

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4181

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4181](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4181)

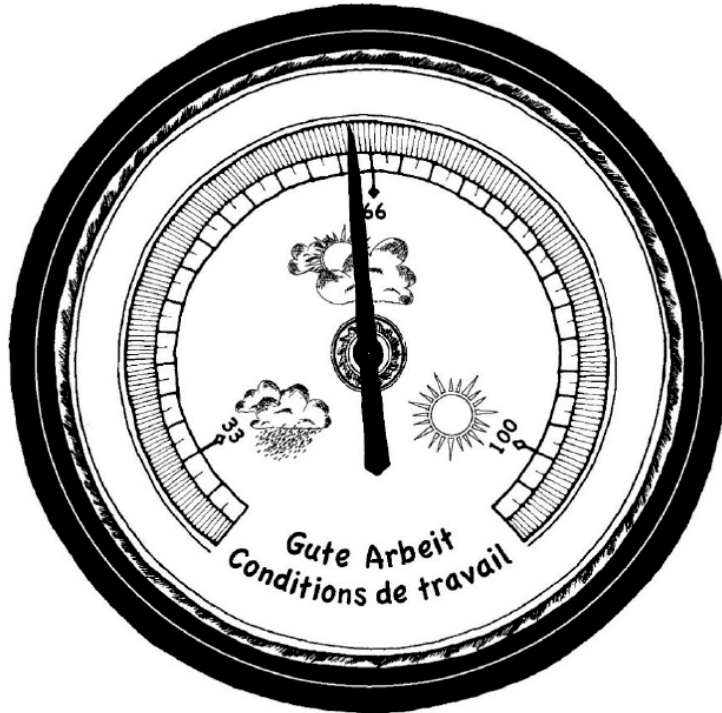


### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



# „Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2022

Tobias Fritschi, Alissa Hänggeli

Schlussbericht  
21. November 2022

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Zusammenfassung	3
1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»	3
1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen nach der Corona-Krise	3
1.3 Ein Modell zur Erklärung der Qualität der Arbeitsbedingungen	5
2 Einleitung	8
3 Ergebnisse	9
3.1 Zeitliche Entwicklung	9
3.1.1 Haupt- und Teildimensionen	9
3.1.2 Items	11
3.2 Modell zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit	14
3.3 Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen	21
4 Methodik	26
4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	26
4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2022	28
5 Literaturverzeichnis	29
6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2020	30
II) Zusatzfragen Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die Hierarchie, das persönliche Arbeitsplatzes sowie Belastung durch Stress	35
III) Stichprobenbeschreibung	36

# 1 Zusammenfassung

## 1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»

Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand eines wissenschaftlichen Kriterienrasters. Seit 2015 wird eine repräsentative Stichprobe von jeweils rund 1'500 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren befragt. Die Studie wird in Kooperation mit Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden, durchgeführt. Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand von Indizes zu 20 Kriterien, die in den Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit zusammengefasst werden. Die Kriterien wiederum basieren auf den Ergebnissen in 38 Items. Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist von den Arbeitnehmenden besser beurteilt, je näher ein Indexwert bei 100 liegt. Der Totalindex als Mittelwert aus den drei Dimensionen hat im Jahr 2022 einen Durchschnittswert von 68.1.

## 1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen nach der Corona-Krise

In der **Motivationsdimension** haben sich 4 von 11 Items zwischen 2018 und 2022 signifikant verbessert, alle innerhalb des Teilindex «Gestaltbarkeit & Entwicklungsmöglichkeiten». Interessant ist hierbei insbesondere die Verbesserung des Items *Aufstiegschancen*, welches im Vergleich mit den restlichen Items der Motivationsdimension tief bewertet wird. Zwar liegt 2022 der Indexwert immer noch tief mit 56.0, konnte sich aber doch um 5.6 Indexpunkte seit 2018 verbessern. Die *Aufstiegschancen* werden aber weiterhin von allen Items in der Motivationsdimension am tiefsten bewertet. Im Vergleich mit dem Referenzjahr 2018 zeigen sich die Arbeitnehmenden auch mit den *Mitarbeitendengesprächen* und der *Förderung der Weiterbildung* zufriedener. Der Indexwert des Items *Vereinbarkeit mit dem Familienleben* liegt 2022 ebenfalls signifikant höher als im Referenzjahr 2018 und ist nach einem Rückgang 2021 wieder angestiegen.

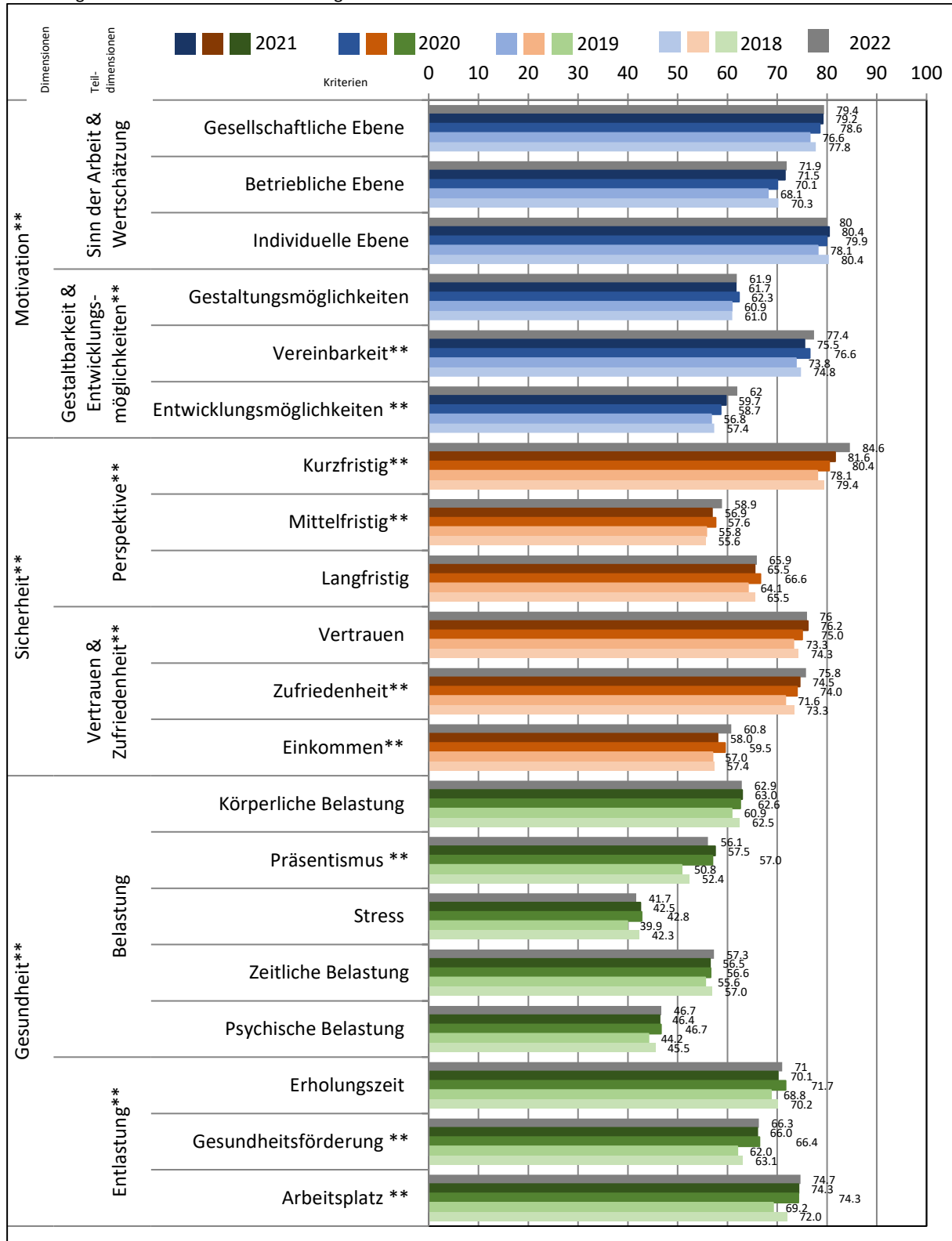
In der **Sicherheitsdimension** haben sich 4 von 10 Items gegenüber 2018 signifikant verbessert, je zwei in den Teildimensionen «Perspektive» und «Vertrauen & Zufriedenheit». Insbesondere machen sich Arbeitnehmende weniger *Sorgen um den Arbeitsplatz*, wie die hohe Bewertung mit 84.6 Indexpunkten zeigt. Im Vergleich zum Vorjahr denken Arbeitnehmende deutlich häufiger, dass sie einen *vergleichbaren Job finden* würden (+5.1 Indexpunkte). Im Bereich der mittelfristigen Perspektive zeigt sich aber gleichzeitig, dass Arbeitnehmende etwas weniger als im Vorjahr den Eindruck haben, *Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz* auszuüben. Dieser Effekt ist allerdings nicht signifikant.

Nachdem die Umfrageergebnisse 2021 eine Abnahme bei der *Zufriedenheit mit der Karriere* und der Wahrnehmung eines *angemessenen Einkommens* zeigten, wurden diese Items 2022 wieder besser bewertet (signifikant gegenüber 2018). Im Bereich der Arbeitsbelastung zeigte sich eine (schwach signifikante) Abnahme im ersten Corona-Jahr 2020, aktuell liegt der Wert wieder gleich hoch wie vor der Corona-Krise.

In der **Gesundheitsdimension** weisen 3 von 17 Items eine signifikante Verbesserung im Vergleich mit 2018 auf, davon 2 in der Teildimension Entlastung und eines in der Teildimension Belastung. Arbeitnehmende bewerteten die Items *Präsentismus*, *Gesundheitsmassnahmen des Arbeitsgebers* und *Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz* besser. Beim Präsentismus zeigt sich aber, dass während der Corona-Pandemie 2020/2021 noch stärker darauf geachtet wurde, dass Arbeitnehmende nicht arbeiten müssen, wenn sie krank sind. Der Indexwerte 2022 liegt hingegen wieder etwas tiefer (-1.4 Indexpunkte im Vergleich mit 2021).

In der Gesundheitsdimension zeigt sich zudem, dass einige Aspekte von den Arbeitnehmenden als belastender wahrgenommen werden als noch 2018. So weisen insbesondere die Items des Kriteriums Stress und des Kriteriums zeitliche Belastung tiefere Werte auf. In den Pandemie Jahren 2020 und 2021 empfanden Arbeitnehmende weniger Belastung durch Stress, Termindruck und Überstunden (nicht signifikant), 2022 ist diese aber wieder leicht angestiegen. Gerade im Vergleich mit den Pandemie Jahren zeigen sich also ambivalente Entwicklungen in der gesundheitlichen Dimension.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2018 bis 2022



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2018 und 2022 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05). 2022 n=1'422 (1 bis 184 fehlende Werte) 2021: n=1'413 (1 bis 122 fehlende Werte), 2020: n=1'419 (1 bis 137 fehlende Werte), 2019: n=1'419 (1 bis 134 fehlende Werte), 2018: n=1'400 (2 bis 126 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017/2018/2019/2020/2021/2022); Berechnungen BFH

### 1.3 Ein Modell zur Erklärung der Qualität der Arbeitsbedingungen

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Von Relevanz können sowohl demographische Merkmale wie Geschlecht und Alter, als auch branchen- und arbeitsplatzspezifische Elemente sein. Um das Zusammenspiel einzelner Variablen zu überprüfen, wurde ein Regressionsmodell erstellt. Ein Regressionsmodell ermöglicht, den Einfluss einzelner Variablen auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unter Kontrolle anderer Variablen darzustellen. Das ist insofern von Interesse, als dass verschiedene Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen, auch untereinander zusammenspielen. Angenommen es wird festgestellt, dass junge Personen eine tiefere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Es muss nun weitergehend untersucht werden, ob dies tatsächlich auf das Alter per se zurückzuführen ist. Denkbar wäre auch, dass jüngere Personen ein tieferes Einkommen oder eine andere Position in einem Unternehmen haben und sich diese Aspekte – und nicht das Alter an sich – auf die Zufriedenheit auswirken. Als erklärende Grösse wurde der Totalindex der Qualität der Arbeitsbedingungen gewählt, in diesem werden die drei Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit gleich gewichtet.

Durch die Kontrolle anderer Variablen können mit einem Regressionsmodell differenziertere Ergebnisse erzielt werden, als dies beispielsweise mit einer Kreuztabelle der Fall ist. Im Unterschied zu den vorangehenden Jahren wird im vorliegenden Bericht erstmals ein Regressionsmodell verwendet. Das Modell soll als erste Annäherung dienen. Es können weitere Variablen Einfluss ausüben und es kann durchaus für die Verwendung anderer Variablen argumentiert werden. Entsprechend wäre es wünschenswert, diese Analysen auch in den kommenden Jahren durchzuführen und so das Modell zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit weiter zu verbessern.

Bei den demographischen Merkmalen wirken sich Geschlecht, Alter, Haushaltsform und Region signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus. Der Indexwert von Frauen liegt durchschnittlich 3.1 Punkte tiefer als derjenige von Männern (Modellvariante 2). Es zeigt sich, dass die bereits in vorangehenden Berichten zum Barometer Gute Arbeit festgestellten **Geschlechterunterschiede** unter Kontrolle anderer Variablen weiter bestehen und nicht vollständig durch andere Variablen wie etwa die Position in einem Unternehmen erklärt werden. Anders sieht dies für die Unterschiede zwischen Schweizer und ausländischen Staatsangehörigen aus. Die **Nationalität** wirkt sich nicht signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus, sofern die Tätigkeiten am Arbeitsplatz mitberücksichtigt werden. Werden die Unterschiede zwischen den Personen mit Schweizer oder ausländischer Nationalität generell betrachtet, so sind letztere mit ihren Arbeitsbedingungen weniger zufrieden.

Einen unabhängigen Einfluss hingegen hat das **Alter** einer Person. Im Vergleich zur Referenzkategorie der 45 bis 65-Jährigen sind die 30 bis 45-Jährigen etwas weniger zufrieden mit ihrer Arbeit. Das Gegenteil zeigt sich bei Erwerbstätigen, die auch nach dem Erreichen des Rentenalters arbeiten. Sie weisen durchschnittlich einen um 5.7 Punkte höheren Indexwert auf als die Referenzkategorie. Insgesamt zeigt sich eine in der Literatur zu allgemeiner Lebensqualität belegte typische U-Kurve der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Lebensverlauf.

