

«Barometer Gute Arbeit»

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2024

Alissa Hänggeli und Tobias Fritschi

Schlussbericht
22. November 2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Zusammenfassung	3
1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»	3
1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen stabilisiert sich auf höherem Niveau als vor der Corona-Krise	3
1.3 Motivationsdimension	3
1.4 Sicherheitsdimension	3
1.5 Gesundheitsdimension	4
1.6 Qualität der Arbeitsbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund und mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	4
2 Einleitung	7
3 Ergebnisse	7
3.1 Zeitliche Entwicklung	7
3.1.1 Haupt- und Teildimensionen	7
3.1.2 Items	10
3.2 Benachteiligung	14
3.2.1 Migrationshintergrund	15
3.2.2 Chronische gesundheitliche Probleme und Behinderung	19
4 Methodik	22
4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	22
4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2024	24
5 Literaturverzeichnis	25
6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2024	26
II) Zusatzfragen zu Benachteiligungen, Migrationshintergrund und gesundheitlichen Einschränkungen	31
III) Stichprobenbeschreibung	32

1 Zusammenfassung

1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»

Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand eines wissenschaftlichen Kriterienrasters. Seit 2015 wird eine repräsentative Stichprobe von jeweils rund 1'500 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren befragt. Die Studie wird in Kooperation mit Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden, durchgeführt. Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand von Indizes zu 20 Kriterien, die in den Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit zusammengefasst werden. Die Kriterien wiederum basieren auf den Ergebnissen in 38 Items. Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist von den Arbeitnehmenden besser beurteilt, je näher ein Indexwert bei 100 liegt.

1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen stabilisiert sich auf höherem Niveau als vor der Corona-Krise

Im Jahr 2024 weist der Totalindex als Mittelwert aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit einen Wert von 67.7 auf (Abbildung Z2). Dieser Wert liegt deutlich höher als in den Jahren vor der Corona-Pandemie 2015-2019 (zwischen 64.7 und 66.0), etwas höher als während der Corona-Pandemie (67.2) und leicht tiefer als unmittelbar danach im Jahr 2022 (68.1). Der Totalindex ist zudem etwas höher als im letzten Jahr 2023 (67.1). Während und vor allem unmittelbar nach der Corona-Pandemie konnte im allgemeinen eine deutliche Zunahme der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen festgestellt werden (Fritschi & Fischer 2020; Fritschi & Hänggeli, 2022). Die Befragung im Jahr 2023 zeigte schliesslich, dass die Zufriedenheit leicht abnahm (Hänggeli et al., 2023), während sie im aktuellen Befragungsjahr wieder leicht anstieg. Es zeichnet sich also eine gewisse Stabilisierung nach den ausgeprägteren Schwankungen während der Pandemie ab. In allen Dimensionen geschieht diese **Stabilisierung auf einem höheren Niveau** als vor der Pandemie. Es lässt sich daher annehmen, dass ein Teil der Gewinne in Bezug auf die Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Pandemie auch langfristig beibehalten wird und die Zufriedenheit auf einem leicht höheren Niveau bleibt.

Wie in den vorangehenden Jahren wird die Dimension **Motivation** mit 71.9 am besten beurteilt, gefolgt von der Dimension **Sicherheit** mit 69.7 Punkten. Deutlich tiefere Indexwerte weisen mit 61.5 die **gesundheitlichen** Indikatoren auf. Im Zeitvergleich haben sich alle Hauptdimensionen seit der ersten Erhebung im Jahr 2015 deutlich verbessert. Im 5-Jahresvergleich mit dem Referenzjahr zeigt sich eine leichte, aber nicht statistisch signifikante Verbesserung der Dimensionen Motivation (+1.1 Indexpunkte) und Sicherheit (+0.8 Indexpunkte), sowie eine leichte Verschlechterung der gesundheitlichen Indikatoren (-0.4 Indexpunkte).

1.3 Motivationsdimension

In der Motivationsdimension wird einerseits die **Sinnhaftigkeit** der Arbeit auf Ebene des Unternehmens besser bewertet als im Referenzjahr 2020. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die befragten Personen deutlich zufriedener sind mit der Unterstützung durch die oder den Vorgesetzten (+3.4 Indexpunkte). Auch die Wertschätzung durch Vorgesetzte wird besser beurteilt, allerdings ist diese Veränderung nicht statistisch signifikant (+2.3 Indexpunkte).

Die befragten Personen geben im Jahr 2024 eine signifikant höhere Zufriedenheit mit den **Entwicklungsmöglichkeiten** an (+1.1 Indexpunkte). Sowohl die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen, der Förderung der Weiterbildung auch als dem Mitarbeitergespräch ist im Vergleich mit dem Referenzjahr angestiegen. Die Aufstiegschancen bleiben allerdings mit einem Indexwert von 55.9 das am tiefsten bewertete Item.

1.4 Sicherheitsdimension

In der Sicherheitsdimension sind die befragten Personen im Vergleich mit dem Referenzjahr 2020 zufriedener mit ihrer Perspektive. Dies zeigt sich durch einen signifikant höheren Wert des Kriteriums kurzfristige Perspektive (+3.0 Indexpunkte), welches auf geringere Sorgen um den Arbeitsplatz zurückzuführen ist. Dieses Item bleibt weiterhin das am besten bewertete in der Sicherheitsdimension.

Auch einige Items in Bezug auf die **mittelfristige** und die **langfristige Perspektive** haben sich signifikant verbessert. Dies trifft einerseits auf die Perspektive einen vergleichbaren Job zu finden zu, andererseits auf die Aussicht, im aktuellen Job bis zum Pensionsalter zu bleiben. Das **Vertrauen** und die **Zufriedenheit** befinden sich auf ähnlichem Niveau wie im Referenzjahr 2020.

1.5 Gesundheitsdimension

Die Gesundheitsdimension, bestehend aus Kriterien der Belastung und Entlastung, hat sich im Vergleich mit dem Referenzjahr 2020 leicht verschlechtert. Dies ist allerdings darauf zurückzuführen, dass zum Schutz vor der Corona-Pandemie die Arbeitgeber im 2020 Gesundheitsmassnahmen für ihre Arbeitnehmenden vorgesehen haben. Dies gilt etwa für das Item **Präsentismus** (Arbeit trotz Krankheit), welches 2020 mit 57 deutlich höher bewertet wurde als in der diesjährigen Befragung mit 53.8. Während der Corona-Pandemie wurde stärker darauf Wert gelegt, dass kranke Personen zu Hause bleiben, um die Verbreitung des Virus einzudämmen. Im Allgemeinen zeigt aber der Vergleich mit den Jahren 2015-2019, dass auch die Zufriedenheit mit den **gesundheitlichen Indikatoren langfristig leicht zu steigen** scheint.

Nach wie vor am tiefsten von allen Items bewertet wird die Frage nach **Belastung durch Stress** (Indexwert 36.8). Hier scheint sich auch kein Gewinn aus der Corona-Pandemie abzuzeichnen, die Zufriedenheit bleibt auf tiefem Niveau und hat gerade auch im Vergleich mit dem Vorjahr 2023 wiederum deutlich abgenommen (-2.4 Indexpunkte). Auch das weiter gefasste Kriterium Stress (unter Einbezug der Items Termindruck, Unterbrechung der Arbeit, Stress) liegt in der diesjährigen Befragung auf ähnlich tiefem Niveau wie vor der Corona-Pandemie. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zufriedenheit um -2.1 Indexpunkte von 43.5 auf 41.4 abgenommen, was eine statistisch signifikante Abnahme darstellt. Stetig verbessert seit dem Referenzjahr 2020 hat sich die Zufriedenheit mit der **Ausstattung des Arbeitsplatzes**. Dies ist das am besten bewertete Item der Gesundheitsdimension.

1.6 Qualität der Arbeitsbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund und mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Im diesjährigen Barometer wird ein spezieller Fokus auf Benachteiligungen bei der Arbeit aufgrund von Merkmalen wie Migrationshintergrund und Behinderung gelegt. Als Personen mit **Migrationshintergrund** der 1. Generation wurden diejenigen Befragten definiert, die im Ausland geboren sind, selbst von einem anderen Land in die Schweiz migriert sind und direkte Migrationserfahrung haben. Als Personen mit Migrationshintergrund der 2. Generation wurden diejenigen Befragten definiert, die selbst in der Schweiz geboren sind, aber der Geburtsort von mindestens einem Elternteil im Ausland liegt. **Menschen mit Behinderungen** werden nach der Definition der UNO-Behindertenrechtskonvention erfasst über ihre Selbsteinschätzung von Einschränkungen im Alltag aufgrund chronischer gesundheitlicher Probleme. Durch die Einschränkung im Alltag wird eine gesundheitliche Beeinträchtigung als Behinderung wahrgenommen (Abbildung Z1).

Es zeigt sich, dass jede:r neunte Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund und **jede:r neunte Arbeitnehmende mit einem chronischen gesundheitlichen Problem** sich am Arbeitsplatz **benachteiligt** fühlt. Die wahrgenommene Benachteiligung ist rund doppelt so hoch wie diejenige aufgrund des Geschlechts. Arbeitnehmende fühlen sich teilweise auch durch weitere Merkmale wie das Alter benachteiligt.

Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund weisen in allen Dimensionen eine niedrigere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auf als Arbeitnehmende ohne Migrationshintergrund. In der Dimension Motivation und Sicherheit, sowie beim Totalindex sind die Unterschiede statistisch signifikant. In allen Dimensionen zeigen sich die tiefsten Werte bei Arbeitnehmenden der 1. Migrationsgeneration. In der 2. Generation verbessert sich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zwar, erreicht aber noch nicht das Niveau von Arbeitnehmenden ohne Migrationshintergrund.

In der **Gesundheitsdimension** werden sowohl die Belastung wie die Entlastung von Menschen der ersten und zweiten Migrationsgeneration schlechter beurteilt als von Menschen ohne Migrationshintergrund. Die psychische Belastung bleibt auch in der zweiten Generation deutlich höher, während andere Belastungen schwächer sind als in der 1. Migrationsgeneration. In der **Motivationsdimension** wirkt sich der Migrationshintergrund statistisch signifikant auf die die Entwicklungsmöglichkeiten, sowie Sinn der Arbeit und Wertschätzung auf individueller und betrieblicher Ebene aus. Personen mit einem

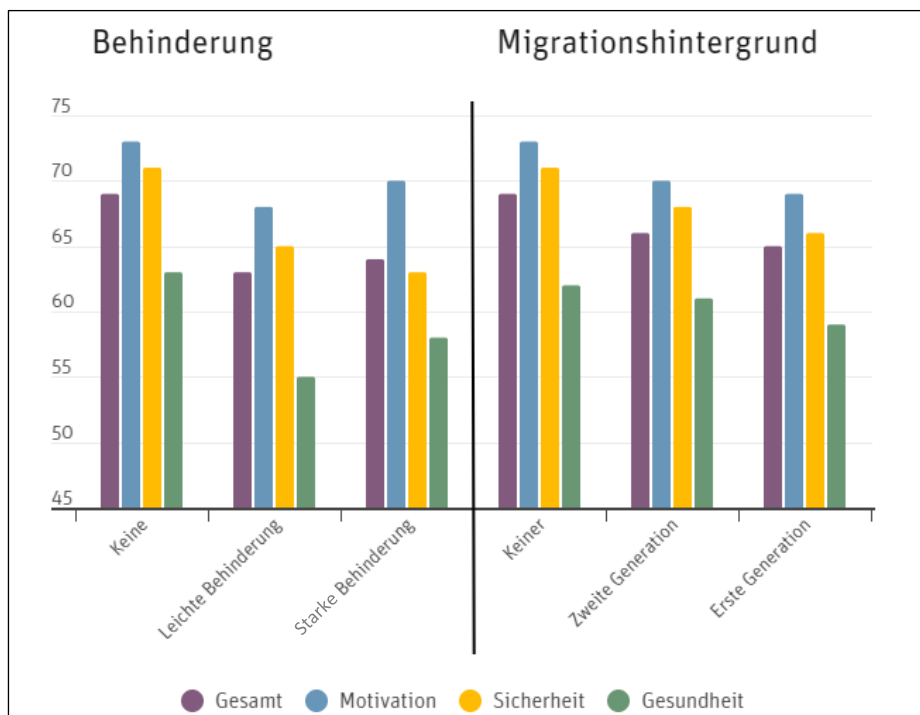
Migrationshintergrund der 1. **Generation fühlen sich am stärksten in der Sicherheitsdimension benachteiligt**. Sowohl in Bezug auf die kurz- und mittelfristige Perspektive als auch das Vertrauen geben die befragten Personen eine signifikant tiefere Zufriedenheit an. Auch Personen mit einem Migrationshintergrund der 2. Generation nehmen solche Benachteiligungen wahr, allerdings weniger ausgeprägt.

Menschen mit Behinderungen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen um rund 5 Indexpunkte schlechter als Menschen ohne Behinderungen. Menschen mit schweren Behinderungen (4.7% der Arbeitnehmenden) beurteilen die **Sicherheitsdimension** schlechter als Menschen mit leichten Behinderungen (14% der Arbeitnehmenden), eventuell sind die Arbeitsverhältnisse dieser Personen häufiger befristet und sie sind an bestimmte Arbeitgebende gebunden.

