



Herbstnewsletter 2013

Schweizer Human-Relations-Barometer

Übersicht

Editorial	1
Lohnunterschiede	
<i>Wie beeinflussen wahrgenommene Lohnunterschiede die Verbundenheit mit dem Unternehmen?</i>	2
Arbeitsmarktlage	
<i>Beeinflusst die Arbeitsmarktlage den Mut von Beschäftigten?</i>	3
Arbeitsplatzunsicherheit	
<i>Angst um den Job - Eine Frage von Branchenzugehörigkeit und Bildungsniveau?</i>	5
Aktuell	8
Website:	
www.hr-barometer.uzh.ch	
www.hr-barometer.ethz.ch	

Der Schweizer HR-Barometer wird finanziert über den Schweizerischen Nationalfonds:



FONDS NATIONAL SUISSE
SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
FONDO NAZIONALE SVIZZERO
SWISS NATIONAL SCIENCE FOUNDATION

Editorial

Am 3. März 2013 wurde die Eidgenössische Volksinitiative „gegen die Abzockerei“ deutlich angenommen und bald wird über die „1:12 Initiative“ und nächstes Jahr über die Mindestlohninitiative abgestimmt. Noch in diesem Jahr will der Bundesrat dem Parlament eine Botschaft vorlegen, um Whistleblower besser zu schützen. Und Ende September teilte das Bundesamt für Statistik mit, dass die Erwerbslosenquote bei den Jugendlichen in der Schweiz 7 Prozent beträgt. Viele personalpolitische Fragen sind heute nicht mehr Privatangelegenheit von Firmen, sondern sie werden zu öffentlichem oder veröffentlichtem Interesse. Lohnunterschiede, Arbeitslosenquoten und Whistleblower sind drei Beispiele.

Wie aber erleben dies die Beschäftigten in der Schweiz? Wie beeinflussen Lohnunterschiede die Verbundenheit mit dem Unternehmen? Haben die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt einen Einfluss darauf, ob Beschäftigte auf Missstände hinweisen oder nicht? Der Schweizer HR-Barometer ist ein Kooperationsprojekt der Universität und ETH Zürich, wird vom Schweizerischen Nationalfond finanziert und erfasst seit 2006, wie Beschäftigte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben. Mit Hilfe einer repräsentativen, regelmässig durchgeführten und differenzierten Befragung von Beschäftigten in der Schweiz werden sowohl die Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und ihrem Arbeitgeber als auch das aktuelle Arbeitsklima in Unternehmen untersucht.

Neben aktuellen, abwechselnden Schwerpunktthemen werden jeweils Trends zu HRM-Praktiken, zum

psychologischen Vertrag und zu Arbeitseinstellungen und -verhalten erhoben. Neben Berichten soll ein Newsletter über Detailanalysen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen informieren. Wir freuen uns, hiermit die zweite Ausgabe des Newsletters zum Schweizer Human-Relations-Barometer präsentieren zu können.

Dieser zweite Newsletter enthält Kurzberichte zu drei Datenauswertungen, die mit HR-Barometer-Daten durchgeführt wurden. Im Lichte der anstehenden Volksabstimmungen geht der erste Beitrag der Frage nach, welche Auswirkungen Lohnunterschiede auf die Einstellungen von der Beschäftigten haben. Beantwortet lässt sich die Frage mithilfe der Daten des Schweizer HR-Barometers 2008. Die Ergebnisse zeigen: je grösser der Unterschied zwischen dem höchsten und dem geringsten Lohn im Unternehmen von den Beschäftigten wahrgenommen wird, desto weniger fühlen sich die Beschäftigten mit ihrem Unternehmen verbunden.

Der zweite Beitrag geht der Frage nach, wie die Arbeitsmarktlage den Willen von Beschäftigten beeinflusst, Probleme und Missstände am Arbeitsplatz anzusprechen. Die Befragungen im Rahmen des Schweizer HR-Barometers 2012 zeigten, dass es u.a. darauf ankommt, von welcher Art diese Probleme und Missstände sind, und dass es fallweise unterschiedliche Gründe gibt, zu schweigen. Eine Sonderanalyse der Daten zeigt nun, dass auch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle spielen: bei höheren Arbeitslosenraten weisen Beschäftigte weniger auf Missstände hin. Sie schweigen, weil sie resigniert haben und/oder weil sie sich selber schützen wollen.

Ausgangspunkt für den dritten Beitrag bildet die Frage, wie die mit dem Strukturwandel einhergehende Unsicherheit von den Beschäftigten wahrgenommen wird. Die Daten des Schweizer HR-Barometers 2012 zeigen unter anderem, dass es diesbezüglich je nach Branche Unterschiede gibt und dass das Bildungsniveau in der eigenen Wahrnehmung eine geringere Rolle spielt als objektive Daten nahelegen.

Viele personalpolitische Fragen interessieren nicht nur die Firmen, die Öffentlichkeit und/oder die Politik, sondern in erster Linie auch die Beschäftigten! Um diese geht es in unserem Schweizer HR-Barometer. Wir danken Ihnen für Ihr Interesse.