Bei den **beruflichen Ausbildungsfeldern** wurde in der Modellschätzung als Referenz die Kategorie «Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe» gewählt. Bei dieser Gruppe handelt es sich um eine grössere Stichprobe, deren Arbeitszufriedenheit etwa im Mittel der verschiedenen Ausbildungsfelder liegt. Verglichen mit der Referenzkategorie weisen Arbeitnehmende im Bereich der Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik eine etwas höhere Arbeitszufriedenheit auf (Indexwert +4.8). Auf der anderen Seite sind Arbeitnehmende im Gesundheits- und Sozialwesen durchschnittlich -3.8 Indexpunkte weniger zufrieden als die Referenzkategorie. Im Vergleich mit anderen Berufskategorien wies das Gesundheits- und Sozialwesen auch in den letzten Jahren tiefere Werte auf. Die Regression zeigt, dass dieser Umstand auch unter Kontrolle der anderen Variablen auftritt.

Bezüglich der **Tätigkeiten** zeigen sich verschiedene interessante Ergebnisse. Tätigkeiten mit Kundenkontakt erhöhen – unter Kontrolle aller anderen Variablen – die Arbeitszufriedenheit (Indexwert +3.4). Auch die Ver- und Bearbeitung von Werkstoffen (Indexwert +3.5) und Tätigkeiten draussen (+2.7) wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Auf der anderen Seite führen insbesondere Tätigkeiten mit körperlicher Anstrengung (Indexwert -13.9) und Tätigkeiten ohne Tageslicht (Indexwert -9.6) zu einer tieferen Zufriedenheit. Im Vergleich zu den Variablen des Grundmodells wirken sich die konkret am Arbeitsplatz ausgeübten Tätigkeiten stark auf die Arbeitszufriedenheit aus.

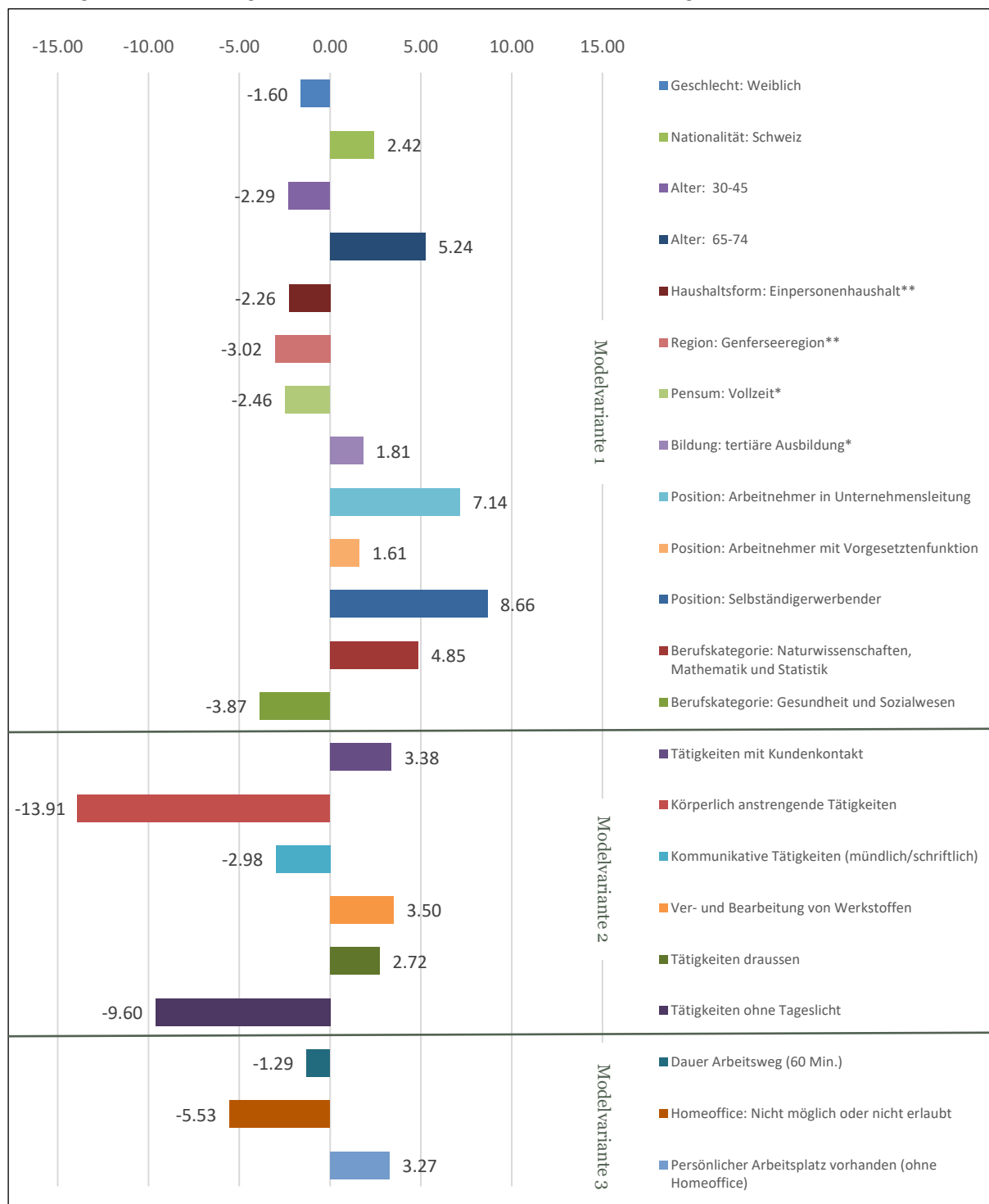
In einer weiteren Modellvariante wurde das Vorhandensein eines persönlichen Arbeitsplatzes, die Möglichkeit zum Homeoffice, sowie die Dauer des Arbeitswegs untersucht. Diese beschreiben auf unterschiedliche Weise die örtliche Situation des Arbeitsplatzes. Die Dauer des **Arbeitswegs** hat unter Kontrolle der anderen Variablen einen signifikanten Einfluss. Ein längerer Arbeitsweg führt durchschnittlich zu einer tieferen Arbeitszufriedenheit. Bei einem Arbeitsweg von einer Stunde sinkt der Totalindex der Qualität der Arbeitsbedingungen um geschätzte 1.2 Punkte.

Bezüglich **Homeoffice** zeigen die Ergebnisse, dass Personen, die nicht von zuhause aus arbeiten können oder dürfen, mit der Qualität der Arbeitsbedingungen unzufriedener sind als Personen, die mindestens die Hälfte der Zeit im Homeoffice sind (Indexwert -5.5). Auch unter Kontrolle des Arbeitswegs scheint das Homeoffice (für Arbeitnehmende, die dies wollen) also Vorteile zu bieten. Gleichzeitig deutet die Modellschätzung aber auch darauf hin, dass Arbeitnehmende einen **persönlichen Arbeitsplatz** schätzen (Indexwert +3.2).

Die **Unternehmensgrösse** wirkt sich unter Kontrolle der anderen Variablen nicht signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus. Einen signifikanten Einfluss hat hingegen die **Organisationsform**: Wenn der Arbeitgeber in hohem oder sehr hohem Mass hierarchisch organisiert ist, liegt die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit um -3.3 Indexpunkte tiefer als bei geringer oder gar keiner Hierarchie.

Die verwendeten Modellvarianten weisen einen Erklärungsgehalt von 11.1 bis 19.9% auf, was einer mittleren Güte von Modellschätzungen entspricht. Trotz des guten Erklärungsgehalts des Modells muss berücksichtigt werden, dass durchaus weitere Variablen Einfluss ausüben und in das Modell einbezogen werden könnten. Im Vergleich zu lediglich deskriptiven Auswertungen anhand von Kreuztabellen bietet das Regressionsmodell aber den Vorteil, den Einfluss von Variablen zu kontrollieren. Für zukünftige Erhebungen wäre es von Interesse, die verwendeten Variablen weiterhin in die Befragung einzubauen, um eine Modellschätzung mit höherer Fallzahl und damit auch gesteigerter Modellgüte durchzuführen.

Abbildung Z2: Variablen mit signifikantem Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit im Regressionsmodell



Quelle: Barometer Gute Arbeit 2022, n = 1'419, Effekte sig. auf mind. 90%-Niveau. Die Werte der soziodemografischen Merkmale inkl. Berufskategorien beziehen sich auf Modellvariante 1 Modelle für Tätigkeiten und örtliche Merkmale getrennt inkl. soziodemografische Merkmale (korrigiertes R<sup>2</sup>=0.111).

In Modell 2 mit Tätigkeiten zusätzlich berücksichtigte Variablen: Tätigkeiten am Computer, Tätigkeiten zu zweit, Tätigkeiten im Team (3 und mehr Personen), Tätigkeiten mit grosser Verantwortung (für andere Menschen), Tätigkeiten mit hoher Präzision, Zurücklegen von Distanzen grösser als 1 Kilometer, Tätigkeiten in einem Gebäude. (korrigiertes R<sup>2</sup>=0.199).

In Modell 3 mit örtlichen Merkmalen zusätzlich berücksichtigte Variablen: Hierarchie und Unternehmensgrösse (korrigiertes R<sup>2</sup>=0.148). Referenzkategorien: Geschlecht: Männlich; Alter: 46-64; Nationalität: Ausländer/-in; Haushaltstyp: Paar mit Kind; Region: Espace Mittelland; Pensum: Teilzeit; Bildung: sekundär; Position: Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion; Einkommen: 52'001-78000/Jahr; Berufskategorie: Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe; Homeoffice: meistens/etwa die Hälfte der Zeit; Persönlicher Arbeitsplatz: Nein; Betriebsgrösse: 10-49 Mitarbeitende; Hierarchie Arbeitgeber: in geringem Mass oder gar nicht hierarchisch organisiert.

\* ausschliesslich signifikant in Modellvariante 1

\*\* zusätzlich signifikant in Modellvariante 2: Haushaltsform Einelternhaushalt mit Kind(ern): (4.81), Region Zürich (-2.51), Einkommen < 26'000/Jahr (3.38)

\*\*\* ausschliesslich signifikant in Modellvariante 1 und 2



## 2 Einleitung

Gute Arbeit bedeutet, dass bei der Arbeit der Schutz der Gesundheit gewährleistet wird und eine Ausgewogenheit zwischen Belastung und Entlastung besteht. Weiter bedeutet gute Arbeit ein verlässliches Einkommen zu erhalten und eine gewisse Beschäftigungssicherheit zu haben. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit muss erkennbar und Gestaltungsspielraum vorhanden sein, um die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen zu können. Die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch Vorgesetzte ist genau so entscheidend wie eine von Vertrauen geprägte Beziehung zu den Arbeitgebenden insgesamt. Es braucht ausreichend Einflussmöglichkeiten und eine Förderung der beruflichen Entwicklung, damit sich eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Generellen und mit der eigenen Karriere im Speziellen einstellt. Gute Arbeit ist an diesen Massstäben zu messen.

Travail.Suisse und das Departement Soziale Arbeit der BFH interessieren sich deshalb dafür, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden beurteilt wird und wie sich diese Beurteilung über die Zeit verändert. Vorliegend ist bereits die siebte Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“. Als neue Schwerpunktthemen wurden 2022 die Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die Hierarchie im Betrieb, das Vorhandensein eines persönlichen Arbeitsplatzes sowie verschiedene Indikatoren zur Belastung durch Stress aufgenommen. Zum zweiten Mal nach 2021 wurde die Vereinbarkeit von Familie und Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen aufgenommen und die Umfrage auch bei Erwerbstätigen im Pensionsalter durchgeführt.

## 3 Ergebnisse

Das „Barometer Gute Arbeit“ besteht aus 38 Items respektive Fragen rund um die Qualität der Arbeitsbedingungen. Die Antworthäufigkeiten auf diese Fragen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Gute Arbeit<sup>1</sup> in Werte zwischen 0 (sehr schlechte Arbeitsbedingungen) und 100 (sehr gute Arbeitsbedingungen) überführt. Die einzelnen Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese Kriterien wiederum zu 6 Teildimensionen und diese zu den Hauptdimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit*. Die Ergebnisse des Barometers werden in der Folge ausgehend von der Hauptdimension entlang der verschiedenen Aggregationsstufen (Teildimension, Kriterien, Items) präsentiert. Indexwerte der Motivationsdimension sind blau markiert. Orange Markierungen stehen für Items der Sicherheitsdimension und gesundheitsrelevante Indikatoren sind grün eingefärbt.

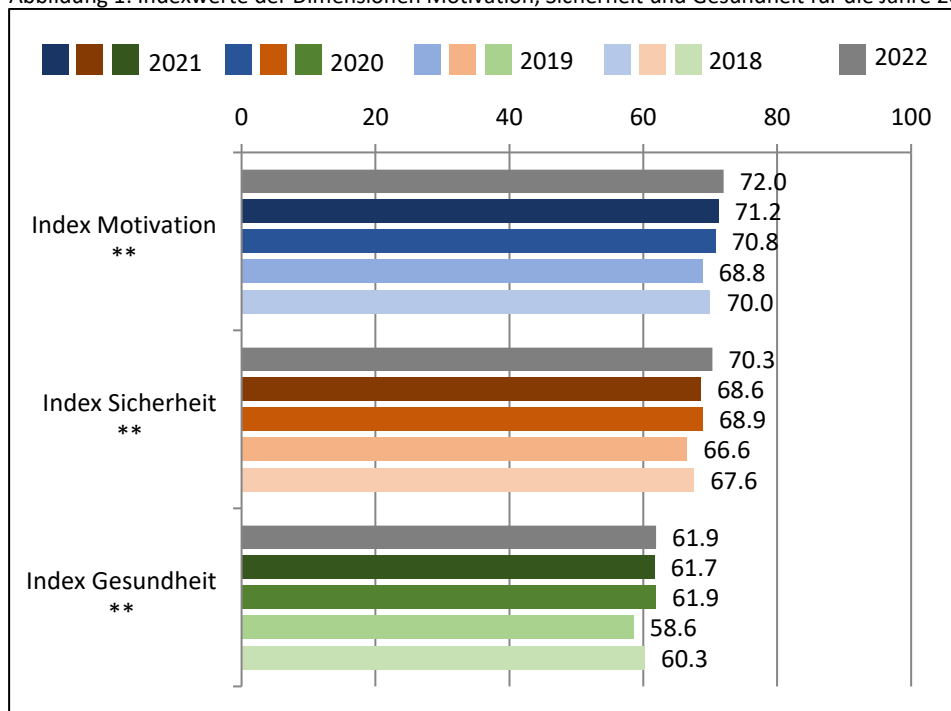
In Unterkapitel 3.1 wird die zeitliche Entwicklung in den Haupt- und Teildimensionen sowie in den 38 Items dargestellt. Für eine Darstellung der Ergebnisse nach Kriterien siehe Zusammenfassung (Abbildung Z1). Unterkapitel 3.2 zeigt erstmals Ergebnisse eines Modells zur Erklärung der Qualität der Arbeitsbedingungen gemessen am Totalindex. Das Unterkapitel 3.3 widmet sich der dies- und letztjährigen Vertiefung zur Situation von pflegenden Angehörigen. Kapitel 4 enthält detaillierte Angaben zur Indexstruktur und zur Methodik des Barometers.