Hingegen liegt die Beurteilung der **Gesundheitsdimension bei Menschen mit starker Behinderung höher**. Sie beurteilen die Ausstattung des Arbeitsplatzes, die Gesundheitsförderung und körperliche Belastungen besser **als Menschen mit leichten Behinderungen**. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass bei schweren Beeinträchtigungen eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeit häufiger vorkommt. Zwischen Menschen mit leichten und schweren Behinderungen sind grosse Unterschiede im Bereich der Arbeitsplatzsicherheit festzustellen (Teildimension Perspektive), indem Menschen mit leichten Behinderungen diese besser beurteilen als Menschen mit schweren Behinderungen, ähnliches gilt für die Teildimension Vertrauen und Zufriedenheit. Menschen mit Behinderungen bewerten ihre Arbeitsbedingungen in der **Motivationsdimension** allgemein schlechter als Menschen ohne Behinderungen. In der Teildimension Sinn liegen die Bewertungen von Menschen mit leichten und schweren Behinderungen etwa gleich hoch, hingegen beurteilen Menschen mit schweren Behinderungen ihre Entwicklungsmöglichkeiten nur leicht tiefer als Menschen ohne Behinderungen.

Aufgrund der grossen Unterschiede der Arbeitsbedingungen von vulnerablen Gruppen ziehen wir den Schluss, dass einerseits ein Bedarf besteht nach **Massnahmen**, die das Vertrauen von Arbeitnehmenden mit Migrationsintergrund in die Arbeitgebenden stärken und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven bieten. Andererseits sind für Arbeitnehmende mit leichten Behinderungen im Alltag zusätzliche entlastende Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der betrieblichen Sozialen Arbeit notwendig.

Abbildung Z1: Arbeitsbedingungen vulnerabler Gruppen von Arbeitnehmenden

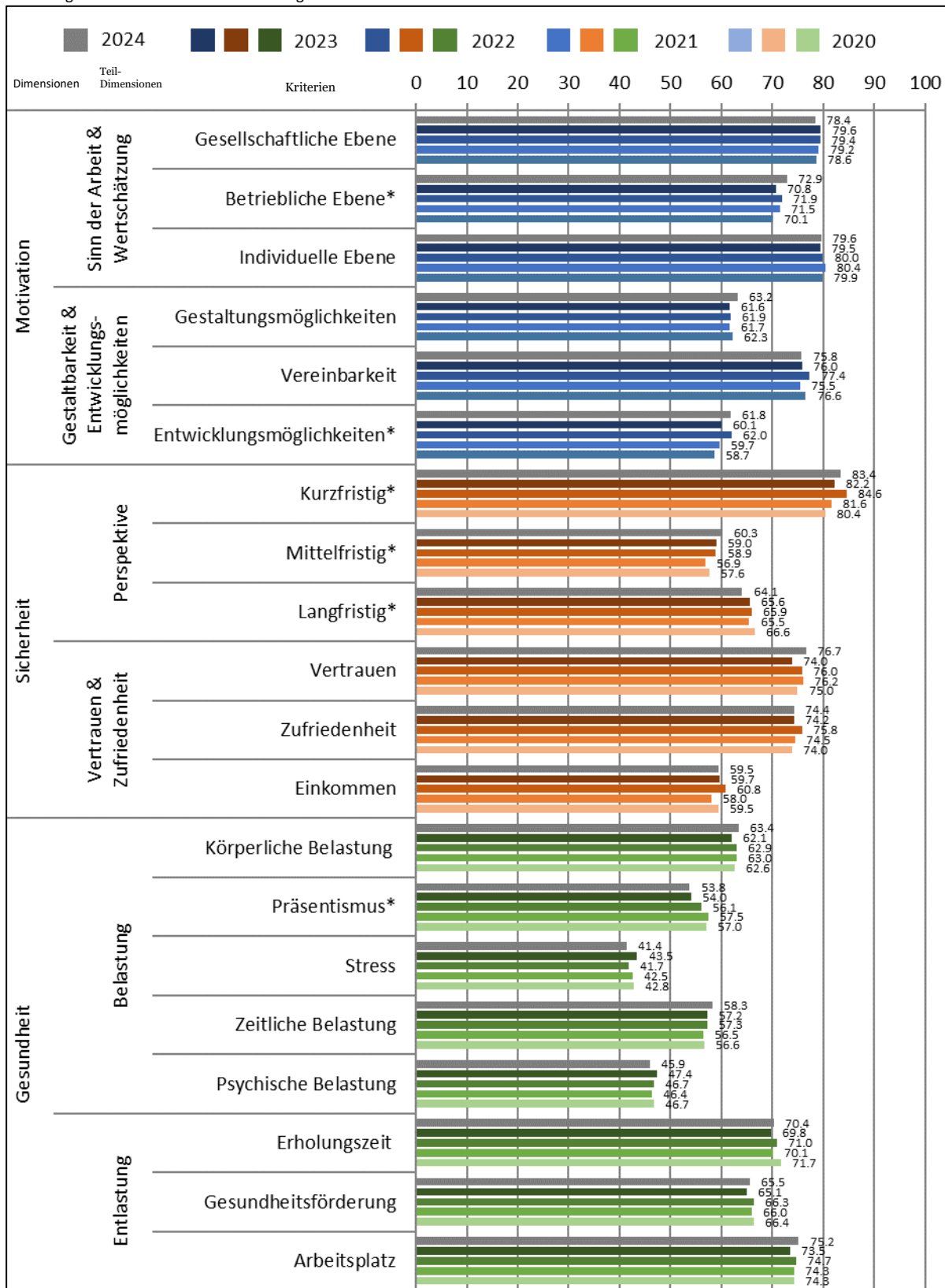


Quelle: Online-Befragung von Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024; n=1'416 resp. 1'522).

Berechnungen BFH.

Die Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit können Werte von 0 bis 100 aufweisen. Je höher der Wert ist, desto besser werden die Arbeitsbedingungen von den Arbeitnehmenden beurteilt.

Abbildung Z2: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2020 bis 2024



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2020 und 2024 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05). 2024; n = 1'418 (1 bis 97 fehlende Werte) 2023: n=1'403 (1 bis 141 fehlende Werte), 2022: n=1'422 (1 bis 184 fehlende Werte) 2021: n=1'413 (1 bis 122 fehlende Werte), 2020: n=1'419 (1 bis 137 fehlende Werte), Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz, Berechnungen BFH.

2 Einleitung

Gute Arbeitsbedingungen zeichnen sich durch ein sicheres Arbeitsumfeld aus, in dem Beschäftigte motiviert arbeiten und ihre Gesundheit geschützt wird. Ein stabiles Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit sind dabei ebenso wichtig wie Mitgestaltungsmöglichkeiten und die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Auch die Beziehung zu Vorgesetzten, das Vertrauen im Unternehmen und die Anerkennung der erbrachten Leistung spielen eine wesentliche Rolle. Ein weiteres entscheidendes Element ist die Arbeitsbelastung und das Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Entlastung, um langfristig gesundes Arbeiten zu ermöglichen.

Travail.Suisse und das Departement Soziale Arbeit der BFH interessieren sich deshalb dafür, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden beurteilt wird und wie sich diese Beurteilung über die Zeit verändert. In der zehnten Ausgabe des «Barometer Gute Arbeit» stehen von den Arbeitnehmenden wahrgenommene Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Migrationshintergrund, gesundheitlichen Einschränkungen und anderen Merkmalen im Zentrum. Dabei werden die Einflüsse eines Migrationshintergrunds oder einer Behinderung genauer betrachtet und analysiert, inwiefern sich dies auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auswirkt.

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 Teildimensionen und diese zu den Hauptdimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit*. Die Ergebnisse des Barometers werden in der Folge ausgehend von der Hauptdimension entlang der verschiedenen Aggregationsstufen (Teildimension, Kriterien, Items) präsentiert. Indexwerte der Motivationsdimension sind blau markiert. Orange Markierungen stehen für Items der Sicherheitsdimension und gesundheitsrelevante Indikatoren sind grün eingefärbt.

Zunächst wird ein Zeitvergleich der Entwicklung der Haupt- und Teildimensionen sowie der 38 Items dargestellt (Kapitel 3.1). In der Zusammenfassung findet sich zudem eine Darstellung der Ergebnisse nach Kriterien (Abbildung Z1). Als diesjährige Vertiefung befasst sich das darauffolgende Kapitel 3.2 mit Benachteiligungen und deren Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit. Dabei wird zunächst auf verschiedene Merkmale eingegangen, die zu Benachteiligungen bei der Arbeit führen können. Danach wird vertieft auf die Situation von Personen mit Migrationshintergrund eingegangen und analysiert, inwiefern sich dies auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen auswirkt. Eine zweite Vertiefung befasst sich mit Personen mit einer leichten oder schweren Behinderung und deren Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Kapitel 4 enthält detaillierte Angaben zur Indexstruktur und zur Methodik des Barometers.

3.1 Zeitliche Entwicklung

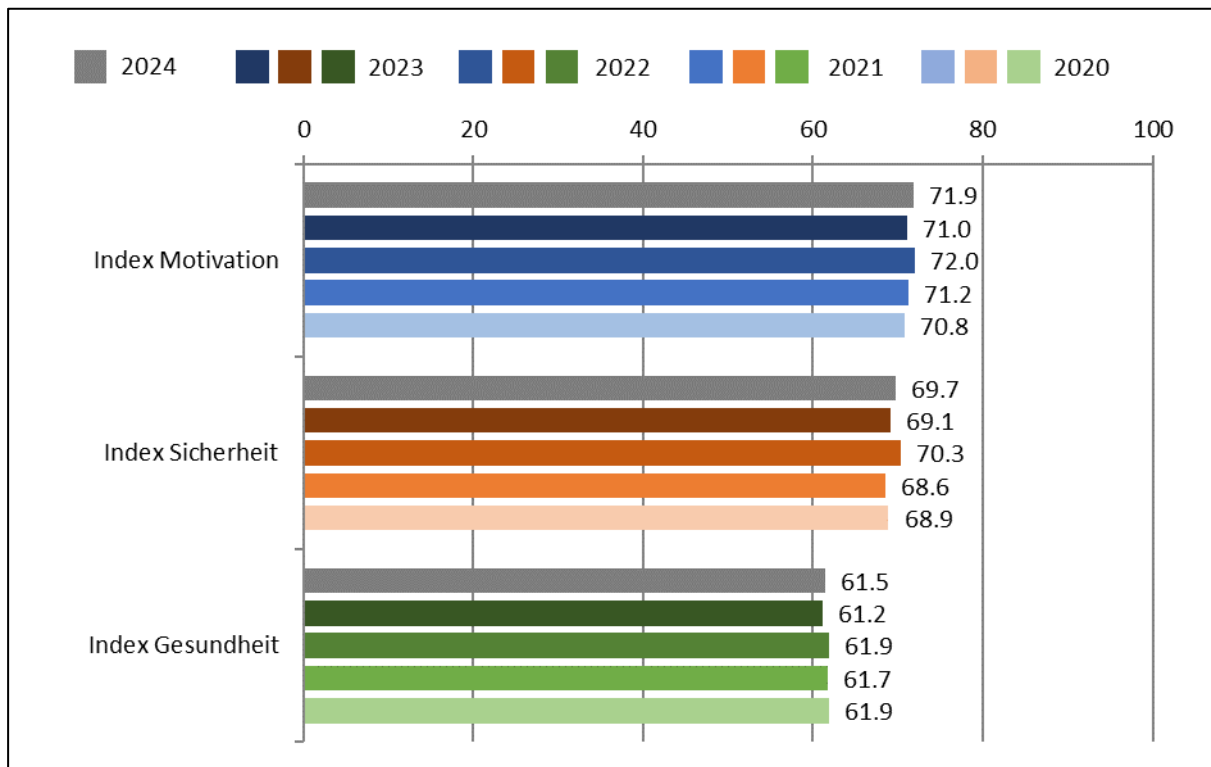
3.1.1 Haupt- und Teildimensionen

Abbildungen 1 und 2 stellen die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2020 bis 2024 dar. Mit 71.9 Punkten wird die Dimension **Motivation** am besten beurteilt, gefolgt von der Dimension **Sicherheit** mit 69.7 Punkten. Die Dimension **Gesundheit** weist mit 61.5 Punkten einen deutlich tieferen Indexwert auf. Dies entspricht den Beobachtungen der vorangehenden Jahre, in denen jeweils auch die Motivationsdimension am besten beurteilt wurde. Im Zeitvergleich über die 5 Jahre bewerten die Arbeitnehmenden die Dimensionen Motivation und Sicherheit etwas besser, in der Dimension Gesundheit sind die Indexwert hingegen leicht gesunken. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass aufgrund der Corona-Pandemie im Referenzjahr 2020 verstärkt auf Gesundheitsmassnahmen geachtet wurde und die Indexwerte im Vergleich zu den vorherigen Jahren in dieser Dimension höher lagen. Die Veränderung zwischen 2020 und 2024 sind in allen Dimensionen schwach ausgeprägt und nicht statistisch signifikant.

