

„Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016

Tobias Fritschi, Thomas Oesch, Luzius von Gunten (BFH)
Gabriel Fischer (Travail.Suisse)

Schlussbericht, 21. November 2016

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Zusammenfassung | 3 |
| 2 | Einleitung | 8 |
| 3 | Ergebnisse | 9 |
| 3.1 | Haupt- und Teilindizes | 9 |
| 3.2 | Kriterien | 10 |
| 3.2.1 | Kriterien der Dimension „Gesundheit“ | 12 |
| 3.2.2 | Kriterien der Dimension „Motivation“ | 12 |
| 3.2.3 | Kriterien der Dimension „Sicherheit“ | 13 |
| 3.3 | Unterschiede zwischen Gruppen | 14 |
| 3.3.1 | Wohnregion | 14 |
| 3.3.2 | Unternehmensgrösse | 15 |
| 3.3.3 | Branchen | 17 |
| 3.3.4 | Beschäftigungsgrad | 21 |
| 3.3.5 | Bruttojahreseinkommen | 22 |
| 3.3.6 | Betriebszugehörigkeitsdauer | 24 |
| 3.3.7 | Alter | 25 |
| 3.4 | Neu erhobene Merkmale im Rahmen der zweiten Befragungswelle (2016) | 26 |
| 4 | Methodik | 29 |
| 4.1 | Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen | 29 |
| 4.2 | Online-Befragung in den Jahren 2015 und 2016 | 31 |
| 5 | Schlussfolgerungen | 32 |
| 6 | Literaturverzeichnis | 32 |
| 7 | Anhang | 34 |
| 7.1 | Fragebogen | 34 |
| 7.2 | Signifikante Gruppendifferenzen | 39 |
| 7.3 | Häufigkeitstabellen für ausgewählte Fragen | 46 |
| 7.3.1 | Jahresvergleich | 46 |
| 7.3.2 | Gruppenvergleich | 49 |

1 Zusammenfassung

Arbeit ist eine zentrale Ressource in unserer Gesellschaft. Während für die Arbeitgebenden die Qualität der geleisteten Arbeit von grosser Bedeutung ist, ist für die Arbeitnehmenden auch die Qualität der Arbeitsbedingungen zentral. Das «**Barometer Gute Arbeit**» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand eines wissenschaftlich entwickelten Kriterienrasters, das sich auf Erfahrungen im In- und Ausland stützt. Aus den Befunden können sowohl auf individuell-betrieblicher Ebene wie auf regionaler und gesellschaftlicher Ebene Schlüsse gezogen und Massnahmen ergriffen werden, um die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz nachhaltig zu sichern oder zu verbessern. Das Ziel ist es, einen Referenzrahmen für die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu schaffen, innerhalb dessen sich Betriebe, Angestellte und Regionen miteinander vergleichen können.

Das «**Barometer Gute Arbeit**» wird als Kooperationsprojekt der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, jährlich herausgegeben. In der Erstausgabe durch Travail.Suisse im Jahr 2015 wurden für die Schweiz repräsentative Ergebnisse vorgestellt. Hierbei wurde festgehalten, dass die Ausstattung der Arbeitsplätze in der Schweiz mehrheitlich positiv bewertet wird und der Bereich Sinn der Arbeit für die Arbeitnehmenden am bedeutsamsten ist. Allerdings wurden etliche belastende Faktoren ermittelt. So ist das Arbeiten trotz Krankheit relativ weit verbreitet (Präsentismus) und Stress sowie psychische Belastungsfaktoren werden häufig wahrgenommen. Auch Massnahmen zur Gesundheitsförderung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wurden im Jahr 2015 vielfach als ungenügend bewertet.

Struktur und Methode

Das neue «**Barometer Gute Arbeit**» 2016 zeigt nun auf Basis einer zweiten repräsentativen Erhebung bei 1'400 Arbeitnehmenden in der Schweiz, in welchen Bereichen sich die Qualität der Arbeitsbedingungen gegenüber dem letzten Jahr verändert hat. Durch eine fortlaufende Berichterstattung kann somit frühzeitig auf Veränderungen im Schweizer Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht werden. Die vorliegende neue Ausgabe möchte den Unterschieden zwischen verschiedenen Dimensionen und Kriterien der Qualität der Arbeitsbedingungen etwas genauer auf die Spur kommen und fokussiert daher auf Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen von Arbeitnehmenden. Dabei werden unter anderem Unterschiede zwischen Branchen, Regionen, Alters- und Einkommensklassen aufgezeigt. Zudem wurden im Jahr 2016 neue Merkmale erhoben wie Pausengestaltung, Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch und Arbeitszeiterfassung.

Aus Abbildung Z1 wird die Struktur des «**Barometer Gute Arbeit**» ersichtlich: Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird mit den drei Dimensionen „Motivation“, „Gesundheit“ und „Sicherheit“ erfasst. Diese werden jeweils in zwei Teildimensionen wie folgt unterteilt:

- **Motivation:** Sinn und Wertschätzung / Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten
- **Sicherheit:** Perspektive / Vertrauen und Zufriedenheit
- **Gesundheit:** Belastung / Entlastung

Die aufgeführten Teildimensionen beruhen wiederum auf einzelnen Kriterien, welche ebenfalls in Abbildung Z1 dargestellt sind. Die Kriterien wurden teilweise anhand von mehreren Fragen gemessen. Dabei wurde zuerst das Vorliegen von förderlichen oder hinderlichen Faktoren am Arbeitsplatz rein objektiv erfasst und in einer zweiten Teilfrage die subjektive Einschätzung der Belastung durch das Vorliegen der entsprechenden Faktoren erfragt. Die Ergebnisse werden in Abbildung Z1 auf Ebene der Kriterien als Balken für die Jahre 2015 und 2016 dargestellt, während die Ergebnisse für die aggregierten Ebenen (Dimension, Teildimension) als Differenz zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten aufgeführt sind. Je näher ein angegebener Skalenwert auf Kriterienebene bei 100 liegt, desto besser werden die Arbeitsbedingungen durchschnittlich bewertet. Eine negative Veränderung gegenüber 2015 bedeutet, dass die entsprechende Teildimension bzw. Dimension schlechter bewertet wurde. Statistisch signifikante Veränderungen werden mit einem bzw. zwei Sternen gekennzeichnet (90% bzw. 95% Konfidenzintervall).

Ergebnisse der Dimension Motivation

Die *Motivation* der Arbeitnehmenden in der Schweiz befindet sich auf konstant hohem Niveau, allerdings mit gewissen Einschränkungen. Ein signifikanter Rückgang ist in der Teildimension „Gestaltbarkeit und

Entwicklungsmöglichkeiten“ festzustellen, dieser beträgt 1.5 Skalenpunkte. Innerhalb dieser Teildimension wurden drei Kriterien gemessen, wovon das Kriterium „Entwicklungsmöglichkeiten“ am schlechtesten bewertet wird (55 Punkte), gefolgt vom Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ (61 Punkte) und dem Kriterium „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (75 Punkte). Alle drei Kriterien weisen im Jahresvergleich eine rückläufige Tendenz um rund 2 Punkte auf, wobei diese nur beim Kriterium „Gestaltungsmöglichkeiten“ statistisch signifikant ist. Bei Betrachtung auf Ebene der einzelnen Frageitems liegt dies am abnehmenden Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Im Kriterium „Entwicklungsmöglichkeiten“ werden insbesondere Aufstiegschancen im Jahr 2016 signifikant schlechter beurteilt als noch 2015.

In der zweiten Teildimension der *Motivation* wird „Sinn und Wertschätzung“ am Arbeitsplatz betrachtet. Diese Teildimension wurde wie bereits 2015 von den Arbeitnehmenden von allen Teildimensionen am besten bewertet. Diese Bewertung blieb konstant (75 Punkte). Die drei Kriterien innerhalb der Teildimension weisen aber unterschiedliche Tendenzen auf. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit wird auf individueller Ebene (81 Punkte) leicht höher bewertet als auf der gesellschaftlichen Ebene (78 Punkte). Auf betrieblicher Ebene (67 Punkte) wird der Sinn noch etwas kritischer betrachtet.

Ergebnisse der Dimension Sicherheit

Zwischen 2015 und 2016 ist ein Rückgang der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Teildimension „Vertrauen und Zufriedenheit“ zu beobachten (68.7 auf 67.0 Punkte), dieses Ergebnis ist statistisch signifikant. Die Kriterien innerhalb der Teildimension „Vertrauen und Zufriedenheit“ werden unterschiedlich bewertet, insbesondere wird die Frage nach dem angemessenen Einkommen im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen kritisch beurteilt (57 Punkte). Bei diesem Kriterium ist im Jahr 2016 gegenüber 2015 der stärkste signifikante Rückgang zu beobachten, d.h. die Arbeitnehmenden erachten den Lohn im Verhältnis zur Leistung als deutlich weniger angemessen (59.8 auf 57.0). Dies kann mit den erhöhten Anforderungen einerseits, mit den relativ geringen Reallohnerhöhungen in den vergangenen Jahren andererseits zusammenhängen.

Die zweite Teildimension „Perspektive“ innerhalb der Dimension *Sicherheit* ist in den beiden Jahren konstant geblieben (67 Punkte). Dabei wurden drei Kriterien gemessen, ein kurz- mittel- und langfristiges. Kurzfristig wird die Sicherheit des Arbeitsplatzes am besten beurteilt (80 Punkte). Hier geht es um die Frage, ob sich die Arbeitnehmenden aktuell Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Langfristig fällt die Beurteilung etwas schlechter aus (66 Punkte). Bei der langfristigen Beurteilung geht es um die Frage, ob sich die Arbeitnehmenden vorstellen könnten, die aktuelle Arbeit bis zur Pension auszuüben. Die mittelfristige Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit schliesslich fällt am schlechtesten aus (56 Punkte). Hierbei war ausschlaggebend, ob die Arbeitnehmenden einen vergleichbaren Job finden würden, falls sie die aktuelle Stelle verlören.

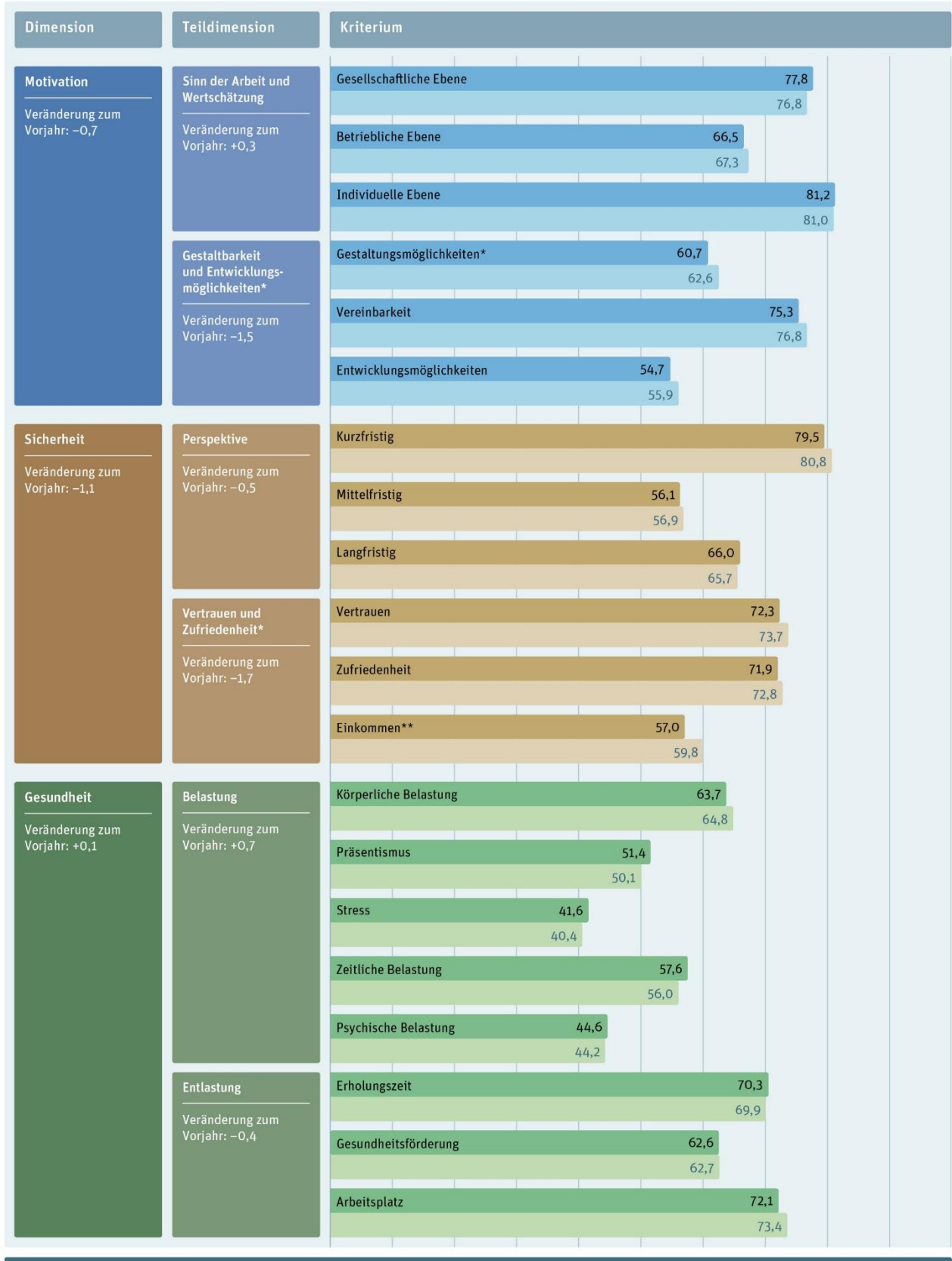
Insgesamt war die Dimension *Sicherheit* im Jahr 2016 leicht rückläufig, da auch neben dem statistisch signifikanten Rückgang des Kriteriums Einkommen die meisten Kriterien eine leicht rückläufige Tendenz aufwiesen. Der Rückgang auf der Ebene der gesamten Dimension ist allerdings statistisch nicht signifikant.

Ergebnisse der Dimension Gesundheit

Die beiden Teildimensionen „Belastung“ und „Entlastung“ innerhalb der Gesundheitsdimension sind in den Jahren 2015 und 2016 konstant geblieben (52 bzw. 68 Punkte), ebenso wie das Ergebnis auf der Ebene der gesamten Dimension (60 Punkte). Innerhalb der Teildimension „Belastung“ wurden die Kriterien „Stress“ und „psychische Belastung“ am schlechtesten bewertet (42 bzw. 45 Punkte). Diese stellen die grössten Belastungen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz dar. Die beiden Kriterien sind die einzigen der insgesamt 20 gemessenen, welche einen Wert unter 50 aufweisen. Arbeiten trotz Krankheit („Präsentismus“) weist – wie bereits 2015 - den drittiefsten Wert aller Kriterien auf (51 Punkte). Die Kriterien „zeitliche Belastung“ (58 Punkte) und „körperliche Belastung“ (64 Punkte) liegen in der Bewertung näher bei anderen Kriterien verschiedener Dimensionen. Innerhalb des Kriteriums „zeitliche Belastung“ kann im zeitlichen Vergleich eine statistisch signifikante Verbesserung bezüglich überlanger Arbeitstage festgestellt werden.

Innerhalb der Teildimension „Entlastung“ wurden „Ausstattung und Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz“ am besten bewertet (72 Punkte), was für ein konstant hohes Niveau der Strukturqualität der Arbeitsplätze in der Schweiz spricht. „Erholungszeiten“ in Form von Ferien und freier Zeit werden etwas weniger gut bewertet (70 Punkte), während das Kriterium „Gesundheitsförderung“ die schlechteste Bewertung innerhalb der Teildimension „Entlastung“ erhält (63 Punkte). Dies bedeutet, dass in diesem Bereich Anpassungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz möglich sind.

Abbildung Z1: Gesamtübersicht über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 und 2016



■ 2016 ■ 2015

Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
2016: n=1'400 (109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (89 fehlende Werte).
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Unterschiede nach Grossregionen

Unterscheidet man nach Gruppen von Arbeitnehmenden, lassen sich einige deutliche Befunde hervorheben. So wird die Qualität der Arbeitsbedingungen im Kanton Tessin gegenüber den anderen Grossregionen in der Schweiz am schlechtesten beurteilt (z.B. Dimension *Motivation* 66.5 Punkte gegenüber 69.2 Punkten im Durchschnitt). Innerhalb der Dimension *Motivation* wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Tessin klar schlechter beurteilt als im Rest der Schweiz.

Nur die Genferseeregion weist in den Dimensionen *Gesundheit* und *Sicherheit* ähnlich tiefe Werte auf (Sicherheit: 64.3 Punkte gegenüber 67.1 Punkte im Durchschnitt, Gesundheit: 57.9 Punkte gegenüber 60.1 Punkten im Durchschnitt). Die Unterschiede in der Dimension *Sicherheit* sind vor allem auf die Einschätzung der kurz- und mittelfristigen Perspektiven zurückzuführen. Beschäftigte in der lateinischen Schweiz sorgen sich signifikant stärker um den Verlust des Arbeitsplatzes als jene in der Deutschschweiz, resp. glauben deutlich weniger daran, bei Verlust der Arbeitsstelle wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. In der Dimension *Gesundheit* nehmen die Arbeitnehmenden in der lateinischen Schweiz ausgeprägtere psychische Belastungen wahr. Dies wird begleitet von signifikant schlechterer Beurteilung von Stress im Tessin, sowie einem überdurchschnittlich ausgeprägten Präsentismus in der Genferseeregion.

Unterschiede nach Branchen

Die Unterschiede nach Branchen sind gross, so beurteilen Arbeitnehmende der Branchen Gross- und Detailhandel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. Auffällig ist zudem die unterdurchschnittliche Bewertung der Dimensionen *Motivation* und *Sicherheit* in der Finanz- und Versicherungsbranche. In der öffentlichen Verwaltung werden Kriterien innerhalb der Dimension *Sicherheit* sehr unterschiedlich eingeschätzt, so wird aktuell das Finden eines gleichwertigen Arbeitsplatzes als überdurchschnittlich schwierig erachtet und der Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz erscheint mit anderen Branchen verglichen als gering. Hingegen sind Arbeitnehmende der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich zufrieden mit dem Einkommen im Verhältnis zur Leistung.

In der Dimension *Sicherheit* erzielen der Gross- und Detailhandel die schlechtesten Werte, gefolgt von der Branche Verkehr und Lagerei. Dies ist einerseits Ausdruck davon, dass die Arbeitnehmenden des Detailhandels gemeinsam mit den Arbeitnehmenden in der Branche Verkehr und Lagerei weniger daran glauben, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Einkommen finden zu können. Andererseits wird in den Handelsbranchen die Angemessenheit des Lohns am schlechtesten bewertet (ausgenommen Landwirtschaft). In den Handelsbranchen ist auch die Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf tief und der Anteil der Arbeitnehmenden, welche die aktuelle Erwerbstätigkeit bis zur Pension ausüben möchten, am geringsten.

Der Grosshandel, das Gastgewerbe und das Finanz- und Versicherungswesen erzielen in der Dimension *Motivation* die tiefsten Werte. Während im Grosshandel unterdurchschnittliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten und fehlender Einfluss auf die Arbeitszeiten negativ beurteilt werden, beurteilen die Arbeitnehmenden im Gastgewerbe besonders die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie negativ. Im Finanz- und Versicherungswesen schliesslich identifizieren sich die Arbeitnehmenden signifikant weniger mit ihrer Arbeit und haben auch deutlich weniger das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Innerhalb der Dimension *Gesundheit* erzielen die Branchen Grosshandel, Land- und Forstwirtschaft und Gesundheits- und Sozialwesen die tiefsten Werte. Während im Gesundheits- und Sozialwesen die körperliche Belastung negativ beurteilt wird, ist es in der Land- und Forstwirtschaft zusätzlich die zeitliche Belastung sowie eine unterdurchschnittliche Erholungszeit. Im Grosshandel führt dagegen signifikant höherer Stress und psychische Belastung sowie eine unterdurchschnittliche Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber zur negativen Beurteilung.

Unterschiede nach Alter und Einkommen

Des Weiteren ist interessant, dass die Altersgruppe der über 45-jährigen Arbeitnehmenden die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen Dimensionen positiver beurteilt als die jüngeren Arbeitnehmenden. Dieses Ergebnis korreliert teilweise mit der zunehmenden Betriebszugehörigkeitsdauer. Der Indexwert für die Dimension *Motivation* liegt für Arbeitnehmende mit einem Dienstalter von 20 Jahren und mehr signifikant höher als der Wert für Arbeitnehmende mit einem Dienstalter von weniger als 6 Jahren.

Personen mit höherem Einkommen weisen auch eine höhere Qualität der Arbeitsbedingungen auf, allerdings gilt dies nicht für alle Items. Während bei Personen mit höheren Einkommen eine deutliche Verringerung der körperlichen Belastungen festzustellen ist, ist beim Item „überlange Arbeitstage“ eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Bezüglich „emotionaler Erschöpfung“ schliesslich ist kein Unterschied nach Einkommensklassen auszumachen.

Neu erhobene Merkmale 2016

In der zweiten repräsentativen Erhebung des «*Barometer Gute Arbeit*» wurden zusätzliche Merkmale neu und ein Merkmal in veränderter Form erhoben. So konnten die Arbeitnehmenden beurteilen, ob sie die vorgesehenen Pausen auch tatsächlich machen können oder wie oft diese nur verkürzt oder gar nicht möglich sind. Rund 86 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Pausen abkürzen oder ganz weglassen müssen. Bei der grossen Mehrheit der Arbeitnehmenden ist dies nur selten der Fall (49%). 38 Prozent der Arbeitnehmenden müssen die Pausen oft oder sogar sehr häufig abkürzen. Mit zunehmender Häufigkeit von abgekürzten Pausen wird dies von den Arbeitnehmenden auch als belastender wahrgenommen.

Weiter sollten die befragten Arbeitnehmenden eine Beurteilung des jährlichen Mitarbeitergesprächs vornehmen. Auf die Frage, ob sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich empfinden, geben 44 Prozent der Arbeitnehmenden an (ohne Selbständigerwerbende), dass dies in hohem oder sehr hohem Masse zutrifft. Für 39 Prozent trifft dies nur in geringem Masse zu. Bei rund 17 Prozent der Beschäftigten findet kein jährliches Mitarbeitergespräch statt.

Neben einer Frage zur Wertschätzung durch den Vorgesetzten wurde zusätzlich eine Frage zur Unterstützung durch den Vorgesetzten gestellt. Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden (70%) wird durch den Vorgesetzten im Fall von Problemen bei der Arbeit in hohem oder sehr hohem Masse unterstützt. Bei 24 Prozent der Befragten fällt die Unterstützung nur geringfügig aus. Eine kleine Minderheit erhält gar keine Unterstützung (6%).

Die Arbeitnehmenden beantworteten neu auch die Frage nach einer durch den Arbeitgeber verlangten Arbeitszeiterfassung. Es zeigt sich, dass rund zwei Drittel (68 Prozent) der Arbeitnehmenden angeben, ihre Arbeitszeit erfassen zu müssen und von einem Drittel (33%) keine Arbeitszeiterfassung verlangt wird.

Schliesslich sollte auch die Möglichkeit zum Home Office beurteilt werden. 57 Prozent der Befragten haben keine Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit von Zuhause aus zu erledigen. Bei 20 Prozent der Arbeitnehmenden gibt es diese Möglichkeit in geringem Ausmass. Deutlich seltener ist diese Möglichkeit in hohem Masse (13 Prozent) oder sehr hohem Masse gegeben (9 Prozent).

Schlussfolgerungen

Das «*Barometer Gute Arbeit*» stellt den Arbeitsbedingungen in der Schweiz bezüglich *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit* ein gutes Zeugnis aus. Allerdings sind grosse Unterschiede in der Beurteilung der Teildimensionen auszumachen. Beunruhigende Tendenzen im zeitlichen Vergleich zwischen 2015 und 2016 sind im Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten sowie bei der Lohnentwicklung im Verhältnis zu den Anforderungen am Arbeitsplatz auszumachen. Leicht rückläufig scheint auch die Arbeitsplatzsicherheit insgesamt zu sein, allerdings werden zur statistischen Erhärtung dieses Befunds weitere Datenerhebungen notwendig sein.

Innerhalb einzelner Branchen und Regionen werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sehr unterschiedlich beurteilt. Gerade die Arbeitnehmerschaft der lateinischen Schweiz sieht sich grossen Herausforderungen gegenüber, was unter anderem auf den Druck in den grenznahen Arbeitsmärkten zurück zu führen ist. Arbeitnehmende der Branchen Gross- und Detailhandel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei beurteilen die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. *Motivation* und *Sicherheit* werden auch in der Finanz- und Versicherungsbranche kritisch beurteilt. In der öffentlichen Verwaltung sind die Sorgen bezüglich einzelner Aspekte der Sicherheitsdimension des Arbeitsplatzes ebenfalls überdurchschnittlich.

In einer Weiterentwicklung des «*Barometer Gute Arbeit*» sollen auch neue Items aufgenommen werden wie beispielsweise die Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch oder die Pausengestaltung. Ziel ist es, für das Monitoring der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz ein Instrument zu entwickeln, mit dessen Hilfe eine jährliche Standortbestimmung vorgenommen werden kann. Damit dies auch auf individueller Ebene möglich ist, möchte die Berner Fachhochschule in Zusammenarbeit mit Travail.Suisse eine Applikation entwickeln, die für einzelne Betriebe und Arbeitnehmende zugänglich sein soll.

2 Einleitung

Bezahlte Erwerbsarbeit ist in der Schweiz wie auch anderswo ein zentrales Merkmal sozialer Strukturen. Einerseits definieren viele Menschen einen Grossteil ihrer Identität über bezahlte Erwerbsarbeit. Andererseits hat diese Form der Arbeit einen bestimmenden Einfluss auf die individuelle Lebensqualität, gemessen an materieller Ausstattung, Kompetenzen, Gesundheit und sozialen Kontakten. Daher ist die Qualität der Arbeitsbedingungen für viele Menschen in der Schweiz von grosser Bedeutung. Das „Barometer Gute Arbeit“ misst diese Qualität anhand eines Kriterienrasters, welches sich in die Indizes „Gesundheit“, „Motivation“ und „Sicherheit“ unterteilen lässt. Innerhalb des Kriterienrasters sind weitere Teilindizes definiert, welche beispielsweise im Bereich der Gesundheit „Belastung“ und „Entlastung“ enthalten, im Bereich der Motivation „Gestaltbarkeit“ und „Sinn“ sowie im Bereich Sicherheit „Zufriedenheit“ und „Perspektive“.

Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und die Berner Fachhochschule entwickeln gemeinsam ein Instrument, welches zur jährlichen Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen geeignet sein soll. Damit kann eine Überwachung von positiven und negativen Tendenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gewährleistet werden. Bei Bedarf wird medial auf Unterschiede zwischen Regionen, Branchen sowie unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmenden aufmerksam gemacht. Das Instrument soll in Zukunft einzelnen Unternehmen und Betrieben zur Verfügung stehen, um die Qualität der Arbeitsbedingungen innerhalb ihrer Belegschaft messbar zu machen und sich gegenüber einem nationalen oder regionalen Benchmark vergleichen zu können.

Die Messmethodik des „Barometer Gute Arbeit“ stützt sich auf ähnliche Arbeiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ebenso wurden die Ergebnisse ähnlicher vorangegangener Untersuchungen in der Schweiz miteinbezogen (HR-Barometer der Universität Zürich, Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft). Es zeigt sich, dass eine zweistufige Befragung von Arbeitsbedingungen einem gewissen Standard in solchen Studien entspricht. Dabei wird einerseits nach dem objektiven Vorliegen von Ressourcen und Belastungssituationen gefragt (z.B. Anzahl und Länge der Pausen). Andererseits werden die Arbeitnehmenden bei Vorliegen einer mangelhaften Ressourcenlage oder einer übermässigen Belastungssituation nach ihrer subjektiven Einschätzung zur Problematik dieses Sachverhalts befragt (z.B. „Wie sehr belastet Sie dies?“).

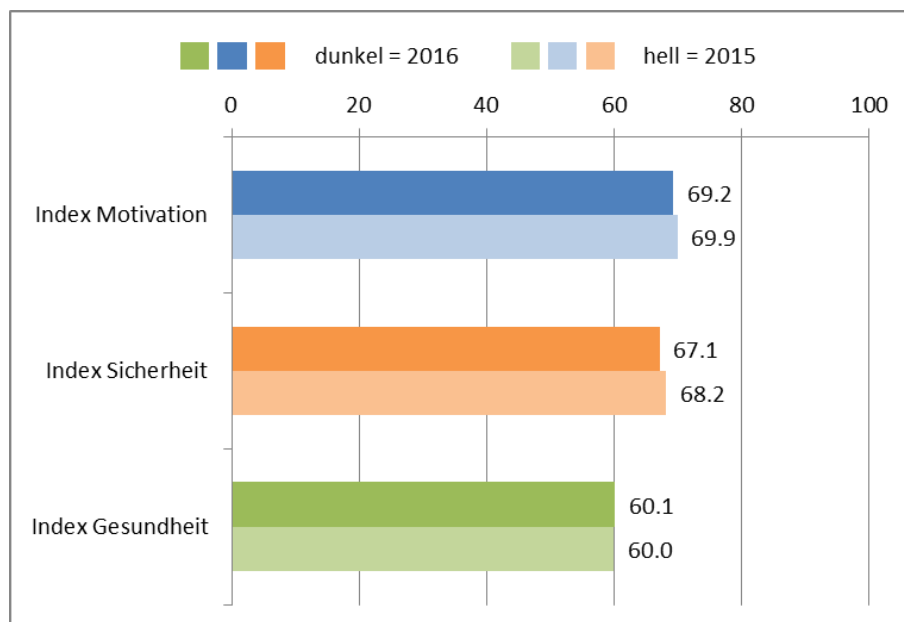
Im Jahr 2015 wurde ein erster Bericht des „Barometer Gute Arbeit“ veröffentlicht (vgl. Fischer 2015). Wir möchten mit dem vorliegenden Bericht 2016 einen weiteren Beitrag zur Beschreibung der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz leisten. Zudem hoffen wir, dass durch detaillierte Erkenntnisse von zeitlichen Veränderungen und arbeitnehmer-, branchen- und regionsspezifischen Problemlagen die Grundlagen für eine gezielte Verbesserung von Arbeitsbedingungen gelegt werden.

