

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4516

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4516](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4516)

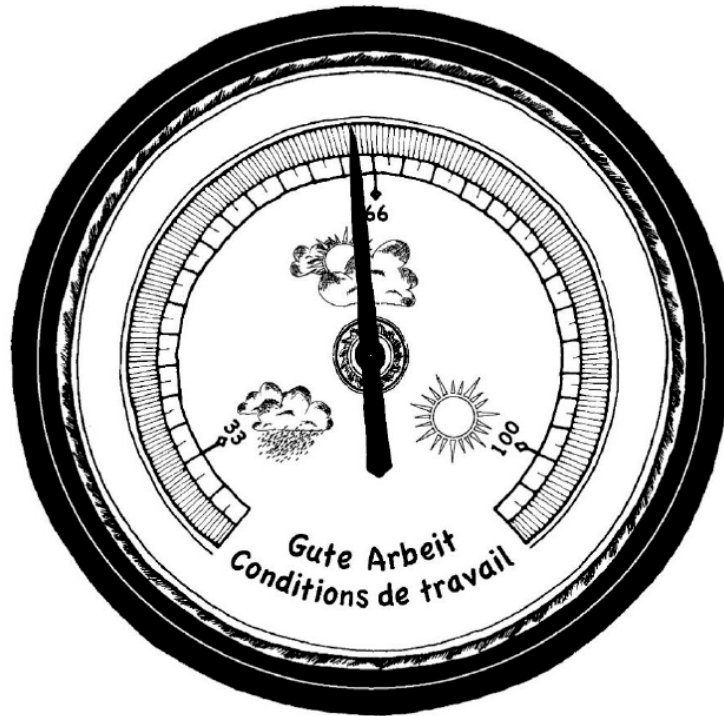


### Nutzungsbestimmungen

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 2023

Alissa Hänggeli, Tobias Fritschi, Olivier Lehmann

Schlussbericht  
2. November 2023

# 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 Motivationsdimension	3
1.4 Sicherheitsdimension	3
1.5 Gesundheitsdimension	4
2 Einleitung	6
3 Ergebnisse	7
3.1 Zeitliche Entwicklung	7
3.1.1 Haupt- und Teildimensionen	7
3.1.2 Items	10
3.2 Stress	14
3.2.1 Entwicklung Stressindikatoren	14
3.2.2 Über- und Unterbeschäftigung	14
3.2.3 Mehrfachbeschäftigung	16
3.2.4 Kontrolle durch Arbeitgebende	17
3.3 Zeitwohlstand	21
3.3.1 Hintergrund und Operationalisierung	21
3.3.2 Signifikante Einflüsse auf Zeitwohlstand	21
3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen	24
4 Methodik	28
4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	28
4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2023	30
5 Literaturverzeichnis	31
6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2023	32
II) Zusatzfragen zu Hierarchie, persönlichem Arbeitsplatz, Belastung durch Stress, Belastung durch Kontrolle sowie Zeitwohlstand	37
III) Stichprobenbeschreibung	39

# 1 Zusammenfassung

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

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

## 1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen nach der Corona-Krise

Der Totalindex als Mittelwert aus den drei Dimensionen weist im Jahr 2023 einen Durchschnittswert von 67.1 auf. Dieser Wert liegt deutlich über den vor 2020 gemessenen Werten (zwischen 64.7 und 66.0). Gegenüber 2022 hingegen ist die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz leicht zurückgegangen (-1 Indexpunkt). Das Niveau liegt nun wiederum **auf der Höhe der Jahre 2020 und 2021**, in denen aufgrund der Corona-Krise eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in verschiedenen Aspekten festgestellt werden konnte (Vertrauen, Krankheit am Arbeitsplatz, Sinnhaftigkeit, etc.).

Wie in den vorangehenden Jahren wird die Dimension **Motivation** mit 71.0 Punkten am besten beurteilt, gefolgt von der Dimension **Sicherheit** mit 69.1 Punkten. Deutlich tiefere Indexwerte weisen mit 61.2 Punkten die **gesundheitlichen** Indikatoren auf, wobei dies teilweise auf eine andere Form der Fragestellung zurückzuführen ist. Im Zeitvergleich haben sich alle Hauptdimensionen seit der ersten Erhebung im Jahr 2015 deutlich verbessert. Werden die Indexpunkte der drei Hauptdimensionen vor Corona (2016-2019) mit der Zeit nach Corona (2022/2023) verglichen, zeigt sich bei allen eine signifikante Zunahme des Indexwerts.

## 1.3 Motivationsdimension

In der am besten bewerteten Dimension «Motivation» wird einerseits die **Sinnhaftigkeit** der Arbeit auf gesellschaftlicher und betrieblicher Ebene besser bewertet als vor der Corona-Krise. Auf der individuellen Ebene ist diese Beurteilung konstant hoch geblieben und nach wie vor eines der am besten bewerteten Kriterien (79.5 Punkte). Die Arbeitnehmenden beurteilen ihre Entwicklungsmöglichkeiten besser als vor der Corona-Krise, wobei dieses Kriterium immer noch relativ tief bewertet wird (60.1 Punkte). Auf recht hohem Niveau **verbessert** haben sich hingegen die Möglichkeiten zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (76.0 Punkte). Das diesjährige «Barometer Gute Arbeit» widmet ein Sonderkapitel dem Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen».

Dabei zeigt sich, dass 18% der Arbeitnehmenden zwischen 16-64 Jahren regelmässig **unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen**. Unter den Männern (14.7%) ist der Anteil um einiges tiefer als unter den Frauen (20.7%). Rund ein Viertel dieser Personen haben oft oder sehr häufig Schwierigkeiten, die Betreuung von Angehörigen mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren. Der Anteil der Personen, die sehr häufig Schwierigkeiten hat, ist von 2022 (6.3%) bis 2023 (9.2%) um rund 3 Prozentpunkte angestiegen. Für 41.4% der Personen mit Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit stellt dies eine starke Belastung dar. Die Unterstützung durch Arbeitgebenden ist stark von der Branche abhängig und seit 2022 bereits leicht gestiegen auf rund 40%. Dennoch wünscht sich immer noch rund ein Fünftel der Betreuenden (19.7%) **mehr Unterstützung durch die Arbeitgebenden**.

## 1.4 Sicherheitsdimension

Am stärksten verbessert gegenüber vor der Corona-Krise hat sich die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz in der Sicherheitsdimension. Dabei haben sich sowohl Kriterien der psychologischen Sicherheit wie **Vertrauen** in die Arbeitgebenden und die generelle Zufriedenheit mit der Arbeit als auch die Zufriedenheit mit dem **Einkommen** verbessert, wobei letzteres Kriterium mit 59.7 Punkten vergleichsweise tief bewertet wird. Durch die Corona-Krise hat zudem die **Beschäftigungssicherheit** sowohl kurz- als auch mittelfristig **zugenommen**. Die Arbeitnehmenden machen sich wenig unmittelbare Sorgen um ihren Arbeitsplatz, dies

ist das mit 82.2 Punkten am besten bewertete Kriterium. Allerdings hat sich der Indexwert in der diesjährigen Befragung im Vergleich zum Jahr 2022 wiederum um 2.4 Indexpunkte verringert.

Die Arbeitnehmenden denken zudem eher als vor der Corona-Krise, dass sie wieder eine vergleichbare Arbeitsstelle finden würden, falls sie die aktuelle verlieren bzw. verlassen würden. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die die Wahrscheinlichkeit hoch oder sehr hoch einschätzen, dass sie die aktuelle **Stelle aufgrund zu hoher Stressbelastung wechseln**, ist von 2022 bis 2023 von 13.6% auf 15.5% gestiegen. Nicht verbessert hat sich die langfristige Arbeitsplatzsicherheit, welche mit der Frage gemessen wird, ob sich die Arbeitnehmenden vorstellen können, ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben.

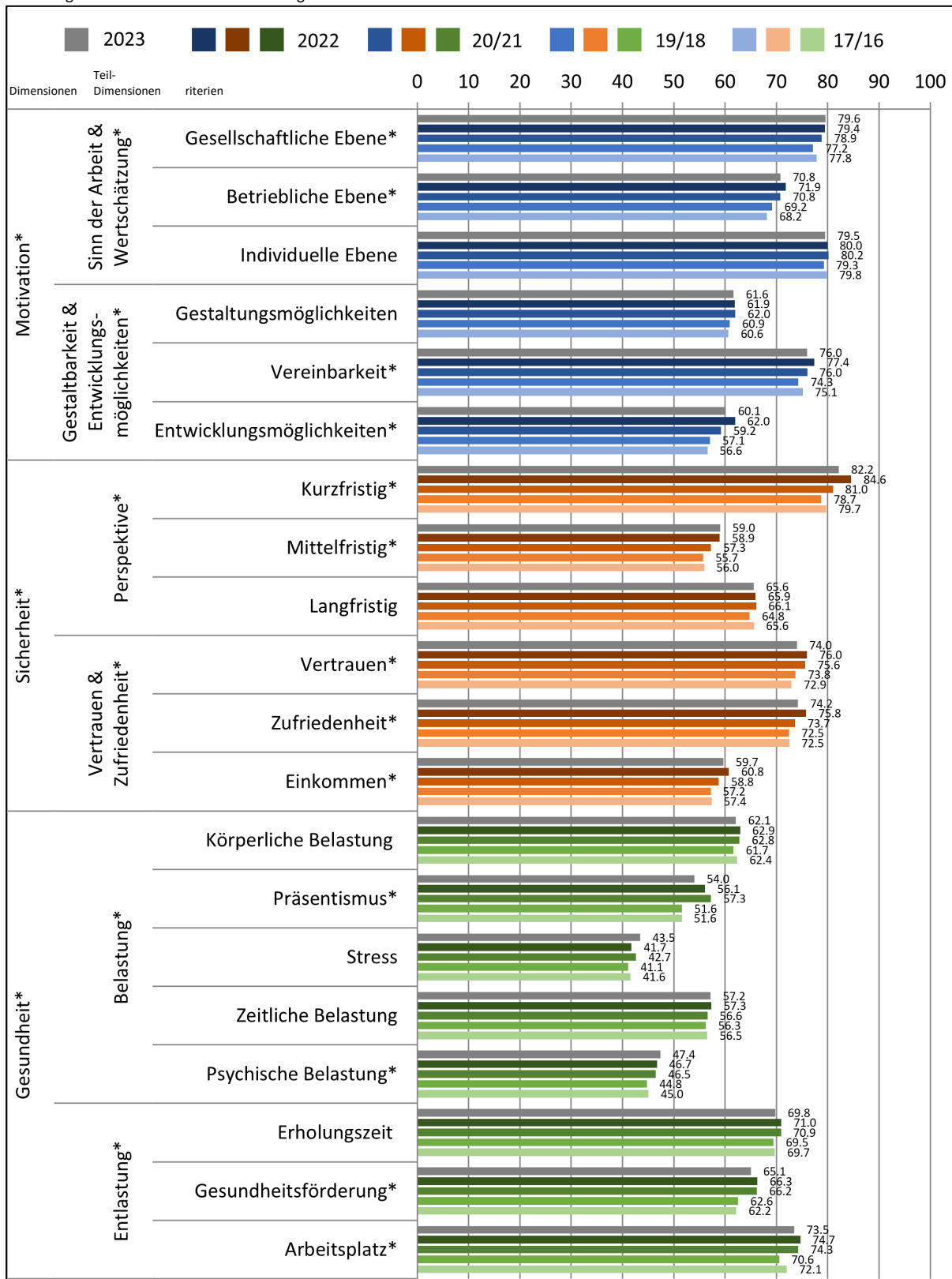
## 1.5 Gesundheitsdimension

Die Gesundheitsdimension lässt sich in Kriterien der Belastung und der Entlastung aufteilen. Es zeigt sich, dass sich nicht alle Kriterien der Belastung gegenüber der Zeit vor der Corona-Krise verbessert haben. **Stress und zeitliche Belastungen** sind nach wie vor sehr tief bewertete Kriterien, die durch die Corona-Krise **keine Verbesserung** erfahren haben (vgl. Abbildung Z1). Deshalb legt das diesjährige «Barometer Gute Arbeit» einen Schwerpunkt der Auswertungen auf Stress und auf das alternative Wohlstandsmass «Zeitwohlstand».

Dabei zeigt sich einerseits ein gewisser Zusammenhang der **Über- und Unterbeschäftigung**, d.h. der Frage, ob das aktuelle Pensum dem Wunschkensum entspricht. Dies ist nur für 53% der Arbeitnehmenden der Fall. Frauen fühlen sich häufiger unterbeschäftigt, während Männer häufiger angeben, dass sie weniger arbeiten möchten. **Mehrere Anstellungen** sind interessanterweise nicht zwingend ein Auslöser von Stress. Personen mit mehreren Anstellungen bewerten den Termindruck und die Belastung durch Stress besser als Personen, die nur eine Anstellung haben. Die **Kontrolle durch Vorgesetzte** wird als Erhöhung von Stress wahrgenommen, sofern sie sich z.B. auf die Arbeitszeiterfassung bezieht, hingegen als Verringerung von Stress, wenn sich die Kontrolle auf die Befindlichkeit der Arbeitnehmenden bezieht.

Ebenfalls nicht verbessert hat sich das Kriterium der körperlichen Belastung, wobei dessen Bewertung im Mittelfeld aller Kriterien liegt bzw. unter den Belastungskriterien das am besten bewertete ist. Gegenüber vor der Corona-Krise haben hingegen **psychische Belastungen** der Arbeitnehmenden sowie der **Präsentismus** (Arbeit trotz Krankheit) **abgenommen**. Auf der Seite der Entlastungskriterien werden entsprechend gesundheitsfördernde Massnahmen sowie Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz besser bewertet. Die Zeiten für Erholung wurden in den Jahren 2020 bis 2022 besser bewertet und liegen nun wieder auf dem Niveau vor der Corona-Krise.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2016 bis 2023



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016/17/18/19 und 2022/23 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05). 2023: n=1'403 (1 bis 141 fehlende Werte), 2022: n=1'422 (1 bis 184 fehlende Werte) 2021: n=1'413 (1 bis 122 fehlende Werte), 2020: n=1'419 (1 bis 137 fehlende Werte), 2019: n=1'419 (1 bis 134 fehlende Werte), 2018: n=1'400 (2 bis 126 fehlende Werte), 2017: n=1'400 (4 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz, Berechnungen BFH.

## 2 Einleitung

Erwerbsarbeit stellt für viele Personen einen zentralen Teil des Lebens dar. Die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation ist daher eng verknüpft mit der Lebensqualität. Gute Arbeit bedeutet, dass ein gesichertes Arbeitsumfeld besteht, Arbeitnehmende sich in einem motivierten Umfeld befinden und ausreichend auf ihre Gesundheit geachtet wird. Ein verlässliches Einkommen und Beschäftigungssicherheit sind ebenso relevant wie ausreichender Gestaltungsspielraum und die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Die Beziehung zu den Arbeitgebenden, das Vertrauen innerhalb des Unternehmens und die Wertschätzung der geleisteten Arbeit sind wesentlich. Die Arbeitsbelastung und eine Ausgewogenheit zwischen Belastung und Entlastung, welche langfristig gesundes Arbeiten ermöglichen, sind zentrale Faktoren.

