

AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE
DER EUROPÄISCHEN
TELEFONERHEBUNG ÜBER DIE
ARBEITSBEDINGUNGEN 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa

Impressum

Herausgeberin:
Staatssekretariat für Wirtschaft | Direktion für
Arbeit | Arbeitsbedingungen

Telefon 058 463 89 14

Autoren: Ralph Krieger und Marc Arial
Erscheinungsjahr: 2023

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Dimensionen der Qualität der Arbeitsumgebung.....	7
2.1 Physisches und soziales Arbeitsumfeld.....	8
2.2 Arbeitsaufgaben	12
2.3 Arbeitszeitgestaltung	14
2.4 Berufliche Perspektive	16
2.5 Extrinsische und intrinsische Belohnung	18
2.6 Organisatorische Merkmale.....	19
3. <i>Job strain</i> – eine Belastungssituation	20
4. Gesundheit	21
4.1 Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit durch die Arbeit.....	21
4.2 Präsentismus.....	21
4.3 Psychisches Wohlbefinden	21
4.4 Gesundheitsprobleme	22
5. Schlussfolgerung.....	24
6. Referenzen	25
7. Anhang	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Belastungen des Bewegungsapparates, Schweiz und Europa (2021).....	9
Abbildung 2: Lärm und Gefahrenstoffe, Schweiz und Europa (2021).....	9
Abbildung 3: Soziale Unterstützung, Schweiz und Europa (2021).....	11
Abbildung 4: Arbeitsintensität, Schweiz und Europa (2021)	12
Abbildung 5: Entscheidungsfreiheit und Autonomie, Schweiz und Europa (2021).....	13
Abbildung 6: Unsoziale Arbeitszeiten, Schweiz und Europa (2021).....	14
Abbildung 7: Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Schweiz und Europa (2021)	15
Abbildung 8: Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit, Schweiz und Europa (2021).....	16
Abbildung 9: Ausbildungs-, Lernmöglichkeiten und beruflicher Aufstieg, Schweiz und Europa (2021).....	17
Abbildung 10: Extrinsische und intrinsische Belohnung, Schweiz und Europa (2021)	18
Abbildung 11: Organisatorische Beteiligung und Mitsprache am Arbeitsplatz, Schweiz und Europa (2021).....	19
Abbildung 12: Job strain: Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Entlastungen, Schweiz und EU-27 (2021).....	20
Abbildung 13: Gesundheitsprobleme, Schweiz und Europa (2021).....	22
Abbildung 14: Physische und emotionale Erschöpfung, Schweiz und Europa (2021).....	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Dimensionen der Qualität der Arbeitsumgebung sowie Merkmale der Arbeitsbedingungen	7
Tabelle 2: Physisches Arbeitsumfeld nach Branchen, Schweiz 2021.....	10
Tabelle 3: Struktur des EWCTS Fragebogens 2021	27
Tabelle 4: Häufigkeitstabelle der Merkmale der Arbeitsbedingungen, Schweiz, Nachbarstaaten und EU-27, 2021.....	28
Tabelle 5: Häufigkeitstabelle der Gesundheitsindikatoren, Schweiz, Nachbarstaaten und EU-27, 2021.....	32

1. Einleitung

Der Bericht vergleicht die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der abhängig erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz, ihrer Nachbarstaaten und der EU-27. Grundlage der Länderanalyse bildet die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingung 2021 (EWCTS 2021¹).

Die Qualität der Arbeitsumgebung ist neben der Lohnqualität (Höhe und Verteilung) und der Arbeitsmarktsicherheit (Abdeckung und Leistung der Arbeitslosenversicherung) ein Kernelement für die Messung der Arbeitsqualität in den industrialisierten Ländern (OECD, 2014). Die Qualität der Arbeitsumgebung wird in sechs Dimensionen beschrieben: Physisches und soziales Arbeitsumfeld, Arbeitsaufgabe, Arbeitszeitgestaltung, berufliche Perspektiven, extrinsische und intrinsische Berufsmerkmale und organisatorische Merkmale. Die Situation, vielen und grossen Belastungen ausgesetzt zu sein und gleichzeitig nur über wenige Ressourcen zu verfügen, um diese zu bewältigen, wird mit verschiedenen Gesundheitsproblemen in Verbindung gebracht. Ein solches Ungleichgewicht entspricht gemäss der wissenschaftlichen Literatur einem *job strain*. Es handelt sich um einen Indikator, der es erlaubt, die Gesundheit am Arbeitsplatz aus einer allgemeinen Perspektive zu betrachten. In diesem Bericht wird auf eine job strain-Situation geschlossen, wenn die Anzahl der belastenden Faktoren die Anzahl der entlastenden Faktoren übersteigt (siehe Eurofound 2022, 138-139).

Der *European Working Conditions Survey* (EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Europa. Er erlaubt Ländervergleiche und die langfristige Beobachtung der Risikoentwicklung. Seit 1990 wird er alle fünf Jahre von *Eurofound* durchgeführt und deckt die EU-Mitgliedsländer sowie interessierte Nichtmitgliedsländer ab. Die Schweiz hat 2005 und 2015 direkt daran teilgenommen. Die aktuelle Umfrage hätte eigentlich 2020 stattfinden sollen. Im März 2020 musste die Datenerhebung via persönlicher Interviews (face-to-face) aufgrund der COVID-19-Pandemie abgebrochen werden. In der Folge wurde der Fragebogen für Telefoninterviews optimiert und gekürzt.²

Die Europäische Erhebung, die zwischen März und November 2021 ausgeführt wurde, umfasst die Daten von 71'764 Erwerbstätigen aus 36 europäischen Ländern. Die repräsentative Stichprobe aus Erwerbstätigen ab 16 Jahren, die mindestens eine Stunde pro Woche einer bezahlten Arbeit nachgingen, wurde mittels Zufalls-telefonbefragung (random digital dialing) gezogen.

Die folgende Analyse fokussiert auf die abhängig Erwerbstätigen (ohne Landwirtschaft)³ der Schweiz (n= 1'094), Österreich (n= 1'589), Deutschland (n= 3'731), Frankreich (n= 2'824), Italien (n= 2'387) und der EU-27 (n= 50'506).

Aufgrund der methodologischen Neuerungen und zahlreichen Änderungen im Fragebogen (z. B. Antwortkategorien) empfiehlt *Eurofound*, die Ergebnisse der Erhebung 2021 nicht mit früheren Erhebungen zu vergleichen (Eurofound 2022, 134).

Die COVID-19-Pandemie hatte erhebliche Auswirkungen sowohl auf die Lebensbedingungen als auch auf die Arbeitsbedingungen in der Schweiz und Europa (u.a. Dütsch, 2022; Eurofound, 2022, 2023; Felder et al., 2023; Gesundheitsförderung Schweiz, 2022; Giorgi et al., 2020; Heiniger & Höglinger, 2023; Heiniger et al., 2021; Klaas et al., 2021; Klaas et al., 2023; Kuhn et al., 2021; Schuler et al., 2022). In der Schweiz verfügte der Bundesrat zwischen Februar 2020 und März 2022 auf Basis des Epidemiengesetzes, des Covid-19 Gesetzes, der Covid-19-Verordnungen und des Arbeitsgesetzes (ArG) zahlreiche Schutzmassnahmen (Schliessungen von Schulen, Geschäften und Restaurants, Ausweitung und Vereinfachung der Kurzarbeitsentschädigung, Unterstützung für Härtefälle, Homeoffice-Empfehlung und Homeoffice-Pflicht), die die Branchen und Berufsgruppen unterschiedlich stark tangierten (u.a. Funk et al., 2022; Pleninger et al., 2021).

¹ European Working Conditions Telephone Survey 2021

² Weitere Informationen zur Europäischen Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2021 (EWCTS 2021) sind im Anhang zu finden.

³ Proxy für die dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellten Erwerbstätigen.

Das Ziel dieses Berichts ist es, die Schweiz mit ihren Nachbarländern sowie mit Europa (EU-27) anhand von Kriterien zu vergleichen, die sich auf die Gesundheit am Arbeitsplatz beziehen. Der Ländervergleich dient dazu, die Qualität der hiesigen Arbeitsbedingungen anhand belastender Faktoren und entlastender Faktoren zu beschreiben. Ausserdem werden signifikante Unterschiede in den Schweizer Arbeitsbedingungen anhand sozio-demografischer Kriterien herausgearbeitet.⁴

Erstens werden sechs Dimensionen der Qualität der Arbeitsumgebung beleuchtet (OECD, 2017): 1) Physisches und soziales Arbeitsumfeld, 2) Arbeitsaufgabe, 3) Arbeitszeitgestaltung, 4) berufliche Perspektive, 5) extrinsische und intrinsische Berufsmerkmale und 6) organisatorische Merkmale. Die Schweiz charakterisierte sich insgesamt durch eine hohe Qualität bezüglich der Arbeitsumgebung, d. h. die Belastungen kamen relativ selten vor oder bewegten sich im europäischen Durchschnitt und die entlastenden Faktoren sind vergleichsweise weit verbreitet. allerdings kamen einzelne Belastungen wie die Arbeitsintensität oder die Arbeit in der Freizeit häufig vor.

Zweitens wird der Anteil Erwerbstätiger, die von einer höheren Anzahl Belastungen als Ressourcen berichten (*job strain*), mit dem Anteil der 27 EU-Länder im Jahr 2021 verglichen. Die Auswahl der Fragen zur Berechnung des *job strain* basiert auf dem Konzept der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2017). Die Schweiz lag mit einem Anteil von 27 Prozent unter dem europäischen Durchschnitt (31%). Das Gesundheitswesen fällt im Vergleich mit dem Durchschnitt mit einem hohen Anteil Erwerbstätiger auf, die sich in einer Situation des *job strain* befinden (42%). Dieses Resultat dürfte einerseits auf strukturell belastende Arbeitsbedingungen und andererseits auf spezifische Belastungen wegen der COVID-19-Pandemie zurückzuführen sein.

Drittens werden verschiedene Gesundheitsindikatoren verglichen. Die europäischen Vergleichsdaten deuten auf eine gesunde Schweizer Erwerbsbevölkerung hin. Dennoch glaubte gut ein Fünftel der Erwerbstätigen, dass ihre Sicherheit oder Gesundheit durch die Arbeit gefährdet war. Dies war überdurchschnittlich häufig in den Branchen «Industrie und Bau» sowie «Gesundheitswesen» der Fall.

Abschliessend werden die wichtigsten Ergebnisse diskutiert und in Kontext gestellt.

⁴ Aufgrund der Stichprobengrösse ist eine detaillierte Analyse der Schweizer Arbeitsbedingungen mit der EWCTS 2021 nicht möglich. Das SECO wird die Schweizer Arbeitsbedingungen mittels der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2022 ausführlich beschreiben.

2. Dimensionen der Qualität der Arbeitsumgebung

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat einen Indikator zur Messung der Qualität der Arbeitsumgebung entwickelt (OECD 2017). Dieser Indikator umfasst sechs Dimensionen. Jeder dieser sechs Dimensionen werden belastende und entlastende Faktoren zugeordnet (siehe Tabelle 1). Belastende Faktoren sind Arbeitsmerkmale, die eine Anstrengung erfordern und das Risiko für Gesundheitsbeeinträchtigungen erhöhen. Entlastende Faktoren sind Arbeitsmerkmale, die die Arbeitnehmenden unterstützen, indem sie physische und psychosoziale Arbeitsbelastungen oder deren schädliche Auswirkung verringern (Eurofound, 2022).