### 3.1 Zeitliche Entwicklung

#### 3.1.1 Haupt- und Teildimensionen

Abbildung 1 stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2018 bis 2022 dar. Wie in den vorangehenden Jahren wird die Dimension *Motivation* mit 72.0 Punkten am besten beurteilt, gefolgt von der Dimension *Sicherheit* mit 70.3 Punkten. Deutlich tiefere Indexwerte weisen mit 61.9 Punkten die gesundheitlichen Indikatoren auf. Im Zeitvergleich mit dem Referenzjahr 2018 haben sich aber alle drei Dimensionen signifikant verbessert. Werden die Indexwerte mit den Pandemiejahren 2020 und 2021 verglichen, zeigt sich bei der Sicherheitsdimension eine deutliche Verbesserung um 1.6 Punkte, während die beiden anderen Dimensionen ziemlich konstant geblieben sind.

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2018 bis 2022



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2018-2022, n=1'420 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2018 und 2022 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

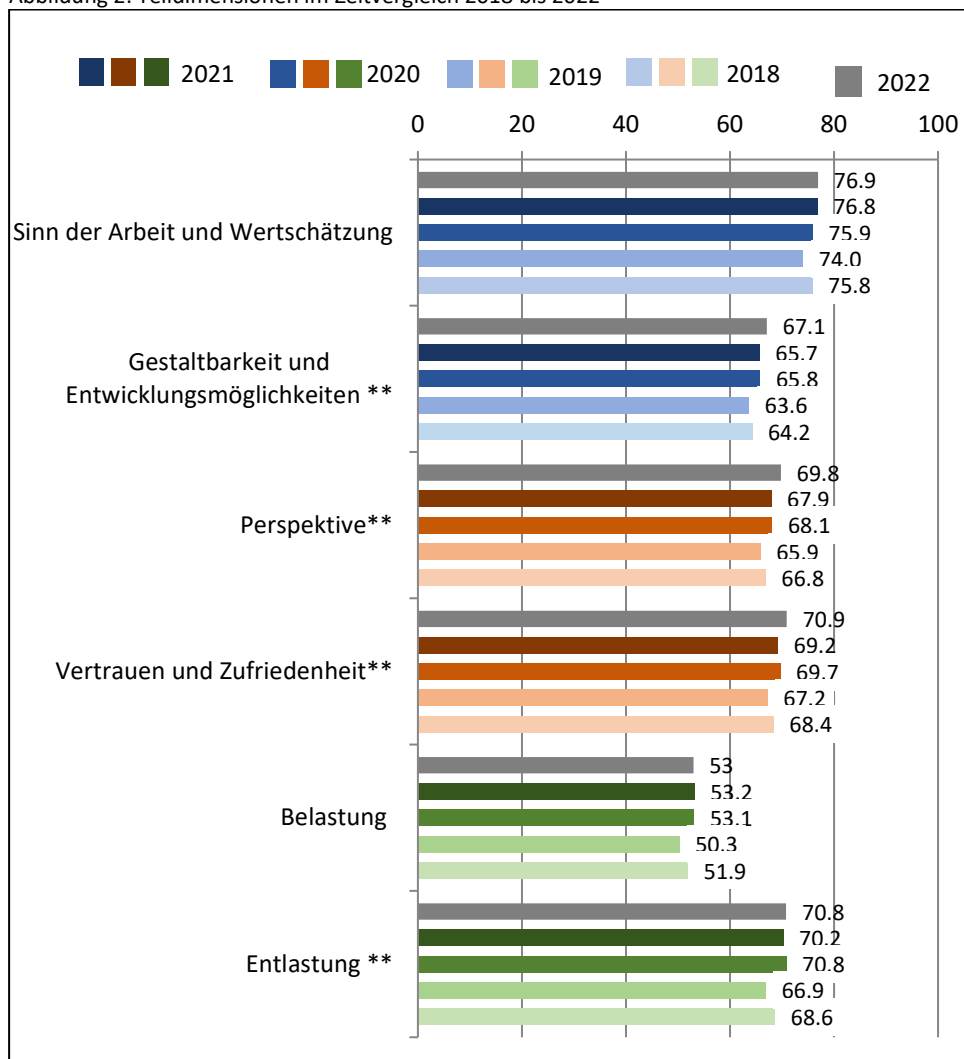
<sup>1</sup> Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (Stand: 06.11.2019).

Bei Betrachtung der Teildimensionen in Abbildung 2 zeigt sich, dass sich in der Motivationsdimension die *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* im Vergleich zu 2018 signifikant verbessert haben. Der *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* hat sich in den letzten 5 Jahren leicht, aber nicht statistisch signifikant verbessert. Diese Teildimension weist mit 76.9 Punkten aber weiterhin den höchsten Indexwert unter den Teildimensionen auf.

Die beiden Sicherheitsdimensionen zeigen eine signifikante Zunahme seit 2018. Besonders ausgeprägt ist dies bei der *Perspektive*, die die Arbeitnehmenden im Vergleich zum Vorjahr 2021 mit knapp 2 Indexpunkten besser bewerten.

Die Gesundheitsdimensionen weisen weiterhin deutliche Unterschiede auf: Während die *Entlastung* signifikant höhere Werte als 2018 aufweist und mit einem Indexwert von 70.8 auf ähnlichem Niveau wie die anderen Teildimensionen liegt, wird die *Belastung* (Indexwert 53.0) nach wie vor deutlich am schlechtesten bewertet.<sup>2</sup> Sie hat sich seit 2018 nicht signifikant verändert. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass sich die *Belastung* vor, während und nach der Corona-Pandemie auf einem konstanten Niveau befindet.

Abbildung 2: Teildimensionen im Zeitvergleich 2018 bis 2022



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2018-2022, n=1'420 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2018 und 2022 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

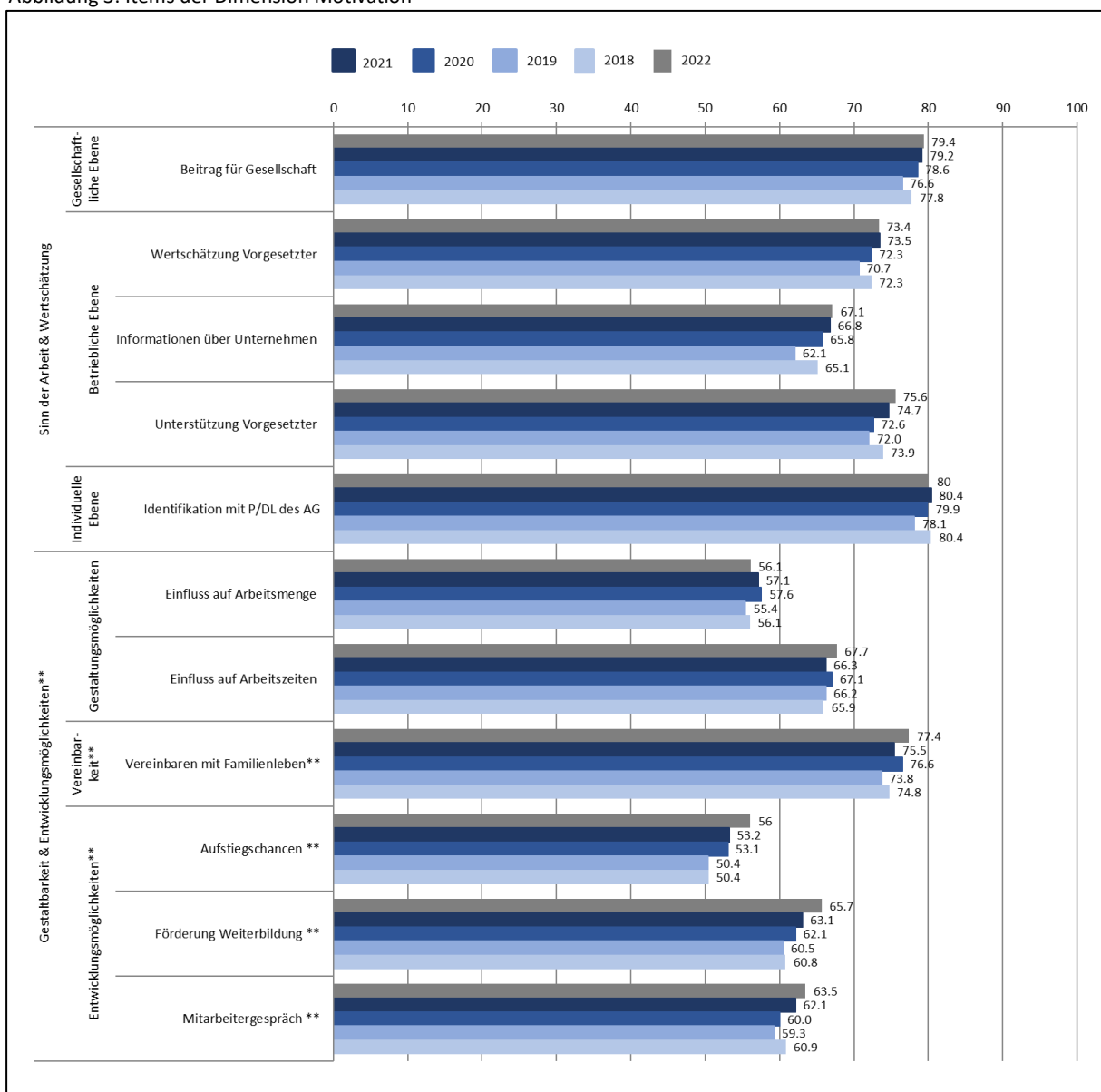
<sup>2</sup> Dieser Unterschied ist teilweise auf die andere Frageform zurückzuführen (Häufigkeit von Belastungen vs Ausmass von Entlastungen, vgl. Fragebogen in Anhang I)

### 3.1.2 Items

Nachfolgenden sind die Auswertung der einzelnen Items in den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit dargestellt. Vertikal beschriftet sind die Kriterien, zu welchen die jeweiligen Items gehören. Abbildung Z1 in der Zusammenfassung bildet die Kriterien sowie deren Veränderungen im Zeitvergleich ab.

In der **Motivationsdimension** haben sich 4 von 11 Items zwischen 2018 und 2022 signifikant verbessert, alle innerhalb des Teilindex «Gestaltbarkeit & Entwicklungsmöglichkeiten». Interessant ist hierbei insbesondere die Verbesserung des Items *Aufstiegschancen*, welches im Vergleich mit den restlichen Items der Motivationsdimension tief bewertet wird. Zwar liegt 2022 der Indexwert immer noch tief mit 56.0, konnte sich aber doch um 5.6 Indexpunkte seit 2018 verbessern. Die *Aufstiegschancen* werden aber weiterhin von allen Items in der Motivationsdimension am tiefsten bewertet. Im Vergleich mit dem Referenzjahr 2018 zeigen sich die Arbeitnehmenden auch mit den *Mitarbeitendengesprächen* und der *Förderung der Weiterbildung* zufriedener. Der Indexwert des Items *Vereinbarkeit mit dem Familienleben* liegt 2022 ebenfalls signifikant höher als im Referenzjahr 2018 und ist nach einem Rückgang 2021 wieder angestiegen.