Travail.Suisse und das Departement Soziale Arbeit der BFH interessieren sich deshalb dafür, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden beurteilt wird und wie sich diese Beurteilung über die Zeit verändert. In der neunten Ausgabe des «Barometer Gute Arbeit» stehen einerseits Belastung und Stress im Zentrum, andererseits wird mit der Messung von «Zeitwohlstand» ein alternatives Mass zur Erhebung von Arbeitszufriedenheit eingeführt. Die zusätzlichen Stress-Indikatoren wurden bereits in der letztjährigen Befragung einbezogen, so dass ein erster zeitlicher Vergleich möglich ist. Die Erhebung von Zeitwohlstand stellt das Vorhandensein von genügend «eigener» Zeit und die autonome Bestimmung über deren Verwendung ins Zentrum. Zeitwohlstand wird dabei als Form des immateriellen Wohlstands verstanden und die «eigene» Zeit als Ressource betrachtet. Damit wird die Rolle von Erwerbsarbeit im grösseren Kontext von Lebensqualität eingebettet. Ein wichtiger Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben stellt dabei auch dar, ob und wie Arbeitnehmende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen unterstützt werden.

## 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.

Zunächst wird ein Zeitvergleich der Entwicklung der Haupt- und Teildimensionen sowie der 38 Items dargestellt. In der Zusammenfassung findet sich zudem eine Darstellung der Ergebnisse nach Kriterien (Abbildung Z1). Als diesjährige Vertiefung befasst sich das darauffolgende Kapitel mit dem Einfluss von Stressindikatoren auf die Arbeitszufriedenheit. Dabei stehen die Wahrnehmung von Unter- und Überbeschäftigung, der Vergleich zwischen Mehrfach- und Einfachbeschäftigten, sowie die Kontrolle durch die Arbeitgebenden im Fokus. Zudem wird ein Modell zur Messung von Zeitwohlstand, einem alternativen Mass für die Erfassung von Arbeitszufriedenheit, eingeführt. Das Unterkapitel 3.3 widmet sich der Vertiefung zur Situation von pflegenden Angehörigen. Kapitel 4 enthält detaillierte Angaben zur Indexstruktur und zur Methodik des Barometers.

### 3.1 Zeitliche Entwicklung

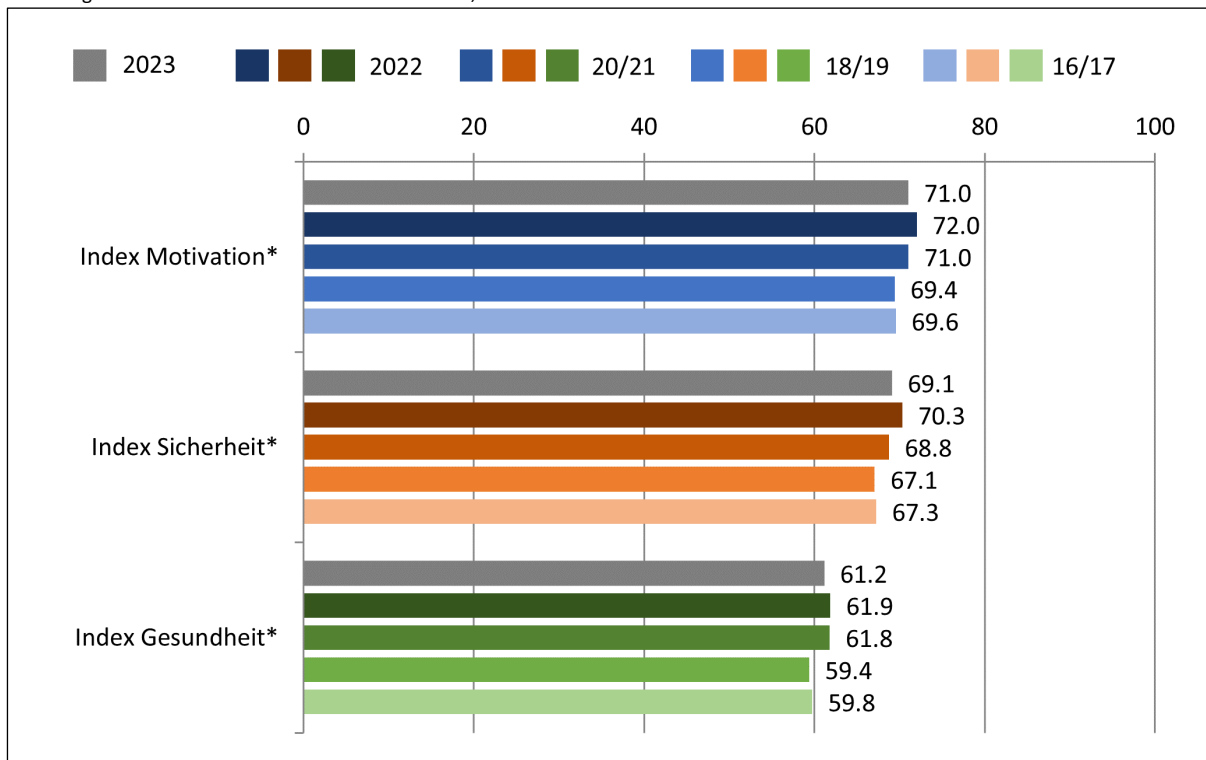
#### 3.1.1 Haupt- und Teildimensionen

Abbildungen 1 und 2 stellen die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2016 bis 2023 dar. Wie in den vorangehenden Jahren wird die Dimension **Motivation** mit 71.0 Punkten am besten beurteilt, gefolgt von der Dimension **Sicherheit** mit 69.1 Punkten. Deutlich tiefere Indexwerte weisen mit 61.2 Punkten die **gesundheitlichen** Indikatoren auf. Im Zeitvergleich haben sich alle Hauptdimensionen seit der ersten Erhebung deutlich verbessert. Während die Hauptdimensionen unmittelbar nach der Pandemie im Jahr 2022 leicht höhere Werte aufwiesen, befinden sie sich in der diesjährigen Erhebung auf ähnlichem Niveau wie in den Pandemie Jahren 2020 und 2021. Werden die Indexpunkte der drei Hauptdimensionen vor Corona (2016-2019) mit der Zeit nach Corona (2022/2023) verglichen, zeigt sich bei allen eine signifikante Zunahme des Indexwerts.

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

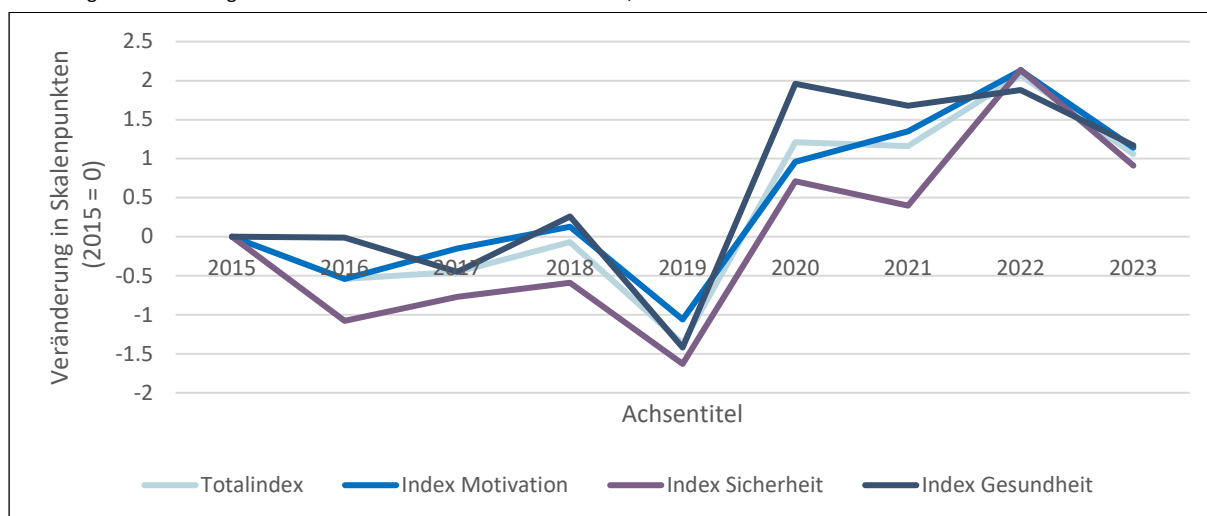


Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2016 bis 2023



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016-2023, n=2'800 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016/17/18/19 und 2022/23 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

Abbildung 2: Veränderung der Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2015 bis 2023



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2023, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH.

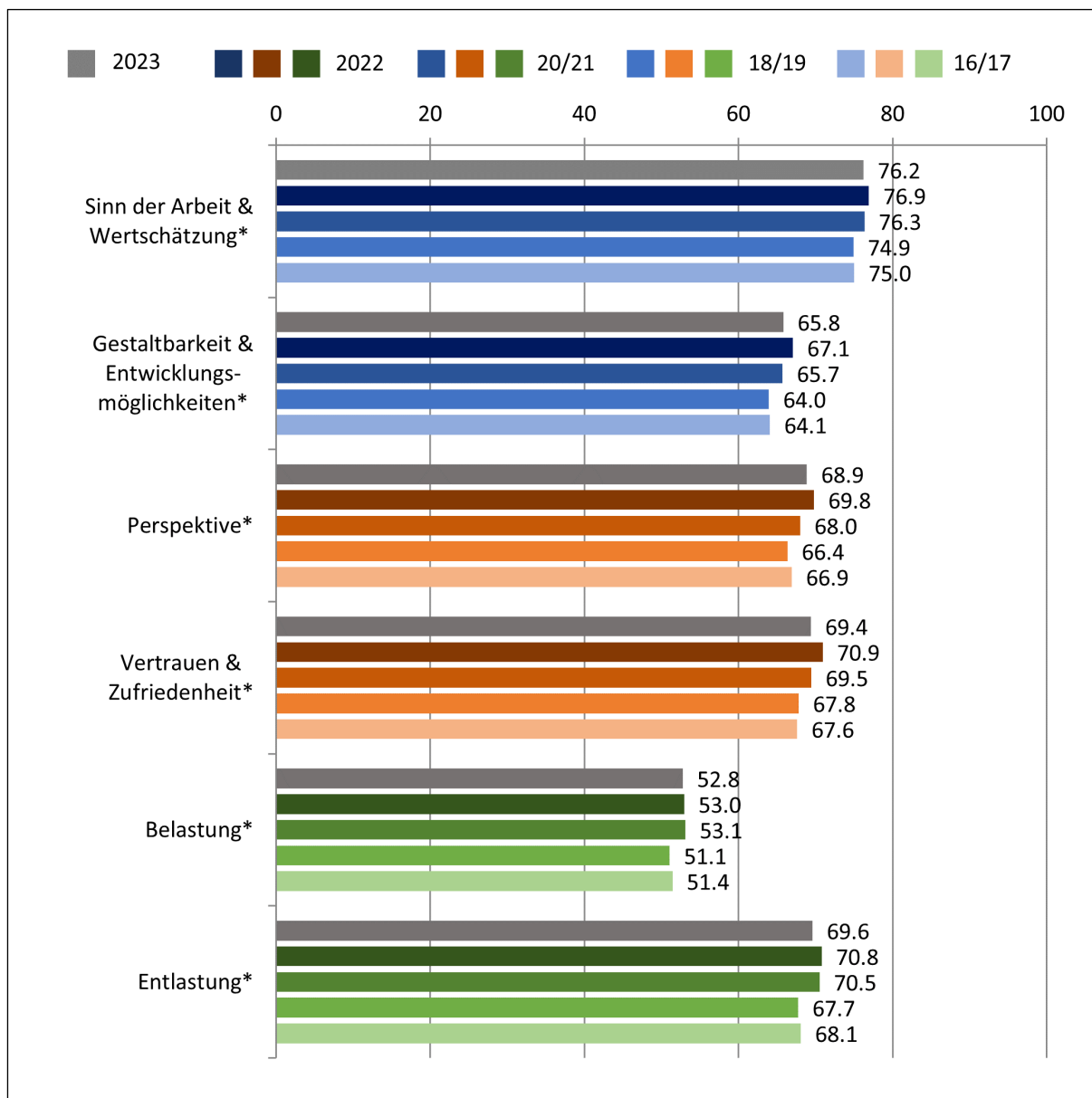
Bei der Betrachtung der Teildimensionen in Abbildung 3 und 4 zeigt sich ein ähnliches Bild. In der Motivationsdimension weist *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* im Vergleich vor und nach der Covid Pandemie von allen Teildimensionen die geringste Verbesserung auf, dennoch ist der Unterschied statistisch signifikant. Diese Teildimension weist mit 76.2 Punkten weiterhin den höchsten Indexwert unter den Teildimensionen auf. Auch die *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* haben sich im Vergleich zu den Werten vor der Pandemie signifikant verbessert.

In der Sicherheitsdimension hat sich die Teildimension *Perspektive* mit einer Zunahme von 2.7 Indexpunkten nach der Covid Pandemie am stärksten verbessert. Als einzige Teildimension zeigt sich auch im Vergleich mit den Jahren während der Pandemie (2020/2021) eine signifikante Verbesserung nach der Pandemie.

Auch hinsichtlich *Vertrauen und Zufriedenheit* zeigt die Befragung der Arbeitnehmenden eine signifikante Verbesserung um 2.5 Indexpunkte zwischen den Zeitraum vor und nach der Pandemie.

Die Gesundheitsdimensionen weisen weiterhin deutliche Unterschiede auf: Während die *Entlastung* signifikant höhere Werte als vor der Pandemie aufweist und mit einem Indexwert von 69.6 auf ähnlichem Niveau wie die anderen Teildimensionen liegt, wird die *Belastung* (Indexwert 52.8) nach wie vor deutlich am schlechtesten bewertet.<sup>2</sup> Dennoch hat sich die Teildimension im Zeitverlauf signifikant verbessert. Werden die Jahre vor der Pandemie mit denjenigen nach der Pandemie verglichen, zeigt sich ebenfalls eine signifikante Verbesserung der Teildimension *Belastung* um 1.6 Indexpunkte. Allerdings zeigt sich sowohl bei der Belastung als auch der Entlastung, dass diese seit den Pandemie jahren 2020/2021 wieder zusehends tiefer bewertet werden. Diese Abnahmen sind aber nicht statistisch signifikant.

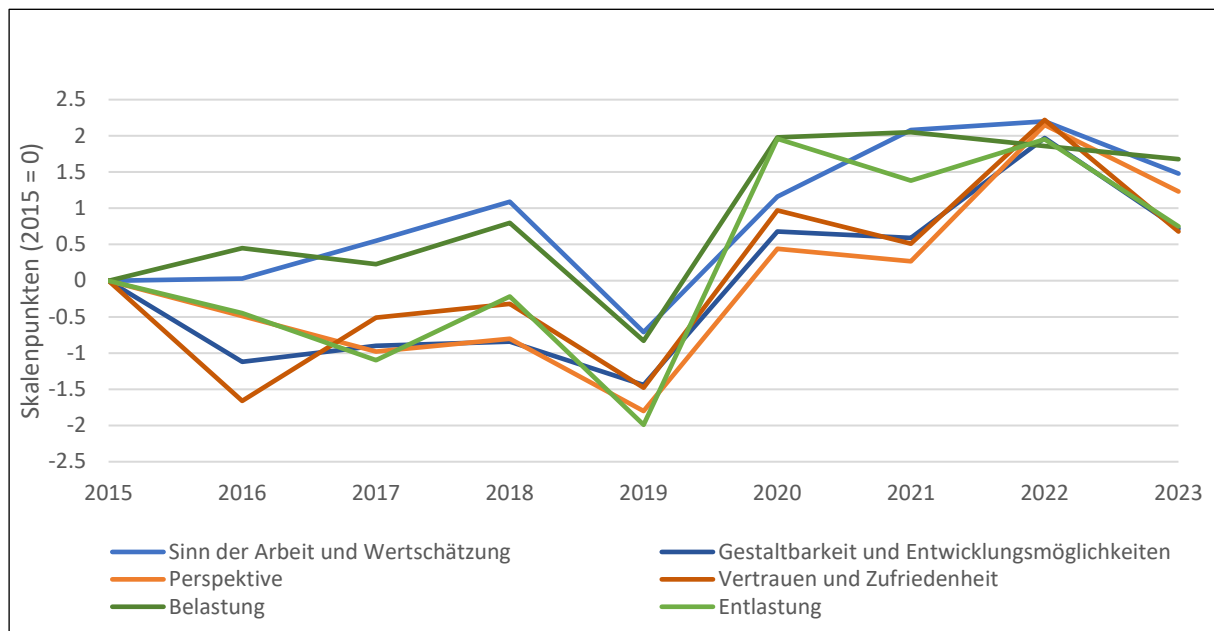
Abbildung 3: Teildimensionen im Zeitvergleich 2016 bis 2023



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016-2023, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016/17/18/19 und 2022/23 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)

Abbildung 4: Veränderung der Indexwerte der Teildimensionen für die Jahre 2015 bis 2023



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2023, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH.