Nach Ansicht der Autoren sind die entlastenden Faktoren nicht ausschliesslich für diejenigen Dimensionen von Bedeutung, denen sie zugeordnet sind, sondern können auch Belastungen ausgleichen, die aus anderen Dimensionen stammen.

Tabelle 1: Dimensionen der Qualität der Arbeitsumgebung sowie Merkmale der Arbeitsbedingungen

Dimension	Belastende Faktoren	Entlastende Faktoren
Physisches und soziales Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm (Umgebungsbelastung) und Gefahrenstoffe • Belastungen des Bewegungsapparates • Einschüchterung / Diskriminierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Unterstützung
Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsintensität 	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsfreiheit und Autonomie
Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Unsoziale Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität bei den Arbeitszeiten
Berufliche Perspektive	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten • Karrierechancen
Extrinsische und intrinsische Berufsmerkmale		<ul style="list-style-type: none"> • Bezahlung • Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung
Organisatorische Merkmale		<ul style="list-style-type: none"> • Organisatorische Beteiligung und Mitsprache am Arbeitsplatz

OECD 2017, eigene Übersetzung.

2.1 Physisches und soziales Arbeitsumfeld

Belastende Faktoren

Physisches Arbeitsumfeld

Das physische Arbeitsumfeld umfasst Belastungen für den Bewegungsapparat sowie Lärm (Umgebungsbelastung) und den Umgang mit Gefahrstoffen. Belastungen des Bewegungsapparates kommen sowohl in der Schweiz wie auch in Europa häufig vor. In der Schweiz war der Anteil Erwerbstätiger, die einer physischen Belastung ausgesetzt waren, tiefer als im Durchschnitt der EU-27-Staaten.⁵ Ausnahmen bildeten der Umgang mit eventuell ansteckenden Stoffen und das Tragen oder Bewegen von Personen (siehe Abbildung 1 und Abbildung 2). An dieser Stelle muss auf den besonderen Kontext der Covid-19-Pandemie zum Zeitpunkt der Erhebung hingewiesen werden.

Im Vergleich mit den Nachbarstaaten fällt auf, dass Frankreich sowohl bei den Belastungen des Bewegungsapparates als auch beim Lärm und den Gefahrenstoffen die höchsten Anteile belasteter Erwerbstätiger hatte. In Italien waren mehr Erwerbstätige von Belastungen des Bewegungsapparates betroffen als in der Schweiz. Die Anteile in Österreich und Deutschland waren in etwa gleich hoch wie in der Schweiz (siehe Anhang Tabelle 4).

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die physischen Belastungen in der Schweiz nach Branchen. Die Daten deutet darauf hin, dass die Branchen «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen» und insbesondere das «Gesundheitswesen» überdurchschnittlich stark betroffen waren.

Soziales Arbeitsumfeld

Belastende Faktoren des Arbeitsumfeldes wie z. B. Einschüchterung und Diskriminierung sind eine Form von psychosozialen Belastungen, die zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit führen können (u.a. Eurofound, 2022). In der Schweiz haben rund 10 Prozent der Erwerbstätigen über «Diskriminierungen», «verbale Beleidigungen oder Drohungen» oder «Mobbing, Belästigung, Gewalt» in den 12 Monaten vor der Befragung berichtet. Unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur bei der Arbeit in den 12 Monaten vor der Befragung wurde von rund 3 Prozent der Befragten festgestellt. Die Schweiz hatte bei drei erhobenen Merkmalen der Einschüchterung und Diskriminierung signifikant höhere Werte als der EU-27-Durchschnitt.⁶ Diese Resultate müssen mit Vorsicht interpretiert werden, weil unterschiedliche Formen von Diskriminierungen sowohl auf tatsächlich hohe vergleichbare Belastungen als auch auf unterschiedliche Sensibilisierungen und Toleranz gegenüber diskriminierendem Verhalten beruhen können. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Belastungen und ihre Entwicklung besondere Aufmerksamkeit erfordern.

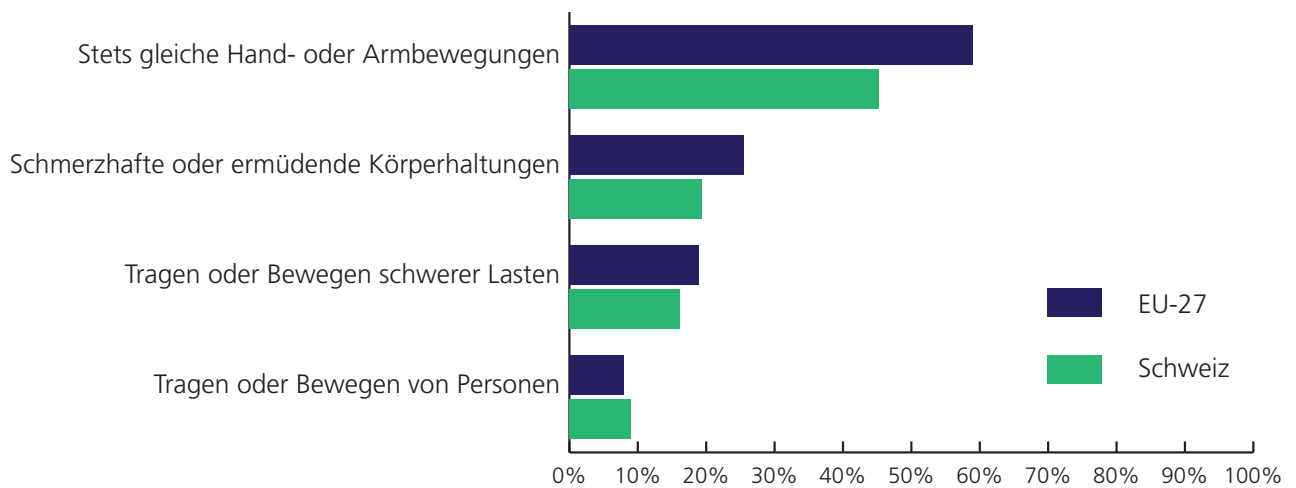
Insgesamt ist der Anteil Erwerbstätiger, die nach eigener Einschätzung Einschüchterung oder Diskriminierung erlebt haben, in Italien am kleinsten. In der Schweiz und Frankreich war der Anteil derjenigen, die über Mobbing, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz berichtet haben, am höchsten (siehe Anhang Tabelle 4).

Mit der EWCTS 2021 lassen sich keine signifikanten Unterschiede in den Schweizer Arbeitsbedingungen bezüglich Geschlechter oder Branchen erkennen.

⁵ Mindestens eine Belastung des Bewegungsapparates 55% vs. EU-27: 68%; mindestens eine Belastung durch Lärm oder Gefahrstoffe 26% vs. EU-27: 32%.

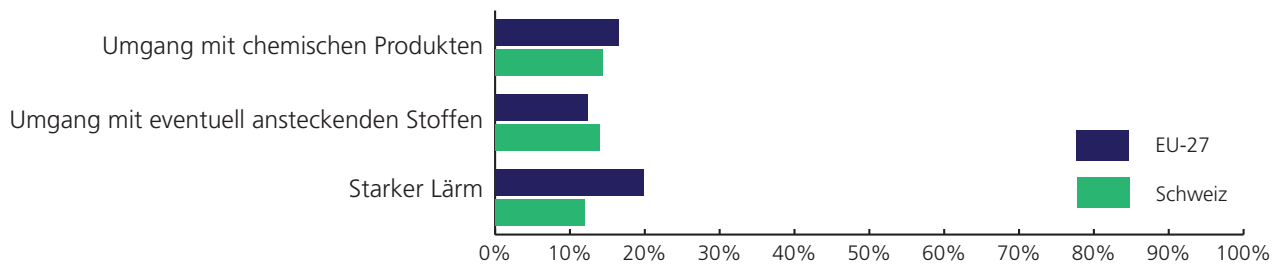
⁶ Unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur; Mobbing, Belästigung, Gewalt; verbale Beleidigung oder Drohungen.

Abbildung 1: Belastungen des Bewegungsapparates, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094
 Wie oft schliesst Ihr Hauptberuf Folgendes ein ...? Antwort: «oft» oder «immer».

Abbildung 2: Lärm und Gefahrenstoffe, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094
 Wie oft sind Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt ...? Antwort: «oft» oder «immer».

Tabelle 2: Physisches Arbeitsumfeld nach Branchen, Schweiz 2021

	Branchen											
	Schweiz (n= 1'094)		Industrie und Baubranche (n= 193)		Handel, Gastgewerbe, Transportwesen (n= 193)		Öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen (n= 196)		Gesundheits- wesen (n= 183)		Andere Dienst- leistungen (n= 329)	
	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd	%	sd
Lärm und Gefahrenstoffe												
Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen (oft, immer)	14.4	1.0	15.6	2.5	11.1	2.2	6.9	1.6	30.5	3.4	11.2	1.5
Umgang oder direktem Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen (oft, immer)	13.9	1.0	7.7	1.8	8.2	1.9	6.4	1.7	51.3	3.7	6.7	1.2
<i>Starker Lärm (oft, immer)</i>	12.0	1.2	23.7	3.7	12.5	2.8	8.2	2.5	11.2	2.7	3.6	1.4
Belastungen des Bewegungsapparates												
<i>Stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (oft, immer)</i>	45.3	1.9	49.3	4.3	53.5	4.4	38.6	4.3	46.3	4.5	38.0	3.5
<i>Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (oft, immer)</i>	19.4	1.5	20.1	3.6	27.2	3.8	15.8	3.0	30.8	4.2	7.5	2.1
Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (oft, immer)	16.2	1.0	23.9	3.0	23.5	3.0	3.3	1.1	22.5	3.0	8.3	1.3
Tragen oder Bewegen von Personen (oft, immer)	9.0	0.9	5.6	1.4	4.5	1.4	3.3	1.2	37.0	3.5	2.8	0.8

EWCTS 2021: Schweiz n= 1'094 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft
Kursivdruck kennzeichnet Variablen, die im Modul 1 des Fragebogens erhoben wurden, für das zwei Drittel der Befragten interviewt worden sind.

