

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

Medienkonferenz vom 11. November 2019 / Redetext

## **«Barometer Gute Arbeit» - Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 5. Welle (2019)**

**Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz und das Eruiieren von Verbesserungsbedarf sowie Antizipieren von Veränderungen und Entwicklungen über die Zeit ist für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, von grosser Wichtigkeit. Deshalb hat Travail.Suisse 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert, indem die Arbeitnehmenden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz bewerten. Die hier vorliegende Analyse präsentiert die wichtigsten Ergebnisse der fünften Befragungswelle, stellt prägnante Veränderungen über die Zeit vor und legt einen Fokus auf die Weiterbildung.**

---

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

---

Auf Basis einer repräsentativen Befragung beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Dabei wird gute Arbeit als zukunftsfähige Arbeit verstanden und folgt der Vorstellung, dass zukunftsfähige Arbeit die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das **«Barometer Gute Arbeit»** wird als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich soziale Arbeit der Berner Fachhochschule geführt und ausgewertet.

Die Ergebnisse der fünften Befragungswelle 2019 deuten in vielen Bereichen auf eine kontinuierliche Verschlechterung in der Bewertung der Arbeitsbedingungen hin. In allen drei Dimensionen sind die Indexwerte tiefer als in den letzten Jahren. Erstmals ist diese Verschlechterung gar auf Ebene der Dimensionen statistisch signifikant. So werden von den Arbeitnehmenden der Schweiz sowohl die Dimension Sicherheit als auch die Dimension Gesundheit 2019 signifikant schlechter beurteilt als noch 2015. Auf Ebene der Kriterien fällt auf, dass lediglich ein Kriterium besser beurteilt wird als im Vorjahr, dass aber bei mehr als der Hälfte aller Kriterien die tiefsten Werte der letzten fünf Jahre erzielt werden, wobei diese Abnahme bei sieben Kriterien sogar statistische Signifikanz erreicht.

In der **Dimension Gesundheit** werden nach wie vor der Stress und die psychischen Belastungen am negativsten beurteilt. Diese Bereiche erzielen die schlechtesten Beurteilungen im gesamten Barometer. Mit einem Indexwert von 39.9 beim Stress wurde im **«Barometer Gute Arbeit»** erstmals ein Kriterium mit weniger als 40 Punkten bewertet. Signifikante Verschlechterungen zeigen sich auch bei den körperlichen Belastungen wie beispielsweise ungünstigen Körperhaltungen sowie der Ausstattung und der Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz.

In der **Dimension Sicherheit** fallen die sich signifikant verschlechternden Beurteilungen in der kurzfristigen Perspektive und beim Einkommen auf. Während die abnehmende Einkommenszufriedenheit auf die Lohnstagnation der letzten Jahre zurückgeführt werden kann, deutet die abnehmende Beurteilung der kurzfristigen Perspektive auf einen Verlust der Arbeitsplatzsicherheit und damit auf eine konjunkturelle Stagnation hin. Mit dem tiefsten Indexwert der gesamten Dimension - wenn auch über die letzten Jahre stabil - ist insbesondere die mittelfristige Perspektive bemerkenswert: Wenn über die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz nicht oder kaum daran glaubt, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden, wirft das grundsätzliche Fragen zum Konzept des liberalen Arbeitsmarktes in der Schweiz auf.

In der **Dimension Motivation** bestätigt sich das positive Urteil der Arbeitnehmenden über den Sinn der Arbeit und die Wertschätzung. Nach wie vor den höchsten Wert der gesamten Untersuchung erzielt die Sinnstiftung auf individueller Ebene. Wenn auch mit etwas tieferen Werten als im Vorjahr, identifiziert sich immer noch ein Grossteil der Arbeitnehmenden stark mit ihren Arbeitgebern und deren Produkten oder Dienstleistungen. Eine kontinuierliche Verschlechterung über die letzten fünf Jahre zeigt sich beim Kriterium Vereinbarkeit. Arbeitnehmende berichten von signifikant zunehmenden Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die negativste Beurteilung der Dimension erhalten die Entwicklungsmöglichkeiten. So gehen die Arbeitnehmenden von bescheidenen Aufstiegsmöglichkeiten an ihrer jetzigen Arbeitsstelle aus und eine Mehrheit beurteilt die Förderung der Weiterbildung durch ihre Arbeitgeber als ungenügend. Dies erstaunt, gehört doch die Rede von der Wichtigkeit des lebenslangen Lernens und der ständigen Weiterbildung zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit auch bei vielen Arbeitgebern zum Standardrepertoire. In der Schweiz liegt die Verantwortung für die Arbeitsmarktfähigkeit allerdings stark bei den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie haben sich selbstverantwortlich um ihre Weiterbildung zu kümmern. Allenfalls werden sie aus sozialpartnerschaftlichen Weiterbildungsfonds von Gesamtarbeitsverträgen oder direkt vom Arbeitgeber unterstützt - vor allem zur Erlangung von betriebsintern benötigten Fähigkeiten oder Führungskompetenzen. Historisch dient Weiterbildung so der Höherqualifizierung oder Karriere – betriebswirtschaftlich gesprochen ist die höhere Stellung und damit die Lohnerhöhung der Return-on-investment des einzelnen Arbeitnehmenden. Diese Argumentation verfängt nicht mehr, wenn die kontinuierliche Weiterbildung schon Voraussetzung ist, um in einem (digitalen) Strukturwandel die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Dann werden der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und die Weiterbildung der Arbeitnehmenden zu einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, zu der auch die Arbeitgeber und der Staat einen namhaften Beitrag zu leisten haben. In diese Richtung hat auch das Weiterbildungsgesetz gespurt, in dem der Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Weiterbildung zu begünstigen habe, verankert wurde.