### 3.1.2 Items

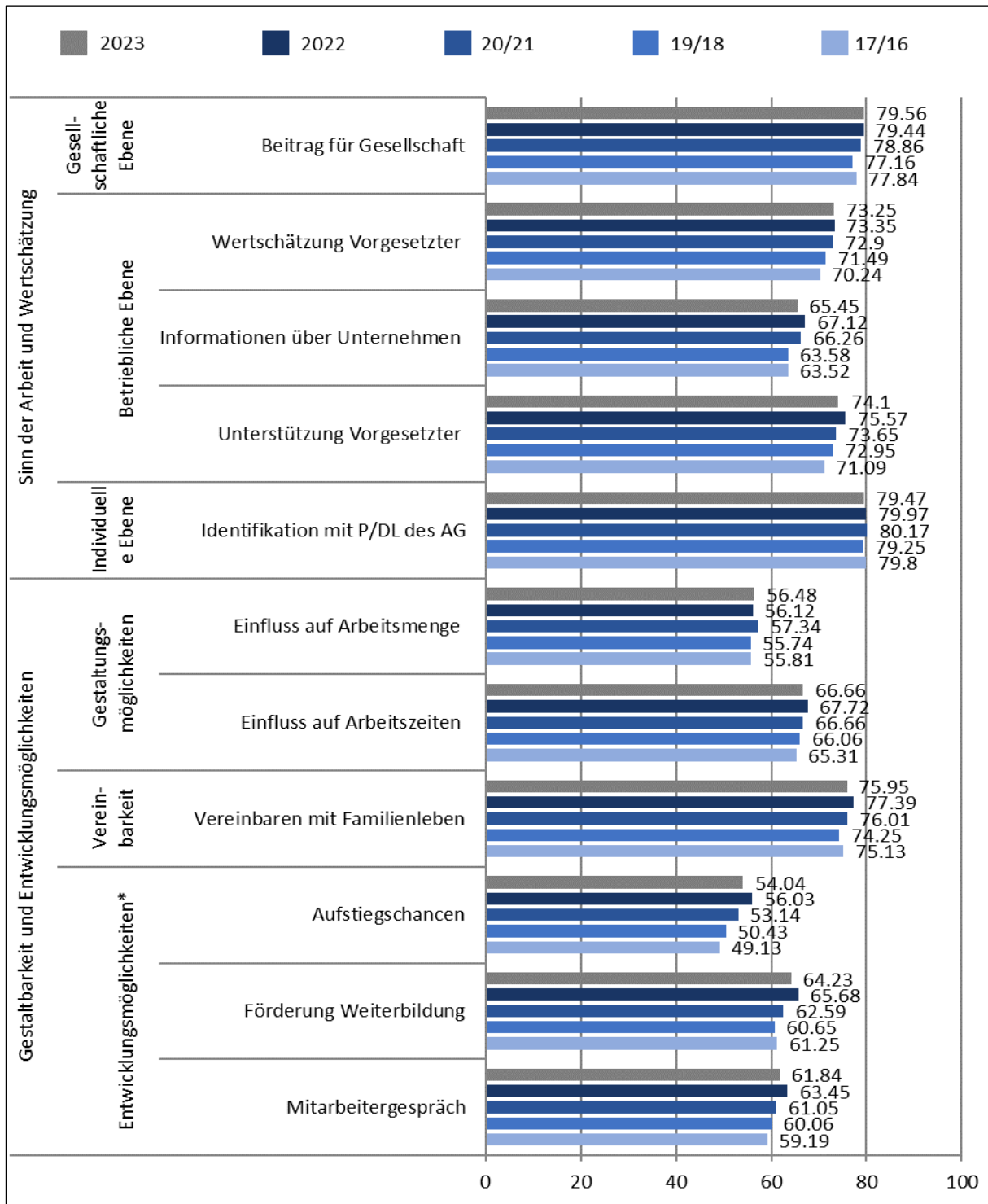
Wie im vorangehenden Kapitel beschrieben, weisen die Haupt- und Teildimensionen nach der Covid-Pandemie durchgehend bessere Werte auf als zuvor. Allerdings zeigt sich gleichzeitig, dass sich der positive Trend der unmittelbar nach der Covid-Pandemie im Jahr 2022 deutlich wurde, in der diesjährigen Erhebung wieder etwas abgeschwächt hat. Dies zeigt sich insbesondere auf Ebene der einzelnen Items, wie im vorliegenden Kapitel dargestellt wird. In den Abbildungen sind jeweils die Kriterien, zu welchen die Items gehören, vertikal beschriftet. Abbildung Z1 in der Zusammenfassung bildet die Kriterien sowie deren Veränderungen im Zeitvergleich ab.

In der **Motivationsdimension** zeigen sich im Vergleich mit dem Vorjahr 2022 zwar keine signifikanten Veränderungen, dennoch hat sich der Indexwert bei 9 von 11 Items leicht verringert. Insbesondere die *Informationen über das Unternehmen*, die *Aufstiegschancen* und die *Mitarbeitergespräch* werden von den Arbeitnehmenden leicht schlechter beurteilt als unmittelbar nach der Pandemie.

2022 wurden die Items der Entwicklungsmöglichkeiten allesamt besser bewertet, so dass sich insgesamt eine statistisch signifikante Verschlechterung dieses Kriteriums zwischen 2022 und 2023 ergibt.

Leicht verbessert haben sich in der Motivationsdimension demgegenüber die Wahrnehmung des *Beitrags für die Gesellschaft* und der *Einfluss auf die Arbeitsmenge*. Letzteres bleibt jedoch mit einem Indexwert von 56.5 weiterhin eines der am tiefsten bewerteten Items dieser Dimension.

Abbildung 3: Items der Dimension Motivation

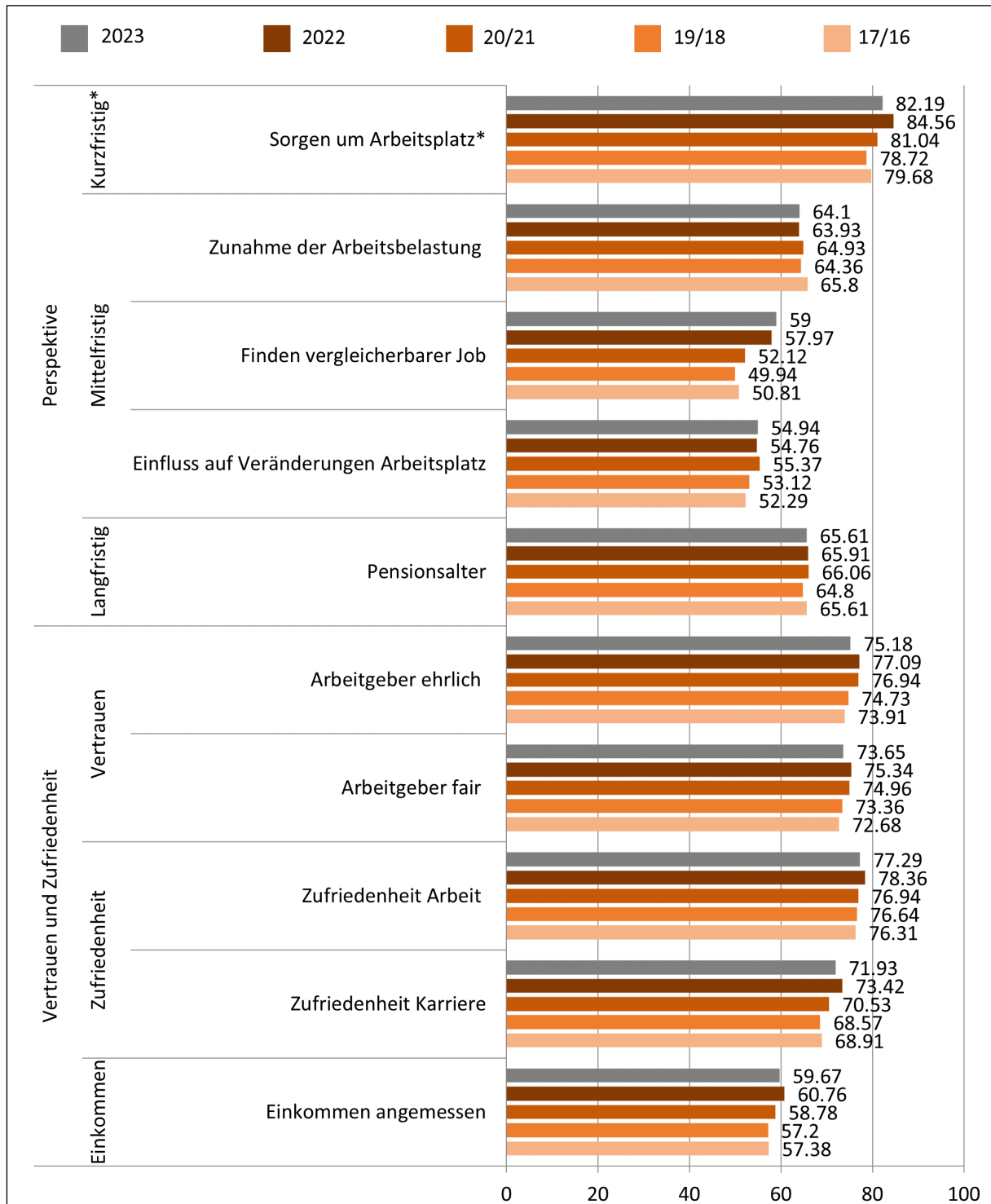


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016-2023, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2022 und 2023 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*p<0.05).

In der **Sicherheitsdimension** haben sich 7 von 10 Items gegenüber 2022 leicht verschlechtert. Eine signifikante Abnahme des Indexwerts zeigt sich bei den *Sorgen um den Arbeitsplatz*. Nachdem dieses Item unmittelbar nach der Pandemie deutlich besser beurteilt wurde, verringerte sich der Indexwert in der diesjährigen Befragung wiederum um 2.4 Indexpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Das Kriterium der kurzfristigen Perspektive weist in der aktuellen Befragung entsprechend signifikant tiefere Werte auf als noch 2022.

Interessant ist weiter, dass Arbeitnehmende zusehends häufiger angeben, dass sie einen *vergleichbaren Job finden* würden. Der Indexwert liegt 2023 mit 59 Punkten rund 10 Indexpunkte über demjenigen von 2018/2019. Dieser deutliche Anstieg zeichnete sich bereits unmittelbar nach der Pandemie ab, hat in diesem Jahr aber nochmals leicht zugenommen.

Abbildung 4: Items der Dimension Sicherheit



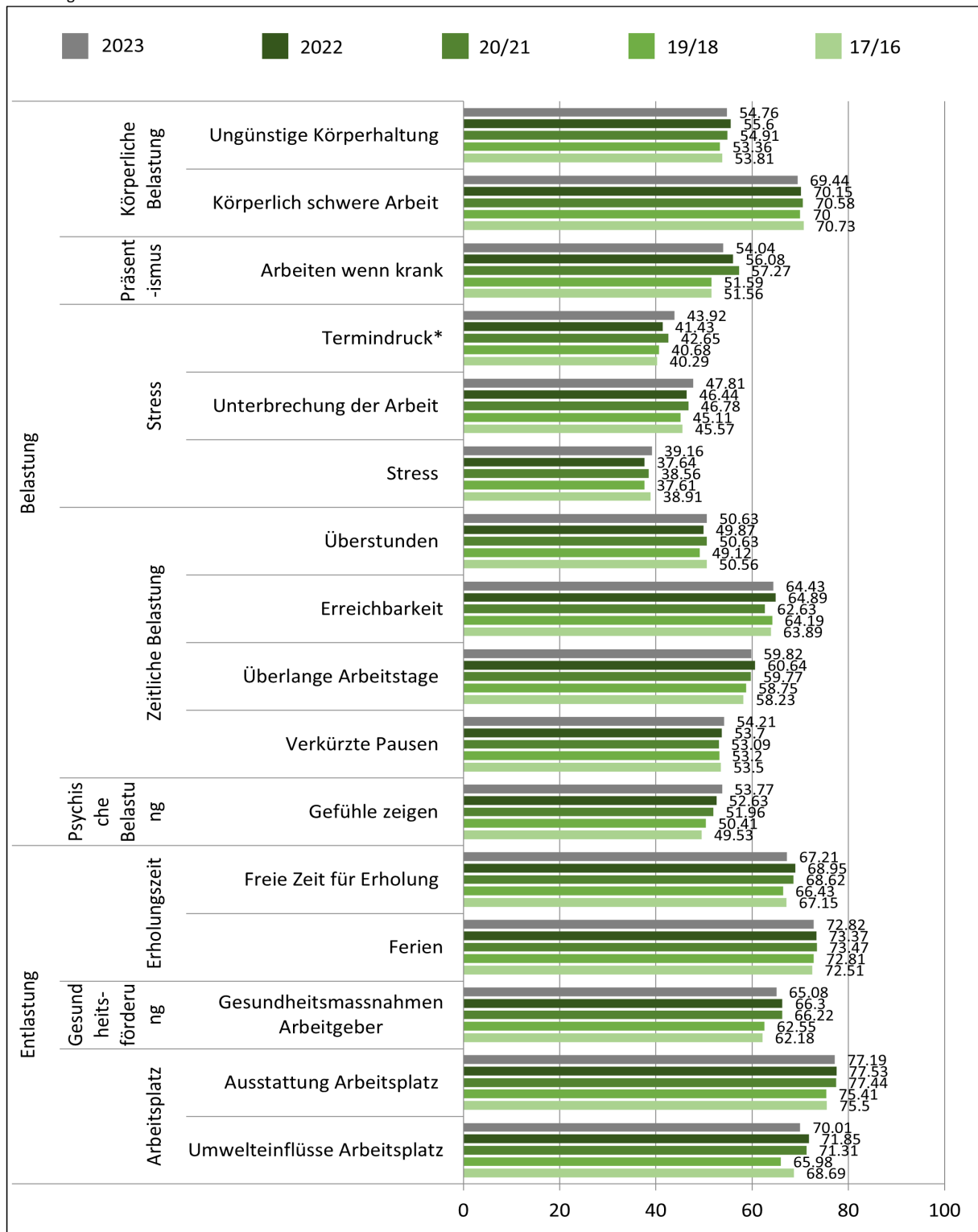
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016-2023, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2022 und 2023 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*p<0.05)

In der **Gesundheitsdimension** zeigt sich eine ambivalente Entwicklung im Vergleich mit dem Vorjahr. Die befragten Arbeitnehmenden beurteilen 9 von 17 Items etwas schlechter als noch 2022. Diese Abnahmen sind jedoch nicht statistisch signifikant. Der Indexwert des Items *Arbeiten wenn krank* sinkt um 2.4 Indexpunkte. Bereits 2022 hatte sich dieser Wert im Vergleich zu den Jahren während der Pandemie verschlechtert. Diese

Tendenz wird in der diesjährigen Befragung weiter gestärkt. Auch die *freie Zeit für Erholung* (-1.7 Indexpunkte) und die *Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz* (-1.8 Indexpunkte) werden in der diesjährigen Befragung schlechter bewertet, nachdem sie während und unmittelbar nach der Pandemie bessere Werte aufgewiesen hatten.