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

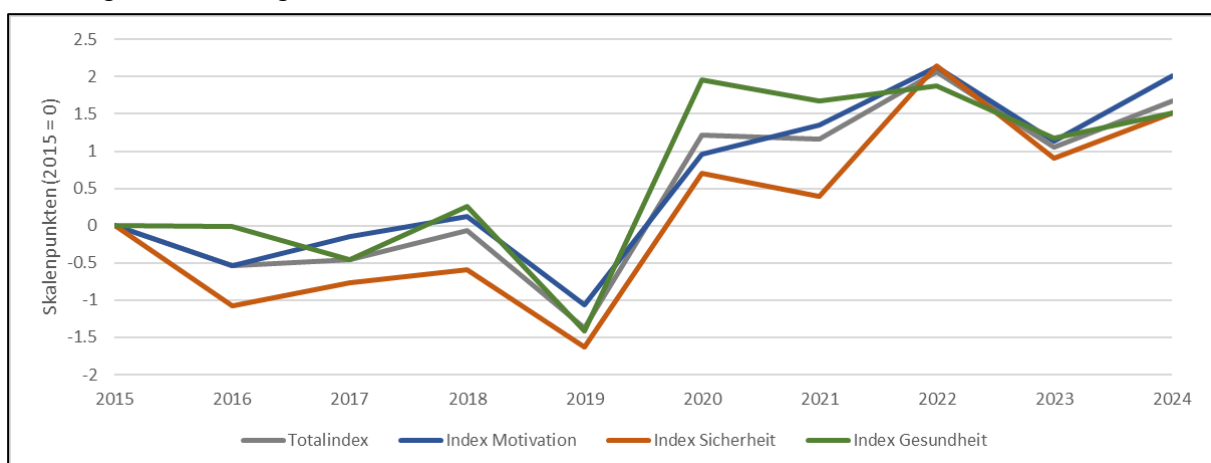
Während der Corona-Pandemie zeigte die Befragung in allen Dimensionen eine Verbesserung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Besonders ausgeprägt war dies bei den gesundheitlichen Indikatoren der Fall. Im Jahr 2022, also unmittelbar nach der Pandemie, gaben die Arbeitnehmenden eine noch höhere Zufriedenheit als 2020/2021 an, insbesondere in den Dimensionen Motivation und Sicherheit. Seither ist die Zufriedenheit in allen Dimensionen wieder leicht gesunken. Wie in Abb. 2 ersichtlich ist, zeigt sich eine Stabilisierung der Indexwerte seit der Corona-Pandemie. Diese Stabilisierung geschieht auf höherem Niveau als vor 2020. Die aktuellen Daten deuten also daraufhin, dass sich zumindest ein Teil der Verbesserung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie auch langfristig zeigt.

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2020 bis 2024



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020-2024, n=1'403 bis 1'419); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2020 und 2024 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Abbildung 2: Veränderung Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit 2015 bis 2024

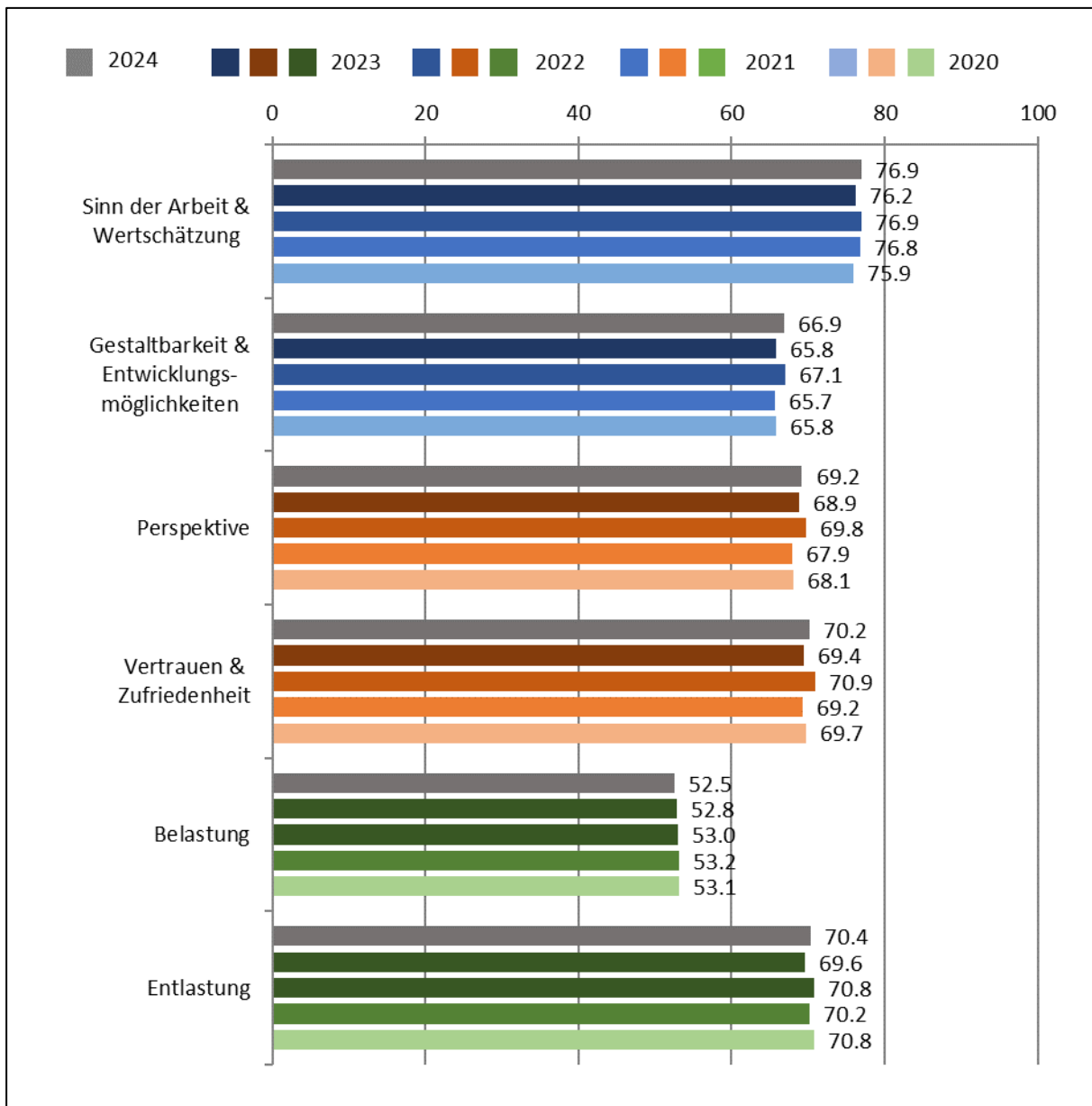


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2024, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH.

Bei der Betrachtung der Teildimensionen in Abbildung 3 und 4 zeigt sich dieses Bild noch differenzierter. Während sich die Teildimensionen im Bereich der Motivation und der Sicherheit leicht, aber nicht statistisch signifikant verbessert haben, gibt es bei den gesundheitlichen Teildimensionen *Entlastung* und *Belastung* eine leicht negative Veränderung. Die Teildimension Belastung wird mit 52.5 Indexwerte nach wie vor deutlich tiefer bewertet als die restlichen Teildimensionen (mit Indexwerte von 66.9 bis 76.9). Zudem zeigt sich bei der Belastung seit 2020 ein anhaltender negativer Trend, die Arbeitnehmenden geben also zusehends eine höhere Belastung an. Diese Abnahmen sind aber nicht statistisch signifikant.

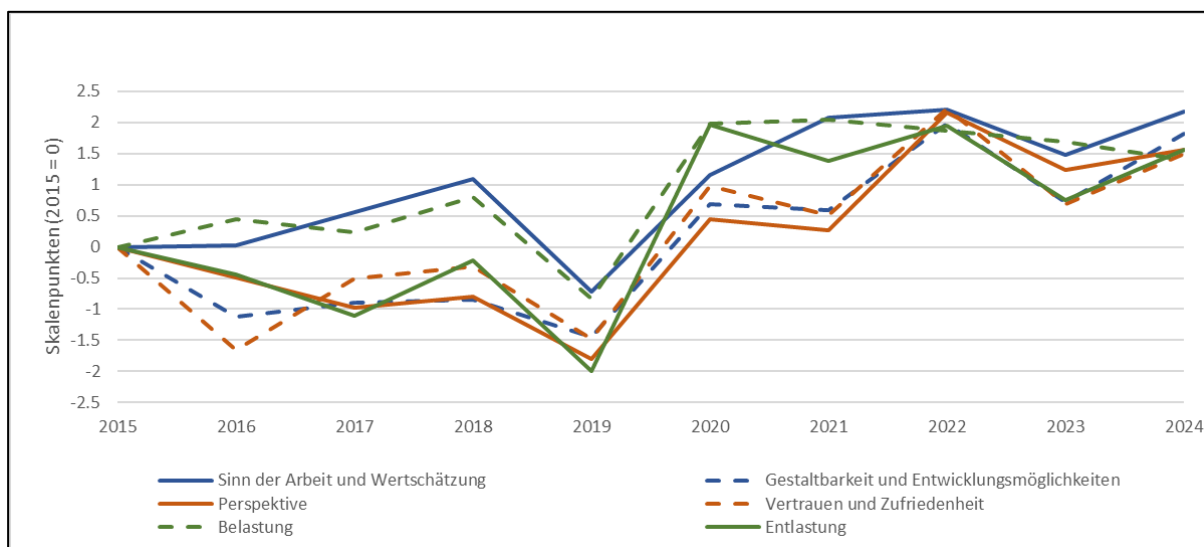
Am ausgeprägtesten sind die Veränderungen in den Teildimensionen *Gestaltbarkeit & Entwicklungsmöglichkeiten*, sowie *Perspektive*, mit einer Zunahme um je 1.1 Indexpunkte.

Abbildung 3: Teildimensionen im Zeitvergleich 2020 bis 2024



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020-2024, n=1'403 bis 1'419); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2020 und 2024 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Abbildung 4: Veränderung der Indexwerte der Teildimensionen für die Jahre 2015 bis 2024



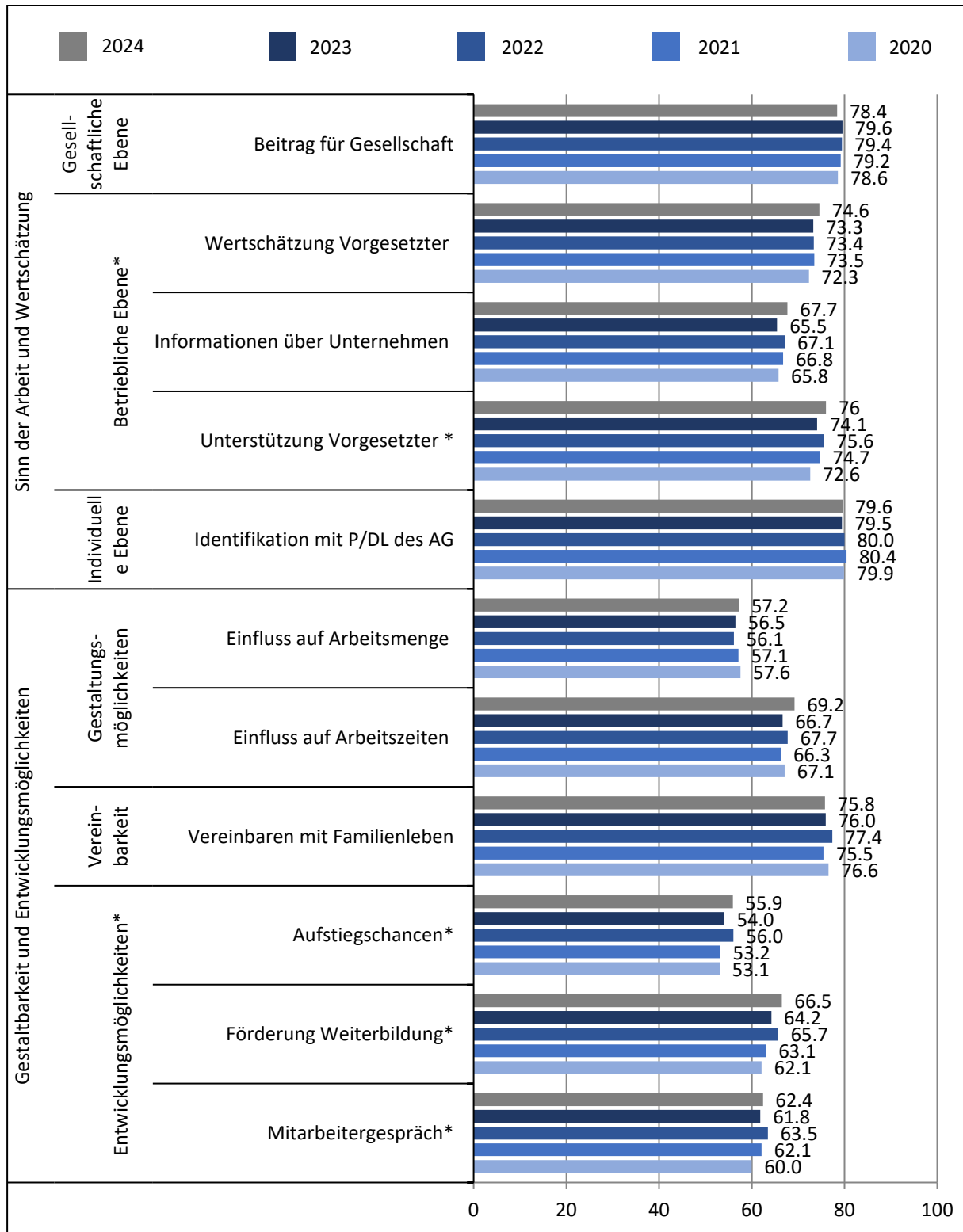
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2024, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH.