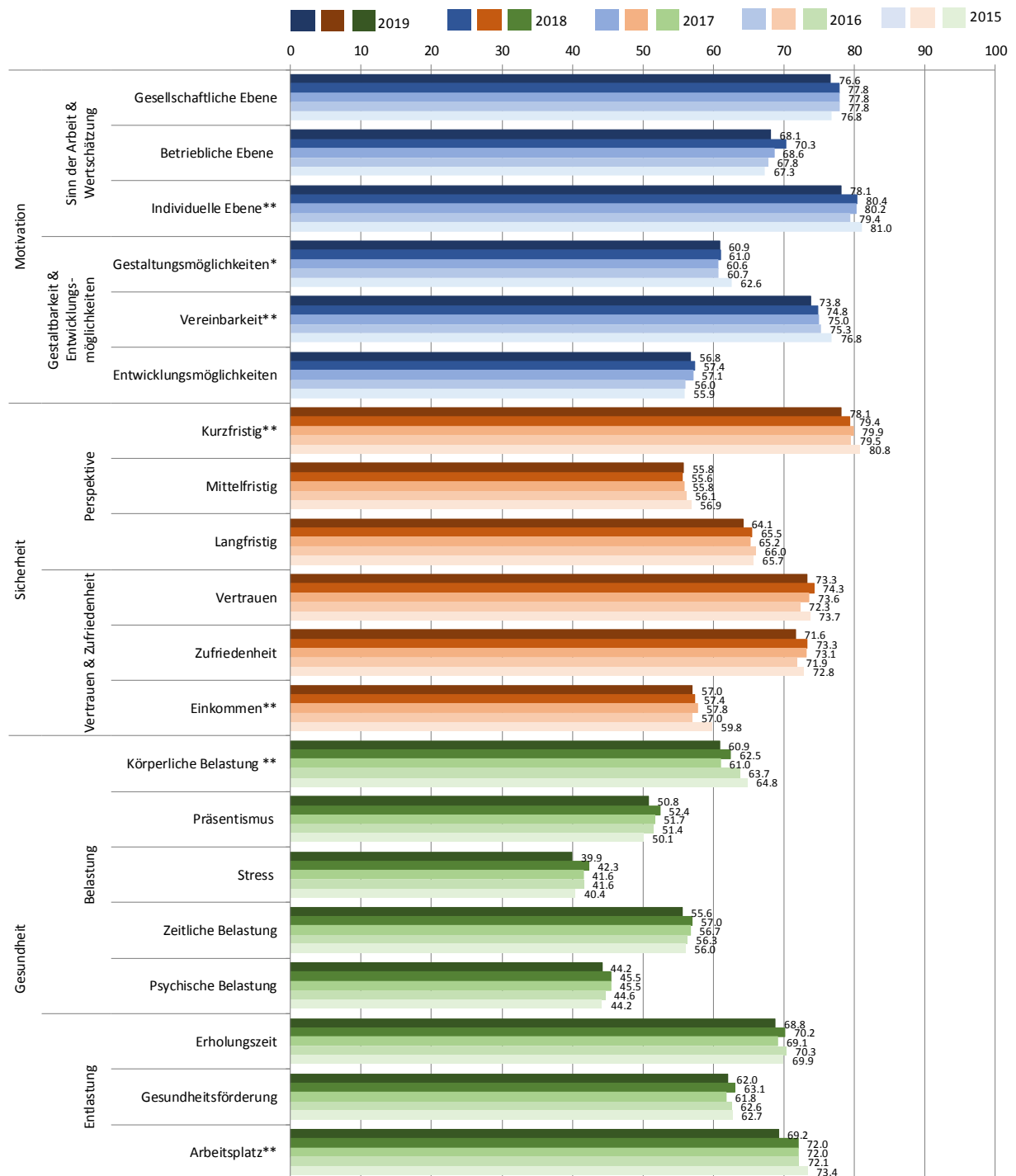
Dass die Unterstützung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgeber steigerungsfähig ist, zeigen die Ergebnisse im **Fokus Weiterbildung** des diesjährigen **«Barometer Gute Arbeit»**. Ein Drittel der Arbeitnehmenden hat im letzten Jahr keine Weiterbildung absolviert. Wobei jeder Dritte die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber und jeder Vierte zeitliche und/oder finanzielle Gründe für die ausgebliebene Weiterbildungsaktivität angibt. Wenn Weiterbildungen besucht wurden, gibt es grosse Unterschiede in der Unterstützung. Einerseits werden 41.9 Prozent der sich Weiterbildenden sowohl zeitlich wie finanziell vollständig durch die Arbeitgeber unterstützt. Andererseits erhält knapp ein Viertel weder zeitliche noch finanzielle Unterstützung oder höchstens teilweise in einem dieser Bereiche. Auffällig ist auch, dass sowohl Arbeitnehmende mit Teilzeit- gegenüber solchen mit Vollzeitpensen als auch Frauen gegenüber Männern deutlich weniger Unterstützung erhalten.

Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate dieser fünften Welle aus Sicht von Travail.Suisse präsentiert. Um die grösstmögliche Konkretisierung der Ergebnisse des «**Barometer Gute Arbeit**» zu erreichen, werden hier Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Fragen oder Teilfragen wiedergegeben. Für die vollständigen Ergebnisse und insbesondere die Aussagen zu den einzelnen Indizes wird ausdrücklich auf den Bericht mit den Ergebnissen für die Jahre 2015 bis 2019 verwiesen.

# Viel Stress, zunehmend Sorgen um den Arbeitsplatz und vermehrte Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

– Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen –

In **Abbildung Z1** ist die Gesamtübersicht der 20 Kriterien aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten fünf Jahre abgebildet.



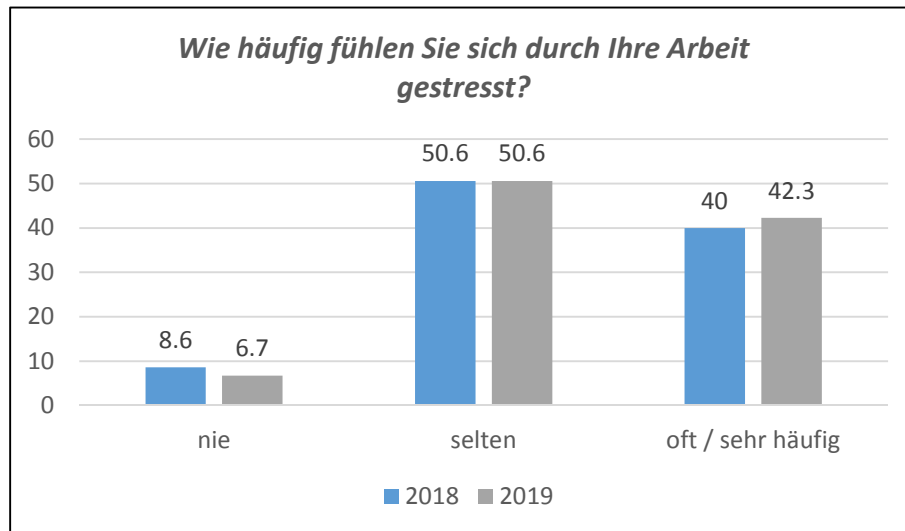
Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2019 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*  $p < 0.1$  / \*\*  $p < 0.05$ ).

Quelle: Berner Fachhochschule, Barometer Gute Arbeit 2019, Abbildung Z1.

## Dimension Gesundheit

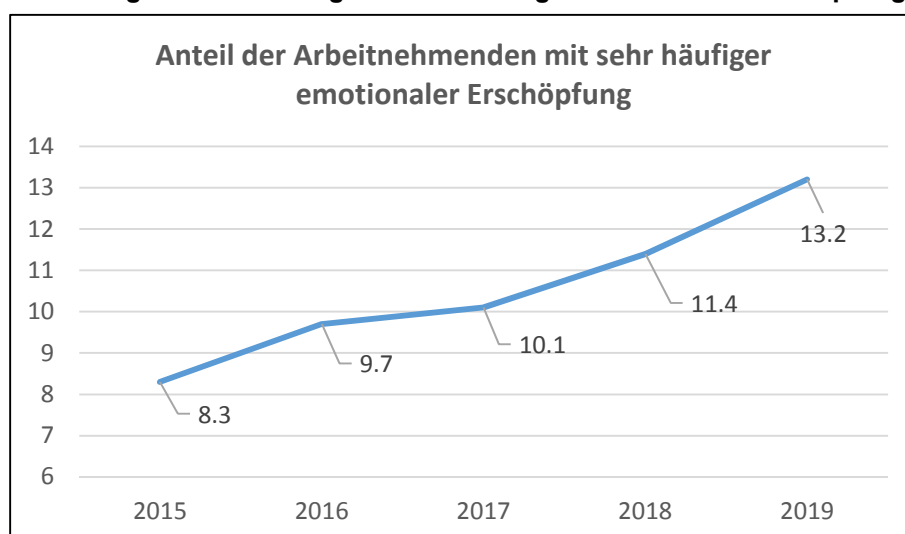
In der Dimension Gesundheit ist auffällig, dass sowohl das Kriterium *Stress* wie auch das Kriterium *Psychische Belastung* die deutlich schlechtesten Bewertungen der gesamten Befragung erhalten. Das Kriterium *Stress* hat sich im Vergleich zum letzten Jahr wieder signifikant verschlechtert und als erstes Kriterium einen Indexwert unter 40 erzielt. Es ist dies das Spiegelbild einer kontinuierlich zunehmenden Belastung mit Stress in der Arbeitswelt. Während 2019 lediglich 6.7 Prozent der Arbeitnehmenden berichtet haben, nie durch die Arbeit gestresst zu sein, hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, die oft oder sehr häufig gestresst sind, auf 42.3 Prozent erhöht (**vgl. Abbildung 1**).

