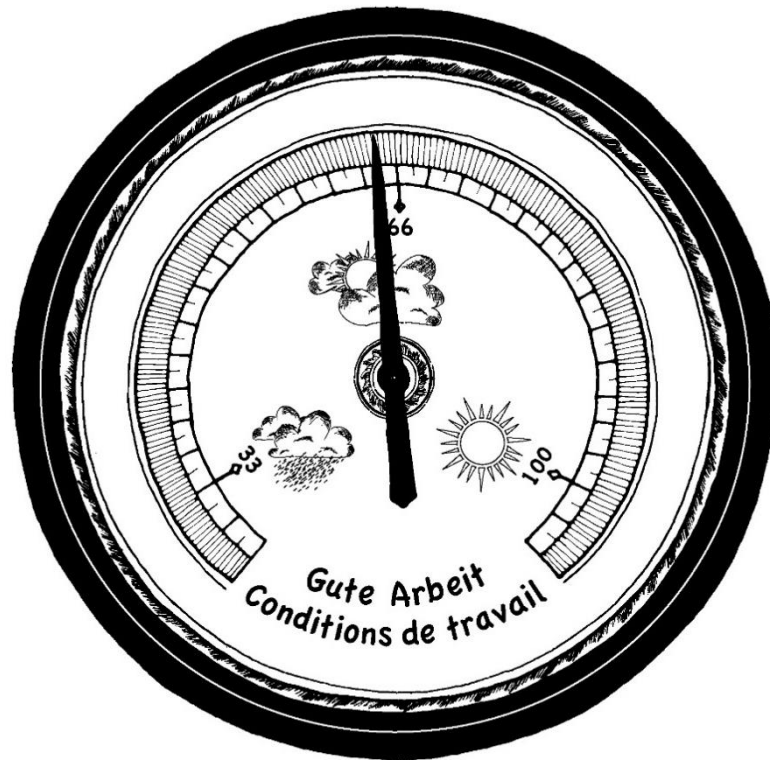


Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch



«*Barometer Gute Arbeit*»

Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden

Bern, 11. September 2015
Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, fischer@travailsuisse.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzfassung.....	3
2	Einleitung	7
3	Grundidee und Aufbau.....	8
4	Die drei Dimensionen.....	10
4.1	Gesundheit.....	10
4.2	Motivation.....	12
4.3	Sicherheit	12
5	Ergebnisse.....	14
5.1	Ergebnisse der Dimensionen und Teildimensionen.....	14
5.2	Ergebnisse der Kriterien	16
5.2.1	Kriterien der Dimension „Gesundheit“	16
5.2.2	Kriterien der Dimension „Motivation“	20
5.2.3	Kriterien der Dimension Sicherheit	22
6	Schlussbemerkung und Ausblick	26

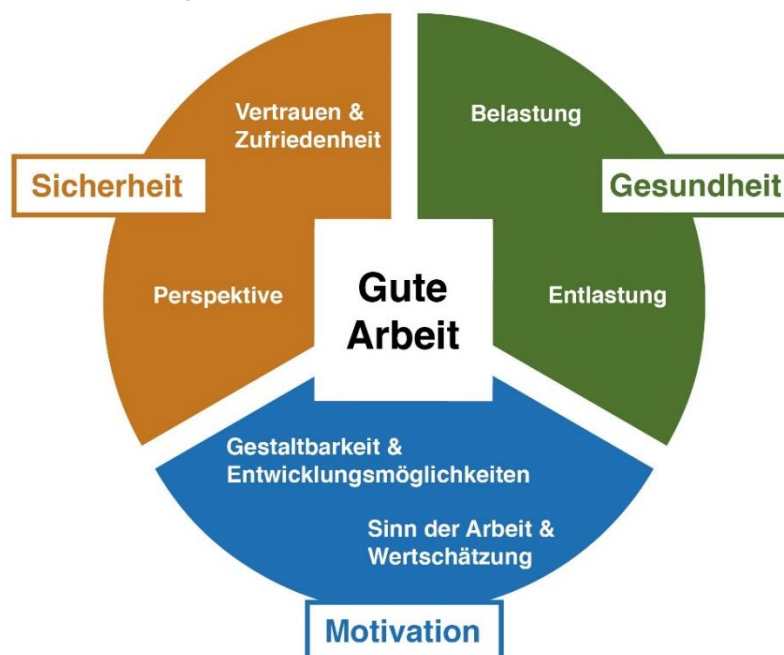
1 Kurzfassung

Die bezahlte Erwerbsarbeit geniesst in unserer Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert. Sie dient dabei nicht nur der materiellen Existenzsicherung sondern geht weit über das hinaus. Allein durch die zeitliche Dimension nimmt die Arbeit einen wichtigen Teil in unseren Leben ein und ist ein wichtiger Faktor für die persönliche Entwicklung. Die Arbeit beeinflusst so auch andere Lebensbereiche und die Qualität der Arbeit - die Arbeitsbedingungen - beeinflussen damit massgeblich unsere Lebensqualität. Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse zeichnet ein Bild der Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Die Bewertung der Arbeitsbedingungen richtet sich dabei an der Kernfrage nach einer guten Arbeit im Sinne von zukunftsfähiger Arbeit aus. Zukunftsfähige Arbeit muss die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und den Arbeitnehmenden eine gewisse Sicherheit vermitteln. Die Bewertung erfolgt durch die Arbeitnehmenden selbst; so sind schliesslich sie die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse misst folglich die Arbeitsqualität am Urteil der Arbeitnehmenden über ihre Arbeitsbedingungen und bildet so ein menschliches Mass für die Bewertung der Arbeit, welches mindestens genau gleichviel Berechtigung hat wie betriebswirtschaftliche Kennzahlen.

In Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule und dem Befragungsinstitut intervista hat Travail.Suisse in einer repräsentativen Umfrage für die Schweiz 1500 Arbeitnehmende befragt. Basierend auf einem Fragekatalog von 36 Einzelfragen, wurden 20 Kriterien für gute Arbeit gebildet. Diese Kriterien werden den 3 zentralen Dimensionen „Gesundheit“, „Motivation“ und „Sicherheit“ zugeordnet.

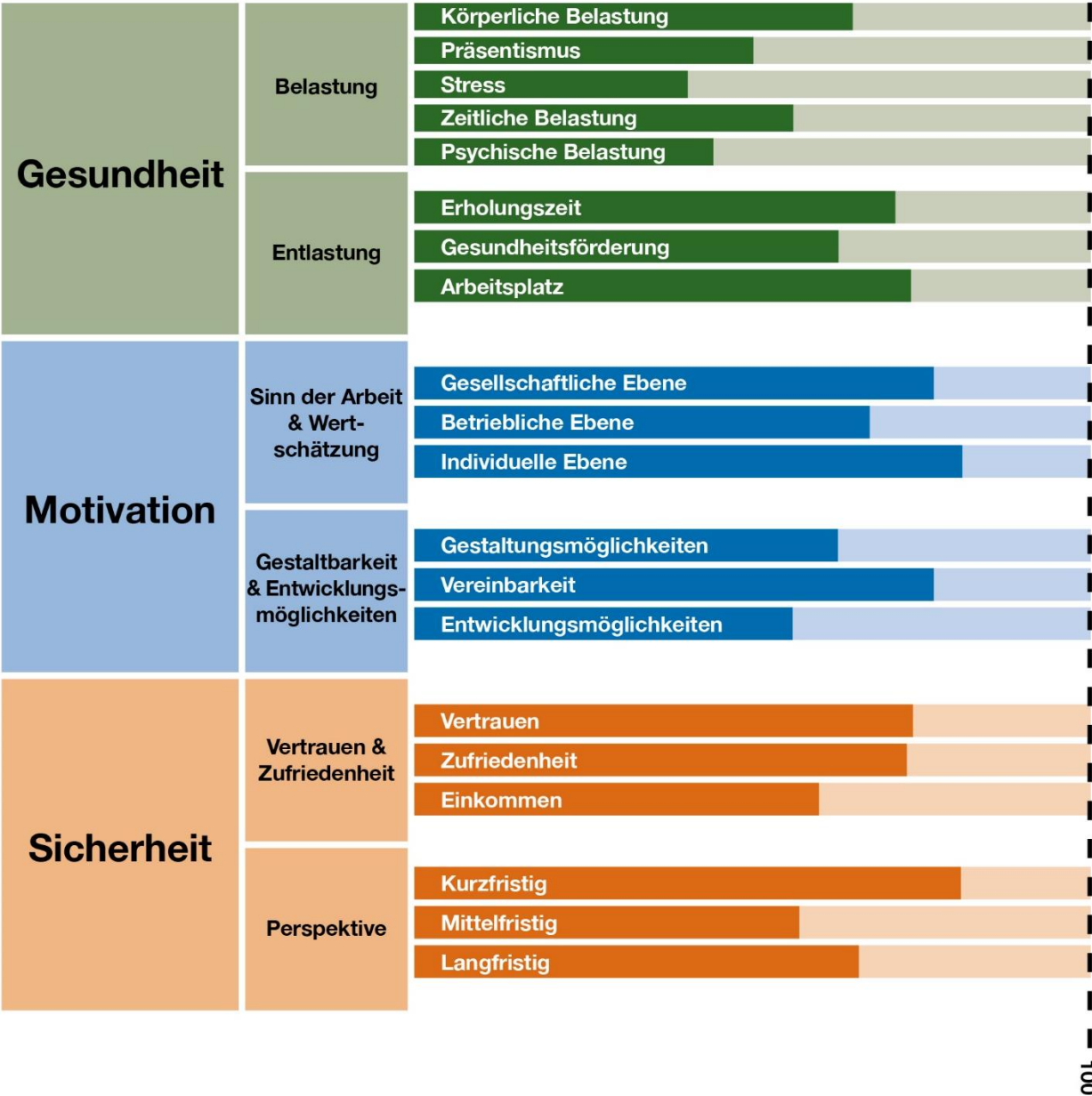
- In der Dimension „Gesundheit“ werden belastende und entlastende Faktoren berücksichtigt.
- In der Dimension „Motivation“ steht die Sinnstiftung der Arbeit, sowie Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden zur Beurteilung.
- In der Dimension „Sicherheit“ wird die Perspektive der Arbeitnehmenden und das Vertrauen in die Arbeitgeber bewertet.

Grafik 1: Schematische Darstellung «Barometer Gute Arbeit».



Um wirklich ein Urteil der Arbeitnehmenden über ihre Arbeitsbedingungen zu erhalten, wurde die Befragung zweigeteilt. In einer ersten Teilfrage, wurde die Häufigkeit (nie, selten, oft, sehr häufig), resp. das Mass (gar nicht, in geringem Mass, in hohem Mass, in sehr hohem Mass) einer Arbeitssituation (der Belastung im arbeitswissenschaftlichen Sinn) abgeklärt [z.B. Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen?]. In der zweiten Teilfrage wurde die Auswirkung (Beanspruchung im arbeitswissenschaftlichen Sinn) auf die Arbeitnehmenden beurteilt [z.B. Sie haben angegeben, dass Sie XXX unter Termindruck arbeiten müssen. Wie stark belastet Sie das?]. Aus den Antworten zu den einzelnen Kriterien werden Indices gebildet, welche einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen. Dabei entspricht der Wert 100 optimaler Arbeit. Je tiefer der Wert eines bestimmten Kriteriums liegt, desto kleiner sind die positiven Aspekte, resp. desto grösser sind die negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden. Die Länge der Balken in folgender Grafik bildet die Beurteilung der verschiedenen Kriterien durch die Arbeitnehmenden ab:

Grafik 2: Gesamtbeurteilung der Kriterien des « Barometers Gute Arbeit» durch die Arbeitnehmenden



Bereits aus Grafik 2 wird klar ersichtlich, dass die Teildimension Belastung als Ganzes, wie auch die Kriterien, Gesundheitsförderung, Entwicklungsmöglichkeiten, Einkommen und mittelfristige Perspektive schlechter bewertet werden als die übrigen Kriterien. Positiv beurteilt werden die Kriterien Arbeitsplatz und Sinn der Arbeit auf individueller Ebene:

- Eine hohe Bewertung durch die Arbeitnehmenden erhält der **Sinn der Arbeit**. Die Arbeitnehmenden in der Schweiz identifizieren sich mehrheitlich mit ihrer Arbeit und sehen diese als sinnvoll an. Falls der eigenen Arbeit kein grosser gesellschaftlicher Nutzen zugesprochen wird, stellt dies nur für wenige eine starke oder eher starke Belastung dar.
- Mehrheitlich positiv wird auch der Arbeitsplatz bewertet. Es ist dies Ausdruck davon, dass die Ausstattung des Arbeitsplatzes stimmt und auch die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz im Grossen und Ganzen als wenig problematisch wahrgenommen werden. Gerade bei den Umwelteinflüssen zeigen sich aber beträchtliche Unterschiede je nach Ausbildungsstand.