3.1.2 Items

Wie im vorangehenden Kapitel beschrieben, weisen die Haupt- und Teildimensionen mehrheitlich leicht bessere Werte als im Referenzjahr 2020 auf. Auf Ebene der Kriterien (Abb. Z1 in der Zusammenfassung) zeigt sich, dass eine statistisch signifikante Verbesserung im Bereich der *kurz-, mittel-, und langfristigen Perspektive* stattgefunden hat. Ebenso geben die Befragten eine höhere Zufriedenheit mit dem *Sinn der Arbeit* und der *Wertschätzung* auf Ebene des Unternehmens an. Als einzige statistisch signifikante Verschlechterung im Vergleich mit 2020 wird das Kriterium *Präsentismus* bewertet, also der Umstand, dass Personen krank zur Arbeit gehen (-3.2 Indexpunkte). Es ist aber zu berücksichtigen, dass dieses Item 2020 (57.0 Indexpunkte) bereits aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Gesundheitsmassnahmen deutlich besser bewertet wurde als in den vorangehenden Jahren (bspw. 2018/2019 mit 51.6 Indexpunkten). Auch hier scheint sich die Zufriedenheit auf höherem Niveau als vor der Corona-Pandemie zu stabilisieren.

Auf Ebene der einzelnen Items zeigt sich in der **Motivationsdimension** im Vergleich zum Vorjahr 2023, dass die Befragten bei 8 von 10 Items eine leicht höhere Zufriedenheit angegeben haben. Besonders ausgeprägt und statistisch signifikant ist dies beim *Einfluss auf die Arbeitszeiten* (+3.5 Indexpunkte). Lediglich beim wahrgenommenen *Beitrag für die Gesellschaft* (-1.2 Indexpunkte) und der *Vereinbarkeit mit dem Familienleben* (-0.2) zeigt sich eine leichte, aber nicht statistisch signifikante Verschlechterung. Im Vergleich mit dem Referenzjahr 2020 geben die Befragten eine signifikant höhere Zufriedenheit mit der *Unterstützung durch Vorgesetzte*, den *Aufstiegschancen* und der *Förderung der Weiterbildung* an. Obwohl die Aufstiegschancen weiterhin das am tiefsten bewertete Item der Motivationsdimension darstellt (55.9 Indexpunkte), zeigt sich sowohl im 5-Jahresvergleich als auch im Vergleich mit dem Vorjahr eine Verbesserung des Indexwertes.

Abbildung 5: Items der Dimension Motivation

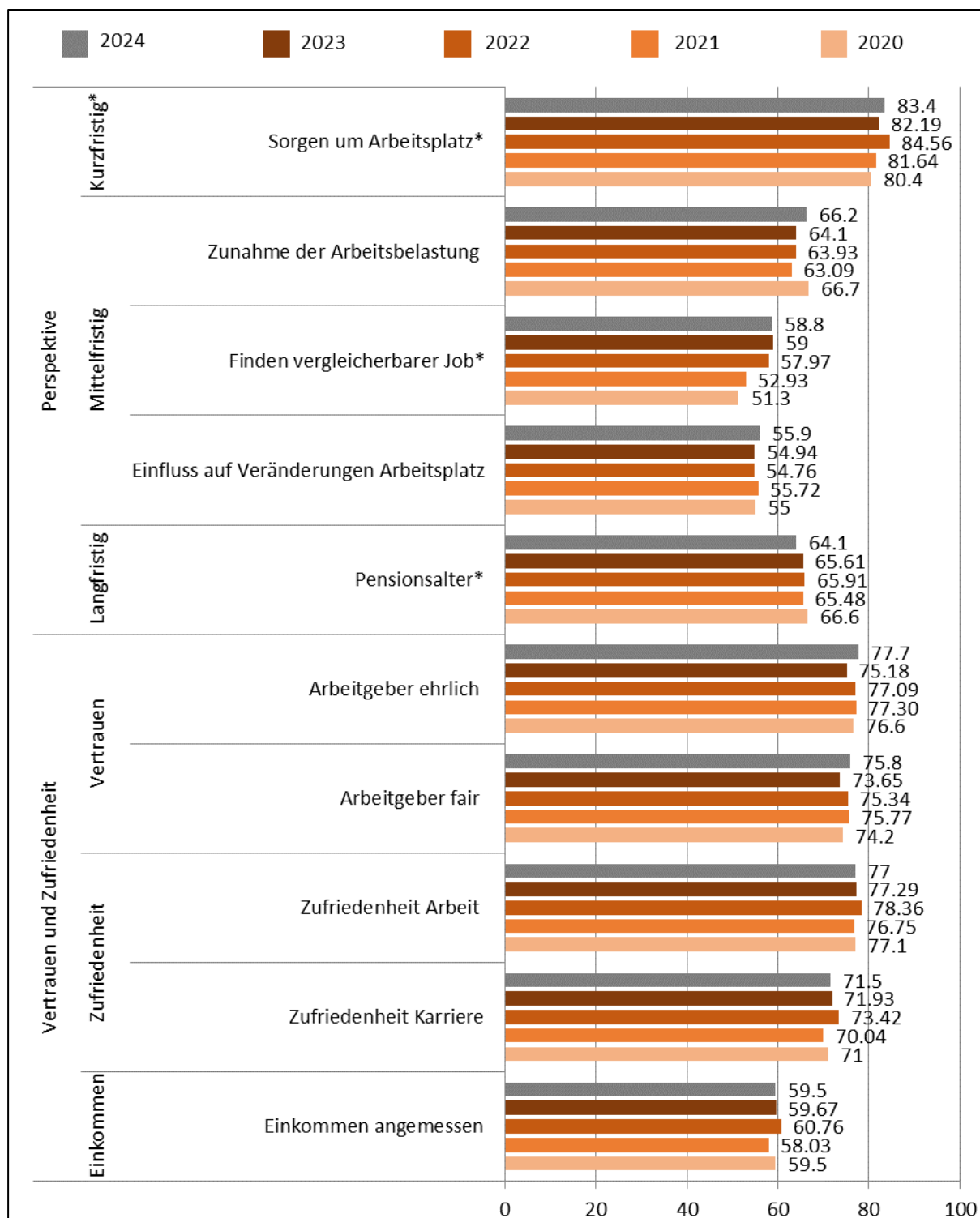


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020-2024, n=1'403 bis 1'419); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2020 und 2024 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

In der **Sicherheitsdimension** haben sich 5 von 10 Items gegenüber 2023 leicht verbessert. Ein signifikant höherer Indexwert weist das Item *Arbeitgeber ehrlich* auf (+2.5 Indexpunkte). Im Vergleich mit dem Referenzjahr 2020 zeigt sich zudem, dass sich die Befragten weniger belastet durch *Sorgen um den Arbeitsplatz* fühlen und auch eher davon ausgehen, dass sie wieder einen *vergleichbaren Job finden* würden. Eine signifikante Abnahme des Indexwerts zeigt sich beim Item *Pensionsalter*. Hier wurden die Personen gefragt, ob sie sie sich vorstellen könnten, die jetzige Tätigkeit bis zum Pensionsalter auszuführen und falls

dies gar nicht oder nur in geringem Mass der Fall ist, ob sie dies als belastend empfinden. Im 5-Jahresvergleich empfinden es die Arbeitnehmenden also als belastender, wenn sie sich (eher) nicht vorstellen können, die aktuelle Tätigkeit bis zum Pensionsalter auszuführen.

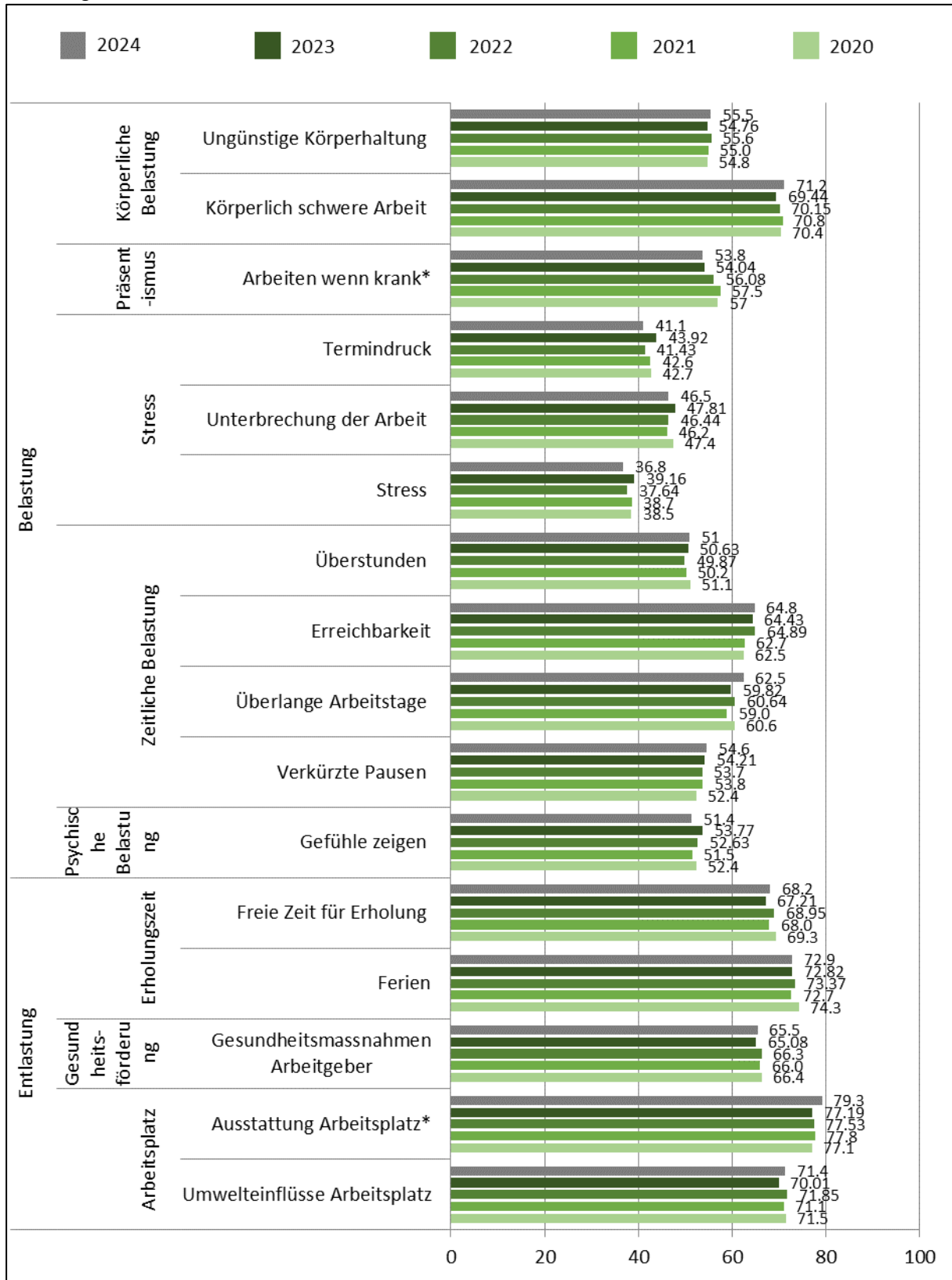
Abbildung 6: Items der Dimension Sicherheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020-2024, n=1'403 bis 1'419); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2020 und 2024 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

In der **Gesundheitsdimension** beurteilen die Arbeitnehmenden 11 von 16 Items besser im Vergleich zum Vorjahr. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes weist im Vergleich mit 2023 einen signifikant höheren Wert auf (+2.1 Indexpunkte). Auch im Vergleich mit dem Referenzjahr 2020 bewerteten die Arbeitnehmenden die Ausstattung des Arbeitsplatzes signifikant besser. Auch die Belastung aufgrund überlanger Arbeitstage hat abgenommen, so dass der Indexwert im Vergleich zum Vorjahr signifikant steigt (+2.7 Indexpunkte).

Abbildung 7: Items der Dimension Gesundheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020-2024, n=1'403 bis 1'419); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2020 und 2024 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Trotz dieser Verbesserungen weist die Gesundheitsdimension eine ambivalente Entwicklung auf. Die Items Stress (-2.3 Indexpunkte) und Termindruck (-2.8) weisen wiederum deutlich tiefere Indexwerte als im Vorjahr auf. Beim Termindruck kann jedoch die oben beschriebene Stagnation auf leicht höherem Niveau als vor der Pandemie beobachtet werden, da die Werte in den Jahren 2022-2024 jeweils zwischen 41 und 44 Indexpunkten lagen. Im Vergleich dazu lag der Wert vor 2020 jeweils bei rund 40 Indexpunkten. Anders sieht

dies beim wahrgenommenen Stress der Arbeitnehmenden aus. Mit 36.8 Indexpunkten liegt der diesjährige Wert des Items so tief wie noch nie seit Beginn der Befragungen. Das Stress Item bleibt damit weiterhin das am tiefsten bewertete Item aller Dimensionen.