**Abbildung 1: Veränderung der Häufigkeit von Stress 2018/2019 (in %)**



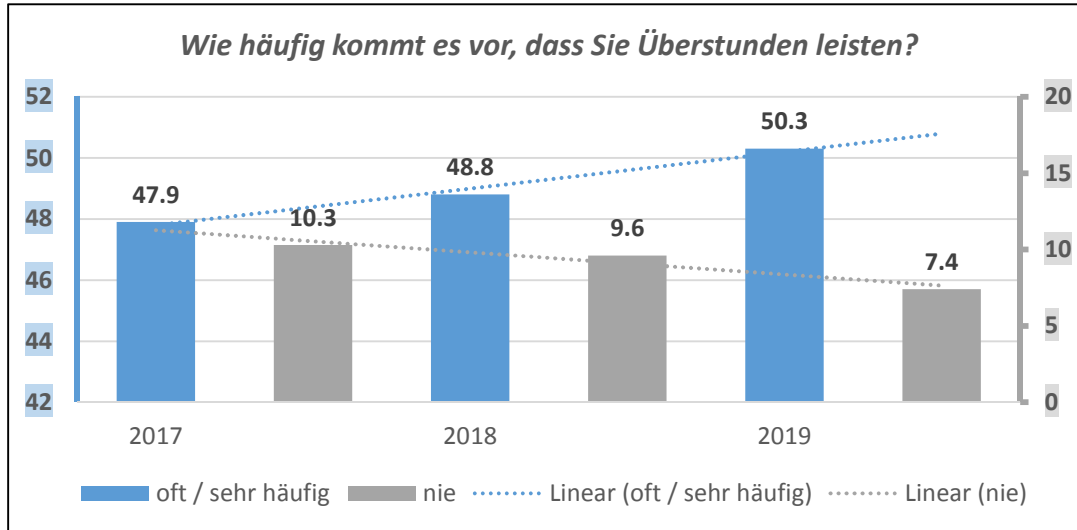
Gleichzeitig hat sich die Entwicklung der letzten Jahre fortgesetzt, wonach emotionale Erschöpfung für einen zunehmenden Teil der Arbeitnehmenden zur Arbeitsrealität gehört. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die sehr häufig emotional erschöpft sind, hat sich über die letzten Jahre um beinahe 60 Prozent vergrößert und beträgt 2019 13.2 Prozent aller Arbeitnehmenden (**vgl. Abbildung 2**).

**Abbildung 2: Veränderung von sehr häufiger emotionaler Erschöpfung 2015-2019 (in %)**



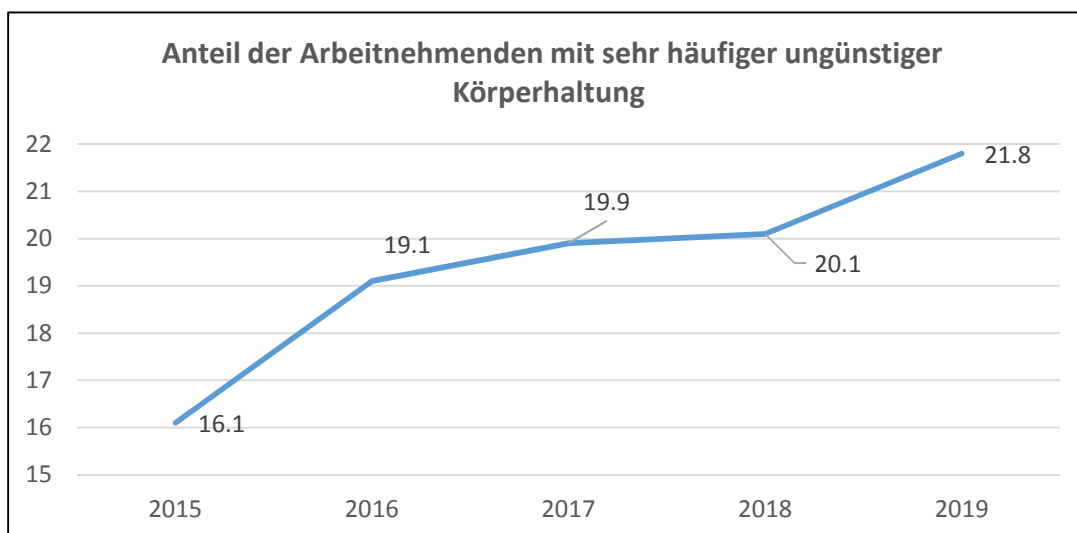
Eine signifikante Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr zeigt sich auch im Bereich der Überstunden. So hat 2019 erstmals eine Mehrheit der Arbeitnehmenden (50.3%) angegeben, oft oder sehr häufig Überstunden zu leisten. Der Anteil der Arbeitnehmenden mit häufigen Überstunden hat sich in den letzten drei Jahren markant erhöht, während im Gegenzug der Anteil der Arbeitnehmenden, die nie Überstunden leisten, kontinuierlich abgenommen hat (vgl. **Abbildung 3**).

**Abbildung 3: Veränderung der Häufigkeit von Überstunden 2017-2019 (in %)**



Eine signifikante Verschlechterung gegenüber 2015 zeigt sich beim Kriterium körperliche Belastung. So wird körperlich schwere Arbeit verstärkt als belastender Faktor wahrgenommen und der Anteil der Arbeitnehmenden, die bei der Arbeit sehr häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, befindet sich in einem kontinuierlichen Aufwärtstrend (vgl. **Abbildung 4**).

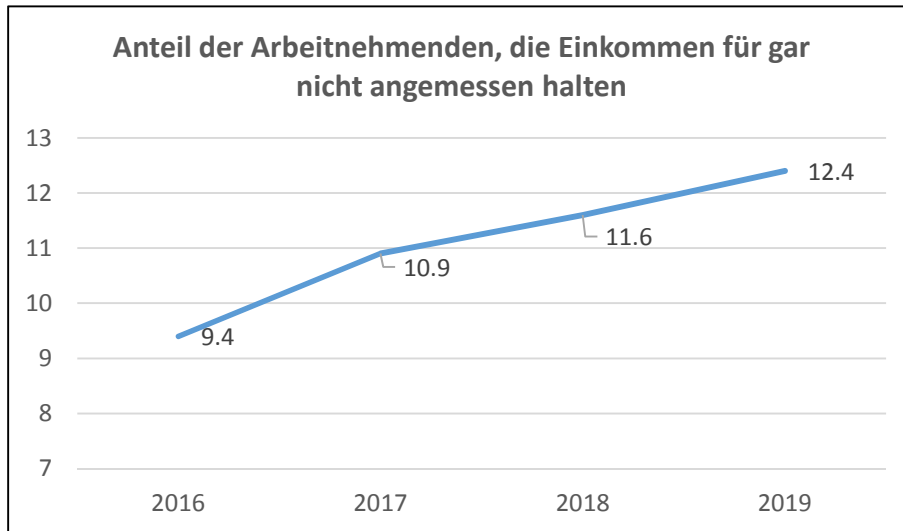
**Abbildung 4: Veränderung von sehr häufiger ungünstiger Körperhaltung 2015-2019 (in %)**



## Dimension Sicherheit

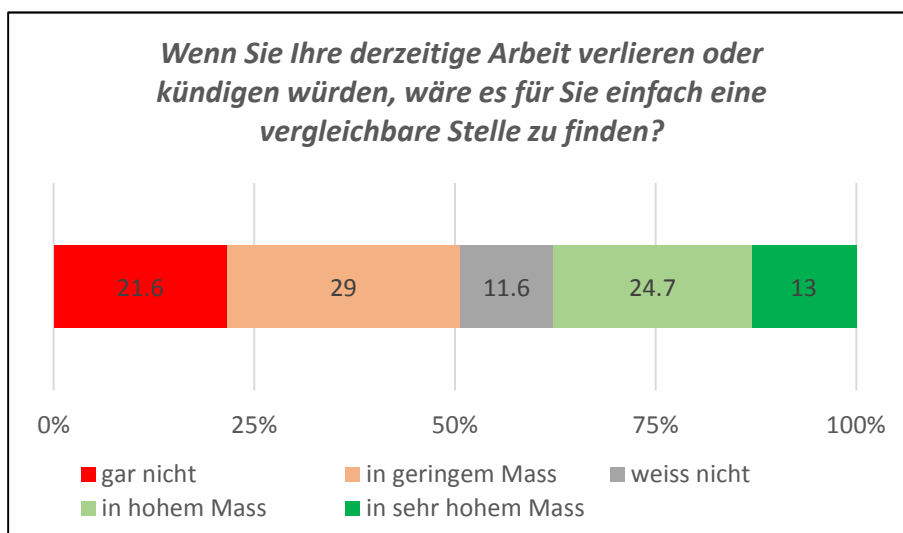
In der Dimension Sicherheit fallen insbesondere die tiefen Werte der Kriterien *Einkommen* und *mittelfristige Perspektive* auf. Die tiefe Einkommenszufriedenheit ergibt sich aus einem zunehmenden Anteil der Arbeitnehmenden, die das Einkommen als nicht (mehr) angemessen betrachten (vgl. **Abbildung 5**).