Gudela Grote & Bruno Staffelbach, Herausgeber

Wie beeinflussen wahrgenommene Lohnunterschiede die Verbundenheit mit dem Unternehmen?

Öffentliche Diskussionen zum Thema Lohn erhitzen seit Jahren die Gemüter. Die deutliche Annahme der eidgenössischen Volksinitiative „gegen die Abzockerei“ sowie die anstehende „1:12 Initiative“ und „Mindestlohn-Initiative“ verdeutlichen die gesellschaftliche Unzufriedenheit mit den hohen Managementvergütungen und Lohnunterschieden, vor allem seit Ausbruch der Finanzkrise im Jahre 2007. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche Auswirkungen Lohnunterschiede auf die Einstellung und das Verhalten der Beschäftigten haben. Dabei ist es weniger bedeutend, ob die absoluten Lohnunterschiede tatsächlich gross sind, sondern wie Beschäftigte die wahrgenommenen Unterschiede beurteilen und welche bewussten und unbewussten Konsequenzen daraus resultieren¹.

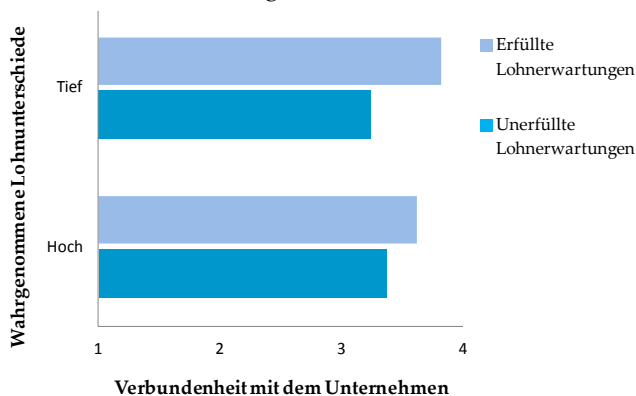
Der Schweizer HR-Barometer 2008 zeigt, dass rund zwei Drittel der Beschäftigten in der Schweiz die Lohnunterschiede zwischen dem geringsten und dem höchsten Lohn im Unternehmen als gross oder sehr gross einschätzen². Bis anhin existierten allerdings nur wenig Studien, welche den Einfluss der wahrgenommenen Lohnunterschiede innerhalb eines Unternehmens auf die Arbeitseinstellung und das Verhalten der Beschäftigten untersuchen. Eine Vertiefungsstudie zeigt, dass Beschäftigte, welche die Lohnunterschiede in ihrem Unternehmen als hoch wahrnehmen, höhere Kündigungsabsichten hegen¹. Hohe wahrgenommene Lohnunterschiede könnten auch noch andere Auswirkungen nach sich ziehen, wie beispielsweise geringere Verbundenheit mit dem Unternehmen. Die arbeitnehmerseitige Verbundenheit gegenüber dem Unternehmen ist für eine intakte Arbeitsbeziehung allerdings zentral³. Bisherige Studien zeigen, dass eine geringe organisationale Verbundenheit zu höheren Kündigungsabsichten, Fluktuation, Stress, betrügerischem Verhalten und tieferer Arbeitszufriedenheit führt⁴.

Ob die wahrgenommenen Lohnunterschiede einen Einfluss auf die organisationale Verbundenheit der Beschäftigten ausüben, wird in diesem Beitrag näher betrachtet. Zudem wird untersucht, ob erfüllte bzw. unerfüllte Lohnerwartungen einen Einfluss darauf haben, ob sich die wahrgenommenen Lohnunterschiede auf die organisationale Verbundenheit der Beschäftigten auswirken oder nicht. Beantwortet lassen sich diese Fragen mithilfe der Daten des Schweizer HR-Barometers 2008. Um den Einfluss der Lohnunterschiede auf die Verbun-

denheit mit dem Unternehmen zu untersuchen, wurden die Antworten von 1308 Beschäftigten in der Schweiz analysiert. Bei der Analyse wurde für weitere Einflussfaktoren wie Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Stellung, Lohnhöhe, Unternehmensgrösse, Lohn- und Arbeitszufriedenheit kontrolliert.

Die Ergebnisse zeigen: je grösser der Lohnunterschied zwischen dem geringsten und dem höchsten Lohn im Unternehmen von den Beschäftigten wahrgenommen wird, desto weniger fühlen sich die Beschäftigten mit dem Unternehmen verbunden. Kombiniert man den Einfluss von wahrgenommenen Lohnunterschieden mit der Erwartungserfüllung bezüglich der Lohnhöhe ergibt sich folgendes Bild: Beschäftigte mit erfüllten Lohnerwartungen fühlen sich weniger mit dem Unternehmen verbunden, wenn sie die Lohnunterschiede im Unternehmen als hoch einschätzen. Werden die Lohnerwartungen erst gar nicht erfüllt, spielen wahrgenommene Lohnunterschiede dahingegen keine Rolle mehr (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1. Einfluss von (un)erfüllten Lohnerwartungen auf die Beziehung zwischen der wahrgenommenen Höhe der Lohnunterschiede und organisationaler Verbundenheit