Nachfolgend eine Liste mit ausgewählten Ergebnissen zu schlechter bewerteten Kriterien:

- **Präsentismus** ist in der Schweiz weit verbreitet. Unter Präsentismus versteht man das Arbeiten trotz Krankheit. 30% der Beschäftigten geben an, dass sie oft oder sehr häufig arbeiten, auch wenn sie krank sind und lediglich 19% stehen bei Krankheit nie im Einsatz.
- **Stress** und **Psychische Belastung** erzielen die schlechtesten Werte der gesamten Untersuchung. Es ist dies Ausdruck dafür, dass sich 40% der Arbeitnehmenden durch ihre Arbeit oft oder sehr häufig gestresst fühlen und rund ein Drittel der Arbeitnehmenden die Arbeit als eine psychologische Belastung wahrnehmen. Der Stresslevel ist damit gegenüber der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) von 2010 noch einmal gestiegen. Darin klagten 34% über regelmässigen Stress. Dass übermässiger Stress zu einer Überbelastung mit negativen Folgen für die Gesundheit der Individuen führt, ist wissenschaftlich erwiesen. Daraus entstehen aber auch massive volkswirtschaftliche Kosten. Das SECO schätzte diese Kosten in der gleichen Studie von 2010 auf 10 Mrd. Franken pro Jahr.
- Die **zeitliche Belastung** der Arbeitnehmenden ist hoch. Überstunden sind für über 90% der Beschäftigten eine Realität. Mehr als die Hälfte gibt gar an, dass sie oft oder sehr häufig Überstunden leisten. Es deckt sich dies mit der Beschäftigungsstatistik des BfS. Darin wird festgehalten, dass in der Schweiz insgesamt beinahe 200 Millionen Überstunden pro Jahr geleistet werden – dies entspricht über 100'000 Vollzeitstellen.
- Mangelhaft beurteilen die Arbeitnehmenden die Massnahmen, die der Arbeitgeber zur **Gesundheitsförderung** bereitstellt. Für 14% der Arbeitnehmenden halten die Arbeitgeber keine Massnahmen bereit und für weitere 29% reichen die getroffenen Massnahmen gar nicht oder nur in geringem Mass aus.
- Ebenfalls deutlich mangelhaft beurteilen die Arbeitnehmenden ihre eigenen **Entwicklungsmöglichkeiten**. Die Aufstiegschancen und die Förderung der Weiterbildung erfahren die schlechteste Beurteilung ausserhalb des Belastungsbereichs der Dimension Gesundheit. So sehen 72% der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass Aufstiegschancen im Unternehmen und mit 46% erfährt fast die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass eine Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber.

- Eine Mehrheit von 55% machen sich mindestens in geringem Mass Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz. 14% sind gar in hohem oder sehr hohem Masse besorgt um die **Sicherheit ihres Arbeitsplatzes**. Damit zeigt bereits die kurzfristige Perspektive ein gewisses Belastungspotenzial für die Arbeitnehmenden.
- Nicht zuletzt wird auch das **Einkommen** von den Arbeitnehmenden unterdurchschnittlich bewertet. 40% der Arbeitnehmenden halten ihr Einkommen für nicht oder nur in geringem Mass angemessen, wenn sie es mit ihrer Arbeitsleistung vergleichen. Deutlich unzufriedener sind dabei die jüngeren Arbeitnehmenden, sowie Arbeitnehmende mit tiefem Bildungsstand.
- Aber insbesondere die **mittelfristige Perspektive** wird von den Arbeitnehmenden sehr schlecht beurteilt. Dieses mittelfristige Unsicherheitsempfinden entsteht aus einer weitverbreiteten Erwartung einer zunehmenden Arbeitsbelastung in naher Zukunft, dem Eindruck kaum Einfluss auf Veränderungen am eigenen Arbeitsplatz zu haben und insbesondere der Sorge, dass es schwierig wäre bei Verlust des jetzigen Arbeitsplatzes eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. So findet die Mehrheit der Arbeitnehmenden (51%), dass es für sie schwierig wäre, einen gleichwertigen Ersatz für den jetzigen Arbeitsplatz zu finden.

Nachfolgend noch zwei Ergebnisse, welche sich nur auf Teilgruppen der Befragung beziehen:

- Frappant wird das Ergebnis, wenn das Alter mitberücksichtigt wird. Bereits die **kurzfristige Sorge** vor dem Arbeitsplatzverlust ist bei den älteren Arbeitnehmenden signifikant grösser und bei der **mittelfristigen Perspektive** nimmt diese Sorge ein beunruhigendes Ausmass an. So glauben zwei Drittel der 46- bis 64-jährigen kaum daran, bei frei- oder unfreiwilligem Arbeitsplatzverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden.
- Auffällig ist auch die Bewertung der Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit der **Unternehmensgrösse**. Während die Kleinstunternehmen (bis 9 Mitarbeitende) generell am besten bewertet werden und bei den Grossunternehmen (ab 250 Mitarbeitenden) die Gesundheitsförderung, die Entwicklungsmöglichkeiten und die allgemeine Arbeitszufriedenheit besser bewertet wird, schneiden die kleinen und mittleren Unternehmen schlechter ab. Insbesondere bei den kleinen Unternehmen (10-49 Mitarbeitende) sind Stress sowie körperliche und psychische Belastungen stärker ausgeprägt. Weiter werden Erholungszeit, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit und die Entwicklungsmöglichkeiten problematischer beurteilt. Folglich haben Arbeitnehmende in den Kleinunternehmen eine deutlich schlechtere allgemeine Arbeitszufriedenheit.

Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse zeichnet ein Bild der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz. Er bestätigt in weiten Teilen Erkenntnisse, welche Travail.Suisse und den angeschlossenen Verbänden durch Rückmeldungen der Mitglieder und die alltägliche Arbeit mit den Arbeitnehmenden bestens bekannt sind. Indem er aber nicht nur das blosses Auftreten, sondern insbesondere die Auswirkungen einer Arbeitssituation bei den Arbeitnehmenden berücksichtigt, liefert er einen zusätzlichen Blickwinkel und neue Aspekte.¹ Travail.Suisse plant die Befragung der Arbeitnehmenden in regelmässigen Abständen zu wiederholen. Das Barometer ist deshalb auch so konzipiert, dass er zukünftig Veränderungen im Bereich der Arbeitsbedingungen in der Schweiz wahrnehmen und abzubilden vermag.

¹ Die Befragung lehnt sich konzeptionell, methodisch und auch inhaltlich an eine vergleichbare Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB an. Weiter sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich und der Stressestudie des Staatssekretariats für Wirtschaft in die Untersuchung eingeflossen. Damit schliesst das «*Barometer Gute Arbeit*» an bestehende Untersuchungen an und es werden übergreifende Vergleiche von einzelnen Aspekten möglich.

2 Einleitung

Die bezahlte Erwerbsarbeit geniesst in unserer Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert. Sie dient nicht nur der materiellen Existenzsicherung sondern geht weit über das hinaus. Allein durch die zeitliche Dimension nimmt die Arbeit einen wichtigen Teil in unseren Leben ein und ist ein wichtiger Faktor für die persönliche Entwicklung. Die Arbeit beeinflusst so auch andere Lebensbereiche und die Qualität der Arbeit - die Arbeitsbedingungen - beeinflussen damit massgeblich unsere Lebensqualität.

Die Erwerbsarbeit strukturiert unser Leben, fördert die Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten, bietet Anerkennung, Wertschätzung und Solidarität und ermöglicht vielfältige soziale Beziehungen durch welche ein soziales Netz entsteht. Arbeit wird so nicht zuletzt auch ein Teil der persönlichen Identität.

Die Arbeitssituation kann aber auch durch negative Belastungen gekennzeichnet sein. Ein geringes Einkommen und Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, schwere körperliche und psychische Anforderungen, fehlende Entwicklungsperspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten oder ein belastendes Betriebsklima sind nur einige Stichworte für Arbeitsbedingungen, die unmittelbar das Wohlbefinden und die Lebensqualität einschränken und mittel- bis langfristig gesundheitsschädigende Wirkung haben können.

Die Qualität der Arbeit ist damit für das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden absolut zentral. Es ist diese Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, welche Arbeit – aus Sicht der Arbeitnehmenden - zu guter oder eben schlechter Arbeit werden lässt.

Eine Arbeitsgestaltung, die insbesondere den Schutz der Gesundheit achtet und eine Ausgewogenheit zwischen Belastung und Entlastung bietet, gehört zu den Kernpunkten von guter Arbeit. Dies deckt sich mit der arbeitswissenschaftlichen Forderung nach einer schädigungslosen und beeinträchtigungsfreien Arbeitsgestaltung. Weiter bedeutet gute Arbeit ein verlässliches Einkommen zu erhalten und eine gewisse Beschäftigungssicherheit zu haben. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit muss ebenso erkennbar sein wie Gestaltungsspielraum vorhanden sein muss, um die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen zu können. Die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch den Vorgesetzten ist genau so entscheidend wie eine von Vertrauen geprägte Beziehung zum Arbeitgeber als Ganzes. Es braucht ausreichend Einflussmöglichkeiten und eine Förderung der beruflichen Entwicklung damit sich eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Generellen und der eigenen Karriere im Speziellen einstellt.

Gute Arbeit ist an diesen Massstäben zu messen. Die Arbeitswelt ist in erster Linie eine Menschenwelt, die Gestaltung muss sich daher an den menschlichen Bedürfnissen, Urteilen und Ansprüchen ausrichten. So sind schliesslich die Arbeitnehmenden die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Mit dem «*Barometer Gute Arbeit*» präsentiert Travail.Suisse ein Instrument, welches geeignet ist die Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden abzubilden. Diese Beurteilung durch die Arbeitnehmenden ist folglich als menschliches Mass für die Bewertung der Arbeit zu verstehen, welches mindestens genau gleichviel Berechtigung hat wie betriebswirtschaftliche Kennzahlen.

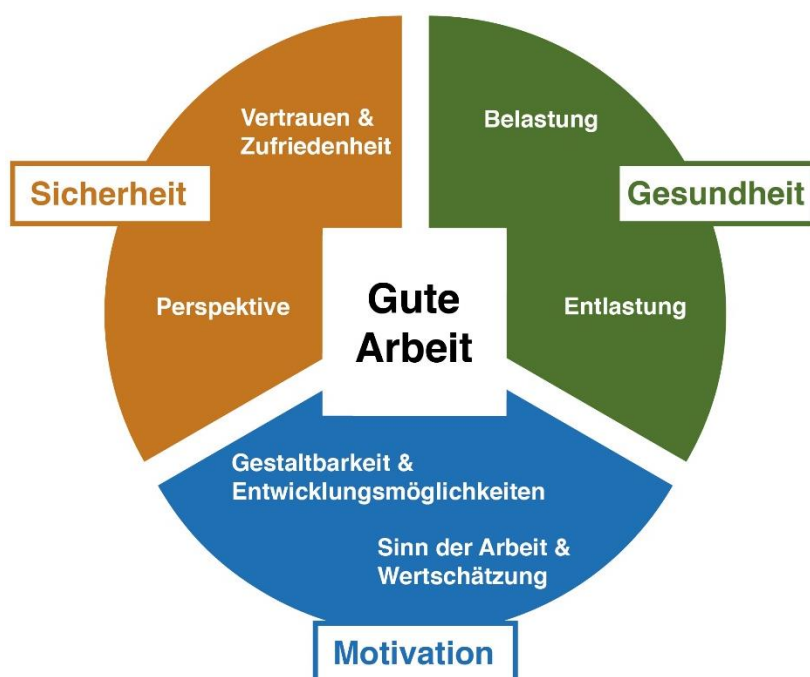
3 Grundidee und Aufbau

Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse zeichnet ein Bild der Arbeitsbedingungen bei den Arbeitnehmenden in der Schweiz. Die Bewertung der Arbeitsbedingungen richtet sich dabei an der Kernfrage nach einer guten Arbeit im Sinne von zukunftsfähiger Arbeit aus. Zukunftsfähige Arbeit soll die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und den Arbeitnehmenden eine gewisse Sicherheit vermitteln. Die Bewertung erfolgt dabei durch die Arbeitnehmenden selbst. Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse misst folglich die Arbeitsqualität am Urteil der Arbeitnehmenden über ihre Arbeitsbedingungen.

Travail.Suisse hat dazu in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule BFH und intervista eine repräsentative Befragung für die Schweiz bei 1500 Arbeitnehmenden durchgeführt (vgl. Anhang I für Eckdaten und Stichprobenzusammensetzung).

Die Umfrage soll der Leitidee folgen, wonach „Gute Arbeit“ für die Arbeitnehmenden bedeutet, dass sie gesund, motiviert und sicher bis zur Pensionierung arbeitsfähig bleiben. Für das «*Barometer Gute Arbeit*» wurden Kriterien der Arbeitsqualität entwickelt, die sowohl die Einkommenssituation und die Arbeitsplatzsicherheit berücksichtigen, als auch die Ressourcenausstattung der Beschäftigten und ihre (Fehl-) Beanspruchungen durch die Arbeitssituation miteinbeziehen. Basierend auf einem Fragenkatalog von 36 Einzelfragen, wurden 20 Kriterien für gute Arbeit gebildet. Diese Kriterien werden den 3 zentralen Dimensionen „Gesundheit“, „Motivation“ und „Sicherheit“ zugeordnet, wobei die drei Dimensionen jeweils aus zwei Teildimensionen bestehen. Einen Überblick über den Fragekatalog, sowie die Kriterien und Dimensionen findet sich in Anhang II. In der Dimension „Gesundheit“ werden belastende und entlastende Faktoren berücksichtigt. Die Dimension „Motivation“ deckt Sinnstiftung der Arbeit und Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden ab. Und die Perspektive der Arbeitnehmenden und das Vertrauen in die Arbeitgeber werden in der Dimension „Sicherheit“ bewertet. Der schematische Aufbau des «*Barometers Gute Arbeit*» von Travail.Suisse ist in Grafik 3 ersichtlich.