Entlastende Faktoren

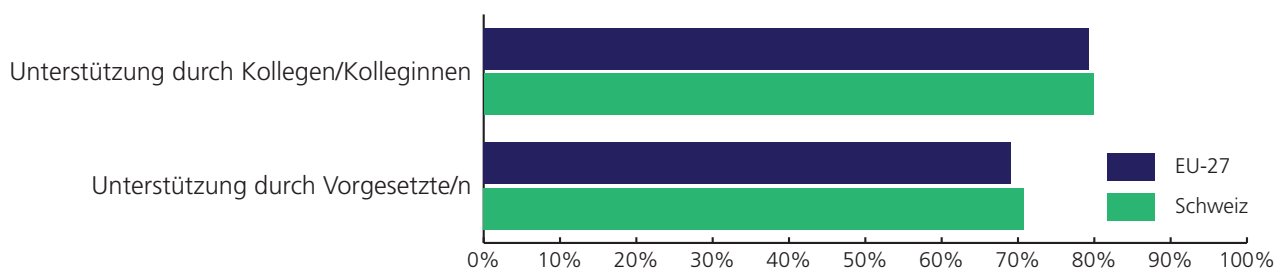
Soziale Unterstützung

Die OECD hebt in ihrem Konzept der Arbeitsbelastung (OECD, 2017) die soziale Unterstützung als entlastenden Faktor im physischen und sozialen Umfeld hervor. Die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen in der Schweiz wie auch in den EU-27-Staaten konnte auf die Unterstützung durch Vorgesetzte und insbesondere Kollegen und Kolleginnen zählen (siehe Abbildung 3). Auf der anderen Seite hat ein beträchtlicher Anteil der Erwerbstätigen keine regelmässige Unterstützung durch Mitarbeitende (20%) oder Vorgesetzte (30%) erfahren.

Die soziale Unterstützung war in den deutschsprachigen Nachbarstaaten auf vergleichbar hohem Niveau wie in der Schweiz (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz ist das Gesundheitswesen durch einen hohen Anteil Erwerbstätiger, die soziale Unterstützung erfahren haben, herausgestochen. 91 Prozent der Erwerbstätigen im Gesundheitswesen wurden *oft* oder *immer* durch Kolleginnen und Kollegen unterstützt. 79 Prozent sahen sich durch ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten unterstützt.

Abbildung 3: Soziale Unterstützung, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Bitte denken Sie weiterhin an Ihren Hauptberuf, und teilen Sie mir mit, wie oft Folgendes auf Ihre Arbeitssituation zutrifft? Antwort: «oft» oder «immer».

2.2 Arbeitsaufgaben

Belastende Faktoren

Die hohe Arbeitsintensität beschreibt ein belastendes Merkmal der Arbeitsaufgaben. In der Schweiz war der Anteil Erwerbstätiger, die *oft* oder *immer* ein hohes Arbeitstempo (59%) oder einen Termindruck (52%) feststellen, höher als in Europa (49% bzw. 47%). Dagegen war der Anteil Erwerbstätiger, die emotional belastende Situationen wahrnehmen, in der Schweiz kleiner als in Europa (14% vs. 19%) (siehe Abbildung 4).

In der Schweiz, Österreich und Deutschland waren das hohe Arbeitstempo sowie der Termindruck ähnlich weit verbreitet. Emotional belastende Situationen wurden insbesondere in Österreich, Deutschland und Frankreich häufig genannt (20-24%) (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz waren der Anteil Frauen (19%) sowie der Anteil Erwerbstätiger im «Gesundheitswesen» (38%), die während der COVID-19-Pandemie 2021 emotional belastende Situationen bei der Arbeit erlebt haben, höher als bei den Männern (10%) bzw. den übrigen Wirtschaftssektoren (z. B. «Industrie und Bau» 6%).

Entlastende Faktoren

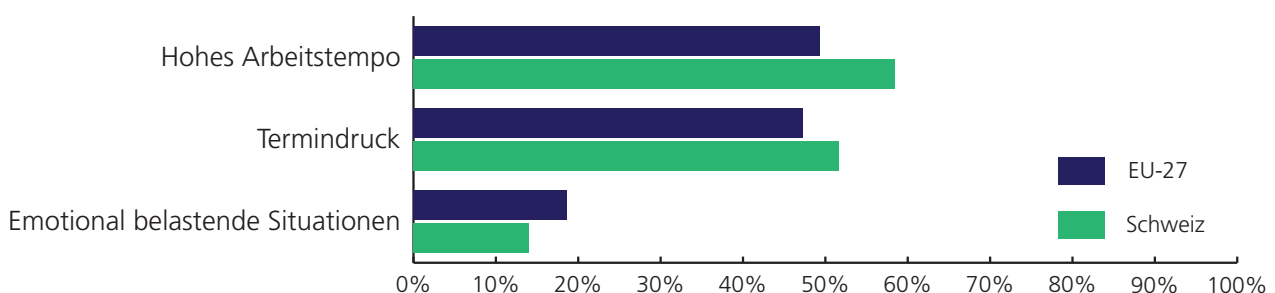
Erwerbstätige, die über genügend Freiheiten bei Entscheidungen sowie über Handlungsspielraum bei der Gestaltung ihrer Arbeit verfügen, verkraften zum Beispiel die Arbeitsintensität besser als Erwerbstätige, die nur bedingt diese entlastenden Faktoren haben.

Die Arbeit der Erwerbstätigen in der Schweiz beinhaltet im Vergleich zu Europa häufiger ein hohes Mass an Entscheidungsfreiheit und Autonomie bei der Arbeit (siehe Abbildung 5). Während die Mehrheit der Schweizer Erwerbstätigen mit ausgeprägten Freiheitsgraden arbeiten konnte, darf nicht vergessen werden, dass gut 40 Prozent der Erwerbstätigen nur «manchmal» bis «nie» über Handlungsoptionen verfügt haben.

Der Anteil Erwerbstätiger mit genügend Handlungsspielraum liegt in Deutschland und der Schweiz über dem europäischen Durchschnitt. In Frankreich ist dieser Anteil geringer (siehe Anhang Tabelle 4).

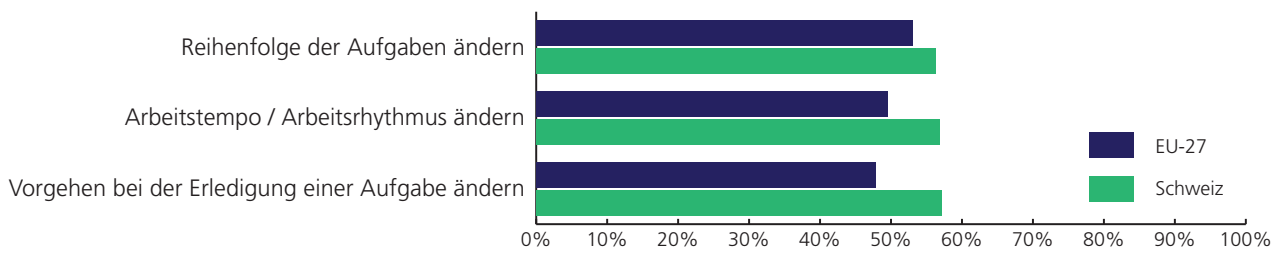
Erwerbstätige mit einem tertiären Bildungsabschluss haben im Vergleich zu Erwerbstätigen mit einem sekundären Bildungsabschluss mehr Entscheidungs- und Handlungsspielraum. In Bezug auf die Branchen war der Anteil Erwerbstätiger im «Gesundheitswesen» mit ausgeprägtem Handlungsspielraum signifikant tiefer als in den Branchen «öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen» oder «andere Dienstleistungen».

Abbildung 4: Arbeitsintensität, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094
Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ...Antwort: «oft» oder «immer».

Abbildung 5: Entscheidungsfreiheit und Autonomie, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094
Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? Antwort: «oft» oder «immer».

2.3 Arbeitszeitgestaltung

Belastende Faktoren

Die belastenden Faktoren in der Arbeitszeitgestaltung werden anhand von vier Aspekten unsozialer Arbeitszeiten untersucht. Die Daten deuten darauf hin, dass vergleichsweise viele Erwerbstätige in der Schweiz häufig in der Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen (36% vs. EU-27: 29%). Dagegen arbeiteten sie etwas weniger *oft* oder *immer* in der Nacht (CH: 8%⁷ vs. EU-27: 11%). Die Daten zeigen keine signifikanten Unterschiede bezüglich der langen Arbeitstage und der Notwendigkeit, kurzfristig zur Arbeit zu kommen (siehe Abbildung 6).

In Frankreich und in der Schweiz mussten mehr Erwerbstätige in der Freizeit arbeiten als in Österreich, Deutschland und Italien. Bezüglich der anderen Indikatoren waren die Unterschiede zwischen den Ländern weniger ausgeprägt (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz hatten mehr Männer (17%) als Frauen (9%) sowie mehr Erwerbstätige mit einem tertiären Bildungsabschluss (16%) als Erwerbstätige mit einem sekundären Bildungsabschluss (11%) lange Arbeitszeiten von 48 und mehr Stunden pro Woche. Der belastende Faktor «mehrmals pro Monat, mehrmals pro Woche oder täglich kurzfristig zur Arbeit kommen» wurde im «Gesundheitswesen» (25%) häufiger genannt als in den Branchen «öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen» (7%) und «andere Dienstleistungen» (12%).

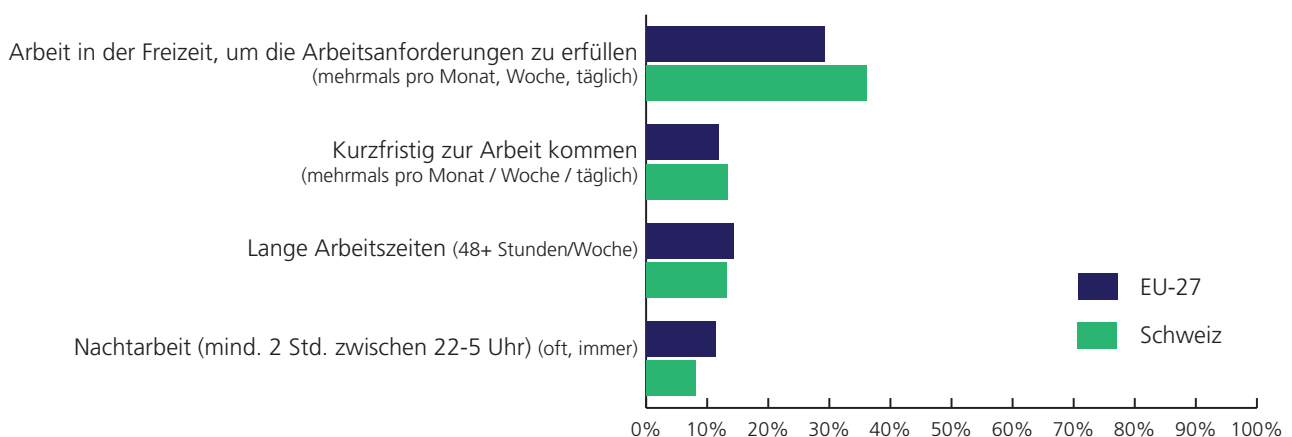
Entlastender Faktor

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen, ist eine wichtige Ressource für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Rund Dreiviertel der Erwerbstätigen in der Schweiz und Europa haben auf die Frage «Wie schwierig oder einfach ist es für Sie, während Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeit eine bis zwei Stunden frei zu bekommen, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?» mit *ziemlich einfach* oder *sehr einfach* geantwortet (siehe Abbildung 7).

Der Vergleich der Schweiz mit ihren Nachbarländern macht deutlich, dass lediglich Frankreich diesbezüglich unter dem europäischen Durchschnitt liegt (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz ist die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ungleich verteilt; zum Beispiel ist der Anteil Frauen (67%) im Vergleich zu den Männern (81%) tief. Dies trifft auch auf die Branchen «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen» (67%) und «Gesundheitswesen» (56%) im Vergleich zu den «anderen Dienstleistungen» (87%) zu.