Positiv festgehalten werden kann, dass die empfundene Belastung durch *Stress*, *Termindruck* und *Überstunden*, welche im Jahr 2022 schlechter als noch während der Pandemie bewertet wurde, in diesem Jahr wiederum höhere Indexwerte aufweist. Beim *Termindruck* handelt es sich um eine statistisch signifikante Verbesserung. Die Items *Stress* und *Termindruck* weisen aber mit Indexwerten von 39.1 und 43.9 weiterhin die tiefsten Werte aller Dimensionen auf.

Abbildung 5: Items der Dimension Gesundheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016-2023, n=1'400 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2022 und 2023 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

## 3.2 Stress

### 3.2.1 Entwicklung Stressindikatoren

Ein Kernthema im Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Arbeitnehmenden bleibt der wahrgenommene Stress bei der oder durch die Arbeit. In der diesjährigen Befragung wurden zusätzliche Daten erhoben, um diese Thematik detaillierter zu betrachten. Im folgenden Kapitel wird zunächst auf die Veränderung der Stress bezogenen Indikatoren eingegangen. Danach wird thematisiert, welchen Einfluss Über- und Unterbeschäftigung und Mehrfachbeschäftigung auf den wahrgenommenen Stress haben. Letztlich wird ein Modell zur Erklärung von Zeitwohlstand, einem alternativen Mass zur Messung von Zufriedenheit, dargestellt.

Die Betrachtung des in der Standarderhebung enthaltenen Kriteriums *Stress*, welches aus den drei Items *Unterbrechung der Arbeit*, *Termindruck* und *Stress* besteht, zeigt, dass sich der Indexwert in den letzten Jahren leicht verbessert hat. Dennoch bleibt Stress das am tiefsten bewertete Kriterium. Nachdem der Indexwert letztes Jahr im Vergleich zu 2020/2021 um -1 Punkt auf 41.7 gesunken ist, zeigt sich 2023 eine leichte Verbesserung auf 43.5 Indexpunkte. Dieser Anstieg ist jedoch nicht statistisch signifikant.

Bereits in der letztjährigen Erhebung wurden zusätzliche Fragen zum wahrgenommenen Stress eingebunden. Tabelle 1 stellt den Jahresvergleich zwischen 2022 und 2023 dar. Die Befragungsart mittels zwei Fragen wurde analog zu den obigen Indizes vorgenommen. Eine signifikante Veränderung zeigt sich hinsichtlich der *Arbeit in der Freizeit*. In der diesjährigen Befragung nehmen die Arbeitnehmenden dies als weniger belastend wahr, was zu einem Anstieg des Indexwerts von 59.7 auf 62.4 führte. Demgegenüber hat sich die Belastung durch einen Stellenwechsel, weil die Arbeit als zu stressig empfunden wird, erhöht, was zu einem um -1.2 Punkte tieferen Indexwert führt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Erschöpfung, aufgrund welcher sich Arbeitnehmende nicht mehr um familiäre oder private Angelegenheiten nach der Arbeit kümmern können. Hier hat sich der Indexwert von 2022 zu 2023 um -1 Punkt verschlechtert. Die beiden Verschlechterungen sind allerdings nicht statistisch signifikant.

Tabelle 1: Vergleich der Stressindikatoren zwischen 2022 und 2023

	2022	2023
Stress (Kriterium)	41.7	43.5
Arbeiten in der Freizeit**	59.69	62.42
Stellenwechsel, weil Arbeit zu stressig	78.43	77.19
Erschöpfung und familiäre Aufgaben	62.26	61.26

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2022 (n=1406) und 2023 (n=1423). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2022 und 2023 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

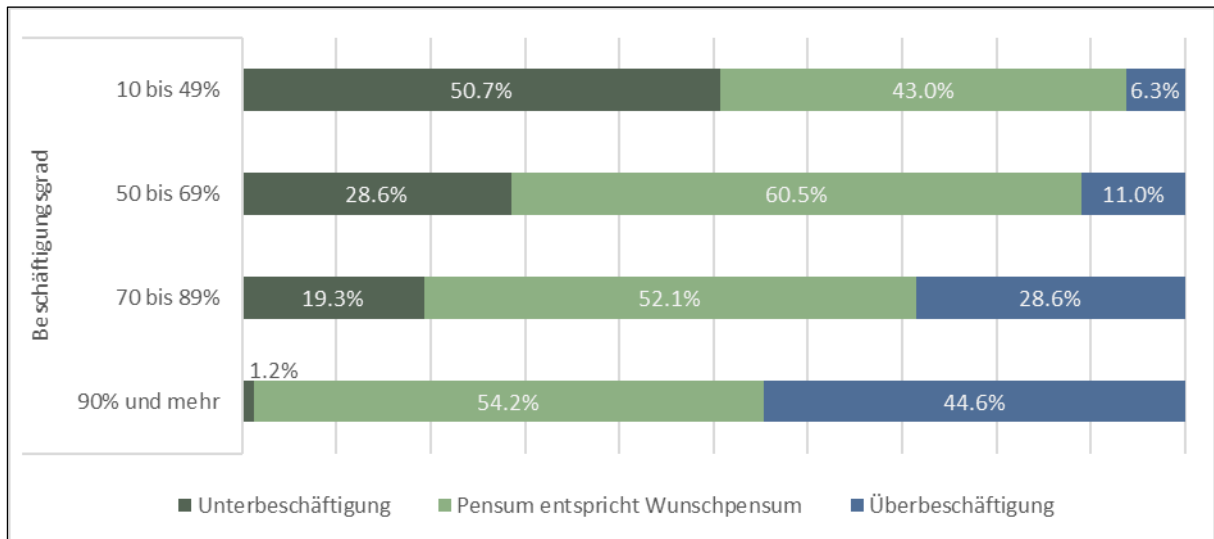
### 3.2.2 Über- und Unterbeschäftigung

Für die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, sowie spezifisch dem wahrgenommenen Stress, kann das Pensum ein entscheidender Faktor sein. Daher wurden in der diesjährigen Befragung zusätzliche Fragen zu einer empfundenen Über- oder Unterbeschäftigung gestellt.

Abbildung 6 zeigt die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit ihrem Beschäftigungsgrad. Lediglich 53% geben an, dass der effektive Beschäftigungsgrad mit ihrem Wunschenpensum übereinstimmt. Demgegenüber betrachten sich 32.4% als überbeschäftigt und 14.4% als unterbeschäftigt. Je höher das Pensum, desto stärker steigt der Anteil der Überbeschäftigten an. Von den Vollzeit Arbeitenden (90% und mehr) geben knapp 45% an, dass sie überbeschäftigt sind.

Während sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Über- und Unterbeschäftigung und dem Beschäftigungsgrad abzeichnet, zeigt sich bezüglich dem Wunschenpensum ein differenziertes Bild. Am häufigsten entspricht das Pensum dem Wunschenpensum bei den Arbeitnehmenden mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 -69%. Bei tieferem Pensum sinkt diese Gruppe von 60.5% auf 43%, bei höherem Pensum geben zwischen 52.1% und 54.2% der Befragten an, dass ihr Pensum dem Wunschenpensum entspricht.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit Beschäftigungsgrad nach Pensum



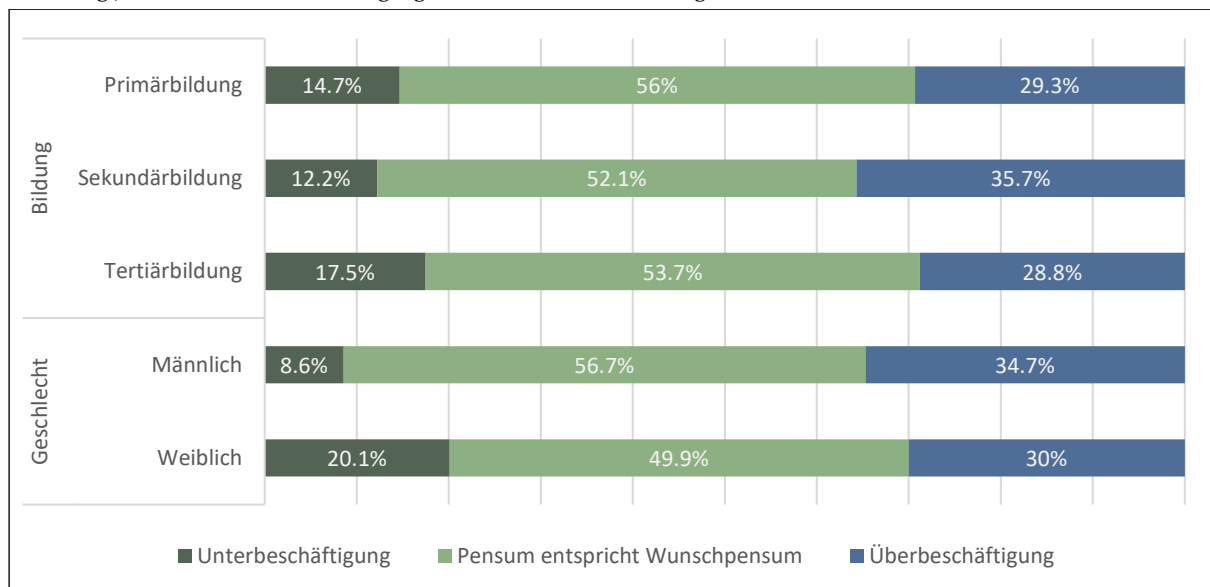
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1423). Berechnungen BFH

Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass Frauen seltener in ihrem Wunschpensum arbeiten als Männer. Sie sind häufiger unterbeschäftigt, während Männer eher eine Überbeschäftigung angeben.

Wird die Bildung der Arbeitnehmenden betrachtet, zeigen sich leichte Unterschiede. Personen mit Tertiärbildung sind eher unterbeschäftigt, während sich unter den Überbeschäftigten am meisten Personen mit Sekundärbildung befinden. Zudem geben Personen mit Primärbildung etwas häufiger an, dass ihr Pensum ihrem Wunschpensum entspricht.

Wird jedoch das effektive Pensum im statistischen Modell berücksichtigt zeigt sich, dass Geschlecht und Bildung keinen signifikanten Unterschied mehr machen. Die Differenzen zwischen Männer und Frauen sowie unterschiedlichem Bildungsniveau sind entsprechend grösstenteils auf den Beschäftigungsgrad zurückzuführen.

Abbildung 7: Unter- und Überbeschäftigung nach Geschlecht und Bildung



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1423). Berechnungen BFH

In Tabelle 2 ist ersichtlich, dass die subjektiv empfundene Überbeschäftigung mit erhöhtem Stress in Zusammenhang steht. Im Vergleich mit Personen, die in ihrem Wunschpensum arbeiten, weisen Überbeschäftigte bei allen Stress-Indikatoren statistisch signifikant tiefere Werte auf. Auffallend sind hier insbesondere die deutlich tieferen Indexwerte bei dem Stellenwechsel aufgrund zu stressiger Arbeit und der zu grossen Erschöpfung, um sich um familiäre oder persönliche Angelegenheiten kümmern zu können. Eine subjektiv wahrgenommene Unterbeschäftigung hat hingegen weniger Auswirkungen auf die Stress-



Indikatoren. Lediglich bei dem Stellenwechsel aufgrund zu stressiger Arbeit weist die Gruppe der Unterbeschäftigten signifikant tiefere Werte auf als diejenigen, die im Wunschpensum arbeiten.

Tabelle 2: Über- und Unterbeschäftigung und Stress

	Wunschpensum	Überbeschäftigte	Unterbeschäftigte
Stress (Kriterium)	46.3	37.6**	46.3
Arbeiten in der Freizeit	64.8	58.2**	63.1
Stellenwechsel, weil Arbeit zu stressig	82.3	69.1**	76.3**
Erschöpfung und familiäre Aufgaben	65.5	53.5**	63.2

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1423). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen der Gruppe Wunschpensum (n=423 bis 454) und der Gruppe Überbeschäftigung (n = 707 bis 744) respektive der Gruppe Unterbeschäftigung (n=176 bis 202) sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

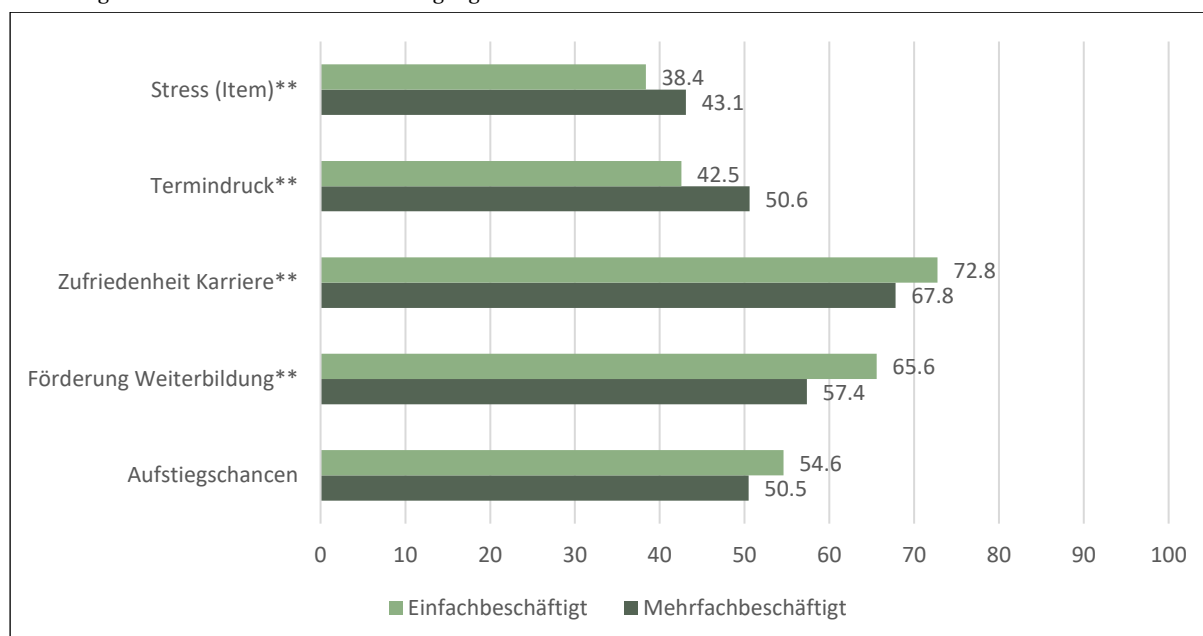
Der Anteil der Arbeitnehmenden (15 bis 64-Jährige), die die Wahrscheinlichkeit hoch oder sehr hoch einschätzen, dass sie die aktuelle Stelle wechseln aufgrund zu hoher Stressbelastung, ist von 2022 auf 2023 leicht gestiegen von 13.6% auf 15.5%.

### 3.2.3 Mehrfachbeschäftigung

Im Jahr 2023 gaben 222 Personen an, mehrfach beschäftigt zu sein. Dies entspricht 16.1% aller Befragten. Besonders häufig trifft dies auf Arbeitnehmende im Bereich Erziehung und Pädagogik (30.7%, von insgesamt n = 88 Personen in dieser Berufskategorie) und Geisteswissenschaften und Künste (32%, n = 50) zu.

Abbildung 8 stellt diejenigen Items dar, bei denen sich der Indexwert bei Vorliegen einer Mehrfachbeschäftigung signifikant unterscheidet. Die Items *Aufstiegschancen*, *Förderung der Weiterbildung* und die *Zufriedenheit mit der Karriere* werden von Mehrfachbeschäftigten schlechter bewertet. Demgegenüber bewerten Personen mit mehreren Anstellungen den *Termindruck* und die Belastung durch *Stress* besser als Personen, die nur eine Anstellung haben. Mehrere Anstellungen sind entsprechend nicht zwingend ein Auslöser von Stress.