Generell lässt sich festhalten, dass Lohnthemen einen starken Einfluss auf die Verbundenheit mit dem Unternehmen ausüben. Beispielsweise zeigt sich, dass als hoch wahrgenommene Lohnunterschiede innerhalb des Unternehmens zu geringerer Verbundenheit mit dem Unternehmen führen. Interessanterweise wirken sich hohe wahrgenommene Lohnunterschiede vor allem dann negativ auf die organisationale Verbundenheit aus, wenn die Beschäftigten das Gefühl haben, dass ihre Lohnerwartungen erfüllt wurden. Somit spielt nicht nur die persönliche Einschätzung, ob die Lohnerwartungen erfüllt sind oder nicht, eine Rolle für die Verbundenheit mit dem Unternehmen, sondern auch die wahrgenommenen Lohnunterschiede auf organisationaler Ebene. Da diese Studie die wahrgenommenen und nicht die tatsächlichen Lohnunterschiede innerhalb eines Unternehmens untersucht, stellt sich die Frage, wie adäquat

die arbeitnehmerseitige Wahrnehmung bezüglich der Lohnunterschiede ausfällt. Falls Beschäftigte die Lohnunterschiede grösser wahrnehmen als sie tatsächlich sind, würde es sich für Unternehmen lohnen Transparenz zu schaffen.

Andreas Schmid & Alexandra Arnold

Referenzen:

- 1 Brunner, D. (2009). *Die Wahrnehmung der Lohndisparität im Unternehmen und deren Wirkung auf die Kündigungsabsicht*. München: Hampp.
- 2 Grote, G. & Staffebach, B. (2008). Schweizer HR-Barometer 2008: Lohnzufriedenheit und psychologischer Vertrag. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- 3 San Martin, S. (2008). Relational and Economic Antecedents of Organisational Commitment. *Personnel Review*, 37 (6), 589-608.
- 4 Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

Beeinflusst die Arbeitsmarktlage den Mut von Beschäftigten?

Beschäftigte stellen für Unternehmen eine wichtige Informationsquelle dar, um Probleme und Missstände am Arbeitsplatz aufzudecken. Nehmen Beschäftigte Missstände am Arbeitsplatz wahr, stehen sie oft vor der Entscheidung, ob sie Courage zeigen und ihre Gedanken dem Vorgesetzten bzw. den Arbeitgebervertretern kommunizieren (Voice) oder ob sie darüber schweigen (Silence). Laut Studien wird häufig beobachtet, dass Beschäftigte über Missstände lieber schweigen als dass sie diese ansprechen¹. Dies kann aus Selbstschutz, Resignation oder aus prosozialen Gründen der Fall sein².

Der Mut der Beschäftigten sich am Arbeitsplatz zu Wort zu melden, kann einen entscheidenden Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben. Rangniedrigere Beschäftigte sind oft näher am Puls der Organisation und haben direkten Kontakt zu Kunden und Interessensgruppen³. Demnach können Beschäftigte mittels Überbringung wichtiger Informationen an die handlungsbefähigten Vorgesetzten beispielsweise auf illegales oder unmoralisches Verhalten aufmerksam machen, Ungerechtigkeiten aufzeigen oder Möglichkeiten für Verbesserungen einbringen⁴. Zudem fühlen sich Beschäftigte nach erfolgreicher Offenlegung ihrer Vorschläge und Probleme fähiger und sind engagierter als wenn sie darüber schweigen⁵.

Die Befragung des Schweizer HR-Barometers 2012 zeigt, dass über die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz eher gut bis sehr gut über Probleme bezüglich der eigenen Gesundheit, Belästigung und Missbrauch, organisationaler Abläufe, Konflikte mit Arbeitskollegen sowie Ethik- und Fairness sprechen können. Etwas weniger gut können sich Beschäftigte über mangelnde Kompetenzen und Leistungen anderer, die Firmenpolitik und Lohn bzw. Lohnungerechtigkeiten äussern. Am häufigsten wird über Missstände geschwiegen, weil die Beschäftigten die Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskollegen und Vorgesetzten nicht gefährden wollen (prosoziales Schweigen) oder weil sie denken, es würde sich sowieso nichts ändern (resigniertes Schweigen). Am wenigsten schweigen Beschäftigte in der Schweiz über Missstände am Arbeitsplatz um sich vor negativen Konsequenzen zu schützen (selbstschützendes Schweigen).