**Abbildung 5: Veränderung der Einkommenszufriedenheit 2016 – 2019 (in %)**



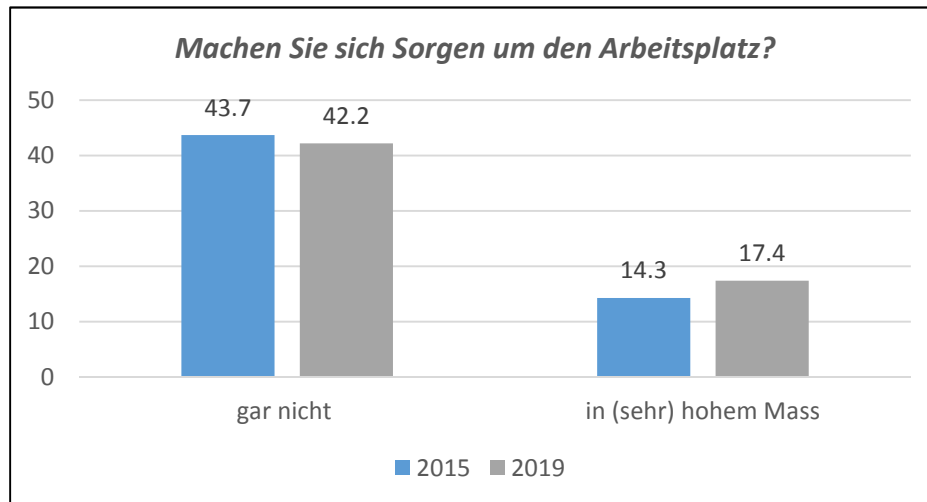
Am intensivsten zur Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive trägt die eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität bei. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden glaubt nicht oder kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Einkommen zu finden (vgl. **Abbildung 6**).

**Abbildung 6: Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktmobilität (in %)**



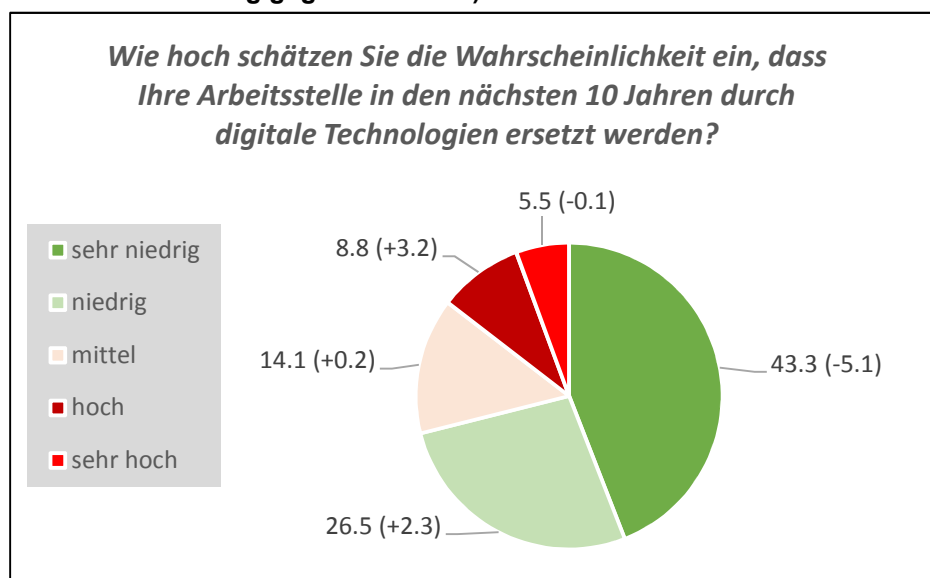
Die kurzfristige Perspektive wird grundsätzlich positiver beurteilt. Allerdings zeigt sich auch hier eine signifikante Verschlechterung gegenüber 2015. Dies entspricht der unmittelbaren Sorge um den eigenen Arbeitsplatz. So hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden ganz ohne Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz gegenüber 2015 um 1.5 Prozentpunkte verringert und im Gegenzug ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die sich in hohem oder sehr hohem Masse Sorgen um den Arbeitsplatz macht, um 3.1 Prozentpunkte gewachsen und beträgt jetzt 17.4 Prozent (vgl. **Abbildung 7**).

**Abbildung 7: Veränderung der Arbeitsplatzsorgen 2015/2019 (in %)**



Diese zunehmenden Arbeitsplatzsorgen mögen neben einem konjunkturellen auch einen strukturellen Hintergrund haben. Darauf deutet die Veränderung der eingeschätzten Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlustes aufgrund der Digitalisierung innerhalb der nächsten 10 Jahre hin. So hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, welcher diese Wahrscheinlichkeit als sehr niedrig erachtet, seit 2017 um über 5 Prozentpunkte verkleinert (vgl. **Abbildung 8**). Mehr als jeder vierte Arbeitnehmende (28.4%) aber rechnet mit einer mittleren bis sehr hohen Wahrscheinlichkeit, dass die eigene Arbeitsstelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird. Diese Gruppe ist gegenüber 2017 um 3.3 Prozentpunkte gewachsen.

**Abbildung 8: Einschätzung der Wahrscheinlichkeit des Stellenverlusts durch Digitalisierung (in % und Veränderung gegenüber 2017)**