Grafik 3: Schematische Darstellung «Barometer Gute Arbeit».



Die Arbeitswelt ist in erster Linie eine Menschenwelt, die Gestaltung muss sich daher an den menschlichen Bedürfnissen, Urteilen und Ansprüchen orientieren. Schliesslich sind die Arbeitnehmenden die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Damit wird auf das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept Bezug genommen, welches in den Arbeitswissenschaften über eine lange Tradition verfügt und bereits etliche Erweiterungen erfahren hat.² Demnach sind Belastungen alle Faktoren, die von außen auf den Menschen einwirken und so einen Einfluss auf die arbeitstätige Person haben. Dem Begriff Belastung kommt in diesem arbeitswissenschaftlichen Konzept eine neutrale Bedeutung zu, der häufig synonym zum Begriff der Anforderung verwendet wird. Aus den Belastungseinwirkungen resultieren Beanspruchungen, die subjektiv von den Betroffenen wahrgenommen und bewertet werden. Es ist dies die spezifische Inanspruchnahme des Menschen durch die Arbeit und die Arbeitssituation. Dabei wird grob zwischen körperlichen, emotionalen und mentalen Beanspruchungen unterschieden.

Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse stellt die Beurteilung durch die Arbeitnehmenden ins Zentrum. Es sind folglich nicht nur die Arbeitssituationen in ihrer Intensität zu erfragen, sondern insbesondere deren Erleben und Bewertung durch die Betroffenen. Das heisst, Intensitäten von physischen, psychischen und emotionalen Belastungsdimensionen müssen getrennt von deren subjektiver Bewertung und Erleben erfragt werden. In der Befragung wurde dies umgesetzt, indem in einer ersten Teilfrage, die Häufigkeit (nie, selten, oft, sehr häufig), resp. das Mass (gar nicht, in geringem Mass, in hohem Mass, in sehr hohem Mass) einer Arbeitssituation [der Belastung im wissenschaftlichen Sinn] abgeklärt wurde. In der zweiten Teilfrage wurde die Auswirkung [Beanspruchung im wissenschaftlichen Sinn] auf die Arbeitnehmenden beurteilt. Auch dabei wurde in der Befragung der Ausdruck Belastung verwendet. Hier allerdings in einem umgangssprachlichen Sinn und damit als negativ behaftete Beurteilung der Arbeitssituation (der vollständige Fragenkatalog ist in Anhang II abgebildet). Die so entstehenden Antwortmuster der Befragung werden Werten zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei 100 optimaler Arbeit entspricht und ein tieferer Wert mit einer schlechteren Beurteilung durch die Arbeitnehmenden einhergeht. Um hier effektiv die Beurteilung durch die Arbeitnehmenden abzubilden, ist vor allem die zweite Teilfrage für die Wertzuweisung verantwortlich (eine detaillierte Beschreibung der Indexbildung findet sich in Anhang III). Die unterschiedlichen Werte der verschiedenen Kriterien zeichnen so einerseits ein erstes Bild der Bewertung der Arbeitsbedingungen und sind ein Anhaltspunkt dafür, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Andererseits wird so eine Grundlage geschaffen, welche es ermöglicht die Veränderungen der einzelnen Kriterien über die Zeit zu beobachten.

Die Befragung lehnt sich konzeptionell, methodisch und auch inhaltlich an eine vergleichbare Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB an.³ Weiter sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich⁴ und der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft⁵ in die Untersuchung eingeflossen. Damit schliesst das «*Barometer Gute Arbeit*» an bestehende Untersuchungen an und es werden übergreifende Vergleiche von einzelnen Aspekten möglich.

² Vgl. Rohmert W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 38, S. 193-200.

Vgl. Euler H.P. (1991). Das ergonomische und sozialwissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Konzept – Ein Versuch der Integration. In: Rühmann H. (Hrsg.). Die Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis. Dokumentation Arbeitswissenschaft, Bd. 29, S.129-136.

³ Vgl. DGB-Index Gute Arbeit. www.index-gute-arbeit.dgb.de

⁴ Vgl. Schweizer HR-Barometer. www.hr-barometer.uzh.ch

⁵ Vgl. Stressstudie 2010. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de>

4 Die drei Dimensionen

4.1 Gesundheit

Bei der Bewertung der Arbeit, ist die Dimension „Gesundheit“ absolut zentral. Wir gehen hier von einem positiven Arbeitsbegriff aus, welcher die Arbeit als einen wichtigen Teil der persönlichen Identität versteht. Es wird damit an einer Maxime der Ottawa-Charta⁶ der Weltgesundheitsorganisation (WHO) angeknüpft, wonach Arbeit so zu organisieren ist, dass sie als Quelle der Gesundheit fungiert. Demnach sollte die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.

Mit der Unterteilung in die Teildimensionen *Belastung* und *Entlastung*, wird deutlich, dass eine spezifische Arbeit oder ein spezifischer Arbeitsplatz sowohl belastend (i.S.v. negativ) wie auch entlastend (i.S.v. positiv) auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden einwirken kann. Der eigentliche Effekt auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden entsteht somit aus der Kombination der beiden Teildimensionen. Die Teildimension *Belastung* umfasst in dieser Untersuchung fünf Kriterien. Es wird dabei zwischen der **körperlichen**, der **psychischen** und der **zeitlichen Belastung** unterschieden.

Während die **körperliche Belastung** direkt über die Häufigkeit des Auftretens von körperlich schwerer Arbeit, resp. ungünstiger Körperhaltung während der Arbeit beurteilt wird, stützt sich die **psychische Belastung** auf das Gefühl der emotionalen Dissonanz, resp. der emotionalen Erschöpfung. Mit emotionaler Dissonanz wird der Zustand beschrieben, wenn bei der Aufgabenerfüllung der als unangenehm empfundene Zwang herrscht, Gefühle nach aussen zu zeigen, die nicht mit den tatsächlichen Gefühlen übereinstimmen. Emotionale Dissonanz existiert als Belastung hauptsächlich im Dienstleistungsbereich, beim Umgang mit Kunden, Klienten oder Patienten. Das Kriterium für die **emotionale Erschöpfung** wird aus dem Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptiert.⁷

Die **zeitliche Belastung** ergibt sich aus der Häufigkeit von geleisteten Überstunden, der Erreichbarkeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten und dem Absolvieren von überlangen Arbeitstagen. Überstunden sind relevant, da sie neben den Belastungen aus den normalen Arbeitszeiten gewissermassen wie eine zusätzliche Belastung wirken. Ausserdem ist die Leistung von Überstunden in der Schweiz stark verbreitet, so haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz im Jahr 2013 beinahe 200 Millionen Überstunden geleistet. Es entspricht dies nicht nur einem „Gegenwert“ von beinahe 100'000 Vollzeitstellen, sondern auch einer Zunahme von deutlich über 10% gegenüber 2005.⁸ Die Erreichbarkeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten ist im Zusammenhang mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten verstärkt zu einem Thema geworden. In diversen Studien sind die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit durch die ständige Erreichbarkeit nachgewiesen. Eine weitere Quelle von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit sind die überlangen Arbeitstage. Unter überlangen Arbeitstagen versteht man eine Arbeitstätigkeit von mehr als 10 Stunden pro Tag. Diese Grenze wurde gewählt, da ein sprunghaftes Ansteigen des Unfallrisikos ab dieser Tagesarbeitszeit wissenschaftlich belegt ist.⁹ Ausserdem belegt eine Studie¹⁰ aus Deutschland auf Basis von Daten aus über 50'000 Arbeitnehmenden den Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und Gesundheitsbeschwerden wie z.

⁶ WHO. Ottawa Charter for Health Promotion. 1986

⁷ Vgl. Büssing A, Perrar KM (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D).

⁸ Vgl. Bundesamt für Statistik. Arbeitsvolumenstatistik.

⁹ Einen Überblick über den Forschungsstand zum Zusammenhang von Arbeitsdauer und Unfallrisiko findet sich in: Letzel, S., Nowak, D.: Handbuch für Arbeitsmedizin, ecomed, 2012.

¹⁰ Vgl. Wirtz et. al. (2009). Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

B. Herz-Kreislaufkrankungen oder Schlafstörungen. Überlange Arbeitstage beeinträchtigen damit die Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden negativ.

Als weiteres Kriterium ist der **Präsentismus** in der Teildimension *Belastung* aufgeführt. Unter Präsentismus wird das Erscheinen am Arbeitsplatz trotz Krankheit verstanden. Dies ist bei ansteckenden Krankheiten nicht nur für die Arbeitnehmenden relevant, welche trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen, sondern gefährdet auch die gesunden Arbeitnehmenden. Ausserdem wirkt sich Präsentismus auch auf die Arbeitgeber aus. Es gibt Schätzungen, welche die finanziellen Kosten durch krank zur Arbeit erscheinende Arbeitnehmende höher beziffern, als die Kosten durch Fehlzeiten kranker Arbeitnehmenden.¹¹ So entsteht durch Präsentismus nicht zuletzt auch ein volkswirtschaftlicher Schaden.¹²

Stress stellt das letzte Kriterium in der Teildimension *Belastung* dar. Dabei geben die Arbeitnehmenden direkt die Häufigkeit des Stressempfindens an. Dies wird noch zusätzlich mit der Häufigkeit des Auftretens von Termindruck und des Unterbruchs der Arbeit, wegen einer anderen, unvorhergesehenen Arbeit ergänzt. Da Stress ein sehr vielschichtiges und komplexes Phänomen ist, sind auch in anderen Kriterien Fragen enthalten, welche man dem Bereich Stress zuordnen könnte. Es wurden hier zwei Belastungsfaktoren gewählt, welche in den Ergebnissen der Stressstudie des SECO als häufigster und dritthäufigster Belastungsfaktor ausgewiesen werden.¹³

Die Teildimension *Entlastung* besteht aus den drei Kriterien **Erholungszeit**, **Gesundheitsförderung** durch den Arbeitgeber und Einflüsse am **Arbeitsplatz**. Beim **Arbeitsplatz** wird dabei zwischen der Ausstattung des konkreten Arbeitsplatzes und den Umwelteinflüssen um den Arbeitsplatz unterschieden. Das Kriterium **Erholungszeit** deckt drei zeitliche Dimensionen ab. Die Arbeitnehmenden beurteilen sowohl die Erholungszeit pro Arbeitstag (i.S.v. Pausen pro Tag), als auch pro Woche (i.S.v. freier Zeit pro Woche), als auch pro Jahr (i.S.v. freien Tagen und Ferien pro Jahr). Stimmt das Ausmass an Erholungszeit, kann eine Entlastung der Belastung durch die Arbeitstätigkeit erreicht werden, was einen positiven Einfluss auf die Gesundheit hat. Als drittes Kriterium beurteilen die Arbeitnehmenden die Massnahmen zur **Gesundheitsförderung** durch die Arbeitgeber. Dabei stellt sich einerseits die Frage, ob überhaupt Massnahmen vom Arbeitgeber existieren und falls ja, ob diese als ausreichend beurteilt werden. Massnahmen zur **Gesundheitsförderung** sind insofern relevant, da damit offensichtlich wird, dass die negativen Auswirkungen der Arbeitstätigkeit nicht einfach bei den Arbeitnehmenden verbleiben, sondern dass die Arbeitgeber sich ihrer Verantwortung für den Gesundheitszustand der Arbeitnehmenden bewusst sind. Es entspricht dies dem umfassenden Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, wie er in Art. 6 des Arbeitsgesetzes postuliert wird.¹⁴ Nicht zuletzt weist die OECD in einem Bericht¹⁵ auf den Handlungsbedarf in der Schweiz im Bereich der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz hin. Darin wird der Schweiz im Vergleich mit anderen Ländern in Europa, insbesondere bei der Prävention von psychosozialen Belastungen, kein gutes Zeugnis ausgestellt.

¹¹ Vgl. Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers.

¹² Vgl. Henneberger F., Gämperli M.(2014). Präsentismus: Ein kurzer Überblick über die ökonomische Relevanz eines verbreiteten Phänomens. Nr. 129 der Reihe DISKUSSIONSPAPIERE des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen

¹³ Stressstudie 2010. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. SECO.

¹⁴ In Art. 6, Abs. 1 ArG: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.“

¹⁵ Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz. 2014. OECD

4.2 Motivation

Die zweite Dimension dieser Untersuchung ist die „Motivation“. Motivation ist ein zentraler Begriff, welchen die Arbeitnehmenden bei der Bewertung ihrer Arbeit berücksichtigen. Nur wenn die Motivation bei der Arbeitstätigkeit aufrechterhalten werden kann, ist die Arbeit auch zukunftsfähig. Nicht zuletzt dank der Motivation ist Arbeit viel mehr als Existenzsicherung und wird zu einem Teil der persönlichen Identität. Wertschätzung, persönliche Entwicklung und die Sinnhaftigkeit der Arbeit haben einen positiven Einfluss auf unser Wohlempfinden. Motivation ist ein sehr komplexer Begriff und Arbeitsmotivation stellt ein weites Forschungsfeld dar. Eine solche umfassende Sichtweise ist hier nicht möglich. Die Dimension „Motivation“ wird mit den zwei Teildimensionen *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* sowie *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* abgedeckt.