Abbildung 3: Items der Dimension Motivation

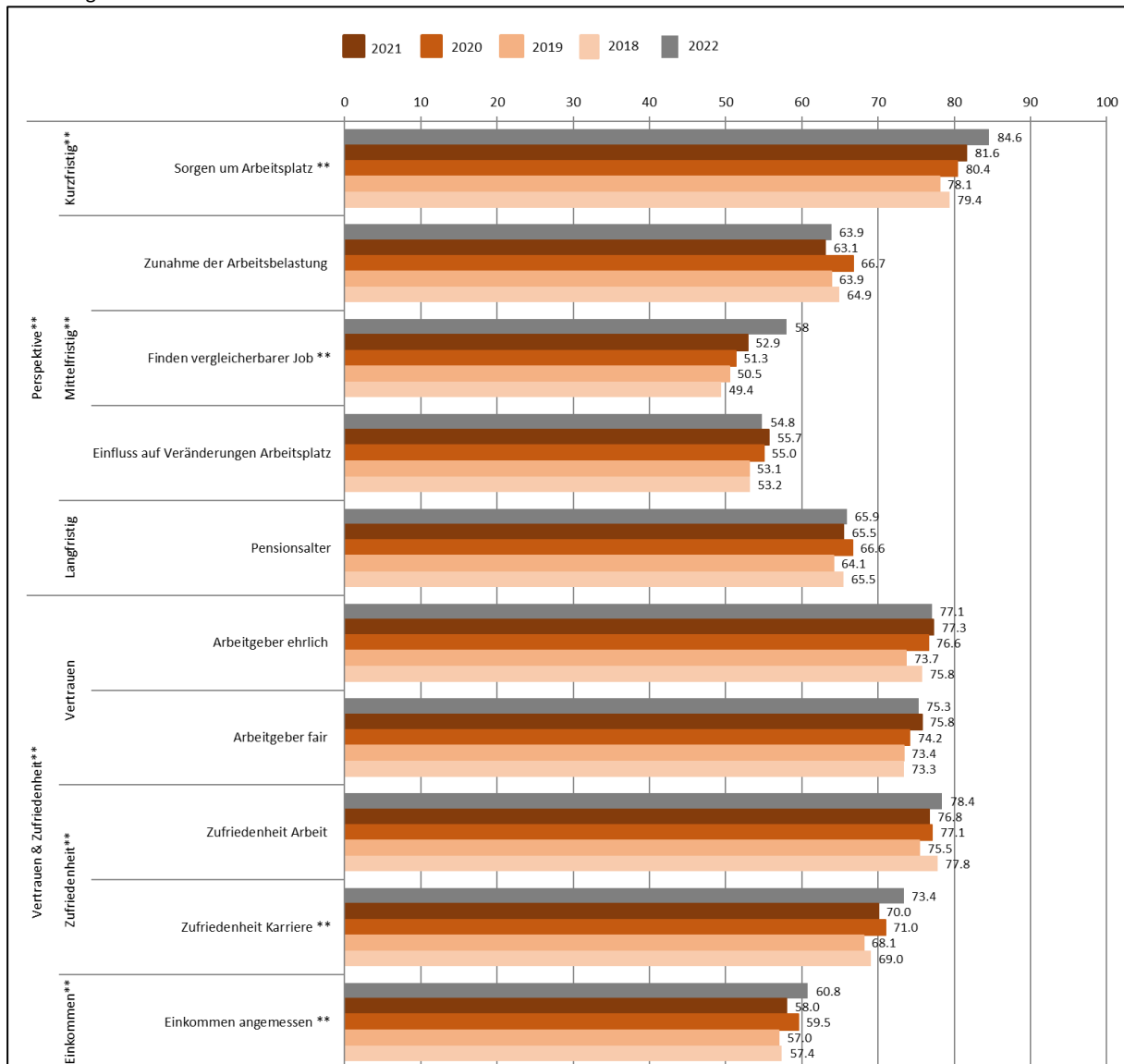


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2018-2022, n=1'420 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2018 und 2022 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

In der **Sicherheitsdimension** haben sich 4 von 10 Items gegenüber 2018 signifikant verbessert, je zwei in den Teildimensionen «Perspektive» und «Vertrauen & Zufriedenheit». Insbesondere machen sich Arbeitnehmende weniger *Sorgen um den Arbeitsplatz*, wie die hohe Bewertung mit 84.6 Indexpunkten zeigt. Im Vergleich zum Vorjahr denken Arbeitnehmende deutlich häufiger, dass sie einen *vergleichbaren Job finden* würden (+5.1 Indexpunkte). Im Bereich der mittelfristigen Perspektive zeigt sich aber gleichzeitig, dass Arbeitnehmende etwas weniger als im Vorjahr den Eindruck haben, *Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz* auszuüben (nicht signifikant).

Nachdem die Umfrageergebnisse 2021 eine Abnahme bei der *Zufriedenheit mit der Karriere* und der Wahrnehmung eines *angemessenen Einkommens* zeigten, wurden diese Items 2022 wieder besser bewertet (signifikant gegenüber 2018). Im Bereich der Arbeitsbelastung zeigte sich eine (schwach signifikante) Abnahme im ersten Corona-Jahr 2020, aktuell liegt der Wert wieder gleich hoch wie vor der Corona-Krise.

Abbildung 4: Items der Dimension Sicherheit

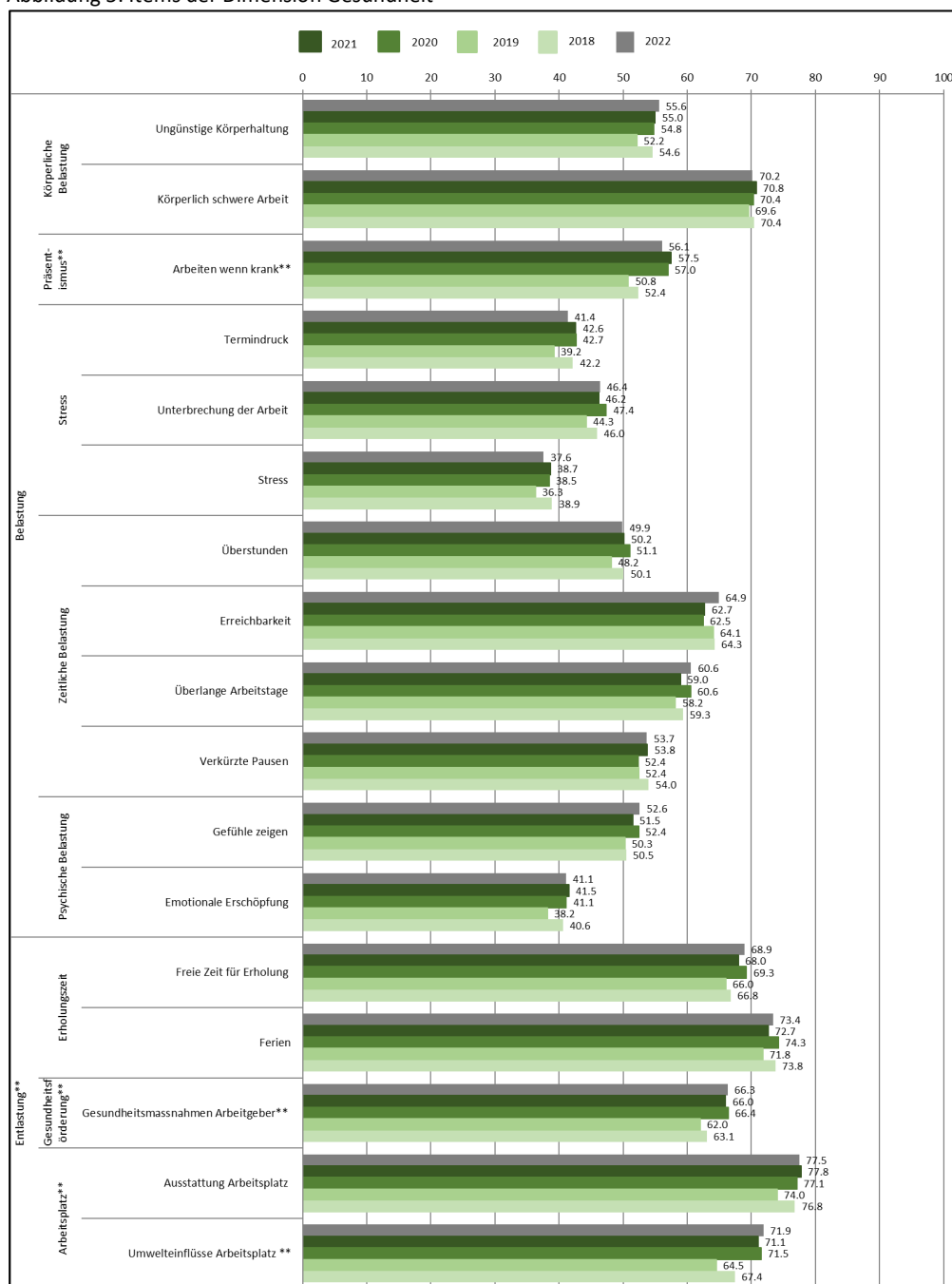


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2018-2022, n=1'420 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2018 und 2022 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

In der **Gesundheitsdimension** weisen 3 von 17 Items eine signifikante Verbesserung im Vergleich mit 2018 auf, davon zwei in der Teildimension «Entlastung» und eines in der Teildimension «Belastung». Arbeitnehmende bewerten die Items *Präsentismus*, *Gesundheitsmassnahmen des Arbeitgebers* und *Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz* besser. Beim Präsentismus zeigt sich aber, dass während der Corona-Pandemie 2020/2021 noch stärker darauf geachtet wurde, dass Arbeitnehmende nicht arbeiten müssen, wenn sie krank sind. Der Indexwerte 2022 liegt hingegen wieder etwas tiefer (-1.4 Indexpunkte im Vergleich mit 2021).

In der Gesundheitsdimension zeigt sich zudem, dass einige Aspekte von den Arbeitnehmenden als belastender wahrgenommen werden als noch 2018. So weisen insbesondere die Items des Kriteriums Stress und des Kriteriums zeitliche Belastung tiefere Werte auf. In den Pandemie Jahren 2020 und 2021 empfanden Arbeitnehmende weniger Belastung durch Stress, Termindruck und Überstunden, 2022 ist diese aber wieder leicht angestiegen (nicht signifikant). Gerade im Vergleich mit den Pandemie Jahren zeigen sich also ambivalente Entwicklungen in der gesundheitlichen Dimension.

Abbildung 5: Items der Dimension Gesundheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2018-2022, n=1'420 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2018 und 2022 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

### 3.2 Modell zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Von Relevanz können sowohl demographische Merkmale wie Geschlecht und Alter, als auch branchen- und arbeitsplatzspezifische Elemente sein. Um das Zusammenspiel einzelner Variablen zu überprüfen, wurde ein Regressionsmodell erstellt. Im folgenden Abschnitt werden zunächst der Aufbau und Hintergrund des Modells erläutert. Danach werden die Ergebnisse verschiedener Modellvarianten diskutiert.

#### *Erklärung und Aufbau des Modells*

Ein Regressionsmodell ermöglicht den Einfluss einzelner Variablen auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen unter Kontrolle anderer Variablen darzustellen. Das ist insofern von Interesse, als dass verschiedene Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen, auch untereinander zusammenspielen. Angenommen es wird festgestellt, dass junge Personen eine tiefere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Es muss nun weitergehend untersucht werden, ob dies tatsächlich auf das Alter per se zurückzuführen ist. Denkbar wäre auch, dass jüngere Personen ein tieferes Einkommen oder eine andere Position in einem Unternehmen haben und sich diese Aspekte – und nicht das Alter an sich – auf die Zufriedenheit auswirken. Durch die Kontrolle anderer Variablen können mit einem Regressionsmodell differenziertere Ergebnisse erzielt werden, als dies beispielsweise mit einer Kreuztabelle der Fall ist. Im Unterschied zu den vorangehenden Jahren wird im vorliegenden Bericht erstmals ein Regressionsmodell verwendet. Das Modell soll als erste Annäherung dienen. Es können weitere Variablen Einfluss ausüben und es kann durchaus für die Verwendung anderer Variablen argumentiert werden.

Tabelle 1 stellt das Regressionsmodell dar. Das Gesamtmodell ist in 3 Stufen bzw. Modellvarianten aufgeteilt. Diese sind jeweils so aufgebaut, dass sie von allgemeinen Personenmerkmalen hin zu der detaillierten Ausgestaltung der Arbeitssituation gehen. Das Grundmodell enthält demographische Merkmale einer Person, etwa Geschlecht, Alter und Nationalität. Danach folgen Variablen zu individuellen Ressourcen. Diese umfassen Pensum, Bildung, Position und Einkommen. Die demographischen Merkmale und individuellen Ressourcen bilden das Grundmodell und werden in allen 3 Modellen so verwendet. Hinzu kommen Variablen zur Beschreibung der konkreten Arbeitssituation, die in den 3 Modellen unterschiedlich einbezogen werden. So wird geprüft, welche Variablen am meisten Erklärungsgehalt für die Arbeitszufriedenheit liefern. In Modell 1 werden Berufskategorien miteinbezogen. In Modell 2 werden anstelle der Berufskategorien Tätigkeiten, die jemand an seinem oder ihrem Arbeitsplatz ausübt, einbezogen. Modell 3 enthält anstelle der Tätigkeiten Variablen zur Dauer des Arbeitswegs, Homeoffice, persönlichem Arbeitsplatz, Betriebsgrösse und Hierarchie.

Für die Interpretation der Ergebnisse ist zentral, dass die Variablen zu den Tätigkeiten und zur Dauer des Arbeitsweges metrisch skaliert sind. Sie zeigen auf, wie sich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen verändert, wenn die Tätigkeit häufiger ausgeübt wird bzw. der Arbeitsweg länger dauert. Für alle anderen Variablen wurde jeweils eine Referenzkategorie gewählt, mit welcher die angegebene Antwort verglichen wird. Für die Variable Nationalität zeigt die Tabelle beispielsweise, wie zufrieden Arbeitnehmende mit Schweizer Staatsangehörigkeit (und unter Kontrolle aller anderen Variablen) im Vergleich zur Referenzkategorie der ausländischen Arbeitnehmenden sind. Die Referenzkategorien sind am Ende der Tabelle aufgelistet.

#### *Modellvariante 1: Grundmodell + Berufskategorien*

Modell 1 weist ein korrigiertes  $R^2$  von 0.111 auf, es werden 11.1% der Varianz in der Arbeitszufriedenheit mit den eingebundenen Variablen erklärt. Von den drei Modellen weist es den tiefsten Erklärungsgehalt auf.

Bei den demographischen Merkmalen wirken sich Geschlecht, Nationalität, Alter, Haushaltsform und Region signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus. Der Indexwert von **Frauen** liegt – unter Kontrolle aller anderen Variablen- durchschnittlich 1.6 Punkte tiefer als derjenige von Männern.

Die Nationalität hat einen leichten, aber signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. **Schweizerinnen und Schweizer** weisen eine durchschnittlich 2.4 Indexpunkte höhere Arbeitszufriedenheit auf.

Ebenfalls einen Einfluss hat das **Alter** einer Person. Als Referenzkategorie wurden Arbeitnehmende zwischen 46 und 64 Jahren gewählt. Im Vergleich zu dieser Gruppe sind die 30-45-Jährigen etwas weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (Indexwert -2.3) und Arbeitnehmende zwischen 65 und 74 zufriedener (Indexwert +5.2) als die Referenzgruppe der 46-64-Jährigen.

Bei der **Haushaltsform** weisen Arbeitnehmende, die in Einpersonenhaushalten leben, eine leicht tiefere Arbeitszufriedenheit (Indexwert -2.3) als die Referenzkategorie der Paare mit Kindern auf. Hinsichtlich der **Region** sind Personen, die in der Genfersee-Region wohnen, leicht unzufriedener (Indexwert - 3.0) als im Espace Mittelland lebende.