Abbildung 6: Unsoziale Arbeitszeiten, Schweiz und Europa (2021)

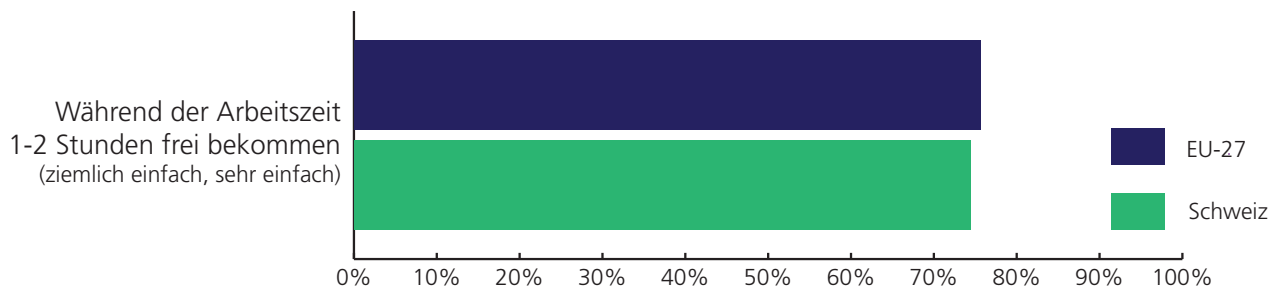


EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrer Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen? Antwort: «mehrmals pro Monat», «mehrmals pro Woche» oder «täglich». Wie oft hat man von Ihnen in den letzten 12 Monaten verlangt, kurzfristig zur Arbeit zu kommen? Antwort: «mehrmals pro Monat», «mehrmals pro Woche» oder «täglich». Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Beruf? Wie häufig arbeiten Sie während der Nacht, d. h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr? Antwort: «oft» oder «immer».

⁷ Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) haben 2021 5 Prozent der Erwerbstätigen *normalerweise* und 7 Prozent *manchmal* in der Nacht gearbeitet.

Abbildung 7: Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Wie schwierig oder einfach ist es für Sie, während Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeit eine bis zwei Stunden frei zu bekommen, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern? Antwort: «ziemlich einfach» oder «sehr einfach»

2.4 Berufliche Perspektive

Belastende Faktoren

Die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit war in der Schweiz während der COVID-19-Pandemie vergleichsweise tief. Lediglich 17 Prozent der Erwerbstätigen erwarteten eine unerfreuliche Veränderung ihrer Arbeitssituation. 12 Prozent stimmten *eher* oder *voll und ganz* zu, ihre Arbeit in den nächsten sechs Monaten möglicherweise verlieren zu können. Damit lag der Anteil in der Schweiz unter dem europäischen Durchschnitt (siehe Abbildung 8).

Insgesamt war die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in der Schweiz ähnlich hoch wie in den Nachbarländern. In der Schweiz lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Branchen ausmachen. Dafür waren weniger Erwerbstätige mit einer Ausbildung auf tertiärer Stufe durch einen möglichen Arbeitsplatzverlust verunsichert als Erwerbstätige mit einer Ausbildung auf sekundärer Stufe (9% vs. 15%).

Entlastende Faktoren

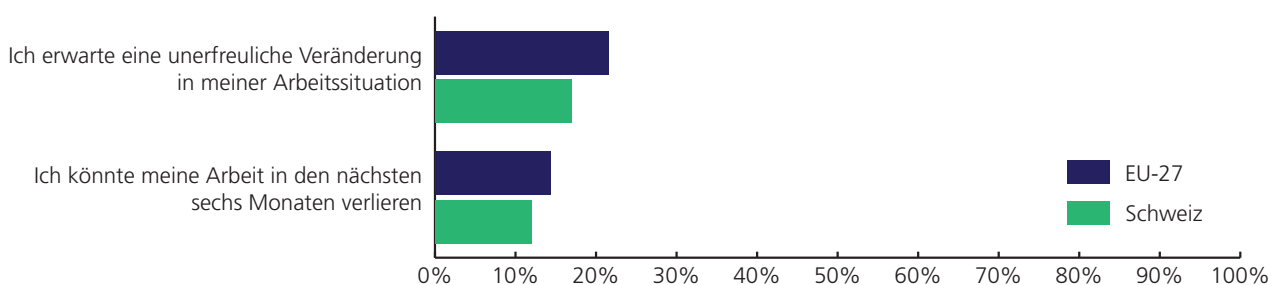
Die entlastenden Faktoren in Bezug auf die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit sind erstens die Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten und zweitens die Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg. Insgesamt waren in beiden Bereichen die Anteile Erwerbstätiger in der Schweiz höher als im europäischen Durchschnitt. Dies trifft insbesondere auf die guten Karrierechancen (59% vs. 50%) und die Weiterbildung am Arbeitsplatz zu (56% vs. 49%) (siehe Abbildung 9).

Die Möglichkeiten, Neues zu lernen, waren sowohl in der Schweiz (63%) als auch in Europa (61%) weiter verbreitet als die Weiterbildungsmassnahmen, die durch den Arbeitgeber bezahlt wurden (je 46%).

Im Vergleich mit den Nachbarländern zeigt sich ein gemischtes Bild bezüglich der Weiterbildungsmöglichkeiten: In der Schweiz und den deutschsprachigen Nachbarländern waren die Anteile, die eine Weiterbildung am Arbeitsplatz machen konnten (rund 55%), höher als in Frankreich (47%) und insbesondere höher als in Italien (34%). Die Anteile, die eine Weiterbildungsmassnahme durch den Arbeitgeber bezahlt bekamen, waren in der Schweiz (46%) annähernd gleich hoch wie in Österreich (47%), Deutschland (49%) und Italien (51%). Dieses Angebot konnte in Frankreich lediglich von 39 Prozent der Erwerbstätigen in Anspruch genommen werden (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz war der Anteil Erwerbstätiger mit einer tertiären Ausbildung, die Neues lernen (68%) und eine durch den Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung machen konnten (50%), höher als bei Erwerbstätigen mit einer sekundären Ausbildung (59% bzw. 43%). Betreffend die guten Karrierechancen war der Anteil an Männern (65%) und jüngeren Erwerbstätigen (15-24 Jahre: 77%; 25-39 Jahre: 68%) höher als derjenige der Frauen (52%) oder älteren Erwerbstätigen (40+ rund 50%). In der Branche «öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen» sahen weniger Erwerbstätige gute Karrierechancen (39%) als in den Branchen «Industrie und Baubranche» (67%), «Gesundheitswesen» (64%) und «andere Dienstleistungen» (64%).

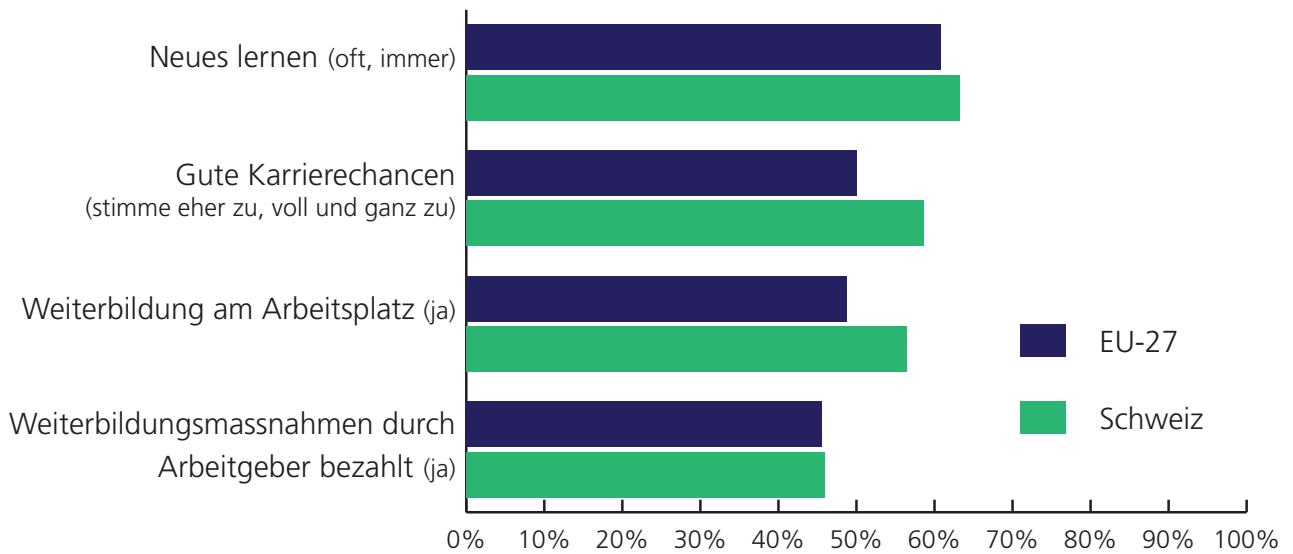
Abbildung 8: Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? Antwort: «stimme eher zu» oder «stimme voll und ganz zu».

Abbildung 9: Ausbildungs-, Lernmöglichkeiten und beruflicher Aufstieg, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ... Neues lernen. Antwort: «oft» oder «immer». Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen. Antwort: «Stimme eher zu» oder «stimme voll und ganz zu». Haben Sie in den letzten 12 Monaten zur Verbesserung Ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten an einer der folgenden Weiterbildungsmassnahmen teilgenommen? Antwort: «ja».

2.5 Extrinsische und intrinsische Belohnung

Entlastende Faktoren

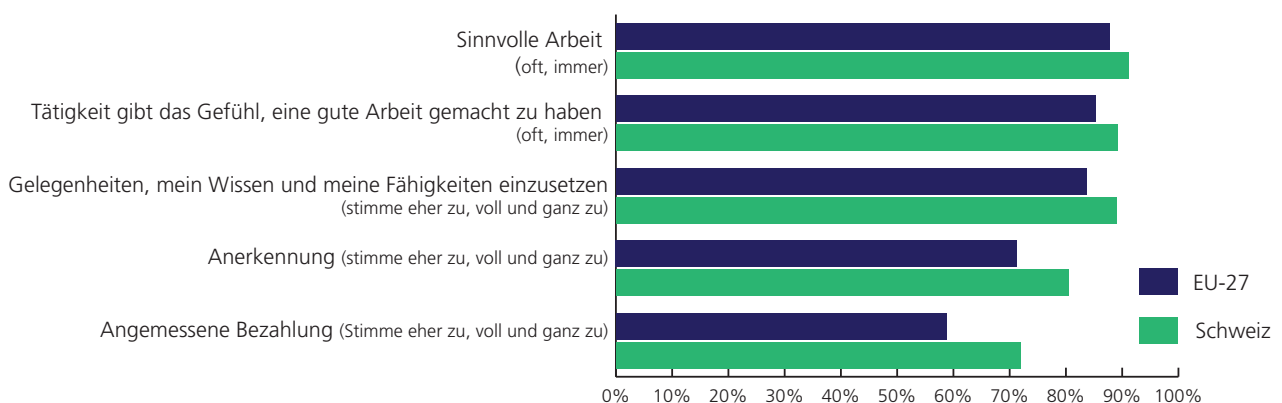
Verschiedene theoretische Modelle legen nahe, dass bestimmte Formen der Belohnung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die schädlichen Auswirkungen von Arbeitsbedingungen verringern können (Siegrist, 1996). Diese Belohnungen beziehen sich auf den Lohn, aber auch auf verschiedene intrinsische Faktoren, wie beispielsweise die Anerkennung oder die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten zu nutzen und weiterzuentwickeln. In der Erhebung wurden fünf Faktoren betreffend die Gratifikation erhoben (siehe Abbildung 10).