In der Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* sind drei Kriterien, welche je einer eigenen Ebene zugeordnet werden. Das Kriterium **gesellschaftliche Ebene** deckt gewissermassen die Makroebene ab. Dabei wird am direktesten die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit bewertet, indem deren Beitrag für die Gesellschaft beurteilt wird. Das Kriterium **betriebliche Ebene** stellt die Mesoebene dar. Dabei wird das Verhältnis zwischen dem Betrieb, resp. dem Vorgesetzten und dem einzelnen Arbeitnehmenden beurteilt. Hier bewerten die Arbeitnehmenden die erfahrene Wertschätzung direkt durch den Vorgesetzten und indirekt als rechtzeitige Information über Entscheide und Veränderungen innerhalb des Unternehmens. Das Kriterium **individuelle Ebene** schliesslich entspricht der Mikroebene. Hier beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Identifikation mit der eigenen Arbeit.

In der Teildimension *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* finden sich ebenfalls drei Kriterien. Im Kriterium **Gestaltungsmöglichkeiten** beurteilen die Arbeitnehmenden ihren Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Gestaltung der Arbeitszeiten. Es wird damit der Handlungsspielraum der Arbeitnehmenden beurteilt. Unter Handlungsspielraum wird hier der Freiraum verstanden, der es den Arbeitnehmenden erlaubt die Wahl der Arbeitsmittel und die zeitliche Organisation eigenverantwortlich vorzunehmen, um die beruflichen Aufgaben zu bewältigen. In Einklang mit der Handlungsregulationstheorie¹⁶ wird erwartet, dass ein grösserer Handlungsspielraum sich positiv auf die Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmenden auswirkt. Auch die **Vereinbarkeit** stellt ein Kriterium für gute Arbeit dar. Damit ist die Vereinbarkeit der eigenen Arbeit mit dem Privatleben gemeint. Dieses wird hier in einem breiten Verständnis berücksichtigt und umfasst neben der Familie auch Freunde und Hobbys. Beim Kriterium **Entwicklungsmöglichkeiten** stehen die Aufstiegsmöglichkeiten im gleichen Unternehmen sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber im Zentrum. Aufstiegschancen sind aus Sicht der Karriereentwicklung wichtig und beeinflussen so, ob eine Arbeit als zukunftsfähig wahrgenommen wird. Die Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber ist relevant im Kontext der Diskussion um lebenslanges Lernen und den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Gute Arbeit bedeutet auch, dass der Arbeitnehmer nicht die alleinige Verantwortung für den Erhalt seiner Arbeitsmarktfähigkeit hat, sondern dass er dabei vom Arbeitgeber unterstützt wird.

4.3 Sicherheit

Neben der Wahrung der Gesundheit und der Aufrechterhaltung der Motivation ist „Sicherheit“ die dritte Dimension dieser Untersuchung. Dabei wird Sicherheit nicht ausschliesslich im engen Verständnis von kurzfristiger Arbeitsplatzsicherheit verstanden. Selbstverständlich ist die kurzfristige Sorge den Arbeitsplatz zu verlieren für die Arbeitnehmenden zentral. Damit eine Arbeit als gute Arbeit bewertet werden

¹⁶ Für einen Überblick siehe Ulich; E. Arbeitspsychologie. 1998.

kann, sind aber eine mittelfristige Arbeitsplatzsicherheit und eine langfristige Perspektive ebenso entscheidend, wie eine grundsätzliche Arbeits- und Karrierezufriedenheit sowie Vertrauen in den Arbeitgeber. Nicht zuletzt kommt hier auch dem Einkommen eine wichtige Bedeutung zu. Dieses breite Verständnis der Dimension Sicherheit wird in der Untersuchung mit den beiden Teildimensionen *Vertrauen und Zufriedenheit* sowie *Perspektive* abgedeckt.

In der Teildimension *Vertrauen und Zufriedenheit* finden sich drei Kriterien. Im Kriterium **Vertrauen** beurteilen die Arbeitnehmenden wie ehrlich und vertrauensvoll sie ihren Arbeitgeber erleben und ob sie sich von ihm fair behandelt fühlen. Vertrauen ist für die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein zentraler Aspekt. Nicht zuletzt fördert Vertrauen die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer und erhöht die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmenden. Die negativen Auswirkungen von Misstrauen in Arbeitsbeziehungen sind in einem Schwerpunkt des HR-Barometers von 2012 dargestellt.¹⁷ Ob die Arbeit von den Arbeitnehmenden als gute Arbeit im Sinne von zukunftsfähiger Arbeit eingeschätzt wird, hängt nicht zuletzt mit der Arbeitszufriedenheit ab. Arbeitszufriedenheit ist wieder ein komplexer Begriff, welcher in seiner ganzheitlichen Bedeutung als Querschnitt in den meisten Kriterien dieser Untersuchung zu verorten ist. Dennoch wurde auch das Kriterium **Zufriedenheit** in diese Untersuchung aufgenommen, welches die Arbeitnehmenden ganz direkt ihre Arbeits- und Karrierezufriedenheit beurteilen lässt. Als drittes Kriterium wird auch noch das **Einkommen** berücksichtigt. Dabei beurteilen die Arbeitnehmenden, ob sie ihr Einkommen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung für angemessen halten.

Auch in der Teildimension *Perspektive* wird der Bereich Arbeitsplatzsicherheit mit drei Kriterien zu drei zeitlichen Horizonten bewertet. Die **kurzfristige** Arbeitsplatzsicherheit berücksichtigt die direkte Sorge, den Arbeitsplatz demnächst zu verlieren. Dabei ist es irrelevant, ob die Sorge auf tatsächlich angekündigten Stellenabbau zurückgeht oder es sich um eine subjektive Arbeitsplatzunsicherheit handelt. Die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz ist für die Arbeitnehmenden sehr belastend. Dies nicht nur, weil die finanzielle Existenz in Frage gestellt sein kann, sondern auch weil es zu einem Verlust von Anerkennung, Sinn, Zeitstruktur und Identität führen kann. Eine deutsche Studie konnte zeigen, dass Personen, die befürchteten ihre Arbeitsstelle zu verlieren das Gesundheitssystem häufiger beanspruchen, mehr Medikamente konsumieren, einen höheren Body Mass Index (BMI) und höhere Depressivitätswerte aufweisen.¹⁸

Neben der **kurzfristigen** Sorge um den Arbeitsplatz steht für die Arbeitnehmenden auch die **mittelfristige** Arbeitsplatzsicherheit im Zentrum. Dabei bewerten die Arbeitnehmenden einerseits ihre Arbeitsmarktmobilität indem sie ihre individuellen Möglichkeiten einschätzen, bei Verlust der jetzigen Arbeitsstelle eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. Andererseits wird der Einfluss der Arbeitnehmenden auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz sowie die erwartete Zunahme der Arbeitsbelastung bewertet. Es werden damit die beiden für die Arbeitnehmenden wichtigsten Aspekte des Modells der multidimensionalen Arbeitsplatzunsicherheit aus dem HR-Barometer abgedeckt.¹⁹

Als drittes Kriterium wird die **langfristige** Perspektive betrachtet. Dabei bewerten die Arbeitnehmenden die Möglichkeit ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben.

¹⁷ Vgl. HR-Barometer 2012.

¹⁸ Vgl. Haupt, C. M. (2001). Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheitsverhalten in einer bevölkerungsrepräsentativen Studie. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.).

¹⁹ Vgl. HR-Barometer 2014; S. 60.

5 Ergebnisse

Lesehilfe zu den Ergebnissen

Im Kapitel Ergebnisse ist zwischen zwei verschiedenen Arten von Ergebnissen zu unterscheiden.

Einerseits werden die Ergebnisse zu den Dimensionen und Teildimensionen (Kap. 5.1), dem Überblick über sämtliche Kriterien (Grafik 6) sowie den Zusammenfassungen der Kriterien der einzelnen Dimensionen (Grafik 7, Grafik 11 und Grafik 14) als **Ergebnisse mit Indexwerten** präsentiert. Diese Werte bilden die Gesamtheit aller Antworten der Arbeitnehmenden ab. Sie zeigen somit auf, welche Dimensionen, Teildimensionen und Kriterien durch die Arbeitnehmenden besser und welche schlechter beurteilt wurden und erlauben einen Vergleich der verschiedenen Bereiche untereinander.

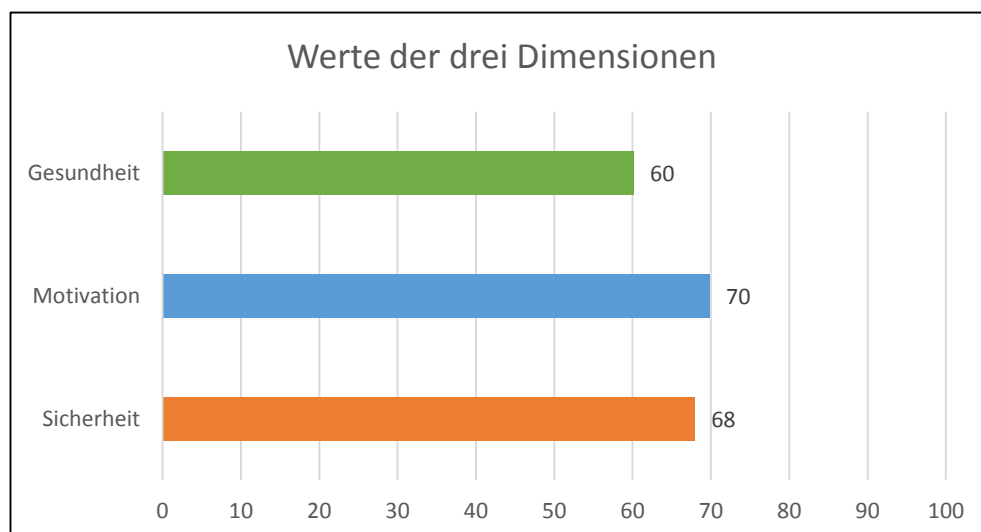
Andererseits werden bei der Präsentation der einzelnen Kriterien direkte Ergebnisse aus der Befragung präsentiert. Dabei werden **Prozentangaben** verwendet, als Anteile der Arbeitnehmenden, welche entsprechende Fragen so beantwortet haben. Solche Ergebnisse finden sich in den Grafiken 8,9,10,12,13,15,16,17,18 sowie im Beschrieb der Ergebnisse der einzelnen Kriterien. Diese Ergebnisse können direkt als Anteile der gesamten Erwerbsbevölkerung interpretiert werden.

Die hier präsentierten Ergebnisse stellen eine Auswahl dar. Während die Ergebnisse für sämtliche Arbeitnehmenden auf Ebene der Kriterien vollständig wiedergegeben werden, finden Ergebnisse nach Teilgruppen der Befragung nur dann Niederschlag, wenn sie statistische Signifikanz erreichen [Signifikanztests der Mittelwerte ($p < .05$)].

5.1 Ergebnisse der Dimensionen und Teildimensionen

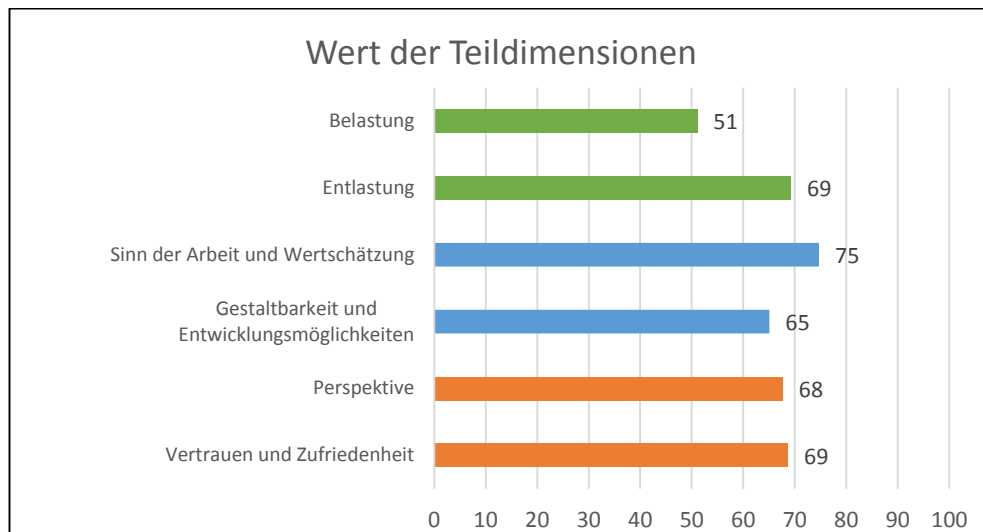
Grafik 4 stellt die Bewertung der drei Dimensionen von guter Arbeit durch die Arbeitnehmenden dar. Es ist offensichtlich, dass die Dimension „Gesundheit“ mit einem Indexwert von 60 deutlich schlechter abschneidet als die Dimension „Motivation“, welche einen Wert von 70 erhält. Die Dimension „Sicherheit“ wird mit einem Wert von 68 zwischen den beiden anderen Dimensionen bewertet.