Modell 1 zeigt zwei weitere signifikante Einflüsse. Einerseits sind Personen, die **Vollzeit** arbeiten, leicht unzufriedener (Indexwert -2.6) als solche im Teilzeitpensum. Da der Effekt eher schwach ist, müsste dies in weiteren Studien genauer geprüft werden. Dies gilt ebenso für den Einfluss der **Bildung**. Eine Bildung auf tertiärer Stufe wirkt sich im Vergleich zu einer sekundären Bildung leicht positiv (Indexwert + 1.8) auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Weiter zeigen sich relativ starke Unterschiede aufgrund der **Position** eines Arbeitnehmenden innerhalb des Unternehmens. Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung (Indexwert +7.1) und Selbstständigerwerbende (Indexwert +8.6) sind deutlich zufriedener als Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion.

Bei den **beruflichen Ausbildungsfeldern** wurde als Referenz die Kategorie «Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe» gewählt. Bei dieser Gruppe handelt es sich um eine grössere Stichprobe, deren Arbeitszufriedenheit etwa im Mittel der verschiedenen Ausbildungsfelder liegt. Verglichen mit der Referenzkategorie weisen Arbeitnehmende im Bereich der Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik eine etwas höhere Arbeitszufriedenheit auf (Indexwert +4.8). Auf der anderen Seite sind Arbeitnehmende im Gesundheits- und Sozialwesen durchschnittlich -3.8 Indexpunkte weniger zufrieden als die Referenzkategorie. Im Vergleich mit anderen Berufskategorien wies das Gesundheits- und Sozialwesen auch in den letzten Jahren tiefere Werte auf. Die Regression zeigt, dass dieser Umstand auch unter Kontrolle der anderen Variablen auftritt.

#### *Modellvariante 2: Grundmodell + Tätigkeiten*

Modell 2 weist ein korrigiertes R-Quadrat von 0.199 auf. Das bedeutet, dass 19,9% der Varianz der Arbeitszufriedenheit mithilfe der einbezogenen Variablen erklärt wird. Von den drei Modellen weist Modell 2 den höchsten Erklärungsgehalt auf. Die konkreten Tätigkeiten anstelle der etwas allgemeineren Berufskategorien einzubeziehen, scheint ein interessanterer Ansatz zu sein.

Bezüglich der **Tätigkeiten** zeigen sich verschiedene interessante Ergebnisse. Tätigkeiten mit Kundenkontakt erhöhen - unter Kontrolle aller anderen Variablen – die Arbeitszufriedenheit (Indexwert + 3.4). Auch die Ver- und Bearbeitung von Werkstoffen (Indexwert +3.5) und Tätigkeiten draussen (+2.7) wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Auf der anderen Seite führen insbesondere Tätigkeiten mit körperlicher Anstrengung (Indexwert -13.9) und Tätigkeiten ohne Tageslicht (Indexwert -9.6) zu einer tieferen Zufriedenheit. Im Vergleich zu den Variablen des Grundmodells wirken sich die konkret am Arbeitsplatz ausgeübten Tätigkeiten stark auf die Arbeitszufriedenheit aus. Aufgrund der gegenseitigen Abhängigkeit der verschiedenen Einflussvariablen verändern sich durch Einbezug der Tätigkeiten auch die Effekte der anderen Variablen im Modell 2 gegenüber Modell 1.

Bei den demographischen Merkmalen wirken sich Geschlecht, Alter, Haushaltsform und Region signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus. Der Indexwert von Frauen liegt durchschnittlich 3.1 Punkte tiefer als derjenige von Männern. Der Effekt ist etwas stärker als im Modell 1. Die Berufskategorien erklären demnach stärker die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, als dies die konkret ausgeübten Tätigkeiten tun. Generell zeigt sich aber, dass Geschlechterunterschiede unter Kontrolle aller Variablen bestehen und nicht vollständig durch andere Variablen wie etwa die Position in einem Unternehmen erklärt werden. Anders sieht dies für die Unterschiede zwischen Schweizer und ausländischen Staatsangehörigen aus. Die Nationalität wirkt sich im Modell 2 (im Unterschied zu Modell 1) nicht signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus.



Einen Einfluss hat hingegen das Alter einer Person. Im Vergleich zur Referenzkategorie der 46-64-Jährigen sind die 30-45-Jährigen etwas weniger zufrieden mit ihrer Arbeit. Das Gegenteil zeigt sich bei Erwerbstätigen, die auch nach dem Erreichen des Rentenalters arbeiten. Sie weisen durchschnittlich einen um 5.7 Punkte höheren Indexwert auf als die Referenzkategorie. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass hinsichtlich der Haushaltsform Person in Einelternhaushalten mit Kindern zufriedener sind als Paare mit Kindern. Allerdings leben relativ wenige der befragten Person in einer solchen Haushaltform (n=41). Diese Tendenz müsste daher weiter überprüft werden.

Hinsichtlich der Region zeigt sich, dass in der Genfersee-Region (Indexwert -3.9) und in Zürich (Indexwert -2.5) lebende Personen unter Kontrolle der anderen Variablen eine tiefere Arbeitszufriedenheit aufweisen als Personen im Espace Mittelland. Modell 2 deutet noch stärker als Modell 1 darauf hin, dass die Position innerhalb eines Unternehmens einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausübt. Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion (Referenzkategorie) sind weniger zufrieden als solche mit Vorgesetztenfunktion (Indexwert+2.5), Selbständigerwerbende (Indexwert+8.8) oder Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung (Indexwert+6.1). Besonders bei den Selbständigerwerbenden zeigt sich also eine durchschnittlich deutlich höhere Arbeitszufriedenheit. Bei Einbezug der Tätigkeiten hat die Position einen stärkeren Einfluss auf die Qualität der Arbeitsbedingungen als unter Einbezug der Berufskategorien.

Ein vielleicht überraschendes Ergebnis zeigt sich beim Einkommen. Wer in der tiefsten Einkommenskategorie liegt, scheint zufriedener mit der Arbeit als Personen mit einem mittleren Einkommen. Es ist aber davon auszugehen, dass die Mehrheit der Personen, die unter 26'000 Franken jährlich verdienen, sich nicht in erster Linie einer beruflichen Tätigkeit widmen bzw. nicht allein von diesem Einkommen leben müssen. Typischerweise wären dies Studierende oder Elternteile, die Kinder betreuen. Der Effekt der Teilzeiterwerbstätigkeit zeigt in Modell 1 in dieselbe Richtung, ist in Modell 2 aber nicht signifikant.

### *Modellvariante 3: Grundmodell + weitere Charakterisierung der Arbeitssituation*

Berufskategorien und Tätigkeiten sind eine Möglichkeit, die detaillierte Situation am Arbeitsplatz abzufragen. Allerdings gibt es weitere Charakteristiken, die diesbezüglich von Interesse sind und in Modell 3 einbezogen wurden. Der Fokus liegt einerseits auf der Hierarchie, die eng mit der Betriebsgrösse zusammenhängt. Andererseits werden das Vorhandensein eines persönlichen Arbeitsplatzes, die Möglichkeit zum Homeoffice, sowie die Dauer des Arbeitswegs eingebunden. Diese beschreiben auf unterschiedliche Weise die örtliche Situation des Arbeitsplatzes.

Das Modell weist ein korrigiertes R-Quadrat von 0.148 auf. Es werden also 14,8% der Varianz der Arbeitszufriedenheit mit den Variablen im Modell erklärt. Der Erklärungsgehalt liegt damit zwischen Modell 1 und 2.

Die in Modell 3 neu einbezogene Dauer des **Arbeitswegs** hat unter Kontrolle der anderen Variablen einen signifikanten Einfluss. Ein längerer Arbeitsweg führt durchschnittlich zu einer tieferen Arbeitszufriedenheit. Bei einem Arbeitsweg von einer Stunde sinkt der Totalindex der Qualität der Arbeitsbedingungen um geschätzte 1.2 Punkte (Der Wert von -0.02 in der Tabelle bezieht sich auf die Veränderung des Totalindex pro zusätzlicher Minute Arbeitsweg). Bezüglich **Homeoffice** zeigen die Ergebnisse, dass Personen, die nicht von zuhause aus arbeiten können oder dürfen unzufriedener sind als Personen, die mindestens die Hälfte der Zeit im Homeoffice sind (Indexwert -5.5). Auch unter Kontrolle des Arbeitswegs scheint das Homeoffice (für Arbeitnehmende, die dies wollen) also Vorteile zu bieten.

Gleichzeitig deutet Modell 3 aber auch darauf hin, dass Arbeitnehmende einen **persönlichen Arbeitsplatz** schätzen (Indexwert +3.2).<sup>3</sup>

Die **Unternehmensgrösse** wirkt sich unter Kontrolle der anderen Variablen nicht signifikant auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Einen signifikanten Einfluss hat hingegen die **Organisationsform**: Wenn der Arbeitgeber in hohem oder sehr hohem Mass hierarchisch organisiert ist, liegt die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit um -3.3 Indexpunkte tiefer als bei geringer oder gar keiner Hierarchie.

<sup>3</sup> Da in diesem Modell aber weder Berufskategorien noch Tätigkeiten kontrolliert werden, könnte dies auch auf Effekte dieser Variablen zurückzuführen sein, da das Vorhandensein eines persönlichen Arbeitsplatzes auch vom konkreten Beruf abhängt.

Auch hier verändern sich aufgrund der gegenseitigen Abhängigkeit der verschiedenen Einflussvariablen die Effekte der anderen Variablen gegenüber Modell 1 bzw. 2.

Die demographischen Variablen wirken sich in Modell 3 ähnlich wie in Modell 1 aus. Frauen sind unter Kontrolle der anderen Variablen 1.9 Indexpunkte unzufriedener mit der Arbeit als Männer. Schweizerinnen und Schweizer weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf (Indexwert +2.8) als ausländische Staatsangehörige. Personen zwischen 30-45 Jahren sind leicht unzufriedener (Indexwert -2.2) als 46-64-Jährige, Personen zwischen 65 und 74 Jahren zufriedener (Indexwert +5.3). Wie im Modell 1 mit den Berufskategorien sind Arbeitnehmende, die in einem Einpersonenhaushalt leben, durchschnittlich etwas unzufriedener (Indexwert -2.7) als die Referenzkategorie der Paare mit Kindern. Auch der Einfluss des Wohnortes ist gleich: Arbeitnehmende in der Genfersee-Region sind unter Kontrolle der anderen Variablen durchschnittlich -2.9 Indexpunkte weniger zufrieden mit ihrer Arbeit.

Die Position innerhalb des Unternehmens ist auch unter Einbezug der Variablen in Modell 3 weiterhin ein signifikanter Faktor. Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung (Indexwert + 4.1) und Selbständige (Indexwert +6.3) sind zufriedener als Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion. Die Unterschiede zwischen den Positionen sind aber kleiner als bei Modell 1 und 2. Dies ist vermutlich auf die Hierarchie innerhalb eines Unternehmens zurückzuführen, die einen Teil der Varianz erklärt.

Tabelle 1: Ergebnisse der Modellschätzungen

		Modell 1		Modell 2		Modell 3		
		B	p	B	p	B	p	
<i>Geschlecht</i>	Konstante	69.05	0.00	74.70	0.00	72.03	0.00	
	Weiblich	-1.60*	0.10	-3.15**	0.00	-1.99**	0.04	
<i>Nationalität</i>	Schweiz	2.42*	0.09	1.31	0.34	2.77*	0.06	
<i>Alter</i>	16-29	-2.29	0.12	-1.44	0.30	-1.71	0.25	
	30-45	-2.29**	0.02	-1.60*	0.09	-2.22**	0.03	
	65-74	5.24**	0.00	5.70**	0.00	5.32**	0.00	
<i>Haushaltsform</i>	Einpersonenhaushalt	-2.26*	0.09	-1.30	0.30	-2.68*	0.05	
	Paar ohne Kinder	-0.96	0.38	-0.99	0.35	-1.26	0.25	
	Einelternhaushalt mit Kind(ern)	3.71	0.16	4.81*	0.05	2.80	0.28	
	anderer Haushaltstyp	-0.68	0.64	-0.79	0.57	-0.82	0.58	
<i>Region</i>	Genferseeregion	-3.02**	0.02	-3.89**	0.00	-2.89**	0.03	
	Nordwestschweiz	-0.19	0.89	0.21	0.87	0.02	0.99	
	Zürich	-1.75	0.17	-2.51**	0.04	-2.03	0.11	
	Ostschweiz	-0.16	0.91	-0.97	0.45	-1.04	0.46	
	Zentralschweiz	1.15	0.44	1.38	0.33	1.07	0.48	
	Tessin	-1.63	0.43	-1.63	0.41	-1.77	0.41	
<i>Pensum</i>	Vollzeit	-2.46**	0.03	-1.50	0.15	-1.30	0.25	
<i>Bildung</i>	keine nachobligatorische Ausbildung	0.06	0.97	1.50	0.27	0.95	0.52	
	tertiäre Ausbildung	1.81**	0.08	0.74	0.45	1.18	0.25	
<i>Position</i>	Mitarbeitendes Familienmitglied	1.44	0.49	1.61	0.41	-0.97	0.66	
	Arbeitnehmer in Unternehmensleitung	7.14**	0.00	6.15**	0.00	4.06**	0.02	
	Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion	1.61	0.13	2.48**	0.02	0.77	0.48	
	Selbständigerwerbender	8.66**	0.00	8.75**	0.00	6.33**	0.00	
<i>Einkommen</i>	<26'000/Jahr	2.59	0.12	3.38**	0.03	2.06	0.23	
	26'000-52'000/Jahr	-0.35	0.78	0.80	0.51	0.04	0.98	
	78'001-104'000/Jahr	1.44	0.26	0.74	0.55	1.17	0.36	
	>104'000/Jahr	2.17	0.12	0.90	0.51	1.63	0.26	
<i>Berufskategorie</i>	Pädagogik	-1.97	0.30					
	Geisteswissenschaften und Künste	0.92	0.77					
	Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen	-0.09	0.97					
	Wirtschaft, Verwaltung und Recht	-1.41	0.27					
	Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	4.85**	0.06					
	Informations- und Kommunikationstechnologie	2.31	0.18					
	Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Tiermedizin	1.12	0.78					
	Gesundheit und Sozialwesen	-3.87**	0.01					
	Dienstleistungen	-0.63	0.69					
	Andere	-0.26	0.86					
	<i>Tätigkeiten</i>	Tätigkeiten am Computer			-0.71	0.66		
		Tätigkeiten zu zweit			1.42	0.34		