Rund 90 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz hatten die Gelegenheit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einzusetzen oder hatten das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu machen oder eine gute Arbeit zu machen. Ausserdem erhalten 81 Prozent der Erwerbstätigen die Anerkennung, die sie für ihre Arbeit verdient haben und 72 Prozent sind der Meinung, dass sie in Anbetracht all ihrer Bemühungen und Leistungen bei ihrer Arbeit angemessen bezahlt wurden. Diese hohen Anteile wurden in den EU-27-Staaten nicht ganz erreicht.

Im Vergleich mit den Nachbarstaaten fällt auf, dass nur Österreich den hohen Anteil der Schweiz betreffend die Anerkennung sowie die angemessene Bezahlung erreichte. In beiden Bereichen waren die Anteile in Italien (Anerkennung 64%) und Frankreich (Angemessene Bezahlung 44%) am tiefsten (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz waren lediglich 67 Prozent der Frauen und 55 Prozent der Erwerbstätigen im «Gesundheitswesen» der Meinung, dass sie angemessen bezahlt werden (Männer 76%; andere Dienstleistungen 81%).

Abbildung 10: Extrinsische und intrinsische Belohnung, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Bitte teilen Sie mir mit, wie oft Folgendes auf Ihre Arbeitssituation zutrifft? Antwort: «oft» oder «immer». Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? Antwort: «stimme eher zu» oder «stimme voll und ganz zu».

2.6 Organisatorische Merkmale

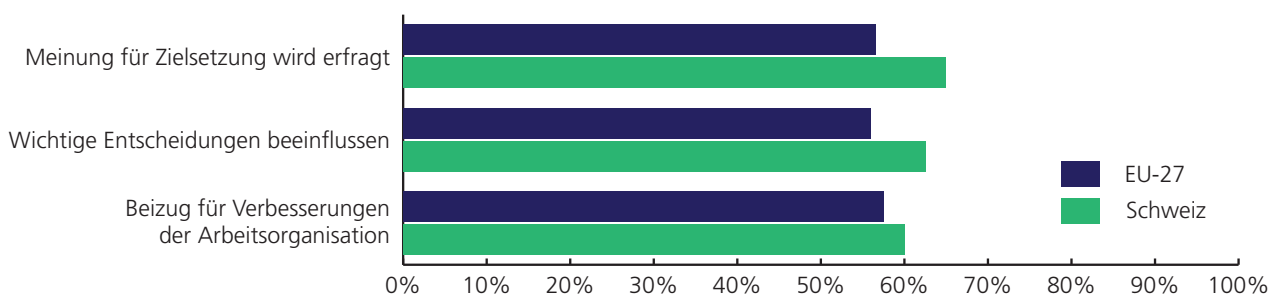
Entlastende Faktoren

Auf organisatorischer Ebene wurden drei entlastende Faktoren bezüglich der Beteiligung und Mitsprache erhoben. Die Anteile der Erwerbstätigen in der Schweiz waren in allen Bereichen höher als im europäischen Mittel. Insbesondere konnten mehr Erwerbstätige in der Schweiz ihre Meinung kundtun, bevor ihre Ziele festgelegt wurden sowie Entscheidungen, die für ihre Arbeit wichtig waren, beeinflussen.

Der Blick über die Grenzen zeigt, dass der Anteil Erwerbstätiger, die wichtige Entscheidungen beeinflussen können, in den deutschsprachigen Ländern über dem Schweizer Durchschnitt liegt (siehe Anhang Tabelle 4).

In der Schweiz ist der Anteil Männer, die *oft* oder *immer* wichtige Entscheidungen beeinflussen können, höher als derjenige der Frauen (67% vs. 58%). Ausserdem deuten die Daten darauf hin, dass im Vergleich zu den Branchen «Industrie und Bau» (69%) und «andere Dienstleistungen» (68%) in der Branche «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen» (55%) der Anteil Erwerbstätiger kleiner war, die wichtige Entscheidungen beeinflussen oder sich bei der Zielsetzung einbringen konnten.

Abbildung 11: Organisatorische Beteiligung und Mitsprache am Arbeitsplatz, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094
Bitte teilen Sie mir mit, wie oft Folgendes auf Ihre Arbeitssituation zutrifft? Antwort: «oft» oder «immer».

3. Job strain – eine Belastungssituation

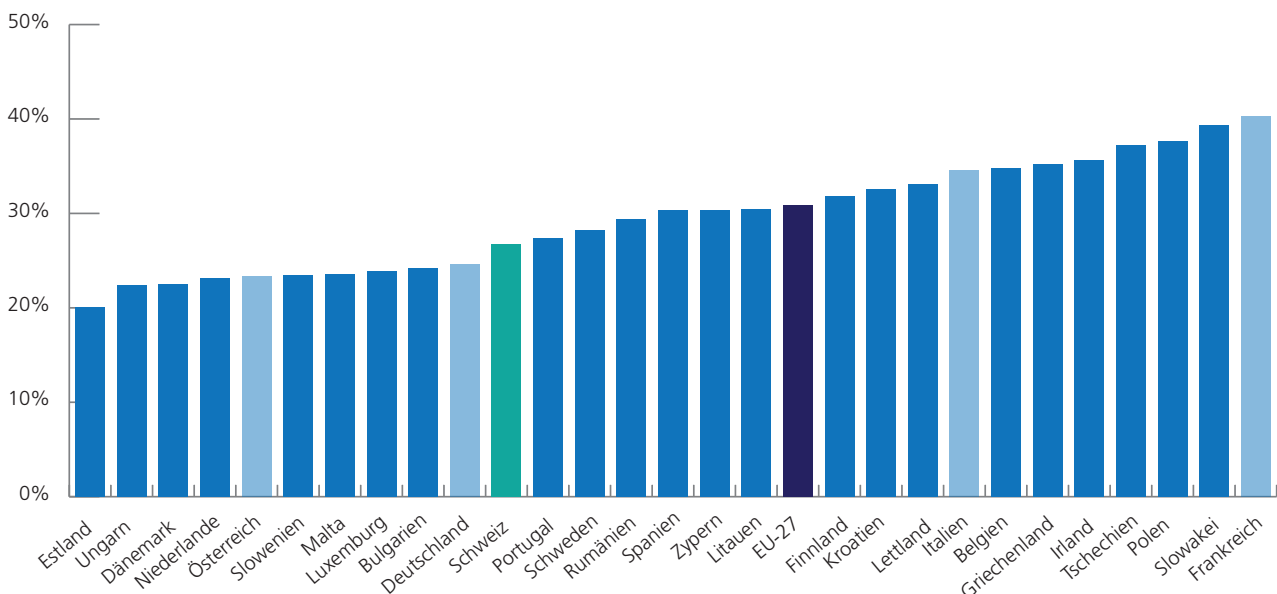
In vielen aktuellen theoretischen Modellen zur Gesundheit am Arbeitsplatz werden einerseits die bei der Arbeit erlebten Belastungen und andererseits die Ressourcen, mit denen die negativen Auswirkungen dieser Belastungen begrenzt werden können, miteinander in Verbindung gebracht. Zahlreiche Forschungsarbeiten zeigen beispielsweise, dass die Tatsache, dass man zahlreichen und starken Belastungen ausgesetzt ist und gleichzeitig nur über wenige Ressourcen zu deren Bewältigung verfügt, deutlich mit verschiedenen Gesundheitsproblemen zusammenhängt. Die Belastungssituation, die aus einem solchen Ungleichgewicht resultiert, entspricht einem Zustand des *job strain* (OECD, 2017). In dieser Studie basiert die Auswahl der Fragen zur Berechnung des *job strain* auf dem Konzept der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2017) und referenziert auf das komprimierte Modul mit 13 Fragen (Kernteil des EWCTS-Fragebogens).

Die beiden Indikatoren 1) Belastung und 2) Entlastung wurden auf Grundlage der dichotomisierten Variablen und den anschliessend standardisierten Indikatoren von -100 (Minimum) bis +100 (Maximum) berechnet. Eine *job strain*-Situation liegt vor, wenn die Anzahl der belastenden Faktoren grösser ist als die Anzahl der entlastenden Faktoren (siehe Eurofound 2022, 138-139).

27 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz berichteten im Jahr 2021, dass die Anzahl der Belastungen diejenige der Entlastungen übersteigen (*job strain*). Dieser Anteil lag unter dem Durchschnitt der EU-27-Staaten (31%) und über den Anteilen von Deutschland (25%) und Österreich (23%). In Italien (35%) und Frankreich (40%) waren die Anteile an belasteten Erwerbstätigen höher (siehe Abbildung 12).

Die EWCTS deutet darauf hin, dass in der Schweiz während der COVID-19-Pandemie 2021 in «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen» (35%) und insbesondere im «Gesundheitswesen» (42%) viele Erwerbstätige im Verhältnis zu den Belastungen nicht über ausreichende Ressourcen verfügt haben. Ausserdem berichteten Frauen (30%) häufiger als Männer (24%) von *job strain*.

Abbildung 12: Job strain: Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Entlastungen, Schweiz und EU-27 (2021)



EWCTS 2021. Abhängig Erwerbstätige (ohne Landwirtschaft). EU-27 (n= 50'506), Schweiz (n= 1'094), Österreich (n= 1'589), Deutschland (n= 3'731), Frankreich (n= 2'824), Italien (n= 2'387). Die Nachbarstaaten werden in hellblauen Balken dargestellt. Der EU-27-Durchschnitt wird in einem dunkelblauen Balken dargestellt.

4. Gesundheit

Das Wohlbefinden und die Gesundheit einer Person werden unter anderem von ihrer individuellen Voraussetzung und ihrer Fähigkeit, mit Schwierigkeiten umzugehen, beeinflusst. Zudem ist die Art, Intensität, Dauer und Anzahl der Entlastungs- und Belastungsfaktoren sowie ihr Zusammenwirken ausschlaggebend. In den folgenden Kapiteln wird anhand von unterschiedlichen Gesundheitsindikatoren der subjektive Gesundheitszustand der abhängig erwerbstätigen Bevölkerung beschrieben (siehe Anhang Tabelle 5).

In den folgenden Analysen muss berücksichtigt werden, dass ein Teil der Personen mit chronischen Gesundheitsproblemen nicht mehr am Arbeitsmarkt partizipieren und sich die arbeitende Bevölkerung somit aus Personen mit einem relativ «guten» Gesundheitszustand zusammensetzt (Healthy-Worker-Effekt) (Chowdhury et al., 2017). Austritte aus dem Arbeitsmarkt wegen arbeits(mit-)bedingten Gesundheitsproblemen können mittels Querschnittsdaten nicht untersucht werden.

