sie in sehr hohem Mass zufrieden sind mit den sozialen Kontakten. 50 Prozent der Arbeitnehmenden sind in hohem Mass zufrieden. Die Zufriedenheit mit den sozialen Kontakten am Arbeitsplatz ist bei 16 Prozent der Angestellten gering. Die Hälfte davon belastet diese Unzufriedenheit (eher) stark. Rund drei Viertel der Angestellten können Probleme rund um die Arbeit am Arbeitsplatz besprechen. Bei 22 Prozent der Arbeitnehmenden ist dies nicht der Fall. 12 Prozent der Angestellten belastet diese fehlende Möglichkeit, Probleme anzusprechen, (eher) stark. Die durchschnittlichen Indexwert liegen mit 78.7 (Zufriedenheit mit sozialen Kontakten) respektive 76.1 (Möglichkeit, Probleme zu besprechen) vergleichsweise hoch.

Abbildung 17: Zufriedenheit mit sozialen Kontakten am Arbeitsplatz und Möglichkeit, Probleme am Arbeitsplatz zu besprechen



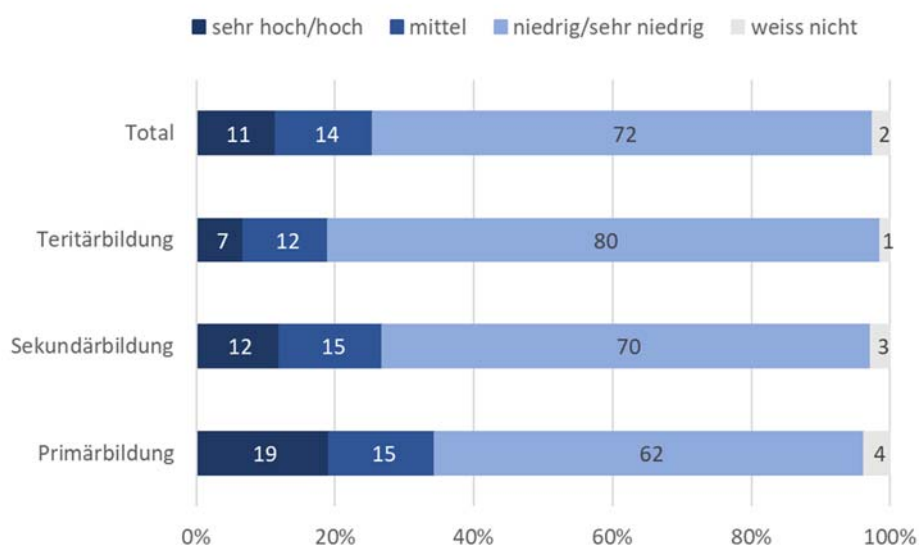
Bemerkungen: Die Selbständigen wurden ausgeschlossen.

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

3.3.3 Stellenverlust infolge der Digitalisierung

Die Arbeitnehmenden wurden im Rahmen der dritten und vierten Befragungswelle gefragt, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass ihre Stelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird. Die Zahlen für 2018 und 2017 unterscheiden sich kaum. Abbildung 18 zeigt die Ergebnisse für 2017 und 2018 zusammen differenziert nach Ausbildungsniveau der Arbeitnehmenden (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 9 Prozent.

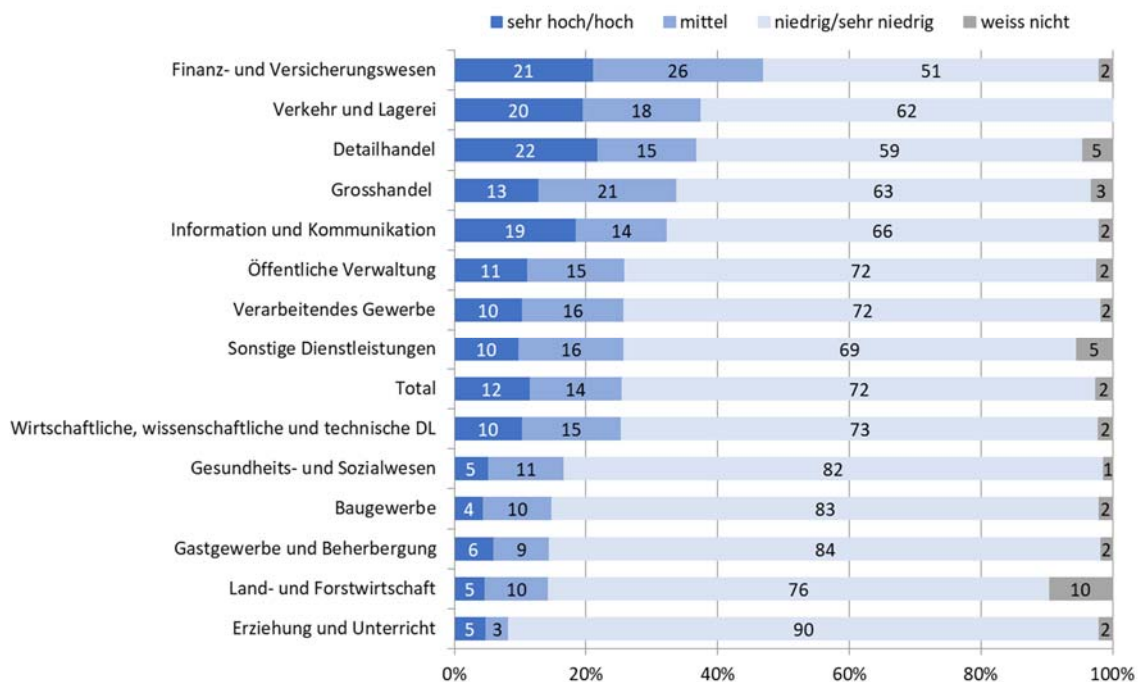
Abbildung 18: Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlusts infolge der Digitalisierung in den nächsten 10 Jahren differenziert nach Ausbildungsniveau