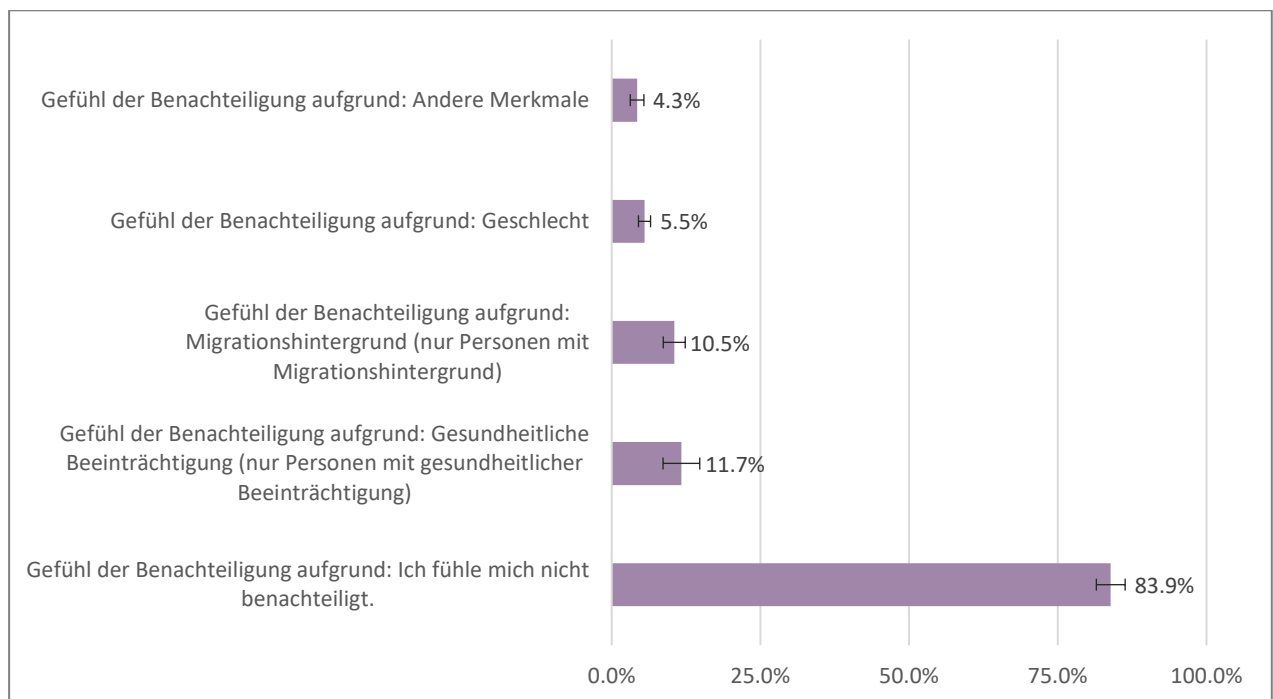
3.2 Benachteiligung

Als Vertiefung des diesjährigen Barometers wurden die Arbeitnehmenden detailliert zu Gefühlen der Benachteiligung aufgrund unterschiedlicher Merkmale befragt. Dadurch sollen Anhaltspunkte über mögliche Diskriminierungen der Arbeitnehmenden gewonnen werden. Gemäss der eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR wird als Diskriminierung die Ungleichbehandlung von Personen aufgrund wesentlicher und unveränderlicher Identitätsmerkmale bezeichnet (EKR, o.J.). Mit den Kategorien Geschlecht, Herkunft und Behinderung wurden drei solche Identitätsmerkmale abgefragt. Dabei waren auch Mehrfachantworten möglich, da auch eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale denkbar ist.

Abbildung 8 zeigt, dass sich rund 84% der Arbeitnehmenden nicht benachteiligt fühlen. 5.5% der Arbeitnehmenden geben an, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu erleben. Besonders junge Frauen in den Alterskategorien 16-29 und 30-45 Jahre gaben dies an. Bei den weiteren befragten Merkmalen der gesundheitlichen Einschränkungen und dem Migrationshintergrund zeigt sich, dass über 10% der Arbeitnehmenden eine Benachteiligung wahrnehmen. Um die prozentualen Werte dieser beiden Kategorien zu berechnen, wurden jeweils nur diejenigen Personen miteinbezogen, die ein gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. einen Migrationshintergrund haben. Diese beiden Aspekte werden in den Kapiteln 3.2.1 und 3.2.2 detaillierter betrachtet.

Die befragten Personen hatten ebenfalls die Möglichkeit in einem freien Textfeld andere Merkmale anzugeben aufgrund derer sie sich im Arbeitsalltag benachteiligt fühlen. Am häufigsten (n=15) wurde dabei das Alter genannt, wobei sowohl auf ein fortgeschrittenes als auch ein junges Alter als Grund für die Benachteiligung verwiesen wurde. Weiter wurden eingeschränkte Sprachkenntnisse, Arbeiten im Teilzeitpensum und Mutter sein als Merkmale genannt, durch die sich Arbeitnehmende benachteiligt fühlen.

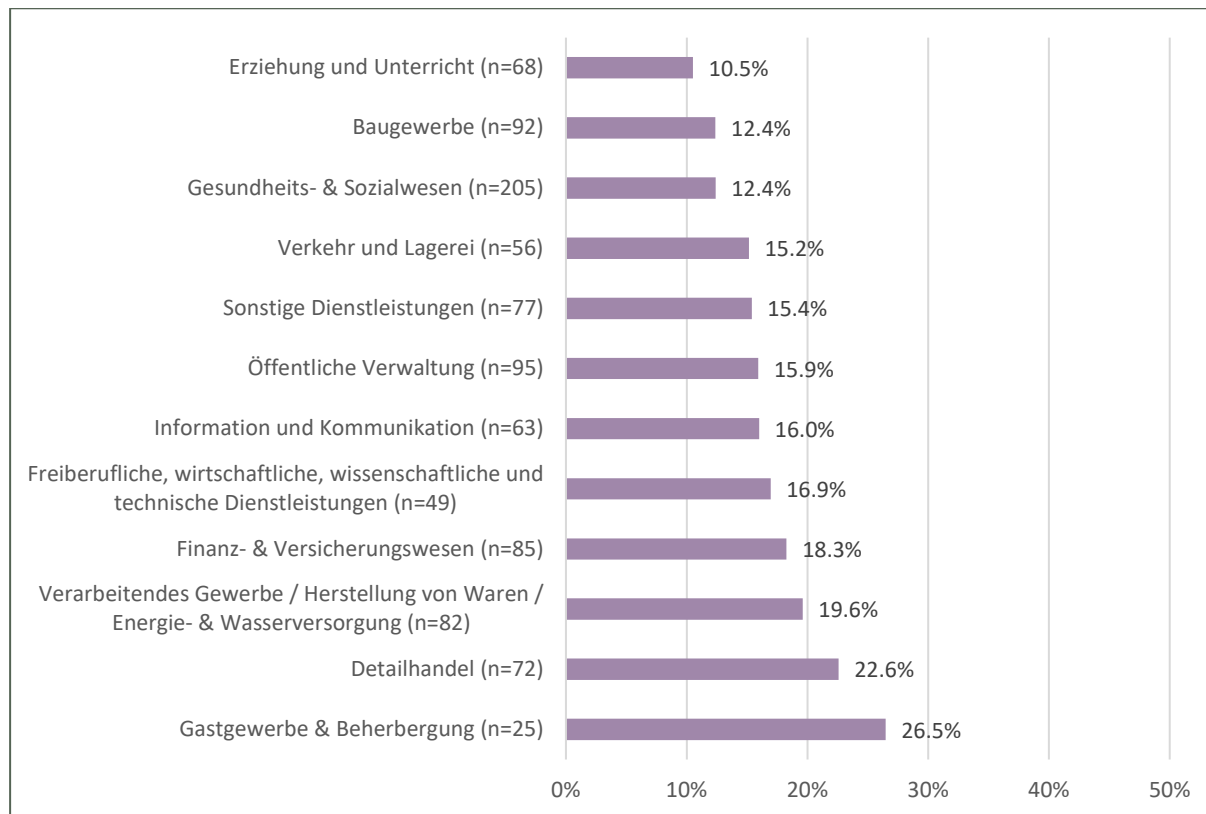
Abbildung 8: Gefühl der Benachteiligung nach unterschiedlichen Merkmalen (Mehrfachantworten)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'522). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Beim Gefühl der Benachteiligung aufgrund des Migrationshintergrunds wurden nur Personen berücksichtigt, die einen Migrationshintergrund angegeben haben. Beim Gefühl der Benachteiligung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wurden nur Personen berücksichtigt, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung angegeben haben.

Werden die verschiedenen Benachteiligungen zusammen betrachtet und nach Branchen ausgewertet (vgl. Abbildung 9), zeigen sich gewisse Unterschiede, die jedoch aufgrund der geringen Stichprobe mit Vorsicht interpretiert werden müssen. So geben in den Branchen *Gastgewerbe & Beherbergung* (n=25) mit 26.5%, *Detailhandel* (n=72) mit 22.6% und *Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren / Energie- & Wasserversorgung* (n=82) mit 19.6% besonders viele Personen eine Benachteiligung an. In der Branchen *Erziehung und Unterricht* (n=68) nehmen hingegen mit nur 10.5% am wenigsten Personen eine Benachteiligung aufgrund der abgefragten Merkmale wahr, und auch in den Branchen *Gesundheits- & Sozialwesen* (n=205) und *Baugewerbe* (n=92) geben die Arbeitnehmenden mit jeweils 12.4% seltener Benachteiligungen an.

Abbildung 9: Wahrgenommene Benachteiligung nach Branchen



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'522). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Beim Gefühl der Benachteiligung aufgrund des Migrationshintergrunds wurden nur Personen berücksichtigt, die einen Migrationshintergrund angegeben haben. Beim Gefühl der Benachteiligung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wurden nur Personen berücksichtigt, die eine chronische Krankheit angegeben haben. Branchen, die eine Stichprobe n<20 aufweisen, werden in der Grafik nicht dargestellt.

3.2.1 Migrationshintergrund

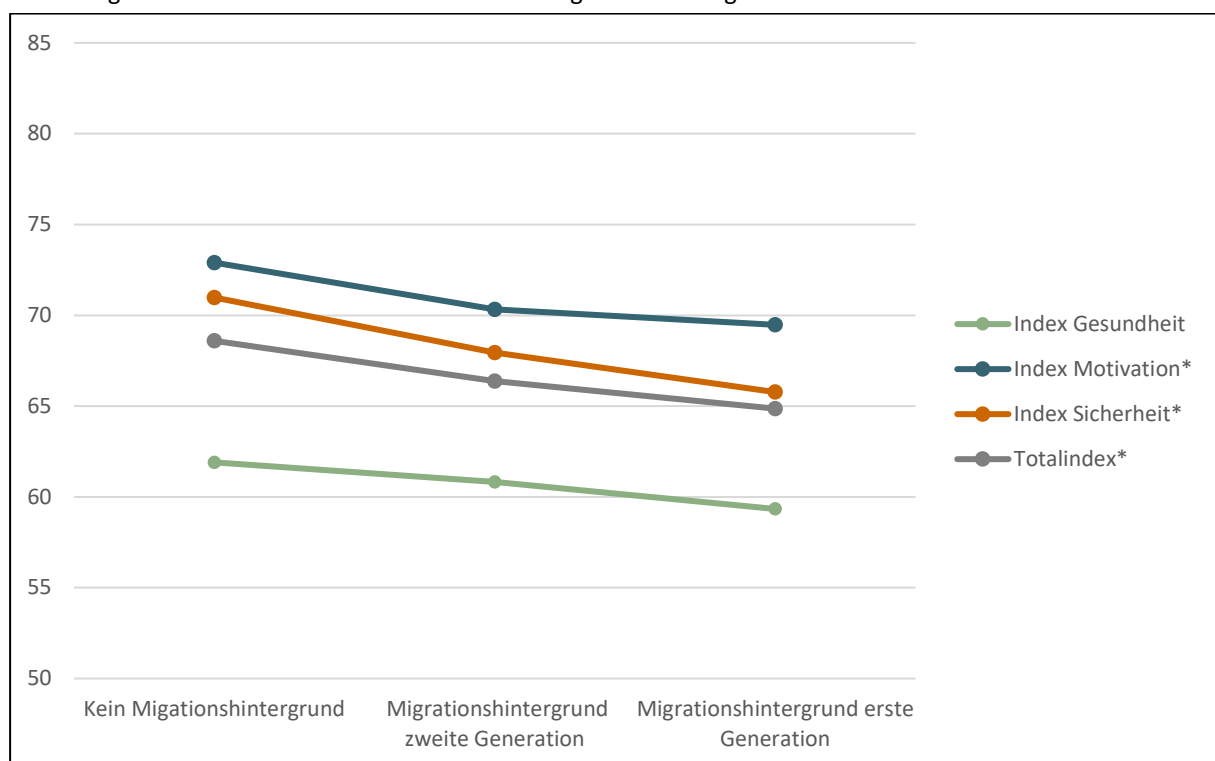
Als einer der Schwerpunkt des diesjährigen Barometers wurden verschiedene Zusatzfragen zum Migrationshintergrund von Arbeitnehmenden und dessen Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen abgefragt. Zu unterscheiden ist dabei zwischen Personen ohne Migrationshintergrund, Personen mit Migrationshintergrund der 2. Generation und Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation. Es gibt unterschiedliche Definitionen für die Bestimmung des Migrationshintergrunds. Für die vorliegenden Auswertungen wurden im Ausland geborene Personen als Individuen mit Migrationshintergrund der 1. Generation (n=311) definiert, da sie selbst von einem anderen Land in die Schweiz migriert sind und direkte Migrationserfahrung haben. Als Personen mit Migrationshintergrund der 2. Generation (n=307) wurden diejenigen Befragten definiert, die selbst in der Schweiz geboren sind, aber der Geburtsort von mindestens einem Elternteil im Ausland liegt. Die restlichen Befragten gehören zur Kategorie der Personen ohne Migrationshintergrund (n=904).

