



## Ergebnisse des Flash Eurobarometer 2022 – OSH Pulse Survey

Erhebung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz  
in den Unternehmen

---

### Impressum

Herausgeberin:  
Staatssekretariat für Wirtschaft |  
Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen -  
*Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz*

Autoren: Nicola Cianferoni  
Erscheinungsjahr: 2023

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung .....	3
Einleitung .....	4
1. Digitalisierungsstand und wahrgenommene Auswirkungen auf die Arbeit .....	5
2. Soziale Unterstützung und belastende Faktoren bei der Arbeitstätigkeit .....	7
3. Selbsteinschätzung des Gesundheitszustand .....	8
4. AS-GS-Massnahmen, psychische Gesundheit und Covid-19 .....	9
5. Meinung zu den AS-GS-Massnahmen .....	10
Schlussfolgerung .....	11
Bibliografische Angaben .....	12
Beschreibung der Stichprobe .....	13
Anmerkungen zur Methodik .....	14

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel zu Hause im Vergleich zur Infrastruktur des Arbeitgebers .....	6
Tabelle 2 – Belastende Faktoren bei der Arbeit .....	7
Tabelle 3 – Durch die Arbeit in den letzten 12 Monaten verursachte oder verschlimmerte gesundheitliche Probleme .....	8
Tabelle 4 – AS-GS-Massnahmen der Unternehmen .....	9
Tabelle 5 – Meinung zu den AS-GS-Massnahmen der Unternehmen .....	10

## Zusammenfassung

- Die analysierte Stichprobe umfasst 1332 Personen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (Selbstständigerwerbende sind somit ausgenommen), und basiert auf einer vom 6. Juni bis 8. Juli 2022 durchgeführten Erhebung. Es handelt sich um eine repräsentative Stichprobe der Schweizer Erwerbsbevölkerung. Die Zahlen in Klammern entsprechen der korrigierten Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht.
- Gut zwei Drittel der Befragten (69,6 %) verwenden bei ihrer Arbeit mobile Computergeräte (Laptops, Tablets, Smartphones). Noch stärker verbreitet sind mobile Geräte bei akademischen Berufen (90,7 %) und Führungskräften (88,1 %). Maschinen oder Roboter, die auf künstlicher Intelligenz basieren, werden von 4,4 % und Roboter, die mit den Menschen interagieren, von 2,2 % der befragten Personen genutzt.
- Rund die Hälfte der Befragten (51,6 %) sind der Ansicht, dass die digitalen Geräte das Tempo oder den Rhythmus ihrer Arbeit erhöhen. Bei fast einem Drittel der Personen (31,1 %) erlaubt die Nutzung digitaler Technologien bei der Arbeit eine automatische Zuweisung der Aufgaben. Ein wesentlicher Anteil der Angestellten im Finanzsektor fühlt sich elektronisch überwacht (53,0 %).
- Über zwei Drittel der Arbeitnehmenden (71,2 %) nennen die Räumlichkeiten des Arbeitgebers als Hauptarbeitsort. Von den Personen, deren Hauptarbeitsort zu Hause ist (15,7 %), findet mehr als ein Drittel, dass ihr Arbeitsstuhl und ihr Arbeitstisch zu Hause im Vergleich zur Infrastruktur des Arbeitgebers von schlechterer Qualität sind (36,6 % bzw. 36,2 %).
- Als soziale Unterstützung werden häufiger die Kolleginnen und Kollegen angegeben: Das gilt für über zwei Drittel der Personen (68,8 %). Durch ihre Vorgesetzten fühlen sich die Befragten hingegen weniger häufig unterstützt (58,9 %). Über ein Drittel der Befragten nennt als häufigste negative Faktoren bei der Arbeit: stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (44,2 %), schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (42,8 %) sowie Zeitdruck (42,5 %). Frauen sehen sich solchen biomechanischen Belastungen häufiger ausgesetzt als Männer.
- Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten beschreiben ihre Gesundheit als sehr gut (18,4 %) oder gut (54,1 %). Stress wird als durch die Arbeit verursachtes oder verschlimmertes gesundheitliches Problem (52,0 %) am häufigsten genannt. Arbeitnehmende zwischen 15 und 39 Jahren scheinen besonders stark von Stress betroffen zu sein (62,4 %). Arbeitnehmende zwischen 54 und 64 Jahren sind hingegen stärker betroffen von Knochen-, Gelenk- oder Muskelproblemen und -schmerzen, die sie auf ihre Arbeitstätigkeit zurückführen (43,1 %).
- Sensibilisierung ist im Hinblick auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (AS-GS) die Massnahme, die von den Unternehmen am häufigsten umgesetzt wird. Das gilt für knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden (49,1 %). Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden (54,0 %) «stimmen voll und ganz zu» oder «stimmen zu», dass es ihnen nichts ausmachen würde, mit ihren Vorgesetzten oder Supervisorinnen bzw. Supervisoren über ihre psychische Gesundheit zu sprechen. Ein leicht geringerer Anteil (47,8 %) «stimmt voll und ganz zu» oder «stimmt zu», dass die Offenlegung eines psychischen Problems negative Auswirkungen auf die Karriere hätte.
- Über ein Drittel der Befragten (41,0 %) «stimmen voll und ganz zu» oder «stimmen zu», dass die Covid-19-Pandemie es leichter gemacht hat, über Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu sprechen. Ein leicht geringerer Anteil (38,8 %) «stimmt voll und ganz zu» oder «stimmt zu», dass sich der Stress bei der Arbeit als Folge der Pandemie verstärkt hat. Der Gesundheitssektor ist von diesen beiden Aspekten besonders stark betroffen. Die Datenerhebung erfolgte zu einem Zeitpunkt, als dieser Sektor im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie besonders unter Druck stand.
- Laut 71,7 % der Befragten werden Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz sofort angegangen. 19,1 % erwähnen, dass die Massnahmen zu Gesundheit und Sicherheit keine Auswirkungen haben und/oder dass es keine Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz gibt