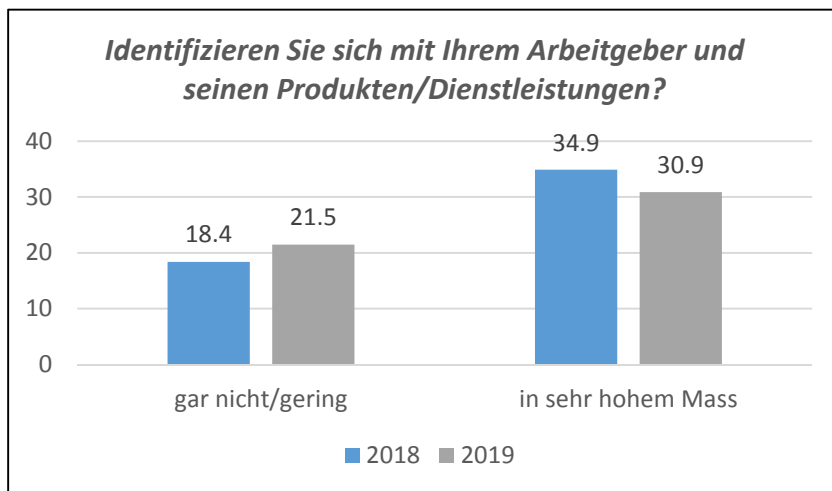




## Dimension Motivation

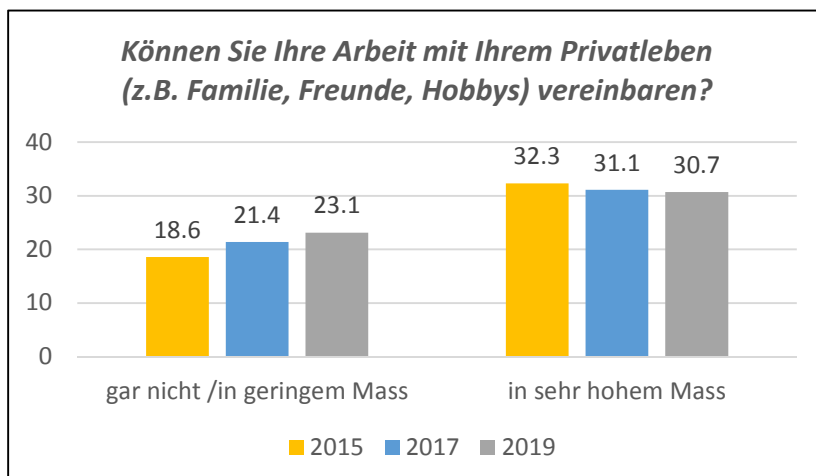
In der Dimension Motivation werden insbesondere die Kriterien zum *Sinn der Arbeit & Wertschätzung* positiv bewertet. Die Kriterien *Gesellschaftliche Ebene* und *Individuelle Ebene* gehören gar zu den drei am positivsten bewerteten Kriterien der gesamten Untersuchung. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit ist somit der positivste Aspekt der Arbeitsbedingungen. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmenden ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zusprechen und sich im Allgemeinen stark mit ihrer Arbeit und den Produkten und Dienstleistungen ihres Arbeitgebers identifizieren. Gerade im Bereich der Identifikation zeigt sich aber eine signifikante Verschlechterung gegenüber 2018. So hat der Anteil der Arbeitnehmenden, die sich gar nicht oder nur wenig mit dem Arbeitgeber und seinen Produkten identifiziert, um 3.1 Prozentpunkte zugenommen, während gleichzeitig der Anteil der Arbeitnehmenden, die sich in sehr hoher Masse identifizieren, um 4 Prozentpunkte zurückgegangen ist (vgl. **Abbildung 9**).

**Abbildung 9: Veränderung der Identifikation mit dem Arbeitgeber 2018/2019 (in %)**



Eine kontinuierliche Verschlechterung über die letzten Jahre zeigt sich beim Kriterium *Vereinbarkeit*. Der Anteil der Arbeitnehmenden, denen die Vereinbarkeit von Arbeit mit Privatleben Schwierigkeiten bereitet, ist seit 2015 von 18.6 Prozent auf 23.1 Prozent gestiegen. Zugleich hat auch der Anteil der Arbeitnehmenden ohne Probleme bei der Vereinbarkeit um 1.6 Prozentpunkte abgenommen (vgl. **Abbildung 10**).

**Abbildung 10: Veränderung der Vereinbarkeit 2015-2019 (in %)**



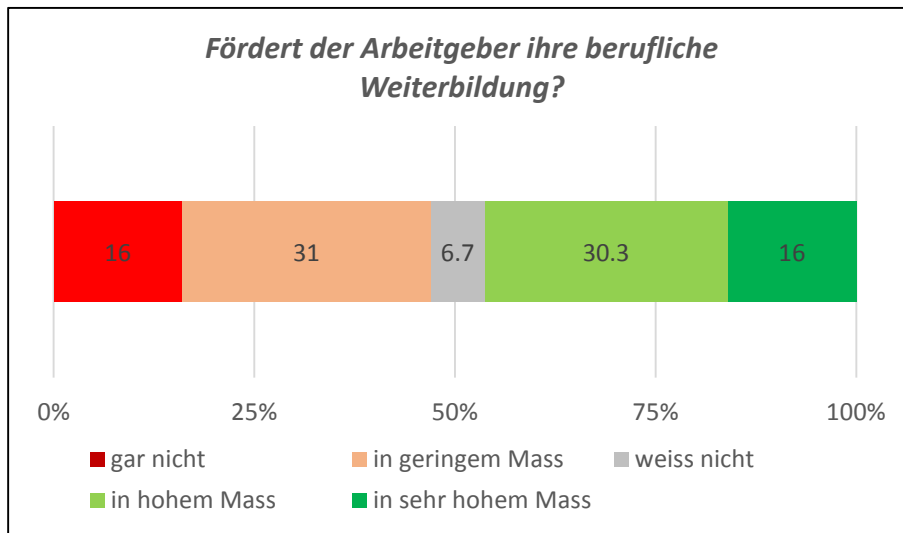
Wenig überraschend zeigen sich im Bereich der Vereinbarkeit grosse Unterschiede je nach Branche. Während in den Branchen „Erziehung und Unterricht“, „öffentliche Verwaltung“ und „Information und Kommunikation“ nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmenden mit Problemen bei der Vereinbarkeit konfrontiert sind, betrifft dies in den Branchen „Verkehr und Lagerei“ 31.5 Prozent und „Gastgewerbe & Beherbergung“ gar über einen Drittel der Arbeitnehmenden (vgl. **Abbildung 11**).

**Abbildung 11: Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nach Branche (in%)**



Am negativsten beurteilt wird das Kriterium *Entwicklungsmöglichkeiten*. Dies bildet eingeschränkte Aufstiegschancen und eine mangelhafte Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber ab. So sehen über zwei Drittel der Arbeitnehmenden keine (27.2 Prozent) oder nur in geringem Mass (41.6 Prozent) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle und beinahe die Hälfte erlebt keine oder nur eine unzureichende Förderung ihrer Weiterbildung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 12**). Erstmals ist im «**Barometer Gute Arbeit**» der Teil der Arbeitnehmenden ohne oder mit unzureichender Förderung (47%) der Weiterbildung grösser als der Teil mit (sehr) hoher Förderung (46.3%).

**Abbildung 12: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (in %)**



## Grosse Unterschiede bei der Förderung der Weiterbildung, wenig hilfreiche Mitarbeitergespräche

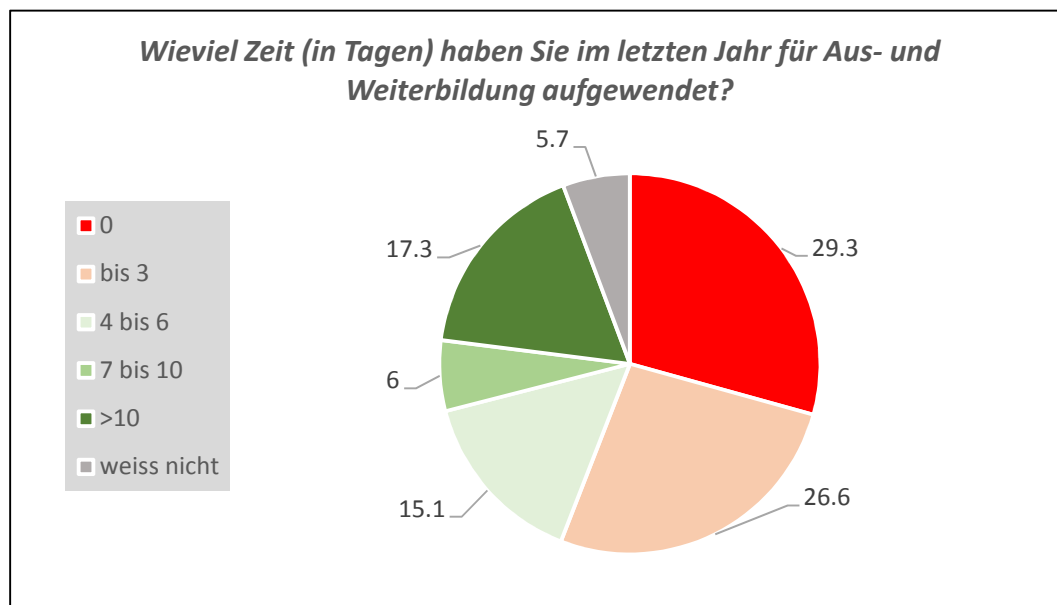
– Fokus Weiterbildung –

Dass grosse Teile der Arbeitnehmerschaft ihre berufliche Weiterbildung als zu wenig durch ihre jeweiligen Arbeitgeber gefördert erleben, war bereits in den letzten Jahren eines der zentralen Ergebnisse des **«Barometer Gute Arbeit»**. Im letzten Jahr fielen insbesondere die Unterschiede in der Weiterbildungsförderung je nach Bildungs- und Qualifikationsniveau sowie nach Alter der Arbeitnehmenden auf. So erfuhren die höher Qualifizierten gegenüber den tiefer Qualifizierten und die Jüngeren gegenüber den Älteren eine deutlich stärkere Unterstützung der Weiterbildungsbemühungen durch ihre Arbeitgeber (vgl. **«Barometer Gute Arbeit»**, 2018).

Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit wird zur grundsätzlichen Herausforderung – Stichworte sind lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Umschulung. In der Schweiz liegt die Verantwortung für die Arbeitsmarktfähigkeit stark bei den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie haben sich selbstverantwortlich um ihre Weiterbildung zu kümmern und sollen diese auch selber bezahlen. Historisch wurde dies damit begründet, dass mit einer Weiterbildung meistens auch eine Höherqualifizierung und folglich eine höhere Stellung und damit mehr Lohn einherging. Wenn neue Weiterbildungen zur Voraussetzung werden, um die Stellung im Arbeitsmarkt zu halten und nicht ins Hintertreffen zu geraten, so muss die Verantwortung für die Weiterbildung breiter verteilt werden. Die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers muss auch auf den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit angewendet werden, so dass diese (noch) stärker in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen investieren müssen. Im neuen Weiterbildungsgesetz von Anfang 2017 wurde deshalb der Grundsatz verankert, dass «Weiterbildung durch die Arbeitgeber begünstigt werden muss». Grund genug, in der diesjährigen Ausgabe des **«Barometer Gute Arbeit»** einen Fokus auf die Weiterbildungstätigkeit der Arbeitnehmenden und die finanzielle und zeitliche Unterstützung durch die jeweiligen Arbeitgeber zu legen.

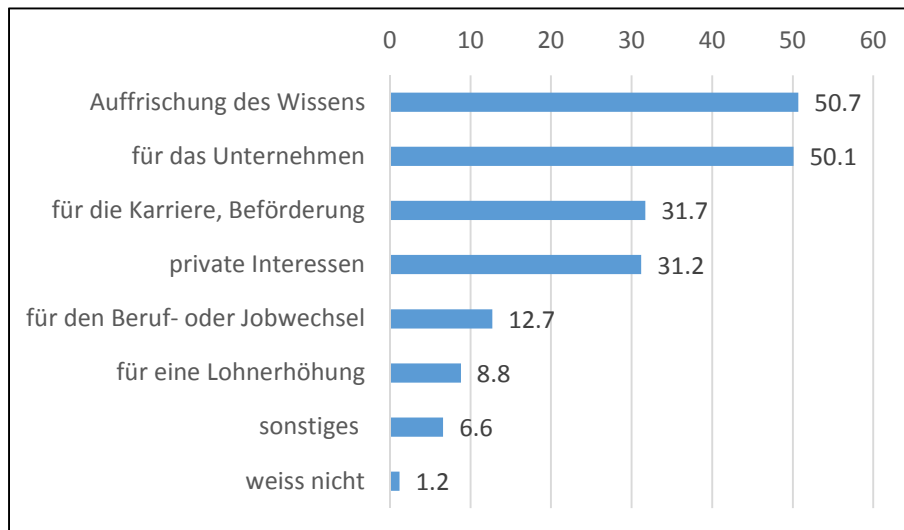
Knapp ein Drittel der Arbeitnehmenden hat im letzten Jahr keine Weiterbildung absolviert. Weitere 26.6 Prozent haben bis zu 3 Tage in Weiterbildung investiert. 17.3 Prozent der Arbeitnehmenden haben im letzten Jahr an mehr als 10 Tagen Weiterbildung teilgenommen (vgl. **Abbildung 13**).

**Abbildung 13: Aufgewendete Tage für Weiterbildung 2019 (in %)**



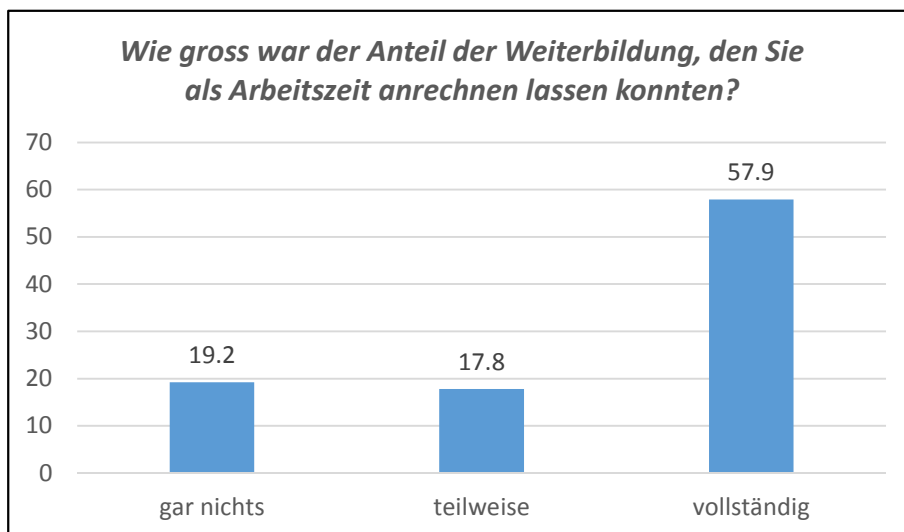
Wird nach den Gründen für die absolvierte Weiterbildung gefragt, so wird der enge Konnex zum gegenwärtigen Arbeitsplatz deutlich. Jeweils mehr als die Hälfte der sich Weiterbildenden gab an, dass die Auffrischung des Wissens (50.7%), resp. der Nutzen für das Unternehmen (50.1%) im Vordergrund der Weiterbildungstätigkeit stand. Für je ein knappes Drittel (31.2%) sind private Interessen oder der Blick auf die Karriere oder eine Beförderung ein Grund für die Weiterbildung. Berufs- oder Jobwechsel (12.7%) oder die Perspektive auf eine Lohnerhöhung (8.8%) stellen eher untergeordnete Motivationsgründe dar (vgl. **Abbildung 14**).

**Abbildung 14: Gründe für die Weiterbildung (in % inkl. Mehrfachantworten)**



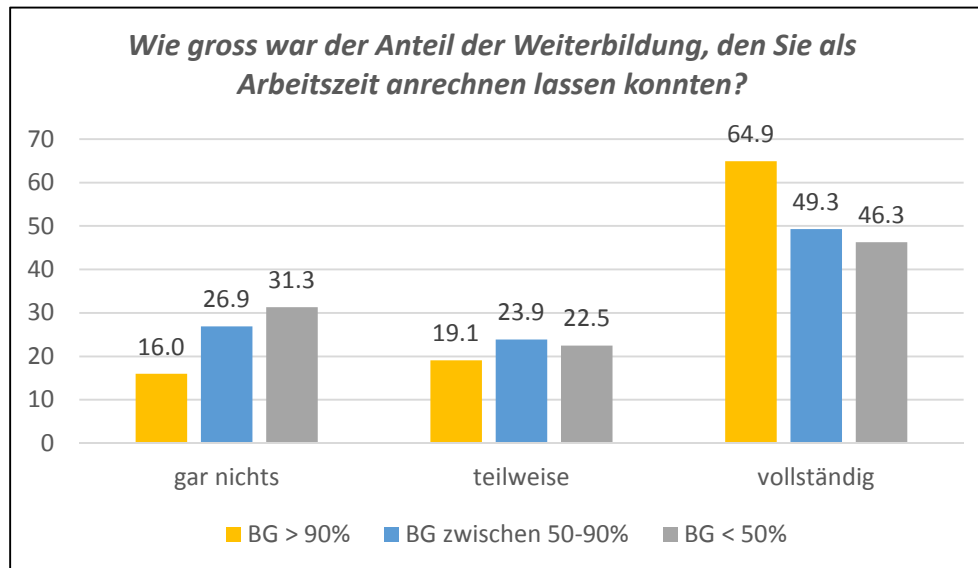
Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden mit Weiterbildungsaktivität kann diese als Arbeitszeit anrechnen lassen (57.9%). Beinahe jeder fünfte Arbeitnehmende (19.2%) absolviert seine Weiterbildungen vollumfänglich in der Freizeit (vgl. **Abbildung 15**).