Wie in Abbildung 10 ersichtlich ist, weisen die Personen ohne Migrationshintergrund in allen Dimensionen und folglich auch im Totalindex die höchste Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auf. In der Dimension Motivation und Sicherheit, sowie beim Totalindex sind die Unterschiede zwischen den drei Gruppen statistisch signifikant. In der Gesundheitsdimension sind die Differenzen weniger ausgeprägt und

nicht statistisch signifikant, die befragten Personen geben also unabhängig vom Migrationshintergrund eine ähnlich hohe Zufriedenheit an. In allen Dimensionen zeigen sich die tiefsten Werte bei den Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation, also denjenigen, die selbst im Ausland geboren und später in die Schweiz migriert sind. In der 2. Generation verbessert sich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hingegen wieder leicht.

In der Sicherheitsdimension fallen die Unterschiede nach Migrationshintergrund am ausgeprägtesten aus. Zwischen den Personen ohne Migrationshintergrund und denjenigen mit Migrationshintergrund 1. Generation liegen -5.2 Indexpunkte. Werden die Differenzen zwischen den Personen mit 1. und 2. Generation Migrationshintergrund betrachtet, zeigt sich der ausgeprägteste Unterschied mit 3.14 Indexpunkten ebenfalls in der Sicherheitsdimension. Der Migrationshintergrund wirkt sich also am stärksten auf die Wahrnehmung der Sicherheit der Arbeitsstelle und der Perspektive aus, wenn eine Person selbst migriert ist. Dies gleicht sich aber im Vergleich zu den anderen Dimensionen in der 2. Generation mit Migrationshintergrund wieder stärker an.

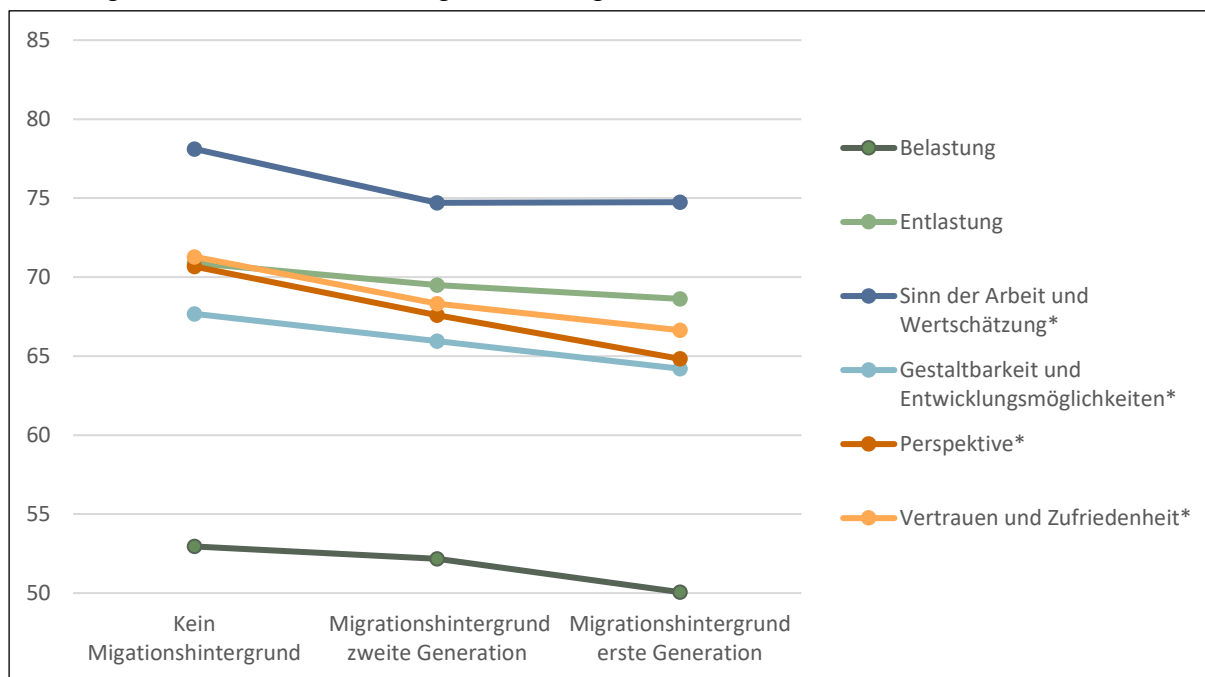
Abbildung 10: Totalindex und Dimensionen nach Migrationshintergrund



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'522). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien Kein Migrationshintergrund/Migrationshintergrund zweite Generation/ Migrationshintergrund erste Generation sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Die Betrachtung der Teildimensionen in Abbildung 11 gibt Aufschluss darüber, dass in der Sicherheitsdimension besonders die Teildimension *Perspektive* von Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation tiefer bewertet wird, während sich die beiden Teildimensionen der Sicherheitsdimension bei den Personen mit Migrationshintergrund der 2. Generation wieder angleichen. Nebst diesen beiden unterscheidet sich auch die Zufriedenheit in Bezug auf die beiden Teildimensionen der Motivationsdimension statistisch signifikant in Abhängigkeit des Migrationshintergrunds. Während die Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten von den Personen mit 1. Generation Migrationshintergrund wie bei den anderen Dimensionen deutlich am tiefsten eingeschätzt wird, zeigt sich dieses Muster in Bezug auf Sinn der Arbeit und Wertschätzung hingegen nicht. Hier geben die Personen mit Migrationshintergrund in der 1. und 2. Generation eine fast gleich hohe Zufriedenheit an.

Abbildung 11: Teildimensionen nach Migrationshintergrund



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'522). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien Kein Migrationshintergrund/Migrationshintergrund zweite Generation/ Migrationshintergrund erste Generation sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Die Unterschiede in den Teildimensionen aufgrund des Migrationshintergrunds lassen sich massgeblich auf einige Kriterien zurückführen, bei denen es deutliche Differenzen bezüglich der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gibt. Diese Triggerpunkte sind in Abbildung 12 dargestellt.

In der Motivationsdimension zeigen sich signifikante Unterschiede bei den *Entwicklungsmöglichkeiten*, wo unter anderem die Aufstiegschancen und die Förderung der Weiterbildung abgefragt werden. Die Personen ohne Migrationshintergrund (MW=63.11) bewerten dieses Kriterium mit rund 6 Indexpunkten mehr als diejenigen mit Migrationshintergrund der 1. Generation (MW=57.32). Weiter gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf den *Sinn der Arbeit und die Wertschätzung auf Ebene des Unternehmens* und auf *individueller Ebene*. Bei ersterer wird unter anderem die Wertschätzung und Unterstützung des Vorgesetzten abgefragt. Personen mit Migrationshintergrund in der 1. Generation (MW=68.97) bewerten dies signifikant tiefer als solcher ohne Migrationshintergrund (MW=73.92) und Migrationshintergrund in der 2. Generation (71.57). Noch ausgeprägter zeigt sich der Unterschiede zwischen Personen ohne Migrationshintergrund (MW=82.05) und solchen mit Migrationshintergrund in der 1. Generation (MW=75.3) auf individueller Ebene, also in Bezug auf die Identifikation mit Produkten und Dienstleistungen und dem Arbeitgeber im Allgemeinen. Dies verbleibt allerdings bei Personen mit Migrationshintergrund in der 2. Generation (MW=75.74) auf ähnlicher Höhe wie bei denjenigen mit Migrationshintergrund in der 1. Generation.

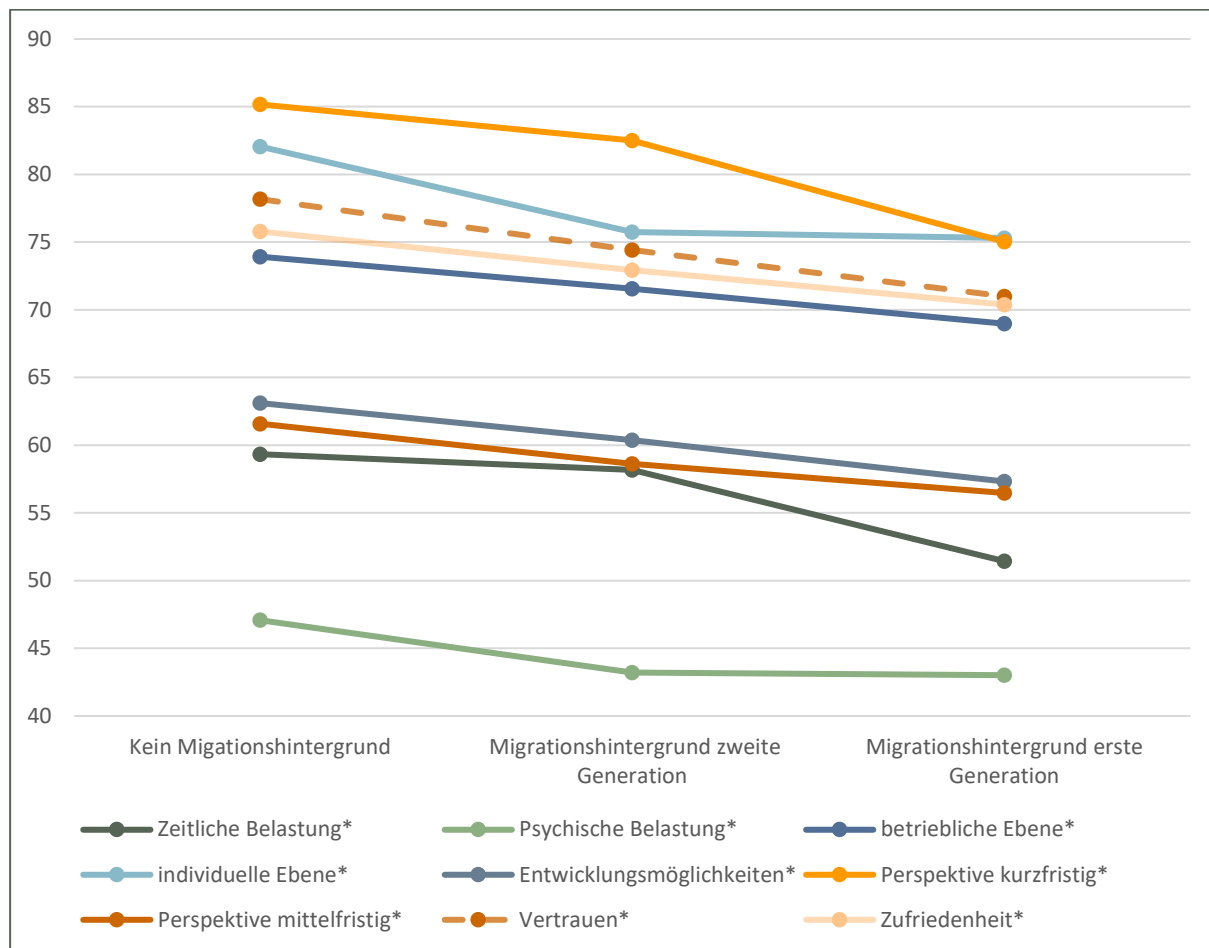
In der Sicherheitsdimension zeigt sich eine signifikante Differenz zunächst bei der *kurzfristigen Perspektive*, die sich aus den Sorgen um den aktuellen Arbeitsplatz ergibt. Dies liegt bei Personen mit Migrationshintergrund 1. Generation (MW=75.03) gut 10 Indexpunkte unter derjenigen von Personen ohne Migrationshintergrund (MW=85.17). Bei Personen mit Migrationshintergrund in der 2. Generation (MW=82.51) gleichen sich die Angaben wieder an diejenigen der Personen ohne Migrationshintergrund an. Ein ähnliches, wenn auch weniger ausgeprägtes Muster zeigt sich in Bezug auf die *mittelfristige Perspektive*, in der unter anderem die Zunahme der Arbeitsbelastung und das Finden eines vergleichbaren Jobs abgefragt werden (MW=61.59/56.47/58.62) und bei der *Zufriedenheit* mit der Arbeit und Karriere (MW=75.78/70.39/72.93). Ebenfalls eine ausgeprägte und statistisch signifikante Differenz zeigt sich beim Kriterium *Vertrauen*, welches nach der Ehrlichkeit und der Fairness des Arbeitgebers fragt. Auch hier ist vor allem der Unterschied zwischen Personen ohne Migrationshintergrund (MW=78.17) und Personen mit

Migrationshintergrund in der 1. Generation (MW=70.99) ausgeprägt und gleich sich in der Gruppe mit Migrationshintergrund in der 2. Generation wieder an (MW=74.4).