3 Ergebnisse

3.1 Haupt- und Teilindizes

Abbildung 1 stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2015 und 2016 dar. Die gesundheitlichen Aspekte der Arbeit werden von den Arbeitnehmenden in beiden Jahren mit Indexwerten von rund 60 deutlich schlechter beurteilt als die Dimensionen *Sicherheit* und *Motivation* mit Indexwerten zwischen 67.1 und 69.9. Die Hierarchie der Hauptindizes bleibt im Jahr 2016 unverändert. Der Hauptindex für die *Motivation* erreicht den höchsten Wert dicht gefolgt von der Dimension *Sicherheit* und deutlich vor der Dimension *Gesundheit*. Auf Ebene der Hauptindizes können keine signifikanten Veränderungen zwischen den Jahren 2015 und 2016 festgestellt werden. Der Indexwert für die Dimension *Gesundheit* ist mit 60 Punkten in beiden Jahren identisch. Der Mittelwert für die Dimension *Motivation* reduziert sich geringfügig von 69.9 im Jahr 2015 auf 69.2 im Folgejahr (-0.7 Punkte). Die grösste Differenz, wenn auch statistisch nicht erhärtet, besteht im Index, der die Einschätzung in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit durch die Arbeitnehmenden widerspiegelt. Dieser Mittelwert reduziert sich von 68.2 (2015) auf 67.1 (2016), was einer Punktedifferenz von 1.1 entspricht.

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2015 und 2016

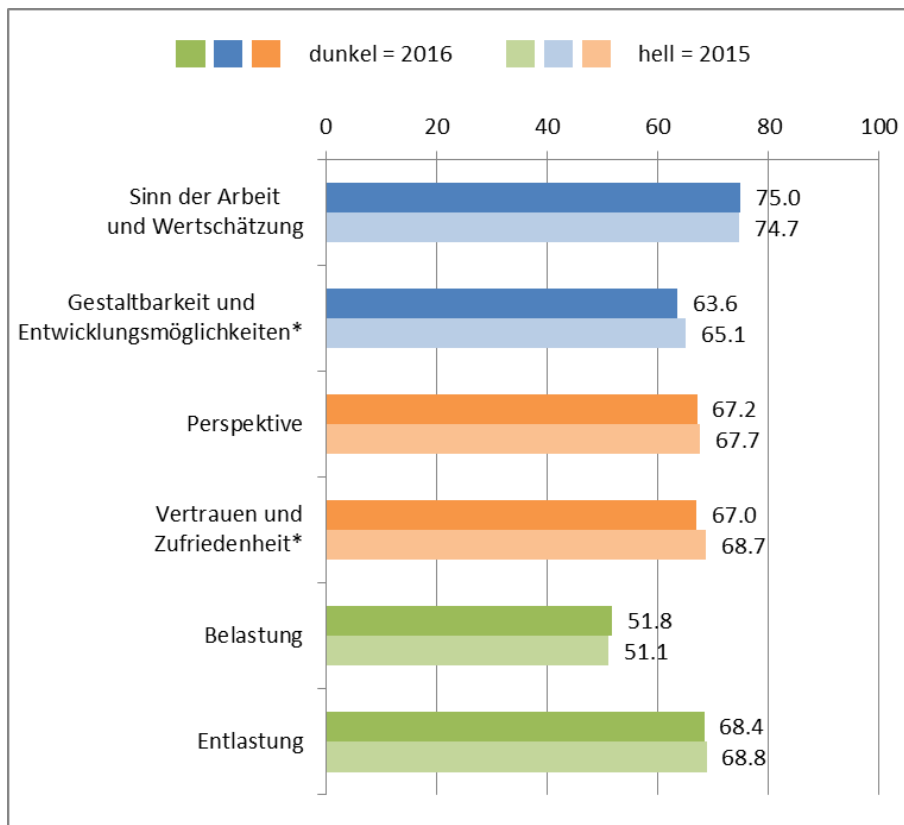


Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
2016: n=1'400 (Missings = 1) 2015: n=1'400 (Missings = 0).

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Der Blick auf die Auswertung der Teilindizes zeigt (vgl. **Abbildung 2**), dass die Hierarchie der Teilindizes zwischen 2015 und 2016 unverändert bleibt und die Unterschiede mit Ausnahme der Teildimensionen *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten* (-1.5 Punkte) sowie *Vertrauen und Zufriedenheit* (-1.7 Punkte) klein ausfallen. Bezüglich der Signifikanzen kann festgehalten werden, dass sich die Indexwerte dieser Teildimensionen auf einem 90%-Niveau verschlechtert haben. Wie auch für das Jahr 2015 wird ersichtlich, dass die Arbeitnehmenden im Folgejahr die Hauptdimension *Gesundheit* in erster Linie aufgrund der Belastungen, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben, als problematisch beurteilen. Die Teildimension *Belastung* wird mit einem Indexwert von 51.8 (2016) von den Arbeitnehmenden nicht nur deutlich schlechter beurteilt als die Teildimension *Entlastung*, sondern fällt in der Bewertung der Arbeitnehmenden auch deutlich von den anderen Teildimensionen ab. Wie auch im Vorjahr ergibt sich für das Jahr 2016 die gute Bewertung der Hauptdimension *Motivation* hauptsächlich durch die Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*, welche mit 75.0 den höchsten Wert aller Teildimensionen erhält. Die Teildimension *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* wird von den Arbeitnehmenden mit einem durchschnittlichen Indexwert von 63.5 markant schlechter beurteilt.

Abbildung 2 : Indexwerte der sechs Teildimensionen für die Jahre 2015 und 2016

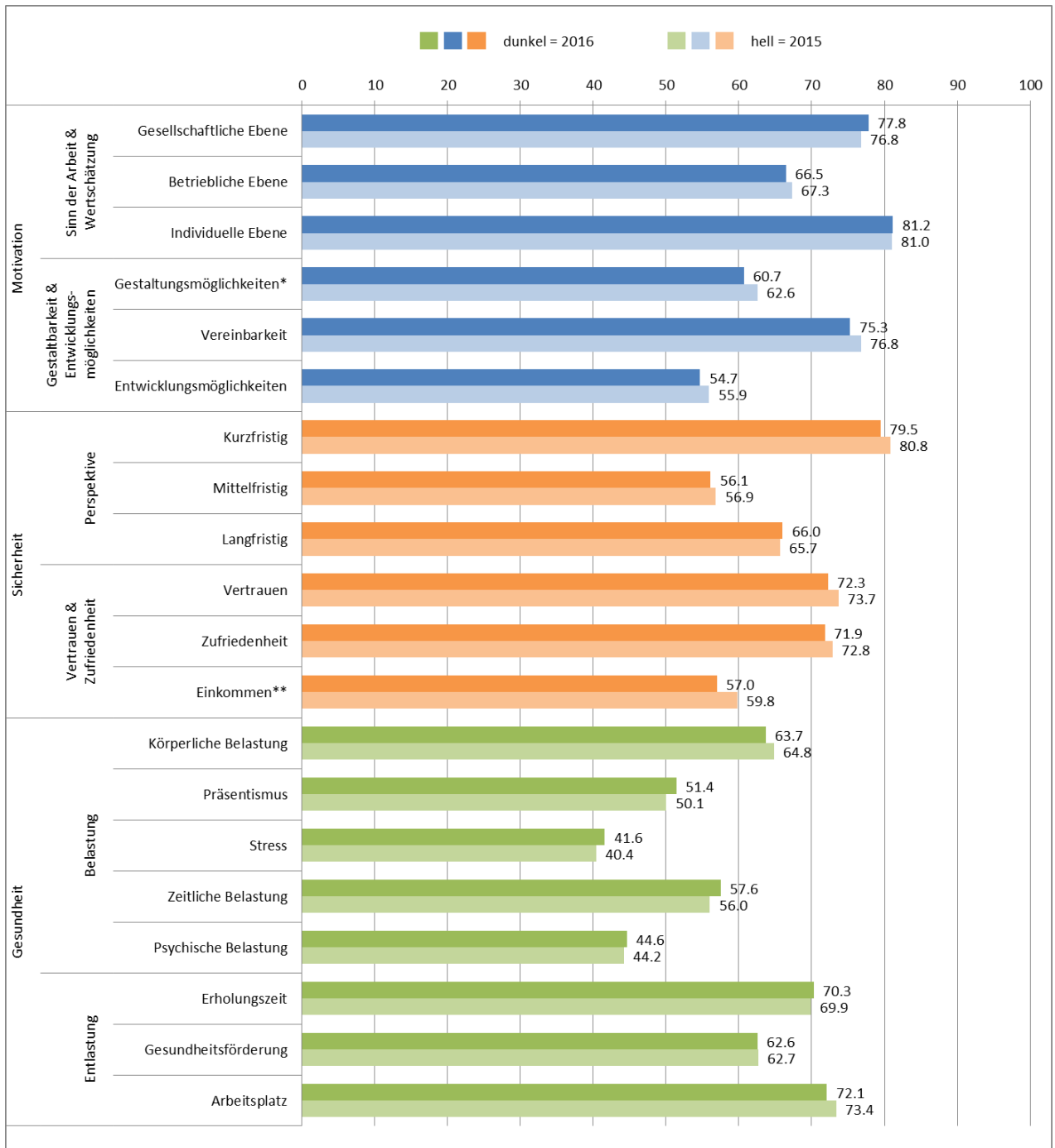


Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2016: n=1'400 (1 bis 3 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (0 bis 2 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.2 Kriterien

Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse für die 20 ausgewerteten Kriterien. Mit Ausnahme des Einkommenskriteriums (95%-Niveau) und des Kriteriums für die Gestaltungsmöglichkeiten (90%-Niveau) können keine signifikanten Unterschiede zwischen 2015 und 2016 festgestellt werden. 12 der 20 Kriterien werden von den Arbeitnehmenden im Jahr 2016 tendenziell schlechter beurteilt als im Vorjahr. Bei 8 Kriterien kann eine leichte, wenn auch nicht signifikante Verbesserung festgestellt werden. Auffällig ist die Tatsache, dass 5 von 6 Kriterien der Hauptdimension *Sicherheit* eine negative Tendenz aufweisen. In der Hauptdimension *Motivation* sind es nur 4 von 6 Kriterien und beim Index zur *Gesundheit* nur 3 von 8 Kriterien. In der Folge werden die einzelnen Kriterien getrennt nach Hauptdimension besprochen.

Abbildung 3 : Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 und 2016



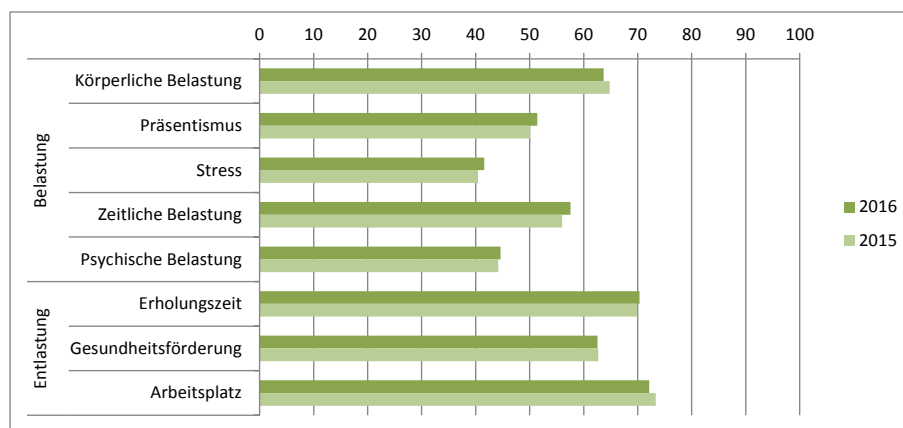
Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (1 bis 89 fehlende Werte).

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.2.1 Kriterien der Dimension „Gesundheit“

Für die Dimension *Gesundheit* können auf der Ebene der Kriterien keine signifikanten Veränderungen zwischen den beiden Befragungswellen festgestellt werden (vgl. **Abbildung 4**). Die Indexwerte für die Kriterien *Stress* (41.6 Punkte) und *Psychische Belastungen* (44.6 Punkte) sind 2016 wie auch im Vorjahr am tiefsten. Der Indexwert für Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) liegt mit 51.4 Punkten (2016) ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt für die Hauptdimension *Gesundheit* (60.1 Punkte). Diese drei Kriterien gehören wie auch im Vorjahr zu den drei von den Arbeitnehmenden am schlechtesten beurteilten Kriterien. Mit Blick auf die Veränderung gegenüber dem Vorjahr kann festgehalten werden, dass der Stress, die psychische Belastungen sowie der Präsentismus nicht zugenommen haben. Die Kriterien *Zeitliche Belastungen* (57.6 Punkte) und *Körperliche Belastungen* (63.7 Punkte) liegen in der Bewertung der Arbeitnehmenden näher bei Kriterien von anderen Dimensionen. Innerhalb des Kriteriums *Zeitliche Belastung* kann im zeitlichen Vergleich eine statistisch signifikante Verbesserung bezüglich überlanger Arbeitstage festgestellt werden. Der durchschnittliche Indexwert dieses Items hat sich von 56.2 auf 58.6 im Jahr 2016 erhöht (+2.4 Punkte). Der Indexwert des Kriteriums *Ausstattung und Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz* liegt mit 72.1 Punkten am höchsten, dicht gefolgt vom Kriterium *Erholungszeit* mit einem Wert von 70.3. Das Kriterium *Gesundheitsförderung* erhält mit einem Indexwert von 62.6 die schlechteste Bewertung innerhalb der Teildimension *Entlastung*.

Abbildung 4 : Indexwerte der Kriterien aus der Dimension „Gesundheit“ für die Jahre 2015 und 2016



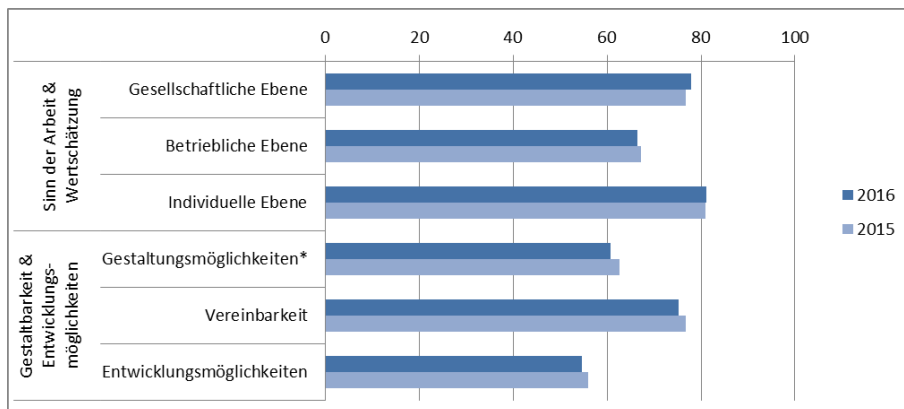
Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05).
 2016: n=1'400 (3 bis 109 fehlende Werte) 2015: n=1'400 (1 bis 89 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.2.2 Kriterien der Dimension „Motivation“

Für die Dimension *Motivation* können auf Ebene der Kriterien mit Ausnahme der Gestaltungsmöglichkeiten keine signifikanten Veränderungen zwischen den beiden Jahren festgestellt werden (vgl. **Abbildung 5**). Der Indexwert des Kriteriums *Gestaltungsmöglichkeiten* reduziert sich von 62.6 im Jahr 2015 auf 60.7 im Folgejahr (-1.9 Punkte). Dieses Kriterium besteht aus zwei Items, die den Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeiten messen. Der Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Arbeitszeiten nimmt dabei deutlich stärker ab (-3.1 Punkte) als der Einfluss der Erwerbstätigen auf die Arbeitsmengen (-0.5 Punkte). Die Reduktion des Indexwertes im Item zu den Arbeitszeiten beruht auf einer Verschiebung der Antworthäufigkeiten bei der Frage zum Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten. In der Befragung 2015 geben 38 Prozent der Arbeitnehmenden an, dass sie ihre Arbeitszeiten gar nicht oder nur in geringem Mass beeinflussen können. Der gleiche Anteil beträgt im Folgejahr 45 Prozent (+7.2 Prozentpunkte). Die Frage zur Belastung wird von den Arbeitnehmenden im Jahr 2016 leicht optimistischer beantwortet. Die Häufigkeiten von diesen und anderen ausgewählten Fragen sind im Anhang in Tabellenform aufgeführt.

Die nach Kriterien differenzierte Darstellung der Indexwerte zeigt, dass insbesondere die Kriterien *Beitrag für die Gesellschaft*, *Identifikation mit der Arbeit* und *Vereinbarkeit von Beruf und Familien* für den hohen Durchschnittswert der Dimension Motivation (69.2 Punkte) verantwortlich sind. Die Gestaltungsmöglichkeiten (Einfluss auf Arbeitszeiten und -mengen) und die Entwicklungsmöglichkeiten (Aufstiegschancen, Förderung durch Weiterbildung) werden durch die Arbeitnehmenden mit Indexwerten von 60.7 respektive 54.7 (beide 2016) deutlich pessimistischer eingeschätzt. Die Aufstiegschancen als Bestandteil des Index zu den Entwicklungsmöglichkeiten werden von den Arbeitnehmenden im Jahr 2016 signifikant schlechter beurteilt als noch 2015.

Abbildung 5 : Indexwerte der Kriterien aus der Dimension „Motivation“ für die Jahre 2015 und 2016

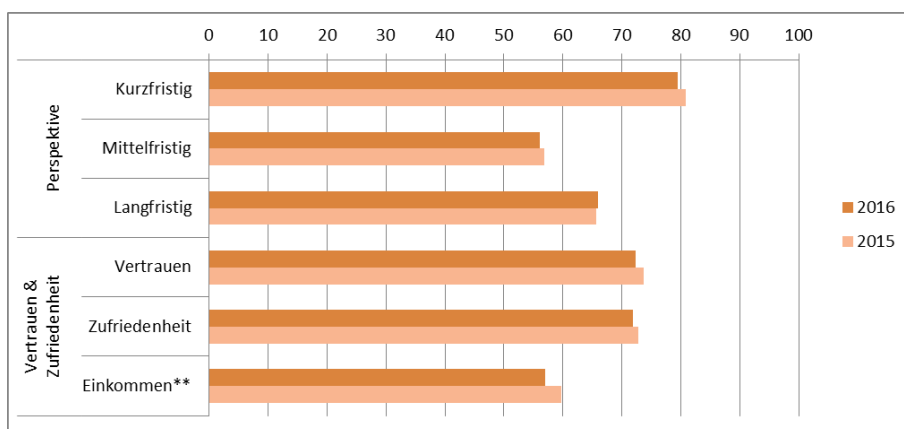


Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2016: $n = 1'400$ (8 bis 44 fehlende Werte) 2015: $n = 1'400$ (7 bis 39 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.2.3 Kriterien der Dimension „Sicherheit“

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Indexwerte der einzelnen Kriterien der Dimension *Sicherheit*. Mit Ausnahme des Einkommenskriteriums konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den zwei Befragungswellen festgestellt werden. Der Indexwert zum Einkommen reduziert sich von 59.9 im Jahr 2015 auf 57.0 im Folgejahr (-2.8 Punkte). Sowohl die Belastungsfrage (Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken?) als auch die Beanspruchungsfrage (Sie haben angegeben, dass Sie ihr Einkommen nicht oder in geringem Mass für angemessen halten. Wie stark belastet Sie das?) zum Einkommen werden von den Arbeitnehmenden 2016 schlechter eingestuft als noch im Vorjahr. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihr Einkommen für nicht oder nur in geringem Masse angemessen halten, steigt von 40.4 auf 44.0 Prozent (+3.6 Prozentpunkte) im Jahr 2016. 64.3 Prozent dieser Personen belastet dies stark oder eher stark, was einer Zunahme von 5.7 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht. Für dieses Ergebnis könnte einerseits eine Rolle spielen, dass die Arbeitnehmenden das Gefühl haben, zunehmend mehr leisten zu müssen. Andererseits ist denkbar, dass die vergleichsweise bescheidene Lohnrunde für das Jahr 2016 dazu geführt hat, dass der Einkommenszuwachs im Vergleich zum Vorjahr geringer ausgefallen ist. Mit Ausnahme des Kriteriums für die langfristige Perspektive reduzieren sich die Indexwerte der anderen Kriterien in der Dimension *Sicherheit* um 1.0 bis 1.4 Punkte. Dieses Ergebnis deutet in der Gesamtbetrachtung möglicherweise auf die Unsicherheit der Arbeitnehmenden im letzten Jahr hin, obwohl sie nicht signifikanten zugenommen hat.

Abbildung 6 : Indexwerte der Kriterien aus der Dimension „Sicherheit“ für die Jahre 2015 und 2016



Anmerkung: Signifikante Unterschiede zwischen 2015 und 2016 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* $p < 0.1$ / ** $p < 0.05$).
 2016: $n = 1'400$ (9 bis 86 fehlende Werte) 2015: $n = 1'400$ (4 bis 71 fehlende Werte).
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

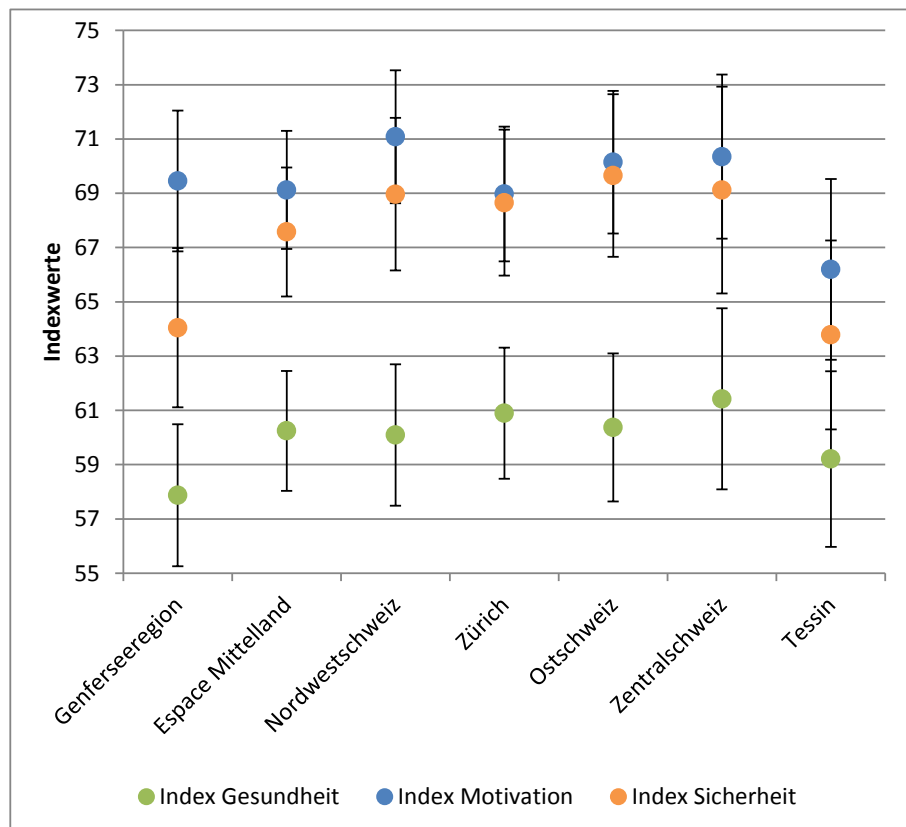
3.3 Unterschiede zwischen Gruppen

Im folgenden Abschnitt werden auf den gepoolten Daten der ersten und zweiten Erhebungswelle einzelne Gruppenunterschiede vertieft betrachtet. Ausgehend von Unterschieden auf der Haupt- und Teilindexebene, werden die zugrunde liegenden Items, welche die Unterschiede begründen, ausgewertet.

3.3.1 Wohnregion

Der Vergleich nach Grossregionen¹ zeigt je nach Wohnort deutliche Unterschiede auf: Insbesondere beim Index *Sicherheit* gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Regionen Zürich, Nordwest-, Ost- und Zentralschweiz gegenüber der Genferseeregion und dem Kanton Tessin. Arbeitnehmende in diesen von Grenzgängern stark betroffenen Regionen beurteilen die Items des Hauptindex *Sicherheit* signifikant pessimistischer als die Beschäftigten in der restlichen Schweiz (vgl. **Abbildung 7**). Beim Index *Motivation* gibt es signifikante Unterschiede zwischen der Nordwestschweiz und dem Kanton Tessin. Die Region Nordwestschweiz weist mit einem Indexwert von 71.1 den höchsten Wert aller Regionen auf. Der Kanton Tessin befindet sich mit einem Indexwert von 66.2 am Schluss der Rangliste. Aufgrund des Standardfehlers können beim Index *Gesundheit* keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wohnregionen festgestellt werden.

Abbildung 7 : Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit differenziert nach Wohnort



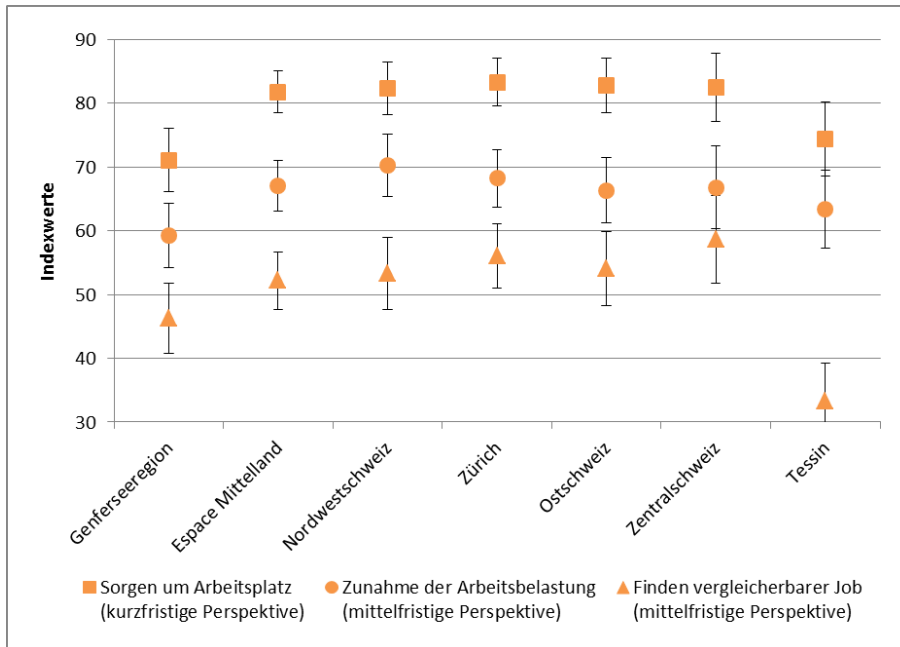
Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. 2016/2015 (gepoolt): n=3'004, Fehlende Werte <=1
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Die Unterschiede beim Index *Sicherheit* sind vor allem auf die Einschätzung der kurz- und mittelfristigen Perspektiven zurückzuführen (vgl. **Abbildung 8**). Beschäftigte in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz sorgen sich signifikant stärker um den Verlust des Arbeitsplatzes als jene in der Deutschschweiz. Entsprechend ist im Kanton Tessin auch die Angst deutlich grösser, keine vergleichbare Stelle zu finden als in den anderen Regionen; dieser Unterschied ist auch signifikant zwischen den Regionen Zürich, Ost- und Zentralschweiz einerseits und der Genferseeregion andererseits. Arbeitnehmende in der Genferseeregion

¹ BFS-Grossregionen: Genferseeregion (Waadt, Wallis, Genf), Espace Mittelland (Bern, Freiburg, Solothurn, Neuenburg, Jura), Nordwestschweiz (Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Aargau), Zürich (Zürich), Ostschweiz (Glarus, Schaffhausen, Appenzell Ausereroden, Appenzell Innereroden, St. Gallen, Graubünden, Thurgau), Zentralschweiz (Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug), Tessin (Tessin)

bewerten die Zunahme der Arbeitsbelastung zudem deutlich schlechter als in den anderen Regionen. Arbeitnehmende mit Wohnort im Kanton Tessin bewerten zudem die Zufriedenheit mit der bisherigen Karriere (Teilindex *Vertrauen und Zufriedenheit*, Hauptindex *Sicherheit*) signifikant tiefer als in der restlichen Schweiz.