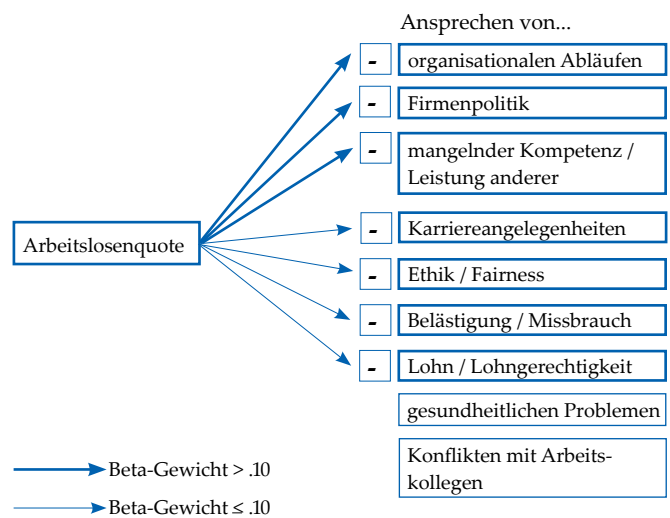
Detailanalysen des HR-Barometers 2012 zeigen, dass das Alter, die Partizipationsmöglichkeiten, das Führungsverhalten, das Vertrauen in den Arbeitgeber und die wahrgenommene Leistung einen Einfluss darauf haben, ob Probleme angesprochen werden bzw. ob darüber geschwiegen wird. Wie sich allerdings die Arbeitsmarktsituation auf das Verschweigen bzw. Ansprechen von Missständen im Unternehmen auswirkt, ist noch unbekannt. Gerade in der heutigen, wirtschaftlich krisenanfälligen Zeit kann die Arbeitsmarktlage einen entscheidenden Einfluss auf das Ausmass der Kommunikation gegenüber Personen in höheren Positionen haben. Dabei stellt sich die Frage, welche Problembereiche bei einer angeschlagenen Arbeitsmarktsituation häufiger und welche weniger häufig angesprochen werden und aus welchen Gründen Beschäftigte schweigen.

Um diese Fragen zu beantworten wurden die Daten des Schweizer HR-Barometers 2012 mit Daten zur Arbeitslosenquote des SECO⁶ verknüpft. Den Studienteilnehmenden wurde jeweils die Arbeitslosenquote ihres Wohnortes, ihres Arbeitsortes und ihrer Branche zugeteilt und zu einem gemeinsamen Index miteinander verrechnet. Der resultierende Durchschnitt diente als Indikator für die Arbeitsmarktlage. Dabei wurde zum einen der Einfluss der Arbeitslosenquote auf das Ansprechen verschiedener Problembereiche untersucht und welche Problembereiche aufgrund einer hohen Arbeitslosenquote häufiger bzw. weniger häufig angesprochen werden. Zum anderen wurde untersucht aus welchen Gründen Beschäftigte bei höherer Arbeitslosenquote Missstände am Arbeitsplatz verschweigen. Die Analysen dieser Studie basieren auf Daten von rund 640 Beschäftigten. In allen Analysen wurde für weitere Einflussfaktoren wie Geschlecht, Alter, Nationalität,

Stellung, Einkommen, Ausbildung, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unternehmensgrösse kontrolliert.

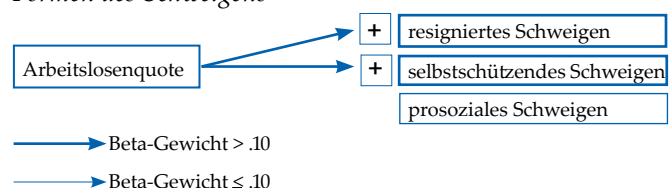
Insgesamt zeigen die Resultate, dass sich Beschäftigte bei einer höheren Arbeitslosenquote weniger häufig zu Wort melden. Detailanalysen deuten darauf hin, dass die Arbeitslosenquote nicht alle Problembereiche gleichermassen beeinflusst (siehe Abbildung 1). Während bei einer höheren Arbeitslosenquote Missstände im Bereich der organisationalen Abläufe, Firmenpolitik oder mangelnden Kompetenzen und Leistungen anderer deutlich weniger häufig angesprochen werden, hat die Arbeitsmarktlage keinen Einfluss darauf, ob gesundheitliche Probleme oder Konflikte mit Arbeitskollegen angesprochen werden.

Abbildung 1. Einfluss der Arbeitslosenquote auf das Ansprechen verschiedener Problembereiche



Weiterhin zeigt sich, dass bei einer höheren Arbeitslosenquote Beschäftigte vor allem aufgrund von Resignation und Selbstschutz schweigen, nicht aber um andere zu schützen (siehe Abbildung 2). Allerdings ist festzuhalten, dass die durch die Arbeitslosenquote erklärte Varianz sowohl beim Ansprechen verschiedener Problembereiche als auch bei den verschiedenen Formen des Schweigens relativ klein ist ($R^2 = 4\%$ bis 9%) und somit noch andere Einflussfaktoren eine wichtige Rolle dabei spielen, ob sich Beschäftigte zu Wort melden oder eher über Missstände am Arbeitsplatz schweigen.

Abbildung 2: Einfluss der Arbeitslosenquote auf verschiedene Formen des Schweigens



Zusammenfassend implizieren die Ergebnisse, dass bei einer höheren Arbeitslosenquote Beschäftigte weniger häufig Missstände bei ihrem Vorgesetzten oder Arbeitgebervertretern ansprechen. Es macht den Anschein, dass Beschäftigte in wirtschaftlich schwierigen Zeiten weniger häufig den erforderlichen Mut aufweisen, Missstände in Bezug auf das Unternehmen anzusprechen (z.B. Probleme bezüglich organisationaler Abläufe oder der Firmenpolitik), sondern eher versuchen ihre eigenen Belange zu sichern und sich selbst zu schützen.