Abbildung 8: Einfluss der Mehrfachbeschäftigung auf Items

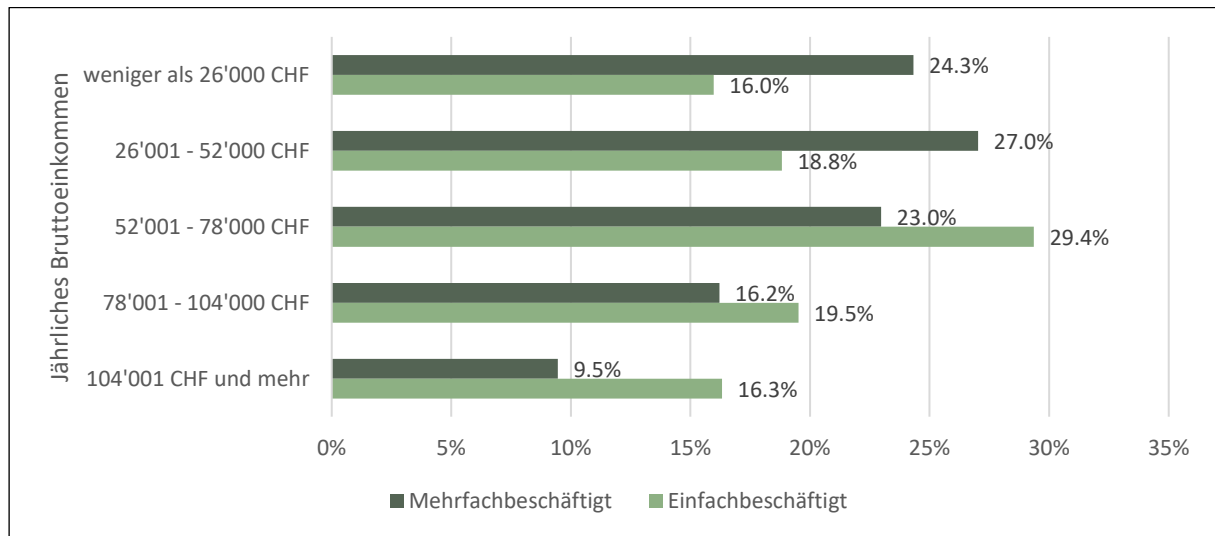


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1406). Berechnungen BFH. Signifikante Unterschiede zwischen der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten und der Einfachbeschäftigten sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05).

Wird jedoch weiter das Einkommen von Mehrfachbeschäftigten analysiert (Abbildung 9), wird deutlich, dass diese vermehrt im Tieflohnbereich arbeiten. Es ist entsprechend denkbar, dass prekäre Arbeitsbedingungen wie tiefe Einkommen dazu führen, dass Angestellte mehreren Beschäftigungen nachgehen.

Eine mögliche Erklärung für die höheren Indexwerte bei den Items *Stress* und *Termindruck* könnte in der Heterogenität der Gruppe liegen. Während die einen aufgrund prekärer Arbeitsbedingungen mehrere Anstellungen annehmen müssen, gehen andere bewusst verschiedenen Beschäftigungen nach, um unterschiedliche Interessen auszuleben und sich selbst zu verwirklichen.

Abbildung 9: Mehrfachbeschäftigung und Einkommen



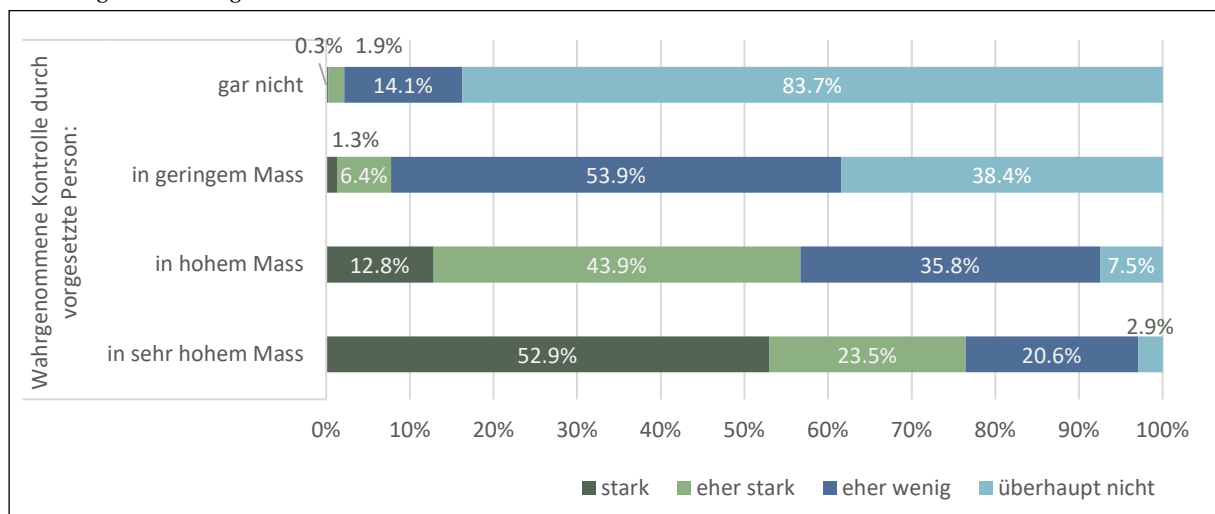
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1406). Berechnungen BFH

### 3.2.4 Kontrolle durch Arbeitgebende

Arbeitnehmende werden in unterschiedlichem Ausmass durch ihre Vorgesetzten kontrolliert. Dies kann je nach Art und Intensität der Kontrolle zu Stress und Unzufriedenheit führen. Um herauszufinden, unter welchen Umständen dies für Arbeitnehmende belastend ist, wurden unterschiedliche Items abgefragt. Einerseits wurden die Kontrolle bei der Arbeitszeiterfassung, die Präsenz vor Ort, wie die Arbeit erledigt wird und die Qualitätskontrolle der Arbeitsergebnisse erhoben. Andererseits wurde abgefragt, ob die Arbeitgebenden kontrollieren, wie es den Arbeitnehmenden geht und ob sie sich an die Sicherheitsvorschriften halten.

Von den 1218 Befragten gaben 20.9% an, sich bei der Arbeit durch ihre vorgesetzte Person in hohem oder sehr hohem Mass kontrolliert zu fühlen. Für 62% dieser Personen stellt dies eine starke oder eher starke Belastung dar. Wie in Abbildung 10 ersichtlich ist, empfindet gut die Hälfte der Personen, die sich in sehr hohem Mass kontrolliert fühlt, dies als starke Belastung (52.9%).

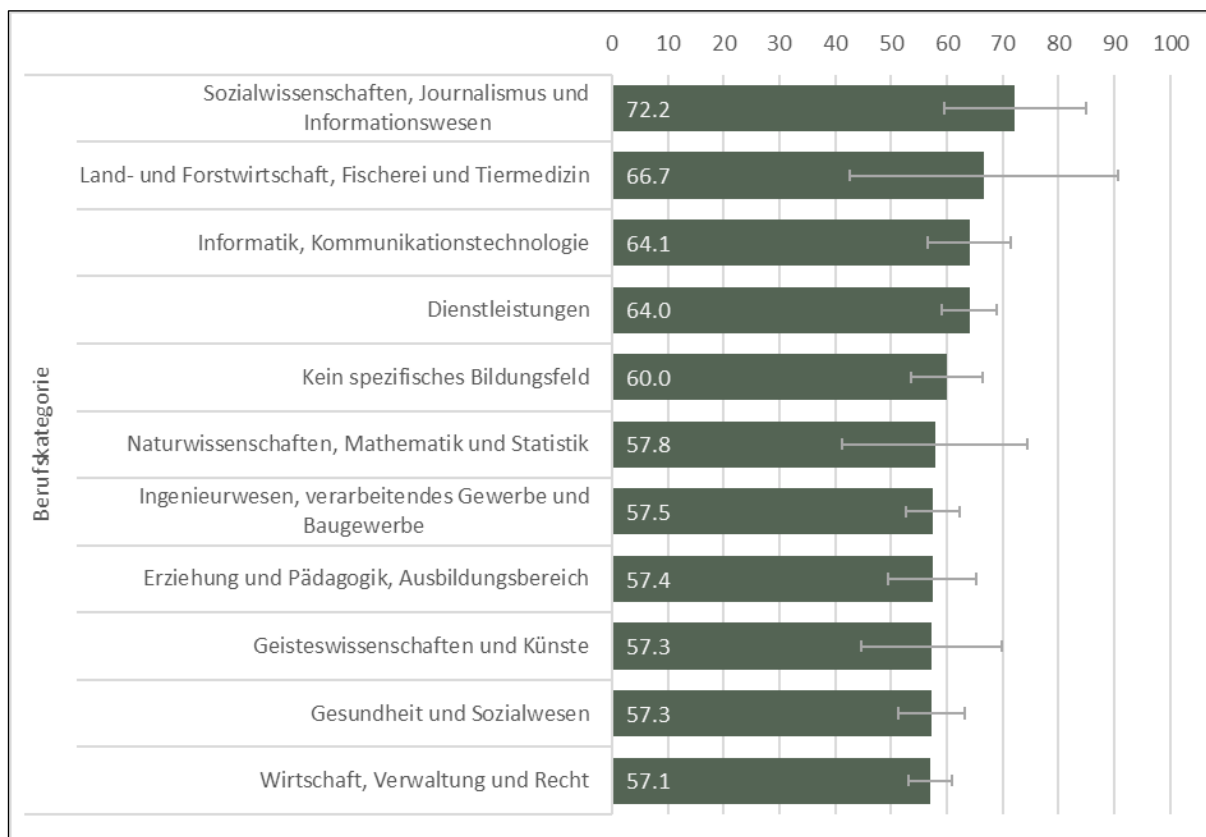
Abbildung 10: Belastung durch Kontrolle



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1242). Berechnungen BFH. Bemerkungen: Wahrgenommene Kontrolle in sehr hohem Mass (n=68), in hohem Mass (n=187), in geringem Mass (n=594), gar nicht (n=369). Die Prozentangaben sind Zeilenprozente.

Hinsichtlich der Belastung durch die wahrgenommene Kontrolle gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Berufskategorien. Am stärksten belastet fühlen sich Arbeitnehmende in Wirtschaft, Verwaltung und Recht und im Gesundheits- und Sozialwesen. Die geringste Belastung aufgrund der Kontrolle geben Arbeitnehmende in den Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen an.

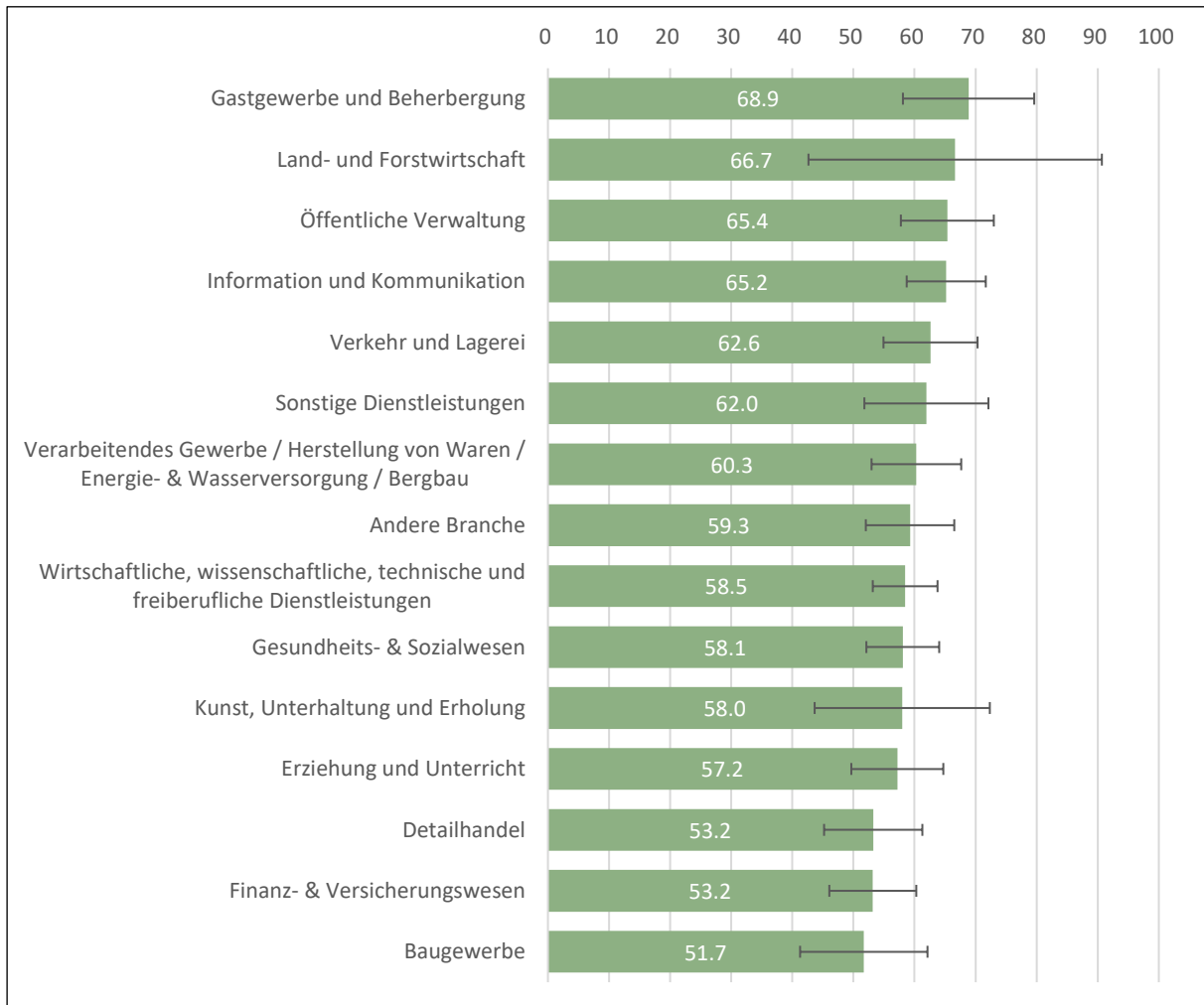
Abbildung 11: Belastung aufgrund Kontrolle durch Vorgesetzte nach Berufskategorie



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1242). Berechnungen BFH.

Auch im Vergleich zwischen den Branchen variiert die wahrgenommene Belastung aufgrund der Kontrolle durch die vorgesetzte Person (vgl. Tabelle 12). Besonders belastet fühlen sich Arbeitnehmende im Baugewerbe, im Finanz- und Versicherungswesen, sowie im Detailhandel. Die geringste Belastung geben Arbeitnehmende im Bereich Gastgewerbe und Beherbergungen an.