**Abbildung 15: zeitliche Unterstützung der Weiterbildung (in %)**



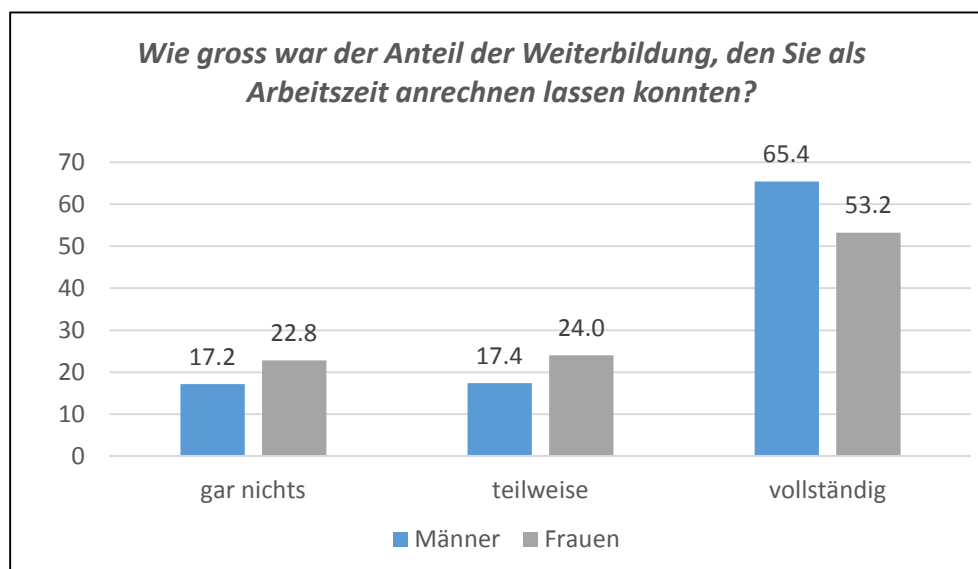
Es zeigen sich aber je nach Beschäftigungsgrad grosse Unterschiede in der Anrechenbarkeit von Weiterbildungsaktivitäten an die Arbeitszeit. Während 64.9 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten ihre Weiterbildung vollständig als Arbeitszeit anrechnen lassen konnten, ist dies nur für eine Minderheit der Teilzeit-Beschäftigten der Fall (49.2, resp. 46.3 Prozent). Gleichzeitig erhält fast ein Drittel (31.3 Prozent) der Arbeitnehmenden mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent keine zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 16**).

**Abbildung 16: zeitliche Unterstützung der Weiterbildung nach Beschäftigungsgrad (in %)**



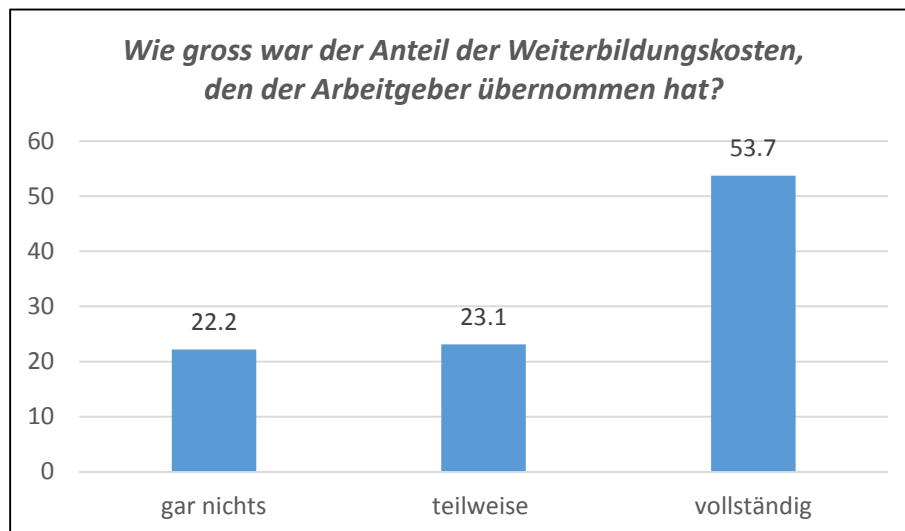
Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch nach Geschlecht. Während beinahe zwei Drittel der Männer (65.4%) ihre Weiterbildungstätigkeit vollständig als Arbeitszeit anrechnen lassen können, ist für fast die Hälfte der Frauen (46.8%) keine oder nur eine teilweise Anrechenbarkeit möglich (vgl. **Abbildung 17**).

**Abbildung 17: zeitliche Unterstützung der Weiterbildung nach Geschlecht (in %)**



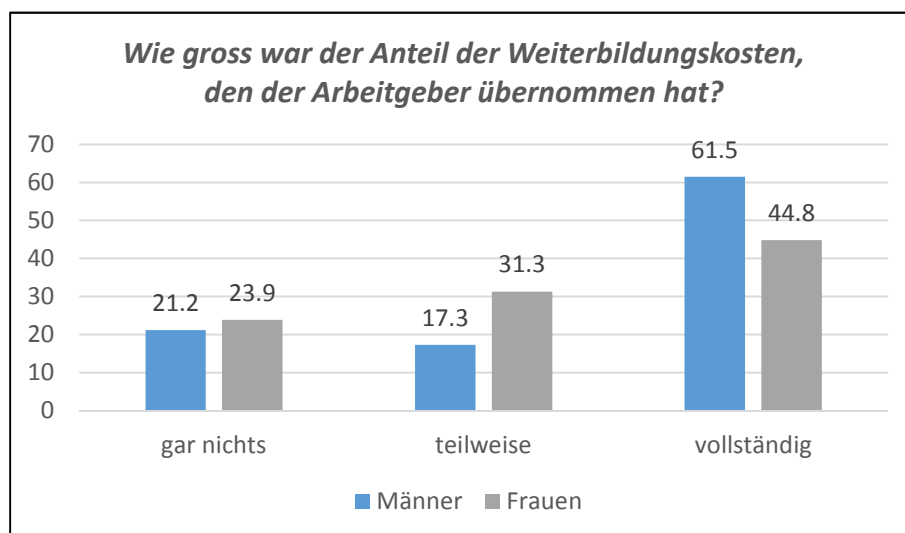
Bei der finanziellen Unterstützung zeigt sich ein ähnliches Bild. Bei einer Mehrheit (53.7%) der Weiterbildenden werden die Kosten vom Arbeitgeber übernommen. Ein knappes Viertel (22.2 %) muss allerdings seine Weiterbildungskosten komplett selber tragen (vgl. **Abbildung 18**).