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

In **Abbildung 19** sind die Ergebnisse zur Frage zur Digitalisierung differenziert nach Wirtschaftszweig der Arbeitnehmenden dargestellt. Im Durchschnitt über alle Branchen hinweg sind 12 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 4 (Baugewerbe) und 22 Prozent (Detailhandel). Der Anteil der Arbeitnehmenden, die von einer hohen Wahrscheinlichkeit ausgehen, ist in den Branchen Grosshandel, Information und Kommunikation, Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungswesen und Detailhandel überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 19: Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlusts infolge der Digitalisierung in den nächsten 10 Jahren differenziert nach Branche (sortiert nach absteigendem Anteil „sehr hoch/hoch/mittel“)



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

⁵ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 30.08.2018).

⁶ Quelle: <http://www.hr-barometer.uzh.ch/de.html> (Stand: 30.08.2018).

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)

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2018 rund 50 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. 38 Merkmale fliessen in die Auswertungen der Jahre 2015 bis 2018 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. In **Tabelle 2** ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindexes *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)

5 Merkmale, welche die Gestaltung der Arbeitszeiten betreffen (Entscheid über Arbeitsbeginn und -ende, Vorübergehende Reduktion des Erwerbspensums etc.), wurden in der Befragung im Jahr 2018 zum ersten Mal erfasst. Zusätzlich wurden Angaben zur Arbeitszeiterfassung, zur Angemessenheit der Länge des Vaterschaftsurlaubs und zur Qualität der sozialen Kontakte am Arbeitsplatz sowie zu den Folgen der Digitalisierung erhoben. Diese Merkmale sind nicht Teil der verwendeten Indexstruktur.

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2018

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2018 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

⁷ Quelle: <https://www.intervista.ch/de/panel> (Stand: 30.08.2018).

Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen). Die Zufallsstichprobe wurde der nationalen Struktur entsprechend nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht (2 Kategorien), Alter (3 Kategorien), Pensum und Geschlecht (4x2 Kategorien), Unternehmensgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Bruttojahreseinkommen (5 Kategorien) und BFS-Grossregion (7 Kategorien). In allen Jahren wurden je 1'400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 100 zusätzliche Interviews (Kanton Tessin) für die regionalen Auswertungen zur Verfügung. Die Befragungen fanden in den Monaten Mai bis Juni in den Jahren 2015 bis 2018 statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