Grafik 4: Indexwerte der drei Dimensionen



Betrachtet man die Resultate der Teildimensionen, wird klar, dass die Arbeitnehmenden die Dimension „Gesundheit“ in erster Linie aufgrund der aus der Arbeitstätigkeit erwachsenden Belastungen als problematisch bewerten. Wie aus Grafik 5 ersichtlich, wird die Teildimension *Belastung* mit einem Wert von 51 nicht nur schlechter als die Teildimension *Entlastung* bewertet, sondern fällt in der Bewertung der Arbeitnehmenden auch deutlich von den anderen Teildimensionen ab. Die gute Bewertung der Dimension „Motivation“ ergibt sich hauptsächlich durch die Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*, welche den höchsten Wert der sechs Teildimensionen erhält. Die Teildimension *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* wird dagegen mit einem Wert von 65 deutlich schlechter beurteilt. Die beiden Teildimensionen der Dimension „Sicherheit“, *Perspektive* sowie *Vertrauen und Zufriedenheit* werden dagegen beinahe gleichwertig beurteilt.

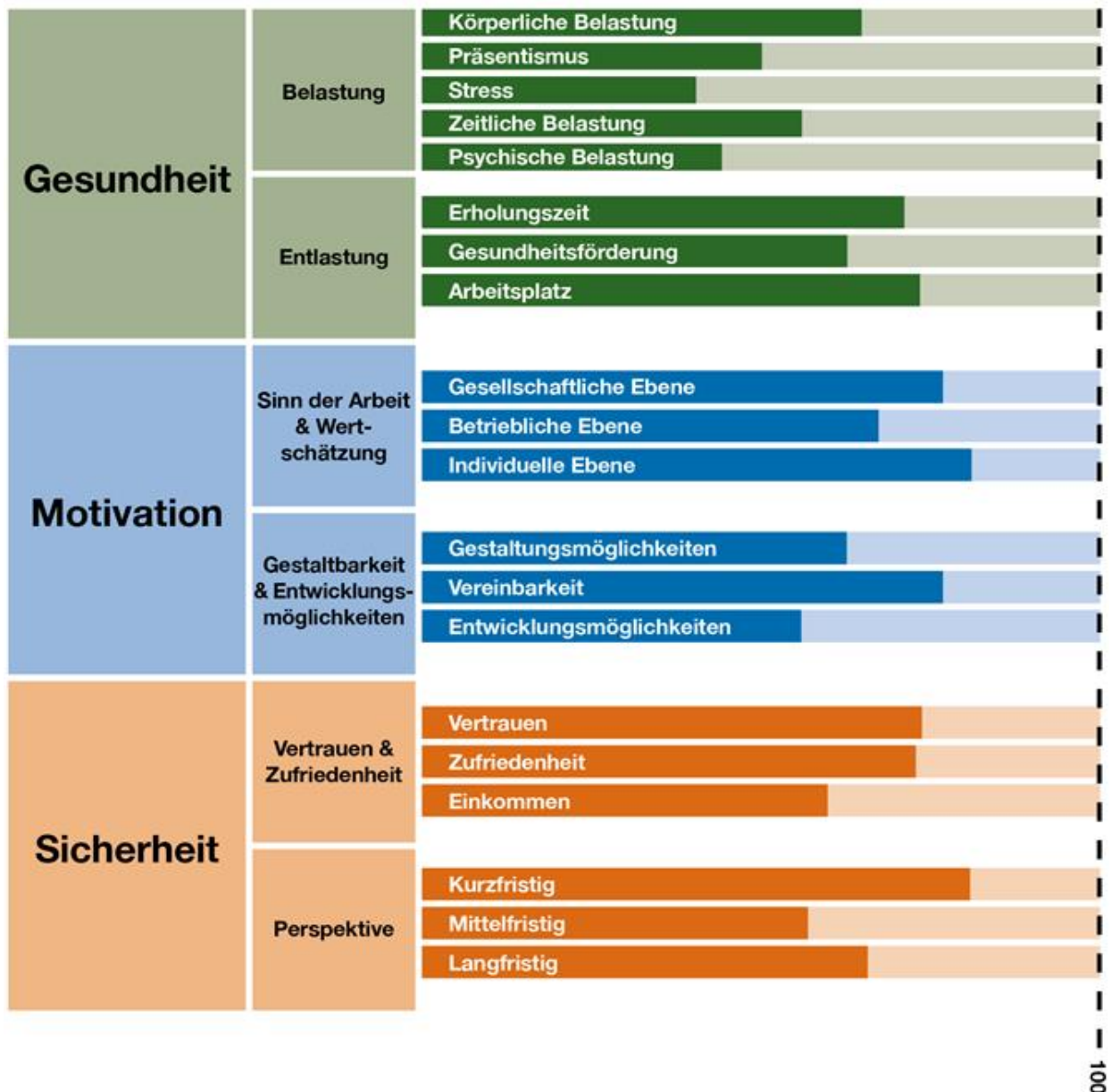
Grafik 5: Indexwert der sechs Teildimensionen



5.2 Ergebnisse der Kriterien

Einen Gesamtüberblick über die Bewertung der 20 Kriterien durch die Arbeitnehmenden findet sich in Grafik 6. Dabei bildet die Länge der Balken bei den einzelnen Kriterien die unterschiedlichen Indexwerte der verschiedenen Kriterien ab. Je länger ein Balken ist, desto positiver wurde das Kriterium durch die Arbeitnehmenden beurteilt und folglich je kürzer ein Balken ist, desto negativer wurde das entsprechende Kriterium beurteilt.

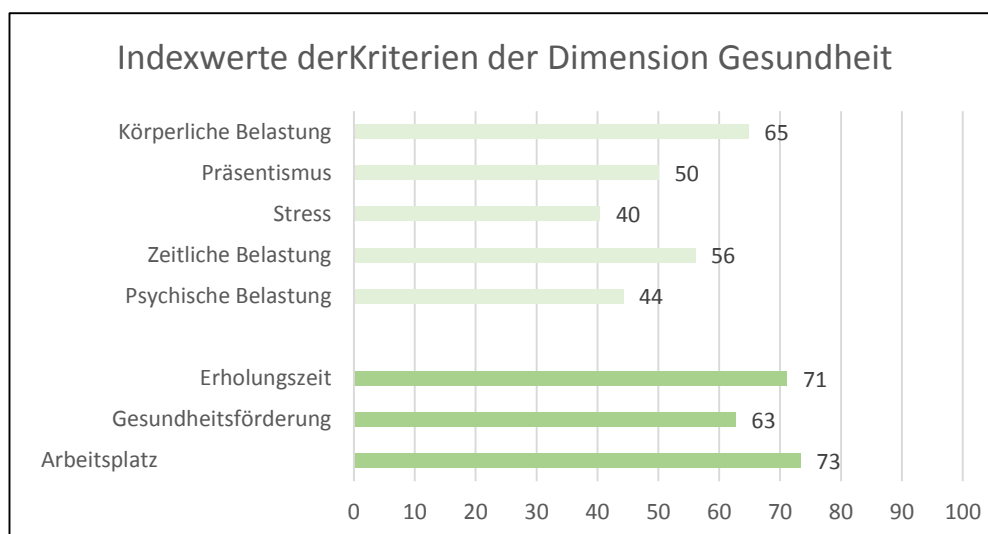
Grafik 6: Überblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien



5.2.1 Kriterien der Dimension „Gesundheit“

Wie im letzten Kapitel ausgeführt ist die Dimension „Gesundheit“ die am schlechtesten bewertete Dimension, wobei sich dieses Ergebnis hauptsächlich durch die Belastungskomponenten ergibt. Werden die 8 Kriterien der Dimension Gesundheit betrachtet, klärt sich das Bild weiter. In Grafik 7 sind die Ergebnisse der 8 Kriterien ersichtliche.

Grafik 7: Indexwerte der Kriterien aus der Dimension „Gesundheit“



Teildimension Belastung

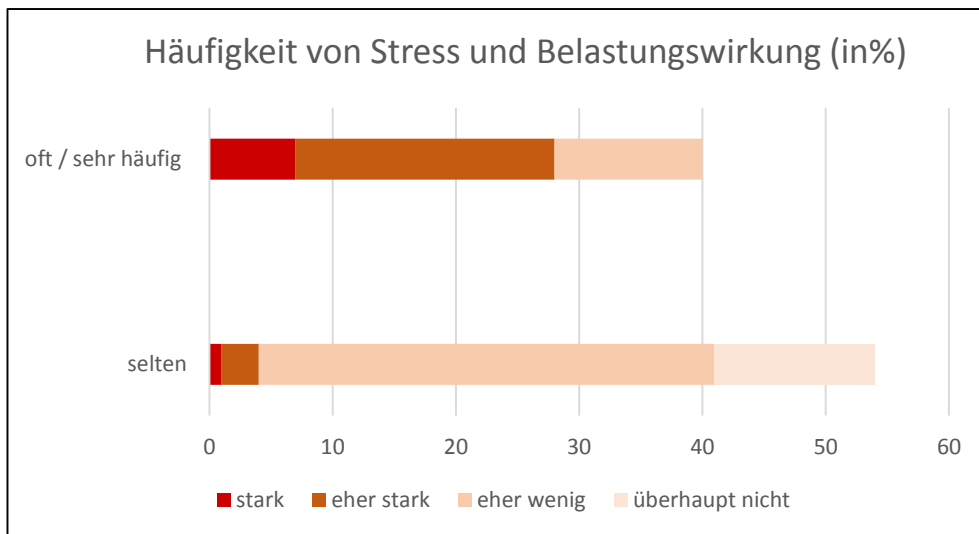
Von den Kriterien der Teildimension *Belastung* erreicht einzig die **körperliche Belastung** den Durchschnittswert von 65, die anderen vier Kriterien fallen deutlich ab. **Stress**, **psychische Belastung** und **Präsentismus** erhalten die tiefsten Beurteilungen überhaupt in der Untersuchung. Und auch das Kriterium **zeitliche Belastung** gehört mit einem Wert von 56 zu den Bereichen, welche am weitesten von optimalen Arbeitsbedingungen entfernt sind.

Die **körperliche Belastung** zeigt, dass körperlich schwere Arbeit für die meisten Arbeitnehmenden nicht (mehr) oder nur selten zum Arbeitsalltag gehören. Lediglich 17% sind davon oft oder sehr häufig betroffen. Deutlich verbreiteter sind dagegen ungünstige Körperhaltungen, welche bei der Ausübung der Berufstätigkeit eingenommen werden müssen. 38% der Beschäftigten geben an, oft oder sehr häufig eine ungünstige Körperhaltung einzunehmen. Wenig überraschend korreliert das Kriterium **körperliche Belastung** mit dem Bildungsstand der Arbeitnehmenden. Personen mit einem Abschluss der obligatorischen Schule sind stärker mit körperlicher Belastung konfrontiert als Personen mit einem Abschluss auf Sekundärstufe II; diese wiederum stärker als Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe.

Unter **Präsentismus** versteht man das Arbeiten trotz Krankheit. Dieses Kriterium gehört zu den drei am schlechtesten beurteilten Kriterien der gesamten Untersuchung. 30% der Beschäftigten geben an, dass sie oft oder sehr häufig arbeiten auch wenn sie krank sind und lediglich 19% stehen bei Krankheit nie im Einsatz.

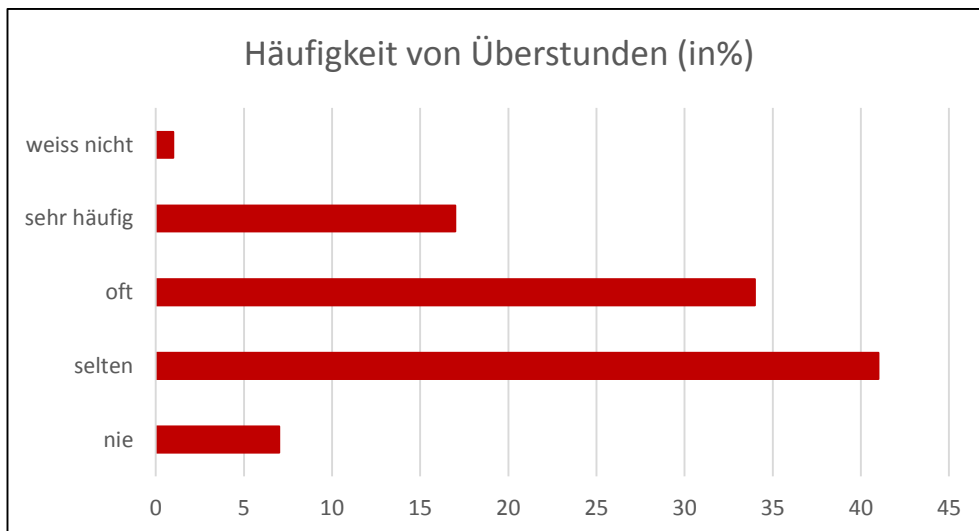
Stress weist mit einem Indexwert von 40 den tiefsten Wert der gesamten Untersuchung aus. Es ist folglich dieser Bereich, in welchem die Arbeitnehmenden der Schweiz am meisten Potenzial für eine Optimierung ihrer Arbeitsbedingungen sehen. 40% der Beschäftigten fühlen sich durch ihre Arbeit oft oder sehr häufig gestresst. Stress tritt aber nicht nur häufig auf, sondern stellt auch eine grosse Belastung für die betroffenen Arbeitnehmer dar. In Grafik 8 ist die Häufigkeit dargestellt, sowie die daraus resultierende Belastung.