## Einleitung

Die Covid-19-Pandemie hat sich stark auf die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen ausgewirkt. Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden waren im Arbeitsalltag teilweise Anpassungen und Änderungen erforderlich, und zwar sowohl infolge der vorübergehenden Einstellung gewisser Wirtschaftstätigkeiten als auch aufgrund der zusätzlichen Anforderungen bei der Arbeit. Einige Massnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Virus werden von den Unternehmen womöglich dauerhaft übernommen. Ein Beispiel dafür ist die Arbeit im Homeoffice: Da diese in manchen Berufen für obligatorisch erklärt wurde, haben viele Unternehmen für ihr Personal die flexible Arbeit und die Arbeit von zu Hause aus vereinfacht. An diesem Beispiel lässt sich aufzeigen, dass die Pandemie die Entwicklung neuer Arbeitsformen beschleunigt hat, was sich auch auf die Risikofaktoren für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (AS-GS) auswirkt, insbesondere mit Blick auf die psychische Gesundheit und die psychosozialen Risiken.

In der Schweiz fehlt es bisher an repräsentativen empirischen Daten zur Verbreitung der digitalen Technologien am Arbeitsplatz, zu den psychosozialen Risiken, zur Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands durch die Arbeitnehmenden und zu ihrer Meinung zu den in den Unternehmen getroffenen AS-GS-Massnahmen. Anhand der vorliegenden Daten soll untersucht werden, wie sich die neuen digitalen Technologien in die Arbeitsorganisation verbreitet haben.

Einerseits eröffnet die Digitalisierung neue Chancen für Arbeitnehmende wie auch für Arbeitgeber. Mehr Flexibilität und Homeoffice bieten beispielsweise neue Möglichkeiten für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Andererseits kann die Digitalisierung auch gewisse negative Faktoren verstärken und die AS-GS vor neue Herausforderungen stellen. Dies ist etwa der Fall, wenn die Flexibilität zu mehr Druck und Stress für die Arbeitnehmenden führt. Es ist daher zentral, den gesundheitlichen Risiken Rechnung zu tragen, die der Einsatz der neuen digitalen Technologien im Zusammenhang mit der Informatik, dem Internet oder der künstlichen Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz nach sich ziehen kann.

Diese Studie beleuchtet einige Phänomene der jüngsten Zeit, zu denen es bislang noch kein gründliches Monitoring gibt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat im Rahmen ihres Flash Eurobarometer – OSH Pulse Survey 2022 eine Meinungsumfrage in Auftrag gegeben, um mehr über den Umsetzungsstand der Digitalisierung in den Unternehmen, ihre Auswirkungen auf die Arbeit und insbesondere die psychosozialen Risiken, die Selbsteinschätzung der Gesundheit durch die Arbeitnehmenden sowie ihre Meinung zu den in den Unternehmen geltenden AS-GS-Massnahmen zu erfahren. Diese Umfrage ist Teil der EU-Kampagne «Sicheres und gesundes Arbeiten im digitalen Zeitalter 2023–2025», deren Ergebnisse bereits verfügbar sind<sup>1</sup>.

Das SECO hat das von der EU-OSHA erarbeitete Umfragedesign übernommen, um eine Studie spezifisch für die Schweiz durchzuführen. Es hat die Umfrage mit Fragen zu ergonomischen Belastungen im Homeoffice und zur sozialen Unterstützung (eine wichtige Ressource, um schädliche Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit zu begrenzen) ergänzt. Die Schweizer Studie basiert auf einer Online-Umfrage bei der erwerbstätigen Bevölkerung (>15 Jahre) und umfasst 1483 ausgefüllte Fragebogen. Sofern nichts anderes angegeben ist, präsentiert dieser Bericht die Daten einer Stichprobe von 1332 Personen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (d. h. ohne Selbstständigerwerbende, die 10,2 % der Gesamtstichprobe ausmachen). Die Zahlen in Klammern entsprechen der korrigierten Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht<sup>2</sup>.

Dieser Bericht gliedert sich in folgende Kapitel: Digitalisierungsstand in den Unternehmen und wahrgenommene Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen (Kapitel 1), soziale Unterstützung und negative Faktoren bei der Arbeitstätigkeit (Kapitel 2), Selbsteinschätzung der Gesundheit durch die Arbeitnehmenden (Kapitel 3), AS-GS-Massnahmen der Unternehmen zur Prävention psychosozialer Risiken bei der Arbeit (Kapitel 4) sowie Meinung der Arbeitnehmenden zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement der Unternehmen (Kapitel 5). Die Stichprobenbeschreibung sowie Anmerkungen zur Methodik finden sich im Anhang.

<sup>1</sup> OSH Pulse – Occupation safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer Report. EU-OSHA, 2022

<sup>2</sup> Detaillierte Angaben finden sich in den Anmerkungen zur Methodik im Anhang.

# 1. Digitalisierungsstand und wahrgenommene Auswirkungen auf die Arbeit

Die Personen werden darüber befragt, ob sie bei ihrer Arbeit digitale Hilfsmittel verwenden. Laptops, Tablets, Smartphones und andere mobile Computergeräte sind heute die am weitesten verbreiteten digitalen Geräte. 69,6 % der Befragten nutzen solche Geräte, wobei der Anteil bei den Führungskräften und akademischen Berufen klar am höchsten ist (mit 88,1 % bzw. 90,7 %). PCs sind mit 61 % ebenfalls weit verbreitet. Nur ein sehr kleiner Anteil der Befragten verwendet bei der Arbeit tragbare Geräte wie z. B. Smartwatches, smarte Brillen oder andere integrierte Sensoren (11,2 %), auf künstlicher Intelligenz basierende Maschinen oder Roboter (4,4 %) und mit den Menschen interagierende Roboter (2,2 %).