Abbildung 8 : Indexwerte für die Einschätzung der mittel- und kurzfristigen Perspektiven differenziert nach Wohnort



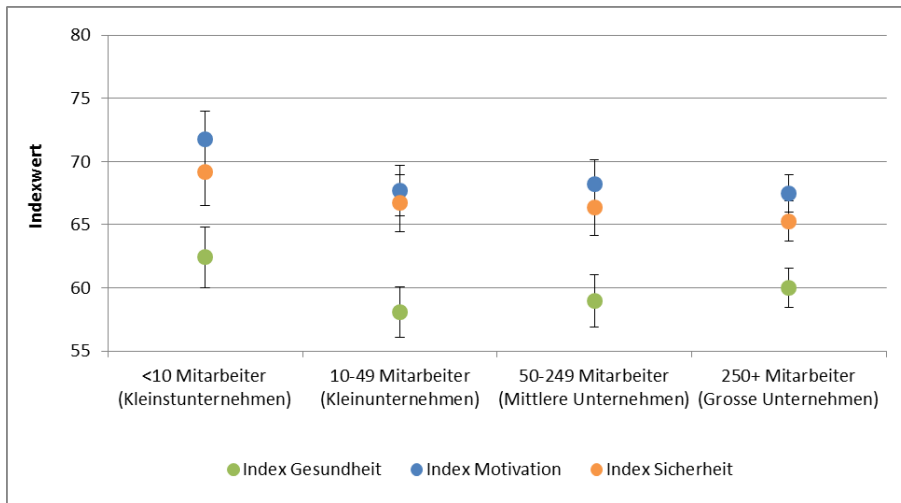
Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. 2016/2015 (gepoolt): n=3'004, Fehlende Werte (Sorgen um Arbeitsplatz)=60, Fehlende Werte (Zunahme der Arbeitsbelastung)=301, Fehlende Werte (Finden vergleichbarer Job)=309. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilindex *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten*, Hauptindex *Motivation*) und die psychische Belastung (Teilindex *Belastung*, Hauptindex *Gesundheit*) werden die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden mit Wohnort im Kanton Tessin signifikant schlechter bewertet als von Erwerbstätigen in der restlichen Schweiz.

3.3.2 Unternehmensgrösse

Generell wird die Gesundheit, die Motivation und die Sicherheit von Arbeitnehmenden in Kleinstbetrieben (<10 Mitarbeiter) signifikant besser bewertet als von Arbeitnehmenden in Unternehmen mit 10 und mehr Mitarbeitenden (vgl. **Abbildung 9**). Der durchschnittliche Indexwert für die Hauptdimension *Motivation* beträgt für Arbeitnehmende in Kleinstunternehmen 71.8. Arbeitnehmende in grösseren Unternehmen erreichen in dieser Dimension einen Indexwert von rund 68. Das gleiche Muster kann auch bei den Dimensionen *Sicherheit* und *Gesundheit* festgestellt werden. Diese Unterschiede bleiben für viele der erfragten Items bestehen.

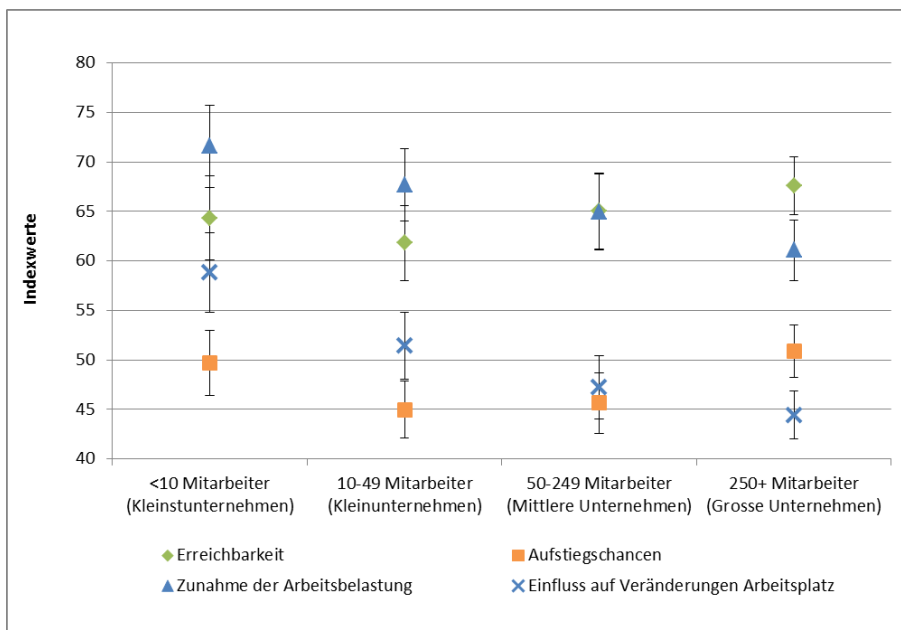
Abbildung 9 : Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Unternehmensgrösse



Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt. 2016/2015 (gepoolt): n=2'499, Fehlende Werte <=1
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Betrachtet man jedoch die Unterschiede zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Grösse auf der Ebene der Items ist der Befund nicht mehr ganz so eindeutig (vgl. **Abbildung 10**). Zwar bewerten Arbeitnehmende in Kleinstunternehmen im Vergleich zu Arbeitnehmenden in Unternehmen mit mehr als 49 Angestellten die *Arbeitsbelastung* und ihr *Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz* signifikant positiver (Teilindex *Perspektiven*, Hauptindex *Sicherheit*). Hingegen empfinden Arbeitnehmende in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden eine *erhöhte Erreichbarkeit* (Teilindex *Belastung*, Hauptindex *Gesundheit*) als signifikant weniger belastend als Arbeitnehmende in Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende). Zudem werden die *Aufstiegschancen* (Teilindex *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten*, Hauptindex *Motivation*) in Kleinunternehmen und mittelgrossen Unternehmen signifikant weniger gut eingeschätzt als in Grossbetrieben.

Abbildung 10 : Indexwerte von verschiedenen Aspekten der Arbeitsqualität nach Unternehmensgrösse

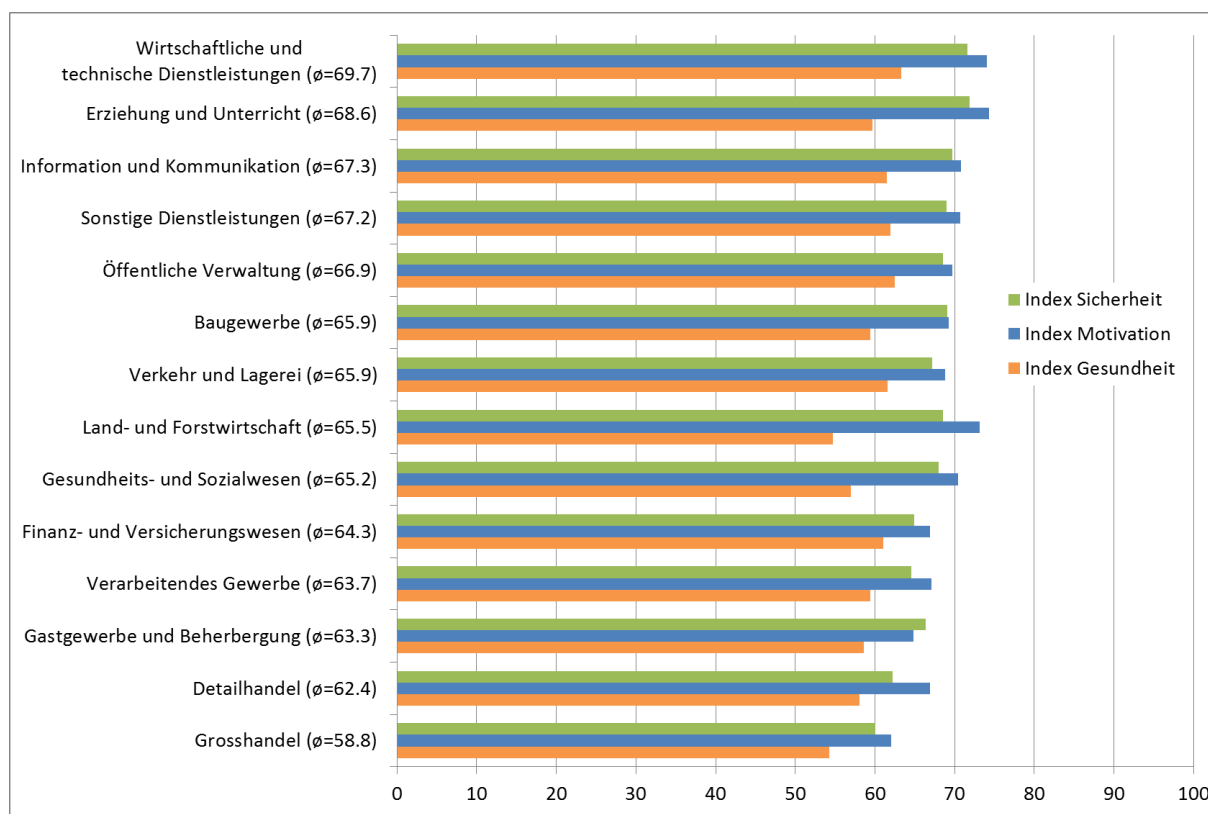


Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt. 2016/2015 (gepoolt): n=2'499, Fehlende Werte (Erreichbarkeit)=29, Fehlende Werte (Zunahme der Arbeitsbelastung)=248, Fehlende Werte (Aufstiegschancen)=108, Fehlende Werte (Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz)=94.
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.3.3 Branchen

Zwischen den Branchen gibt es vielfältige signifikante Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsqualität durch die Arbeitnehmenden (vgl. **Abbildung 11**). Tendenziell weisen Beschäftigte in den Branchen *Erziehung und Unterricht* sowie *Dienstleistungen* gegenüber den anderen Branchen hohe Motivationswerte aus (signifikant gegenüber dem verarbeitenden Gewerbe, dem Detail- und Grosshandel, dem Gastgewerbe und dem Finanz- und Versicherungswesen). Diese beiden Branchen erzielen auch im Hauptindex *Sicherheit* hohe Werte (signifikant gegenüber dem verarbeitenden Gewerbe, dem Detail- und Grosshandel und letztere zusätzlich gegenüber dem Finanz- und Versicherungswesen). Beim Gesundheitsindex weisen die Arbeitnehmenden im Gesundheits- und Sozialwesen signifikant tiefere Werte auf als die Beschäftigten in der Branche der freiberuflichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung. Die grossen Differenzen der Landwirtschaft gegenüber den anderen Branchen sind aufgrund der kleinen Fallzahl mit hohen Fehlern behaftet und weisen daher keine Signifikanzen auf. Tendenziell kann festgehalten werden, dass die Arbeitnehmenden in der Landwirtschaft die Aspekte rund um die Gesundheit negativer beurteilen als die Arbeitnehmenden in anderen Branchen. Gleichzeitig trägt der hohe Indexwert bei der Motivation (73.2 Punkte) dazu bei, dass sich die Landwirtschaft nicht am Ende der Rangliste einreicht. Am Ende der Rangliste befinden sich der Gross- und Detailhandel, das Gastgewerbe sowie das verarbeitenden Gewerbe.

Abbildung 11 : Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Branche (sortiert nach absteigender Grösse des Durchschnitts der drei Hauptindizes)



Anmerkung: 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte <= 2.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

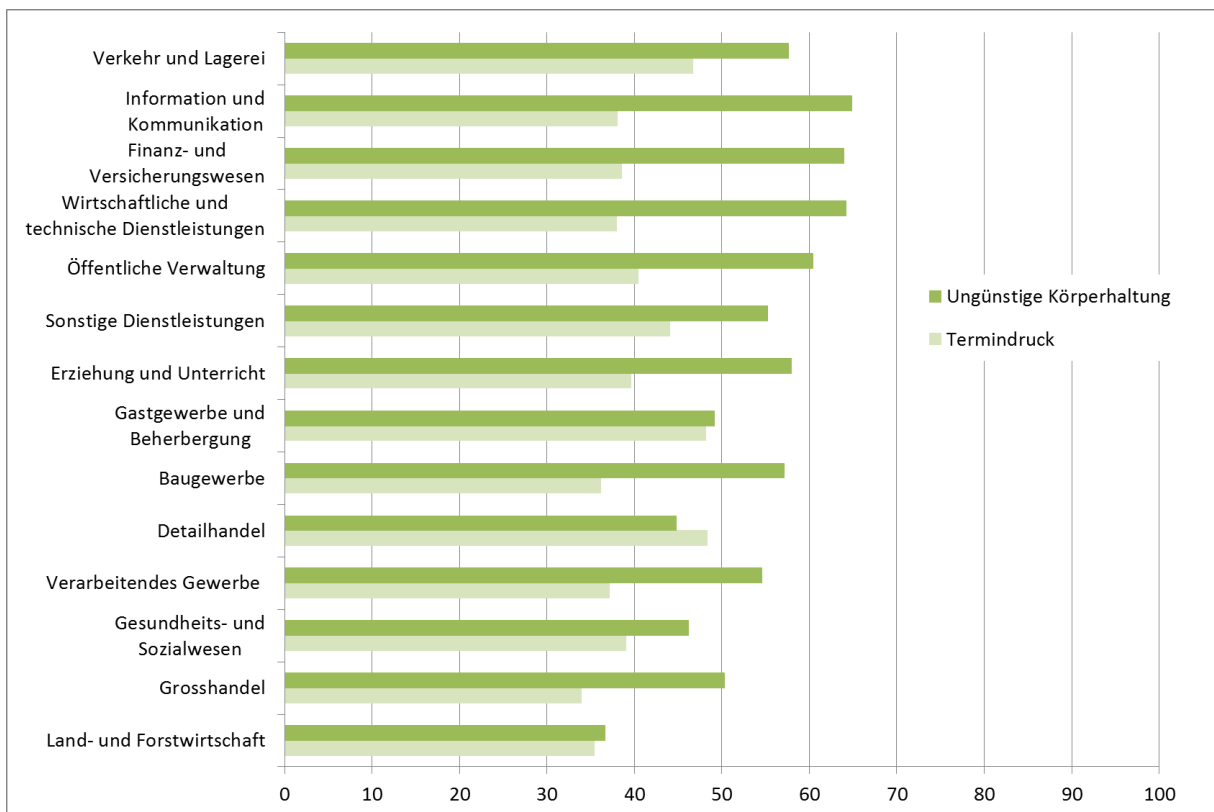
Folgende Ausführungen zeigen die wichtigsten signifikanten Unterschiede zwischen den Branchen auf und berücksichtigt Items aus allen drei Hauptdimensionen des Barometers (Gesundheit, Motivation und Sicherheit).

Aspekte der Gesundheit

Arbeitnehmende in den Branchen *Dienstleistungen* sowie *Information und Kommunikation*, welche stark von der Arbeit im Büro geprägt sind, stufen ungünstige Körperhaltungen während der Arbeit als weniger belastend ein als Arbeitnehmende in der Landwirtschaft, dem Detailhandel, dem Gastgewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen; teilweise gilt dies auch für die Branche *Erziehung und Unterricht* (vgl. **Abbildung 12**).

Im Detailhandel wird hingegen der Zeitdruck als deutlich weniger stark belastend bewertet als dies in handwerklichen Branchen („verarbeitendes Gewerbe“, „Baugewerbe“, „Grosshandel“) aber auch in den Dienstleistungsbranchen („Freiberufliche, wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistung“, „Finanz- und Versicherungswesen“) und dem Gesundheits- und Sozialwesen der Fall ist. Auch im Verkehr sowie im Gastgewerbe wird der Termindruck als weniger gravierend eingestuft (signifikant gegenüber Baugewerbe).

Abbildung 12 : Indexwerte für ausgewählte Aspekte der Gesundheitsdimension nach Branche (sortiert nach absteigender Grösse des Durchschnitts der zwei Indizes)

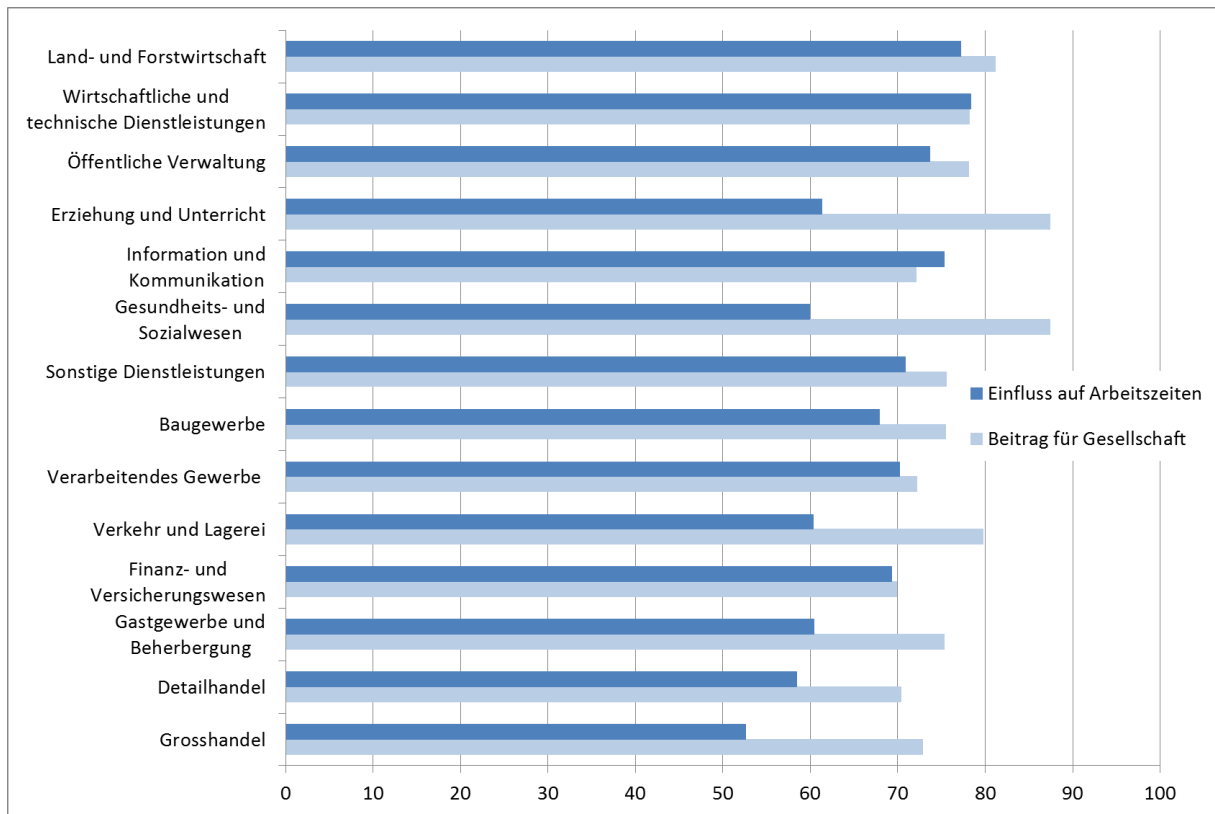


Anmerkungen: 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte (Ungünstige Körperhaltung)=30, Fehlende Werte (Termindruck)=24.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Aspekte der Motivation

Arbeitnehmende im Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen bewerten ihre Arbeit besonders stark als sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft und unterscheiden sich damit signifikant von fast allen anderen Branchen (vgl. **Abbildung 13**). Arbeitnehmende im Detailhandel und im Finanz- und Versicherungswesen erzielen in dieser Frage die tiefsten Indexwerte aller Branchen. Im Detail- und Grosshandel, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wird der Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit signifikant negativer bewertet als dies in büroorientierten Branchen („Freiberufliche, wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistung“, „Finanz- und Versicherungswesen“ und „Information und Kommunikation“, „öffentliche Verwaltung“) der Fall ist.

Abbildung 13 : Indexwerte für ausgewählte Aspekte der Motivationsdimension nach Branche (sortiert nach absteigender Grösse des Durchschnitts der zwei Indizes)



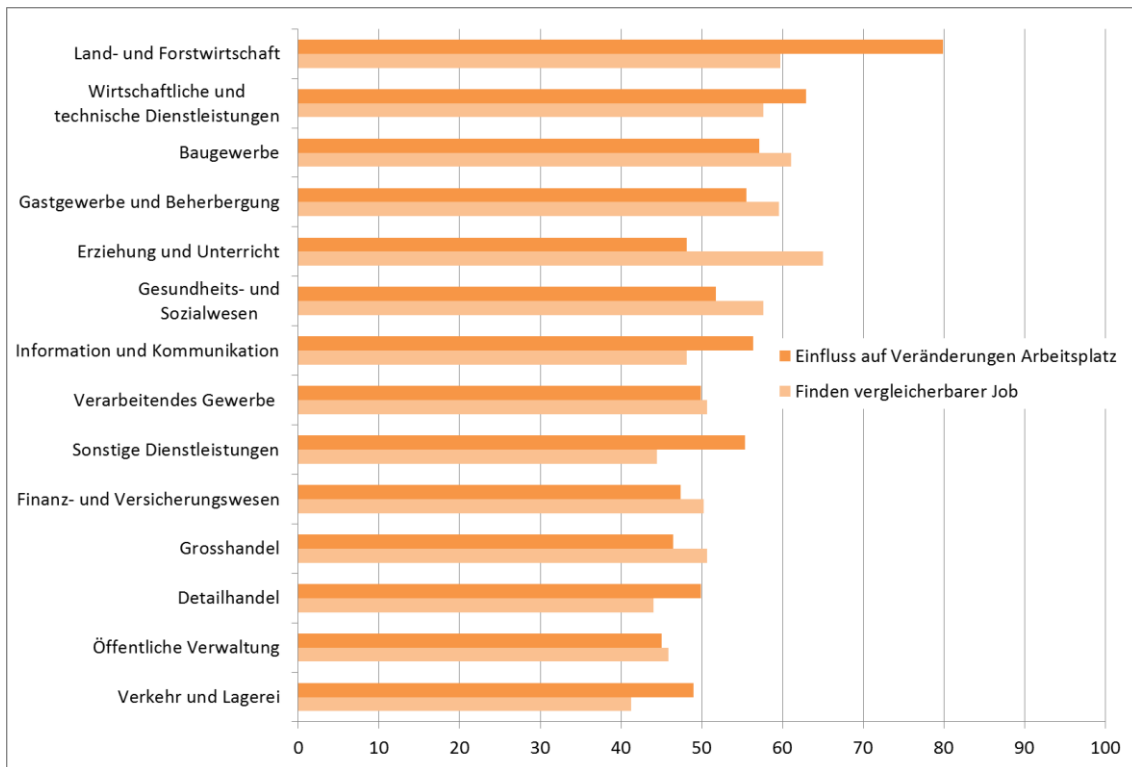
Anmerkungen: 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte (Einfluss auf Arbeitszeiten)=82, Fehlende Werte (Beitrag für Gesellschaft)=26. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Aspekte der Sicherheitsdimension

Bei Jobverlust eine vergleichbare Arbeit zu finden, wird in den Branchen *Baugewerbe* und *Erziehung und Unterricht* (teilweise auch im *Gastgewerbe* und bei freiberufliche, wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistung) von den Arbeitnehmenden als signifikant weniger belastend empfunden als beispielsweise in den Branchen *Detailhandel*, *Verkehr und Lagerei*, *Information und Kommunikation*, *öffentliche Verwaltung* und *sonstige Dienstleistungen* (vgl. **Abbildung 14**). In der Landwirtschaft und bei Arbeitnehmenden in der Branche der freiberuflichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen wird der Einfluss auf Veränderungen des Arbeitsplatzes deutlich stärker bewertet als dies in fast allen anderen Branchen der Fall ist.

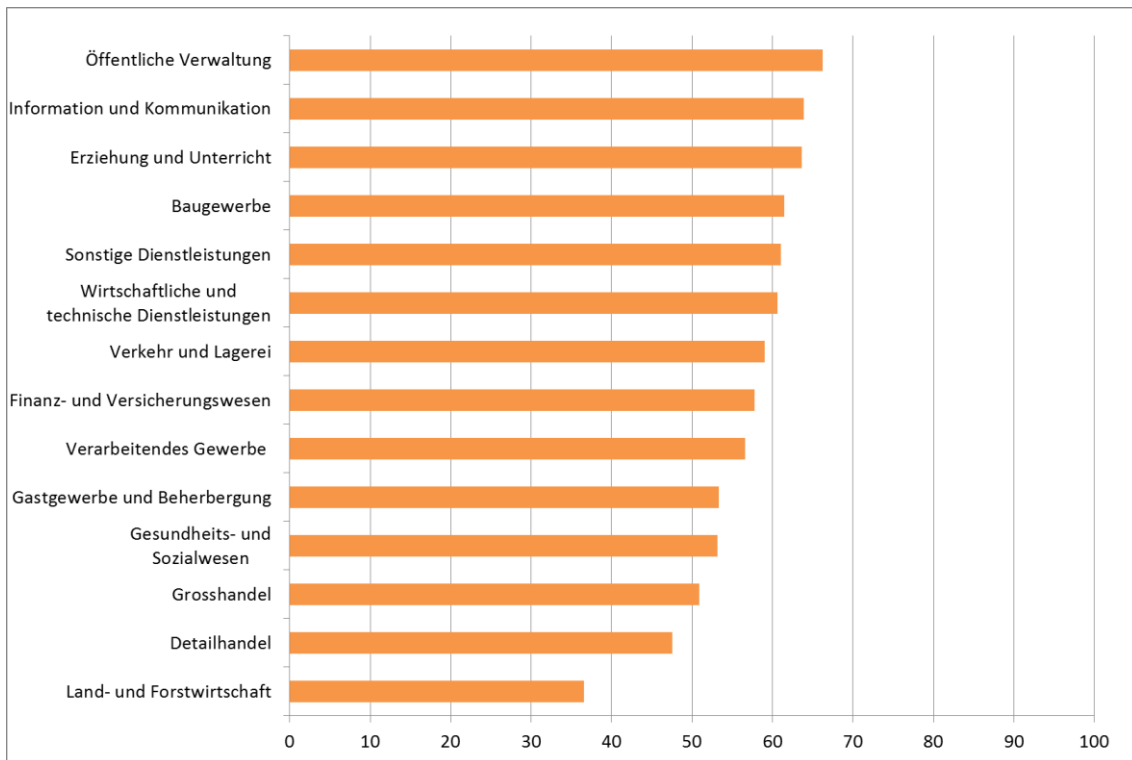
Abbildung 15 zeigt die Indexwerte nach Branche für das Item zur Angemessenheit des Einkommens. Die Arbeitnehmenden in der öffentlichen Verwaltung erzielen mit 66.3 Punkten den höchsten Indexwert aller Branchen. Die Angestellten in der öffentlichen Verwaltung liegen damit deutlich über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 58.4. Die Arbeitnehmenden in der Landwirtschaft, im Gross- und Detailhandel, im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Gastgewerbe erzielen bei dieser Dimension einen unterdurchschnittlichen Indexwert. Mit Blick auf die signifikanten Unterschiede zeigt sich, dass die Arbeitnehmenden in der Landwirtschaft und im Detailhandel das Einkommen gegenüber folgenden Branchen als weniger angemessen bewertet: Öffentliche Verwaltung, Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungswesen, Erziehung und Unterricht, Baugewerbe, Dienstleistungen.

Abbildung 14 : Indexwerte für ausgewählte Aspekte der Sicherheitsdimension nach Branche (sortiert nach absteigender Grösse des Durchschnitts der zwei Indizes)



Anmerkungen: 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte (Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz)=97, Fehlende Werte (Finden vergleichbarer Job)=87. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 15 : Indexwerte für das Item „Angemessenes Einkommen“ nach Branche (sortiert nach absteigender Grösse des Indexwertes)

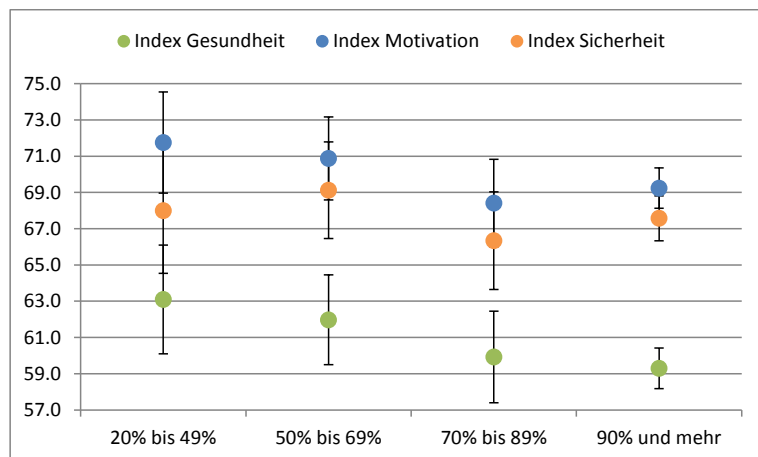


Anmerkungen: 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte (Einkommen angemessen)=293
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.3.4 Beschäftigungsgrad

Aufgrund des Stichprobenfehlers sind nicht alle Unterschiede in den Indexwerten zwischen Arbeitnehmenden mit unterschiedlichen Beschäftigungsgraden signifikant. Signifikante Unterschiede lassen sich auf der Ebene der Hauptdimensionen alleine beim Index zur Gesundheit feststellen (vgl. **Abbildung 16**). Arbeitnehmende mit einem kleinen Teilzeitpensum (BG < 50%) bewerten verschiedene Aspekte der Gesundheitsdimension (Termindruck, Unterbrechung der Arbeit, Stress, Überstunden) als weniger belastend als Personen, die Vollzeit erwerbstätig sind.