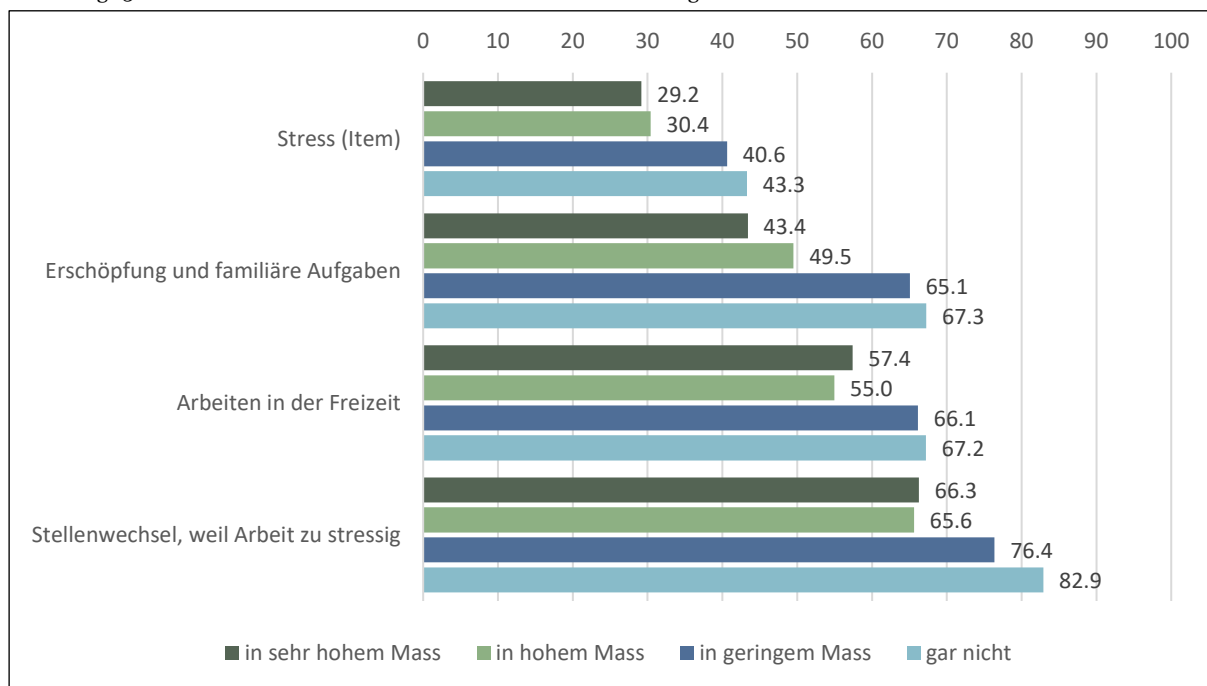
Abbildung 12: Belastung aufgrund Kontrolle durch Vorgesetzte nach Branche



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1217). Berechnungen BFH.

Werden die einzelnen Aspekte der Kontrolle durch die Vorgesetzten betrachtet, zeigt sich ein differenziertes Bild hinsichtlich der Auslösung von Stress für die Arbeitnehmenden. Wie in Abbildung 13 ersichtlich ist, können gewisse Aspekte der Kontrolle zu erhöhtem Stress führen. Dies ist beispielsweise bei der Kontrolle der Arbeitszeiterfassung der Fall. Üben Arbeitgebende dies in sehr hohem Mass aus, werden die Stressindikatoren mit deutlich tieferen Indexwerten bewertet. Es erscheint wahrscheinlich, dass eine ausgeprägte Kontrolle der Arbeitszeiterfassung von den Arbeitnehmenden als Misstrauen aufgefasst wird und sie daher mehr Stress empfinden.

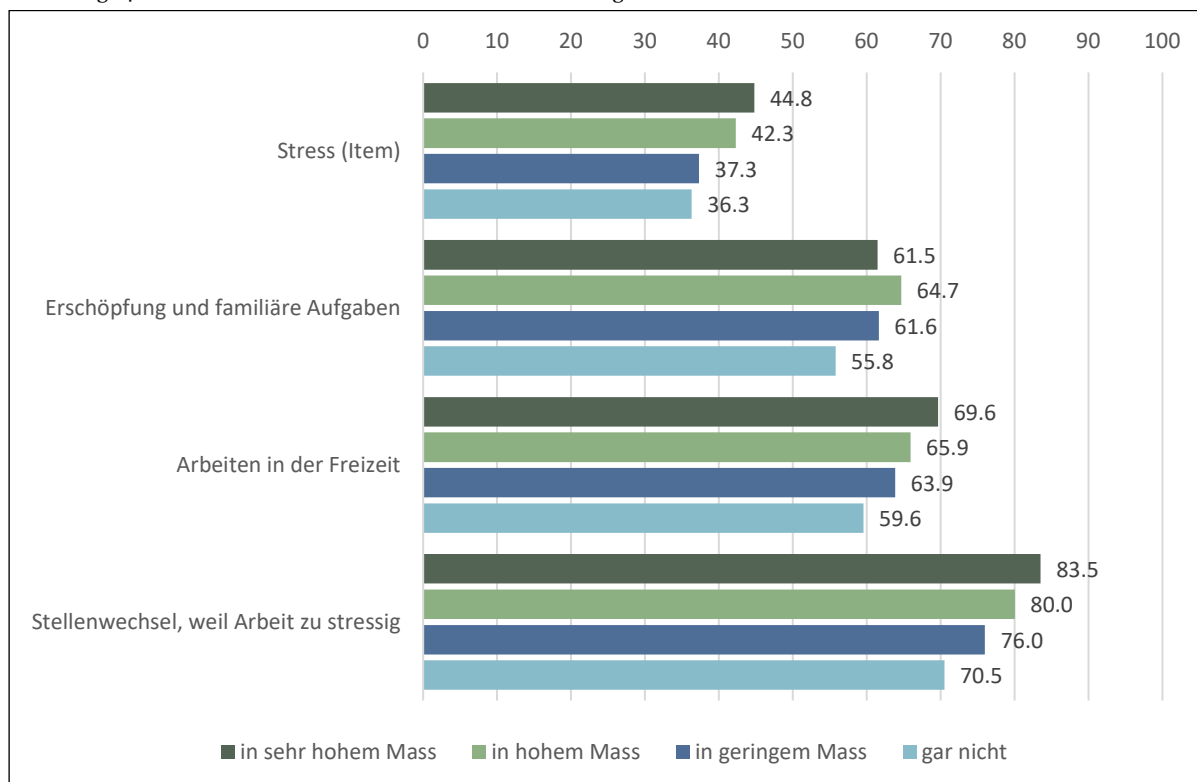
Abbildung 13: Ausmass der Kontrolle bei der Arbeit: Arbeitszeiterfassung



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1242). Berechnungen BFH.

Wie Abbildung 14 zeigt, kann hinsichtlich bestimmter Bereiche mehr Kontrolle durch Vorgesetzte aber auch positiv wahrgenommen werden. Dies ist etwa der Fall, wenn Arbeitnehmende das Gefühl haben, dass die Vorgesetzten kontrollieren, wie es ihnen geht. Diese Art der Kontrolle korreliert mit geringerem Stressempfinden, was sich in den höheren Indexwerten der befragten Arbeitnehmenden zeigt. Der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Kontrolle durch die Vorgesetzten und Stress muss entsprechend als differenziertes Bild betrachtet werden.

Abbildung 14: Ausmass der Kontrolle bei der Arbeit: Wie es mir geht



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2023 (n=1242). Berechnungen BFH.

### 3.3 Zeitwohlstand

#### 3.3.1 Hintergrund und Operationalisierung

Lebens- und Arbeitsqualität können auf unterschiedliche Weise konzeptualisiert und erhoben werden. In der diesjährigen Befragung wurden neben der standardisierten Erhebung zusätzlich Fragen eingebaut, die sich auf den Zeitwohlstand der Arbeitnehmenden beziehen. Zeitwohlstand stellt ein alternatives Modell zur Messung von Lebens- und Arbeitsqualität dar, welches das Vorhandensein von genügend «eigener» Zeit und die autonome Bestimmung über deren Verwendung ins Zentrum rückt. Zeitwohlstand wird dabei als Form des immateriellen Wohlstands verstanden und die eigene Zeit als Ressource betrachtet. Es handelt sich um ein multidimensionales Konstrukt, das folgende Aspekte umfasst<sup>3</sup>:

- Umfang der frei zur Verfügung stehenden Zeit (freie Zeit)
- Genügend Zeit pro Zeitverwendung (Tempo)
- Stabiler Erwartungshorizont (Planbarkeit)
- Abstimmung unterschiedlicher zeitlicher Anforderungen (Synchronisierung)
- Selbstbestimmte Verwendung (Zeitsouveränität)

Der Umfang der frei zur Verfügung stehenden Zeit wurde mit zwei Fragen abgedeckt, die anderen Dimensionen jeweils mit einer Frage. Diese wurden danach zu dem Gesamtindikator *Zeitwohlstand* zusammengefasst (Skala: 0 = tiefer Zeitwohlstand bis 5 = hoher Zeitwohlstand). Das in Abbildung 15 dargestellte Modell zeigt, welche Merkmale sich auf den Indikator auswirken. Dabei wurde analog zum Modell der Arbeitszufriedenheit im «Barometer Gute Arbeit» 2022 ein Regressionsmodell erstellt. Ein Regressionsmodell ermöglicht, den Einfluss einzelner Variablen auf den Zeitwohlstand unter Kontrolle anderer Variablen darzustellen. Das ist insofern von Interesse, als dass verschiedene Faktoren, die den Zeitwohlstand beeinflussen, auch untereinander zusammenspielen. Im Modell berücksichtigt wurden demographische Merkmale wie Geschlecht und Alter, individuellen Ressourcen wie Bildung und Einkommen und schliesslich Variablen zur konkreten Arbeitssituation, wie etwa die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass Zeitwohlstand als alternatives Mass zur Messung von Lebens- und Arbeitsqualität in der Literatur zwar seit längerem diskutiert wird, die Operationalisierung und konkrete Erhebung allerdings noch wenig erforscht ist. Das Regressionsmodell soll daher einen ersten Überblick generieren, wie sich verschiedene Faktoren auf Zeitwohlstand auswirken können. Eine Schärfung des Modells durch zukünftige Forschungsprojekte, sowohl hinsichtlich der Operationalisierung von Zeitwohlstand als auch den möglichen Einflussfaktoren, ist wünschenswert.

#### 3.3.2 Signifikante Einflüsse auf Zeitwohlstand

Bei den demographischen Merkmalen wirken sich sowohl Geschlecht, Nationalität als auch Alter signifikant auf den Zeitwohlstand aus. Unter Kontrolle aller anderen Variablen liegt der Zeitwohlstand von Frauen im Vergleich mit Männern um 0.13 tiefer. Ebenso weisen Schweizerinnen und Schweizer im Vergleich mit ausländischen Staatsangehörigen einen 0.22 höheren Zeitwohlstand auf. Auch beim Alter zeigen sich signifikante Unterschiede. Diese legen nahe, dass jüngere Personen einen tieferen Zeitwohlstand aufweisen als Ältere. Als Referenzkategorie wurden bei der Berechnung Arbeitnehmende im Alter von 46-64 Jahren verwendet. Der Zeitwohlstand der jüngsten Alterskategorie (16-29 Jahre) liegt um 0.21 tiefer, derjenige der Alterskategorie 30-45 Jahre ist um 0.09 niedriger als die Referenzkategorie. Arbeitnehmende, die hingegen nach dem regulären Pensionsalter weiterarbeiten (Alter 65-74 Jahre) weisen einen deutlich höheren Zeitwohlstand um 0.3 Skalenpunkte auf.

Die Berufskategorie der Arbeitnehmenden scheint sich weniger stark auf Zeitwohlstand auszuwirken. Als Referenzkategorie wurde die Berufskategorie Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe gewählt, da diese hinsichtlich des Zeitwohlstands im Mittelfeld der Berufskategorien liegt. Lediglich die Arbeitnehmenden in den Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen haben einen signifikant höheren Zeitwohlstand (+0.3) als die Referenzkategorie. Arbeitnehmende im Bereich Pädagogik (-0.04), sowie in den Bereichen Geisteswissenschaften und Künste (-0.13) und im Gesundheits- und Sozialwesen (-0.11) weisen einen etwas tieferen Zeitwohlstand auf, diese Ergebnisse sind jedoch nicht

<sup>3</sup> Siehe Geiger et al. (2021) Time wealth: Measurement, drivers and consequences. *Current Research in Ecological and Social Psychology* (2). Doi 10.1016/j.cresp.2021.100015.

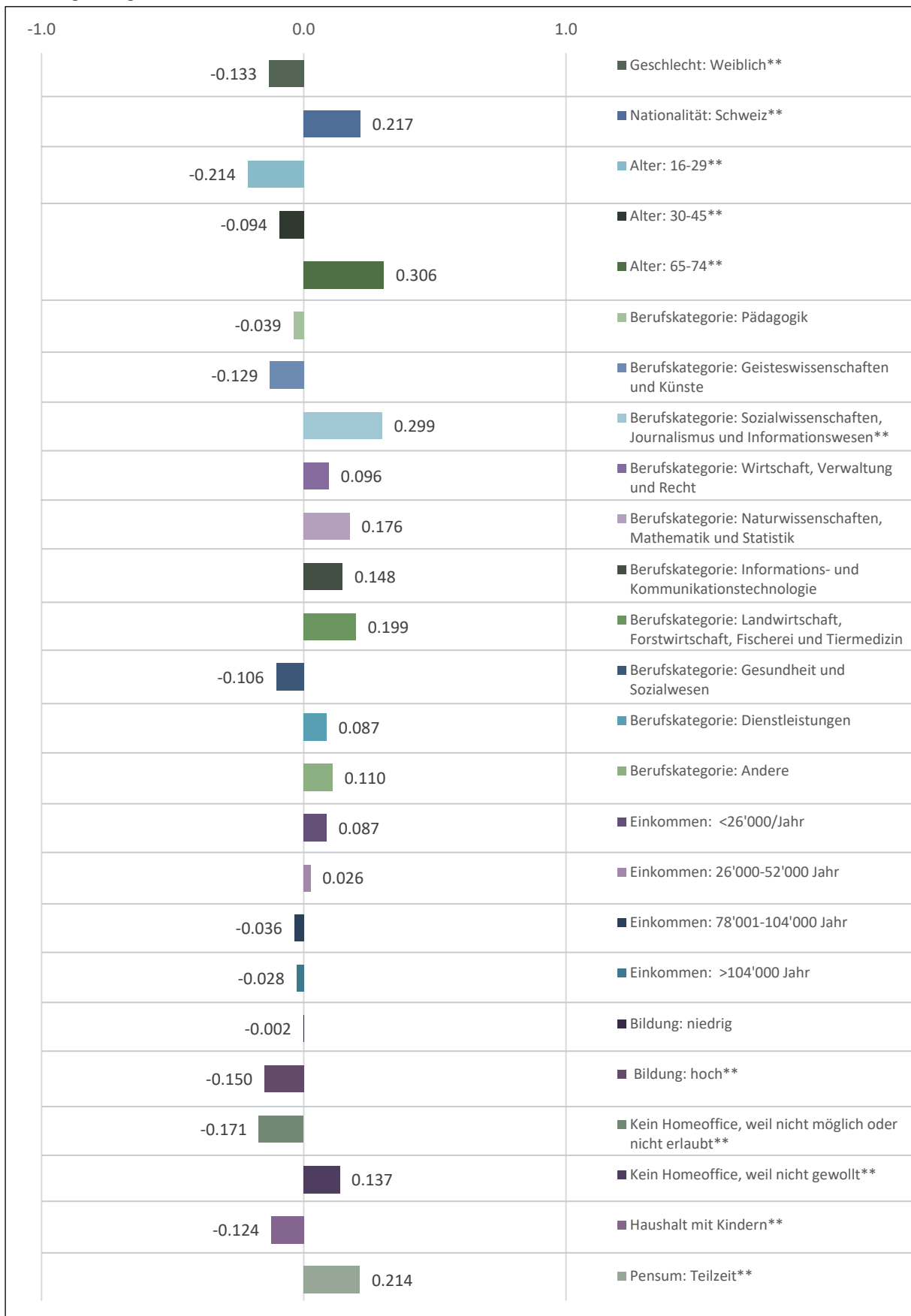
statistisch signifikant. Interessanterweise scheint das Einkommen kaum einen Einfluss auf den Zeitwohlstand zu haben. Die tiefsten Einkommensklassen weisen zwar einen leicht höheren Zeitwohlstand auf, die Differenzen zwischen den Einkommensgruppen sind jedoch minimal.