Die Auswirkungen der digitalen Geräte auf die Arbeitsbedingungen werden unterschiedlich wahrgenommen. 51,1 % der Befragten sind der Ansicht, dass die Nutzung digitaler Technologien das Tempo oder den Rhythmus ihrer Arbeit erhöht. Das trifft vor allem zu auf den Finanzsektor mit einem Anteil von 64,0 % und die öffentliche Verwaltung mit 56,1 %. Für den Bildungssektor gilt diese Aussage mit 33,7 % am wenigsten. Laut einem kleineren Anteil der Befragten führen die digitalen Technologien dazu, dass sie bei der Arbeit mehr überwacht werden (37,9 %), dass sie allein arbeiten (33,1 %) oder dass ihre Arbeitslast erhöht wird (28,5 %). Der Anteil der Personen, laut denen die digitalen Technologien zu einer stärkeren Überwachung bei der Arbeit führen, ist im Finanzsektor mit 53,0 % besonders hoch. Rund ein Fünftel der Personen (22,6 %) schliesslich gibt an, dass digitale Technologien ihre Autonomie bei der Arbeit reduzieren.

Eine weitere Frage untersucht, zu welchem Zweck gewisse digitale Geräte bei der Arbeit genutzt werden. Die automatische Zuweisung der Aufgaben wird von 31,1 % der Personen

erwähnt und betrifft vor allem den Industriesektor mit 35,3 %. Die Überwachung der Arbeit und des persönlichen Verhaltens wird von 26,0 % der Befragten genannt. Im Finanzsektor ist dieser Anteil fast doppelt so hoch (47,9 %). Die Bewertung der Leistungen durch Dritte wird von einem Viertel der Befragten erwähnt. Nur ein kleiner Anteil hat hingegen angegeben, dass digitale Geräte zur Kontrolle von Faktoren der Arbeitsumgebung wie Geräuschen (17,0 %) oder zur Überwachung persönlicher Daten wie dem Herzschlag (10,2 %) genutzt werden.

Digitale Geräte erlauben heute bei gewissen Berufen die Ausübung der Arbeit unabhängig vom geografischen Standort. Die Räumlichkeiten des Arbeitgebers sind jedoch für 71,2 % der Befragten weiterhin der Ort, an dem sie in den letzten zwölf Monaten die meiste Zeit gearbeitet haben.

Eine Zusatzfrage zur Beurteilung der Arbeitsumgebung und der Arbeitsmittel wurde jenen Personen gestellt, die ihr Zuhause als den Ort angegeben haben, an dem sie ihre Berufstätigkeit hauptsächlich ausüben (15,7 %)<sup>3</sup>. Aus Tabelle 1 sind die detaillierten Ergebnisse ersichtlich. 85,2 % geben an, dass der Computer und der Bildschirm zu Hause von gleicher oder besserer Qualität sind als die Infrastruktur des Arbeitgebers. Das Arbeitszimmer zu Hause wird von 79,1 % der Befragten als von gleicher oder besserer Qualität erachtet als die Infrastruktur des Arbeitgebers. Der Arbeitsstuhl (36,6 %) und der Arbeitstisch (36,2 %) sind die Arbeitsmittel zu Hause, die am häufigsten als von schlechterer Qualität beurteilt werden im Vergleich zur Infrastruktur des Arbeitgebers. Angesichts der geringen Anzahl von Personen, die diese Zusatzfrage beantwortet haben (N = 217), sind diese Zahlen allerdings mit Vorsicht zu interpretieren und unter Berücksichtigung einer relativ grossen Fehlermarge.

---

<sup>3</sup> Die Datenerhebung erfolgte zu einem Zeitpunkt, als die Massnahmen gegen die Pandemie wie etwa die Homeofficepflicht noch nicht in allen Unternehmen aufgehoben waren.

Tabelle 1 – Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel zu Hause im Vergleich zur Infrastruktur des Arbeitgebers

	<b>N=217</b>	<b>CI=95 %</b>
<b>Arbeitszimmer:</b>		
Bessere Qualität	94 (43,7 %)	36,0–52,0 %
Gleiche Qualität	85 (35,4 %)	28,0–43,0 %
Schlechtere Qualität	38 (20,9 %)	15,0–28,0 %
<b>Computer und Bildschirm:</b>		
Bessere Qualität	61 (30,5 %)	24,0–38,0 %
Gleiche Qualität	125 (54,7 %)	47,0–62,0 %
Schlechtere Qualität	31 (14,8 %)	9,9–22,0 %
<b>Arbeitsstisch:</b>		
Bessere Qualität	35 (16,3 %)	11,0–23,0 %
Gleiche Qualität	106 (47,5 %)	40,0–55,0 %
Schlechtere Qualität	76 (36,2 %)	29,0–44,0 %
<b>Arbeitsstuhl:</b>		
Bessere Qualität	46 (21,1 %)	15,0–28,0 %
Gleiche Qualität	95 (42,3 %)	35,0–50,0 %
Schlechte Qualität	76 (36,6 %)	29,0–45,0 %

*N gibt die Verteilung der Stichprobe ohne Gewichtung an. Die Prozentzahlen entsprechen der Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht. Selbstständigerwerbende sind von der Stichprobe ausgenommen. Die Fragestellung lautete wie folgt: «Wie beurteilen Sie Ihre Arbeitsumgebung bzw. Ihre Arbeitsmittel zu Hause im Vergleich zur Infrastruktur des Arbeitgebers?»*

## 2. Soziale Unterstützung und belastende Faktoren bei der Arbeitstätigkeit

Der Prozentanteil der Personen, die bei der Ausübung ihrer Arbeit immer oder oft soziale Unterstützung durch ihre Kolleginnen und Kollegen erhalten, beträgt 68,8 %. 58,5 % werden von ihren Vorgesetzten unterstützt. Auch hier bestehen Unterschiede zwischen den Branchen. Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen wird zum Beispiel häufiger im Bildungsbereich genannt (74,1 %), während sie in der Industrie am wenigsten erwähnt wird (59,9 %).