Sandra Hofmann & Alexandra Arnold

Referenzen:

- ¹ Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2003). Speaking up, remaining silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1353-1358.
- ² Van Dyne, L. V., Ang, S. & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- ³ Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'Neill, R. M., Hayes, E. & Wierba, E. E. (1997). Reading the wind: How middle managers assess the context for selling issues to top managers. *Strategic Management Journal*, 18(5), 407-425.
- ⁴ Detert, J. R. & Edmondson A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488
- ⁵ Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1995). Empowering service employees. *Sloan management review*, 36(4), 73-84
- ⁶ Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2013). Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung. Abgerufen am 19.02.2013 von <http://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=de>

Angst um den Job - Eine Frage von Branchenzugehörigkeit und Bildungsniveau?

In einer dynamischen und globalen Wirtschaft wird die Forderung nach einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen immer lauter. Unternehmen sind gezwungen sich an globale Märkte anzupassen und auf dynamische Veränderungen der Wirtschaftssituation schnell zu reagieren. Auswirkungen dieser Flexibilisierung zeigen sich für die Beschäftigten vor allem in Restrukturierungen, neuen Beschäftigungsformen und flexiblen Arbeitszeiten. Fraglich ist, wie ein solcher Strukturwandel, von dem auch der Schweizer Arbeitsmarkt betroffen ist, von den Beschäftigten selbst wahrgenommen und verarbeitet wird. Umfragen haben gezeigt, dass die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit oft mit einer zunehmenden Arbeitsplatzunsicherheit

der Beschäftigten einhergeht. Doch wie wird die Arbeitsplatzunsicherheit in den unterschiedlichen Branchen der Schweizer Wirtschaft wahrgenommen und haben Beschäftigte mit höherer Bildung generell weniger Angst um ihren Job? Der vorliegende Beitrag untersucht Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen und mit unterschiedlichem Bildungsniveau.

Für unsere Analysen haben wir im Zusammenhang mit dem Schweizer HR-Barometer 2012 eine repräsentative Stichprobe von 1485 Beschäftigten in der Schweiz im zweiten Quartal des Jahres 2012 befragt. Um die Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigten vielschichtig zu erfassen, haben wir zum einen nach der Erfüllung des psychologischen Vertrags in Bezug auf die Sicherstellung der Arbeitsplatzsicherheit durch den Arbeitgeber gefragt und zum anderen die Einschätzung bezüglich der eigenen Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigten erhoben. Der psychologische Vertrag ist dadurch gekennzeichnet, dass Beschäftigte jenseits der im Arbeitsvertrag vereinbarten wechselseitigen Leistungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden auch implizite normative Ansprüche an ein reziprokes und gerechtes Verhalten des Arbeitgebers entwickeln. Ein wichtiger Inhalt im psychologischen Vertrag ist oftmals die Erwartung der Beschäftigten an den Arbeitgeber, Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten. Zur Erfassung der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit haben wir zwischen der quantitativen Arbeitsplatzunsicherheit – der Besorgnis die Arbeitsstelle zu verlieren – und der qualitativen Arbeitsplatzunsicherheit – der Befürchtung von unerwünschten Veränderungen in der Arbeitstätigkeit und den Arbeitsbedingungen (z.B. Lohnkürzungen, Zunahme der Arbeitsbelastung) differenziert.

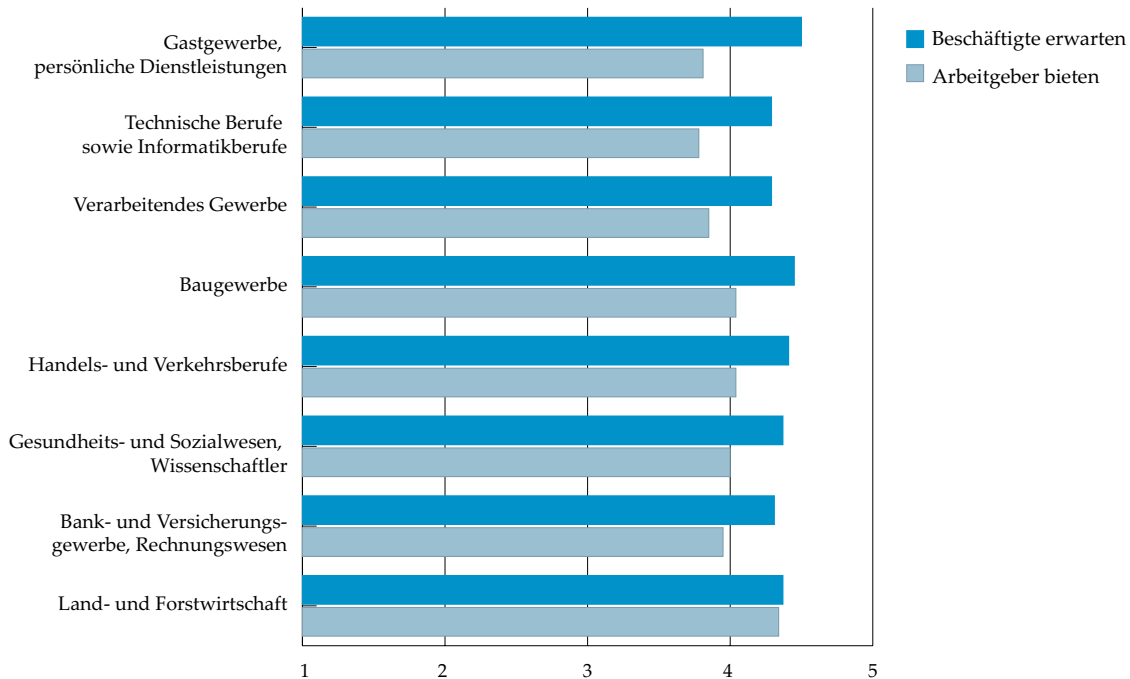
Arbeitsplatzunsicherheit – Welche Branchen sind stärker betroffen?