4.1 Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit durch die Arbeit

In der EWCTS 2021 wurde gefragt, ob die Erwerbstätigen glauben, dass ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet sei. Der Anteil Erwerbstätiger in der Schweiz, der eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit festgestellt hat (23%), war im Vergleich zu Europa (34%) und den Nachbarländern (Italien 27%; Österreich 29%; Deutschland 31%; Frankreich 39%) kleiner.

In der Schweiz war der Anteil Erwerbstätiger der Branchen «Industrie und Bau» (29%) sowie «Gesundheitswesen» (35%), die eine Gefährdung festgestellt haben, höher als in den anderen Branchen.

Erwerbstätige, die belastende Arbeitsbedingungen haben (*job strain*) stellen gut 3-mal häufiger eine Gefährdung ihrer Arbeitssicherheit oder Gesundheit fest als Erwerbstätige, die nicht belastet sind (48% vs. 14%).⁸

4.2 Präsentismus

Fehlzeiten (Absentismus) zeigen nur einen Teil der Produktivitätsverluste durch Krankheiten. Zusätzlich müssen Betriebe auch Einbussen wegen Mitarbeitenden in Kauf nehmen, die krank zur Arbeit kommen und daher nicht die erwartete Leistung erbringen können. Die Arbeit bei Krankheit heisst Präsentismus (Kinman, 2019; Steinke & Badura, 2011).

In der Schweiz und in Europa gingen rund ein Viertel der Erwerbstätigen in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung zur Arbeit, obwohl sie krank waren (CH: 25%, EU-27: 26%). Österreich (26%) und Deutschland (28%) hatten ähnliche Werte. Dagegen war Präsentismus weniger ausgeprägt in Italien (15%) und stärker auffallend in Frankreich (35%) als in den Vergleichsländern.

4.3 Psychisches Wohlbefinden

Im Rahmen des EWCTS 2021 wurde das psychische Wohlbefinden der Erwerbstätigen anhand des Wohlbefindens-Index der WHO⁹ gemessen. Der Summenindex (Score 0-100) setzt sich aus fünf Fragen zusammen und ist eines der am häufigsten verwendeten Instrumente zur Bewertung des subjektiven psychischen Wohlbefindens (Topp et al., 2015).

Die Schweiz hatte mit 69 einen höheren Punktestand als Europa (64) und unsere Nachbarstaaten: Frankreich (63), Deutschland (64), Italien (64) und Österreich (67).

Basierend auf dem Index lassen sich drei Gruppen unterscheiden: 1) Personen mit einer schweren Depression (Score ≤ 28), 2) gefährdete Personen (Score > 28 und ≤ 50) und 3) Personen mit gutem Wohlbefinden (Score > 50). In der Schweiz war der Anteil Erwerbstätiger mit gutem Wohlbefinden etwas höher als im europäischen Durchschnitt (83% vs. 77%). Dagegen haben in der Schweiz weniger Erwerbstätige mit einer schweren Depression (3%) oder gefährdete Erwerbstätige (14%) gearbeitet als in der EU-27 (6% und 16%). Dieses Resultat könnte darauf hindeuten, dass in der Schweiz weniger Erwerbstätige als in Europa psychische Probleme hatten oder dass in der Schweiz mehr Erwerbstätige mit psychischen Problemen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als in Europa (Healthy-Worker-Effekt). Es ist daher nicht klar, ob diese Disparitäten tatsächliche Unterschiede im Gesundheitszustand widerspiegeln. Ausserdem ist nicht klar, wie viele dieser Unterschiede auf kulturelle oder sprachliche Aspekte zurückzuführen sind.

Im Vergleich zu Österreich (20%), Deutschland (24%), Italien (24%) und Frankreich (25%) waren in der Schweiz weniger Erwerbstätige depressiv oder gefährdet, eine Depression zu entwickeln (17%).

Aufgrund der EWCTS-Daten können keine Unterschiede bezüglich soziodemografischer Kriterien in den Schweizer Arbeitsbedingungen festgestellt werden.

⁸ Aufgrund von Querschnittsdaten kann die Wirkungsrichtung oder Wechselwirkungen nicht bestimmt werden.

⁹ Weltgesundheitsorganisation (WHO)

4.4 Gesundheitsprobleme

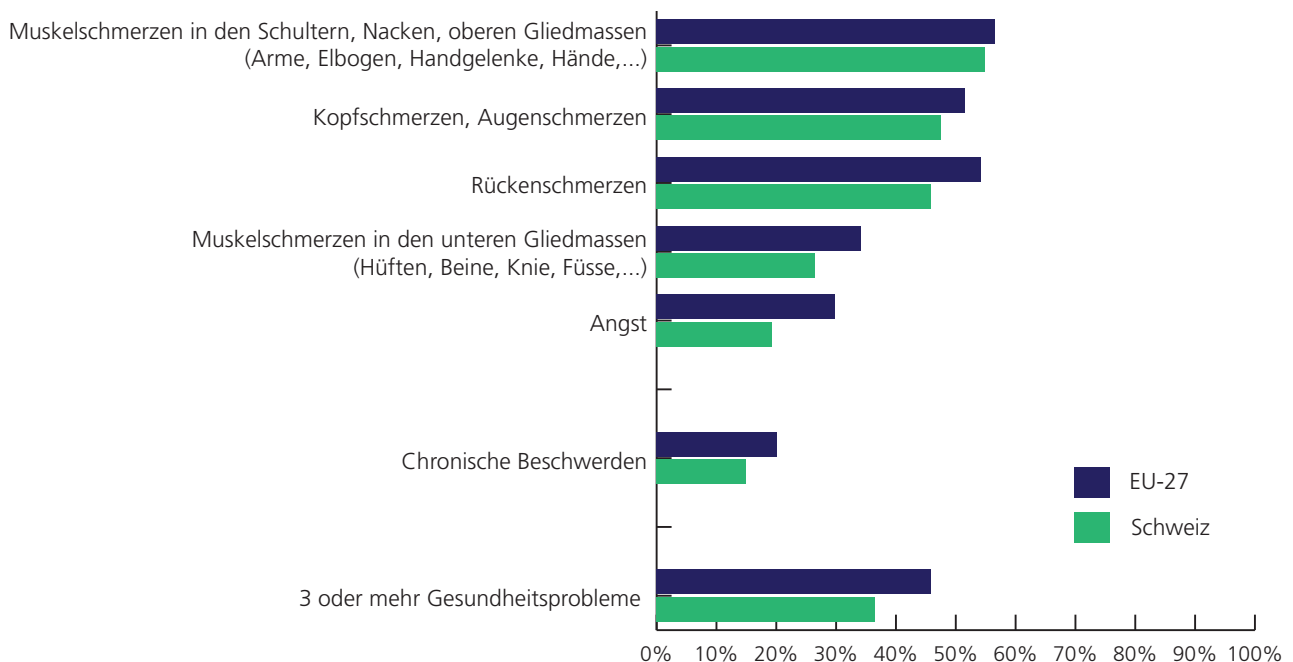
In der Europäischen Erhebung 2021 wurden fünf Gesundheitsprobleme erhoben, die sich in Studien zum Gesundheitsschutz als bedeutsam gezeigt haben. Mit Ausnahme der Muskelschmerzen in den Schultern, Nacken oder oberen Gliedmassen war der Anteil Erwerbstätiger mit Beschwerden in der Schweiz kleiner als in Europa. Dieses Resultat schlägt sich auf die kumulierten Gesundheitsprobleme nieder. Während in der Schweiz 37 Prozent der Erwerbstätigen drei oder mehr Gesundheitsprobleme hatten, waren es in Europa 46 Prozent. Ausserdem waren chronische Beschwerden in Europa weiter verbreitet als in der Schweiz (siehe Abbildung 13).

Im nachbarstaatlichen Vergleich fällt auf, dass die Erwerbstätigen in Frankreich häufiger als in den übrigen Ländern über Gesundheitsprobleme berichtet haben (z. B. drei und mehr Gesundheitsprobleme 57%). Ausserdem haben sich die Anteile Erwerbstätiger, die Angst hatten, stark unterschieden: Österreich (9%), Deutschland (12%), Schweiz (19%), Italien (32%) und Frankreich (50%).

Dies traf in geringerem Ausmass auch auf die chronischen Beschwerden zu: Italien (12%), Schweiz (15%), Österreich (17%) (Frankreich (22%) und Deutschland (23%) (siehe Anhang Tabelle 5).

Der Anteil weiblicher Erwerbstätiger in der Schweiz, die über «Muskelschmerzen in den Schultern, Nacken, oberen Gliedmassen», «Kopfschmerzen oder Augenschmerzen» oder «Angst» geklagt haben, waren höher als derjenige der männlichen Erwerbstätigen. Dieser Befund traf auch auf die kumulierten Gesundheitsprobleme zu. Die Stichprobe der EWCTS 2021 ist zu klein, um signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen, Ausbildungsniveaus oder Branchen festzustellen.¹⁰

Abbildung 13: Gesundheitsprobleme, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Haben Sie in den letzten 12 Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? Antwort: «ja»

Leiden Sie an einer Krankheit oder gesundheitlichen Problemen, die seit mehr als 6 Monaten andauern oder voraussichtlich mehr als 6 Monate andauern werden? Antwort: «ja».

¹⁰ Das SECO wird die Schweizer Arbeitsbedingungen mittels der Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022 ausführlich beschreiben.

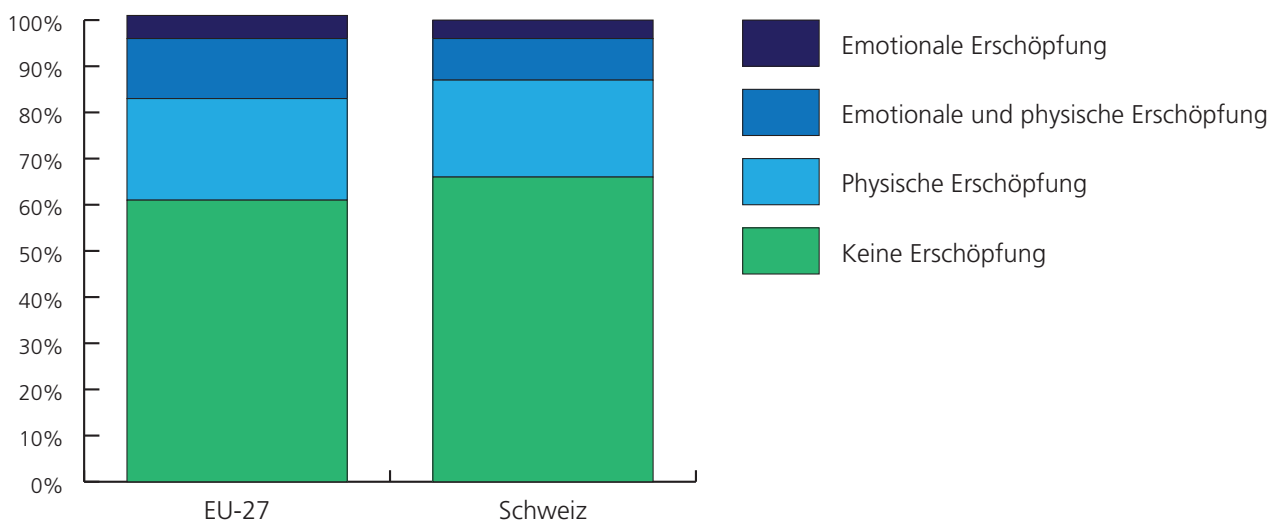
Erschöpfung

In Bezug auf die Erschöpfung gaben zwei Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz an, sich nicht körperlich oder emotional erschöpft zu fühlen. Während 21 Prozent *oft* oder *immer* am Ende des Tages physisch erschöpft waren, waren 4 Prozent *oft* oder *immer* emotional erschöpft. Auf 9 Prozent traf beides zu. Die Schweizer Ergebnisse der EWCTS 2021 unterscheiden sich diesbezüglich nicht gross vom europäischen Durchschnitt (siehe Abbildung 14).