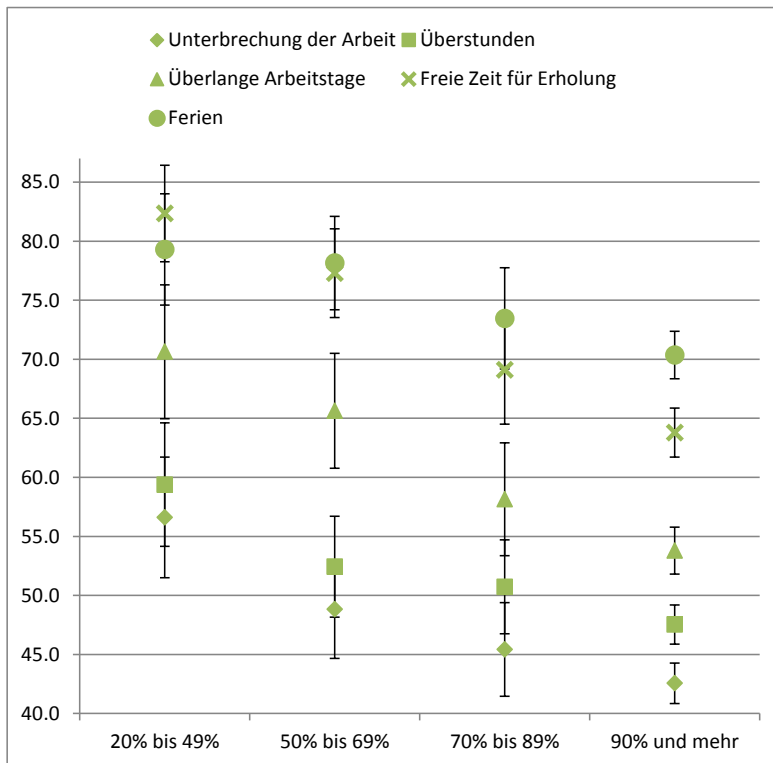
Abbildung 16 : Indexwerte für die Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Beschäftigungsgrad



Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.
2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte <=1
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Auf Ebene der Items zeigt sich, dass für die Gruppenunterschiede vor allem die Kriterien *Stress*, *zeitliche Belastung* und *Erholungszeit* ausschlaggebend sind (vgl. **Abbildung 17**). Generell zeigt sich, dass mit zunehmendem Beschäftigungsgrad der zeitliche Druck zunimmt. Arbeitnehmende mit höherem Arbeitspensum belasten Überstunden, überlange Arbeitstage und Unterbrechungen während der Arbeit stärker. Zudem bewerten sie den Umfang ihrer Erholungs- und Ferienzeit deutlich schlechter. Die signifikanten Unterschiede liegen dabei vor allem zwischen den Arbeitnehmenden mit Pensen zwischen 20 und 69 Prozent und den anderen Kategorien beziehungsweise den Vollzeitangestellten.

Abbildung 17 : Indexwerte von ausgewählten Aspekten der Gesundheitsdimension nach Beschäftigungsgrad

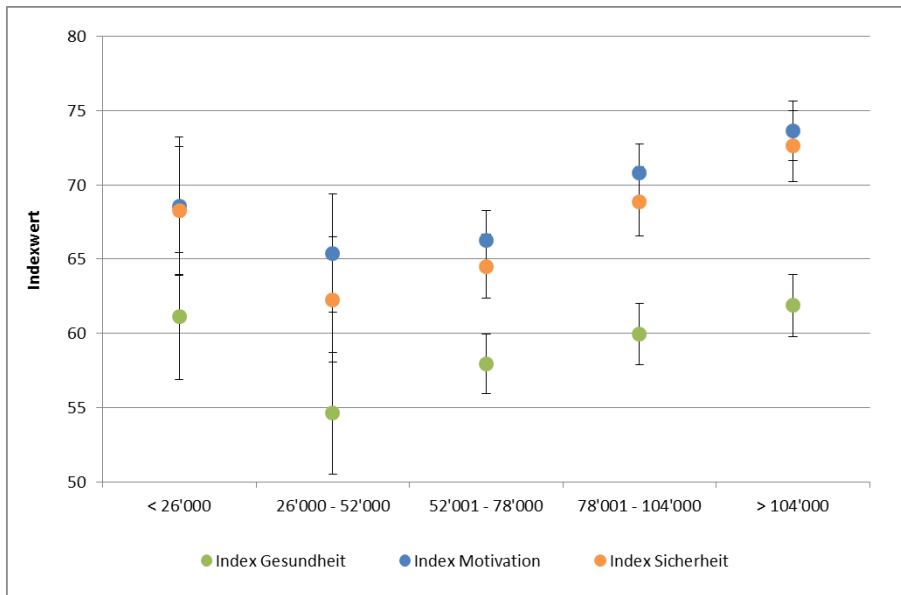


Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.
 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte (Unterbrechung bei der Arbeit)=37, Fehlende Werte (Überstunden)=54, Fehlende Werte (Überlange Arbeitstage)=26, Fehlende Werte (Freie Zeit für Erholung)=44, Fehlende Werte (Ferien)=39.
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.3.5 Bruttojahreseinkommen

Der Vergleich der Indexwerte auf Ebene der Hauptdimensionen für unterschiedliche Einkommensgruppen zeigt, dass unter Ausschluss der Teilzeiterwerbstätigen, Personen mit einem Jahreseinkommen von 104'000 Franken und mehr (=hohe Einkommen) gegenüber Personen mit tieferen Einkommen über signifikant höhere Indexwerte in allen Dimensionen des Barometers verfügen (vgl. **Abbildung 18**). Personen mit einem Jahreseinkommen zwischen 78'001 und 104'000 Franken wiederum erzielen signifikant höhere Indexwerte als Personen, deren Jahreseinkommen unter 78'000 Franken liegt. Im Vergleich zu Personen mit Einkommen von weniger als 26'000 CHF bestehen keine signifikante Unterschiede. Bei diesen Personen handelt es sich in der Mehrheit um Lehrlinge und Praktikant/innen.

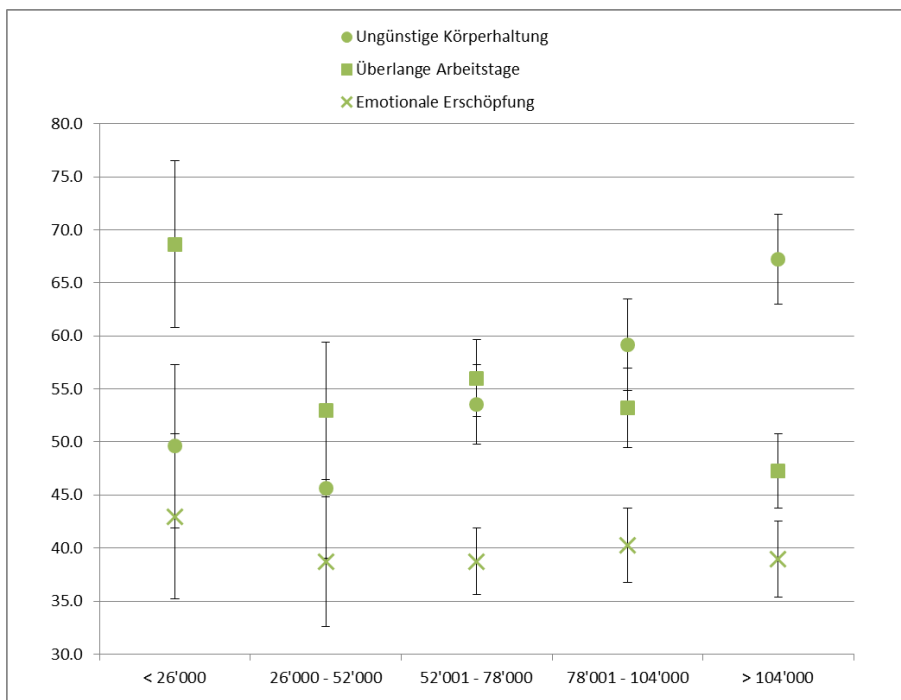
Abbildung 18 : Indexwerte für die Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Einkommensklasse



Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Es wurden ausschliesslich Vollzeit-Erwerbstätige (> 89%) berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen. 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte <=1. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Mit Blick auf die Items der Hauptdimension Gesundheit zeigt sich, dass nicht alle Indexwerte zu Gunsten der Personen mit höheren Einkommen ausschlagen (vgl. **Abbildung 19**). Personen mit hohen Einkommen erzielen überdurchschnittliche Indexwerte in den Items *Ungünstige Körperhaltung*, *Körperlich schwere Arbeit*, *Freie Zeit für Erholung*, *Ausstattung des Arbeitsplatzes* und *Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz*. Die Indexwerte für die Items *Termindruck*, *Erreichbarkeit* und *Überlange Arbeitstage* liegen tendenziell unter dem Durchschnitt aller Arbeitnehmenden. Die Indexwerte für das Kriterium *Psychische Belastung* (Items *Gefühle zeigen*, *Emotionale Erschöpfung*) unterscheiden sich hingegen kaum nach Einkommensklasse.

Abbildung 19 : Indexwerte von ausgewählten Aspekten der Gesundheitsdimension nach Einkommensklasse



Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Es wurden ausschliesslich Vollzeit-Erwerbstätige (> 89%) berücksichtigt, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Hingegen werden verschiedene Aspekte der Dimensionen Sicherheit und Motivation von Arbeitnehmenden mit hohem Einkommen als weniger belastend eingestuft. Die grössten Differenzen zwischen den Personen mit einem Jahreseinkommen von über 104'000 CHF und den Arbeitnehmenden mit tieferen Einkommen bestehen in den folgenden Items:

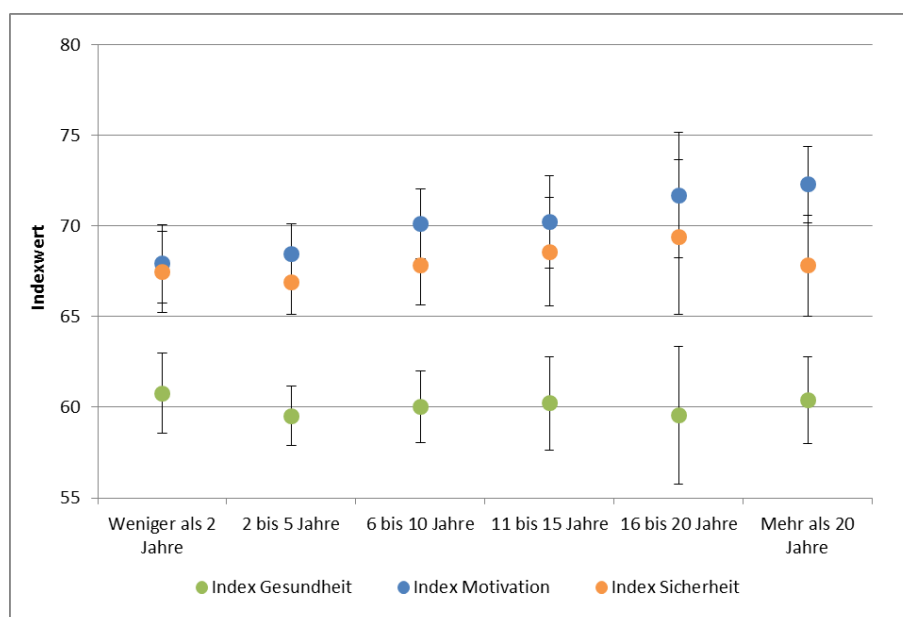
- Informationen über Unternehmen
- Einfluss auf Arbeitszeiten
- Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz
- Zufriedenheit mit Karriere
- Angemessenes Einkommen

3.3.6 Betriebszugehörigkeitsdauer

In **Abbildung 20** sind die Indexwerte für die drei Hauptdimensionen differenziert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit aufgeführt. Wie unschwer zu erkennen ist, bestehen auf Ebene der Hauptindizes kaum signifikante Unterschiede zwischen Arbeitnehmenden, die unterschiedliche Dienstalter aufweisen. Einzig der Indexwert für die Dimension *Motivation* liegt für Arbeitnehmende mit einem Dienstalter von 20 Jahren und mehr signifikant höher als der Wert für Arbeitnehmende mit einem Dienstalter von weniger als 6 Jahren. Dieser Unterschied zugunsten der Personen mit einem höheren Dienstalter beruht im Wesentlichen auf höheren Indexwerten in den folgenden Items:

- Ferien
- Beitrag für Gesellschaft
- Identifikation mit der Arbeit
- Pensionsalter
- Zufriedenheit mit der Karriere

Abbildung 20 : Indexwerte für die Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Betriebszugehörigkeitsdauer



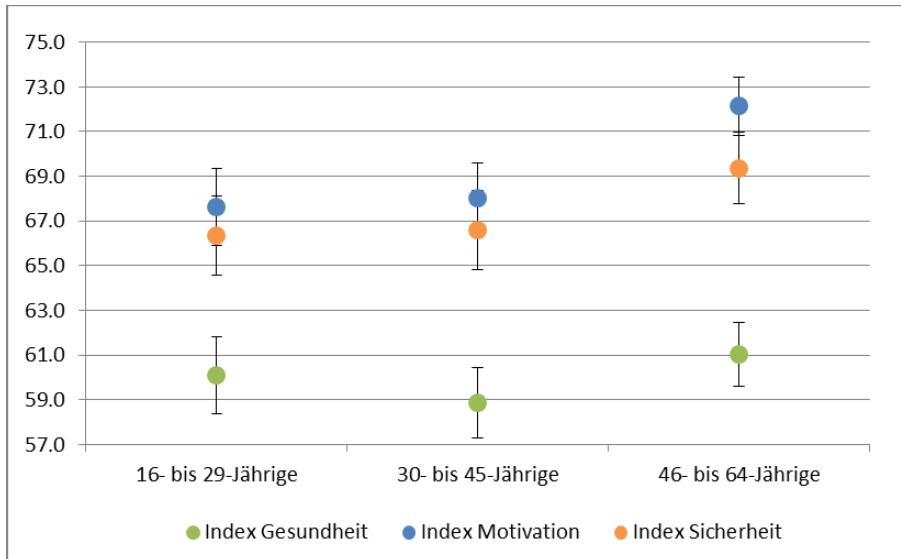
Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.
 2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte <=1
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Auf Ebene der Items können weitere signifikante Unterschiede festgestellt werden, auf die in der Folge kurz eingegangen wird. Der *Termindruck* wird von den Arbeitnehmenden mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von weniger als 2 Jahren im Vergleich zu den Arbeitnehmenden, die bereits länger für den gleichen Arbeitgeber arbeiten, als weniger belastend eingestuft. Zudem weist diese Gruppe höhere Indexwerte in den Items *Erreichbarkeit* und *Überlange Arbeitstage* auf. Zwischen dem Item *Finden vergleichbarer Job* und der Betriebszugehörigkeitsdauer besteht beinahe ein linearer Zusammenhang. Je länger die Arbeitnehmenden für einen bestimmten Arbeitgeber tätig sind, desto schlechter schätzen sie die Chance ein, einen vergleichbaren Job zu finden. Der Indexwert sinkt von 59.6 für Personen mit 2 und weniger Dienstjahren auf 37.7 für Personen mit 20 und mehr Dienstjahren.

3.3.7 Alter

Die Abbildung der Hauptindizes nach Altersgruppe zeigt, dass ältere Arbeitnehmende (46- bis 64-Jährige) gegenüber jüngeren Arbeitnehmenden in alle Dimensionen des Barometers signifikant höhere Indexwerte aufweisen (vgl. **Abbildung 21**). Mit einer Differenz von 4,5 Punkten besteht der grösste Unterschied zwischen den älteren Arbeitnehmenden und der Gruppe der 16- bis 29-Jährigen in der Motivationsdimension. Auf Ebene der Teilindizes erzielen die älteren Arbeitnehmenden mit Ausnahme des Index zur Belastung höhere Indexwerte als die jüngeren Arbeitnehmenden. Die Belastungen am Arbeitsplatz werden von den 30- bis 45-jährigen Personen im Vergleich zu den jüngeren Arbeitnehmenden als höher eingestuft.

Abbildung 21 : Indexwerte für die Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Altersgruppe



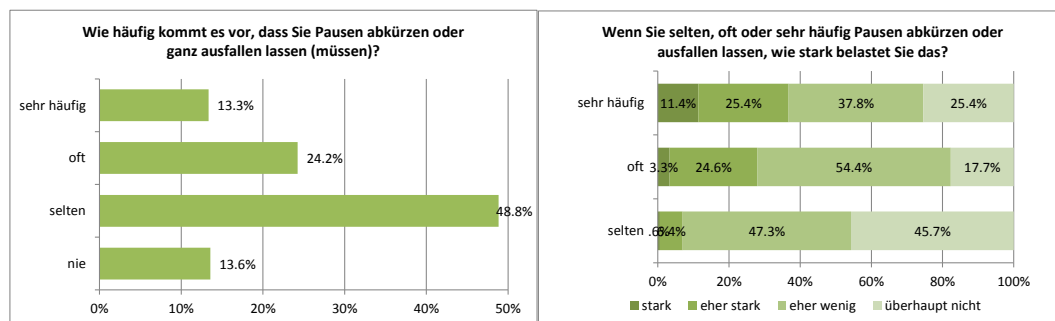
Anmerkung: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.
2016/2015 (gepoolt): n=2'800, Fehlende Werte <=1
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

3.4 Neu erhobene Merkmale im Rahmen der zweiten Befragungswelle (2016)

In der zweiten repräsentativen Erhebung des „Barometer Gute Arbeit“ wurden zusätzliche Merkmale neu und die Frage zur Häufigkeit von abgekürzten Pausen in veränderter Form erhoben. Die Ergebnisse für diese Merkmale werden in diesem Abschnitt präsentiert.

Die Frage zur Häufigkeit von verkürzten Pausen könnte in zukünftigen Befragungswellen die Items *Freie Zeit für Erholung* und *Ferien* innerhalb des Kriteriums *Erholungszeit* ergänzen (Teilindex *Entlastung*, Hauptindex *Gesundheit*). In **Abbildung 22** sind die Antworten der Arbeitnehmenden für das Jahr 2016 dargestellt. Rund 86 Prozent der Befragten geben an, dass sie Pausen abkürzen oder ganz weglassen müssen. Bei der grossen Mehrheit der Arbeitnehmenden ist dies nur selten der Fall (48.8%). Knapp 40 Prozent der Arbeitnehmenden müssen die Pausen oft oder sogar sehr häufig abkürzen. Die Auswertung der Teilfrage B zeigt, dass die Belastung der Arbeitnehmenden mit zunehmender Häufigkeit von abgekürzten Pausen zunimmt. Die Antwortkombinationen der Fragen zu den verkürzten Pausen ergeben einen Indexwert von 52.6. Dieser Wert liegt deutlich unter dem durchschnittlichen Wert für den Teilindex *Entlastung* (68.4 für das Jahr 2016).

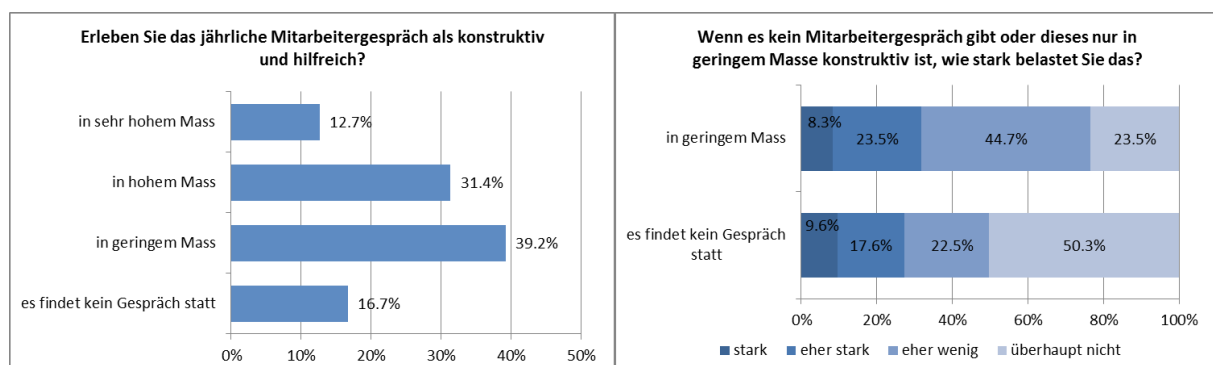
Abbildung 22 : Fragen zur Häufigkeit von verkürzten Pausen und zur Belastung der Arbeitnehmenden durch verkürzte Pausen



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016)

Auf die Frage, ob sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich empfinden, geben 44 Prozent der Arbeitnehmenden an (ohne Selbständigerwerbende), dass dies in hohem oder sehr hohem Masse zutrifft (vgl. **Abbildung 23**). Für 39 Prozent trifft dies nur in geringem Masse zu. Bei rund 17 Prozent der Beschäftigten findet kein jährliches Mitarbeitergespräch statt. Die Auswertung der Antworten differenziert nach Grösse der Unternehmen und zeigt, dass in Kleinst- und Kleinunternehmen häufiger kein Mitarbeitergespräch stattfindet. Der Anteil der Beschäftigten ohne Mitarbeitergespräch beträgt in diesen Unternehmen 35 respektive 21 Prozent. Die Auswertung der Beanspruchungsfrage zeigt, dass die Arbeitnehmenden durch wenig konstruktive Gespräche stärker belastet werden als durch die Abwesenheit von jeglichen Mitarbeitergesprächen. Das Ausmass der empfundenen Belastung unterscheidet sich kaum nach Grösse der Unternehmen. Die Antwortkombinationen der Teilfragen A und B ergeben insgesamt einen vergleichsweise tiefen Indexwert von 58.5. Der durchschnittliche Wert für den Teilindex *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* beträgt 75.0.

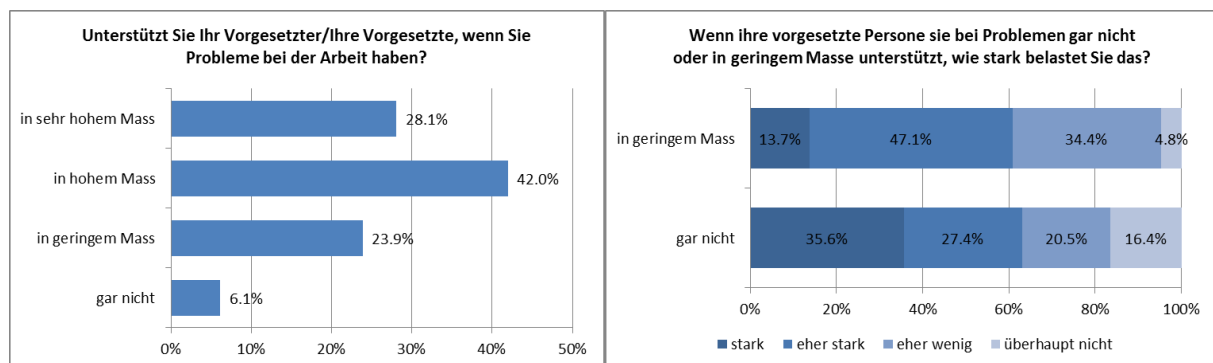
Abbildung 23 : Fragen zur Qualität von Mitarbeitergesprächen und zur Belastung der Arbeitnehmenden durch den Wegfall von konstruktiven Mitarbeitergesprächen



Anmerkungen: Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016)

In der zweiten Befragungswelle (2016) wurde den Arbeitnehmenden neben einer Frage zur Wertschätzung durch den Vorgesetzten zusätzlich eine Frage zur Unterstützung durch den Vorgesetzten gestellt (vgl. **Abbildung 24**). Dieses Item könnte ebenfalls den Teilindex *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* in zukünftigen Befragungswellen ergänzen. Die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden (70%) wird durch den Vorgesetzten im Fall von Problemen bei der Arbeit in hohem oder sehr hohem Mass unterstützt. Bei 23.9 Prozent der Befragten fällt die Unterstützung nur geringfügig aus. Eine kleine Minderheit erhält gar keine Unterstützung (6.1%). Die Auswertung der Teilfrage B zeigt, dass die Belastung insgesamt bei einem Wegfall jeglicher Unterstützung leicht grösser ist, als bei Unterstützung in nur geringem Masse. Der berechnete Indexwert liegt bei 69.8 und damit leicht unter dem Wert für den Teilindex *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*.

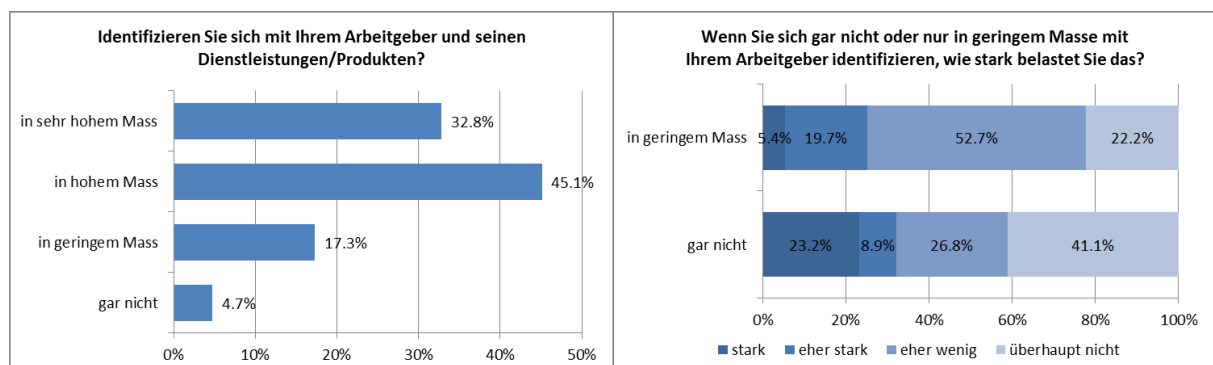
Abbildung 24 : Fragen zur Unterstützung durch den Vorgesetzten und zur Beanspruchung der Arbeitnehmenden durch den Wegfall dieser Unterstützung



Anmerkungen: Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016)

In der ersten und zweiten Befragungswelle wurde den Arbeitnehmenden bereits die Frage gestellt, ob sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren (Indexwert 2016 liegt bei 81.2). 2016 wurde diese Frage mit einer Frage zur Identifikation mit dem Arbeitgeber und seinen Dienstleistungen respektive Produkten ergänzt (vgl. **Abbildung 25**). Die Arbeitnehmenden identifizieren sich mehrheitlich in hohem und sehr hohem Masse mit ihrem Arbeitgeber (78%). Bei 17.3% ist dies nur in geringem Masse der Fall. 4.7 Prozent der Befragten identifizieren sich überhaupt nicht mit den Dienstleistungen oder den Produkten ihres Arbeitgebers. Die Auswertung der Beanspruchungsfrage zeigt, dass die Belastung insgesamt bei einem Wegfall der Identifikation leicht grösser ist, als bei einer Identifikation in nur geringem Masse. Der Indexwert beträgt 78.3 und liegt damit im Bereich der Werte, die mit den Fragen zur Identifikation mit der Arbeit erzielt wurden.

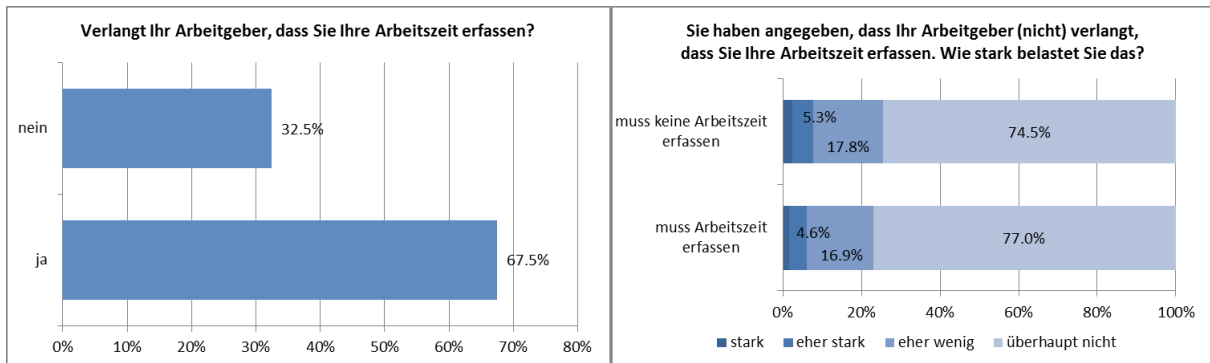
Abbildung 25 : Fragen zur Identifikation mit dem Arbeitgeber und zur Beanspruchung der Arbeitnehmenden durch den Wegfall dieser Identifikation



Anmerkungen: Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016)

67.5 Prozent der Arbeitnehmenden geben an, dass sie ihre Arbeitszeiten erfassen müssen (vgl. **Abbildung 26**). Bei den restlichen Arbeitnehmenden wird das Erfassen der Arbeitszeit nicht verlangt. Die Auswertung der Beanspruchungsfrage zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, der durch die herrschende Regelung der Arbeitszeiterfassung eher stark oder stark belastet wird, mit 7.7 Prozent bei den Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeit nicht erfassen müssen, leicht höher ist als bei der Gruppe mit Arbeitszeiterfassung (6.1%).