Um die Frage beantworten zu können, ob Arbeitgeber aus unterschiedlichen Branchen den Erwartungen der Beschäftigten zum Thema Arbeitsplatzsicherheit in unterschiedlichem Mass gerecht werden, haben wir den psychologischen Vertrag untersucht. Abbildung 1 zeigt die Erwartungen der Beschäftigten und die wahrgenommenen Angebote der Arbeitgeber in Bezug auf die Sicherstellung des Arbeitsplatzes. Die grösste Diskrepanz zwischen Erwartungen und Angeboten hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit zeigt sich im Gastgewerbe und den persönlichen Dienstleistungen. Arbeitgeber erfüllen in diesen Berufsgruppen am wenigsten die Erwartungen ihrer Beschäftigten. Dies deckt sich in etwa mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt zum Befragungszeitraum im Juni 2012. Die mit Abstand

höchsten Arbeitslosenquoten wurden laut SECO im Gastgewerbe (13,1%) und im Handel und Verkauf (11,6%) registriert¹. In den übrigen Branchen scheint die Siche-

rung des Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber besser mit den Erwartungen der Beschäftigten übereinzustimmen.

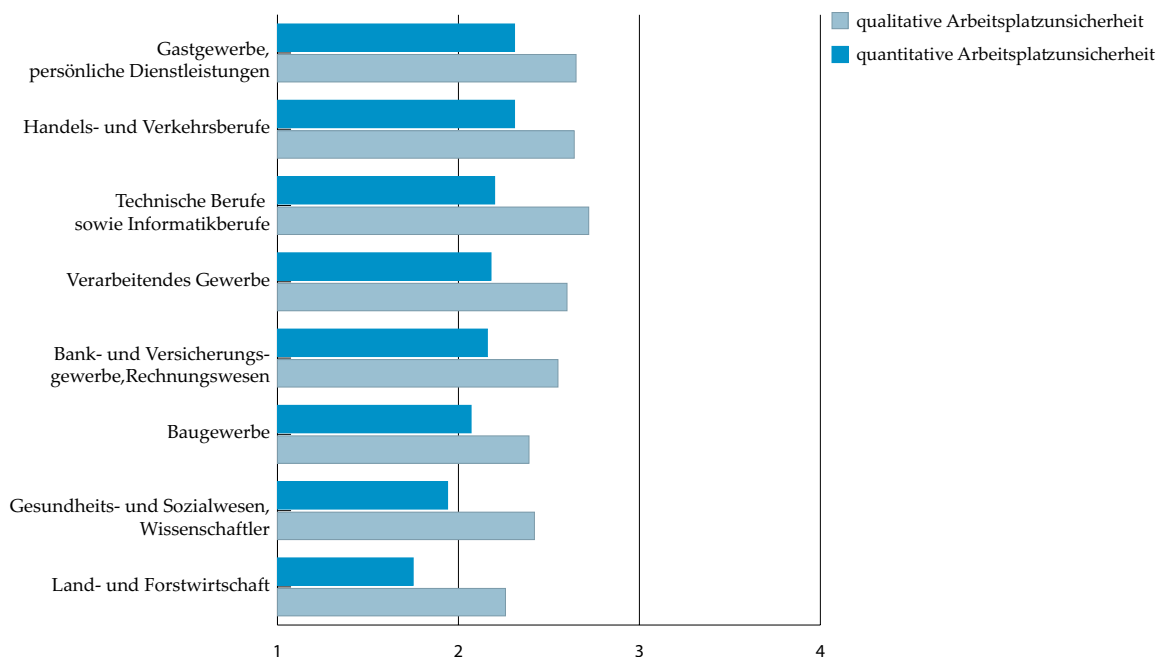
Abbildung 1. Gegenüberstellung von Erwartungen der Beschäftigten und Angeboten der Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit in unterschiedlichen Berufsgruppen



Eine Analyse der beiden subjektiven Arbeitsplatzunsicherheitsmasse bestätigt diese Ergebnisse. Die Arbeitsplatzunsicherheit ist im Gastgewerbe, in den Handels- und Verkehrsberufen, sowie in den technischen Berufen unter den Beschäftigten etwas stärker ausgeprägt. Die Analysen zeigen aber auch, dass trotz unterschiedlicher Zahlen in der Arbeitslosenstatistik auf dem Schweizer

Arbeitsmarkt für die einzelnen Berufsgruppen, alle Arbeitnehmenden – unabhängig von der beschäftigenden Branche – ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt selbst als relativ positiv einschätzen. Auffällig ist zudem, dass Beschäftigte in der Schweiz generell besorgter sind, qualitative Aspekte ihrer Tätigkeit zu verlieren als ihren aktuellen Arbeitsplatz.