Die Exposition gegenüber biomechanischen Belastungen bei der Arbeit betrifft insbesondere repetitive Hand- oder Armbewegungen (44,2 %) und schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltungen (42,8 %). Unterschiede sind hier vor allem auf zwei Ebenen zu beobachten: einerseits zwischen den Geschlechtern (siehe Tabelle 2). Frauen geben an, repetitiven Bewegungen (49 %) oder schmerzhaften und ermüdenden Körperhaltungen (48,1 %) häufiger ausgesetzt zu sein als Männer. Unterschiede bestehen andererseits auch zwischen den Bran-

chen: Im Finanzsektor sind repetitive Bewegungen am häufigsten (52,3 %), während schmerzhaft und ermüdende Körperhaltungen dort weniger genannt werden (32,4 %). Schmerzhaft und ermüdende Körperhaltungen kommen besonders oft im Handel vor (53,0 %).

Hoher Zeitdruck und Arbeitsüberlastung werden von 42,5 % der Befragten angegeben, wobei der Gesundheitssektor den grössten Anteil verzeichnet (52,7 %). Die Datenerhebung erfolgte zu einem Zeitpunkt, als dieser Sektor im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie besonders unter Druck stand. Weitere erwähnte negative Faktoren sind schlechte Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation (36,1 %), durch andere Dinge verursachter Stress (34,5 %), fehlende Selbstbestimmung und fehlender Einfluss auf Arbeitstempo und Arbeitsprozesse (22,4 %), Gewalt oder Beschimpfungen durch die Kundschaft (17,3 %) sowie Mobbing und Belästigungen (10,4 %).

Tabelle 2 – Belastende Faktoren bei der Arbeit

	Total N=1332	Männer N=645	Frauen N=684
Stets gleiche Bewegungen	570 (44,2 %)	253 (40,3 %)	316 (49,0 %)
Schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltungen	543 (42,8 %)	232 (38,3 %)	309 (48,1 %)
Zeitdruck	552 (42,5 %)	276 (42,2 %)	274 (42,8 %)
Schlechte Kommunikation	458 (36,1 %)	233 (37,1 %)	233 (35,0 %)
Andere Ursachen für Stress	447 (34,5 %)	218 (33,7 %)	229 (35,5 %)
Fehlende Selbstbestimmung	291 (22,4 %)	153 (23,5 %)	137 (21,0 %)
Gewalt	226 (17,3 %)	95 (14,7 %)	130 (20,3 %)
Belästigung	118 (10,4 %)	65 (10,9 %)	52 (9,7 %)

*N gibt die Verteilung der Stichprobe ohne Gewichtung an. Die Prozentzahlen entsprechen der Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht. Selbstständigerwerbende sind von der Stichprobe ausgenommen. Die Tabelle enthält nicht die drei Personen, die sich selbst weder als Mann noch als Frau betrachten. Die Fragestellung lautete wie folgt: «Würden Sie sagen, dass Sie bei der Arbeit den folgenden Faktoren ausgesetzt sind?» Folgende Antworten standen zur Auswahl: stets gleiche Hand- oder Armbewegungen; schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltungen; hoher Zeitdruck und Arbeitsüberlastung; schlechte Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation; etwas anderes, das Ihnen Stress bereitet; fehlende Selbstbestimmung und fehlender Einfluss auf Arbeitstempo und Arbeitsprozesse; Gewalt oder Beschimpfungen von Kundinnen/Kunden; Mobbing und Belästigungen.*

### 3. Selbsteinschätzung des Gesundheitszustand

Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten beurteilen ihre Gesundheit als sehr gut (18,4 %) oder gut (54,1 %). Rund ein Fünftel hält den eigenen Gesundheitszustand für mittelmäßig (21,5 %). Nur eine kleine Minderheit beschreibt die eigene Gesundheit als schlecht (4,0 %) oder sehr schlecht (1,2 %).

Die in den letzten zwölf Monaten durch die Arbeit verursachten oder verschlimmerten gesundheitlichen Probleme variiere-

ren stark zwischen den betrachteten Altersgruppen. Stress scheint junge Arbeitnehmende zwischen 15 und 39 Jahren besonders zu betreffen (62,4 %). Arbeitnehmende im Alter von 54 bis 64 Jahren sind hingegen stärker betroffen von Knochen-, Gelenk- oder Muskelproblemen oder schmerzen: 43,1 % gegenüber durchschnittlich 32,5 % bei Personen unter 40. Die Verteilungen zwischen den Altersgruppen sind ausführlich in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3 – Durch die Arbeit in den letzten 12 Monaten verursachte oder verschlimmerte gesundheitliche Probleme

	Altersgruppen					
	Total N=1332	16–24 N=61	25–39 N=339	40–54 N=558	55–64 N=346	>64 N=28
Stress	673 (52,0 %)	37 (63,3 %)	219 (62,3 %)	270 (47,9 %)	139 (40,2 %)	8
Allgemeine Erschöpfung	678 (50,5 %)	31 (53,4 %)	212 (61,5 %)	265 (45,5 %)	162 (42,8 %)	8
Kopfschmerzen, überanstrengte Augen	648 (47,4 %)	26 (38,0 %)	201 (57,0 %)	272 (46,3 %)	138 (37,0 %)	11
Rückenschmerzen	562 (43,3 %)	26 (41,0 %)	191 (55,6 %)	205 (35,9 %)	135 (39,9 %)	5
Knochen-, Gelenk- oder Muskelprobleme oder Schmerzen	477 (35,9 %)	14 (22,2 %)	112 (34,5 %)	197 (35,8 %)	144 (43,1 %)	10
Infektionskrankheiten (inkl. Covid-19)	427 (31,8 %)	22 (35,7 %)	132 (36,5 %)	180 (30,9 %)	89 (25,3 %)	4
Depressionen oder Ängste	265 (22,2 %)	18 (39,1 %)	100 (30,5 %)	85 (16,8 %)	59 (14,0 %)	3
Andere Gesundheitsprobleme im Zusammenhang mit der Arbeit	132 (12,5 %)	5 (7,7 %)	57 (19,4 %)	45 (10,0 %)	24 (7,9 %)	1
Unfall oder Verletzungen	116 (10,4 %)	5 (9,9 %)	46 (14,0 %)	40 (8,9 %)	23 (7,4 %)	1