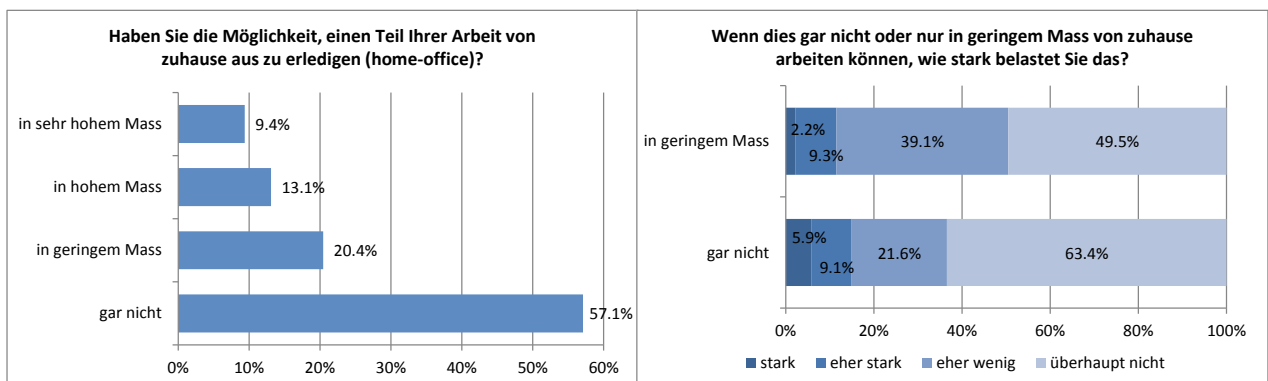
Abbildung 26 : Fragen zur Arbeitszeiterfassung und zur Beanspruchung der Arbeitnehmenden durch die Arbeitszeiterfassung



Anmerkungen: Die Selbständigerwerbenden wurden nicht berücksichtigt.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016)

57.1 Prozent der Befragten haben keine Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit zuhause zu erledigen (vgl. **Abbildung 27**). Bei 20.4 Prozent der Arbeitnehmenden gibt es diese Möglichkeit in geringem Ausmass. Die Auswertung der Beanspruchungsfrage zeigt, dass in der Gesamtbetrachtung sich die Gruppe mit der Möglichkeit von Home Office, wobei nur in geringem Ausmass, leicht stärker belastet fühlt im Vergleich zu den Arbeitnehmenden, die nicht zuhause arbeiten können. Dieses Item könnte in Zukunft den Teilindex *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* ergänzen. Der Indexwert für die Fragen nach der Möglichkeit von Home Office liegt mit 53.3 vergleichsweise tief. Der durchschnittliche Wert für den Teilindex *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* beträgt im Jahr 2016 63.6.

Abbildung 27 : Fragen zur Möglichkeit von home-office und zur Beanspruchung der Arbeitnehmenden durch den Wegfall dieser Möglichkeit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016)

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.² 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) weiterentwickelt und optimiert. Zusätzlich sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich³ 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 1**). 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 1 : 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)

² Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 5.10.2016).

³ Quelle: <http://www.hr-barometer.uzh.ch/de.html> (Stand: 5.10.2016).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2016 41 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. 35 Merkmale fliessen in die Auswertungen der Jahre 2015 und 2016 ein. Diese 35 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 Teilindizes wiederum können zu den drei Hauptindizes „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. Auf Ebene der Items beträgt der Anteil der fehlenden Werte im Durchschnitt über beide Befragungswellen 2.9 Prozent, was 41 Fällen pro Jahr entspricht (N=1'400). In **Tabelle 2** 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. Die Zahl in den Klammern vor den Items verweist auf die entsprechenden Fragen, die im Anhang aufgeführt sind.

Tabelle 2 : Indexstruktur

| Hauptindizes (N=3) | Teilindizes (N=6) | Kriterien (N=20) | Items (N=35) | | | |
|--------------------|--|---------------------------|--|--|---|--|
| Gesundheit | Belastung | Körperliche Belastung | (1) Ungünstige Körperhaltung (2) Körperlich schwere Arbeit | | | |
| | | Präsentismus | (3) Arbeiten wenn krank | | | |
| | | Stress | (4) Termindruck (5) Unterbrechung der Arbeit (6) Stress | | | |
| | | Zeitliche Belastung | (7) Überstunden (8) Erreichbarkeit (9) Überlange Arbeitstage | | | |
| | | Psychische Belastung | (10) Gefühle zeigen (11) Emotionale Erschöpfung | | | |
| | | Entlastung | Erholungszeit | (13) Freie Zeit für Erholung (14) Ferien | | |
| | | | Gesundheitsförderung | (15) Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | | |
| | | | Arbeitsplatz | (16) Ausstattung Arbeitsplatz (17) Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | | |
| | | | Motivation | Sinn der Arbeit und Wertschätzung | Gesellschaftliche Ebene | (18) Beitrag für Gesellschaft |
| | | | | | Betriebliche Ebene | (19) Wertschätzung Vorgesetzter (20) Informationen über Unternehmen |
| Individuelle Ebene | (21) Identifikation | | | | | |
| Sicherheits | Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten | Gestaltungsmöglichkeiten | (22) Einfluss auf Arbeitsmenge (23) Einfluss auf Arbeitszeiten | | | |
| | | Vereinbarkeit | (24) Vereinbaren mit Familienleben | | | |
| | | Entwicklungsmöglichkeiten | (25) Aufstiegschancen (26) Förderung Weiterbildung | | | |
| | | Sicherheits | Perspektiven | Kurzfristig | (27) Sorgen um Arbeitsplatz | |
| | | | | Mittelfristig | (28) Zunahme der Arbeitsbelastung (29) Finden vergleichbarer Job (30) Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | |
| Langfristig | (31) Pensionsalter | | | | | |
| Sicherheits | Vertrauen und Zufriedenheit | Vertrauen | (32) Arbeitgeber ehrlich (33) Arbeitgeber fair | | | |
| | | Zufriedenheit | (34) Zufriedenheit Arbeit (35) Zufriedenheit Karriere | | | |
| | | Einkommen | (36) Einkommen angemessen | | | |

In Anlehnung an Holler et al. (2013)

6 Merkmale, welche eine Arbeitssituation beschreiben (Mitarbeitergespräch, Identifikation mit dem Arbeitgeber, Unterstützung durch den Vorgesetzten, Arbeitszeiterfassung, Möglichkeit von Home-Office), wurden in der Befragung im Jahr 2016 zum ersten Mal oder in leicht veränderter Form (Pausen) erfasst. Diese Merkmale sind nicht Teil der verwendeten Indexstruktur. In den vorliegenden Auswertungen wurde das Item zu den Pausen mit der Nummer 12 entfernt, weil die Änderung des Fragetyps dazu geführt hat, dass die Vergleichbarkeit der Indexwerte der Jahre 2015 (Frage mit Massskala) und 2016 (Häufigkeitsfrage) nicht mehr gegeben war. Dies hat zur Folge, dass die in diesem Bericht ausgewiesenen Indexwerte für das Jahr 2015 von den bereits publizierten Resultaten der Travail-Suisse-Studie abweichen können (vgl. Fischer 2015).

Die Auswertung der Indizes zur allgemeinen Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit der Arbeit, der Gesundheit und dem Leben hat gezeigt, dass die Zufriedenheit der Bevölkerung, gemessen mit einer Antwortskala von 1 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden), mit Durchschnittswerten von 7.5 (Arbeit), 7.8 (Gesundheit) sowie 8.0 (Leben) auch im Jahr 2016 unverändert hoch ist (=keine signifikanten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr).

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 und 2016

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 und 2016 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.⁴

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. Bei einzelnen Auswertungen wurden die Selbstständigerwerbenden ausgeschlossen. 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 beiden Jahren wurden je 1'400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 100 zusätzliche Interviews (Kanton Tessin) für die regionalen Auswertungen zur Verfügung. In der zweiten Befragungswelle sind mit Ausnahme von 70 Teilnehmenden keine Personen enthalten, die bereits an der ersten Befragung teilgenommen haben, so dass auch „gepoolte“ Auswertungen vorgenommen werden können. Die Befragungen fanden in den Monaten Mai bis Juni in den Jahren 2015 und 2016 statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

Die Befragung der Arbeitnehmenden in zwei für sich repräsentativen Wellen erlaubt es, zwei Arten von Auswertungen anzufertigen. Einerseits ist es möglich auf Ebene der Hauptindizes, der Teilindizes, der Kriterien und der Items Unterschiede zwischen den Jahren festzustellen und andererseits können mit den für beide Wellen zusammengeführten Daten allfällige Unterschiede in den Merkmalen untersucht werden. Im vorliegenden Bericht werden Unterschiede in den Indizes nach Wohnregion, Unternehmensgrösse, Branche, Beschäftigungsgrad, Einkommen und Betriebszugehörigkeitsdauer ausgewiesen. 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. Dabei wurde die Bonferronikorrektur angewendet, um die Alphafehler-Kumulierung bei multiplen Vergleichen zu neutralisieren.

⁴ Quelle: <https://www.intervista.ch/de/panel> (Stand: 5.10.2016).

5 Schlussfolgerungen

Das «**Barometer Gute Arbeit**» beurteilt die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz in den Dimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit* grundsätzlich als gut. Betrachtet man die Dimensionen genauer, so sind aber grosse Unterschiede in der Beurteilung der Teildimensionen auszumachen.

Negative Tendenzen im zeitlichen Vergleich zwischen 2015 und 2016 sind hauptsächlich innerhalb der Sicherheitsdimension zu finden. Insbesondere erachten die Arbeitnehmenden den Lohn im Verhältnis zur Leistung 2016 als deutlich weniger angemessen. Die Beurteilung der Arbeitsplatzsicherheit fällt mittelfristig am schlechtesten aus. Hierbei war ausschlaggebend, ob die Arbeitnehmenden bei Stellenverlust wieder einen vergleichbaren Job finden würden. Die Beurteilung der Sicherheitsdimension der Arbeitsplätze scheint sogar insgesamt leicht rückläufig zu sein, da sich 5 von 6 gemessenen Kriterien im Jahresvergleich als leicht rückläufig erweisen. Allerdings ist davon nur eine Veränderung statistisch signifikant, es werden zur statistischen Erhärtung des generellen Befunds weitere Datenerhebungen notwendig sein.

Innerhalb einzelner Branchen und Regionen werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sehr unterschiedlich beurteilt. Gerade die Arbeitnehmerschaft der lateinischen Schweiz sieht sich grossen Herausforderungen gegenüber. Dies ist unter anderem auf den Druck zurück zu führen, der in grenznahen Gebieten durch das hohe Lohngefälle zum Ausland gegeben ist. Arbeitnehmende der Branchen Gross- und Detailhandel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei beurteilen die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen als unterdurchschnittlich. *Motivation* und *Sicherheit* werden auch in der Finanz- und Versicherungsbranche kritisch beurteilt. In der öffentlichen Verwaltung sind die Sorgen bezüglich einzelner Aspekte der Sicherheitsdimension des Arbeitsplatzes ebenfalls überdurchschnittlich.

Travail.Suisse ortet aufgrund der Ergebnisse in folgenden Bereichen Handlungsbedarf: Erstens sollen die Arbeitnehmenden Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten behalten können. Ein Schritt dazu ist, dass die Arbeitszeiterfassung so weit wie möglich beibehalten wird. Flexibilisierungen der Arbeitszeiten sollen auch den Arbeitnehmenden zu Gute kommen. Zweitens soll Weiterbildung durch die Unternehmen stärker aktiv gefördert werden, sie ist für den Erhalt des Humankapitals unerlässlich und schützt bei Arbeitslosigkeit vor langfristiger Exklusion aus dem Arbeitsmarkt. Drittens scheinen Realloohnerhöhungen im Verhältnis zur geforderten Leistung angezeigt.

In einer Weiterentwicklung des «**Barometer Gute Arbeit**» sollen zusätzliche Items aufgenommen werden wie beispielsweise die Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch oder die Pausengestaltung. Andere Items werden voraussichtlich gestrichen werden, um ein möglichst aussagekräftiges Set von Frageitems zu erhalten. Ziel ist es, für das Monitoring der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz ein Instrument zu entwickeln, mit dessen Hilfe eine jährliche Standortbestimmung vorgenommen werden kann. Damit dies auch auf individueller Ebene möglich ist, plant die Berner Fachhochschule in Zusammenarbeit mit Travail.Suisse die Entwicklung einer Applikation, die für Betriebe und Arbeitnehmende zugänglich sein soll. Die online verfügbare Applikation soll durch einen Business Partner der Privatwirtschaft vertrieben werden.

Mit den zwei bisher erfolgten Messungen 2015 und 2016 ist ein Benchmark für die zukünftigen Vergleiche gelegt worden. So konnten signifikante Unterschiede zwischen Branchen, Regionen und Altersgruppen von Arbeitnehmenden für ein gepooltes Sample für die Jahre 2015 und 2016 ($n=2'800$) festgestellt werden. Allerdings hat sich auch gezeigt, dass bei zeitlichen Vergleichen die Stichprobengrösse von 1'400 für ein einzelnes Jahr zu knapp ist, um ein scharfes Bild der kleinen Veränderungen in der Bewertung von aggregierten Dimensionen darzustellen. Für die Befragung im Jahr 2017 stellt sich die Frage, ob entweder die Stichprobe erhöht wird, die Befragung mit einem Panelansatz fortgeführt wird oder ob der zeitliche Vergleich auf den Zeitraum von jeweils zwei Jahren beschränkt wird. Denkbar ist auch die Aufstockung der Stichprobe für weitere Regionen und Branchen, wie dies bereits für das Tessin erfolgt ist. Je nachdem wird sich auch die Frage nach einem geeigneten Gewichtungsmo- dell stellen. Bis ins Jahr 2018 soll ein Referenzrahmen für die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz geschaffen werden, innerhalb dessen sich Betriebe, Angestellte und Regionen miteinander vergleichen können und in dem zeitliche Veränderungen abgebildet werden. Der Grundstein dafür wurde mit der diesjährigen Erhebung gelegt.

6 Literaturverzeichnis

Fischer, Gabriel (2015): «Barometer Gute Arbeit». Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden. Bern: Travail Suisse

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

Holler, Markus 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

7 Anhang

7.1 Fragebogen

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

| | | | | |
|----|----------------------|--|---|---|
| 10 | Psychische Belastung | | Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, wo mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen? | Nie/Selten/Oft/Sehr häufig |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie XXX nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 11 | | | Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft? | Nie/Selten/Oft/Sehr häufig |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie sich am Ende eines Arbeitstages XXX emotional erschöpft fühlen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| | | | Entlastung | |
| 13 | | | Verfügen Sie über genügend freie Zeit pro Woche, um sich von der Arbeit zu erholen? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend freie Zeit pro Woche verfügen, um sich von der Arbeit zu erholen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 14 | | | Verfügen Sie über genügend Ferien und freie Tage, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend Ferien und freie Tage verfügen, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 15 | Gesundheitsförderung | | Reichen die Massnahmen, die Ihr Arbeitgeber für die Förderung ihrer Gesundheit anbietet? | Keine Massnahmen vorhanden/ Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit keine Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit XXX ausreichende Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 16 | Arbeitsplatz | | Entspricht die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen). | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen XXX entspricht (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen). Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 17 | | | Entsprechen die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen XXX entsprechen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| | | | Motivation | |
| | | | Sinn der Arbeit und Wertschätzung | |
| 18 | Gesells | | Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit ihrer Arbeit einen | Gar nicht/in |

| | | | | |
|----|---------------------------|--|--|---|
| | chaftliche Ebene | | wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? | geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Gemäss Ihrer Angabe haben Sie XXX den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 19 | Betriebliche Ebene | | Bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Gemäss Ihrer Angabe bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen XXX Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 20 | | | Werden Sie rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Gemäss Ihrer Angabe werden Sie XXX rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 21 | Individuelle Ebene | | Identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Gemäss Ihrer Angabe identifizieren Sie sich XXX mit Ihrer Arbeit. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| | | | Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | |
| 22 | Gestaltungsmöglichkeiten | | Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die Sie erledigen müssen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 23 | | | Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten haben. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 24 | Vereinbarkeit | | Können Sie ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit XXX mit Ihrem Privatleben vereinbaren können. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 25 | Entwicklungsmöglichkeiten | | Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie in Ihrem Unternehmen XXX Aufstiegschancen haben. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt |

| | | | |
|----|---------------|--|--|
| | | | nicht |
| 26 | | Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, dass der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| | | Sicherheit | |
| | | Perspektive | |
| 27 | Kurzfristig | Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 28 | | Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 29 | Mittelfristig | Was würden Sie sagen: Wenn Sie Ihre derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würden, wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, dass es für Sie XXX einfach wäre, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 30 | | Haben Sie Einfluss auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, dass Sie auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz XXX Einfluss haben. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 31 | Langfristig | Ganz allgemein gefragt: Könnten Sie sich vorstellen ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, Sie könnten sich XXX vorstellen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| | | Vertrauen und Zufriedenheit | |
| 32 | Vertrauen | Erleben sie Ihren Arbeitgeber als ehrlich und vertrauensvoll? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | Sie haben angegeben, dass Sie Ihren Arbeitgeber XXX als ehrlich und vertrauensvoll erleben. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 33 | | Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber fair behandelt? | Gar nicht/in |

| | | | | |
|-----------|---------------|--|---|--|
| | | | | geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie sich von Ihrem Arbeitgeber XXX fair behandelt fühlen. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 34 | Zufriedenheit | | Ganz allgemein gefragt: Sind Sie mit ihrer Arbeit zufrieden? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrer Arbeit XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 35 | | | Sind Sie mit Ihrem Karriereverlauf zufrieden? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrem Karriereverlauf XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |
| 36 | Einkommen | | Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken? | Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass |
| | | | Sie haben angegeben, dass Sie Ihr Einkommen für XXX angemessen halten, wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken. Wie stark belastet Sie das? | Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht |

7.2 Signifikante Gruppendifferenzen

Abbildung 28 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Wohnregion

| | 1.00 SAKE Region: Genferseeregion | 2.00 SAKE Region: Espace Mittelland | 3.00 SAKE Region: Nordwestschweiz | 4.00 SAKE Region: Zürich | 5.00 SAKE Region: Ostschweiz | 6.00 SAKE Region: Zentralschweiz | 7.00 SAKE Region: Tessin |
|--|--------------------------------------|---|---|-----------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|
| | (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) |
| Gesundheit Index Gesundheit | | | | | | | |
| Motivation Index Motivation | | | G | | | | |
| Sicherheit Index Sicherheit | | | AG | AG | AG | AG | |
| Belastung Belastung | | | | A | | | |
| Entlastung Entlastung | | | | | | | |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | | | | | | | |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | | | G | | | | |
| Perspektive Perspektive | | AG | AG | AG | AG | AG | |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | | | | | | | |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | | | | | | | E |
| Teilindex2 Präsentismus | | | | A | A | A | ABC |
| Teilindex3 Stress | | G | | G | | | |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | | A | | | | | |
| Teilindex5 Psychische Belastung | | | | AG | AG | AG | |
| Teilindex6 Erholungszeit | | A | | | | | |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | | | | | | | |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | | | | | | | |
| Teilindex9 Makroebene | D | | | | | D | |
| Teilindex10 Mesoebene | | | | | | | |
| Teilindex11 Mikroebene | | | G | | BG | | |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | | | | | | | |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | | G | G | G | G | G | |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | | | | | | | |
| Teilindex15 Kurzfristig | | AG | AG | AG | AG | AG | |
| Teilindex16 Mittelfristig | G | G | AG | AG | AG | AG | |
| Teilindex17 Langfristig | | | | | | | |
| Teilindex18 Vertrauen | | | | | | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | | | | | G | | |
| Teilindex20 Einkommen | | A | | A | | | |
| index_1_1 Ungünstige Körperhaltung | | | | | | | BCDEF |
| index_2_2 Körperlich schwere Arbeit | | | | | | | |
| index_3_3 Arbeiten wenn krank | | | | A | A | A | ABC |
| index_4_4 Termindruck | | G | | | | | |
| index_5_5 Unterbrechung der Arbeit | | G | | | | | |
| index_6_6 Stress | | G | | G | G | G | |
| index_7_7 Überstunden | | | | | | | |
| index_8_8 Erreichbarkeit | | G | | G | | G | |
| index_9_9 Überlange Arbeitstage | | A | | | | | |
| index_10_10 Gefühle zeigen | | | | | | | |
| index_11_11 Emotionale Erschöpfung | | AG | | G | AG | AG | |
| index2_2_13 Freie Zeit für Erholung | | G | | G | | G | |
| index2_3_14 Ferien | | A | A | A | | | |
| index2_4_15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | | | | | | | |
| index2_5_16 Ausstattung Arbeitsplatz | | | | | | | |
| index2_6_17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | | | | | | | |
| index3_1_18 Beitrag für Gesellschaft | D | | | | | D | |
| index3_2_19 Wertschätzung Vorgesetzter | G | | | | | | |
| index3_3_20 Informationen über Unternehmen | | | | | | G | |
| index3_4_21 Identifikation | | | G | | BG | | |
| index4_1_22 Einfluss auf Arbeitsmenge | BG | | | | | | |
| index4_2_23 Einfluss auf Arbeitszeiten | | | | | | | |
| index4_3_24 Vereinbaren mit Familienleben | | G | G | G | G | G | |
| index4_4_25 Aufstiegschancen | | | | | | | |
| index4_5_26 Förderung Weiterbildung | | | | | | | |
| index5_1_27 Sorgen um Arbeitsplatz | | AG | AG | AG | AG | AG | |
| index5_2_28 Zunahme der Arbeitsbelastung | | A | A | A | A | | |
| index5_3_29 Finden vergleichbarer Job | G | G | G | AG | AG | AG | |
| index5_4_30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | | | | G | G | | |
| index5_5_31 Pensionsalter | | | | | | | |
| index6_1_32 Arbeitgeber ehrlich | | | | | | A | A |
| index6_2_33 Arbeitgeber fair | | | | | | | |
| index6_3_34 Zufriedenheit Arbeit | | | | | | | |
| index6_4_35 Zufriedenheit Karriere | G | G | G | G | G | | |
| index6_5_36 Einkommen angemessen | | A | | A | | | |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 29 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Unternehmensgrösse

| | 1.00 1-9 Mitarbeiter | 2.00 10-49 Mitarbeiter | 3.00 50-249 Mitarbeiter | 4.00 250+ Mitarbeiter |
|---|----------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | (A) | (B) | (C) | (D) |
| Gesundheit Index Gesundheit | B C | | | |
| Motivation Index Motivation | B C D | | | |
| Sicherheit Index Sicherheit | D | | | |
| Belastung Belastung | B | | | |
| Entlastung Entlastung | B C | | | |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | B D | | | |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | B C D | | | |
| Perspektive Perspektive | D | | | |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | D | | | |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | | | | A B C |
| Teilindex2 Präsentismus | | | | |
| Teilindex3 Stress | B D | | | |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | B D | | | |
| Teilindex5 Psychische Belastung | B C D | | | |
| Teilindex6 Erholungszeit | | | | |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | B | | | B |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | B C D | | | |
| Teilindex9 Makroebene | | | | |
| Teilindex10 Mesoebene | B D | | | |
| Teilindex11 Mikroebene | D | | | |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | B C D | | | |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | D | | | |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | | | | B C |
| Teilindex15 Kurzfristig | | | | |
| Teilindex16 Mittelfristig | C D | D | D | |
| Teilindex17 Langfristig | | | | |
| Teilindex18 Vertrauen | C D | | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | | | | |
| Teilindex20 Einkommen | | | | |
| index_1 1 Ungünstige Körperhaltung | | | | |
| index_2 2 Körperlich schwere Arbeit | | | | A B C |
| index_3 3 Arbeiten wenn krank | | | | |
| index_4 4 Termindruck | B D | | | |
| index_5 5 Unterbrechung der Arbeit | | | | |
| index_6 6 Stress | B D | | | |
| index_7 7 Überstunden | B C D | | | |
| index_8 8 Erreichbarkeit | | | | B |
| index_9 9 Überlange Arbeitstage | B C D | | | |
| index_10 10 Gefühle zeigen | B | | | |
| index_11 11 Emotionale Erschöpfung | C D | | | |
| index2_2 13 Freie Zeit für Erholung | C D | | | |
| index2_3 14 Ferien | | | B | B |
| index2_4 15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | B | | | B |
| index2_5 16 Ausstattung Arbeitsplatz | C | | | |
| index2_6 17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | B C D | | | |
| index3_1 18 Beitrag für Gesellschaft | | | | |
| index3_2 19 Wertschätzung Vorgesetzter | | | | |
| index3_3 20 Informationen über Unternehmen | B D | | | |
| index3_4 21 Identifikation | D | | | |
| index4_1 22 Einfluss auf Arbeitsmenge | B C D | | | |
| index4_2 23 Einfluss auf Arbeitszeiten | C | | | C |
| index4_3 24 Vereinbaren mit Familienleben | D | | | |
| index4_4 25 Aufstiegschancen | | | | B C |
| index4_5 26 Förderung Weiterbildung | | | | B |
| index5_1 27 Sorgen um Arbeitsplatz | | | | |
| index5_2 28 Zunahme der Arbeitsbelastung | C D | D | | |
| index5_3 29 Finden vergleichbarer Job | | | | |
| index5_4 30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | B C D | D | | |
| index5_5 31 Pensionsalter | | | | |
| index6_1 32 Arbeitgeber ehrlich | B C D | | | |
| index6_2 33 Arbeitgeber fair | D | | | |
| index6_3 34 Zufriedenheit Arbeit | | | | |
| index6_4 35 Zufriedenheit Karriere | | | | |
| index6_5 36 Einkommen angemessen | | | | |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 30 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Branche

| | 1 Land- und Forstwirtschaft (A) | 2 Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren / Energie & Wasserversorgung (B) | 3 Baugewerbe (C) | 4 Detailhandel (D) | 5 Grosshandel & Reparatur von KFZ (E) | 6 Verkehr und Lagerei (F) | 7 Gastgewerbe & Beherbergung (G) | 8 Information und Kommunikation (H) | 9 Finanz- & Versicherungswesen (I) | 10 Freiberufliche, wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (J) | 11 Öffentliche Verwaltung (K) | 12 Erziehung und Unterricht (L) | 13 Gesundheits- & Sozialwesen (M) | 14 Sonstige Dienstleistungen (N) |
|---|---------------------------------|---|------------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Gesundheit Index | | | | | | | | | | M | M | | | M |
| Gesundheit | | | | | | | | | | | | | | |
| Motivation Index Motivation | | | | | | | | | | BDEGI | | BDEGI | | E |
| Sicherheit Index Sicherheit | | | | | | | D | | | BDE | | BDEI | | D |
| Belastung Belastung | | | | | | M | | M | M | | M | | | M |
| Entlastung Entlastung | | | | | | | | | | E | | | | |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | | | | | | | | | | I | | BCDEGHJK | BDEIK | |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | | | | | | | G | | | BDEFGM | G | G | | G |
| Perspektive Perspektive | | | | | | | | | | D | | D | | |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | | | | | | | DE | | ABCDEGMN | DE | | BDE | | D |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | | ADM | AD | | ADM | | ABCDEGMN | ABCDEFGM | ABCDEGMN | ABCDEGMN | ABDGMN | ADGM | | ADM |
| Teilindex2 Präsenismus | | | | | | | LM | | | | | | | |
| Teilindex3 Stress | | | | | BHM | BH | | | | | | | | |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | | AL | | | A | | | | | | AL | | | AL |
| Teilindex5 Psychische Belastung | | | | | | | | | | | | | | LM |
| Teilindex6 Erholungszeit | | | | | | | | | | | A | ACE | | |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | | | | | | | | | | | | | | |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | | | | | | | | | | BDFM | | M | | M |
| Teilindex9 Makroebene | | | | | | | | | | | | BCDEGHJK | BCDEGHJK | |
| Teilindex10 Mesoebene | | | | | | | | | | BE | | KN | KN | |
| Teilindex11 Mikroebene | | | | | | | | | | | | BE | | |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | E F | EFM | | | | | DEFM | | | BCDEFGIK | | IK | I | DEFM |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | | | G | | | | G | | | G | G | G | | G |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | | | | | | | | | | | | | | |
| Teilindex15 Kurzfristig | | | | | | | | | | | D | D | BD | |
| Teilindex16 Mittelfristig | | | FIK | | | | | | | | | | | |
| Teilindex17 Langfristig | | | | | | | | | | | | | | |
| Teilindex18 Vertrauen | | | | | | | | | | | | B | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | | | | | | | | | | | | DE | | |
| Teilindex20 Einkommen | | | AD | | | | ADM | | AD | ADM | ADM | ADM | | AD |
| index_1 1 Ungünstige Körperhaltung | | M | | | | | ADGM | ADGM | ADGM | ADGM | ADM | DM | | M |
| index_2 2 Körperlich schwere Arbeit | ADG | A | | | ADG | | ABCDEGMN | ABCDEFGM | ABCDEGMN | ABCDEGMN | ABDGMN | ADGM | | ADG |
| index_3 3 Arbeiten wenn krank | | | | | | | LM | | | | | | | |
| index_4 4 Termindruck | | | | BCEHIJM | C | BC | | | | | | | | |
| index_5 5 Unterbrechung der Arbeit | | | | | BHM | BM | | | | | | | | BM |
| index_6 6 Stress | | | | | | | | | | | | | | |
| index_7 7 Überstunden | | | | | | | | | | | | | | |
| index_8 8 Erreichbarkeit | AGHJLMN | | | | | | | AHL | | AHLMN | | | | AL |
| index_9 9 Überlange Arbeitstage | | | | | | | | | | | | | | |
| index_10 10 Gefühle zeigen | | | | | | | | | | | | | | |
| index_11 11 Emotionale Erschöpfung | | | | | | | | | | | | | | M |
| index_2_13 Freie Zeit für Erholung | | | | | | | | | | | ACE | ABCEGHJK | | |
| index_2_14 Ferien | | | | | | | | | | | | | | |
| index_2_4 15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | | | | | | | | | | | | | | |
| index_2_5 16 Ausstattung Arbeitsplatz | | M | | | | | | M | M | M | M | | | M |
| index_2_6 17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | | | | | | | | | BDFIM | | | | | |
| index_3_1 18 Beitrag für Gesellschaft | | | | | | I | | | | | | BCDEGHJK | BCDEGHJK | |
| index_3_2 19 Wertschätzung Vorgesetzter | | | | | | | | | | | | B | | |
| index_3_3 20 Informationen über Unternehmen | | | | | | | | | | BE | | | | |
| index_3_4 21 Identifikation | | | | | | | | I | | | | IK | I | I |
| index_4_1 22 Einfluss auf Arbeitsmenge | | | | | | | | | | BCDEFIKLM | | | | FKM |
| index_4_2 23 Einfluss auf Arbeitszeiten | E | DEM | | | | | DEFGLM | DEM | DEFGLM | DEFGLM | DEFGLM | | | DEM |
| index_4_3 24 Vereinbaren mit Familienleben | | | G | | | | G | | G | G | G | G | | G |
| index_4_4 25 Aufstiegschancen | | | | | | | | | | | | | | |
| index_4_5 26 Förderung Weiterbildung | | | | | | | | | | | BG | BDEGHN | | |
| index_5_1 27 Sorgen um Arbeitsplatz | | | | | | | | | | | D | D | BD | |
| index_5_2 28 Zunahme der Arbeitsbelastung | | | | | | | | | | | | | | |
| index_5_3 29 Finden vergleichbarer Job | | | DFHKN | | | FN | | | FN | | | BDFHIKN | DFKN | |
| index_5_4 30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | BCDEFGHIKLMN | K | | | | | K | | | BDEFIKLM | | | | K |
| index_5_5 31 Pensionsalter | | | | | | | | | | | | | | |
| index_6_1 32 Arbeitgeber ehlich | | | | | | | | | | BEI | | B | | B |
| index_6_2 33 Arbeitgeber fair | | | | | | | | | | BE | | BE | | |
| index_6_3 34 Zufriedenheit Arbeit | | | | | | | | | | | | EI | I | |
| index_6_4 35 Zufriedenheit Karriere | | | | | | | | | | D | | D | | |
| index_6_5 36 Einkommen angemessen | | | AD | | | | ADM | | AD | ADM | ADM | ADM | | AD |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
 Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 31 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Beschäftigungsgrad