	Tätigkeiten im Team (3 und mehr Personen)	-0.54	0.69
	Tätigkeiten mit Kundenkontakt	3.38**	0.01
	Tätigkeiten mit grosser Verantwortung (für andere Menschen)	-0.88	0.47
	Körperlich anstrengende Tätigkeiten	-13.91**	0.00
	Kommunikative Tätigkeiten (mündlich/schriftlich)	-2.98*	0.07
	Tätigkeiten mit hoher Präzision	0.79	0.51
	Ver- und Bearbeitung von Werkstoffen	3.50**	0.02
	Zurücklegen von Distanzen grösser als 1 Kilometer	-1.27	0.31
	Tätigkeiten in einem Gebäude	0.15	0.89
	Tätigkeiten draussen	2.72*	0.06
	Tätigkeiten ohne Tageslicht	-9.60**	0.00
<i>Dauer Arbeitsweg</i>			
	Dauer Arbeitsweg		-0.02** 0.02
<i>Homeoffice</i>			
	Homeoffice einen Tag pro Woche/gelegentlich	-1.79	0.16
	Kein Homeoffice, weil nicht möglich oder nicht erlaubt	-5.53**	0.00
	Kein Homeoffice, weil nicht gewollt	1.10	0.54
<i>Persönlicher Arbeitsplatz</i>			
	Persönlicher Arbeitsplatz vorhanden (ohne Homeoffice)	3.27**	0.00
<i>Unternehmensgrösse</i>			
	1-9 Mitarbeitende	1.28	0.32
	50-249 Mitarbeitende	-0.50	0.69
	250+ Mitarbeitende	0.09	0.94
<i>Hierarchie</i>			
	Arbeitgeber in sehr hohem oder hohem Mass hierarchisch organisiert	-3.33**	0.00

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2018-2022, n=1564); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Ergebnisse sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05, \*p<0.1). B = nicht standardisierter Koeffizient, p = Signifikanzwert.

Referenzkategorien: Geschlecht: Männlich; Alter: 46-64; Nationalität: AusländerIn; Haushaltstyp: Paar mit Kind; Region: Espace Mittelland; Pensum: Teilzeit; Bildung: sekundär; Position: Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion; Einkommen: 52'001-78000/Jahr; Berufskategorie: Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe; Homeoffice: meistens/etwa die Hälfte der Zeit; Persönlicher Arbeitsplatz: Nein; Betriebsgrösse: 10-49 Mitarbeitende; Hierarchie Arbeitgeber: in geringem Mass oder gar nicht hierarchisch organisiert.

### Fazit aus der Modellschätzung

Das Regressionsmodell bietet eine erste Annäherung, um das Zusammenspiel und den Einfluss einzelner Variablen auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen darzustellen. Wie die drei Modellvarianten zeigen, gibt es verschiedene Erklärungsansätze, die jeweils Vor- und Nachteile haben. Die Variablen im Grundmodell zeigen in allen drei Modellen ähnliche Effekte auf. Insbesondere Geschlecht und Alter scheinen auch unter Kontrolle aller anderen Variablen wichtige Indikatoren für die Arbeitszufriedenheit zu sein. Ebenso bestehen in allen drei Modellen signifikante Unterschiede je nach Position innerhalb eines Unternehmens. Auch wenn eng damit verbundene Variablen wie Einkommen und Hierarchie kontrolliert

werden, sind insbesondere Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung und Selbstständigerwerbende zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen.

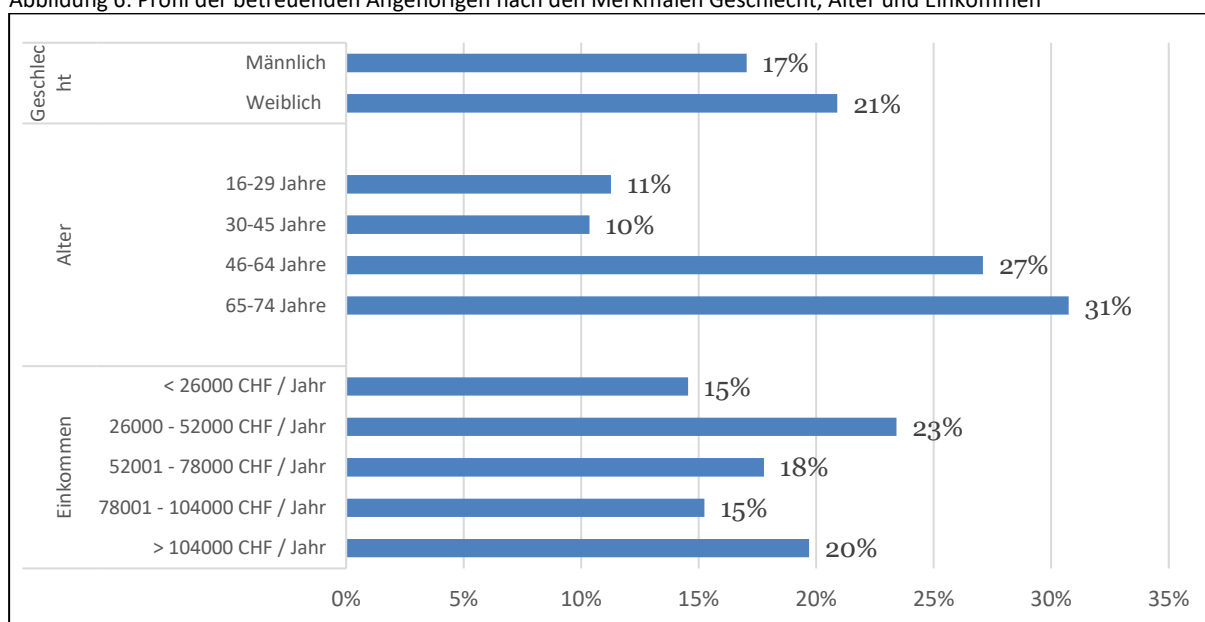
Die Kombination aus dem Grundmodell und den Berufskategorien kann als «traditionelles Modell» betrachtet werden und deckt sich am ehesten mit den Analysen in den letzten Jahren. Die 2022 erstmals erhobenen Tätigkeiten, sowie die weiteren Charakterisierungsvariablen des Modells 3 zeigen aber ebenso interessante Ansätze. Tatsächlich weist Modell 1 den tiefsten Erklärungsgehalt auf (korr.  $R^2 = 0.111$ ), während Modell 3 (korr.  $R^2 = 0.148$ ) und Modell 2 (korr.  $R^2 = 0.199$ ) mehr Varianz der Arbeitszufriedenheit erklären können. Für zukünftige Erhebungen wäre es demnach von Interesse, diese neuen Variablen weiterhin in die Befragung einzubauen und so einen langfristigen Vergleich durchzuführen.

Trotz des guten Erklärungsgehalt des Modells muss berücksichtigt werden, dass durchaus weitere Variablen Einfluss ausüben und in das Modell einbezogen werden könnten. Im Vergleich zu lediglich deskriptiven Auswertungen anhand von Kreuztabellen bietet das Regressionsmodell aber den Vorteil, den Einfluss von Variablen zu kontrollieren. Es ist wünschenswert, das Modell mit zukünftigen Erhebungsdaten weiter zu verfeinern.

### 3.3 Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen

Im Jahr 2022 geben 18.4% der Arbeitnehmenden an, regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene zu betreuen. Dies sind etwas mehr als noch 2021 (16.8%), die Zunahme ist aber nicht statistisch signifikant. Auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Schweiz im 2. Quartal 2022 hochgerechnet betrifft dies schätzungsweise 940'000 Personen (BFS 2022: 5.116 Mio. Erwerbstätige nach Inlandprinzip).<sup>4</sup> Diese Zahlen beziehen sich lediglich auf die Erwerbstätigen, die unter 65 Jahre alt sind. Wird die Gruppe der 65-74-Jährigen miteinbezogen zeigt sich, dass der Anteil auf 17,6% (2021) bzw. 20,3% (2022) ansteigt. Mit zunehmendem Alter betreuen mehr Personen unterstützungsbedürftige Erwachsene. Während der Anteil für die Altersgruppen 16-29 und 30-45 Jahre noch bei 11% bzw. 10% liegt, steigt dieser für die Altersgruppen 45-64 mit 27% und 65-74 mit 31% deutlich an. Frauen betreuen etwas häufiger unterstützungsbedürftige Erwachsene (21%) als Männer (17%). Am häufigsten betreuen Personen mit einem Einkommen zwischen 26'000 und 52'000/Jahr unterstützungsbedürftige Erwachsene (23%). Mit zunehmenden Einkommen sinkt der Anteil auf 18% bei Einkommen zwischen 52'000 und 78'000 und auf 15% bei einem Einkommen zwischen 78'000 und 104'000. Interessanterweise steigt der Anteil bei der höchsten Einkommensklasse (>104'000) wieder auf 20% an (Abbildung 6).

Abbildung 6: Profil der betreuenden Angehörigen nach den Merkmalen Geschlecht, Alter und Einkommen

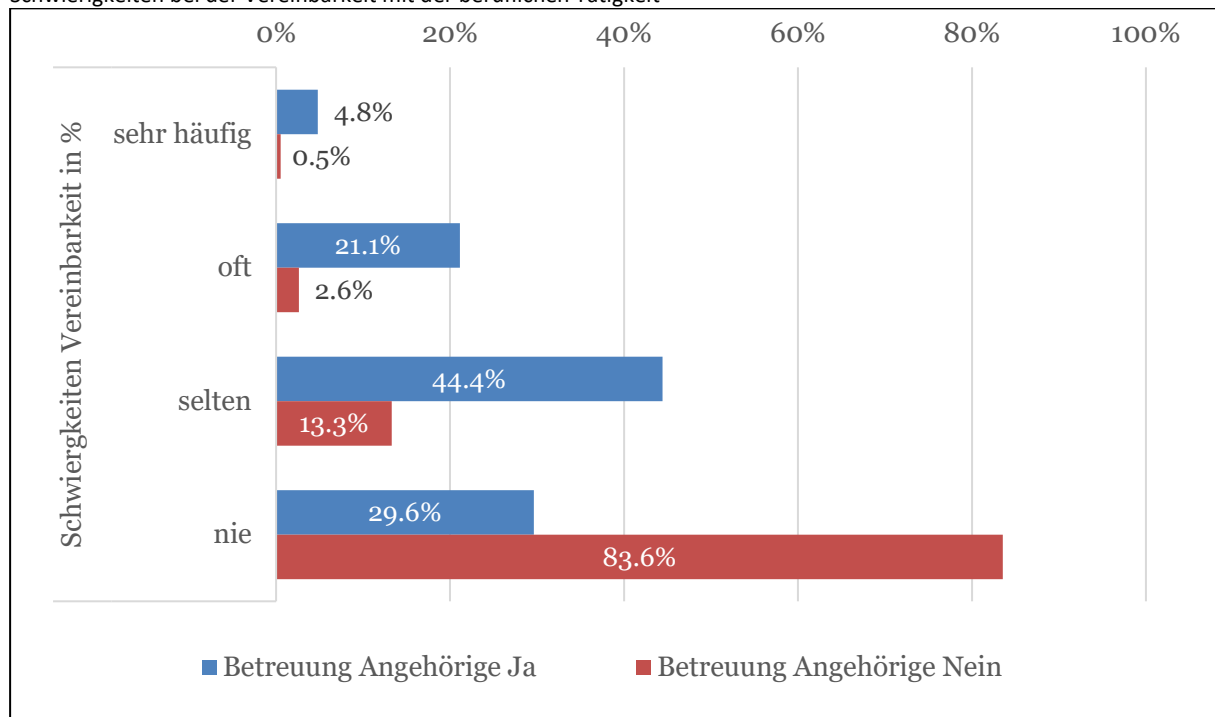


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2022, n=576; Personen, die unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen); Berechnungen BFH.

Werden die Umfragedaten von 2021 und 2022 zusammengenommen zeigt sich, dass rund ein Viertel der Betreuenden Personen oft oder sehr häufig Schwierigkeiten hat, die Betreuung mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren. Dieser Anteil lag 2021 mit rund 22% noch etwas tiefer als 2022 mit 29%, die Zunahme ist aber statistisch nicht signifikant. Die Umfrageergebnisse der beiden Jahre zusammen zeigen, dass knapp 45% angeben, dass sie selten Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit haben. (Abbildung 7). Diese Vereinbarkeitsschwierigkeiten sind für die Betreuenden teilweise bedeutend. Mehr als ein Drittel empfindet dies als «stark» oder «eher stark» belastend (Abbildung 8).

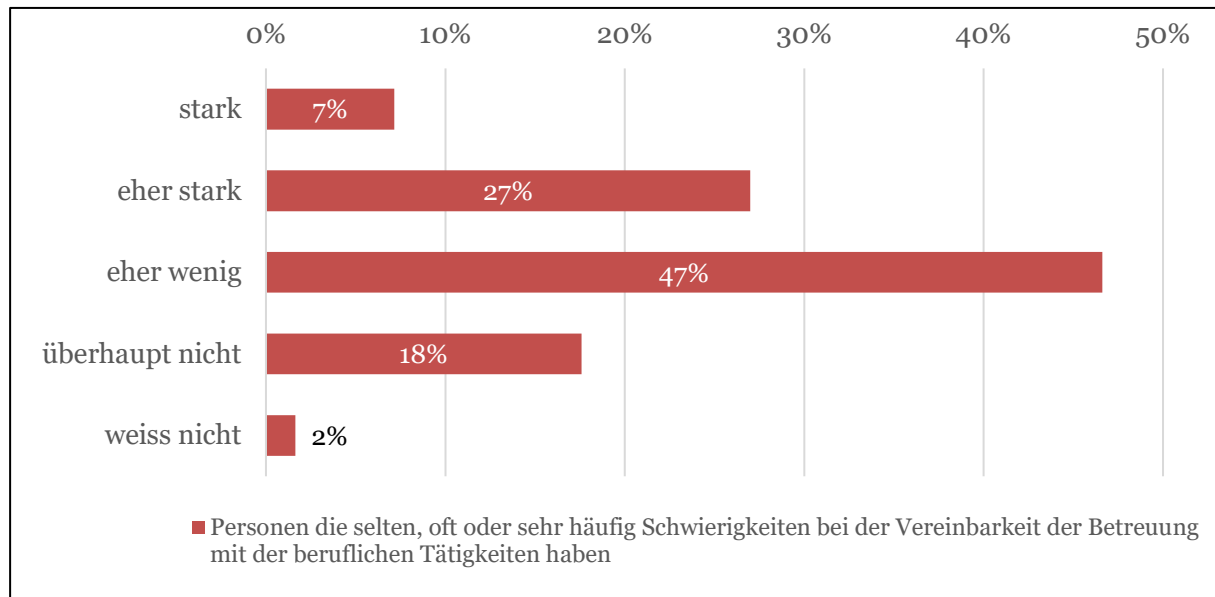
<sup>4</sup> In der Stichprobe des Barometers werden Personen mit einem Pensum ab 20% befragt, vgl. Anhang III. Für Personen mit geringerem Pensum wird ein gleicher Anteil angenommen.