Als eher überraschend können die Ergebnisse hinsichtlich der Bildungsstufen gesehen werden. Einerseits gibt es kaum Unterschiede zwischen der Referenzkategorie der Sekundärbildung und der Gruppe der Arbeitnehmenden mit Primärbildung (-0.002). Andererseits weisen Tertiärbildete einen signifikant tieferen Zeitwohlstand (-0.15) als die Referenzkategorie auf. Dies mag überraschend erscheinen, da Personen mit einem höheren Bildungsabschluss tendenziell in Positionen mit mehr Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten arbeiten, was sich positiv auf den Zeitwohlstand auswirken kann. Gleichzeitig ist aber auch denkbar, dass bei der Menge der freien Zeit sowie dem Tempo (Zeit pro Zeitverwendung) Einbusse gemacht werden müssen, die sich negativ auf den Zeitwohlstand auswirken.

Arbeiten im Homeoffice ist für den Zeitwohlstand ebenfalls ein relevanter Faktor. Hier scheint ausschlaggebend zu sein, ob die Entscheidung für beziehungsweise gegen Homeoffice bei den Arbeitnehmenden besteht. Im Vergleich mit der Referenzkategorie, welche die Frage nach Homeoffice mit Ja beantwortet hat, weisen Arbeitnehmende, die nicht im Homeoffice arbeiten, weil dies nicht möglich oder nicht erlaubt ist einen 0.17 tieferen Zeitwohlstand auf. Diejenigen, die nicht im Homeoffice arbeiten, weil sie dies nicht möchten, geben hingegen einen um 0.14 Skalenpunkte höheren Zeitwohlstand an. Die signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen scheinen entsprechend eher auf die autonome Wahl durch die Arbeitnehmenden, als auf das tatsächliche Arbeiten im Homeoffice zurückzuführen zu sein.

Die Haushaltsform hat einen signifikanten Einfluss auf den Zeitwohlstand. Arbeitnehmende die in einem Haushalt mit Kindern geben einen signifikant tieferen Zeitwohlstand (-0.12) an als diejenigen ohne Kinder. Auch das Arbeitspensum ist ein relevanter Faktor: Teilzeit Arbeitende geben einen signifikant höheren Zeitwohlstand (+0.21) an, als dies Vollzeit Arbeitende tun.

Abbildung 15: Regressionsmodell Zeitwohlstand



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2023, n=1'563); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Ergebnisse sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*\*p<0.05). Die Werte entsprechen dem nicht standardisierten Koeffizient B. Konstante (hier als 0-Linie) = 3.32. Referenzkategorien: Geschlecht: Männlich, Nationalität: Ausländer\*in; Alter: 46-64, Berufskategorie: Ingenieurwesen, erarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, Einkommen: 52'001-78000/Jahr, Bildung: Sekundärbildung, Homeoffice: Ja Haushaltstyp: Haushalt ohne Kinder; Pensum: Vollzeit.



### 3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen

Im Jahr 2023 geben 18% der Arbeitnehmenden zwischen 16-64 Jahren an, regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene zu betreiben. Im Vergleich zum Vorjahr ist der prozentuale Anteil um 0.4% gesunken, diese Veränderung ist allerdings nicht statistisch signifikant. Auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Schweiz im 1. Quartal 2023 hochgerechnet betrifft dies schätzungsweise 942'000 Personen (BFS 2023: 5.238 Mio. Erwerbstätige nach Inlandprinzip).<sup>4</sup>

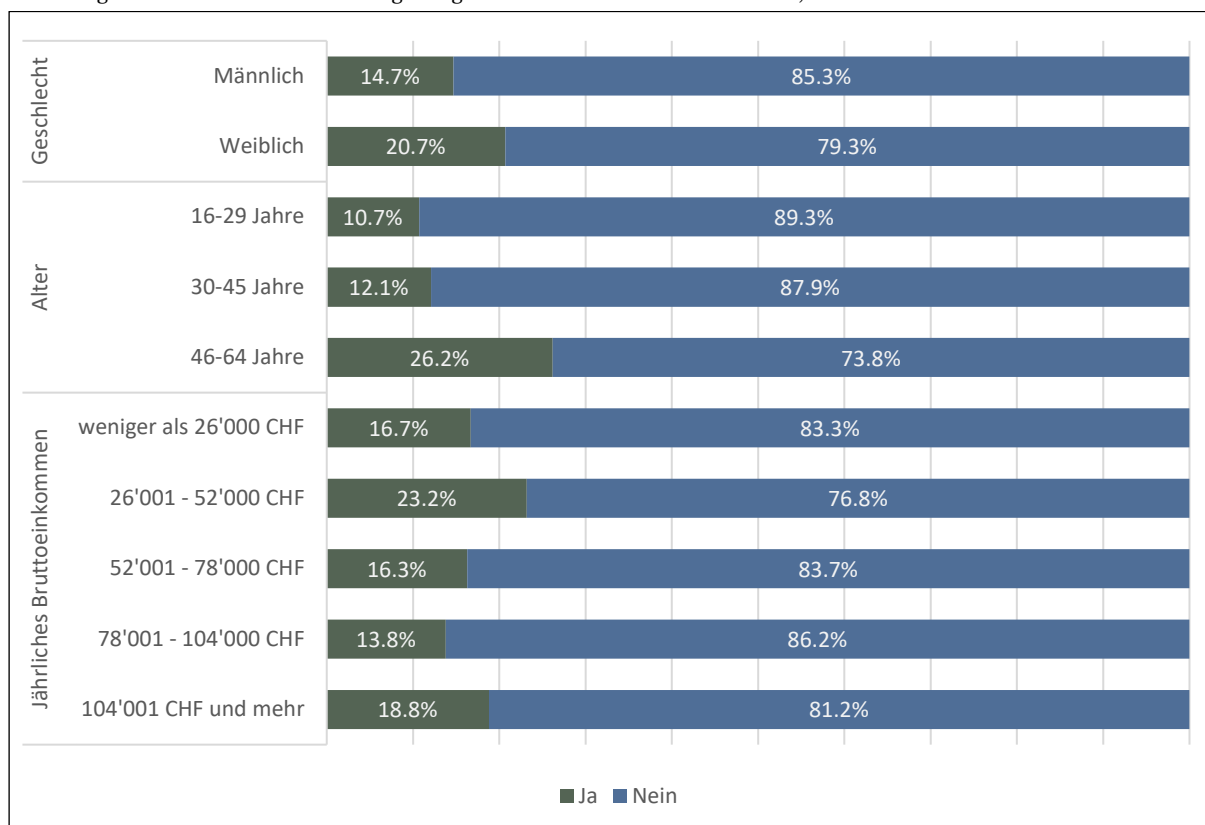
Wird die Gruppe der Erwerbstätigen zwischen 65 und 74 Jahren ebenfalls berücksichtigt, steigt der Anteil auf 19.2% (2023).

Abbildung 16 stellt das Profil der betreuenden Angehörigen über den Zeitraum von 2021 bis 2023 dar. Frauen betreiben mit einem Anteil von 20% etwas häufiger Angehörige, als Männer dies tun (14.1%).

Mit zunehmendem Alter betreiben mehr Personen unterstützungsbedürftige Erwachsene. Während der Anteil für die Altersgruppen 16-29 und 30-45 Jahre noch bei 9.8 % bzw. 11.7 % liegt, steigt dieser für die Altersgruppen 45-64 mit 25.8% deutlich an.

Am häufigsten betreiben Personen mit einem Einkommen zwischen 26'000 und 52'000/Jahr unterstützungsbedürftige Erwachsene (22.4%). Mit zunehmenden Einkommen sinkt der Anteil auf 15.7% bei Einkommen zwischen 52'000 und 78'000 und auf 13.6% bei einem Einkommen zwischen 78'000 und 104'000. Interessanterweise steigt der Anteil bei der höchsten Einkommensklasse (>104'000) wieder auf 18.3% an

Abbildung 16: Profil der betreuenden Angehörigen nach den Merkmalen Geschlecht, Alter und Einkommen

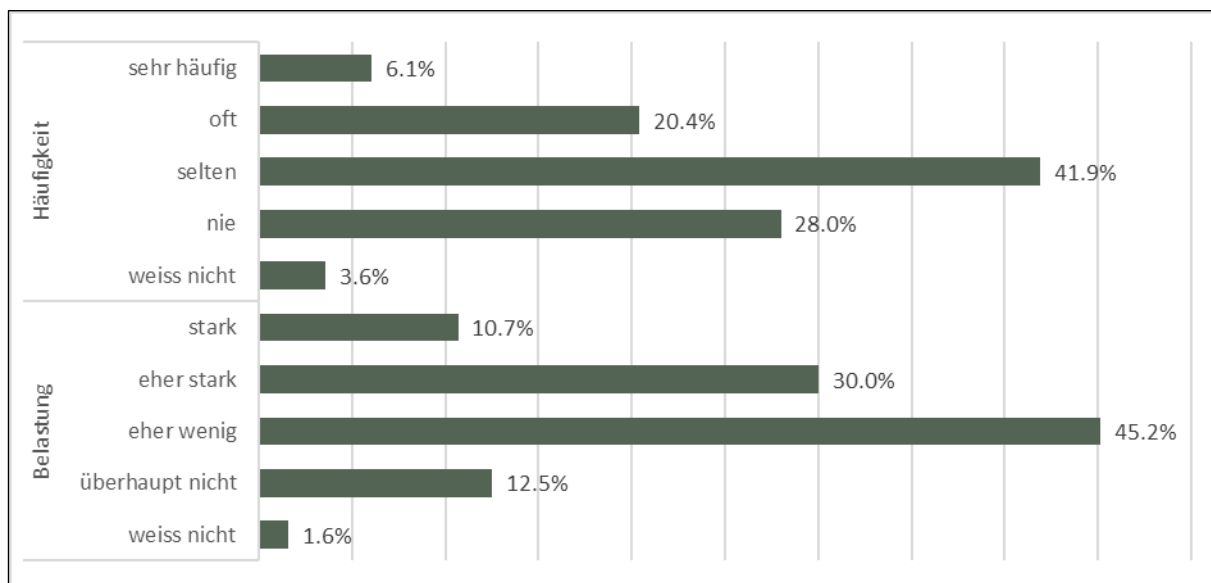


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2023, n=725; Personen, die unterstützungsbedürftige Erwachsene betreiben); Berechnungen BFH.

Von denjenigen Personen, die regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene betreiben, geben 26.5% an, dass sie *oft* oder *sehr häufig* Schwierigkeiten haben, dies mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren (vgl. Abbildung 17). Der Anteil der Personen, die sehr häufig Schwierigkeiten hat, ist von 2022 (6.3%) bis 2023 (9.2%) um rund 3 Prozentpunkte angestiegen. Die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit sind für die Betreuenden teilweise bedeutend. Von den Personen, die *selten*, *oft* oder *sehr häufig* Schwierigkeiten bei der Vereinbarung angeben, empfinden dies 40.7% als *stark* oder *eher stark* belastend.

<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.

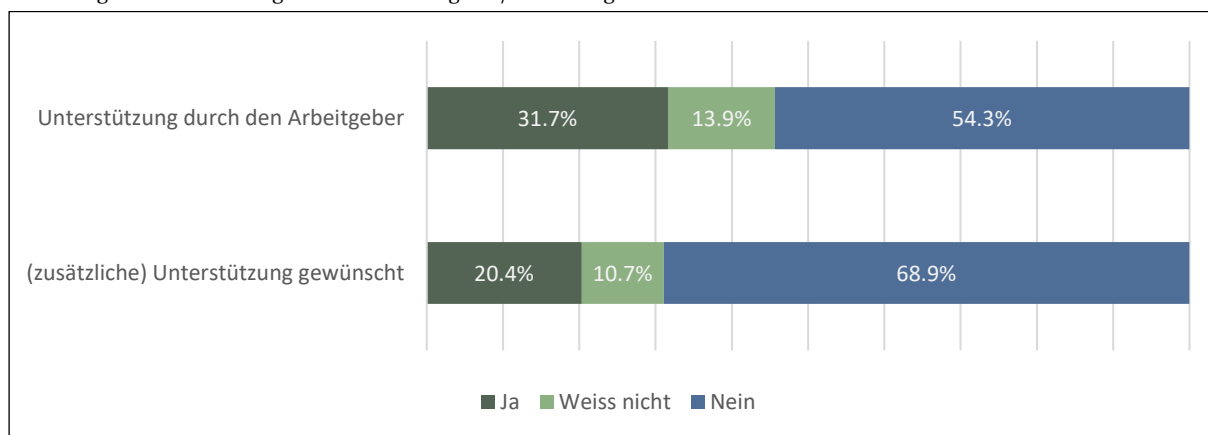
Abbildung 17: Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörigen Erwachsenen und daraus resultierende Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2023, n=725; Personen, die unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen; n=488; Personen die selten, oft oder sehr häufig Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit haben) Berechnungen BFH.

Die Arbeitgebenden können bei der Vereinbarkeit eine zentrale Rolle einnehmen. Werden die Umfragedaten der letzten 3 Jahre berücksichtigt, geben 31.7% der Betreuenden an, dass sie durch ihren Arbeitgebenden unterstützt werden. Dieser Wert ist zwischen 2022 (36.3%) und 2023 (39.6%) leicht angestiegen (Abbildung 18). Dennoch wünscht sich rund ein Fünftel (19.7%) mehr Unterstützung durch den Arbeitgebenden.

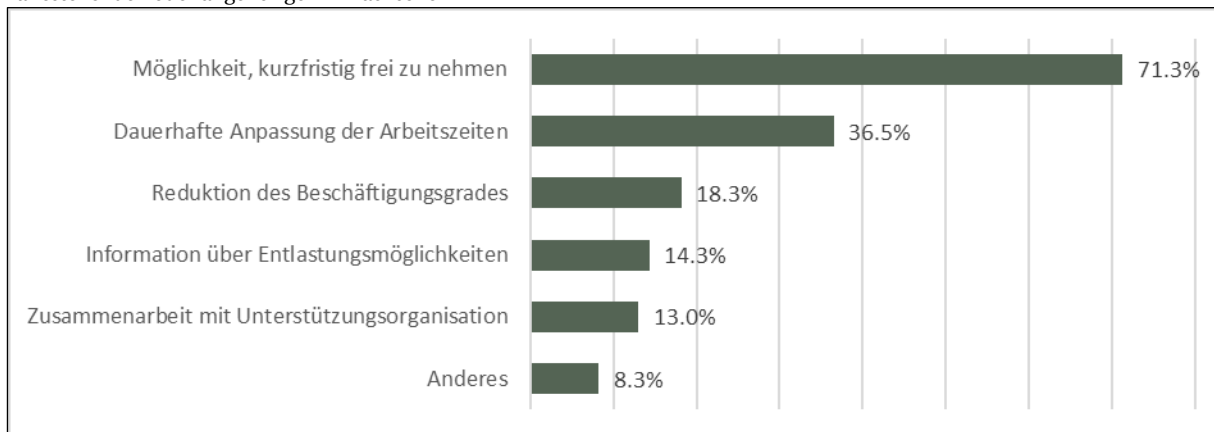
Abbildung 18: Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2023, Betreuung Ja: n=725); Berechnungen BFH.

Als häufigste Unterstützungsform ermöglichen Arbeitgebende, dass Betreuende kurzfristig frei nehmen können (73.5%). Danach werden eine dauerhafte Anpassung der Arbeitszeiten (36.6%) und eine Reduktion des Beschäftigungsgrads (23.7%) genannt. Zudem geben 14.4% der Betreuenden an, über Entlastungsmöglichkeiten informiert zu werden und 14% nennen die Zusammenarbeit mit Unterstützungsorganisationen (Abbildung 19).