| | 1 Ich bin nicht erwerbstätig | 2 Weniger als 20% | 3 20% bis 49% | 4 50% bis 69% | 5 70% bis 89% | 6 90% und mehr |
|--|---------------------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| | (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) |
| Gesundheit Index Gesundheit | . | . | F | | | |
| Motivation Index Motivation | . | . | | | | |
| Sicherheit Index Sicherheit | . | . | | | | |
| Belastung Belastung | . | . | | | | |
| Entlastung Entlastung | . | . | F | F | | |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | . | . | | | | |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | . | . | | | | |
| Perspektive Perspektive | . | . | | | | |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | . | . | | | | |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | . | . | | | | C |
| Teilindex2 Präsentismus | . | . | | | | |
| Teilindex3 Stress | . | . | D E F | F | | |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | . | . | E F | F | | |
| Teilindex5 Psychische Belastung | . | . | | | | |
| Teilindex6 Erholungszeit | . | . | E F | E F | F | |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | . | . | | | | |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | . | . | | | | |
| Teilindex9 Makroebene | . | . | | | | |
| Teilindex10 Mesoebene | . | . | | | | |
| Teilindex11 Mikroebene | . | . | | | | |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | . | . | | | | |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | . | . | F | F | | |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | . | . | | | | E |
| Teilindex15 Kurzfristig | . | . | | | | |
| Teilindex16 Mittelfristig | . | . | | | | |
| Teilindex17 Langfristig | . | . | | E | | |
| Teilindex18 Vertrauen | . | . | | | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | . | . | | | | |
| Teilindex20 Einkommen | . | . | | | | |
| index_1 1 Ungünstige Körperhaltung | . | . | | | | C |
| index_2 2 Körperlich schwere Arbeit | . | . | | | | C |
| index_3 3 Arbeiten wenn krank | . | . | | | | |
| index_4 4 Termindruck | . | . | D E F | | | |
| index_5 5 Unterbrechung der Arbeit | . | . | D E F | F | | |
| index_6 6 Stress | . | . | E F | | | |
| index_7 7 Überstunden | . | . | D E F | F | | |
| index_8 8 Erreichbarkeit | . | . | | | | |
| index_9 9 Überlange Arbeitstage | . | . | E F | E F | | |
| index_10 10 Gefühle zeigen | . | . | | | | |
| index_11 11 Emotionale Erschöpfung | . | . | E | | | |
| index_2_2 13 Freie Zeit für Erholung | . | . | E F | E F | F | |
| index_2_3 14 Ferien | . | . | F | F | | |
| index_2_4 15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | . | . | | | | |
| index_2_5 16 Ausstattung Arbeitsplatz | . | . | | | | |
| index_2_6 17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | . | . | | | | |
| index_3_1 18 Beitrag für Gesellschaft | . | . | | | | |
| index_3_2 19 Wertschätzung Vorgesetzter | . | . | | | | |
| index_3_3 20 Informationen über Unternehmen | . | . | | | | |
| index_3_4 21 Identifikation | . | . | | | | |
| index_4_1 22 Einfluss auf Arbeitsmenge | . | . | | | | E |
| index_4_2 23 Einfluss auf Arbeitszeiten | . | . | | | | |
| index_4_3 24 Vereinbaren mit Familienleben | . | . | F | F | | |
| index_4_4 25 Aufstiegschancen | . | . | | | | E |
| index_4_5 26 Förderung Weiterbildung | . | . | | | | |
| index_5_1 27 Sorgen um Arbeitsplatz | . | . | | | | |
| index_5_2 28 Zunahme der Arbeitsbelastung | . | . | E F | F | | |
| index_5_3 29 Finden vergleichbarer Job | . | . | | | D | D |
| index_5_4 30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | . | . | | | | E |
| index_5_5 31 Pensionsalter | . | . | | E | | |
| index_6_1 32 Arbeitgeber ehrlich | . | . | | | | |
| index_6_2 33 Arbeitgeber fair | . | . | | | | |
| index_6_3 34 Zufriedenheit Arbeit | . | . | | | | |
| index_6_4 35 Zufriedenheit Karriere | . | . | | | | |
| index_6_5 36 Einkommen angemessen | . | . | | | | |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 32 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Einkommensklassen (nur VZ-Erwerbstätige)

| | 1.00 < 26000 CHF / Jahr | 2.00 26000 - 52000 CHF / Jahr | 3.00 52001 - 78000 CHF / Jahr | 4.00 78001 - 104000 CHF / Jahr | 5.00 > 104000 CHF / Jahr |
|---|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| | (A) | (B) | (C) | (D) | (E) |
| Gesundheit Index Gesundheit | B | | | B | B C |
| Motivation Index Motivation | | | | B C | A B C |
| Sicherheit Index Sicherheit | | | | B C | B C D |
| Belastung Belastung | B | | | B | B |
| Entlastung Entlastung | | | | | B C |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | | | | C | A B C D |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | | | | B C | B C |
| Perspektive Perspektive | | | | | B C |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | | | | B C | A B C D |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | | | AB | A B C | A B C D |
| Teilindex2 Präsentismus | | | | | |
| Teilindex3 Stress | | | | | |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | B C D E | | E | E | |
| Teilindex5 Psychische Belastung | | | | | |
| Teilindex6 Erholungszeit | | | B | A B | A B |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | B C D | | | | |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | | | | | B C D |
| Teilindex9 Makroebene | | | | | B C |
| Teilindex10 Mesoebene | | | | | C |
| Teilindex11 Mikroebene | | | | C | A B C |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | | | | C | A B C D |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | | | | B | B |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | B C | | | | |
| Teilindex15 Kurzfristig | | | | | |
| Teilindex16 Mittelfristig | B C D | | | | |
| Teilindex17 Langfristig | | | | A B C | A B C |
| Teilindex18 Vertrauen | | | | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | | | | C | B C |
| Teilindex20 Einkommen | | | B | A B C | A B C D |
| index_1 1 Ungünstige Körperhaltung | | | | B | A B C D |
| index_2 2 Körperlich schwere Arbeit | | | AB | A B C | A B C D |
| index_3 3 Arbeiten wenn krank | | | | | |
| index_4 4 Termindruck | | | | | |
| index_5 5 Unterbrechung der Arbeit | E | | | | |
| index_6 6 Stress | | | | | |
| index_7 7 Überstunden | C E | | | | |
| index_8 8 Erreichbarkeit | E | E | E | E | |
| index_9 9 Überlange Arbeitstage | B C D E | | E | | |
| index_10 10 Gefühle zeigen | | | | | |
| index_11 11 Emotionale Erschöpfung | | | | | |
| index2_2 13 Freie Zeit für Erholung | | | | B | A B |
| index2_3 14 Ferien | | | B | B | B |
| index2_4 15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | B C D | | | | |
| index2_5 16 Ausstattung Arbeitsplatz | | | | | B C |
| index2_6 17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | C | | | | C D |
| index3_1 18 Beitrag für Gesellschaft | | | | | B C |
| index3_2 19 Wertschätzung Vorgesetzter | | | | | |
| index3_3 20 Informationen über Unternehmen | C | | | | B C D |
| index3_4 21 Identifikation | | | | C | A B C |
| index4_1 22 Einfluss auf Arbeitsmenge | | | | | C |
| index4_2 23 Einfluss auf Arbeitszeiten | | | | B C | A B C D |
| index4_3 24 Vereinbaren mit Familienleben | | | | B | B |
| index4_4 25 Aufstiegschancen | | | | | |
| index4_5 26 Förderung Weiterbildung | B C | | | C | C |
| index5_1 27 Sorgen um Arbeitsplatz | | | | | |
| index5_2 28 Zunahme der Arbeitsbelastung | | | | | |
| index5_3 29 Finden vergleichbarer Job | B C D E | | | | |
| index5_4 30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | C | | | | B C D |
| index5_5 31 Pensionsalter | | | | A B C | A B C |
| index6_1 32 Arbeitgeber ehrlich | | | | | |
| index6_2 33 Arbeitgeber fair | | | | | |
| index6_3 34 Zufriedenheit Arbeit | | | | | C |
| index6_4 35 Zufriedenheit Karriere | B | | | B C | B C |
| index6_5 36 Einkommen angemessen | | | B | A B C | A B C D |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 33 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Betriebszugehörigkeitsdauer

| | 1 Weniger als 2 Jahre | 2 2 bis 5 Jahre | 3 6 bis 10 Jahre | 4 11 bis 15 Jahre | 5 16 bis 20 Jahre | 6 Mehr als 20 Jahre |
|---|-----------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| | (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) |
| Gesundheit Index Gesundheit | | | | | | |
| Motivation Index Motivation | | | | | | AB |
| Sicherheit Index Sicherheit | | | | | | |
| Belastung Belastung | | | | | | |
| Entlastung Entlastung | | | | | | |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | | | A | | A | AB |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | | | | | | |
| Perspektive Perspektive | | | | | | |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | | | | | | |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | | | | | | |
| Teilindex2 Präsentismus | | | | | | |
| Teilindex3 Stress | | | | | | |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | B C D E F | | | | | |
| Teilindex5 Psychische Belastung | | | | | | |
| Teilindex6 Erholungszeit | | | | | | A |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | | | | | | |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | | | | | | |
| Teilindex9 Makroebene | | | | | | AB D |
| Teilindex10 Mesoebene | | | | | | |
| Teilindex11 Mikroebene | | | A | A | AB | AB |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | | | | | | |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | | | | | | |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | | | | | | |
| Teilindex15 Kurzfristig | F | F | F | | | |
| Teilindex16 Mittelfristig | F | F | F | | | |
| Teilindex17 Langfristig | | | | AB | ABC | ABC |
| Teilindex18 Vertrauen | F | | | | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | | | | B | | AB |
| Teilindex20 Einkommen | | | | | | |
| index_1 1 Ungünstige Körperhaltung | | | | | | |
| index_2 2 Körperlich schwere Arbeit | F | | | | | |
| index_3 3 Arbeiten wenn krank | | | | | | |
| index_4 4 Termindruck | | | | | | |
| index_5 5 Unterbrechung der Arbeit | | | | | | |
| index_6 6 Stress | | | | | | |
| index_7 7 Überstunden | | | | | | |
| index_8 8 Erreichbarkeit | B C D E F | | | | | |
| index_9 9 Überlange Arbeitstage | B C D E F | | | | | |
| index_10 10 Gefühle zeigen | | | | | | |
| index_11 11 Emotionale Erschöpfung | | | | | | |
| index2_2 13 Freie Zeit für Erholung | | | | | | |
| index2_3 14 Ferien | | | | | | AB |
| index2_4 15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | | | | | | |
| index2_5 16 Ausstattung Arbeitsplatz | | | | | | |
| index2_6 17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | | | | | | |
| index3_1 18 Beitrag für Gesellschaft | | | | | | AB D |
| index3_2 19 Wertschätzung Vorgesetzter | | | | | | |
| index3_3 20 Informationen über Unternehmen | | | | | | |
| index3_4 21 Identifikation | | | A | A | AB | AB |
| index4_1 22 Einfluss auf Arbeitsmenge | | | | | | |
| index4_2 23 Einfluss auf Arbeitszeiten | | | | | | |
| index4_3 24 Vereinbaren mit Familienleben | | | | | | |
| index4_4 25 Aufstiegschancen | | | | | | |
| index4_5 26 Förderung Weiterbildung | | | | | | |
| index5_1 27 Sorgen um Arbeitsplatz | F | F | F | | | |
| index5_2 28 Zunahme der Arbeitsbelastung | | | | | | |
| index5_3 29 Finden vergleichbarer Job | C D E F | C D E F | F | | | |
| index5_4 30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | | | | | | |
| index5_5 31 Pensionsalter | | | | AB | ABC | ABC |
| index6_1 32 Arbeitgeber ehrlich | | | | | | |
| index6_2 33 Arbeitgeber fair | | | | | | |
| index6_3 34 Zufriedenheit Arbeit | | | | B | | B |
| index6_4 35 Zufriedenheit Karriere | | | | | | AB |
| index6_5 36 Einkommen angemessen | | | | | | |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Abbildung 34 : Vergleich der Indexwerte (Mittelwerte) nach Altersgruppe

| | 1.00 16-29 Jahre | 2.00 30-45 Jahre | 3.00 46-64 Jahre |
|---|------------------|------------------|------------------|
| | (A) | (B) | (C) |
| Gesundheit Index Gesundheit | | | B |
| Motivation Index Motivation | | | AB |
| Sicherheit Index Sicherheit | | | AB |
| Belastung Belastung | B | | |
| Entlastung Entlastung | | | B |
| Sinn Sinn der Arbeit und Wertschätzung | | A | AB |
| Gestaltbarkeit Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten | | | B |
| Perspektive Perspektive | | | B |
| Vertrauen Vertrauen und Zufriedenheit | | | AB |
| Teilindex1 Körperliche Belastung | | | |
| Teilindex2 Präsentismus | | | |
| Teilindex3 Stress | | | AB |
| Teilindex4 Zeitliche Belastung | B C | | |
| Teilindex5 Psychische Belastung | | | B |
| Teilindex6 Erholungszeit | | | AB |
| Teilindex7 Gesundheitsförderung | | | |
| Teilindex8 Arbeitsplatz | | | |
| Teilindex9 Makroebene | | A | AB |
| Teilindex10 Mesoebene | | | AB |
| Teilindex11 Mikroebene | | A | AB |
| Teilindex12 Gestaltungsmöglichkeiten | | | AB |
| Teilindex13 Vereinbarkeit | | | B |
| Teilindex14 Entwicklungsmöglichkeiten | B C | | |
| Teilindex15 Kurzfristig | B C | | |
| Teilindex16 Mittelfristig | B C | | |
| Teilindex17 Langfristig | | A | AB |
| Teilindex18 Vertrauen | | | |
| Teilindex19 Zufriedenheit | | | AB |
| Teilindex20 Einkommen | | A | A |
| index_1 1 Ungünstige Körperhaltung | | | |
| index_2 2 Körperlich schwere Arbeit | C | C | |
| index_3 3 Arbeiten wenn krank | | | |
| index_4 4 Termindruck | | | |
| index_5 5 Unterbrechung der Arbeit | | | AB |
| index_6 6 Stress | | | AB |
| index_7 7 Überstunden | | | AB |
| index_8 8 Erreichbarkeit | B C | | |
| index_9 9 Überlange Arbeitstage | B C | | |
| index_10 10 Gefühle zeigen | B | | B |
| index_11 11 Emotionale Erschöpfung | | | B |
| index2_2 13 Freie Zeit für Erholung | | | AB |
| index2_3 14 Ferien | | | AB |
| index2_4 15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber | | | |
| index2_5 16 Ausstattung Arbeitsplatz | | | |
| index2_6 17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz | | | A |
| index3_1 18 Beitrag für Gesellschaft | | A | AB |
| index3_2 19 Wertschätzung Vorgesetzter | | | |
| index3_3 20 Informationen über Unternehmen | | | AB |
| index3_4 21 Identifikation | | A | AB |
| index4_1 22 Einfluss auf Arbeitsmenge | | | AB |
| index4_2 23 Einfluss auf Arbeitszeiten | | | B |
| index4_3 24 Vereinbaren mit Familienleben | | | B |
| index4_4 25 Aufstiegschancen | B | | |
| index4_5 26 Förderung Weiterbildung | B C | | |
| index5_1 27 Sorgen um Arbeitsplatz | B C | | |
| index5_2 28 Zunahme der Arbeitsbelastung | | | AB |
| index5_3 29 Finden vergleichbarer Job | B C | C | |
| index5_4 30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz | | | |
| index5_5 31 Pensionsalter | | A | AB |
| index6_1 32 Arbeitgeber ehrlich | | | |
| index6_2 33 Arbeitgeber fair | | | |
| index6_3 34 Zufriedenheit Arbeit | | A | AB |
| index6_4 35 Zufriedenheit Karriere | | | B |
| index6_5 36 Einkommen angemessen | | A | A |

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede auf dem 95%-Niveau in den Mittelwerten sind mit Buchstaben gekennzeichnet. Die Kategorie mit dem kleineren Mittelwert erscheint in der Spalte der Kategorie mit dem grösseren Mittelwert.
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

7.3 Häufigkeitstabellen für ausgewählte Fragen

7.3.1 Jahresvergleich

Tabelle 3 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 4 bis 6 differenziert nach Befragungswelle

| Item 4 (Teilfrage A): Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen? | | | | | | | |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 88 | 445 | 607 | 257 | 3 | 1'400 |
| | in % | 6.3% | 31.8% | 43.4% | 18.4% | 0.2% | 100% |
| 2016 | N | 95 | 513 | 518 | 261 | 13 | 1'400 |
| | in % | 6.8% | 36.6% | 37.0% | 18.6% | 0.9% | 100% |
| Total | N | 183 | 958 | 1'125 | 518 | 16 | 2'800 |
| | in % | 6.5% | 34.2% | 40.2% | 18.5% | 0.6% | 100% |
| Item 4 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 1 | 41 | 244 | 156 | 3 | 445 |
| | in % | 0.2% | 9.2% | 54.8% | 35.1% | 0.7% | 100% |
| oft | N | 20 | 202 | 309 | 75 | 1 | 607 |
| | in % | 3.3% | 33.3% | 50.9% | 12.4% | 0.2% | 100% |
| sehr häufig | N | 44 | 99 | 84 | 29 | 1 | 257 |
| | in % | 17.1% | 38.5% | 32.7% | 11.3% | 0.4% | 100% |
| Total (2015) | N | 65 | 342 | 637 | 260 | 5 | 1'309 |
| | in % | 5.0% | 26.1% | 48.7% | 19.9% | 0.4% | 100% |
| selten | N | 4 | 47 | 272 | 188 | 2 | 513 |
| | in % | 0.8% | 9.2% | 53.0% | 36.6% | 0.4% | 93% |
| oft | N | 16 | 158 | 284 | 58 | 2 | 518 |
| | in % | 3.1% | 30.5% | 54.8% | 11.2% | 0.4% | 100% |
| sehr häufig | N | 52 | 95 | 87 | 27 | 0 | 261 |
| | in % | 19.9% | 36.4% | 33.3% | 10.3% | 0.0% | 100% |
| Total (2016) | N | 72 | 300 | 643 | 273 | 4 | 1'292 |
| | in % | 5.6% | 23.2% | 49.8% | 21.1% | 0.3% | 100% |
| Item 5 (Teilfrage A): Wie häufig müssen Sie ihre Arbeit wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen? | | | | | | | |
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 112 | 469 | 529 | 278 | 12 | 1'400 |
| | in % | 8.0% | 33.5% | 37.8% | 19.9% | 0.9% | 50% |
| 2016 | N | 117 | 508 | 527 | 237 | 11 | 1'400 |
| | in % | 8.4% | 36.3% | 37.6% | 16.9% | 0.8% | 100% |
| Total | N | 229 | 977 | 1'056 | 515 | 23 | 2'800 |
| | in % | 8.2% | 34.9% | 37.7% | 18.4% | 0.8% | 100% |
| Item 5 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 1 | 30 | 234 | 203 | 1 | 469 |
| | in % | 0.2% | 6.4% | 49.9% | 43.3% | 0.2% | 100% |
| oft | N | 14 | 141 | 268 | 102 | 4 | 529 |
| | in % | 2.6% | 26.7% | 50.7% | 19.3% | 0.8% | 100% |
| sehr häufig | N | 40 | 100 | 99 | 39 | 0 | 278 |
| | in % | 14.4% | 36.0% | 35.6% | 14.0% | 0.0% | 100% |
| Total (2015) | N | 55 | 271 | 601 | 344 | 5 | 1'276 |
| | in % | 4.3% | 21.2% | 47.1% | 27.0% | 0.4% | 100% |
| selten | N | 2 | 35 | 238 | 230 | 3 | 508 |
| | in % | 0.4% | 6.9% | 46.9% | 45.3% | 0.6% | 100% |
| oft | N | 19 | 137 | 271 | 95 | 5 | 527 |
| | in % | 3.6% | 26.0% | 51.4% | 18.0% | 0.9% | 100% |
| sehr häufig | N | 46 | 67 | 87 | 36 | 1 | 237 |
| | in % | 19.4% | 28.3% | 36.7% | 15.2% | 0.4% | 100% |
| Total (2016) | N | 67 | 239 | 596 | 361 | 9 | 1'272 |
| | in % | 5.3% | 18.8% | 46.9% | 28.4% | 0.7% | 100% |
| Item 6 (Teilfrage A): Wie häufig fühlen Sie sich durch ihre Arbeit gestresst? | | | | | | | |
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 82 | 744 | 451 | 115 | 8 | 1'400 |
| | in % | 5.9% | 53.1% | 32.2% | 8.2% | 0.6% | 350% |
| 2016 | N | 96 | 764 | 413 | 116 | 11 | 1'400 |
| | in % | 6.9% | 54.6% | 29.5% | 8.3% | 0.8% | 231% |
| Total | N | 178 | 1'508 | 864 | 231 | 19 | 2'800 |
| | in % | 6.4% | 53.9% | 30.9% | 8.3% | 0.7% | 100% |
| Item 6 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 3 | 48 | 514 | 176 | 3 | 744 |
| | in % | 0.4% | 6.5% | 69.1% | 23.7% | 0.4% | 100% |
| oft | N | 36 | 253 | 152 | 6 | 4 | 451 |
| | in % | 8.0% | 56.1% | 33.7% | 1.3% | 0.9% | 100% |
| sehr häufig | N | 54 | 48 | 9 | 4 | 0 | 115 |
| | in % | 47.0% | 41.7% | 7.8% | 3.5% | 0.0% | 100% |
| Total (2015) | N | 93 | 349 | 675 | 186 | 7 | 1'310 |
| | in % | 7.1% | 26.6% | 51.5% | 14.2% | 0.5% | 100% |
| selten | N | 4 | 68 | 518 | 172 | 2 | 764 |
| | in % | 0.5% | 8.9% | 67.8% | 22.5% | 0.3% | 100% |
| oft | N | 25 | 228 | 149 | 8 | 3 | 413 |
| | in % | 6.1% | 55.2% | 36.1% | 1.9% | 0.7% | 100% |
| sehr häufig | N | 55 | 47 | 12 | 1 | 1 | 116 |
| | in % | 47.4% | 40.5% | 10.3% | 0.9% | 0.9% | 100% |
| Total (2016) | N | 84 | 343 | 679 | 181 | 6 | 1'293 |
| | in % | 6.5% | 26.5% | 52.5% | 14.0% | 0.5% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Tabelle 4 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 22, 23, 25 und 26 differenziert nach Befragungswelle

| Item 22 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen? | | | | | | | |
|---|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 290 | 533 | 395 | 159 | 23 | 1'400 |
| | in % | 20.7% | 38.1% | 28.2% | 11.4% | 1.6% | 100% |
| 2016 | N | 295 | 551 | 366 | 157 | 31 | 1'400 |
| | in % | 21.1% | 39.4% | 26.1% | 11.2% | 2.2% | 100% |
| Total | N | 585 | 1'084 | 761 | 316 | 54 | 2'800 |
| | in % | 20.9% | 38.7% | 27.2% | 11.3% | 1.9% | 100% |
| Item 22 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 31 | 60 | 108 | 86 | 5 | 290 |
| | in % | 10.7% | 20.7% | 37.2% | 29.7% | 1.7% | 100% |
| in geringem Mass | N | 14 | 113 | 290 | 109 | 7 | 533 |
| | in % | 2.6% | 21.2% | 54.4% | 20.5% | 1.3% | 100% |
| Total (2015) | N | 45 | 173 | 398 | 195 | 12 | 823 |
| | in % | 5.5% | 21.0% | 48.4% | 23.7% | 1.5% | 100% |
| gar nicht | N | 34 | 59 | 98 | 96 | 8 | 295 |
| | in % | 11.5% | 20.0% | 33.2% | 32.5% | 2.7% | 100% |
| in geringem Mass | N | 11 | 116 | 295 | 125 | 4 | 551 |
| | in % | 2.0% | 21.1% | 53.5% | 22.7% | 0.7% | 100% |
| Total (2016) | N | 45 | 175 | 393 | 221 | 12 | 846 |
| | in % | 5.3% | 20.7% | 46.5% | 26.1% | 1.4% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 184 | 349 | 452 | 406 | 9 | 1'400 |
| | in % | 13.1% | 24.9% | 32.3% | 29.0% | 0.6% | 100% |
| 2016 | N | 237 | 397 | 389 | 366 | 11 | 1'400 |
| | in % | 16.9% | 28.4% | 27.8% | 26.1% | 0.8% | 100% |
| Total | N | 421 | 746 | 841 | 772 | 20 | 2'800 |
| | in % | 15.0% | 26.6% | 30.0% | 27.6% | 0.7% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 24 | 51 | 60 | 48 | 1 | 184 |
| | in % | 13.0% | 27.7% | 32.6% | 26.1% | 0.5% | 100% |
| in geringem Mass | N | 18 | 83 | 172 | 76 | 0 | 349 |
| | in % | 5.2% | 23.8% | 49.3% | 21.8% | 0.0% | 100% |
| Total (2015) | N | 42 | 134 | 232 | 124 | 1 | 533 |
| | in % | 7.9% | 25.1% | 43.5% | 23.3% | 0.2% | 100% |
| gar nicht | N | 35 | 50 | 73 | 76 | 3 | 237 |
| | in % | 14.8% | 21.1% | 30.8% | 32.1% | 1.3% | 100% |
| in geringem Mass | N | 16 | 70 | 205 | 104 | 2 | 397 |
| | in % | 4.0% | 17.6% | 51.6% | 26.2% | 0.5% | 100% |
| Total (2016) | N | 51 | 120 | 278 | 180 | 5 | 634 |
| | in % | 8.0% | 18.9% | 43.8% | 28.4% | 0.8% | 100% |
| Item 25 (Teilfrage A): Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 400 | 605 | 235 | 101 | 59 | 1'400 |
| | in % | 28.6% | 43.2% | 16.8% | 7.2% | 4.2% | 100% |
| 2016 | N | 432 | 610 | 220 | 85 | 53 | 1'400 |
| | in % | 30.9% | 43.6% | 15.7% | 6.1% | 3.8% | 100% |
| Total | N | 832 | 1'215 | 455 | 186 | 112 | 2'800 |
| | in % | 29.7% | 43.4% | 16.3% | 6.6% | 4.0% | 100% |
| Item 25 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 46 | 51 | 105 | 192 | 6 | 400 |
| | in % | 11.5% | 12.8% | 26.3% | 48.0% | 1.5% | 100% |
| in geringem Mass | N | 28 | 113 | 279 | 182 | 3 | 605 |
| | in % | 4.6% | 18.7% | 46.1% | 30.1% | 0.5% | 100% |
| Total (2015) | N | 74 | 164 | 384 | 374 | 9 | 1'005 |
| | in % | 7.4% | 16.3% | 38.2% | 37.2% | 0.9% | 100% |
| gar nicht | N | 53 | 54 | 113 | 211 | 1 | 432 |
| | in % | 12.3% | 12.5% | 26.2% | 48.8% | 0.2% | 100% |
| in geringem Mass | N | 43 | 118 | 259 | 182 | 8 | 610 |
| | in % | 7.0% | 19.3% | 42.5% | 29.8% | 1.3% | 100% |
| Total (2016) | N | 96 | 172 | 372 | 393 | 9 | 1'042 |
| | in % | 9.2% | 16.5% | 35.7% | 37.7% | 0.9% | 100% |
| Item 26 (Teilfrage A): Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 221 | 415 | 483 | 210 | 71 | 1'400 |
| | in % | 15.8% | 29.6% | 34.5% | 15.0% | 5.1% | 100% |
| 2016 | N | 226 | 430 | 457 | 216 | 71 | 1'400 |
| | in % | 16.1% | 30.7% | 32.6% | 15.4% | 5.1% | 100% |
| Total | N | 447 | 845 | 940 | 426 | 142 | 2'800 |
| | in % | 16.0% | 30.2% | 33.6% | 15.2% | 5.1% | 100% |
| Item 26 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 35 | 56 | 69 | 61 | 0 | 221 |
| | in % | 15.8% | 25.3% | 31.2% | 27.6% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 22 | 87 | 223 | 78 | 5 | 415 |
| | in % | 5.3% | 21.0% | 53.7% | 18.8% | 1.2% | 100% |
| Total (2015) | N | 57 | 143 | 292 | 139 | 5 | 636 |
| | in % | 9.0% | 22.5% | 45.9% | 21.9% | 0.8% | 100% |
| gar nicht | N | 48 | 48 | 60 | 63 | 7 | 226 |
| | in % | 21.2% | 21.2% | 26.5% | 27.9% | 3.1% | 100% |
| in geringem Mass | N | 27 | 88 | 225 | 85 | 5 | 430 |
| | in % | 6.3% | 20.5% | 52.3% | 19.8% | 1.2% | 100% |
| Total (2016) | N | 75 | 136 | 285 | 148 | 12 | 656 |
| | in % | 11.4% | 20.7% | 43.4% | 22.6% | 1.8% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