Obwohl in der Gesundheitsdimension insgesamt die geringsten Unterschiede zwischen den drei Personengruppen bestehen, gibt es auch hier zwei Kriterien, bei denen der Migrationshintergrund einen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen aufweist. Dies ist einerseits für die *psychische Belastung* der Fall, die sowohl bei Personen mit Migrationshintergrund in der 1. Generation (MW=43.02) als auch denjenigen mit Migrationshintergrund der 2. Generation (MW=43.22) tiefer bewertet wird als von Personen ohne Migrationshintergrund (MW=47.08). Auch hier zeigt sich dementsprechend, dass die Auswirkungen eines Migrationshintergrunds auch in der 2. Generation anhalten. Anders sieht dies bei der *zeitlichen Belastung* aus. Zwar weisen hier Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation (MW=51.44) eine deutlich tiefere Zufriedenheit auf als diejenigen ohne Migrationshintergrund (MW=59.34). In der 2. Generation gleicht sich dies aber fast vollständig wieder aus (MW=58.17).

Die relativ ausgeprägten Unterschiede aufgrund eines Migrationshintergrunds, die sich auf Ebene der Dimensionen zeigt, sind also vorwiegend auf einzelne Kriterien zurückzuführen, bei denen deutliche Unterschiede bestehen.

Abbildung 12: Triggerpunkte Unterschiede nach Migrationshintergrund



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'522). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien Kein Migrationshintergrund/Migrationshintergrund zweite Generation/ Migrationshintergrund erste Generation sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Migrationshintergrund in verschiedensten Bereichen und teilweise ausgeprägt auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen auswirkt. Dies ist besonders für Personen in der 1. Migrationsgeneration der Fall und drückt sich vorwiegend in der Sicherheits- und der Motivationsdimension aus. Hier besteht also ein Bedarf nach Massnahmen, die das Vertrauen in die Arbeitgebenden stärken und Personen mit Migrationshintergrund Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven bieten. Obwohl sich die Auswirkungen in der nächsten Generation weniger stark zeigen und sich die Zufriedenheit derjenigen von Personen ohne Migrationshintergrund annähert, besteht auch Bedarf

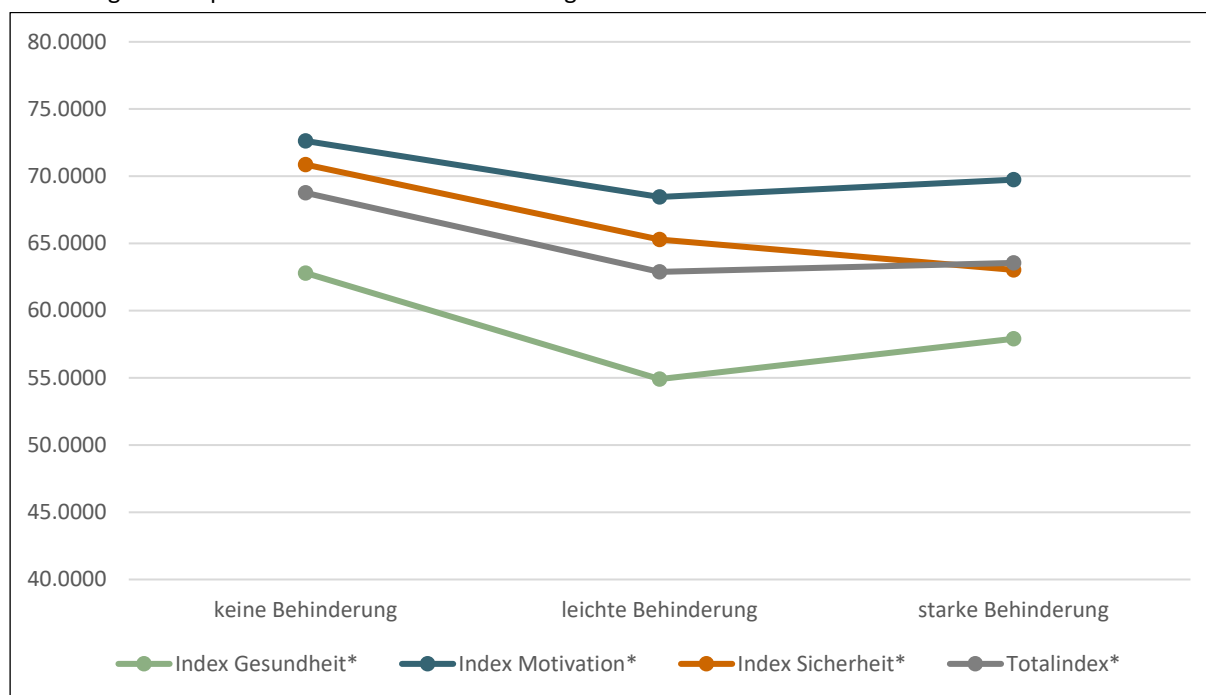
nach langfristigen Integrationsmassnahmen. So bleibt etwa die psychische Belastung auch in der zweiten Generation deutlich höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund und Sinn und Wertschätzung der Arbeit auf individueller Ebene werden tiefer bewertet.

3.2.2 Chronische gesundheitliche Probleme und Behinderung

Behinderung wird hier gefasst als Kombination einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, die seit mehr als 6 Monaten besteht, und einer damit verbundenen Einschränkung im Alltag. Diese Definition entspricht der UNO-Behindertenrechtskonvention sowie dem revidierten Behinderten-Gleichstellungsgesetz in der Schweiz. Von den Arbeitnehmenden in der Schweiz geben rund 30% an, dass sie an einem chronischen gesundheitlichen Problem leiden. Ein Drittel dieser Personen fühlt sich dadurch im Alltag nicht eingeschränkt. 4.7% der Erwerbstätigen fühlen sich im Alltag durch ein chronisches gesundheitliches Problem stark eingeschränkt und können damit als Menschen mit einer starken Behinderung bezeichnet werden. 14% der der Erwerbstätigen haben eine leichte Behinderung im Alltag. Diese Angaben entsprechen in etwa den Zahlen des Bundesamts für Statistik für die Gesamtbevölkerung im Alter 15 bis 64 Jahre (4.0% bzw. 14.3%).² Wird die Einschränkung nur auf den Arbeitsbereich bezogen, so liegen die entsprechenden Prozentwerte deutlich darunter, bei 3.8% bzw. 10.4%. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in der Schweiz weniger eingeschränkt ist als die Teilhabe an anderen Bereichen. 3.6% der Personen mit einer chronischen Krankheit geben an, dass sie eine Unterstützung der Invalidenversicherung erhalten, und bei 2.7% derselben Personengruppe wurde der Arbeitsplatz aufgrund der Beeinträchtigung angepasst.

Es zeigt sich, dass Menschen mit Behinderungen grundsätzlich ihre Arbeitsbedingungen um rund 5 Indexpunkte schlechter beurteilen als Menschen ohne Behinderungen (Abbildung 13). Allerdings fällt die Beurteilung von Menschen mit leichter und schwerer Beeinträchtigung in den einzelnen Dimensionen unterschiedlich aus. Während Menschen mit schweren Behinderungen die Sicherheitsdimension schlechter beurteilen als Menschen mit leichten Behinderungen, liegt ihre Beurteilung der Gesundheitsdimension höher. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass bei schweren Beeinträchtigungen eine Anpassung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeit häufiger vorkommt. Hingegen sind die Arbeitsverhältnisse dieser Personen eventuell häufiger befristet und sie sind an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden.

Abbildung 13: Hauptdimensionen nach Behinderung



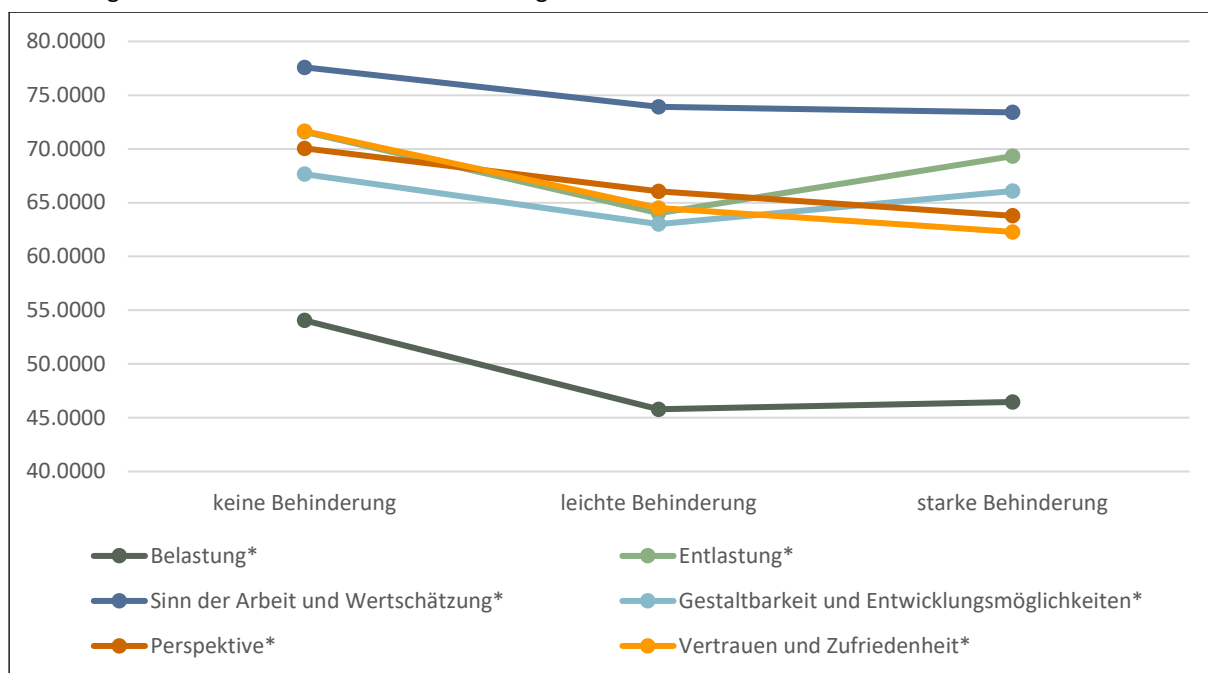
² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbsbevoelkerung/arbeitsmarktstatus.assetdetail.32170218.html>

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/behinderungen.assetdetail.29365172.html>

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'416). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien keine Behinderung/leichte Behinderung/starke Behinderung sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

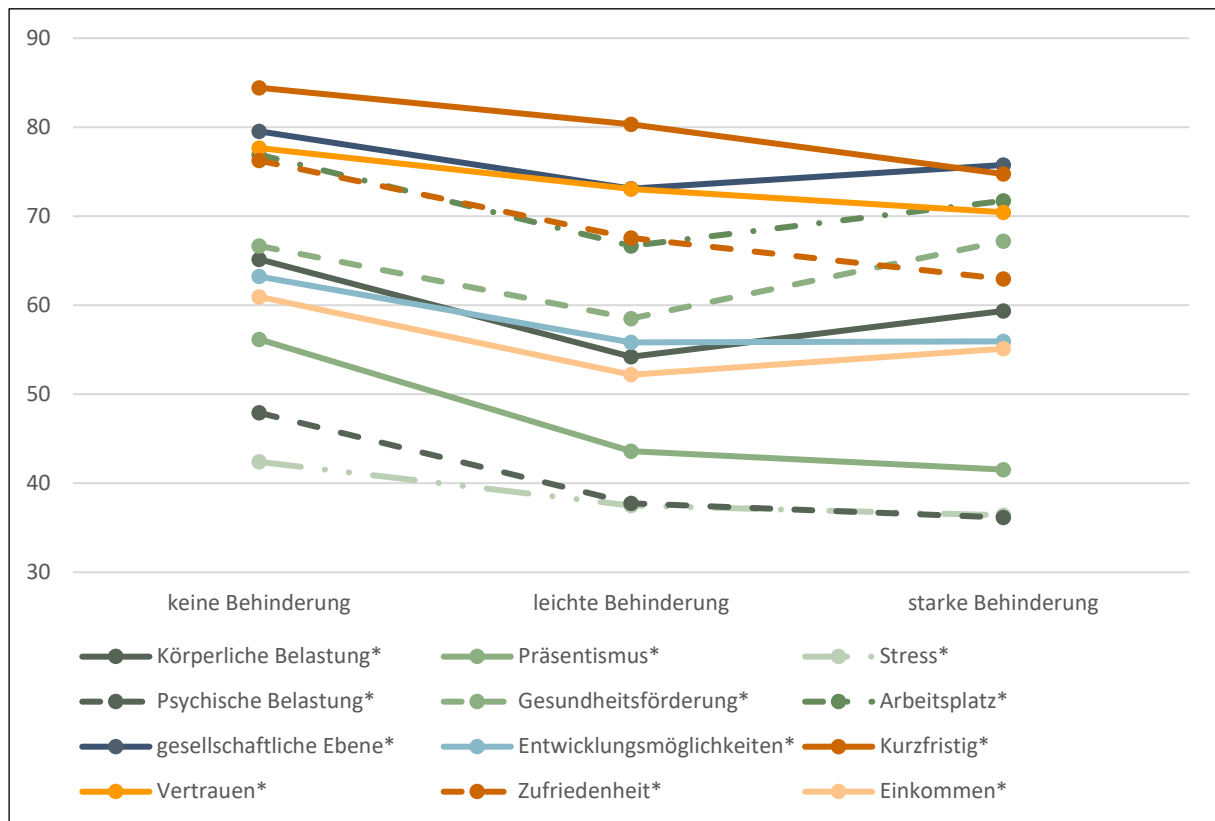
In den Teildimensionen Perspektive sowie Vertrauen und Zufriedenheit liegen die Beurteilungen bei Menschen mit schweren Behinderungen deutlich tiefer als bei Menschen mit leichten Behinderungen (Abbildung 14). Die Wahrnehmung der Teildimension Sinn ist bei beiden Gruppen etwa gleich hoch, aber tiefer als bei Menschen ohne Behinderungen, dasselbe gilt für die Belastung. Die Entlastung hingegen wird von Menschen mit schweren Behinderungen nur leicht tiefer bewertet (-2 Punkte) wie von Menschen ohne Behinderungen, wohingegen Menschen mit leichten Behinderungen diese deutlich tiefer bewerten (-7.5 Punkte). Auch Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten werden von Menschen mit schweren Behinderungen nur leicht tiefer beurteilt als von Menschen ohne Behinderungen. Abbildung 15 stellt einige Kriterien mit grossen Differenzen dar, wobei nochmals deutlich wird, dass Menschen mit starker Behinderung die Ausstattung des Arbeitsplatzes, die Gesundheitsförderung und körperliche Belastungen besser beurteilen als Menschen mit leichten Behinderungen.