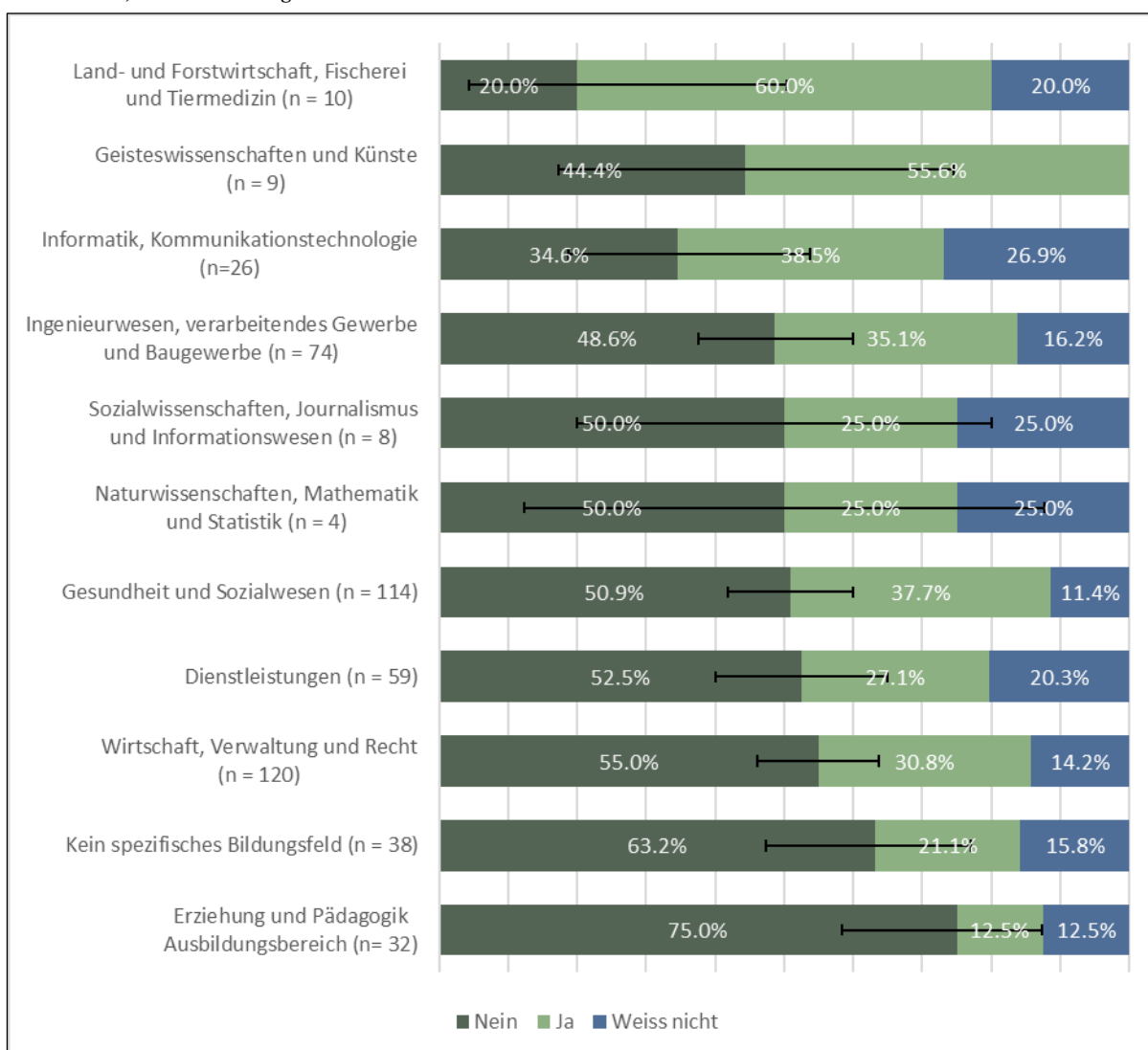
Abbildung 19: Formen der Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörig Erwachsenen



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz 2021-2023, n = 465 (Befragte, welche Unterstützung durch Arbeitgebende erhalten haben) Berechnungen BFH.

Abbildung 20 schlüsselt die Unterstützung durch die Arbeitgebenden nach Berufskategorien auf. Die Werte sind jedoch aufgrund des hohen Anteils von «Weiss nicht»-Antworten und den grossen Konfidenzintervallen mit Vorsicht zu interpretieren.

Abbildung 20: Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen, nach Berufskategorien

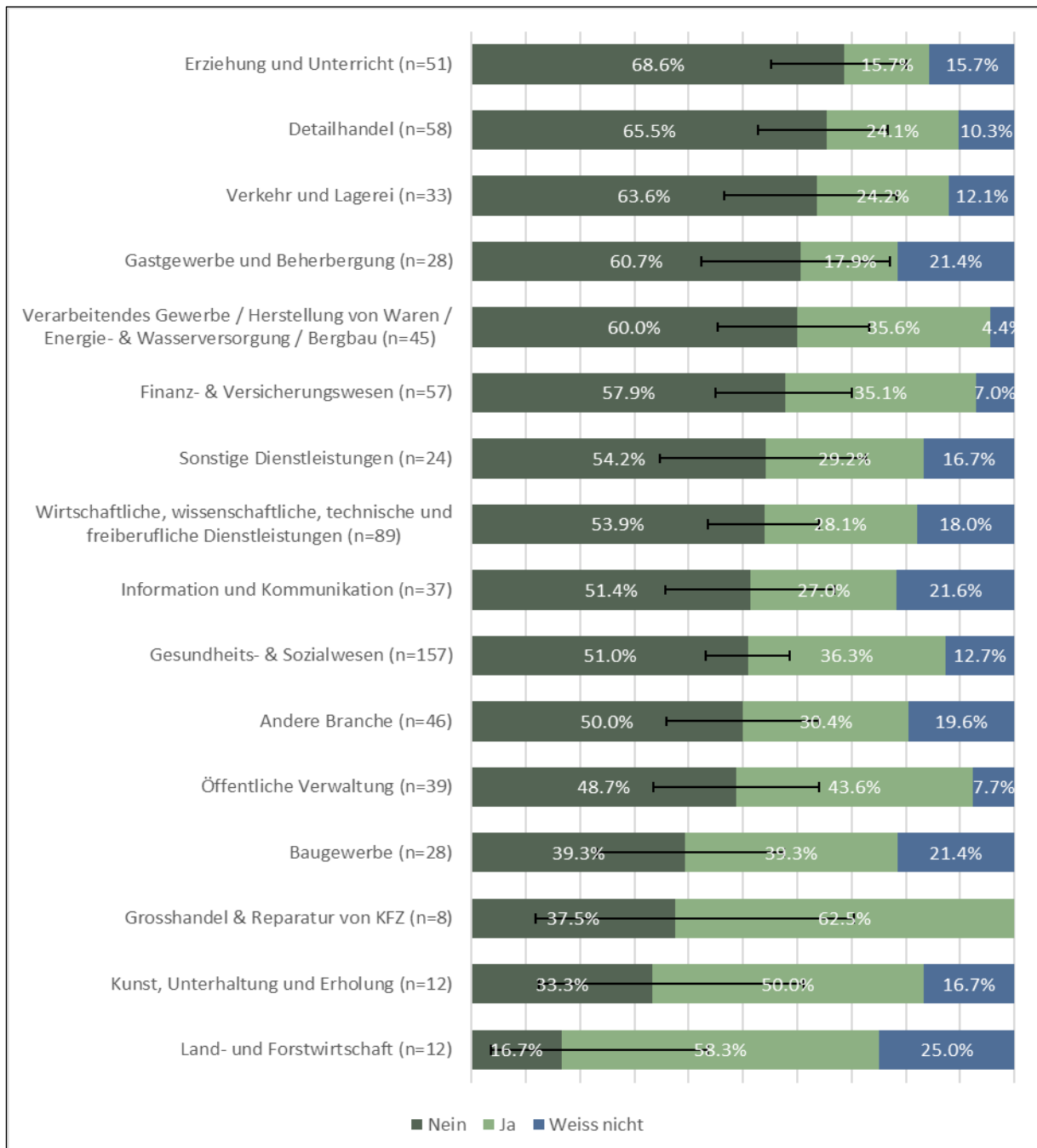


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022/2023, n=494); Berechnungen BFH.

Dennoch lassen die Daten darauf schliessen, dass das Bewusstsein für den Unterstützungsbedarf in einigen Berufskategorien stärker vorhanden ist als in anderen. So ist insbesondere im Bereich Erziehung und Pädagogik sowie in Berufen in Wirtschaft, Verwaltung und Recht ein hoher Nein-Anteil zu verzeichnen. Auch im Dienstleistungssektor und im Gesundheits- und Sozialwesen geben noch mehr als die Hälfte der Befragten an, keine Unterstützung zu erhalten. Weiter verbreitet ist die Unterstützung demgegenüber im naturwissenschaftlichen Bereich und in der Informatik

Abbildung 21 zeigt die Unterstützung durch Arbeitgebende bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen aufgeschlüsselt nach Branchen. Am seltensten werden dabei Arbeitnehmende im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Detailhandel unterstützt. In den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Kunst, Unterhaltung und Erholung und Grosshandel und Reparatur von KFZ geben hingegen deutlich am meisten Personen an, Unterstützung zu erhalten. Der Anteil der Personen, die nicht wissen ob sie unterstützt werden, ist in den Branchen Gastgewerbe und Beherbergung, Information und Kommunikation, Baugewerbe, sowie in der Land- und Forstwirtschaft mit jeweils über 20% am höchsten.

Abbildung 21: Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen, nach Branchen



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021/2022/2023, n=724); Berechnungen BFH.

## 4 Methodik

Das methodische Vorgehen der Studie orientiert sich am Index «Gute Arbeit» des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Der DGB-Index ist ein Indikator, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbildet. Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Grundlage für die Berechnung des Index ist eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmer/innen.<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 3). Das Vorliegen einer Belastung wird mit der Häufigkeitsskala (sehr häufig - oft – selten – nie) gemessen, wobei die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt wird, wenn die Belastung vorkommt. Bei Ressourcen, die mit der Massskala (in sehr hohem Maß – in hohem Maß – in geringem Maß – gar nicht) gemessen werden, wird die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt, wenn die Ressource «In geringem Mass» oder «Gar nicht» vorhanden ist. Die Beanspruchung wird dabei ebenfalls mit vier möglichen Antworten erfasst. Die realisierten Antwortkombinationen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Werten zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei ein Index-Wert von 100 einer optimalen Arbeit entspricht und tiefere Werte mit einer schlechteren Beurteilung durch die Arbeitnehmenden einhergehen. Aus den Fragen zur Belastung und zur Beanspruchung ergeben sich jeweils zehn mögliche Antwortkombinationen bei Fragen zu Ressourcen und jeweils 13 mögliche Antwortkombinationen zu Belastungen (vgl. Holler et al. 2013, 26/27).

Tabelle 3: 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 4 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindex *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 4: 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 2023

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2023 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 für regionale Auswertungen (Kanton Tessin) bzw. Aufstockung von Branchen oder ältere Arbeitnehmende zur Verfügung. Die Befragungen fanden jeweils in den Monaten Mai bis Juli statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

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

Fritschi, T. & Kraus, S. (2020). Barometer Gute Arbeit. Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2020, 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 2023

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
2			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
			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 zu Hierarchie, persönlichem Arbeitsplatz, Belastung durch Stress, Belastung durch Kontrolle sowie Zeitwohlstand

### 1) 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]

### 2) 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]

Wie viele verschiedene Arbeitsstellen oder verschiedene Arbeitgeber:innen haben Sie momentan? [Anzahl]

Zu wieviel Prozent möchten sie in Ihrer Haupttätigkeit am liebsten tätig sein? [0% / 10% / 20% / 30% / 40% / 50% / 60% / 70% / 80% / 90% / 100% / mehr als 100%]

### 3) Kontrolle

Wie stark fühlen Sie sich bei der Arbeit durch ihre vorgesetzte Person kontrolliert? [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

Sie haben angegeben, dass Sie sich [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht] durch ihre vorgesetzte Person kontrolliert fühlen. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht]

Wie stark fühlen Sie sich in folgenden Bereichen kontrolliert?

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

Präsenz vor Ort: [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

Wie ich meine Arbeit erledige: [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

Qualität meiner Arbeitsergebnisse: [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

Wie es mir geht: [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

Ob ich mich an die Sicherheitsvorschriften halte: [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

### 4) Zeitwohlstand

Ich habe genügend Zeit für all die Dinge, die mir wichtig sind. [Trifft voll und ganz zu/Trifft überwiegend zu/Weder noch/Trifft eher nicht zu/Trifft gar nicht zu]

Ich wünsche mir mehr Zeit für mich selbst. [Trifft voll und ganz zu/Trifft überwiegend zu/Weder noch/Trifft eher nicht zu/Trifft gar nicht zu]

Ich muss private Termine oft kurzfristig verschieben. [Trifft voll und ganz zu/Trifft überwiegend zu/Weder noch/Trifft eher nicht zu/Trifft gar nicht zu]

In meinem Alltag muss ich oft unvorhersehbare Ereignisse unterbringen. (reverse) [Trifft voll und ganz zu/Trifft überwiegend zu/Weder noch/Trifft eher nicht zu/Trifft gar nicht zu]  
Ich kann regelmäßige private Termine wahrnehmen. [Trifft voll und ganz zu/Trifft überwiegend zu/Weder noch/Trifft eher nicht zu/Trifft gar nicht zu]  
Ich kann meinen Tagesablauf selbst gestalten. [Trifft voll und ganz zu/Trifft überwiegend zu/Weder noch/Trifft eher nicht zu/Trifft gar nicht zu]

### III) Stichprobenbeschreibung

## Methodensteckbrief Online-Studie „Arbeitswelt“, Welle 9, 2023

### Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	Travail.Suisse, Gabriel Fischer,
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Carmen Bauer
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS von Tivian
Datenquelle:	intervista Online- Panel
Befragungszeitraum:	20.06.2023 - 07.07.2023
Zielgruppe Hauptstichprobe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%
Stichprobengrösse:	n = 1'406, national-repräsentatives Sample Zusätzlich n = 157 Boost-Interviews mit erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren (angestellt oder selbstständig)
Vertrauensintervall:	maximal +/- 2.5% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 19.1 Minuten, Median 16.5 Minuten
Ausschöpfungsquote:	12% (Anzahl Teilnahmen <sup>8</sup> / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	15% (Anteil nicht beendeter Interviews <sup>9</sup> )

### Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 9

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt. Auch in der neunten Befragungswelle 2023 gab es einige Anpassungen am Fragebogen. Es wurden 10 (Nach-)Fragen bei den Themen, Krankheit, Zufriedenheit mit der Freizeit, Vereinbarkeit und Stress sowie weiteren Bereichen gestrichen. Zudem wurden unter anderem Fragen zu den Themen Zeitwohlstand, Beschäftigung, Homeoffice und physische Kontakte sowie Kontrolle bei der Arbeit ergänzt. Des Weiteren wurden die Berufskategorien angepasst und die Abstufung des Beschäftigungsgrads verfeinert.

### 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](#)

<sup>8</sup> Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls

<sup>9</sup> Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls + Abbrecher)



erhoben, das mit mehr als 120'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online Panels der Schweiz ist (siehe <https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel>).

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

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

Die Stichprobenzusammensetzung des national-repräsentativen Samples ist im Anhang ausgewiesen. Die  $n = 1'406$  (bzw.  $n = 1'563$  inkl. Boost) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden analog zum Vorjahr Personen ab 65 Jahren, welche noch erwerbstätig sind, geboosted.