Grafik 8: Häufigkeit und Belastungswirkung von Stress



Auch die **zeitliche Belastung** wird von den Arbeitnehmenden kritisch beurteilt. In Grafik 9 ist ersichtlich, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten oft oder sehr häufig Überstunden leistet und lediglich eine Minderheit nie mehr als die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden im Einsatz steht.

Grafik 9: Häufigkeit von Überstunden



Aber auch die Erreichbarkeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten und überlange Arbeitstage (Arbeitstage mit mehr als 10 Stunden Arbeitszeit) gehört für mehr als zwei Drittel, resp. drei Viertel der Beschäftigten zur Arbeitsrealität.

Die **psychische Belastung** erhält von den Beschäftigten den zweitschlechtesten Wert der gesamten Untersuchung. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in der Schweiz ist am Arbeitsplatz gezwungen, oft oder sehr häufig Gefühle zu zeigen, die nicht mit dem eigentlichen Empfinden übereinstimmen. Ebenfalls mehr als ein Drittel fühlt sich nach einem Arbeitstag oft oder sehr häufig emotional erschöpft, während lediglich 7% nie davon betroffen sind.

Teildimension Entlastung

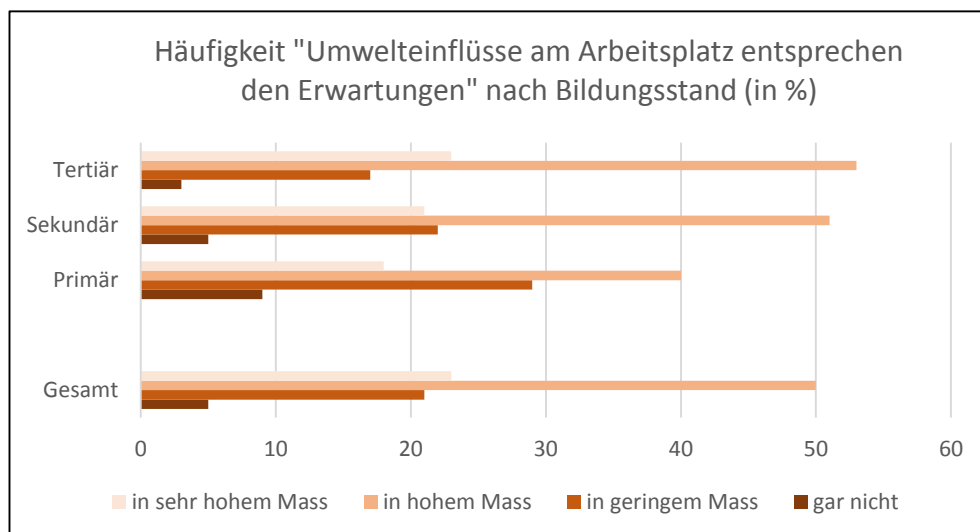
Im Vergleich mit den Kriterien der Teildimension *Belastung* werden die Kriterien der Teildimension *Entlastung* durch die Arbeitnehmer positiver beurteilt. Die Kriterien **Erholungszeit** sowie **Arbeitsplatz** erzielen Werte über 70; weniger positiv und insgesamt sogar leicht unterdurchschnittlich wird das Kriterium **Gesundheitsförderung** bewertet.

Das Kriterium **Erholungszeit** erzielt einen leicht überdurchschnittlichen Wert. Es ist dies Ausdruck davon, dass jeweils knapp drei Viertel der Beschäftigten ihre Erholungszeit sowohl während eines Arbeitstages (in Form von Pausen), als auch während einer Arbeitswoche (in Form von freier Zeit pro Woche), als auch eines Arbeitsjahres (in Form von Ferien und freien Tagen) als ausreichend beurteilen. Andererseits verbleibt ein Viertel der Beschäftigten, für die dies gar nicht oder nur in geringem Mass zutrifft. Wird die Erholungszeit als mangelhaft beurteilt, wird dies grossmehrheitlich als starke oder eher starke Belastung wahrgenommen.

Das Kriterium **Gesundheitsförderung** fällt in der Teildimension deutlich von den anderen beiden Kriterien ab, der Wert ist insgesamt sogar unterdurchschnittlich. Für 14% der Arbeitnehmenden halten die Arbeitgeber keine Massnahmen zur Gesundheitsförderung bereit und für weitere 29% reichen die getroffenen Massnahmen gar nicht oder nur in geringem Mass aus.

Das Kriterium **Arbeitsplatz** erzielt innerhalb der Teildimension *Entlastung* den höchsten Wert. Es ist dies Ausdruck dafür, dass sowohl die Ausstattung des Arbeitsplatzes, wie auch die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz von den Arbeitnehmenden mehrheitlich als wenig problematisch eingeschätzt werden. Dennoch entsprechen die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz gar nicht oder nur in geringem Mass den Erwartungen von über einem Viertel (26%) der Beschäftigten. Auffällig der Zusammenhang zum Bildungsstand der Arbeitnehmenden. Je tiefer das Ausbildungsniveau, desto schlechter wird das Kriterium **Arbeitsplatz** bewertet und desto stärker wird dies auch als Belastung wahrgenommen. Grafik 10 zeigt diesen Zusammenhang zum Bildungsstand auf.

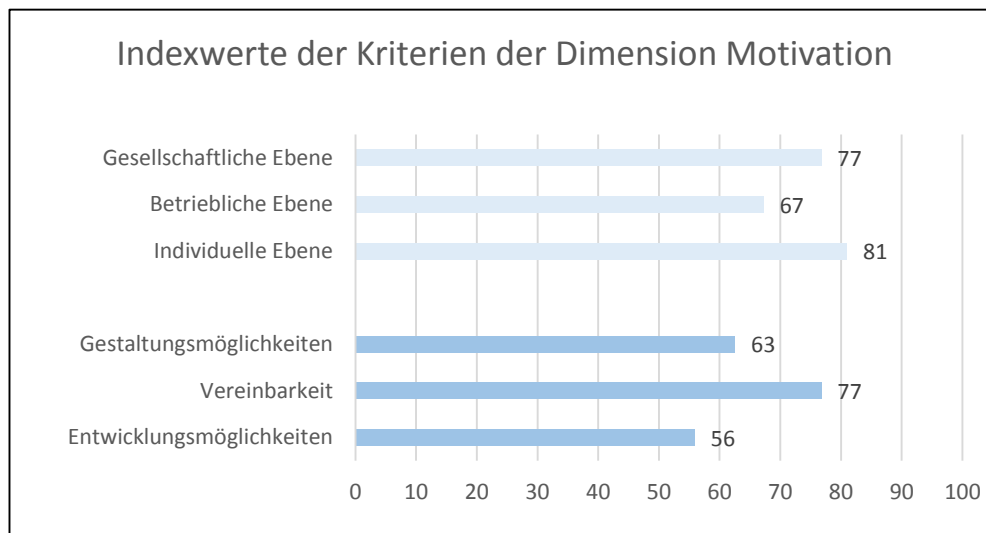
Grafik10: Zufriedenheit mit Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz nach Bildungsstand



5.2.2 Kriterien der Dimension „Motivation“

Die Dimension „Motivation“ wird von den drei Dimensionen am besten bewertet, wobei insbesondere die Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* zu diesem positiven Resultat beiträgt. Für die zweite Teildimension *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* resultiert nur eine durchschnittliche Beurteilung. In Grafik 11 sind die Ergebnisse der sechs Kriterien der Dimension „Motivation“ abgebildet.

Grafik 11: Indexwerte der Kriterien aus der Dimension „Motivation“



Teildimension Sinn der Arbeit & Wertschätzung

Die beiden Kriterien **gesellschaftliche Ebene** und **individuelle Ebene** werden durch die Arbeitnehmenden positiv beurteilt und verzeichnen Werte, welche zu den drei höchsten der gesamten Untersuchung zählen. Auch das Kriterium **betriebliche Ebene** wird insgesamt überdurchschnittlich beurteilt, fällt in dieser Teildimension aber doch etwas ab.

Der hohe Wert des Kriteriums **gesellschaftliche Ebene** zeigt an, dass die Arbeitnehmenden überwiegend das Gefühl haben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, resp. wenn dies weniger der Fall ist, scheint davon keine starke Belastung auszugehen. So hat zwar ein Viertel der Arbeitnehmenden das Gefühl mit ihrer Arbeit keinen oder nur einen in geringem Mass wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, aber nur für 6% stellt dies eine starke oder eher starke Belastung dar.

Auch das Kriterium **betriebliche Ebene** wird insgesamt überdurchschnittlich beurteilt, im Vergleich mit den beiden anderen Kriterien der Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* aber deutlich schlechter. Es ist dies Ausdruck davon, dass 28% keine oder nur in geringem Mass Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten erhalten. Dies stellt denn auch für 18% eine starke oder eher starke Belastung dar und beeinträchtigt die Motivation dieser Arbeitnehmer wesentlich.

Das Kriterium **individuelle Ebene** erzielt den höchsten Wert der gesamten Untersuchung. Es ist dies das Ergebnis davon, dass sich 82% der Arbeitnehmenden in hohem oder sehr hohem Mass mit ihrer Arbeit identifizieren.

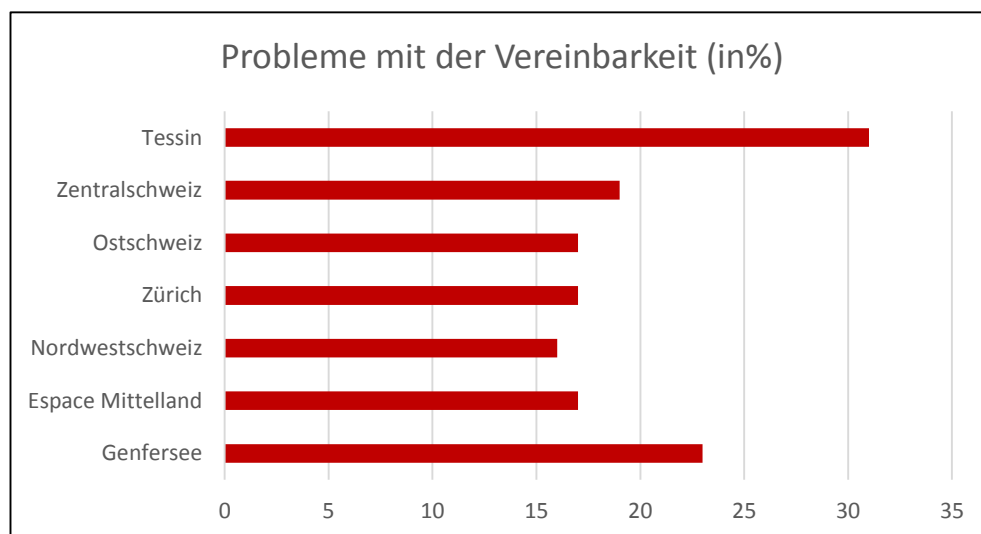
Teildimension Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten

Im Vergleich mit den Kriterien der Teildimension *Sinn der Arbeit und der Wertschätzung*, werden die Kriterien der Teildimension *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* deutlich negativer beurteilt. Während das Kriterium **Vereinbarkeit** noch überdurchschnittlich abschneidet, scheinen insbesondere die Kriterien **Gestaltungsmöglichkeiten** sowie **Entwicklungsmöglichkeiten** mangelhaft zu sein. Letzteres weist gar den tiefsten Wert eines Kriteriums ausserhalb der Teildimension *Belastung* auf.

Beim Kriterium **Gestaltungsmöglichkeiten** ist es insbesondere der fehlende Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge, die negativ ins Gewicht fällt. So sehen 59% der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass eigene Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge. Zusätzlich sehen 38% auch keine oder nur in geringem Mass Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Arbeitszeiten.