Tabelle 5 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 28, 29, 30 und 36 differenziert nach Befragungswelle

| Item 28 (Teilfrage A): Erwartet Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung? | | | | | | | |
|--|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 229 | 593 | 363 | 82 | 133 | 1'400 |
| | in % | 16.4% | 42.4% | 25.9% | 5.9% | 9.5% | 100% |
| 2016 | N | 242 | 584 | 354 | 80 | 140 | 1'400 |
| | in % | 17.3% | 41.7% | 25.3% | 5.7% | 10.0% | 100% |
| Total | N | 471 | 1'177 | 717 | 162 | 273 | 2'800 |
| | in % | 16.8% | 42.0% | 25.6% | 5.8% | 9.8% | 100% |
| Item 28 (Teilfrage B): Wenn dies in hohem oder sehr hohem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| in hohem Mass | N | 27 | 149 | 149 | 36 | 2 | 363 |
| | in % | 7.4% | 41.0% | 41.0% | 9.9% | 0.6% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 30 | 37 | 12 | 3 | 0 | 82 |
| | in % | 36.6% | 45.1% | 14.6% | 3.7% | 0.0% | 100% |
| Total (2015) | N | 57 | 186 | 161 | 39 | 2 | 445 |
| | in % | 12.8% | 41.8% | 36.2% | 8.8% | 0.4% | 100% |
| in hohem Mass | N | 34 | 145 | 134 | 38 | 3 | 354 |
| | in % | 9.6% | 41.0% | 37.9% | 10.7% | 0.8% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 28 | 32 | 12 | 8 | 0 | 80 |
| | in % | 35.0% | 40.0% | 15.0% | 10.0% | 0.0% | 100% |
| Total (2016) | N | 62 | 177 | 146 | 46 | 3 | 434 |
| | in % | 14.3% | 40.8% | 33.6% | 10.6% | 0.7% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage A): Wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden (bei Kündigung des jetzigen Jobs)? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 249 | 459 | 404 | 159 | 129 | 1'400 |
| | in % | 17.8% | 32.8% | 28.9% | 11.4% | 9.2% | 100% |
| 2016 | N | 291 | 398 | 373 | 189 | 149 | 1'400 |
| | in % | 20.8% | 28.4% | 26.6% | 13.5% | 10.6% | 100% |
| Total | N | 540 | 857 | 777 | 348 | 278 | 2'800 |
| | in % | 19.3% | 30.6% | 27.8% | 12.4% | 9.9% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 88 | 74 | 54 | 31 | 2 | 249 |
| | in % | 35.3% | 29.7% | 21.7% | 12.4% | 0.8% | 100% |
| in geringem Mass | N | 62 | 174 | 162 | 54 | 7 | 459 |
| | in % | 13.5% | 37.9% | 35.3% | 11.8% | 1.5% | 100% |
| Total (2015) | N | 150 | 248 | 216 | 85 | 9 | 708 |
| | in % | 21.2% | 35.0% | 30.5% | 12.0% | 1.3% | 100% |
| gar nicht | N | 121 | 82 | 46 | 37 | 5 | 291 |
| | in % | 41.6% | 28.2% | 15.8% | 12.7% | 1.7% | 100% |
| in geringem Mass | N | 58 | 175 | 125 | 38 | 2 | 398 |
| | in % | 14.6% | 44.0% | 31.4% | 9.5% | 0.5% | 100% |
| Total (2016) | N | 179 | 257 | 171 | 75 | 7 | 689 |
| | in % | 26.0% | 37.3% | 24.8% | 10.9% | 1.0% | 100% |
| Item 30 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 218 | 657 | 155 | 155 | 32 | 1'400 |
| | in % | 15.6% | 46.9% | 11.1% | 11.1% | 2.3% | 100% |
| 2016 | N | 238 | 677 | 140 | 140 | 39 | 1'400 |
| | in % | 17.0% | 48.4% | 10.0% | 10.0% | 2.8% | 100% |
| Total | N | 456 | 1'334 | 295 | 295 | 71 | 2'800 |
| | in % | 16.3% | 47.6% | 10.5% | 10.5% | 2.5% | 100% |
| Item 30 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 38 | 54 | 69 | 55 | 2 | 218 |
| | in % | 17.4% | 24.8% | 31.7% | 25.2% | 0.9% | 100% |
| in geringem Mass | N | 32 | 146 | 346 | 127 | 6 | 657 |
| | in % | 4.9% | 22.2% | 52.7% | 19.3% | 0.9% | 100% |
| Total (2015) | N | 70 | 200 | 415 | 182 | 8 | 875 |
| | in % | 8.0% | 22.9% | 47.4% | 20.8% | 0.9% | 100% |
| gar nicht | N | 42 | 50 | 67 | 72 | 7 | 238 |
| | in % | 17.6% | 21.0% | 28.2% | 30.3% | 2.9% | 100% |
| in geringem Mass | N | 21 | 168 | 347 | 129 | 12 | 677 |
| | in % | 3.1% | 24.8% | 51.3% | 19.1% | 1.8% | 100% |
| Total (2016) | N | 63 | 218 | 414 | 201 | 19 | 915 |
| | in % | 6.9% | 23.8% | 45.2% | 22.0% | 2.1% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage A): Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeit Leistung denken? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| 2015 | N | 131 | 434 | 615 | 177 | 43 | 1'400 |
| | in % | 9.4% | 31.0% | 43.9% | 12.6% | 3.1% | 100% |
| 2016 | N | 131 | 485 | 602 | 150 | 32 | 1'400 |
| | in % | 9.4% | 34.6% | 43.0% | 10.7% | 2.3% | 100% |
| Total | N | 262 | 919 | 1'217 | 327 | 75 | 2'800 |
| | in % | 9.4% | 32.8% | 43.5% | 11.7% | 2.7% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 76 | 37 | 14 | 3 | 1 | 131 |
| | in % | 58.0% | 28.2% | 10.7% | 2.3% | 0.8% | 100% |
| in geringem Mass | N | 31 | 187 | 197 | 13 | 6 | 434 |
| | in % | 7.1% | 43.1% | 45.4% | 3.0% | 1.4% | 100% |
| Total (2015) | N | 107 | 224 | 211 | 16 | 7 | 565 |
| | in % | 18.9% | 39.6% | 37.3% | 2.8% | 1.2% | 100% |
| gar nicht | N | 67 | 49 | 12 | 1 | 2 | 131 |
| | in % | 51.1% | 37.4% | 9.2% | 0.8% | 1.5% | 100% |
| in geringem Mass | N | 41 | 239 | 185 | 17 | 3 | 485 |
| | in % | 8.5% | 49.3% | 38.1% | 3.5% | 0.6% | 100% |
| Total (2016) | N | 108 | 288 | 197 | 18 | 5 | 616 |
| | in % | 17.5% | 46.8% | 32.0% | 2.9% | 0.8% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016)

7.3.2 Gruppenvergleich

Tabelle 6 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 3 und 11 für die Genferseeregion und die Restschweiz

| Item 3 (Teilfrage A): Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch dann arbeiten wenn Sie krank sind? | | | | | | | |
|--|------|-------|--------|-------|-------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 572 | 1'242 | 453 | 212 | 25 | 2'504 |
| | in % | 22.8% | 49.6% | 18.1% | 8.5% | 1.0% | 100% |
| Genferseeregion | N | 67 | 242 | 121 | 63 | 7 | 500 |
| | in % | 13.4% | 48.4% | 24.2% | 12.6% | 1.4% | 100% |
| Total | N | 639 | 1'484 | 574 | 275 | 32 | 3'004 |
| | in % | 21.3% | 49.4% | 19.1% | 9.2% | 1.1% | 100% |

| Item 3 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 21 | 194 | 674 | 338 | 15 | 1'242 |
| | in % | 1.7% | 15.6% | 54.3% | 27.2% | 1.2% | 100% |
| oft | N | 37 | 169 | 193 | 50 | 4 | 453 |
| | in % | 8.2% | 37.3% | 42.6% | 11.0% | 0.9% | 100% |
| sehr häufig | N | 46 | 54 | 78 | 34 | 0 | 212 |
| | in % | 21.7% | 25.5% | 36.8% | 16.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 104 | 417 | 945 | 422 | 19 | 1'907 |
| | in % | 5.5% | 21.9% | 49.6% | 22.1% | 1.0% | 100% |
| selten | N | 3 | 37 | 140 | 59 | 3 | 242 |
| | in % | 1.2% | 15.3% | 57.9% | 24.4% | 1.2% | 100% |
| oft | N | 11 | 43 | 48 | 15 | 4 | 121 |
| | in % | 9.1% | 35.5% | 39.7% | 12.4% | 3.3% | 100% |
| sehr häufig | N | 10 | 10 | 26 | 17 | 0 | 63 |
| | in % | 15.9% | 15.9% | 41.3% | 27.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Genferseeregion) | N | 24 | 90 | 214 | 91 | 7 | 426 |
| | in % | 5.6% | 21.1% | 50.2% | 21.4% | 1.6% | 100% |

| Item 11 (Teilfrage A): Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft? | | | | | | | |
|--|------|------|--------|-------|-------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 223 | 1'332 | 714 | 217 | 18 | 2'504 |
| | in % | 8.9% | 53.2% | 28.5% | 8.7% | 0.7% | 100% |
| Genferseeregion | N | 37 | 244 | 153 | 60 | 6 | 500 |
| | in % | 7.4% | 48.8% | 30.6% | 12.0% | 1.2% | 100% |
| Total | N | 260 | 1'576 | 867 | 277 | 24 | 3'004 |
| | in % | 8.7% | 52.5% | 28.9% | 9.2% | 0.8% | 100% |

| Item 11 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
|--|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 12 | 132 | 837 | 343 | 8 | 1332 |
| | in % | 0.9% | 9.9% | 62.8% | 25.8% | 0.6% | 100% |
| oft | N | 62 | 393 | 238 | 18 | 3 | 714 |
| | in % | 8.7% | 55.0% | 33.3% | 2.5% | 0.4% | 100% |
| sehr häufig | N | 101 | 93 | 20 | 1 | 2 | 217 |
| | in % | 46.5% | 42.9% | 9.2% | 0.5% | 0.9% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 175 | 618 | 1'095 | 362 | 13 | 2'263 |
| | in % | 7.7% | 27.3% | 48.4% | 16.0% | 0.6% | 100% |
| selten | N | 4 | 41 | 140 | 58 | 1 | 244 |
| | in % | 1.6% | 16.8% | 57.4% | 23.8% | 0.4% | 100% |
| oft | N | 16 | 87 | 49 | 1 | 0 | 153 |
| | in % | 10.5% | 56.9% | 32.0% | 0.7% | 0.0% | 100% |
| sehr häufig | N | 38 | 19 | 3 | 0 | 0 | 60 |
| | in % | 63.3% | 31.7% | 5.0% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Genferseeregion) | N | 58 | 147 | 192 | 59 | 1 | 457 |
| | in % | 12.7% | 32.2% | 42.0% | 12.9% | 0.2% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 7 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 27, 28, 29 und 36 für die Genferseeregion und die Restschweiz

| Item 27 (Teilfrage A): Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz? | | | | | | | |
|--|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 1'097 | 1'035 | 226 | 104 | 42 | 2'504 |
| | in % | 43.8% | 41.3% | 9.0% | 4.2% | 1.7% | 100% |
| Genferseeregion | N | 186 | 170 | 85 | 48 | 11 | 500 |
| | in % | 37.2% | 34.0% | 17.0% | 9.6% | 2.2% | 100% |
| Total | N | 1'283 | 1'205 | 311 | 152 | 53 | 3'004 |
| | in % | 42.7% | 40.1% | 10.4% | 5.1% | 1.8% | 100% |
| Item 27 (Teilfrage B): Wenn dies in hohem oder sehr hohem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| in hohem Mass | N | 53 | 132 | 36 | 1 | 4 | 226 |
| | in % | 23.5% | 58.4% | 15.9% | 0.4% | 1.8% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 75 | 21 | 5 | 3 | 0 | 104 |
| | in % | 72.1% | 20.2% | 4.8% | 2.9% | 0.0% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 128 | 153 | 41 | 4 | 4 | 330 |
| | in % | 38.8% | 46.4% | 12.4% | 1.2% | 1.2% | 100% |
| in hohem Mass | N | 16 | 52 | 15 | 0 | 2 | 85 |
| | in % | 18.8% | 61.2% | 17.6% | 0.0% | 2.4% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 26 | 18 | 3 | 0 | 1 | 48 |
| | in % | 54.2% | 37.5% | 6.3% | 0.0% | 2.1% | 100% |
| Total (Genferseeregion) | N | 42 | 70 | 18 | 0 | 3 | 133 |
| | in % | 31.6% | 52.6% | 13.5% | 0.0% | 2.3% | 100% |
| Item 28 (Teilfrage A): Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 423 | 1'091 | 609 | 139 | 242 | 2'504 |
| | in % | 16.9% | 43.6% | 24.3% | 5.6% | 9.7% | 100% |
| Genferseeregion | N | 74 | 168 | 162 | 42 | 54 | 500 |
| | in % | 14.8% | 33.6% | 32.4% | 8.4% | 10.8% | 100% |
| Total | N | 497 | 1'259 | 771 | 181 | 296 | 3'004 |
| | in % | 16.5% | 41.9% | 25.7% | 6.0% | 9.9% | 100% |
| Item 28 (Teilfrage B): Wenn dies in hohem oder sehr hohem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| in hohem Mass | N | 46 | 258 | 244 | 57 | 4 | 609 |
| | in % | 7.6% | 42.4% | 40.1% | 9.4% | 0.7% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 48 | 56 | 23 | 12 | 0 | 139 |
| | in % | 34.5% | 40.3% | 16.5% | 8.6% | 0.0% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 94 | 314 | 267 | 69 | 4 | 748 |
| | in % | 12.6% | 42.0% | 35.7% | 9.2% | 0.5% | 100% |
| in hohem Mass | N | 19 | 62 | 57 | 23 | 1 | 162 |
| | in % | 11.7% | 38.3% | 35.2% | 14.2% | 0.6% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 17 | 21 | 3 | 1 | 0 | 42 |
| | in % | 40.5% | 50.0% | 7.1% | 2.4% | 0.0% | 100% |
| Total (Genferseeregion) | N | 36 | 83 | 60 | 24 | 1 | 204 |
| | in % | 17.6% | 40.7% | 29.4% | 11.8% | 0.5% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage A): Wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden (bei Kündigung des jetzigen Jobs)? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 500 | 782 | 692 | 308 | 222 | 2'504 |
| | in % | 20.0% | 31.2% | 27.6% | 12.3% | 8.9% | 100% |
| Genferseeregion | N | 120 | 139 | 123 | 50 | 68 | 500 |
| | in % | 24.0% | 27.8% | 24.6% | 10.0% | 13.6% | 100% |
| Total | N | 620 | 921 | 815 | 358 | 290 | 3'004 |
| | in % | 20.6% | 30.7% | 27.1% | 11.9% | 9.7% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 201 | 142 | 93 | 59 | 5 | 500 |
| | in % | 40.2% | 28.4% | 18.6% | 11.8% | 1.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 103 | 310 | 269 | 91 | 9 | 782 |
| | in % | 13.2% | 39.6% | 34.4% | 11.6% | 1.2% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 304 | 452 | 362 | 150 | 14 | 1'282 |
| | in % | 23.7% | 35.3% | 28.2% | 11.7% | 1.1% | 100% |
| gar nicht | N | 55 | 34 | 15 | 13 | 3 | 120 |
| | in % | 45.8% | 28.3% | 12.5% | 10.8% | 2.5% | 100% |
| in geringem Mass | N | 29 | 66 | 34 | 8 | 2 | 139 |
| | in % | 20.9% | 47.5% | 24.5% | 5.8% | 1.4% | 100% |
| Total (Genferseeregion) | N | 84 | 100 | 49 | 21 | 5 | 259 |
| | in % | 32.4% | 38.6% | 18.9% | 8.1% | 1.9% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage A): Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 228 | 802 | 1'104 | 306 | 64 | 2'504 |
| | in % | 9.1% | 32.0% | 44.1% | 12.2% | 2.6% | 100% |
| Genferseeregion | N | 48 | 190 | 196 | 49 | 17 | 500 |
| | in % | 9.6% | 38.0% | 39.2% | 9.8% | 3.4% | 100% |
| Total | N | 276 | 992 | 1'300 | 355 | 81 | 3'004 |
| | in % | 9.2% | 33.0% | 43.3% | 11.8% | 2.7% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 122 | 79 | 20 | 4 | 3 | 228 |
| | in % | 53.5% | 34.6% | 8.8% | 1.8% | 1.3% | 100% |
| in geringem Mass | N | 59 | 377 | 326 | 33 | 7 | 802 |
| | in % | 7.4% | 47.0% | 40.6% | 4.1% | 0.9% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 181 | 456 | 346 | 37 | 10 | 1'030 |
| | in % | 17.6% | 44.3% | 33.6% | 3.6% | 1.0% | 100% |
| gar nicht | N | 29 | 13 | 6 | 0 | 0 | 48 |
| | in % | 60.4% | 27.1% | 12.5% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 23 | 88 | 74 | 3 | 2 | 190 |
| | in % | 12.1% | 46.3% | 38.9% | 1.6% | 1.1% | 100% |
| Total (Genferseeregion) | N | 52 | 101 | 80 | 3 | 2 | 238 |
| | in % | 21.8% | 42.4% | 33.6% | 1.3% | 0.8% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 8 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 4, 6 und 11 für den Kanton Tessin und die Restschweiz

| Item 4 (Teilfrage A): Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen? | | | | | | | |
|--|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 173 | 923 | 1'077 | 497 | 14 | 2'684 |
| | in % | 6.4% | 34.4% | 40.1% | 18.5% | 0.5% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 20 | 108 | 124 | 64 | 4 | 320 |
| | in % | 6.3% | 33.8% | 38.8% | 20.0% | 1.3% | 100% |
| Total | N | 193 | 1'031 | 1'201 | 561 | 18 | 3'004 |
| | in % | 6.4% | 34.3% | 40.0% | 18.7% | 0.6% | 100% |
| Item 4 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 4 | 81 | 502 | 331 | 5 | 923 |
| | in % | 0.4% | 8.8% | 54.4% | 35.9% | 0.5% | 100% |
| oft | N | 30 | 339 | 577 | 128 | 3 | 1'077 |
| | in % | 2.8% | 31.5% | 53.6% | 11.9% | 0.3% | 100% |
| sehr häufig | N | 91 | 183 | 168 | 54 | 1 | 497 |
| | in % | 18.3% | 36.8% | 33.8% | 10.9% | 0.2% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 125 | 603 | 1247 | 513 | 9 | 2'497 |
| | in % | 5.0% | 24.1% | 49.9% | 20.5% | 0.4% | 100% |
| selten | N | 3 | 17 | 57 | 31 | 0 | 108 |
| | in % | 2.8% | 15.7% | 52.8% | 28.7% | 0.0% | 100% |
| oft | N | 9 | 56 | 45 | 14 | 0 | 124 |
| | in % | 7.3% | 45.2% | 36.3% | 11.3% | 0.0% | 100% |
| sehr häufig | N | 17 | 30 | 11 | 6 | 0 | 64 |
| | in % | 26.6% | 46.9% | 17.2% | 9.4% | 0.0% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 29 | 103 | 113 | 51 | 0 | 296 |
| | in % | 9.8% | 34.8% | 38.2% | 17.2% | 0.0% | 100% |
| Item 6 (Teilfrage A): Wie häufig fühlen Sie sich durch ihre Arbeit gestresst? | | | | | | | |
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 167 | 1'461 | 820 | 217 | 19 | 2'684 |
| | in % | 6.2% | 54.4% | 30.6% | 8.1% | 0.7% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 21 | 136 | 119 | 41 | 3 | 320 |
| | in % | 6.6% | 42.5% | 37.2% | 12.8% | 0.9% | 100% |
| Total | N | 188 | 1'597 | 939 | 258 | 22 | 3'004 |
| | in % | 6.3% | 53.2% | 31.3% | 8.6% | 0.7% | 100% |
| Item 6 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 6 | 109 | 1'002 | 339 | 5 | 1'461 |
| | in % | 0.4% | 7.5% | 68.6% | 23.2% | 0.3% | 100% |
| oft | N | 56 | 453 | 292 | 12 | 7 | 820 |
| | in % | 6.8% | 55.2% | 35.6% | 1.5% | 0.9% | 100% |
| sehr häufig | N | 101 | 91 | 20 | 4 | 1 | 217 |
| | in % | 46.5% | 41.9% | 9.2% | 1.8% | 0.5% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 163 | 653 | 1'314 | 355 | 13 | 2'498 |
| | in % | 6.5% | 26.1% | 52.6% | 14.2% | 0.5% | 100% |
| selten | N | 1 | 23 | 84 | 27 | 1 | 136 |
| | in % | 0.7% | 16.9% | 61.8% | 19.9% | 0.7% | 100% |
| oft | N | 16 | 71 | 27 | 4 | 1 | 119 |
| | in % | 13.4% | 59.7% | 22.7% | 3.4% | 0.8% | 100% |
| sehr häufig | N | 23 | 16 | 1 | 1 | 0 | 41 |
| | in % | 56.1% | 39.0% | 2.4% | 2.4% | 0.0% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 40 | 110 | 112 | 32 | 2 | 296 |
| | in % | 13.5% | 37.2% | 37.8% | 10.8% | 0.7% | 100% |
| Item 11 (Teilfrage A): Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft? | | | | | | | |
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 240 | 1'428 | 753 | 239 | 24 | 2'684 |
| | in % | 8.9% | 53.2% | 28.1% | 8.9% | 0.9% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 20 | 148 | 114 | 38 | 0 | 320 |
| | in % | 6.3% | 46.3% | 35.6% | 11.9% | 0.0% | 100% |
| Total | N | 260 | 1'576 | 867 | 277 | 24 | 3'004 |
| | in % | 8.7% | 52.5% | 28.9% | 9.2% | 0.8% | 100% |
| Item 11 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 13 | 142 | 902 | 364 | 7 | 1'428 |
| | in % | 0.9% | 9.9% | 63.2% | 25.5% | 0.5% | 100% |
| oft | N | 61 | 422 | 253 | 14 | 3 | 753 |
| | in % | 8.1% | 56.0% | 33.6% | 1.9% | 0.4% | 100% |
| sehr häufig | N | 115 | 101 | 20 | 1 | 2 | 239 |
| | in % | 48.1% | 42.3% | 8.4% | 0.4% | 0.8% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 189 | 665 | 1'175 | 379 | 12 | 2'420 |
| | in % | 7.8% | 27.5% | 48.6% | 15.7% | 0.5% | 100% |
| selten | N | 3 | 31 | 75 | 37 | 2 | 148 |
| | in % | 2.0% | 20.9% | 50.7% | 25.0% | 1.4% | 100% |
| oft | N | 17 | 58 | 34 | 5 | 0 | 114 |
| | in % | 14.9% | 50.9% | 29.8% | 4.4% | 0.0% | 100% |
| sehr häufig | N | 24 | 11 | 3 | 0 | 0 | 38 |
| | in % | 63.2% | 28.9% | 7.9% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 44 | 100 | 112 | 42 | 2 | 300 |
| | in % | 14.7% | 33.3% | 37.3% | 14.0% | 0.7% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 9 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 21, 24 und 27 für den Kanton Tessin und die Restschweiz

| Item 21 (Teilfrage A): Identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
|---|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| Restschweiz | N | 98 | 340 | 1'169 | 1'025 | 52 | 2'684 |
| | in % | 3.7% | 12.7% | 43.6% | 38.2% | 1.9% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 10 | 57 | 149 | 101 | 3 | 320 |
| | in % | 3.1% | 17.8% | 46.6% | 31.6% | 0.9% | 100% |
| Total | N | 108 | 397 | 1'318 | 1'126 | 55 | 3'004 |
| | in % | 3.6% | 13.2% | 43.9% | 37.5% | 1.8% | 100% |
| Item 21 (Teilfrage B): Wenn dies in hohem oder sehr hohem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 22 | 23 | 19 | 31 | 3 | 98 |
| | in % | 22.4% | 23.5% | 19.4% | 31.6% | 3.1% | 100% |
| in geringem Mass | N | 16 | 108 | 149 | 62 | 5 | 340 |
| | in % | 4.7% | 31.8% | 43.8% | 18.2% | 1.5% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 38 | 131 | 168 | 93 | 8 | 438 |
| | in % | 8.7% | 29.9% | 38.4% | 21.2% | 1.8% | 100% |
| gar nicht | N | 5 | 2 | 1 | 2 | 0 | 10 |
| | in % | 50.0% | 20.0% | 10.0% | 20.0% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 7 | 24 | 20 | 6 | 0 | 57 |
| | in % | 12.3% | 42.1% | 35.1% | 10.5% | 0.0% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 12 | 26 | 21 | 8 | 0 | 67 |
| | in % | 17.9% | 38.8% | 31.3% | 11.9% | 0.0% | 100% |
| Item 24 (Teilfrage A): 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 | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 75 | 453 | 1'250 | 878 | 28 | 2'684 |
| | in % | 2.8% | 16.9% | 46.6% | 32.7% | 1.0% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 6 | 82 | 160 | 71 | 1 | 320 |
| | in % | 1.9% | 25.6% | 50.0% | 22.2% | 0.3% | 100% |
| Total | N | 81 | 535 | 1'410 | 949 | 29 | 3'004 |
| | in % | 2.7% | 17.8% | 46.9% | 31.6% | 1.0% | 100% |
| Item 24 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 14 | 7 | 7 | 11 | 4 | 43 |
| | in % | 32.6% | 16.3% | 16.3% | 25.6% | 9.3% | 100% |
| in geringem Mass | N | 48 | 177 | 85 | 14 | 3 | 327 |
| | in % | 14.7% | 54.1% | 26.0% | 4.3% | 0.9% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 62 | 184 | 92 | 25 | 7 | 370 |
| | in % | 16.8% | 49.7% | 24.9% | 6.8% | 1.9% | 100% |
| gar nicht | N | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| | in % | 25.0% | 25.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 12 | 33 | 8 | 4 | 0 | 57 |
| | in % | 21.1% | 57.9% | 14.0% | 7.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 13 | 34 | 8 | 6 | 0 | 61 |
| | in % | 21.3% | 55.7% | 13.1% | 9.8% | 0.0% | 100% |
| Item 27 (Teilfrage A): Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz? | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Restschweiz | N | 1'178 | 1'057 | 271 | 131 | 47 | 2'684 |
| | in % | 43.9% | 39.4% | 10.1% | 4.9% | 1.8% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 105 | 148 | 40 | 21 | 6 | 320 |
| | in % | 32.8% | 46.3% | 12.5% | 6.6% | 1.9% | 100% |
| Total | N | 1'283 | 1'205 | 311 | 152 | 53 | 3'004 |
| | in % | 42.7% | 40.1% | 10.4% | 5.1% | 1.8% | 100% |
| Item 27 (Teilfrage B): Wenn dies in hohem oder sehr hohem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| in hohem Mass | N | 51 | 168 | 45 | 1 | 6 | 271 |
| | in % | 18.8% | 62.0% | 16.6% | 0.4% | 2.2% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 82 | 37 | 8 | 3 | 1 | 131 |
| | in % | 62.6% | 28.2% | 6.1% | 2.3% | 0.8% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 133 | 205 | 53 | 4 | 7 | 402 |
| | in % | 33.1% | 51.0% | 13.2% | 1.0% | 1.7% | 100% |
| in hohem Mass | N | 18 | 16 | 6 | 0 | 0 | 40 |
| | in % | 45.0% | 40.0% | 15.0% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| in sehr hohem Mass | N | 19 | 2 | 0 | 0 | 0 | 21 |
| | in % | 90.5% | 9.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 37 | 18 | 6 | 0 | 0 | 61 |
| | in % | 60.7% | 29.5% | 9.8% | 0.0% | 0.0% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 10 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 29 und 30 für den Kanton Tessin und die Restschweiz

| Item 29 (Teilfrage A): 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 | weiss nicht | Total |
|--|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| Restschweiz | N | 496 | 814 | 755 | 346 | 273 | 2'684 |
| | in % | 18.5% | 30.3% | 28.1% | 12.9% | 10.2% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 124 | 107 | 60 | 12 | 17 | 320 |
| | in % | 38.8% | 33.4% | 18.8% | 3.8% | 5.3% | 100% |
| Total | N | 620 | 921 | 815 | 358 | 290 | 3'004 |
| | in % | 20.6% | 30.7% | 27.1% | 11.9% | 9.7% | 100% |