Abbildung 2. Ausmass erlebter Arbeitsplatzunsicherheit in unterschiedlichen Berufsgruppen (Angaben in Mittelwerten)

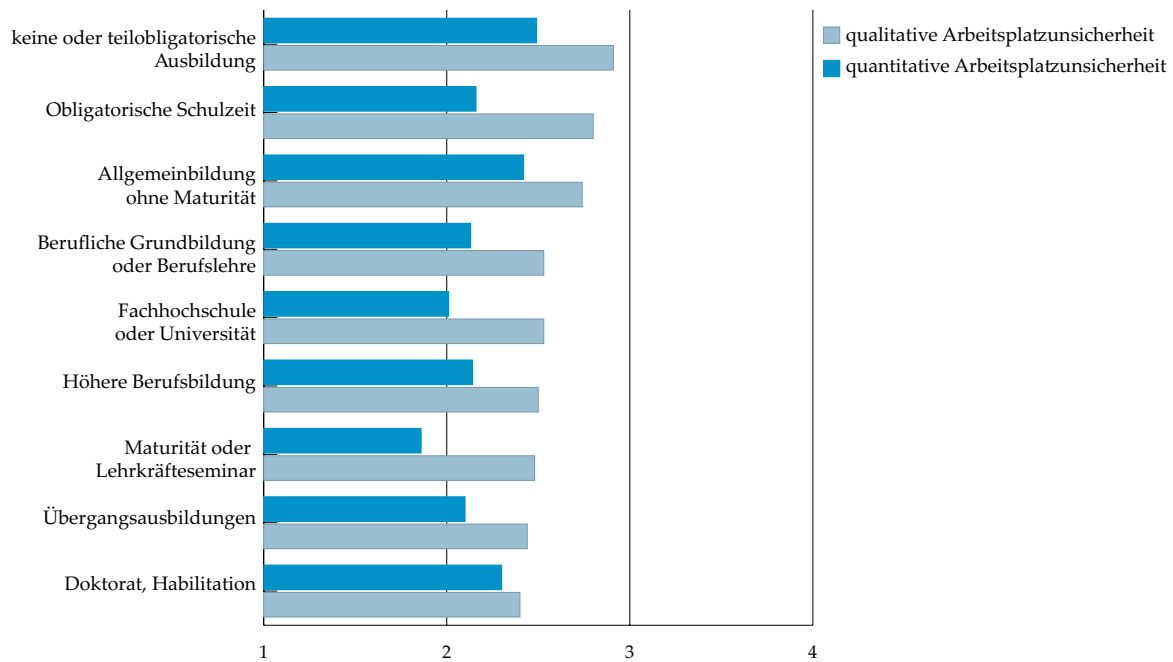


Schützt Bildung vor Arbeitsplatzunsicherheit?

Studien haben gezeigt, dass Erwerbstätige mit geringem oder keinem Bildungsabschluss ein 2,5 mal höheres Risiko haben arbeitslos zu werden bzw. keinen Arbeitsplatz zu erhalten als solche mit weiterführendem Bildungsabschluss². Bei Jugendlichen verdreifacht sich dieses Risiko sogar. Zum Schutz gegen Arbeitslosigkeit gilt deswegen der Grundsatz: Je mehr Bildung, desto besser. Wie die Zahlen zum Erwerbstatus belegen, wird Arbeitslosigkeit daher zunehmend zu einem Problem der Geringqualifizierten. Daten des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) von 2010¹ zeigen, dass die Arbeitslosenrate für niedrig qualifizierte Personen mit Sekundarstufe-I-Abschluss bei 7,8% lag und damit mehr als doppelt so hoch ist wie die Arbeitslosenrate für Personen mit einem Sekundarstufe-II-Abschluss (3,3%). Die niedrigste Arbeitslosenquote wurde für Abgänger

aus der Tertiärstufe mit 2,7% Arbeitslosen registriert. An dieser Stelle wollen wir der Frage nachgehen, ob sich die jeweilige wirtschaftliche Gesamtlage in den einzelnen Bildungszweigen auch auf die subjektive Einschätzung der Arbeitsplatzunsicherheit auswirkt. In unseren Daten zeigt sich bezüglich der globalen Arbeitsplatzunsicherheit zwischen den unterschiedlichen Bildungsniveaus überraschenderweise kein bedeutsamer Unterschied, wie in Abbildung 3 abzulesen ist. Tendenzen zeigen, dass die Arbeitsplatzunsicherheit bei höherer Bildung geringer ist. Dies bezieht sich in erster Linie auf den Verlust qualitativer Aspekte der Arbeitstätigkeit. Beschäftigte mit geringerem Bildungsniveau fühlen sich eher bedroht von Lohnkürzungen, Restrukturierungen, geringeren Karrierechancen, weniger Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz sowie Beschäftigungsreduktion, bzw. –zunahme