Abbildung 7: Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörig Erwachsenen und daraus resultierende Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2022, Betreuung Angehörige Ja: n=459; Betreuung Angehörige Nein: n=955. Werte nur für das Jahr 2021); Berechnungen BFH.

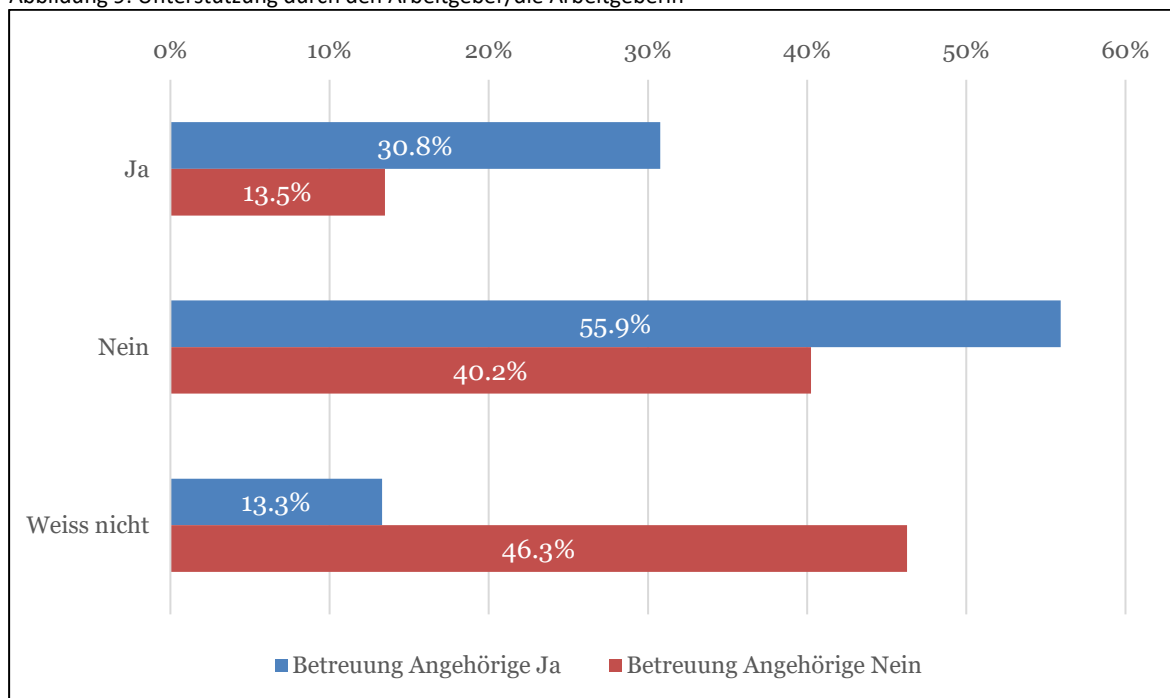
Abbildung 8: Belastung durch Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörig Erwachsenen mit der beruflichen Tätigkeit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2022, n=489); Berechnungen BFH.

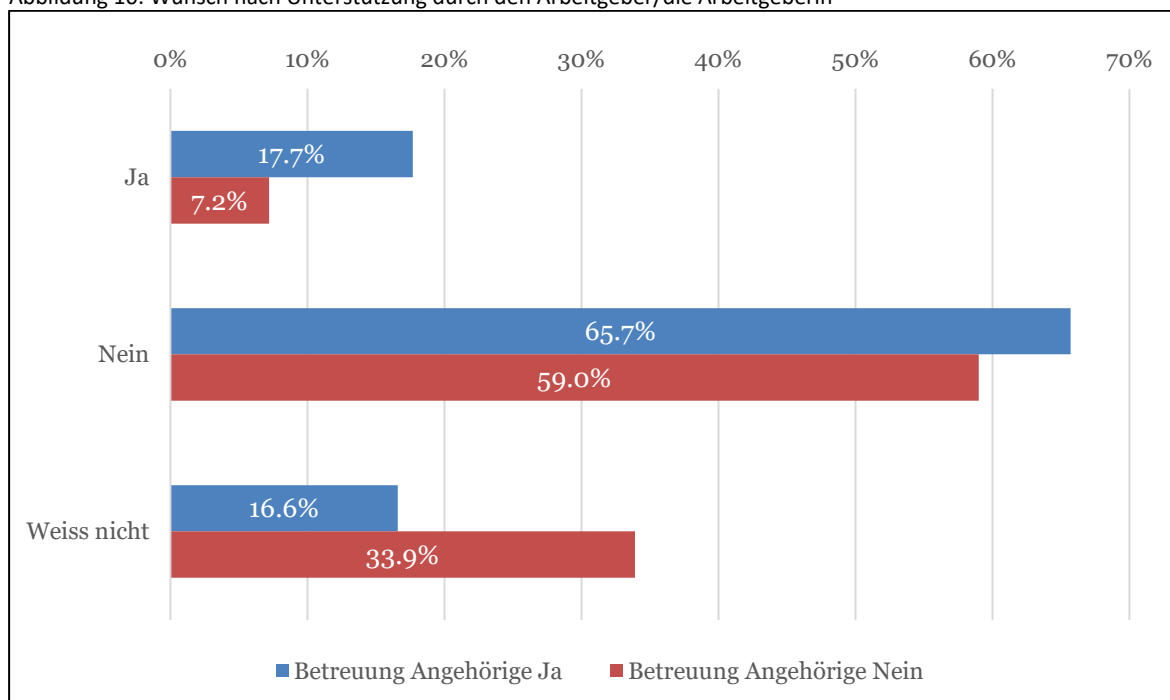
Zur Vereinbarkeit beitragen können auch die Arbeitgebenden. So zeigt die Erhebung, dass 30,8% der Befragten, welche erwachsene Personen betreuen, von Seiten der Arbeitgebenden unterstützt werden (Abb. 9). Bei Personen, welche keine unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen ist auffällig, dass fast die Hälfte (46,3%) nicht weiss, ob sie durch den Arbeitgeber unterstützt würden. Abb. 10 zeigt, dass sich knapp ein Viertel der Befragten mehr Unterstützung durch den Arbeitgebenden wünscht.

Abbildung 9: Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2022, Betreuung Ja: n=481, Betreuung Nein: n=1143, nur 2021); Berechnungen BFH.

Abbildung 10: Wunsch nach Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

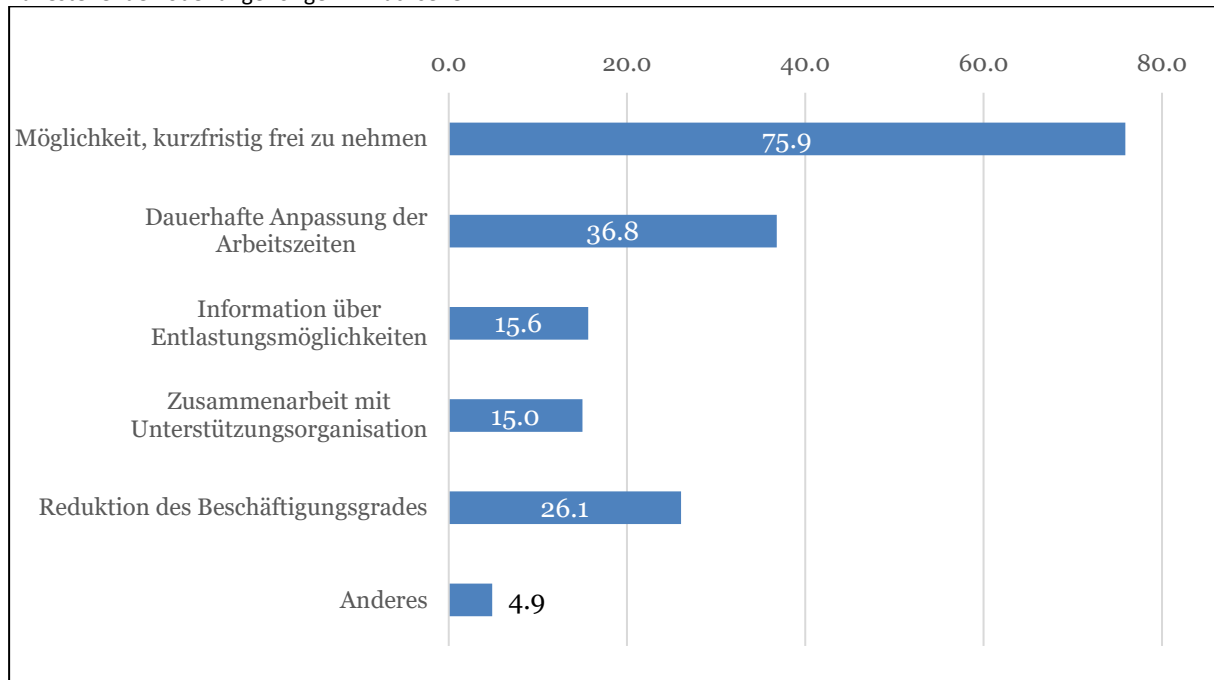


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2022, Betreuung Ja: n=481, Betreuung Nein: n=1143, nur 2021); Berechnungen BFH.

Abbildung 11 visualisiert die Unterstützungsformen der Arbeitgebenden: Mit 75,9% ist die häufigste Unterstützungsform die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen. Auch verbreitet scheinen Anpassungen bei den Arbeitszeiten (36,8%) und Reduktionen beim Beschäftigungsgrad (26,1%). In rund 15% der Fälle wird über Entlastungsmöglichkeiten informiert oder mit Unterstützungsorganisationen zusammengearbeitet.



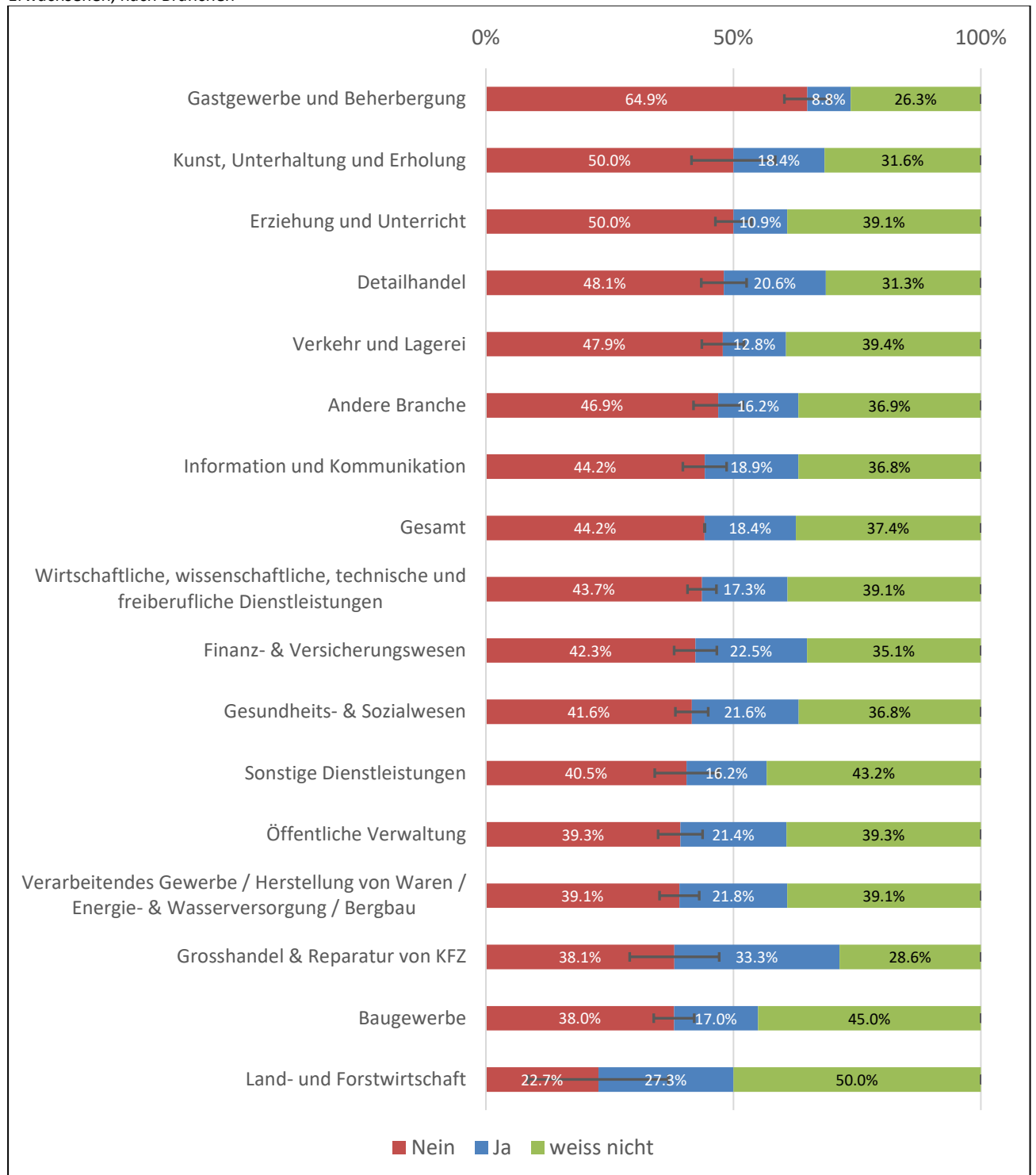
Abbildung 11: Formen der Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörigern Erwachsenen



Bemerkungen: N = 307 (Befragte, welche Unterstützung durch Arbeitgebende erhalten haben). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021/2022), Berechnungen BFH.