*N gibt die Verteilung der Stichprobe ohne Gewichtung an. Die Prozentzahlen entsprechen der Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht. Selbstständigerwerbende sind von der Stichprobe ausgenommen. Die Fragestellung lautete wie folgt: «Hatten Sie in den letzten 12 Monaten eines der folgenden gesundheitlichen Probleme, das durch Ihre Arbeit verursacht oder verschlimmert wurde?»*



## 4. AS-GS-Massnahmen, psychische Gesundheit und Covid-19

In mehreren Fragen wurden die Personen zu den AS-GS-Massnahmen in den Unternehmen befragt. Sensibilisierung oder andere Aktivitäten zur Bereitstellung von Informationen zu Gesundheit und Sicherheit ist mit einem Anteil von 49,1 % die am häufigsten erwähnte Massnahme. Tabelle 4 zeigt die Verteilung nach den wichtigsten Branchen. Sensibilisierung wird mit einem Anteil von 66,4 % in der Industrie besonders häufig genannt, im Bildungssektor wird sie mit 43,2 % weniger oft aufgeführt. 38,5 % der Umfrageteilnehmenden erwähnen den Zugang zu Beratung oder psychologischer Unterstützung und 35,8 % Gespräche mit den Arbeitnehmenden zu stressigen Aspekten von Arbeit. Zwischen den Branchen werden nur geringe Unterschiede beobachtet. Information und Schulung zum Wohlbefinden und richtigen Umgang mit Stress ist hingegen eine AS-GS-Massnahme, die vor allem im Finanzsektor sehr verbreitet ist, mit einem Anteil von 47,8 % gegenüber durchschnittlich 32,3 % über alle Branchen hinweg.

41,0 % der Befragten «stimmen voll und ganz zu» oder «stimmen zu», dass die Covid-19-Pandemie es leichter gemacht hat, über Stress und psychische Gesundheit am Ar-

beitsplatz zu sprechen. Ein leicht geringerer Anteil «stimmt voll und ganz zu» oder «stimmt zu», dass sich der Stress bei der Arbeit als Folge der Covid-19-Pandemie verstärkt hat. Im Gesundheitssektor ist der Anteil der Personen, die der Ansicht sind, dass sich der Stress als Folge der Pandemie verstärkt hat, am höchsten (50,4 % ggü. durchschnittlich 38,8 %).

Eine weitere Frage betrifft die psychische Betreuung durch den Arbeitgeber, auch unter Berücksichtigung der Folgen der Covid-19-Pandemie. Im Gesundheitssektor findet sich der höchste Anteil der Befragten, die mit «stimme voll und ganz zu» oder «stimme zu» auf die Aussage «Mir würde es nichts ausmachen, mit meinem/meiner Vorgesetzten oder Supervisor/Supervisorin über meine psychische Gesundheit zu sprechen» geantwortet haben (61,7 % ggü. durchschnittlich 54,0 %). Die Unterschiede zwischen den Branchen sind allerdings gering. Gleichzeitig verzeichnet der Finanzsektor den höchsten Prozentanteil von Personen, die der Aussage «Wenn ich ein psychisches Problem offenlegen würde, hätte das negative Auswirkungen auf meine Karriere» voll und ganz zustimmen oder zustimmen: 61,0 % gegenüber durchschnittlich 47,8 %.

Tabelle 4 – AS-GS-Massnahmen der Unternehmen

	Total	Verwaltung	Handel	Bildung	Finanzen	Industrie	Gesundheit	Andere
	N=1332	N=130	N=114	N=182	N=90	N=162	N=213	N=441
Sensibilisierung zu Gesundheit und Sicherheit	659 (49,1 %)	73 (54,9 %)	58 (48,4 %)	73 (43,2 %)	45 (52,8 %)	109 (66,4 %)	116 (56,1 %)	185 (40,4 %)
Zugang zu Beratung oder psychologischer Unterstützung	504 (38,5 %)	53 (44,7 %)	39 (34,0 %)	79 (46,0 %)	35 (39,9 %)	63 (41,8 %)	98 (49,0 %)	137 (31,8 %)
Gespräche mit den Arbeitnehmenden zu stressigen Aspekten von Arbeit	445 (35,8 %)	39 (28,8 %)	47 (42,9 %)	57 (35,0 %)	31 (34,5 %)	49 (32,3 %)	82 (42,6 %)	140 (33,4 %)
Schulung zum Wohlbefinden und richtigen Umgang mit Stress	440 (32,3 %)	52 (37,9 %)	36 (32,3 %)	72 (41,8 %)	43 (47,8 %)	57 (36,4 %)	67 (29,8 %)	113 (26,6 %)
Andere Massnahmen zur Behebung von Stress bei der Arbeit.	330 (26,7 %)	32 (24,9 %)	32 (29,3 %)	37 (21,5 %)	26 (28,0 %)	41 (27,1 %)	52 (25,7 %)	110 (27,4 %)

*N gibt die Verteilung der Stichprobe ohne Gewichtung an. Die Prozentzahlen entsprechen der Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht. Selbstständigerwerbende sind von der Stichprobe ausgenommen. Nur die am häufigsten vertretenen Branchen sind in der Tabelle aufgeführt. Die Fragestellung lautete wie folgt: «Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz folgende Initiativen?»*