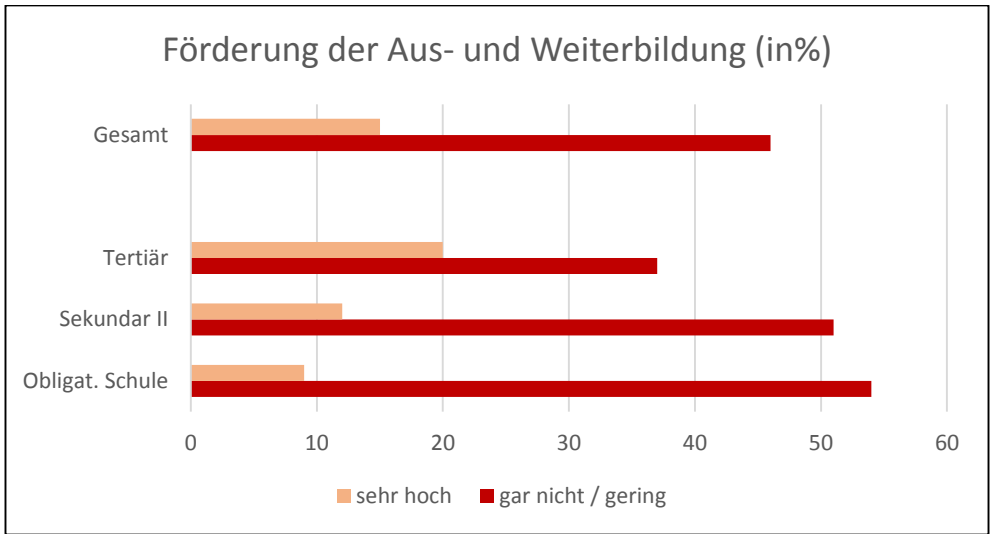
Das Kriterium **Vereinbarkeit** liefert einen überdurchschnittlichen Wert. Es verbleiben aber doch 19% der Arbeitnehmenden, welche ihre Arbeit gar nicht oder nur in geringem Mass mit ihrem Privatleben vereinbaren können. Auffällig sind hier die grossen regionalen Unterschiede und dabei insbesondere die negative Beurteilung der Vereinbarkeit durch die Arbeitnehmenden im Tessin. Grafik 12 gibt einen Überblick über die Regionen.

Grafik 12: Häufigkeit von Problemen mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nach Regionen



Das Kriterium **Entwicklungsmöglichkeiten** schneidet sehr schlecht ab, weist gar den tiefsten Wert ausserhalb der Teildimension *Belastung* auf. Es ist dies Ausdruck von fehlenden Aufstiegschancen im Betrieb, wie auch einer mangelhaften Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber. So sehen 72% der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass Aufstiegschancen im Unternehmen und mit 46% erfährt fast die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass eine Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber. Bemerkenswert sind auch die Unterschiede in der Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber je nach Ausbildungsstand der Arbeitnehmenden. Grafik 13 gibt einen Überblick über die Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit vom Bildungsstand.

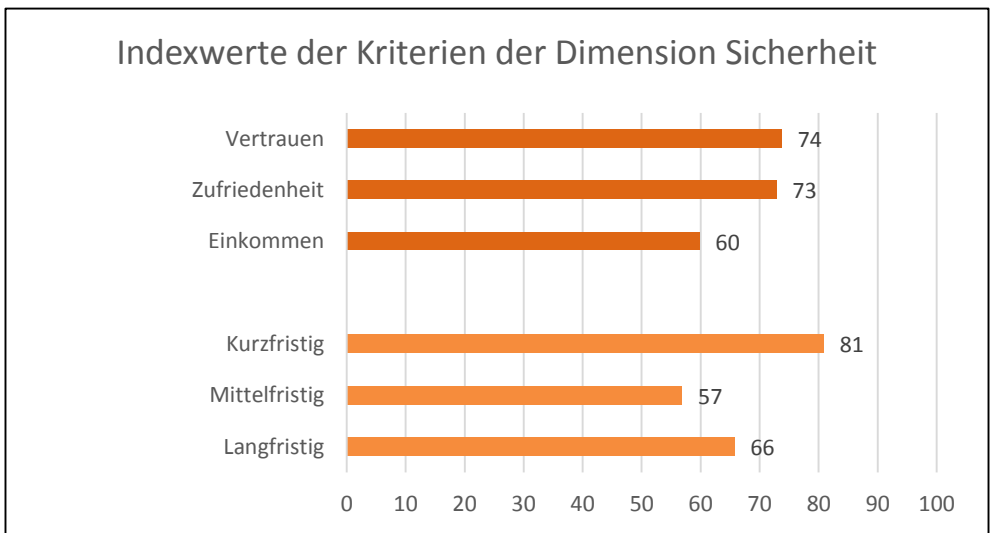
Grafik 13: Ausmass der Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber nach Bildungsstand



5.2.3 Kriterien der Dimension Sicherheit

Der Wert für die Dimension Sicherheit liegt zwischen den Werten der beiden anderen Dimensionen. Die beiden Teildimensionen *Perspektive* sowie *Vertrauen und Zufriedenheit* erzielen ähnliche Werte. Werden die sechs Kriterien der Dimension Sicherheit betrachtet, werden aber doch beträchtliche Unterschiede in der Beurteilung durch die Arbeitnehmenden sichtbar. Grafik 14 stellt die Ergebnisse dieser Kriterien dar.

Grafik 14: Indexwerte der Kriterien aus der Dimension „Sicherheit“



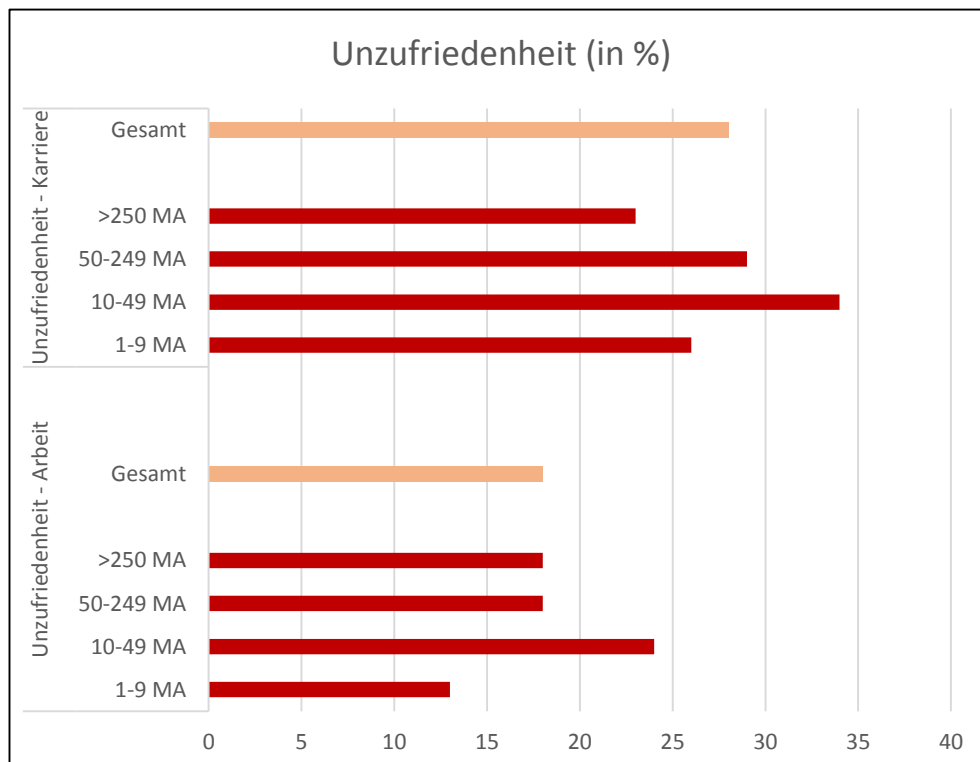
Teildimension Vertrauen und Zufriedenheit

In der Teildimension *Vertrauen und Zufriedenheit* erzielen die Kriterien **Vertrauen** sowie **Zufriedenheit** überdurchschnittliche Werte, während die Arbeitnehmenden das Kriterium **Einkommen** klar unterdurchschnittlich beurteilen.

Im Kriterium **Vertrauen** zeigt sich, dass eine Mehrheit von drei Vierteln der Arbeitnehmenden grosses Vertrauen in ihren Arbeitgeber hat. Es verbleiben aber 21% die ihren Arbeitgeber als nicht oder nur in geringem Mass ehrlich und vertrauensvoll erleben und 23% die sich von ihrem Arbeitgeber als nicht oder nur in geringem Mass fair behandelt fühlen. Ausserdem zieht dies eine starke Belastung nach sich. So stellt mangelndes Vertrauen im ersten Fall für 15% und im zweiten Fall für 18% der Arbeitnehmenden eine starke oder eher starke Belastung dar.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Kriterium **Zufriedenheit**. 18% sind auf einer allgemeinen Ebene mit ihrer Arbeit nicht oder nur in geringem Mass zufrieden und 28% sind unzufrieden mit ihrem Karriereverlauf. Auffällig sind die Unterschiede beim Kriterium **Zufriedenheit** in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse der Beschäftigten. Während Arbeitnehmende in Kleinunternehmen (1-9 Mitarbeitende) und in Grossunternehmen (>250 Mitarbeitende) gesamthaft am zufriedensten sind, zeigt sich insbesondere bei den Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende) eine erhöhte Unzufriedenheit. Grafik 15 gibt einen Überblick

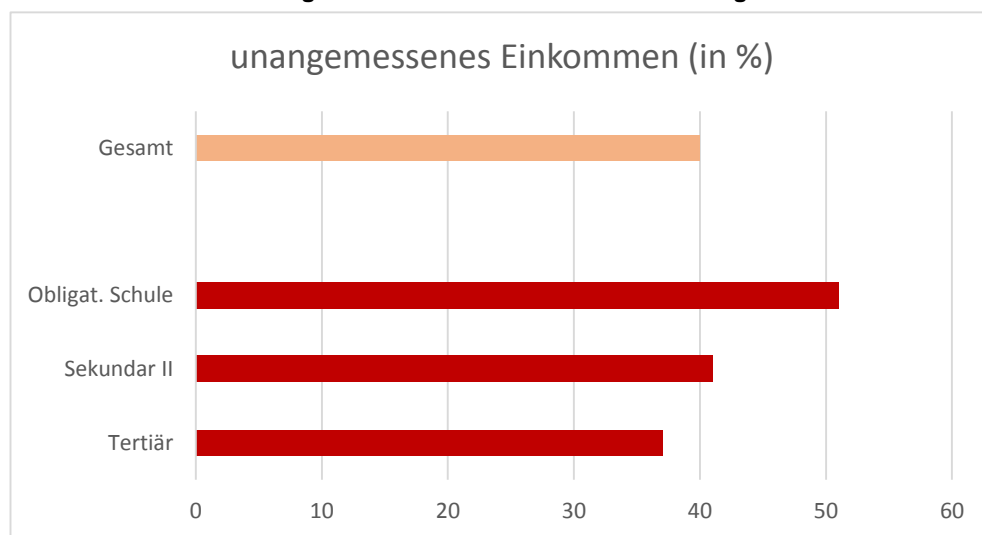
Grafik15: Anteil Unzufriedener in Bezug auf Arbeit und Karriere nach Unternehmensgrösse



Das Kriterium **Einkommen** wird von den Arbeitnehmenden unterdurchschnittlich bewertet. Es ist dies Ausdruck dafür, dass 40% der Arbeitnehmenden ihr Einkommen für nicht oder nur in geringem Mass angemessen halten, wenn sie es mit ihrer Arbeitsleistung vergleichen. Einerseits ist die Zufriedenheit

mit dem eigenen Einkommen vom Alter abhängig; wenig überraschend bewerten die jüngeren Arbeitnehmenden, welche am Anfang ihrer Karriere- und Lohnentwicklung stehen, ihr Einkommen schlechter als die älteren Arbeitnehmenden. Andererseits zeigt sich ein starker Einfluss des Bildungsstandes der Arbeitnehmenden auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen. So hält sogar eine Mehrheit der Arbeitnehmenden mit einem Abschluss der obligatorischen Schule ihr Einkommen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung für unangemessen. Dieser Zusammenhang ist in Grafik 16 dargestellt.

Grafik 16: Anteil mit unangemessenen Einkommen nach Bildungsstand

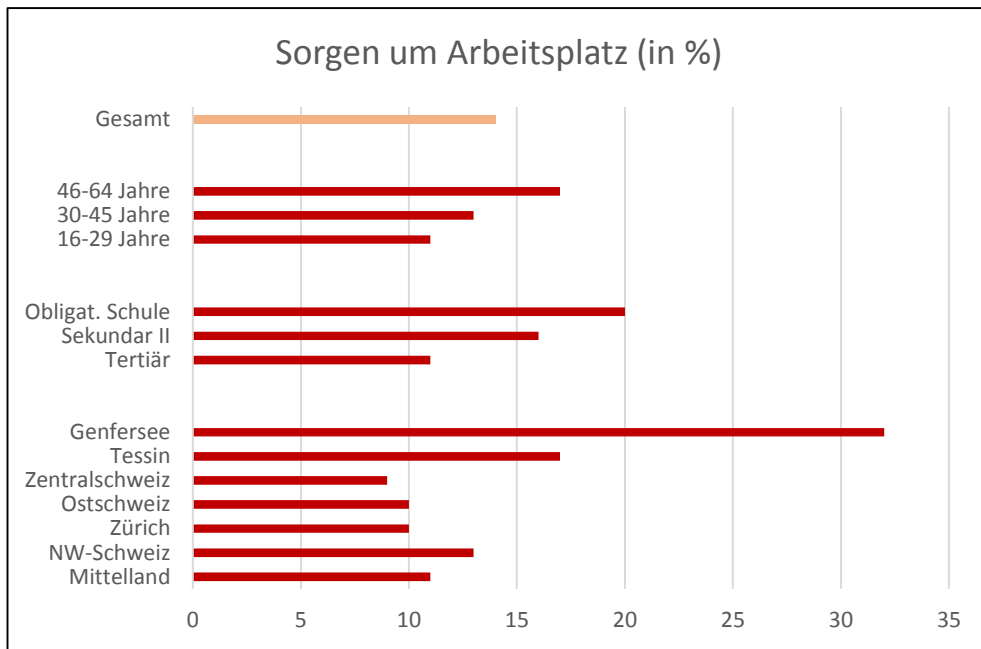


Teildimension Perspektive

In der Teildimension *Perspektive* fallen die grossen Unterschiede in der Beurteilung der einzelnen Kriterien auf. Es gibt offensichtlich grosse Unterschiede im Sicherheitsempfinden je nach zeitlichem Rahmen. Während das Kriterium **Perspektive - kurzfristig** den zweitbesten Wert der gesamten Untersuchung erreicht, erzielt das Kriterium **Perspektive - mittelfristig** einen der schlechtesten Werte. Das Kriterium **Perspektive - langfristig** wird von den Arbeitnehmenden durchschnittlich beurteilt.