Abbildung 14: Teildimensionen nach Behinderung



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'416). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien keine Behinderung/leichte Behinderung/starke Behinderung sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Abbildung 15: Triggerpunkte Unterschiede nach Behinderung



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2024 n=1'416). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen den Kategorien keine Behinderung/leichte Behinderung/starke Behinderung sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

4 Methodik

Das methodische Vorgehen der Studie orientiert sich am Index «Gute Arbeit» des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Der DGB-Index 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.³ 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 Zürich⁴ und der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft (vgl. Grebner et al. 2010) in die Untersuchung eingeflossen.

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

4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen

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

Im «Barometer Gute Arbeit» wird die Frage nach einer Belastung beziehungsweise nach fehlenden Ressourcen verwendet (Teilfrage A), um festzustellen, ob die Anschlussfrage (Teilfrage B) nach der Beanspruchung («Wie stark belastet Sie das?») sinnvoll gestellt werden kann (vgl. Tabelle 3). 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)

³ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 06.11.2019).

⁴ Quelle: <https://www.unilu.ch/fakultaeten/wf/institute-zentren-forschungsstellen/center-fuer-human-resource-management/schweizer-human-relations-barometer/ergebnisse/ausgaben/schweizer-hr-barometer-2018/> (Stand: 06.11.2019).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2020 38 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. Die 38 Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese 20 Kriterien wurden zu 6 Teilindizes mit folgenden Themen verdichtet: Belastung, Entlastung, Sinn der Arbeit und Wertschätzung, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven sowie Vertrauen und Zufriedenheit. Die 6 Teildimensionen wiederum können zu den drei Hauptdimensionen «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 4 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindex *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 2: Indexstruktur

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

In Anlehnung an Holler et al. (2013)

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2024

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2024 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.⁵

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. In der Zusatzstichprobe (Boost-Sample) wurden auch erwerbstätige Personen befragt, die über 64 Jahre alt sind, vgl. Anhang III. Die Stichprobe enthält grundsätzlich sowohl Angestellte als auch Selbstständigerwerbende. Personen in Ausbildung wurden nur berücksichtigt, sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung gleichzeitig mit einem minimalen Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen). Die Zufallsstichprobe wurde der nationalen Struktur entsprechend nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht (2 Kategorien), Alter (3 Kategorien), Pensum und Geschlecht (4x2 Kategorien), Unternehmensgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Bruttojahreseinkommen (5 Kategorien) und BFS-Grossregion (7 Kategorien). In allen Jahren wurden je mindestens 1'400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 150 zusätzliche Interviews für regionale Auswertungen (Kanton Tessin) bzw. Aufstockung von Branchen oder ältere Arbeitnehmende zur Verfügung. Die Befragungen fanden jeweils in den Monaten Mai bis Juli statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

Die Befragung der Arbeitnehmenden in repräsentativen Wellen erlaubt es, zwei Arten von Auswertungen anzufertigen. Einerseits ist es möglich auf Ebene der Hauptdimensionen, der Teildimensionen, der Kriterien und der Items Unterschiede zwischen den Jahren festzustellen und andererseits können mit den für mehrere Wellen zusammengeführten Daten allfällige Unterschiede in soziodemografischen Gruppen 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.

⁵ Quelle: <https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel> (Stand: 08.11.2024).

5 Literaturverzeichnis

Bundesamt für Statistik (2022). Medienmitteilung. 2. Quartal 2022: Erwerbstätigenzahl steigt um 1,6%, Erwerbslosenquote gemäss ILO sinkt auf 4,1%. Neuchâtel: BFS

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (o.J.) Diskriminierung. Abgerufen von <https://www.ekr.admin.ch/themen/d502.html>.

Fritschi, T. & Hänggeli, A. (2022). Barometer Gute Arbeit. Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2022, Bern: BFH/Travail.Suisse

Fritschi, T. & Fischer, G. (2020). Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise. Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit, Bern: BFH/Travail.Suisse

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

Hänggeli, A. et al. (2023). Barometer Gute Arbeit. Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2023, Bern: BFH/Travail.Suisse

Holler, M. 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

6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2024

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*e Arbeitgeber*in 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*e Arbeitgeber*in für die Förderung Ihrer Gesundheit keine Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr*e Arbeitgeber*in 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/r Arbeitgeber*in 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/r Arbeitgeber*in 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	Entwicklungsmöglichkeiten	Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in Ihrem Unternehmen XXX Aufstiegschancen haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
27		Fördert der/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass der/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
28		Erleben Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich?	Es findet kein Gespräch statt/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
	Wenn es kein Mitarbeitergespräch gibt oder dies nur in geringem Mass konstruktiv ist, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht	
		Sicherheit	
		Perspektive	
29	Kurzfristig	Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
30	Mittelfristig	Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

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

II) Zusatzfragen zu Benachteiligungen, Migrationshintergrund und gesundheitlichen Einschränkungen

1) Migrationshintergrund

Sind Sie in der Schweiz zur Welt gekommen?

Ja/Nein

In welchem Land sind Sie auf die Welt gekommen?

Drop-Down Liste mit Ländern

Hatten Sie bei der Geburt die Schweizer Staatsbürgerschaft?

Ja/Nein

Ist Ihr Vater in der Schweiz oder im Ausland geboren?

In der Schweiz/Im Ausland

Ist Ihre Mutter in der Schweiz oder im Ausland geboren?

In der Schweiz/Im Ausland

2) Gesundheitliche Einschränkungen und weitere Benachteiligungen

Haben Sie Krankheiten oder gesundheitliche Probleme, die chronisch oder andauernd sind? Darunter werden Krankheiten oder Gesundheitsprobleme verstanden, die mindestens sechs Monate gedauert haben oder voraussichtlich mindestens sechs Monate dauern.

Ja/Nein/Keine Angabe

Wie sehr sind Sie seit mindestens sechs Monaten aufgrund eines gesundheitlichen Problems bei gewöhnlichen Aktivitäten im täglichen Leben eingeschränkt? Würden Sie sagen, Sie sind...

Stark eingeschränkt/Eingeschränkt, aber nicht stark/Überhaupt nicht eingeschränkt/Keine Angabe

Wie sehr sind Sie seit mindestens sechs Monaten aufgrund eines gesundheitlichen Problems bei gewöhnlichen Aktivitäten bei der Arbeit eingeschränkt? Würden Sie sagen, Sie sind...

Stark eingeschränkt/Eingeschränkt, aber nicht stark/Überhaupt nicht eingeschränkt/Keine Angabe

Erhalten Sie aufgrund der gesundheitlichen Probleme eine der folgenden Unterstützungen? (Mehrfachantworten)

Finanzielle Unterstützung der Invalidenversicherung/Dienstleistung im Bereich Wohnen/Anpassung der Arbeit oder des Arbeitsplatzes/Andere Unterstützungen

Fühlen Sie sich aufgrund folgender Merkmale bei der Arbeit benachteiligt? (Mehrfachantworten)

Migrationshintergrund/Gesundheitliche Einschränkung/Geschlecht/Andere Merkmale

III) Stichprobenbeschreibung

Methodensteckbrief Online-Studie „Arbeitswelt“, Welle 10, 2024

Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	Travail.Suisse, Gabriel Fischer,
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Carmen Bauer
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS von Tivian
Datenquelle:	intervista Online- Panel
Befragungszeitraum:	18.06.2024 - 08.07.2024
Zielgruppe Hauptstichprobe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%
Stichprobengrösse:	n = 1'418, national-repräsentatives Sample Zusätzlich n = 157 Boost-Interviews mit n=53 erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren (angestellt oder selbstständig) und n=104 Personen mit ausländischem Pass
Vertrauensintervall:	maximal +/- 2.5% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 17.7 Minuten, Median 15.8 Minuten
Ausschöpfungsquote:	15% (Anzahl Teilnahmen ⁶ / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	8% (Anteil nicht beendeter Interviews ⁷)

Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 10

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt. Auch in der zehnten Befragungswelle 2024 gab es einige Anpassungen am Fragebogen. Es wurden diverse (Nach-)Fragen bei den Themen, Hierarchie am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Home Office, der Ressource Zeit und weitere gestrichen. Zudem wurden unter anderem Fragen zu den Themen chronische Krankheiten, Herkunft und Diskriminierung ergänzt. Des Weiteren wurde die Frage nach der Branche des Unternehmens wieder aufgenommen, nachdem diese 2020 aus dem Fragebogen gestrichen worden war.

⁶ Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls

⁷ Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls + Abbrecher)

Datenquelle und Stichprobenzusammensetzung

intervista ist als Online-Panel-Anbieter nach der internationalen Norm ISO 20252:2019 zertifiziert. Alle Daten wurden über das [intervista Online-Panel](https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel) erhoben, das mit mehr als 120'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online Panels der Schweiz ist (siehe <https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel>).

Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz ist eine repräsentative Erhebung mittels Online-Befragung problemlos möglich. Gemäss BFS (2019) nutzen 93% der Schweizer Bevölkerung das Internet.

Die national-repräsentative Stichprobe wurde gemäss national repräsentativer Struktur für die Schweizer Bevölkerung (Quelle: Bundesamt für Statistik, BFS) nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht, Alter (3 Kategorien), Pensum interlocked mit Geschlecht (4 Kategorien pro Geschlecht), Betriebsgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Einkommen (5 Kategorien), SAKE Region (7 Kategorien).

Die Stichprobenzusammensetzung des national-repräsentativen Samples ist im Anhang ausgewiesen. Die n = 1'418 (bzw. n = 1'575 inkl. Boost) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden analog zum Vorjahr Personen ab 65 Jahren, welche noch erwerbstätig sind, geboosted. Zusätzlich wurden Personen mit ausländischem, aber keinem Schweizer Pass, geboosted.

Tabelle 3: Stichprobenzusammensetzung (nat.-rep. Sample n = 1'418)

QUOTE	Stichprobenverteilung 2024		Davon aus 2023	
	in %	absolut	in %	absolut
TOTAL	100	1418	10	141
Geschlecht				
Männlich	51	729	10	73
Weiblich	49	689	10	68
Alter				
16-29 Jahre	23	320	11	34
30-45 Jahre	35	496	5	27
46-64 Jahre	42	602	13	80
Pensum Männer				
20%-49%	4	28	7	2
50%-69%	5	34	9	3

70%-89%	7	53	9	5
90% und mehr	84	614	10	63

Pensum Frauen

20%-49%	14	96	6	6
50%-69%	20	141	9	13
70%-89%	20	137	11	15
90% und mehr	46	315	11	34

Betriebsgrösse

1-9 Mitarbeitende	26	374	6	23
10-49 Mitarbeitende	20	281	10	29
50-249 Mitarbeitende	19	268	11	29
250 Mitarbeitende und mehr	35	495	12	60

Bildungsniveau

Bildung niedrig (obligatorische Bildung)	18	249	31	77
Bildung mittel (Sekundärbildung)	43	605	10	58
Bildung hoch (Tertiärbildung)	40	564	1	6

Jahreseinkommen brutto

< 26'000 CHF	15	212	13	27
26'000 – 52'000 CHF	18	257	14	35
52'000-78'000 CHF	27	389	10	39
78'000-104'000 CHF	21	298	10	29
> 104'000 CHF	18	262	4	11

SAKE Region

Genferseeregion	17	237	12	29
Espace Mittelland	23	324	12	39
Nordwestschweiz	15	210	6	12
Zürich	19	268	7	19
Ostschweiz	13	186	13	24
Zentralschweiz	10	138	7	9
Tessin	4	55	16	9