Im Vergleich mit den Nachbarstaaten war der Anteil an erschöpften Erwerbstätigen in der Schweiz am kleinsten (34%) und in Frankreich am grössten (48%). In Österreich, Deutschland und Italien waren es zwischen 40-41 Prozent (siehe Anhang Tabelle 5).

In der Schweiz sticht das «Gesundheitswesen» mit einem hohen Anteil Erwerbstätiger heraus, der sich physisch wie auch emotional erschöpft fühlte (23%). Neben den schwierigen Arbeitsbedingungen in diesem Sektor dürfte dieses Ergebnis zum Teil auf die besonderen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie (unzureichende Personalressourcen und hohe Arbeitsbelastung) zurückzuführen sein.

Abbildung 14: Physische und emotionale Erschöpfung, Schweiz und Europa (2021)



EWCTS 2021: EU-27 n= 50'506 abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft; Schweiz n= 1'094

Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich körperlich erschöpft. Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft. Dichotomisierte Antworten: «manchmal», «oft» oder «immer» = ja; «nie», «selten» = nein.

5. Schlussfolgerung

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen EWCTS 2021, die wegen der COVID-19-Pandemie um ein Jahr verschoben und mittels Telefoninterviews durchgeführt wurde, ist die umfangreichste Erhebung über die Arbeitsbedingungen in Europa. Der Ländervergleich verschiedener Merkmale der Arbeitsbedingungen ermöglicht eine evidenzbasierte Überwachung der Schweizer Arbeitsbedingungen. Aus der deskriptiven Vergleichsanalyse lassen sich für den Gesundheitsschutz in der Schweiz folgende Punkte festhalten:

Erstens liegt der Anteil Erwerbstätiger, die in ihrer Arbeit mehr belastende Faktoren als entlastende Faktoren erleben, in der Schweiz 4 Prozentpunkte tiefer als in Europa (27% vs. 31%). Dieses Ergebnis hat noch eine andere Seite: Während bei rund drei Vierteln der Erwerbstätigen in der Schweiz die Qualität der Arbeitsbedingungen stimmt, deuten die Daten darauf hin, dass bei rund einem Viertel der Erwerbstätigen mehr Belastungen als Entlastungen vorhanden sind. Mit anderen Worten haben rund 1.1 Millionen Erwerbstätige zum Zeitpunkt der Erhebung unter Arbeitsbedingungen mit mehr belastenden Faktoren als entlastenden Faktoren gearbeitet, was die Gesundheit langfristig gefährden könnte.

Zweitens zeigte die Analyse der unterschiedlichen Dimensionen der Qualität der Arbeitsumgebung, dass die Schweizer Arbeitsbedingungen durch eine relativ hohe Arbeitsintensität (Arbeitstempo und Termindruck) gekennzeichnet sind. Ausserdem deuten die Daten darauf hin, dass Einschüchterungen und Diskriminierungen bei der Arbeit im Vergleich mit der EU-27 vergleichsweise häufig vorkommen. In konkreten Zahlen ist der Anteil Betroffener in der Schweiz mit rund 10 Prozent trotzdem eher klein. Demgegenüber zeigten sich die Schweizer Arbeitsbedingungen bei den entlastenden Faktoren als vorteilhaft. Eine Stärke des Schweizer Arbeitsmarktes liegt bei den individuellen Handlungsmöglichkeiten, den Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten, den beruflichen Aufstiegsoptionen sowie der Mitsprache am Arbeitsplatz. Das positive Abschneiden im europäischen Vergleich kaschiert jedoch nicht, dass zahlreiche Erwerbstätige in der Schweiz physische und psychosoziale Belastungen erfahren oder über ungenügende Ressourcen verfügen. An der Stelle besteht für die Akteure des Gesundheitsschutzes auf unterschiedlichen Ebenen (Bund, Kantone, Unternehmen) Handlungsbedarf im Erkennen von hohen Belastungen und ungenügenden Ressourcen (z. B. fehlende soziale Unterstützung) sowie im Umsetzen von effektiven Massnahmen. Gesunde Mitarbeitende sind letztlich eine wichtige Voraussetzung für innovative und erfolgreiche Unternehmen.

Drittens waren die hiesigen Erwerbstätigen bei vergleichsweise guter Gesundheit. Alle erhobenen Gesundheitsindikatoren deuten darauf hin, dass sich die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen in der Schweiz trotz der COVID-19-Pandemie gut fühlte. Auch dieses positive Bild gilt es zu relativieren. So haben beispielsweise 36 Prozent drei und mehr Gesundheitsprobleme oder 23 Prozent gaben an, dass ihre Sicherheit oder Gesundheit durch die Arbeit gefährdet sei. Die Erhebung gibt keinen Aufschluss darüber, wo die Krankheitslast in der Arbeitswelt besonders hoch ist oder inwieweit die Schutzmassnahmen einen Effekt auf die Gesundheit der Erwerbstätigen haben.

Abschliessend muss betont werden, dass das Ziel der Europäischen Erhebung ein deskriptiver Ländervergleich auf der Makroebene und nicht eine länderspezifische Analyse der Arbeitsbedingungen ist. Diese Lücke wird mit der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2022 geschlossen, die eine vertiefte Untersuchung der Gesundheitsindikatoren ermöglicht.

6. Referenzen

- Chowdhury, R., Shah, D., & Payal, A. R. (2017). Health Worker Effect Phenomenon: Revisited with Emphasis on Statistical Methods - A Review. *Indian J Occup Environ Med*, 21(1), 2-8. https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_53_16
- Dütsch, M. (2022). COVID-19 and the labour market: What are the working conditions in critical jobs? *J Labour Mark Res*, 56(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00315-6>
- Eurofound. (2022). Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023). Economic and social inequalities in Europe in the aftermath of the COVID-19 pandemic. Publications Office of the European Union.
- Felder, R., Kaiser, B., Möhr, T., & Wunsch, C. (2023). Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsmarkt und Rolle der Arbeitslosenversicherung. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Funk, M., Wüthrich, F., de Luze, R., Jenal, L., Rutz, S., & Schelker, M. (2022). Wirksamkeit von Corona-Massnahmen in der Schweiz - Empirische Analyse basierend auf Daten der zweiten Welle (Vol. 36). Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2022). Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Produktivität bei Erwerbstätigen in der Schweiz während der Covid-19-Pandemie (Vol. 76). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *Int J Environ Res Public Health*, 17(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Heiniger, S., & Höglinger, M. (2023). Arbeitnehmende im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie - Ausmass und Auswirkungen. Ergebnisse des COVID-19 Social Monitors (SECO, Ed.). Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Heiniger, S., Meier, F., Moser, A., Schmelzer, S., & Höglinger, M. (2021). Ausgewählte Ergebnisse des Covid-19 Social Monitors: Lebensqualität, psychische Befindlichkeit und Adhärenz an Schutzmassnahmen im Verlauf der Corona-Pandemie von März 2020 bis Juni 2021 (ZHAW, Ed.). Bundesamt für Gesundheit.
- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *Br Med Bull*, 129(1), 69-78. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldy043>
- Klaas, H. S., Kuhn, U., Refle, J.-E., Voorpostel, M., Ryser, V.-A., Dasoki, N., & Tillmann, R. (2021). Die Entwicklung von Stress in der Schweiz – die erste Welle der Pandemie verschafft gestressten Menschen eine Pause. *Social Change in Switzerland* (26).
- 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>
- 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 well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(sup1). <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>
- OECD. (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality. https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en
- OECD. (2017). OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>
- Pleninger, R., Streicher, S., & Sturm, J.-E. (2021). Do COVID-19 Containment Measures Work? Evidence from Switzerland. *KOF Working Papers*, 494.
- Schuler, D., Tuch, A., Sturny, I., & Peter, C. (2022). Psychische Gesundheit. Kennzahlen mit Fokus Covid-19. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Steinke, M., & Badura, B. (2011). Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167-176. <https://doi.org/10.1159/000376585>

7. Anhang

EWCTS 2021: Informationen zur Erhebung

Der *European Working Conditions Survey* (EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung der Arbeitsbedingungen in Europa. Das SECO quantifiziert mit der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen, ermittelt Risikogruppen innerhalb der Erwerbsbevölkerung und beobachtet Entwicklungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen. Ziel der Erhebung ist es, evidenzbasierte Informationen für das SECO-Monitoring in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit bereitzustellen. Die EWCS wird seit 1990 alle fünf Jahre von *Eurofound* durchgeführt. Die Schweiz hat 2005 das erste Mal teilgenommen.

Eine neue Erhebung war für 2020 geplant; die persönliche Datenerhebung (face-to-face) musste wegen der COVID-19-Pandemie im März 2020 unterbrochen werden. Stattdessen hat *Eurofound* eine Telefonumfrage erarbeitet, die die Kernelemente der EWCS beinhaltet. Die *European Working Conditions Telephone Survey* (EWCTS) erfasst länderübergreifende Querschnittsdaten über die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Erwerbsbevölkerung während der COVID-19-Pandemie. Aufgrund zahlreicher Änderungen in der Methodik und im Fragebogen sind keine Vergleiche mit früheren Ergebnissen möglich.

Eurofound beauftragte *Ipsos* mit der Durchführung der Feldarbeit für den EWCTS, die zwischen März und November 2021 durchgeführt wurde. *Ipsos* befragte 71.764 Erwerbstätige in 36 europäischen Ländern, darunter die EU-27-Staaten, sechs Kandidatenländer oder potenzielle Kandidatenländer (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien) sowie Norwegen, die Schweiz und das Vereinigte Königreich.

Um die Umfrage von der persönlichen auf die telefonische Befragung (CATI) umzustellen, musste die Gesamtlänge des ursprünglichen Fragebogens von rund 40 Minuten auf 20 bis 25 Minuten verkürzt werden. Diese Umstellung gelang durch eine inhaltliche Kürzung des Fragebogens¹¹ und einer Modularisierung von Teilen des Fragebogens, d. h. in gewissen Bereichen wurde den Befragten nur eine Teilmenge der Fragen gestellt. Fehlende Werte wurden nachträglich mittels statistischer Verfahren ergänzt (Imputation).