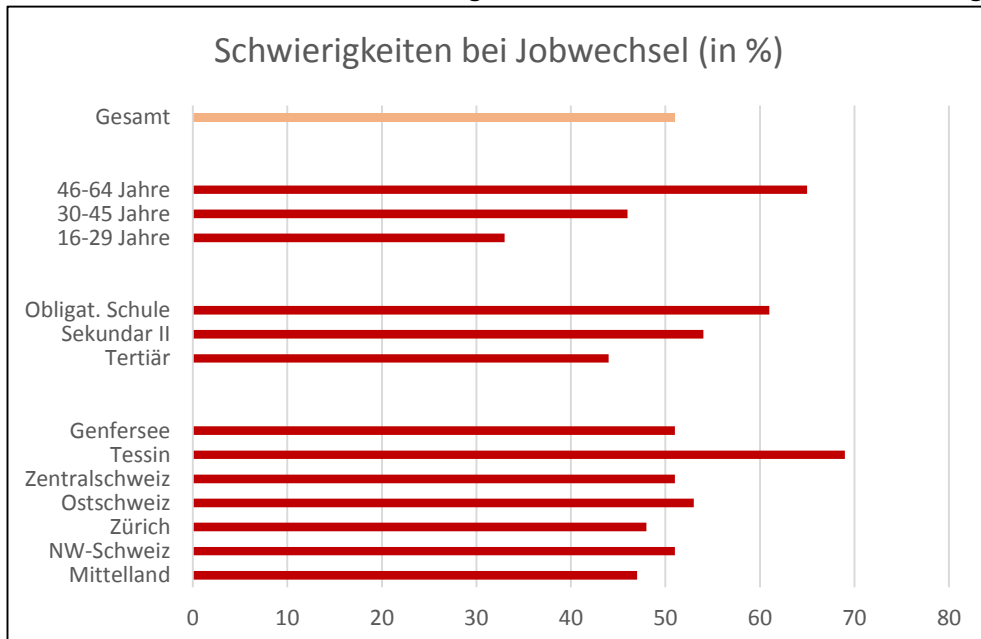
Im Kriterium **Perspektive - kurzfristig** beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Sorge um den Arbeitsplatz. Der hohe Wert ist Ausdruck davon, dass die Arbeitnehmer sich grossmehrheitlich keine oder nur in geringem Mass direkt Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Es verbleiben aber 14%, die sich in hohem oder sehr hohem Mass Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz machen. Für die betroffenen Arbeitnehmer stellt das fast vollständig eine starke oder eher starke Belastung dar. Auffällig ist, wie die direkte Sorge um den eigenen Arbeitsplatz vom Alter, vom Bildungsstand und nicht zuletzt von der Region abhängt. Grafik 17 gibt einen Überblick.

Grafik 17: Anteil mit Sorgen um den Arbeitsplatz nach Alter, Bildungsstand und Region



Das Kriterium **Perspektive - mittelfristig** wird von den Arbeitnehmenden sehr schlecht bewertet. Dieses mittelfristige Unsicherheitsempfinden entsteht aus einer verbreiteten Erwartung von zunehmender Arbeitsbelastung in naher Zukunft, dem Eindruck kaum Einfluss auf Veränderungen am eigenen Arbeitsplatz zu haben und insbesondere der Sorge, dass es schwierig wäre, bei Verlust des jetzigen Arbeitsplatzes, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. So findet die Mehrheit der Arbeitnehmenden (51%), dass es für sie schwierig (gar nicht oder nur in geringem Mass einfach) wäre, einen gleichwertigen Ersatz für den jetzigen Arbeitsplatz zu finden. Auch diese mittelfristige Sicherheitsdimension unterscheidet sich wieder stark je nach Alter, Bildungsstand und Region. Die Unterschiede sind in Grafik 18 dargestellt.

Grafik 18: Anteil mit erwarteten Schwierigkeiten beim Jobwechsel nach Alter, Bildungsstand und Region



Im Kriterium **Sicherheit – langfristig** spiegelt sich die Einschätzung der Arbeitnehmenden, die jetzige Tätigkeit bis zur ordentlichen Pensionierung ausüben zu können. Für die Mehrheit (54%) der Arbeitnehmenden ist dies in hohem oder sehr hohem Mass vorstellbar, während dies für 18% gar nicht vorstellbar ist.

6 Schlussbemerkung und Ausblick

Das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse zeichnet ein Bild der Arbeitsbedingungen in der Schweiz aus Sicht der Arbeitnehmenden. Er hat dabei etliche Eindrücke und Erkenntnisse bestätigt, welche Travail.Suisse durch den Austausch mit den Mitgliedern der angeschlossenen Verbände und seiner alltäglichen Arbeit bestens bekannt sind. Gleichzeitig liefert er aber auch neue, überraschende und teilweise erschreckende Befunde, welche doch Handlungsbedarf aufzeigen und so für die zukünftige gewerkschaftliche und politische Arbeit mitentscheidend sein können. Dieser Bericht präsentiert die wichtigsten Ergebnisse. Gleichzeitig lässt er genügend Raum, um vertieftere Analysen mit den vorhandenen Daten zuzulassen. Es wird darum gehen, einzelne Kriterien noch stärker nach sozio-demografischen Merkmalen auszuwerten und Vergleiche und Zusammenhänge mit ähnlich gelagerte Untersuchungen herzustellen.

Gleichzeitig ist das «*Barometer Gute Arbeit*» so konzipiert, dass die Antwortmuster der Arbeitnehmenden bei den einzelnen Kriterien zu Indexwerten zusammengefasst werden. Er ist damit bestens geeignet, um mit einer regelmässigen Durchführung, die Veränderungen über die Zeit wahrnehmen und abbilden zu können. Die präsentierten Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung. Das Barometer hat damit das Potenzial zu einer Art Referenzgrösse auf nationaler Ebene zu werden. Es ist denk- und wünschbar mit Branchen- oder Unternehmensbezogenen Befragungen einen Bezug herzustellen und so die Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer einer spezifischen Branche oder Unternehmung zu vergleichen und handlungs- und Optimierungspotenzial zu eruieren.

Anhang I: Eckdaten und Stichprobenzusammensetzung der Befragung

Eckdaten

Auftraggeber:	Travail.Suisse
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS, v10.6.
Datenquelle:	intervista Online Access Panel
Befragungszeitraum:	12.5.2015 - 4.6.2015
Zielgruppe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%.
Stichprobengrösse:	n = 1'400, nach national-repräsentativer Struktur quotierte Stichprobe. Zusätzlich n = 104 Boost-Interviews Tessin für regionale Auswertung.
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Ausschöpfungsquote:	40% (Anzahl Teilnahmen ²⁰ / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	10% (Anteil nicht beendeter Interviews)

Alle Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben, mit über 55'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online Panels der Schweiz (siehe <http://www.intervista.ch/de/panel>). Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz, insbesondere in den untersuchten Altersgruppen bis 65 Jahre, ist eine repräsentative Erhebung mittels Online-Befragung problemlos möglich. Gemäss BfS (2014) nutzen in den untersuchten Altersgruppen über 90% der Bevölkerung das Internet mehrmals wöchentlich oder täglich.

Die Stichprobe wurde gemäss national repräsentativer Struktur quotiert nach folgenden Kriterien: 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 ist unten ausgewiesen.

Die n = 1'400 (bzw. n = 1'506 inkl. Boost Tessin) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe.

²⁰ Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls

Stichprobenzusammensetzung (nat.-rep. Sample n = 1'400)

QUOTE	Stichprobenverteilung in %	Absolut n =
TOTAL	100	1400
Geschlecht		
Männlich	49	690
Weiblich	51	710
Alter		
16-29 Jahre	27	372
30-45 Jahre	33	465
46-64 Jahre	40	563
Pensum Männer		
20%-49%	3	19
50%-69%	6	40
70%-89%	7	47
90% und mehr	85	584
Pensum Frauen		
20%-49%	15	105
50%-69%	18	129
70%-89%	20	139
90% und mehr	47	337
Betriebsgrösse		
1-9 Mitarbeiter	24	333
10-49 Mitarbeiter	22	313
50-249 Mitarbeiter	20	280
250 Mitarbeiter und mehr	34	474
Bildungsniveau		
Bildung niedrig (obligatorische Bildung)	11	148
Bildung mittel (Sekundärbildung)	50	692
Bildung hoch (Tertiärbildung)	40	560
Jahreseinkommen brutto		
< 26'000 CHF	10	146
26'000 – 52'000 CHF	21	297
52'000-78'000 CHF	30	422
78'000-104'000 CHF	21	296
> 104'000 CHF	17	239
SAKE Region		
Genferseeregion	18	248
Espace Mittelland	23	316
Nordwestschweiz	14	196
Zürich	18	251
Ostschweiz	14	194
Zentralschweiz	10	135
Tessin	4	60

Anhang II: Fragenkatalog «Barometer Gute Arbeit»

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	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
11			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	
12	Erholungszeit	Verfügen Sie während eines Arbeitstages über ausreichend viele Pausen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie während eines Arbeitstages XXX über ausreichend viele Pausen verfügen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
13		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	Betriebliche Ebene	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			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	Individuelle Ebene		Identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe identifizieren Sie sich XXX mit Ihrer Arbeit. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten	
22	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
23			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
24	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
25	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
26			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
			Sicherheit	
			Perspektive	
27	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

28	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
29		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
30		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
31	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	
32	Vertrauen	Erleben sie Ihren Arbeitgeber als ehrlich und vertrauensvoll?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie Ihren Arbeitgeber XXX als ehrlich und vertrauensvoll erleben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
33		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
34	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
35		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
36	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

Anhang III Index-Bildung

Der Index wird gebildet, indem jede Antwortkombination der Doppelfrage einem Wert zugewiesen wird. Dabei wird das Merkmal der Arbeitssituation (Häufigkeit, resp. Mass) seiner Auswirkung beim Individuum gegenübergestellt. Die Wertzuweisung folgt dem Prinzip des Belastungs-Beanspruchungskonzepts. Demnach umfassen **Belastungen** (im arbeitswissenschaftlichen Begriffsverständnis) die Merkmale der Arbeitssituation (Teilfrage A), während unter **Beanspruchung** die Auswirkung der Belastung im Individuum verstanden wird (Teilfrage B). Belastungen haben demnach nicht immer negative Folgen, sondern sind vielmehr neutral zu verstehen. Eine negative Folge entsteht erst aus der individuellen Beanspruchungsreaktion. Analog zum DGB-Index wird dies im Rahmen der Wertzuweisung durch das Prinzip „Beanspruchung sticht Belastung“ umgesetzt, d. h. die Frage nach dem Merkmal der Arbeitssituation wird gestellt, um festzustellen, ob die Frage nach der Beanspruchung sinnvoll gestellt werden kann oder nicht. Bei den Antwortkategorien „NIE“ (bei Häufigkeits-Skalen), resp. „IN SEHR HOHEM MASS“ und „IN HOHEM MASS“ (bei Mass-Skalen) entfällt die zweite Frage zur Beanspruchung. Wird die Frage zur Beanspruchung gestellt, ist die Antwort darauf für die Wertzuweisung zur Indexbildung entscheidend.

Es ergeben sich aus den Fragen mit Mass-Skala jeweils zehn mögliche Antwortkombinationen und bei Fragen mit Häufigkeits-Skala jeweils 13 mögliche Antwortkombinationen von Belastung und Beanspruchung. Das Wertzuweisungsmodell fasst diese Kombinationen zu jeweils sieben Werten wie folgt zusammen

	Mass		Häufigkeit		Indexwert
	Teilfrage A	Teilfrage B	Teilfrage A	Teilfrage B	
I	In sehr hohem Mass **(Gar nicht)**	XXX	Nie	XXX	100
II	In hohem Mass **(In geringem Mass)**	XXX	Selten	Überhaupt nicht	83.33
III	In geringem Mass **(In hohem Mass)**	Überhaupt nicht	Oft	Überhaupt nicht	66.66
IV	Gar nicht **(In sehr hohem Mass)** (Item 15: Keine Massnahmen vorhanden)	Überhaupt nicht	Sehr häufig	Überhaupt nicht	50
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
	(Ausnahme Fragen 27/28)				