Abbildung 12 schlüsselt die Unterstützung durch die Arbeitgebenden nach Branchen auf. Die Werte sind jedoch aufgrund des hohen Anteils von «Weiss nicht»-Antworten und den grossen Konfidenzintervallen mit Vorsicht zu interpretieren. Die Daten deuten darauf hin, dass sich Arbeitnehmende in gewissen Branchen der fehlenden Unterstützung stärker bewusst sind als in anderen Branchen. Das gilt insbesondere für das Gastgewerbe, das einen deutlich höheren Anteil an «Nein»-Antworten als die restlichen Branchen aufweist. Auch in den Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung, Erziehung und Unterricht, Detailhandel sowie Verkehr und Lagerei geben die Befragten häufig an, keine Unterstützung durch die Arbeitgebenden zu erhalten. Weit verbreitet ist die Unterstützung hingegen im Finanz- und Versicherungswesen, sowie im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Abbildung 12: Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen, nach Branchen



Bemerkungen: N = 1'664. Die Fehlerbalken entsprechen den Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021/2022); Berechnungen BFH.

## 4 Methodik

Das methodische Vorgehen der Studie orientiert sich am DGB-Index Gute Arbeit des gleichnamigen Instituts in Deutschland. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Indikator, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbildet. Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Grundlage für die Berechnung des Index ist eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmer/innen.<sup>5</sup> Travail Suisse hat das Indexmodell und den Fragebogen für die Schweiz auf der Basis des DGB-Index und eines in der Deutschschweiz durchgeführten Pretests (2015) sowie der Ergebnisse der ersten und zweiten Befragungswelle weiterentwickelt und optimiert. Zusätzlich sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich<sup>6</sup> und der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft (vgl. Grebner et al. 2010) in die Untersuchung eingeflossen.

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

### 4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen

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

Im „Barometer Gute Arbeit“ wird die Frage nach einer Belastung beziehungsweise nach fehlenden Ressourcen verwendet (Teilfrage A), um festzustellen, ob die Anschlussfrage (Teilfrage B) nach der Beanspruchung („Wie stark belastet Sie das?“) sinnvoll gestellt werden kann (vgl. Tabelle 2). Das Vorliegen einer Belastung wird mit der Häufigkeitsskala (sehr häufig - oft – selten – nie) gemessen, wobei die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt wird, wenn die Belastung vorkommt. Bei Ressourcen, die mit der Massskala (in sehr hohem Maß – in hohem Maß – in geringem Maß – gar nicht) gemessen werden, wird die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt, wenn die Ressource „In geringem Mass“ oder „Gar nicht“ vorhanden ist. Die Beanspruchung wird dabei ebenfalls mit vier möglichen Antworten erfasst. Die realisierten Antwortkombinationen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Werten zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei ein Index-Wert von 100 einer optimalen Arbeit entspricht und tiefere Werte mit einer schlechteren Beurteilung durch die Arbeitnehmenden einhergehen. Aus den Fragen zur Belastung und zur Beanspruchung ergeben sich jeweils zehn mögliche Antwortkombinationen bei Fragen zu Ressourcen und jeweils 13 mögliche Antwortkombinationen zu Belastungen (vgl. Holler et al. 2013, 26/27).

Tabelle 2: Übersicht über die Indexbildung

Nr.	Ressourcen (Massskala)		Belastungen (Häufigkeitsskala)		Indexwert
	Teilfrage A = Verfügbarkeit von Ressourcen	Teilfrage B = Beanspruchung	Teilfrage A = Auftreten von Belastungen	Teilfrage B = Beanspruchung	
I	In sehr hohem Mass	nicht abgefragt	Nie	nicht abgefragt	100.00
II	In hohem Mass	nicht abgefragt	Selten	Überhaupt nicht	83.33
III	In geringem Mass	Überhaupt nicht	Oft	Überhaupt nicht	66.66
IV	Gar nicht	Überhaupt nicht	Sehr häufig	Überhaupt nicht	50.00
V	III/IV	Eher wenig	II/III/IV	Eher wenig	33.33
VI	III/IV	Eher stark	II/III/IV	Eher stark	16.66
VII	III/IV	Stark	II/III/IV	Stark	0.00

Quelle: Holler et al. (2013)

<sup>5</sup> Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 06.11.2019).

<sup>6</sup> Quelle: <https://www.unilu.ch/fakultaeten/wf/institute-zentren-forschungsstellen/center-fuer-human-resource-management/schweizer-human-relations-barometer/ergebnisse/ausgaben/schweizer-hr-barometer-2018/> (Stand: 06.11.2019).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2020 38 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. Die 38 Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese 20 Kriterien wurden zu 6 Teilindizes mit folgenden Themen verdichtet: Belastung, Entlastung, Sinn der Arbeit und Wertschätzung, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven sowie Vertrauen und Zufriedenheit. Die 6 Teildimensionen wiederum können zu den drei Hauptdimensionen „Gesundheit“, „Motivation“ und „Sicherheit“ aggregiert werden. Die fehlenden Werte wurden variablenweise ausgeschlossen, um nicht zu viele Fälle von der Berechnung der Gesamt- und Teilindizes auszuschliessen. In Tabelle 3 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindex *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Masskala.

Tabelle 3: Indexstruktur

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

In Anlehnung an Holler et al. (2013)

## 4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2022

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2022 wurde von der intervista AG durchgeführt. Die Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben. Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz, insbesondere in den untersuchten Altersgruppen bis 65 Jahre, ist eine repräsentative Erhebung mit Hilfe eines Online-Panels möglich.<sup>7</sup>

Die Zielgruppe der Befragung entspricht der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz. Dabei wurden Personen zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20 Prozent zufällig ausgewählt. Die Stichprobe enthält grundsätzlich sowohl Angestellte als auch Selbstständigerwerbende. Personen in Ausbildung wurden nur berücksichtigt, sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung gleichzeitig mit einem minimalen Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen). Die Zufallsstichprobe wurde der nationalen Struktur entsprechend nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht (2 Kategorien), Alter (3 Kategorien), Pensum und Geschlecht (4x2 Kategorien), Unternehmensgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Bruttojahreseinkommen (5 Kategorien) und BFS-Grossregion (7 Kategorien). In allen Jahren wurden je 1'400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 100 zusätzliche Interviews (Kanton Tessin) für die regionalen Auswertungen zur Verfügung. Die Befragungen fanden jeweils in den Monaten Mai bis Juli statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

Die Befragung der Arbeitnehmenden in repräsentativen Wellen erlaubt es, zwei Arten von Auswertungen anzufertigen. Einerseits ist es möglich auf Ebene der Hauptdimensionen, der Teildimensionen, der Kriterien und der Items Unterschiede zwischen den Jahren festzustellen und andererseits können mit den für alle Wellen zusammengeführten Daten allfällige Unterschiede in den Merkmalen untersucht werden. Ob die Index-Mittelwerte für die einzelnen Jahre und für die verschiedenen Ausprägungen der Merkmale sich statistisch signifikant unterscheiden, wird jeweils mit Hilfe eines zweiseitigen T-Tests unter der Annahme von identischen Varianzen überprüft.

<sup>7</sup> Quelle: <https://www.intervista.ch/de/panel> (Stand: 06.11.2019).

## 5 Literaturverzeichnis

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

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

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

Holler, M. et al. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit, Stadtbergen (DE): Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES

Oesch, T. & Fritschi, T. (2018): «Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden - Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2018, Bern: BFH

## 6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2020

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

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



17		Entsprechen die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen XXX entsprechen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		<b>Motivation</b>	
		<b>Sinn der Arbeit und Wertschätzung</b>	
18	Gesellschaftliche Ebene	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Gemäss Ihrer Angabe haben Sie XXX den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
19		Bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Gemäss Ihrer Angabe bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen XXX Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
20	Betriebliche Ebene	Werden Sie rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Gemäss Ihrer Angabe werden Sie XXX rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
21		Unterstützt Sie Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn Sie Probleme bei der Arbeit haben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Wenn Ihre vorgesetzte Person sie bei Problemen gar nicht oder in geringem Mass unterstützt, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
22	Individuelle Ebene	Identifizieren Sie sich mit Ihrem/r Arbeitgeber*in und seinen Produkten/Dienstleistungen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Wenn Sie sich gar nicht oder in geringem Mass mit Ihrem/r Arbeitgeber*in identifizieren, wie stark belastete Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		<b>Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten</b>	
23	Gestaltungsmöglichkeiten	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die Sie erledigen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

24		Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
25	Vereinbarkeit	Können Sie ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit XXX mit Ihrem Privatleben vereinbaren können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
26	Entwicklungsmöglichkeiten	Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in Ihrem Unternehmen XXX Aufstiegschancen haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
27		Fördert der/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass der/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
28		Erleben Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich?	Es findet kein Gespräch statt/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
	Wenn es kein Mitarbeitergespräch gibt oder dies nur in geringem Mass konstruktiv ist, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht	
		<b>Sicherheit</b>	
		<b>Perspektive</b>	
29	Kurzfristig	Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
30	Mittelfristig	Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

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

## II) Zusatzfragen Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die Hierarchie, das persönlicher Arbeitsplatzes sowie Belastung durch Stress

### 1) Tätigkeiten

A) Wie lange dauert durchschnittlich ihr Arbeitsweg (ohne Homeoffice)?

Offenes Feld: Anzahl Minuten

B) Welches Verkehrsmittel benutzen sie normalerweise für den Arbeitsweg?

Auto oder Motorrad / ÖV / Fahrrad / E-Bike / ich gehe zu Fuss / anderes

C) Wie häufig kommen bei Ihrer Arbeit folgende Tätigkeiten vor:

Tätigkeiten am Computer

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten zu zweit

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten im Team (3 und mehr Personen)

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten mit Kundenkontakt

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten mit grosser Verantwortung (für andere Menschen)

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Körperlich anstrengende Tätigkeiten

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Kommunikative Tätigkeiten (mündlich/schriftlich)

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten mit hoher Präzision

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Ver- und Bearbeitung von Werkstoffen

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Zurücklegen von Distanzen grösser als 1 Kilometer

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten in einem Gebäude

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten draussen

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

Tätigkeiten ohne Tageslicht

[Sehr häufig / oft / selten / nie]

### 2) Hierarchie und persönlicher Arbeitsplatz

D) Haben Sie einen persönlichen Arbeitsplatz (ohne Homeoffice)?

Ja/Nein/weiss nicht

E) Ist Ihr Arbeitgeber hierarchisch organisiert?

[in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht/ weiss nicht]

### 3) Stress

19 Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen? [Sehr häufig / oft / selten / nie]

19.1 Sie haben angegeben, dass Sie [sehr häufig / oft / selten] in der Freizeit arbeiten, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht]

20 Wie oft haben sie Konflikte mit ihren Vorgesetzten oder ArbeitskollegInnen? [Sehr häufig / oft / selten / nie]

20.1 Sie haben angegeben [sehr häufig / oft / selten] Konflikte mit ihren Vorgesetzten oder ArbeitskollegInnen zu haben. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht]

21 Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu stressig ist? [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht]

21.1 Sie haben angegeben, dass es [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass] wahrscheinlich ist, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu stressig ist. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht]

### III) Stichprobenbeschreibung



#### Methodensteckbrief Online-Studie „Arbeitswelt“, Welle 8, 2022

##### Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	Travail.Suisse, Gabriel Fischer,
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Fabiana Koller
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS von Tivian
Datenquelle:	intervista Online- Panel
Befragungszeitraum:	10.06.2022 - 29.06.2022
Zielgruppe Hauptstichprobe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%
Stichprobengrösse:	n = 1'423, national-repräsentatives Sample Zusätzlich n = 155 Boost-Interviews mit erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren (angestellt oder selbstständig)
Vertrauensintervall:	maximal +/- 2.5% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 18.7 Minuten, Median 16.6 Minuten
Ausschöpfungsquote:	18% (Anzahl Teilnahmen <sup>1</sup> / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	8.1% (Anteil nicht beendeter Interviews <sup>2</sup> )

##### Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 8

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt. Auch in der achten Befragungswelle 2022 gab es einige Anpassungen am Fragebogen. Es wurden 22 (Nach-)Fragen bei den Themen Covid-19, Kurzarbeit, Homeoffice, Gleichstellung, Vereinbarkeit und Selbstwertgefühl & Selbstwirksamkeit gestrichen und weitere Fragen angepasst oder neu hinzugefügt (Homeoffice, soziale Beziehungen und Freizeitaktivitäten, Stress, Arbeitsplatz, Arbeitsweg und Tätigkeiten).

Zudem wurde der gesamte Online-Fragebogen in das neuste Befragungslayout der Befragungssoftware überführt, damit weiterhin die technische Funktionalität und das responsive Design des gesamten Fragebogens gewährleistet ist.

---

<sup>1</sup> Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls

<sup>2</sup> Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls + Abbrecher)

## Datenquelle und Stichprobenzusammensetzung

intervista ist als Online-Panel-Anbieter nach der internationalen Norm ISO 20252:2019 zertifiziert. Alle Daten wurden über das [intervista Online-Panel](#) erhoben, das mit mehr als 110'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online Panels der Schweiz ist (siehe <https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel>). Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz ist eine repräsentative Erhebung mittels Online-Befragung problemlos möglich. Gemäss BFS (2019) nutzen 93% der Schweizer Bevölkerung das Internet.

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

Die Stichprobenzusammensetzung des national-repräsentativen Samples ist im Anhang ausgewiesen. Die  $n = 1'423$  (bzw.  $n = 1'578$  inkl. Boost) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden analog zum Vorjahr Personen ab 65 Jahren, welche noch erwerbstätig sind, geboosted.