## 5. Meinung zu den AS-GS-Massnahmen

Ein Fragemodul betrifft die Umsetzung der AS-GS-Massnahmen in den Unternehmen. Tabelle 5 zeigt die Verteilung für gewisse Branchen. Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz werden laut 71,7 % der Arbeitnehmenden sofort angegangen. 71,5 % der befragten Personen zufolge gibt es an ihrem Arbeitsplatz gute Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. In der Industrie sind mehr Personen (81,7 %) der Meinung, dass ihr Unternehmen über gute Gesundheitsschutzmassnahmen verfügt, während dies im Bil-

dungssektor am wenigsten zutrifft (56,7 %). Die Frage gibt weder Aufschluss über die allenfalls erforderlichen Gesundheitsschutzmassnahmen noch über die bestehenden Gesundheitsrisiken. Die Aussage, wonach die Arbeitnehmenden ermutigt werden, über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu berichten, verzeichnet den niedrigsten Anteil an Personen, die mit «stimme sehr zu» oder «stimme zu» geantwortet haben (63,5 %).

Tabelle 5 – Meinung zu den AS-GS-Massnahmen der Unternehmen

	Total N=1332	Verwaltung N=130	Handel N=114	Bildung N=182	Finanz N=90	Industrie N=162	Gesundheit N=206
An meinem Arbeitsplatz werden Sicherheitsprobleme sofort angegangen	952 (71,7 %)	88 (67,2 %)	89 (78,5 %)	105 (60,3 %)	67 (75,8 %)	121 (76,6 %)	135 (62,6 %)
An meinem Arbeitsplatz gibt es gute Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden	952 (71,5 %)	94 (69,0 %)	88 (78,0 %)	102 (56,7 %)	61 (70,8 %)	132 (81,7 %)	149 (67,5 %)
An meinem Arbeitsplatz werden die Arbeitnehmenden ermutigt, über Sicherheits- und Gesundheitsprobleme zu berichten	852 (63,5 %)	77 (54,7 %)	79 (69,8 %)	92 (48,6 %)	52 (58,9 %)	120 (68,9 %)	145 (66,9 %)

*N gibt die Verteilung der Stichprobe ohne Gewichtung an. Die Prozentzahlen entsprechen der Verteilung gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht. Selbstständigerwerbende sind von der Stichprobe ausgenommen. N entspricht der Anzahl Personen, die mit «stimme sehr zu» oder «stimme zu» auf die Frage «Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu?» geantwortet haben.*

## Schlussfolgerung

Dieser Bericht enthält die wichtigsten Ergebnisse aus der Erhebung zu den Arbeitsbedingungen, der Digitalisierung, den AS-GS-Massnahmen sowie zur Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands durch die Arbeitnehmenden. Eine erste Feststellung ist, dass digitale Geräte wie auf künstlicher Intelligenz basierende Roboter (4,4 %) oder Roboter, die mit den Menschen interagieren (2,2 %), am Arbeitsplatz nicht sehr verbreitet sind. Diese Geräte werden nur von einer kleinen Minderheit der Arbeitnehmenden erwähnt. Über ihr disruptives Potenzial sowie das mögliche Ausmass ihrer künftigen Entwicklung ist nach wie vor nichts bekannt. Diese Entwicklung muss allerdings im Auge behalten werden, da es immer einfacher wird, auf Geräte zuzugreifen, die auf künstlicher Intelligenz basieren.

Die Digitalisierung erfolgt vorläufig vor allem über mobile Computergeräte (Laptops, Tablets, Smartphones), die als Arbeitsinstrumente sehr verbreitet sind (69,6 %). Damit wird der Prozess zur Automatisierung der Produktion fortgesetzt, der sehr weit zurückreicht und auf den Prinzipien der Industrialisierung beruht. Die Digitalisierung in dieser ursprünglichen Form scheint Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu haben, die effektiv wahrgenommen werden, insbesondere hinsichtlich Tempo und Rhythmus der Arbeit. Das Design der Studie erlaubt jedoch nicht, einen klaren Zusammenhang zwischen Digitalisierung, Automatisierung und der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen herzustellen.

Interessant wäre auch, mehr über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Überwachung zu erfahren. Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen, sind in der Schweiz verboten. Mehr als ein Drittel der Befragten ist der Meinung, dass die digitalen Technologien zu einer stärkeren Überwachung bei der Arbeit führen (37,9 %). Im Finanzsektor ist dieser Anteil noch höher (53,0 %). Es wäre sehr aufschlussreich, genauer zu wissen, was überwacht wird, wie überwacht wird und zu welchem Zweck.

Das Thema Homeoffice wurde im Rahmen der Erhebung etwas genauer analysiert. Diese Arbeitsform wurde während der Covid-19-Pandemie so breit genutzt wie nie zuvor. Die dauerhafte Beibehaltung von Homeoffice könnte mittel- bis langfristig zu einer Umwälzung der Arbeitsbedingungen führen (Cianferoni, 2021). Anhand der Ergebnisse der Erhebung lässt sich erstmals untersuchen, wie gut die Arbeitsplätze zu Hause eingerichtet sind. Laut den Daten sind über ein Drittel der Befragten der Ansicht, dass ihr Arbeitsstuhl (36,6 %) und ihr Arbeitstisch (36,2 %) zu Hause von schlechterer Qualität sind als die Infrastruktur des Arbeitgebers. Diese Ergebnisse beziehen sich auf die Personen, die als Hauptarbeitsort ihr Zuhause angeben (15,7 %). Sie lassen sich also nicht verallgemeinern und auf den gesamten Teil der Erwerbsbevölkerung anwenden, die diese Arbeitsform nutzt, d. h. schätzungsweise 39,6 % (Daten von 2021).<sup>4</sup>

Um den Gesundheitsschutz auch im Homeoffice garantieren zu können, muss dieses Thema unbedingt vertieft werden, unter anderem mithilfe einer empirischen Datengenerierung zur Gestaltung der Arbeitsplätze zu Hause. Ist der Arbeitsplatz zu Hause nicht angemessen eingerichtet, kann Homeoffice beispielsweise zu muskuloskeletalen Beschwerden (MSB) führen.

Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten beschreiben ihre Gesundheit als sehr gut (18,4 %) oder gut (54,1 %). Allerdings erwähnen die befragten Personen häufig gesundheitliche Probleme, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden. Stress (52,0 %) und allgemeine Erschöpfung (50,5 %) werden von mehr als der Hälfte der Stichprobe genannt. Arbeitnehmende zwischen 15 und 39 Jahren scheinen besonders stark von Stress betroffen zu sein (62,4 %).

Diese Prozentsätze werfen einerseits die Frage auf, wie beschwerlich die Arbeitsbedingungen für Personen sind, die in den Arbeitsmarkt eintreten, sei dies während oder nach einer Lehre oder nach dem Abschluss einer Hoch-, Fachhoch- oder anderen Schule. Es müssen aber auch andere Ressourcen wie die Arbeitsplatzsicherheit und die soziale Unterstützung berücksichtigt werden (Krieger & Arial, 2020). Andererseits stellt sich angesichts dieser Zahlen auch die Frage, ob die Unternehmen über alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Personen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, gerade auch der jüngsten Arbeitnehmenden, verfügen und diese auch umsetzen. Hier darf nicht vergessen werden, dass junge Arbeitnehmende bis zum vollendeten 18. Altersjahr einen zusätzlichen Schutz geniessen (ArGV 5).

Der Zeitpunkt der Datenerhebung ist ebenfalls von Bedeutung. Die Auswirkungen der Pandemie werden von den Befragten wie folgt wahrgenommen: Einerseits stimmen 41,0 % der Aussage voll und ganz zu oder stimmen zu, dass die Covid-19-Pandemie es leichter gemacht hat, über Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu sprechen. Andererseits stimmen 38,8 % voll und ganz zu oder stimmen zu, dass sich der Stress bei der Arbeit gerade wegen der Pandemie verstärkt hat.

Bei der Interpretation der Daten ist allerdings eine gewisse Vorsicht geboten. Das Design dieser Studie erlaubt keine Rückschlüsse auf die langfristigen Auswirkungen der Pandemie. Zudem sollten für Diskussionen über dieses Thema weitere Studien herangezogen werden. So wird aus den Längsschnittdaten des Covid-19 Social Monitor im Hinblick auf die Auswirkungen von Homeoffice auf die Risikofaktoren für die Gesundheit nicht der gleiche Schluss gezogen (Heiniger & Höglinger, 2023). Analysen der Daten des Schweizerischen Haushaltspanels stellen sogar fest, dass der Stress nach der ersten Phase der Pandemie allgemein abgenommen hat, in den Bevölkerungsgruppen mit einem höheren Einkommen und Bildungsniveau sogar stärker als in den anderen Gruppen (Kuhn et al., 2021; Klaas et al., 2023).

<sup>4</sup> Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAK-E) des Bundesamtes für Statistik (BFS), <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informations-gesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/tel-eheimarbeit.html>

## Bibliografische Angaben

Cianferoni, N. (2021). Le travail après la pandémie: Une nouvelle frontière dans la flexibilisation de l'emploi? *Raison présente*, 149.

Heiniger, S., & Höglinger, M. (2023). *Arbeitnehmende im Homeoffice während der Covid 19-Pandemie – Ausmass und Effekte Ergebnisse des COVID-19 Social Monitors*. SECO.

Klaas, H. S., Kuhn, U., Ryser, V.-A., Refle, J.-E., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2023). A dynamic perspective on the evolution of perceived stress levels in Switzerland: Drivers before and during the COVID-19 pandemic. *Longitudinal and Life Course Studies*, 14(2), 240–274. <https://doi.org/10.1332/175795921X16710561568710>

Krieger, R., & Arial, M. (2020). *Arbeitsbedingungen und Gesundheit: Stress – Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017*. SECO.

Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., Monsch, G.-A., Refle, J.-E., Ryser, V.-A., Tillmann, R., & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and wellbeing in Switzerland. *European Societies*, 23(sup1), S942–S956. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>

## Beschreibung der Stichprobe

Die für diesen Bericht analysierte Stichprobe umfasst Personen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (1332 Personen). Selbstständigerwerbende sind somit ausgenommen (10,1 % der Gesamtstichprobe). Die Angaben in absoluten Zahlen beziehen sich auf die Antworten dieser angestellten Personen (d. h. ohne Selbstständigerwerbende). Die Zahlen in Klammern entsprechen der korrigierten Verteilung der Antworten gewichtet nach Branche, Beruf sowie Sprache, Altersgruppe und Geschlecht.

Die Verteilung zwischen den Geschlechtern sieht wie folgt aus: 645 Männer (54,5 %), 684 Frauen (45,2 %) und 3, die sich der Kategorie «non-binär» zugehörig fühlen (0,2 %). Das (gewichtete) Durchschnittsalter beträgt 43 Jahre. Die Altersklassen sind wie folgt verteilt: 61 Personen sind zwischen 15 und 24 Jahre alt (6,5 %), 339 zwischen 24 und 39 Jahre (33,2 %), 558 zwischen 39 und 54 Jahre (40,3 %), 346 zwischen 54 und 64 Jahre (18,7 %) und 28 sind 65 Jahre oder älter (1,3 %).

1207 Personen verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag (90,2 %). 800 Personen arbeiten Vollzeit (64,8 %). 717 Personen haben eine Ausbildung auf Tertiärstufe absolviert (52,8 %), 517 eine Ausbildung auf Sekundarstufe II (38,6 %) und 93 haben nur die obligatorische Schule abgeschlossen (8,1 %).