| Item 29 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| gar nicht | N | 189 | 144 | 93 | 63 | 7 | 496 |
| | in % | 38.1% | 29.0% | 18.8% | 12.7% | 1.4% | 100% |
| in geringem Mass | N | 109 | 330 | 278 | 89 | 8 | 814 |
| | in % | 13.4% | 40.5% | 34.2% | 10.9% | 1.0% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 298 | 474 | 371 | 152 | 15 | 1'310 |
| | in % | 22.7% | 36.2% | 28.3% | 11.6% | 1.1% | 100% |
| gar nicht | N | 67 | 32 | 15 | 9 | 1 | 124 |
| | in % | 54.0% | 25.8% | 12.1% | 7.3% | 0.8% | 100% |
| in geringem Mass | N | 23 | 46 | 25 | 10 | 3 | 107 |
| | in % | 21.5% | 43.0% | 23.4% | 9.3% | 2.8% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 90 | 78 | 40 | 19 | 4 | 231 |
| | in % | 39.0% | 33.8% | 17.3% | 8.2% | 1.7% | 100% |

| Item 30 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz? | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
|---|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| Restschweiz | N | 437 | 1'283 | 616 | 290 | 58 | 2'684 |
| | in % | 16.3% | 47.8% | 23.0% | 10.8% | 2.2% | 100% |
| Kanton Tessin | N | 62 | 141 | 68 | 27 | 22 | 320 |
| | in % | 19.4% | 44.1% | 21.3% | 8.4% | 6.9% | 100% |
| Total | N | 499 | 1'424 | 684 | 317 | 80 | 3'004 |
| | in % | 16.6% | 47.4% | 22.8% | 10.6% | 2.7% | 100% |

| Item 30 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| gar nicht | N | 80 | 98 | 132 | 118 | 9 | 437 |
| | in % | 18.3% | 22.4% | 30.2% | 27.0% | 2.1% | 100% |
| in geringem Mass | N | 52 | 296 | 666 | 251 | 18 | 1'283 |
| | in % | 4.1% | 23.1% | 51.9% | 19.6% | 1.4% | 100% |
| Total (Restschweiz) | N | 132 | 394 | 798 | 369 | 27 | 1'720 |
| | in % | 7.7% | 22.9% | 46.4% | 21.5% | 1.6% | 100% |
| gar nicht | N | 15 | 16 | 16 | 14 | 1 | 62 |
| | in % | 24.2% | 25.8% | 25.8% | 22.6% | 1.6% | 100% |
| in geringem Mass | N | 8 | 52 | 67 | 13 | 1 | 141 |
| | in % | 5.7% | 36.9% | 47.5% | 9.2% | 0.7% | 100% |
| Total (Kanton Tessin) | N | 23 | 68 | 83 | 27 | 2 | 203 |
| | in % | 11.3% | 33.5% | 40.9% | 13.3% | 1.0% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 11 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 1, 23, 29 und 36 für den Detailhandel

| Item 1 (Teilfrage A): Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen? | | | | | | | |
|--|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 787 | 814 | 575 | 437 | 17 | 2'630 |
| | in % | 29.9% | 31.0% | 21.9% | 16.6% | 0.6% | 100% |
| Detailhandel | N | 25 | 43 | 43 | 56 | 2 | 169 |
| | in % | 14.8% | 25.4% | 25.4% | 33.1% | 1.2% | 100% |
| Total | N | 812 | 857 | 618 | 493 | 19 | 2'799 |
| | in % | 29.0% | 30.6% | 22.1% | 17.6% | 0.7% | 100% |
| Item 1 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 4 | 34 | 422 | 286 | 7 | 753 |
| | in % | 0.5% | 4.5% | 56.0% | 38.0% | 0.9% | 100% |
| oft | N | 17 | 195 | 303 | 37 | 1 | 553 |
| | in % | 3.1% | 35.3% | 54.8% | 6.7% | 0.2% | 100% |
| sehr häufig | N | 69 | 164 | 137 | 38 | 3 | 411 |
| | in % | 16.8% | 39.9% | 33.3% | 9.2% | 0.7% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 90 | 393 | 862 | 361 | 11 | 1'717 |
| | in % | 5.2% | 22.9% | 50.2% | 21.0% | 0.6% | 100% |
| selten | N | 0 | 2 | 23 | 15 | 0 | 40 |
| | in % | 0.0% | 5.0% | 57.5% | 37.5% | 0.0% | 100% |
| oft | N | 1 | 18 | 18 | 3 | 0 | 40 |
| | in % | 2.5% | 45.0% | 45.0% | 7.5% | 0.0% | 100% |
| sehr häufig | N | 4 | 22 | 14 | 6 | 0 | 46 |
| | in % | 8.7% | 47.8% | 30.4% | 13.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Detailhandel) | N | 5 | 42 | 55 | 24 | 0 | 126 |
| | in % | 4.0% | 33.3% | 43.7% | 19.0% | 0.0% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 381 | 691 | 794 | 745 | 19 | 2'630 |
| | in % | 14.5% | 26.3% | 30.2% | 28.3% | 0.7% | 100% |
| Detailhandel | N | 40 | 54 | 47 | 27 | 1 | 169 |
| | in % | 23.7% | 32.0% | 27.8% | 16.0% | 0.6% | 100% |
| Total | N | 421 | 745 | 841 | 772 | 20 | 2'799 |
| | in % | 15.0% | 26.6% | 30.0% | 27.6% | 0.7% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 52 | 92 | 119 | 114 | 4 | 381 |
| | in % | 13.6% | 24.1% | 31.2% | 29.9% | 1.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 33 | 138 | 355 | 163 | 2 | 691 |
| | in % | 4.8% | 20.0% | 51.4% | 23.6% | 0.3% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 85 | 230 | 474 | 277 | 6 | 1'072 |
| | in % | 7.9% | 21.5% | 44.2% | 25.8% | 0.6% | 100% |
| gar nicht | N | 7 | 9 | 14 | 10 | 0 | 40 |
| | in % | 17.5% | 22.5% | 35.0% | 25.0% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 1 | 15 | 21 | 17 | 0 | 54 |
| | in % | 1.9% | 27.8% | 38.9% | 31.5% | 0.0% | 100% |
| Total (Detailhandel) | N | 8 | 24 | 35 | 27 | 0 | 94 |
| | in % | 8.5% | 25.5% | 37.2% | 28.7% | 0.0% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage A): Wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden (bei Kündigung des jetzigen Jobs)? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 497 | 806 | 739 | 332 | 256 | 2'630 |
| | in % | 18.9% | 30.6% | 28.1% | 12.6% | 9.7% | 100% |
| Detailhandel | N | 43 | 51 | 38 | 16 | 21 | 169 |
| | in % | 25.4% | 30.2% | 22.5% | 9.5% | 12.4% | 100% |
| Total | N | 540 | 857 | 777 | 348 | 277 | 2'799 |
| | in % | 19.3% | 30.6% | 27.8% | 12.4% | 9.9% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 189 | 143 | 96 | 63 | 6 | 497 |
| | in % | 38.0% | 28.8% | 19.3% | 12.7% | 1.2% | 100% |
| in geringem Mass | N | 114 | 321 | 273 | 90 | 8 | 806 |
| | in % | 14.1% | 39.8% | 33.9% | 11.2% | 1.0% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 303 | 464 | 369 | 153 | 14 | 1'303 |
| | in % | 23.3% | 35.6% | 28.3% | 11.7% | 1.1% | 100% |
| gar nicht | N | 20 | 13 | 4 | 5 | 1 | 43 |
| | in % | 46.5% | 30.2% | 9.3% | 11.6% | 2.3% | 100% |
| in geringem Mass | N | 6 | 28 | 14 | 2 | 1 | 51 |
| | in % | 11.8% | 54.9% | 27.5% | 3.9% | 2.0% | 100% |
| Total (Detailhandel) | N | 26 | 41 | 18 | 7 | 2 | 94 |
| | in % | 27.7% | 43.6% | 19.1% | 7.4% | 2.1% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage A): Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 234 | 851 | 1'162 | 314 | 69 | 2'630 |
| | in % | 8.9% | 32.4% | 44.2% | 11.9% | 2.6% | 100% |
| Detailhandel | N | 28 | 67 | 55 | 13 | 6 | 169 |
| | in % | 16.6% | 39.6% | 32.5% | 7.7% | 3.6% | 100% |
| Total | N | 262 | 918 | 1'217 | 327 | 75 | 2'799 |
| | in % | 9.4% | 32.8% | 43.5% | 11.7% | 2.7% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 129 | 74 | 25 | 4 | 2 | 234 |
| | in % | 55.1% | 31.6% | 10.7% | 1.7% | 0.9% | 100% |
| in geringem Mass | N | 66 | 394 | 354 | 29 | 8 | 851 |
| | in % | 7.8% | 46.3% | 41.6% | 3.4% | 0.9% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 195 | 468 | 379 | 33 | 10 | 1'085 |
| | in % | 18.0% | 43.1% | 34.9% | 3.0% | 0.9% | 100% |
| gar nicht | N | 14 | 12 | 1 | 0 | 1 | 28 |
| | in % | 50.0% | 42.9% | 3.6% | 0.0% | 3.6% | 100% |
| in geringem Mass | N | 5 | 32 | 28 | 1 | 1 | 67 |
| | in % | 7.5% | 47.8% | 41.8% | 1.5% | 1.5% | 100% |
| Total (Detailhandel) | N | 19 | 44 | 29 | 1 | 2 | 95 |
| | in % | 20.0% | 46.3% | 30.5% | 1.1% | 2.1% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 12 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 1, 23 und 36 für das Gesundheit- und Sozialwesen

| Item 1 (Teilfrage A): Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen? | | | | | | | |
|---|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 734 | 745 | 498 | 401 | 18 | 2'396 |
| | in % | 30.6% | 31.1% | 20.8% | 16.7% | 0.8% | 100% |
| Gesundheit- und Sozialwesen | N | 78 | 112 | 120 | 92 | 1 | 403 |
| | in % | 19.4% | 27.8% | 29.8% | 22.8% | 0.2% | 100% |
| Total | N | 812 | 857 | 618 | 493 | 19 | 2'799 |
| | in % | 29.0% | 30.6% | 22.1% | 17.6% | 0.7% | 100% |
| Item 1 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 3 | 32 | 376 | 272 | 7 | 690 |
| | in % | 0.4% | 4.6% | 54.5% | 39.4% | 1.0% | 100% |
| oft | N | 14 | 175 | 258 | 34 | 1 | 482 |
| | in % | 2.9% | 36.3% | 53.5% | 7.1% | 0.2% | 100% |
| sehr häufig | N | 62 | 145 | 118 | 42 | 3 | 370 |
| | in % | 16.8% | 39.2% | 31.9% | 11.4% | 0.8% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 79 | 352 | 752 | 348 | 11 | 1'542 |
| | in % | 5.1% | 22.8% | 48.8% | 22.6% | 0.7% | 100% |
| selten | N | 1 | 4 | 69 | 29 | 0 | 103 |
| | in % | 1.0% | 3.9% | 67.0% | 28.2% | 0.0% | 100% |
| oft | N | 4 | 38 | 63 | 6 | 0 | 111 |
| | in % | 3.6% | 34.2% | 56.8% | 5.4% | 0.0% | 100% |
| sehr häufig | N | 11 | 41 | 33 | 2 | 0 | 87 |
| | in % | 12.6% | 47.1% | 37.9% | 2.3% | 0.0% | 100% |
| Total (Gesundheit- und Sozialwesen) | N | 16 | 83 | 165 | 37 | 0 | 301 |
| | in % | 5.3% | 27.6% | 54.8% | 12.3% | 0.0% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 341 | 607 | 745 | 683 | 20 | 2'396 |
| | in % | 14.2% | 25.3% | 31.1% | 28.5% | 0.8% | 100% |
| Gesundheit- und Sozialwesen | N | 80 | 138 | 96 | 89 | 0 | 403 |
| | in % | 19.9% | 34.2% | 23.8% | 22.1% | 0.0% | 100% |
| Total | N | 421 | 745 | 841 | 772 | 20 | 2'799 |
| | in % | 15.0% | 26.6% | 30.0% | 27.6% | 0.7% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 50 | 75 | 108 | 104 | 4 | 341 |
| | in % | 14.7% | 22.0% | 31.7% | 30.5% | 1.2% | 100% |
| in geringem Mass | N | 28 | 120 | 311 | 146 | 2 | 607 |
| | in % | 4.6% | 19.8% | 51.2% | 24.1% | 0.3% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 78 | 195 | 419 | 250 | 6 | 948 |
| | in % | 8.2% | 20.6% | 44.2% | 26.4% | 0.6% | 100% |
| gar nicht | N | 9 | 26 | 25 | 20 | 0 | 80 |
| | in % | 11.3% | 32.5% | 31.3% | 25.0% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 6 | 33 | 65 | 34 | 0 | 138 |
| | in % | 4.3% | 23.9% | 47.1% | 24.6% | 0.0% | 100% |
| Total (Gesundheit- und Sozialwesen) | N | 15 | 59 | 90 | 54 | 0 | 218 |
| | in % | 6.9% | 27.1% | 41.3% | 24.8% | 0.0% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage A): Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeit Leistung denken? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 212 | 771 | 1'062 | 291 | 60 | 2'396 |
| | in % | 8.8% | 32.2% | 44.3% | 12.1% | 2.5% | 100% |
| Detailhandel | N | 50 | 147 | 155 | 36 | 15 | 403 |
| | in % | 12.4% | 36.5% | 38.5% | 8.9% | 3.7% | 100% |
| Total | N | 262 | 918 | 1'217 | 327 | 75 | 2'799 |
| | in % | 9.4% | 32.8% | 43.5% | 11.7% | 2.7% | 100% |
| Item 36 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 118 | 67 | 21 | 4 | 2 | 212 |
| | in % | 55.7% | 31.6% | 9.9% | 1.9% | 0.9% | 100% |
| in geringem Mass | N | 57 | 364 | 317 | 26 | 7 | 771 |
| | in % | 7.4% | 47.2% | 41.1% | 3.4% | 0.9% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 175 | 431 | 338 | 30 | 9 | 983 |
| | in % | 17.8% | 43.8% | 34.4% | 3.1% | 0.9% | 100% |
| gar nicht | N | 25 | 19 | 5 | 0 | 1 | 50 |
| | in % | 50.0% | 38.0% | 10.0% | 0.0% | 2.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 14 | 62 | 65 | 4 | 2 | 147 |
| | in % | 9.5% | 42.2% | 44.2% | 2.7% | 1.4% | 100% |
| Total (Detailhandel) | N | 39 | 81 | 70 | 4 | 3 | 197 |
| | in % | 19.8% | 41.1% | 35.5% | 2.0% | 1.5% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 13 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 19 und 23 für den Grosshandel

| Item 19 (Teilfrage A): Bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen? | | | | | | | |
|---|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 134 | 626 | 1'110 | 760 | 111 | 2'741 |
| | in % | 4.9% | 22.8% | 40.5% | 27.7% | 4.0% | 100% |
| Grosshandel | N | 9 | 15 | 21 | 13 | 0 | 58 |
| | in % | 15.5% | 25.9% | 36.2% | 22.4% | 0.0% | 100% |
| Total | N | 143 | 641 | 1'131 | 773 | 111 | 2'799 |
| | in % | 5.1% | 22.9% | 40.4% | 27.6% | 4.0% | 100% |
| Item 19 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 64 | 39 | 18 | 12 | 1 | 134 |
| | in % | 47.8% | 29.1% | 13.4% | 9.0% | 0.7% | 100% |
| in geringem Mass | N | 90 | 276 | 213 | 41 | 6 | 626 |
| | in % | 14.4% | 44.1% | 34.0% | 6.5% | 1.0% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 154 | 315 | 231 | 53 | 7 | 760 |
| | in % | 20.3% | 41.4% | 30.4% | 7.0% | 0.9% | 100% |
| gar nicht | N | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 9 |
| | in % | 66.7% | 0.0% | 11.1% | 22.2% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 4 | 7 | 4 | 0 | 0 | 15 |
| | in % | 26.7% | 46.7% | 26.7% | 0.0% | 0.0% | 100% |
| Total (Grosshandel) | N | 10 | 7 | 5 | 2 | 0 | 24 |
| | in % | 41.7% | 29.2% | 20.8% | 8.3% | 0.0% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage A): Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit en? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 404 | 727 | 830 | 760 | 20 | 2'741 |
| | in % | 14.7% | 26.5% | 30.3% | 27.7% | 0.7% | 100% |
| Grosshandel | N | 17 | 18 | 11 | 12 | 0 | 58 |
| | in % | 29.3% | 31.0% | 19.0% | 20.7% | 0.0% | 100% |
| Total | N | 421 | 745 | 841 | 772 | 20 | 2'799 |
| | in % | 15.0% | 26.6% | 30.0% | 27.6% | 0.7% | 100% |
| Item 23 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 54 | 98 | 126 | 122 | 4 | 404 |
| | in % | 13.4% | 24.3% | 31.2% | 30.2% | 1.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 34 | 146 | 367 | 178 | 2 | 727 |
| | in % | 4.7% | 20.1% | 50.5% | 24.5% | 0.3% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 88 | 244 | 493 | 300 | 6 | 1'131 |
| | in % | 7.8% | 21.6% | 43.6% | 26.5% | 0.5% | 100% |
| gar nicht | N | 5 | 3 | 7 | 2 | 0 | 17 |
| | in % | 29.4% | 17.6% | 41.2% | 11.8% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 0 | 7 | 9 | 2 | 0 | 18 |
| | in % | 0.0% | 38.9% | 50.0% | 11.1% | 0.0% | 100% |
| Total (Grosshandel) | N | 5 | 10 | 16 | 4 | 0 | 35 |
| | in % | 14.3% | 28.6% | 45.7% | 11.4% | 0.0% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 14 : Antworthäufigkeiten der Fragen des Items 4 für das verarbeitende Gewerbe

| Item 4 (Teilfrage A): Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen? | | | | | | | |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | nie | selten | oft | sehr häufig | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 177 | 885 | 1'000 | 452 | 14 | 2'528 |
| | in % | 7.0% | 35.0% | 39.6% | 17.9% | 0.6% | 100% |
| Verarbeitendes Gewerbe | N | 6 | 73 | 125 | 66 | 1 | 271 |
| | in % | 2.2% | 26.9% | 46.1% | 24.4% | 0.4% | 100% |
| Total | N | 183 | 958 | 1'125 | 518 | 15 | 2'799 |
| | in % | 6.5% | 34.2% | 40.2% | 18.5% | 0.5% | 100% |
| Item 4 (Teilfrage B): Wenn dies selten, oft oder sehr häufig der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| selten | N | 5 | 83 | 479 | 314 | 4 | 885 |
| | in % | 0.6% | 9.4% | 54.1% | 35.5% | 0.5% | 100% |
| oft | N | 32 | 323 | 527 | 115 | 3 | 1'000 |
| | in % | 3.2% | 32.3% | 52.7% | 11.5% | 0.3% | 100% |
| sehr häufig | N | 86 | 168 | 148 | 49 | 1 | 452 |
| | in % | 19.0% | 37.2% | 32.7% | 10.8% | 0.2% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 123 | 574 | 1'154 | 478 | 8 | 2'337 |
| | in % | 5.3% | 24.6% | 49.4% | 20.5% | 0.3% | 100% |
| selten | N | 0 | 5 | 37 | 30 | 1 | 73 |
| | in % | 0.0% | 6.8% | 50.7% | 41.1% | 1.4% | 100% |
| oft | N | 4 | 37 | 66 | 18 | 0 | 125 |
| | in % | 3.2% | 29.6% | 52.8% | 14.4% | 0.0% | 100% |
| sehr häufig | N | 10 | 26 | 23 | 7 | 0 | 66 |
| | in % | 15.2% | 39.4% | 34.8% | 10.6% | 0.0% | 100% |
| Total (Verarbeitendes Gewerbe) | N | 14 | 68 | 126 | 55 | 1 | 264 |
| | in % | 5.3% | 25.8% | 47.7% | 20.8% | 0.4% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 15 : Antworthäufigkeiten der Fragen der Items 18 und 21 für das Finanz- und Versicherungswesen

| Item 18 (Teilfrage A): 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 | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 115 | 477 | 1'102 | 789 | 68 | 2'551 |
| | in % | 4.5% | 18.7% | 43.2% | 30.9% | 2.7% | 100% |
| Finanz- und Versicherungswesen | N | 21 | 64 | 126 | 33 | 4 | 248 |
| | in % | 8.5% | 25.8% | 50.8% | 13.3% | 1.6% | 100% |
| Total | N | 136 | 541 | 1'228 | 822 | 72 | 2'799 |
| | in % | 4.9% | 19.3% | 43.9% | 29.4% | 2.6% | 100% |
| Item 18 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder in geringem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 18 | 14 | 32 | 50 | 1 | 115 |
| | in % | 15.7% | 12.2% | 27.8% | 43.5% | 0.9% | 100% |
| in geringem Mass | N | 17 | 81 | 225 | 146 | 8 | 477 |
| | in % | 3.6% | 17.0% | 47.2% | 30.6% | 1.7% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 35 | 95 | 257 | 196 | 9 | 592 |
| | in % | 5.9% | 16.0% | 43.4% | 33.1% | 1.5% | 100% |
| gar nicht | N | 3 | 3 | 10 | 4 | 1 | 21 |
| | in % | 14.3% | 14.3% | 47.6% | 19.0% | 4.8% | 100% |
| in geringem Mass | N | 2 | 16 | 22 | 24 | 0 | 64 |
| | in % | 3.1% | 25.0% | 34.4% | 37.5% | 0.0% | 100% |
| Total (Finanz- und Versicherungswesen) | N | 5 | 19 | 32 | 28 | 1 | 85 |
| | in % | 5.9% | 22.4% | 37.6% | 32.9% | 1.2% | 100% |
| Item 21 (Teilfrage A): Identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? | | | | | | | |
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 90 | 314 | 1'113 | 987 | 47 | 2'551 |
| | in % | 3.5% | 12.3% | 43.6% | 38.7% | 1.8% | 100% |
| Finanz- und Versicherungswesen | N | 11 | 49 | 114 | 69 | 5 | 248 |
| | in % | 4.4% | 19.8% | 46.0% | 27.8% | 2.0% | 100% |
| Total | N | 101 | 363 | 1'227 | 1'056 | 52 | 2'799 |
| | in % | 3.6% | 13.0% | 43.8% | 37.7% | 1.9% | 100.0% |
| Item 21 (Teilfrage B): Wenn dies in hohem oder sehr hohem Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 18 | 21 | 18 | 31 | 2 | 90 |
| | in % | 20.0% | 23.3% | 20.0% | 34.4% | 2.2% | 100% |
| in geringem Mass | N | 13 | 103 | 138 | 56 | 4 | 314 |
| | in % | 4.1% | 32.8% | 43.9% | 17.8% | 1.3% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 31 | 124 | 156 | 87 | 6 | 404 |
| | in % | 7.7% | 30.7% | 38.6% | 21.5% | 1.5% | 100% |
| gar nicht | N | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| | in % | 45.5% | 27.3% | 9.1% | 9.1% | 9.1% | 100% |
| in geringem Mass | N | 5 | 11 | 22 | 10 | 1 | 49 |
| | in % | 10.2% | 22.4% | 44.9% | 20.4% | 2.0% | 100% |
| Total (Finanz- und Versicherungswesen) | N | 10 | 14 | 23 | 11 | 2 | 60 |
| | in % | 16.7% | 23.3% | 38.3% | 18.3% | 3.3% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 16 : Antworthäufigkeiten der Fragen des Items 29 für die Branche Verkehr und Lagerei

| Item 29 (Teilfrage A): Wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden (bei Kündigung des jetzigen Jobs)? | | | | | | | |
|--|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 494 | 809 | 752 | 332 | 265 | 2'652 |
| | in % | 18.6% | 30.5% | 28.4% | 12.5% | 10.0% | 100% |
| Verkehr und Lagerei | N | 46 | 48 | 25 | 16 | 12 | 147 |
| | in % | 31.3% | 32.7% | 17.0% | 10.9% | 8.2% | 100% |
| Total | N | 540 | 857 | 777 | 348 | 277 | 2'799 |
| | in % | 19.3% | 30.6% | 27.8% | 12.4% | 9.9% | 100% |
| Item 29 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 188 | 142 | 94 | 63 | 7 | 494 |
| | in % | 38.1% | 28.7% | 19.0% | 12.8% | 1.4% | 100% |
| in geringem Mass | N | 114 | 327 | 273 | 87 | 8 | 809 |
| | in % | 14.1% | 40.4% | 33.7% | 10.8% | 1.0% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 302 | 469 | 367 | 150 | 15 | 1'303 |
| | in % | 23.2% | 36.0% | 28.2% | 11.5% | 1.2% | 100% |
| gar nicht | N | 21 | 14 | 6 | 5 | 0 | 46 |
| | in % | 45.7% | 30.4% | 13.0% | 10.9% | 0.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 6 | 22 | 14 | 5 | 1 | 48 |
| | in % | 12.5% | 45.8% | 29.2% | 10.4% | 2.1% | 100% |
| Total (Verkehr und Lagerei) | N | 27 | 36 | 20 | 10 | 1 | 94 |
| | in % | 28.7% | 38.3% | 21.3% | 10.6% | 1.1% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 17 : Antworthäufigkeiten der Fragen des Items 29 für die öffentliche Verwaltung

| Item 29 (Teilfrage A): Wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden (bei Kündigung des jetzigen Jobs)? | | | | | | | |
|--|------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-------------|-------|
| | | gar nicht | in geringem Mass | in hohem Mass | in sehr hohem Mass | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 479 | 773 | 721 | 328 | 246 | 2'547 |
| | in % | 18.8% | 30.3% | 28.3% | 12.9% | 9.7% | 100% |
| Öffentliche Verwaltung | N | 61 | 84 | 56 | 20 | 31 | 252 |
| | in % | 24.2% | 33.3% | 22.2% | 7.9% | 12.3% | 100% |
| Total | N | 540 | 857 | 777 | 348 | 277 | 2'799 |
| | in % | 19.3% | 30.6% | 27.8% | 12.4% | 9.9% | 100% |

| Item 29 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 187 | 132 | 91 | 63 | 6 | 479 |
| | in % | 39.0% | 27.6% | 19.0% | 13.2% | 1.3% | 100% |
| in geringem Mass | N | 109 | 324 | 253 | 78 | 9 | 773 |
| | in % | 14.1% | 41.9% | 32.7% | 10.1% | 1.2% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 296 | 456 | 344 | 141 | 15 | 1'252 |
| | in % | 23.6% | 36.4% | 27.5% | 11.3% | 1.2% | 100% |
| gar nicht | N | 22 | 24 | 9 | 5 | 1 | 61 |
| | in % | 36.1% | 39.3% | 14.8% | 8.2% | 1.6% | 100% |
| in geringem Mass | N | 11 | 25 | 34 | 14 | 0 | 84 |
| | in % | 13.1% | 29.8% | 40.5% | 16.7% | 0.0% | 100% |
| Total (Öffentliche Verwaltung) | N | 33 | 49 | 43 | 19 | 1 | 145 |
| | in % | 22.8% | 33.8% | 29.7% | 13.1% | 0.7% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)

Tabelle 18 : Antworthäufigkeiten der Fragen des Items 24 für das Gastgewerbe

| Item 24 (Teilfrage A): 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 | weiss nicht | Total |
| Andere Branchen | N | 69 | 455 | 1'265 | 882 | 27 | 2'698 |
| | in % | 2.6% | 16.9% | 46.9% | 32.7% | 1.0% | 100% |
| Gastgewerbe | N | 8 | 30 | 37 | 25 | 1 | 101 |
| | in % | 7.9% | 29.7% | 36.6% | 24.8% | 1.0% | 100% |
| Total | N | 77 | 485 | 1'302 | 907 | 28 | 2'799 |
| | in % | 2.8% | 17.3% | 46.5% | 32.4% | 1.0% | 100% |

| Item 24 (Teilfrage B): Wenn dies gar nicht oder nur im geringen Mass der Fall ist, wie stark belastet Sie das? | | | | | | | |
|---|------|-------|------------|------------|-----------------|-------------|-------|
| | | stark | eher stark | eher wenig | überhaupt nicht | weiss nicht | Total |
| gar nicht | N | 12 | 7 | 6 | 12 | 3 | 40 |
| | in % | 30.0% | 17.5% | 15.0% | 30.0% | 7.5% | 100% |
| in geringem Mass | N | 47 | 184 | 83 | 14 | 3 | 331 |
| | in % | 14.2% | 55.6% | 25.1% | 4.2% | 0.9% | 100% |
| Total (Andere Branchen) | N | 59 | 191 | 89 | 26 | 6 | 371 |
| | in % | 15.9% | 51.5% | 24.0% | 7.0% | 1.6% | 100% |
| gar nicht | N | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | in % | 50.0% | 0.0% | 25.0% | 0.0% | 25.0% | 100% |
| in geringem Mass | N | 4 | 9 | 6 | 2 | 0 | 21 |
| | in % | 19.0% | 42.9% | 28.6% | 9.5% | 0.0% | 100% |
| Total (Gastgewerbe) | N | 6 | 9 | 7 | 2 | 1 | 25 |
| | in % | 24.0% | 36.0% | 28.0% | 8.0% | 4.0% | 100% |

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015/2016 gepoolt)