**Abbildung 18: finanzielle Unterstützung der Weiterbildung (in %)**



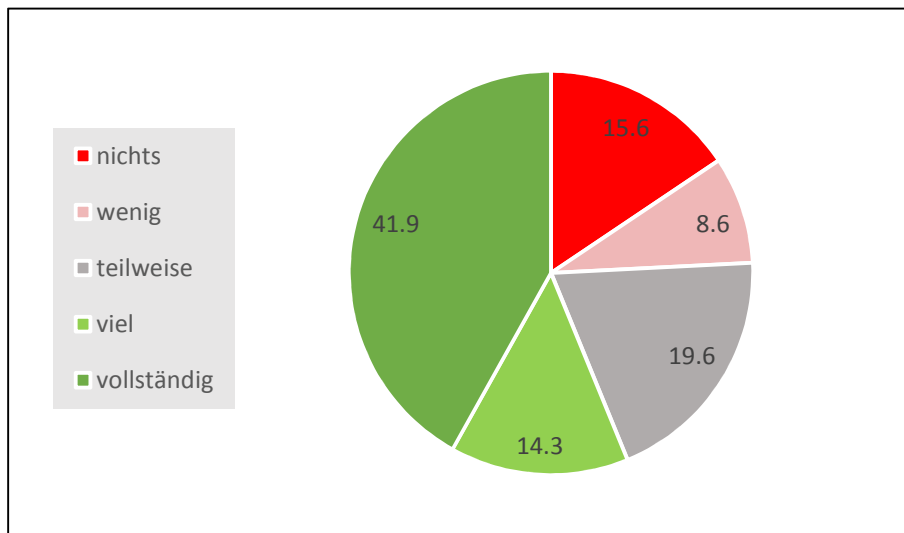
Auch bei der finanziellen Unterstützung durch die Arbeitgeber zeigen sich beträchtliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während einer deutlichen Mehrheit der Männer (61.5%) die Kosten vollständig übernommen werden, erfährt die Mehrheit der Frauen entweder keine (23.9%) oder nur eine teilweise (31.3%) finanzielle Unterstützung durch die Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 19**).

**Abbildung 19: finanzielle Unterstützung der Weiterbildung nach Geschlecht (in %)**



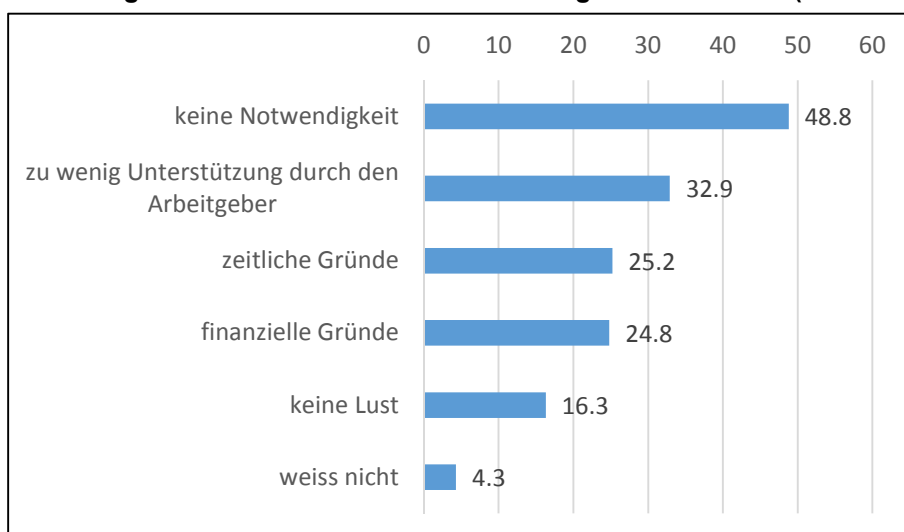
Auch im Gesamtbild der Weiterbildungsförderung werden die grossen Unterschiede zwischen den Arbeitnehmenden deutlich. Auf der einen Seite stehen 41.9 Prozent der Weiterbildenden, die sowohl in zeitlicher wie auch in finanzieller Hinsicht vollständig durch den Arbeitgeber unterstützt werden. Auf der anderen Seite steht ein knappes Viertel, das weder zeitliche noch finanzielle Unterstützung (15.6%) oder höchstens in einem Bereich eine teilweise Unterstützung (8.6%) erfährt (vgl. **Abbildung 20**).

**Abbildung 20: Gesamtbild der finanziellen und zeitlichen Unterstützung der Weiterbildung (in %)**



Wie erwähnt hat fast ein Drittel der Arbeitnehmenden im letzten Jahr keine Weiterbildung besucht (vgl. **Abbildung 13**). Nach den Gründen für die ausgebliebene Weiterbildungsaktivität gefragt, wird der enge Konnex zur fehlenden Unterstützung deutlich. Zwar wird als Hauptgrund für die ausgebliebene Weiterbildung eine fehlende Notwendigkeit von beinahe der Hälfte (48.8%) der Nicht-Weiterbildenden angegeben. Dazu kommen aber bei rund jedem Dritten (32.9%) die mangelhafte Unterstützung durch den Arbeitgeber und jeweils je rund ein Viertel nennt zeitliche (25.2%) oder finanzielle (24.8%) Gründe als (Mit-)Ursache der fehlenden Weiterbildung. Fehlende Lust wird nur von einer Minderheit (16.3%) als Grund angegeben (vgl. **Abbildung 21**).

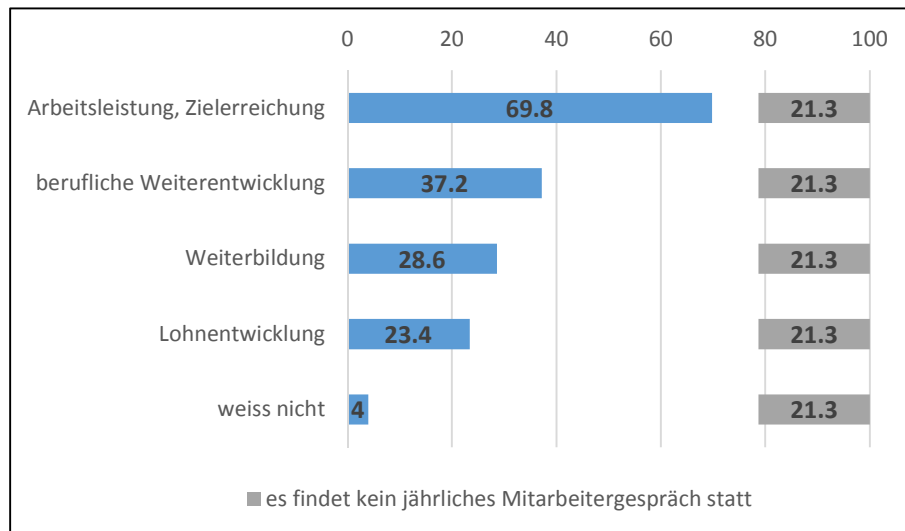
**Abbildung 21: Gründe für keine Weiterbildung im letzten Jahr (in % inkl. Mehrfachantworten)**





Dass die (Mit-)Verantwortung der Arbeitgeber für die Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden steigerungsfähig ist, zeigen die Ergebnisse zum jährlichen Mitarbeitergespräch. Bei rund einem Viertel (24.2%) der Arbeitnehmenden findet gar kein jährliches Mitarbeitergespräch statt. Falls ein Gespräch stattfindet, wird grossmehrheitlich über die Arbeitsleistung und die Zielerreichung gesprochen. Die berufliche Weiterentwicklung oder eine mögliche Weiterbildung ist allerdings nur in Ausnahmefällen ein Thema des jährlichen Mitarbeitergesprächs (vgl. **Abbildung 22**).

**Abbildung 22: Themen des jährlichen Mitarbeitergesprächs (in % inkl. Mehrfachantworten)**



So empfindet denn auch beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden (42.3%) das jährliche Mitarbeitergespräch als wenig hilfreich und konstruktiv (vgl. **Abbildung 23**).

**Abbildung 23: Beurteilung des jährlichen Mitarbeitergesprächs**