Folgende Beschreibungen der Arbeit treffen am besten auf die jeweilige berufliche Situation zu: 300 Personen sind Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (14,9 %), 241 arbeiten in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (15,6 %), 237 üben akademische Berufe aus (22,0 %), 194 sind Führungskräfte (8,6 %), 173 sind Technikerinnen bzw. Techniker oder haben einen gleichrangigen nichttechnischen Beruf (17,6 %), 84 arbeiten in Handwerks- und verwandten Berufen (9,5 %), 61 sind Hilfsarbeitskräfte (6,5 %), 28 bedienen Anlagen und Maschinen (3,8 %) und 14 sind Fachkräfte in der Landwirtschaft (1,5 %).

Die Hauptgeschäftsfelder bzw. Haupttätigkeitsfelder der Unternehmen bzw. Organisationen, in denen die Personen arbeiten, verteilen sich wie folgt: 213 Gesundheits- und Sozialwesen (15,5 %), 182 Erziehung und Unterricht (8,3 %), 162 Industrie (13,8 %), 130 öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (5,7 %), 114 Handel (Detail- und Grosshandel) oder Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen (12,2 %), 90 Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (5,6 %), 68 Baugewerbe (5,8 %), 57 Verkehr und Lagerei (4,5 %), 35 Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie (3,5 %), 23 Land- und Forstwirtschaft (1,9 %) sowie 258 sonstige Dienstleistungen (23,3 %).

Die Personen haben den Fragebogen in folgenden Sprachen ausgefüllt: 838 Deutsch (74,3 %), 443 Französisch (21,8 %) und 51 Italienisch (4,0 %).

## Anmerkungen zur Methodik

Die Datenerhebung erfolgte vom 6. Juni bis 8. Juli 2022 in den drei Amtssprachen durch die Firma M.I.S. Trend im Auftrag des SECO.<sup>5</sup> Die Zielgruppe dieser Erhebung ist die berufstätige Bevölkerung in der Schweiz. Diese wurde via Online-Panel per Zufallsstichprobe ausgewählt und bezüglich Sprache, Alter, Geschlecht, Beruf und Arbeitsgeber quotiert, um eine repräsentative Stichprobe für die Bevölkerung der Schweiz zu erhalten. Das Ziel war dabei, mindestens 1000 vollständig ausgefüllte Fragebogen zu erreichen. Aufgrund der unabhängigen Quoten bezüglich Sprache / Alter / Geschlecht (gekreuzt) und Beruf bzw. Branche (individuell) wurden schlussendlich 1483 Interviews erreicht. Diese Befragung wurde ausschliesslich online durchgeführt. Der Fragebogen wurde durch M.I.S. Trend programmiert und auf dem eigenen Server in Lausanne gehostet. Die Programmierung erfolgte im Responsive Design, damit sich der Fragebogen sowohl auf dem Computer als auch auf einem Handy oder Tablet ohne Probleme ausfüllen liess.

Da es sich bei den Teilnehmenden dieser Befragung um Personen handelt, die sich in ein Online-Befragungspanel eingeschrieben haben, muss davon ausgegangen werden, dass sie über minimale technische Kompetenzen im Bereich Informatik verfügen. Diese Eintrittshürde dürfte aber nicht höher sein als das, was in der heutigen Arbeitswelt sowieso in den meisten Fällen gefordert wird. Zusätzlich war es auch möglich, den Fragebogen auf dem Handy auszufüllen, was diese Hürde weiter verringert, da heute auch Personen mit einem Handy umgehen können, die nicht besonders computeraffin sind.

Allerdings muss man sich bei der Analyse der Daten bewusst sein, dass die Repräsentativität eines Online-Panels (wie auch jede andere kommerzielle Adressdatenbank) nicht ganz auf dem gleichen Niveau liegt wie bei einer Stichprobenziehung aus dem Register des Bundesamtes für Statistik (BFS), das ja die gesamte Bevölkerung beinhaltet. Die Teilnehmenden mussten sich ja bewusst im Panel eingeschrieben haben, um an Befragungen teilzunehmen. Dazu werden sie für ihre Teilnahme incentiviert. Wobei es sich bei diesem Incentive vom Wert her mehr um einen Anreiz als eine Aufwandsentschädigung handelt. Eine gewisse intrinsische Motivation muss folglich immer noch vorhanden sein. Allerdings beträgt der Rücklauf auch bei einer Random-Random-Ziehung aus dem Stichprobenregister des BFS nie 100 %, womit schlussendlich ebenfalls Verzerrungen gegenüber der Allgemeinbevölkerung entstehen.

Eine weitere Einschränkung betrifft die Gewichtung der Resultate mit den Quotenvariablen Beruf, Branche sowie der Kombination Sprache / Geschlecht / Alter. Da gekreuzte Quoten über alle fünf Variablen zu einer nicht mehr managbaren Anzahl Quotenzellen geführt hätten (mehr als die Anzahl Interviews), wurde mit drei unabhängigen Quoten gearbeitet. Dies hatte zur Folge, dass die Anzahl durchgeführter Interviews die benötigte Anzahl deutlich überstieg. Unabhängig davon, ob die Quoten erreicht wurden, mussten die Resultate somit gewichtet werden, um für alle Quoten die korrekte Verteilung zu erhalten. Da es sich dabei nicht um gekreuzte Quoten handelt, wurde sequenziell über die drei Quotenvariablen gewichtet, wobei die Reihenfolge gewählt wurde, bei der die Abweichung zur Grundgesamtheit für alle Quoten am kleinsten war. Die Verteilungen für jede Quote entsprechen damit aber nicht exakt der Verteilung in der Grundgesamtheit und das trotz der Gewichtung.

---

<sup>5</sup> Die Firma M.I.S. Trend hat auch diese Anmerkungen zur Methodik verfasst.