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

5 Schlussfolgerungen

Die Qualität der Arbeitsbedingungen hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verschlechtert. Tendenziell stufen die Arbeitnehmenden im Jahr 2018 die Qualität besser ein, insbesondere im Bereich der Gesundheit. Die körperliche Belastung hat abgenommen und die Belastung durch Stress wird von den Arbeitnehmenden als geringer empfunden. In Bezug auf die Sicherheit und die Motivation entsprechen die aktuellsten Werte dem Vorjahresniveau. Mittelfristig sind auf Ebene der einzelnen Kriterien negative wie auch positive Trends erkennbar. Die Belastung der Arbeitnehmenden durch Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz hat tendenziell zugenommen und die eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität (Finden eines vergleichbaren Jobs) belastet die Arbeitnehmenden stärker. Das Arbeiten trotz Krankheit (Präsentismus) wird von den Arbeitnehmenden zum dritten Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr als weniger belastend empfunden, wenn auch auf einem vergleichsweise tiefen Niveau. In der 4-Jahres-Perspektive kann festgehalten werden, dass der Einfluss auf die Arbeitszeiten im Jahr 2018 nach wie vor geringer ist und das Einkommen als weniger angemessen beurteilt wird. Zusätzlich hat die körperliche Belastung zugenommen, wenn auch sich der Indexwert gegenüber dem Vorjahr verbessert hat. Je nach Branche unterscheiden sich die zeitlichen Entwicklungen. Die körperliche Belastung nimmt in der Baubranche und im Dienstleistungssektor zu. Die Zufriedenheit mit der Karriere steigt in der Informations- und Kommunikationsbranche und das Einkommen wird von den Arbeitnehmenden im Finanzsektor als angemessener beurteilt.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird von den Arbeitnehmenden je nach Wohnregion nach wie vor unterschiedlich beurteilt. Die Kriterien der Sicherheitsdimension und der Motivationsdimension werden von den in der Genferseeregion und im Kanton Tessin wohnhaften Arbeitnehmenden im Allgemeinen deutlich pessimistischer eingestuft als von den Arbeitnehmenden in der restlichen Schweiz. Die zeitlichen Veränderungen in den einzelnen Regionen sind gering. Verbesserungen beim Belastungsindex in der Region Nordwestschweiz stehen Verschlechterungen bei der mittelfristigen Perspektive (Zunahmen der Arbeitsbelastung, Finden eines vergleichbaren Jobs, Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz) im Kanton Zürich gegenüber. In Bezug auf die Wirtschaftszweige sind zeitliche Veränderungen in zwei Branchen hervorzuheben. Die Arbeitnehmenden im Grosshandel beurteilen die Aspekte der Sicherheits- und Motivationsdimension signifikant besser, so dass der Grosshandel gegenüber den Jahren 2015/16 im Branchenranking 5 Plätze zulegt. Arbeitnehmende im Gastgewerbe beurteilen verschiedene Kriterien in der Dimension *Sicherheit* deutlich pessimistischer, so dass das Gastgewerbe in der Rangliste nach Branchen neu den letzten Platz belegt.

Auswertungen nach persönlichen Merkmalen zeigen, dass nicht alle Arbeitnehmende in der Schweiz gleichermassen von guten Arbeitsbedingungen profitieren. Ausbildungslose, Frauen und Ausländer/innen erzielen deutlich tiefere Indexwerte in den Dimensionen Motivation und Sicherheit. Personen ohne nachobligatorische Ausbildung belastet beispielsweise die eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität stärker als Arbeitnehmende mit einer Berufslehre oder einer Tertiärausbildung. Zudem beurteilen sie ihr Einkommen als deutlich weniger angemessen. Mit Ausnahme von einzelnen Kriterien wie *Ehrlichkeit des Arbeitgebers*, *Zufriedenheit mit Karriere und Arbeit* sowie *Angemessenheit des Einkommens* werden die meisten Items von Frauen pessimistischer eingestuft als von Männern. Die grössten Unterschiede sind beim Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz und beim Einfluss auf die Arbeitszeiten sowie -mengen festzustellen.

In Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeiten ist der Arbeitsmarkt geteilt. Rund 50 bis 60 Prozent der Arbeitnehmenden (ohne Selbständige) verfügen über einen hohen Gestaltungsspielraum. Sie können selber entscheiden, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie den Arbeitsplatz verlassen. Sie können die Pausen selber einteilen und den Arbeitsplatz kurzfristig wegen privaten Angelegenheiten verlassen. 40 bis 50 Prozent haben diese Möglichkeiten nicht. Rund 10 Prozent der Angestellten belasten diese fehlenden Möglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung. Im Gastgewerbe und in der Verkehrs- und Logistikbranche ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die durch diese fehlenden Möglichkeiten stark belastet werden, überdurchschnittlich gross. Das Gleiche trifft auf Angestellte mit tiefen Einkommen und Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenposition zu. Die Mehrheit der Angestellten (rund 60%), die sich zur Länge des Vaterschaftsurlaubs geäußert hat, findet die Länge des Urlaubs nicht angemessen, obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von den Arbeitnehmenden im Allgemeinen vergleichsweise positiv bewertet wird. Der Anteil der Angestellten, die mit der Länge des Vaterschaftsurlaubs nicht zufrieden sind und die dadurch (eher) stark belastet werden, ist bei den jüngeren Angestellten höher als bei älteren Arbeitnehmenden.

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

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

7 Anhang: Fragebogen der Erhebung im Jahr 2018

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

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

17		Entsprechen die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen XXX entsprechen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Motivation	
		Sinn der Arbeit und Wertschätzung	
18	Gesellschaftliche Ebene	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Gemäss Ihrer Angabe haben Sie XXX den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
19		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	Entwicklungs- möglichkeiten	Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
28		Erleben Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich?	Es findet kein Gespräch statt/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Wenn es kein Mitarbeitergespräch gibt oder dies nur in geringem Mass konstruktiv ist, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Sicherheit	
		Perspektive	
29	Kurzfristig	Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
30	Mittelfristig	Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

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