Abbildung 3. Ausmass von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit in unterschiedlichen Bildungsniveaus (Angaben in Mittelwerten)



Wiebke Doden

Referenzen:

¹ Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2013). *Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung*. Abgerufen am 17.09.2013 von <http://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=de>

² Eurostat. (2012). *The EU in the world 2013: A statistical portrait*. Luxembourg: European Union.

Aktuell

- Der HR-Barometer 2014 ist in der Planung. Im nächsten Jahr befragen wir nicht nur Beschäftigte in der Schweiz, sondern auch in Deutschland, Frankreich und Italien.
- Im Rahmen der Veranstaltung HRM Research lernen Masterstudierende der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät anhand Daten des Schweizer HR-Barometers das wissenschaftliche Arbeiten. Das Thema betrifft die Lohnungleichheit in der Schweiz. Die Ergebnisse werden im Rahmen einer öffentlichen Posterpräsentation am 13.12.2014 von 11-13 Uhr an der Plattenstrasse 14, Raum PLM 104/105 vorgestellt.
Link: <http://www.business.uzh.ch/professorships/hrm/studium/hs13/mahrmresearch-v-hs13.html>
- Die HR-Barometer Daten 2012 sind ab 01.01.2014 auf FORS verfügbar. Informationen zu den Bezugsbedingungen und Verwendung der Daten sind auf FORS ersichtlich.
Link: <http://www2.unil.ch/fors/?lang=de>
- Im HRM-Jahrbuch 2013 ist ein Beitrag zum Thema altersspezifischer Anpassung der Arbeitsgestaltung basierend auf den HR-Barometer Daten 2012 erschienen.
Tschopp, C. (2013). Braucht es altersspezifische Anpassungen der Arbeitsgestaltung? In G. Ochsenein, U. Pekruhl & R. Spaar (Eds.), *Human Resource Management – Jahrbuch 2013* (pp. 51–67). Zürich: WEKA Verlag.
Link: http://wekaservices.ch/HRM_Jahrbuch2013/
- In der Mai/Juni Ausgabe des Fachmagazins *io management* ist ein Beitrag zum HR-Barometer Schwerpunktthema 2012 erschienen:
Feierabend, F. & Arnold, A. (2013). Wenn Schweigen Fehlverhalten nach sich zieht. *io management*, 3, 34–36.
Link: <http://www.handelszeitung.ch/aktuelle-ausgabe-io-management>
- Weitere Informationen zum Thema Arbeitsmarktlage und Ansprechen von Problemen können in der Masterarbeit von Frau Sandra Hofmann nachgelesen werden.
Link: <http://www.business.uzh.ch/professorships/hrm/studium/schriftlichearbeiten/bestofschriftlichearbeiten.html>
- Im Juli 2013 wurde am Workshop zum Thema unehrliches Verhalten ein Vortrag gehalten zum Thema „Wenn Arbeitgeber nicht genügend Stimulation bieten“.
Link: <http://www.escdijon.eu/recherche/conferences-internationales/workshop-understanding-employee-dishonesty-behaviors-in-the-workplace/>
- Im August 2013 wurde am jährlichen Treffen der Society for Business Ethics (SBE) in Orlando ein Vortrag zum Thema „Vertrauensverlust und Fehlverhalten am Arbeitsplatz“ gehalten.
Link: http://sbeonline.org/?page_id=2984
- Eine Studierendengruppe der Universität Zürich hat im September 2013 an der Irish Society of New Economists (ISNE) in Dublin einen Vortrag zum Thema „Einfluss von affektivem Commitment auf das Fehlverhalten am Arbeitsplatz“ gehalten.
Link: <http://www.isne2013.com>
- Im November 2013 findet an der FINT Konferenz in Singapur ein Vortrag zum Thema „Einfluss von Vertrauen in den direkten Vorgesetzten auf das Vertrauen in den Arbeitgeber: Eine kulturelle Perspektive“ statt.
Link: <http://business.smu.edu.sg/conference/fint2013>

Impressum

Der Newsletter des Schweizer Human-Relations-Barometers erscheint im Jahr 2013 halbjährlich. Er bietet Informationen zu aktuellen Forschungsprojekten basierend auf den HR-Barometer-Daten. Sie können den Newsletter gratis abonnieren oder von der Website www.hr-barometer.uzh.ch / www.hr-barometer.ethz.ch herunterladen.

Redaktion: Wiebke Doden, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, ETH Zürich

Grafik und Layout: Sara Ribeiro

Originaltext: Deutsch

Übersetzung: ins Französische / Italienische durch CSL Communication