Tabelle 3 zeigt den allgemeinen Aufbau des Fragebogens für die computergestützten Telefoninterviews (CATI). Er besteht aus drei Teilen. Ein Teil ist fest und für alle Befragten obligatorisch. Die beiden anderen Teile sind modular aufgebaut und werden lediglich zwei Dritteln oder der Hälfte der Befragten unterbreitet.

Die Auswahl der Fragen zur Arbeitsplatzqualität orientierte sich am Konzept der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2017). Die Leitlinien enthalten zwei Fragenkomplexe zur Arbeitsplatzqualität.

- Das komprimierte Modul stellt 13 Fragen zu 11 Arbeitsplatzmerkmalen; dieses Modul wurde dem Kernteil EWCTS-Fragebogens hinzugefügt. Der Indikator für die Qualität des Arbeitsumfelds wird auf der Grundlage der kurzen Version des OECD-Fragebogens berechnet.
- Das erweiterte Modul beinhaltet weitere Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen und ermöglicht eine eingehendere Untersuchung der Arbeitsbedingungen; diese Fragen werden in Modul 1 gesammelt (siehe Tabelle 3).

¹¹ Fragen betreffend Stress, die Arbeitszufriedenheit und den allgemeinen Gesundheitszustand wurden bspw. nicht mehr berücksichtigt.

Tabelle 3: Struktur des EWCTS Fragebogens 2021

Sektion	Fragen			Prozent der Befragten
Kernfragen				
C	Arbeitsplatz- und Betriebsmerkmale			100%
	Soziodemographische Merkmale			
	Arbeitsplatzmerkmale: Arbeitsort, Kontakt mit Kunden			
	Kurzfassung des OECD-Fragebogens zur Arbeitsplatzqualität			
	Arbeitsbezogene Ergebnisse (WHO-5 Wohlbefindens Index, Gefährdung der Arbeitssicherheit oder Gesundheit, Work-life balance)			
Modularisierte Komponenten der Arbeitsplatzqualität				
M1	M1A	M1B	M1C	67% für jede Dimension
	Belastungen: Unsoziale Arbeitszeiten, Arbeitsplatzunsicherheit Entlastungen: Autonomie, beruflicher Aufstieg, intrinsische Belohnungen, Weiterbildung, organisatorische Beteiligung und Mitsprache, flexible Arbeitszeitgestaltung	Belastungen: Arbeitshygienische Belastungen, Belastungen des Bewegungsapparates, unsoziale Arbeitszeiten Entlastungen: Autonomie, soziale Unterstützung	Belastungen: Arbeitshygienische Belastungen, Belastungen des Bewegungsapparates, Arbeitsplatzunsicherheit Entlastungen: Beruflicher Aufstieg, intrinsische Belohnung, Weiterbildung, organisatorische Beteiligung	
Thematische Module				
M2	Modul der kollektiven Qualität des Arbeitslebens		Modul der Individuellen Qualität des Arbeitslebens	50% in jedem Modul
	Arbeitsorganisation, entlastende Faktoren und Wohlbefinden, Arbeit-Familien Konflikte		Bezahlte und unbezahlte Arbeit, Gesundheit und Wohlbefinden, finanzielle Sicherheit	

Eurofound 2022, 133

Tabelle 4: Häufigkeitstabelle der Merkmale der Arbeitsbedingungen (OECD, 2017), Schweiz, Nachbarstaaten und EU-27, 2021

	EU-27		Schweiz		Österreich		Deutschland		Frankreich		Italien		Schweiz und Nachbarstaaten	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd
Physisches und soziales Arbeitsumfeld														
Belastungen durch Lärm und Gefahrenstoffe														
<i>Starker Lärm (oft, immer)</i>	19.9	0.2	12.0	1.2	21.4	1.2	20.5	0.8	23.9	0.9	15.0	0.8	19.9	0.4
Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen (oft, immer)	16.5	0.2	14.4	1.0	16.5	0.9	16.6	0.6	17.6	0.6	15.6	0.7	16.6	0.3
Umgang oder direktem Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen (oft, immer)	12.4	0.1	13.9	1.0	13.0	0.9	13.6	0.6	15.3	0.6	9.5	0.6	13.2	0.3
Belastungen des Bewegungsapparates														
<i>Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (oft, immer)</i>	25.5	0.2	19.4	1.5	22.5	1.2	22.1	0.8	32.1	1.0	25.2	1.0	25.3	0.5
Tragen oder Bewegen von Personen (oft, immer)	8.0	0.1	9.0	0.9	9.1	0.7	9.6	0.5	9.8	0.5	6.5	0.5	9.0	0.3
Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (oft, immer)	18.9	0.2	16.2	1.0	19.4	0.9	19.6	0.6	24.4	0.7	16.5	0.6	20.1	0.3
<i>Stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (oft, immer)</i>	59.0	0.3	45.3	1.9	51.4	1.5	48.2	1.0	65.5	1.1	66.1	1.2	56.5	0.6
Einschüchterung und Diskrimination														
<i>Verbale Beleidigung oder Drohungen (ja)</i>	9.6	0.2	12.1	1.2	11.2	1.0	11.2	0.6	11.3	0.7	4.7	0.5	9.9	0.3
<i>Unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur (ja)</i>	1.7	0.1	2.6	0.6	1.8	0.3	2.3	0.3	1.3	0.3	1.6	0.3	1.9	0.1
<i>Mobbing, Belästigung, Gewalt (ja)</i>	6.2	0.1	9.1	1.0	5.0	0.7	6.8	0.5	10.5	0.7	2.3	0.4	6.9	0.3
Diskriminierung bei der Arbeit in den letzten 12 Monaten (ja)	11.6	0.1	11.2	1.0	9.8	0.7	9.9	0.5	16.2	0.7	10.4	0.6	11.8	0.3
Soziale Unterstützung														
Unterstützung durch Kollegen (oft, immer)	79.3	0.2	79.9	1.2	85.5	0.9	79.6	0.6	75.7	0.8	72.5	0.9	77.4	0.4
<i>Unterstützung durch Vorgesetzte/r (oft, immer)</i>	69.1	0.2	70.8	1.7	76.8	1.3	65.4	0.9	65.2	1.1	66.5	1.2	66.3	0.5

...Fortsetzung Tabelle 4

	EU-27		Schweiz		Österreich		Deutschland		Frankreich		Italien		Schweiz und Nachbarstaaten	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd
Arbeitsaufgaben														
Arbeitsintensität														
Hohes Arbeitstempo (oft, immer)	49.4	0.2	58.5	1.5	56.0	1.2	54.8	0.8	48.2	0.9	45.8	1.0	51.4	0.5
Termindruck (oft, immer)	47.3	0.2	51.6	1.5	47.9	1.3	49.0	0.8	51.3	0.9	43.2	1.0	48.6	0.5
Situationen, die für Sie persönlich emotional belastend sind (oft, immer)	18.6	0.2	14.0	1.1	20.1	1.0	20.3	0.7	24.2	0.8	12.9	0.7	19.5	0.4
Entscheidungsfreiheit und Autonomie														
<i>Reihenfolge der Aufgaben ändern (oft, immer)</i>	53.0	0.3	56.3	1.8	57.7	1.5	57.5	1.0	55.2	1.1	50.9	1.2	55.5	0.6
Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe ändern (oft, immer)	47.9	0.2	57.1	1.5	50.0	1.3	60.6	0.8	42.4	0.9	51.0	1.0	53.1	0.5
<i>Arbeitstempo / Arbeitsrhythmus ändern (oft, immer)</i>	49.5	0.3	56.8	1.9	38.3	1.5	61.4	1.0	40.5	1.1	52.3	1.2	52.6	0.6
Arbeitszeitgestaltung														
Unsoziale Arbeitszeiten														
Arbeit in der Freizeit, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen (mehrmals pro Monat, mehrmals pro Woche, täglich)	29.3	0.2	36.1	1.5	25.7	1.1	25.6	0.7	34.9	0.9	27.7	1.0	29.1	0.4
Nachtarbeit (mind. 2 Std. zwischen 22-5 Uhr) (oft, immer)	11.4	0.1	8.1	0.8	8.6	0.7	9.2	0.4	10.5	0.5	11.0	0.6	9.8	0.3
<i>Kurzfristig zur Arbeit kommen (mehrmals pro Monat, mehrmals pro Woche, täglich)</i>	11.9	0.2	13.3	1.2	14.6	1.1	13.7	0.7	11.8	0.7	7.7	0.6	12.0	0.4
Lange Arbeitszeiten (48+ Stunden/Woche)	14.3	0.2	13.2	1.1	12.9	0.9	13.2	0.6	10.9	0.6	15.7	0.8	13.0	0.3
Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung														
Während der Arbeitszeit 1-2 Stunden frei bekommen (ziemlich einfach, sehr einfach)	75.6	0.2	74.4	1.3	77.7	1.1	77.2	0.7	65.1	0.9	79.9	0.8	74.3	0.4

...Fortsetzung Tabelle 4

	EU-27		Schweiz		Österreich		Deutschland		Frankreich		Italien		Schweiz und Nachbarstaaten	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd
Berufliche Perspektiven														
Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit														
<i>Ich erwarte eine unerfreuliche Veränderung in meiner Arbeitssituation (Stimme eher zu, voll und ganz zu)</i>	21.5	0.2	16.9	1.3	18.9	1.2	21.8	0.8	28.0	1.0	13.7	0.8	21.5	0.5
<i>Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren (Stimme eher zu, stimme voll und ganz zu)</i>	14.4	0.2	12.0	1.0	10.0	0.7	9.2	0.5	12.6	0.6	14.5	0.7	11.3	0.3
Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten														
<i>Arbeitgeber bezahlte bzw. angebotene Weiterbildungsmassnahmen (ja)</i>	45.6	0.3	45.9	1.8	46.8	1.5	48.6	1.0	38.7	1.1	51.0	1.3	46.2	0.6
<i>Weiterbildung am Arbeitsplatz (ja)</i>	48.7	0.3	56.4	1.8	55.2	1.5	53.4	1.0	46.7	1.2	33.9	1.2	47.9	0.6
<i>Neues lernen (oft, immer)</i>	60.8	0.2	63.2	1.4	60.3	1.2	54.8	0.8	67.0	0.9	58.3	1.0	59.5	0.4
Beruflicher Aufstieg														
<i>Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen (Stimme eher zu, stimme voll und ganz zu)</i>	50.0	0.3	58.6	1.8	56.5	1.5	51.6	1.0	48.3	1.2	41.8	1.3	49.4	0.6
Extrinsische und intrinsische Belohnungen														
Extrinsische Belohnung														
<i>Angemessene Bezahlung (Stimme eher / voll und ganz zu)</i>	58.8	0.3	71.9	1.6	71.4	1.4	67.7	0.9	44.1	1.2	59.1	1.3	59.9	0.6
Intrinsische Belohnung														
<i>Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe (Stimme eher zu, stimme voll und ganz zu)</i>	71.3	0.2	80.5	1.2	81.3	1.0	75.2	0.7	71.2	0.8	63.5	1.0	72.3	0.4
<i>Gelegenheiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen (Stimme eher zu, stimme voll und ganz zu)</i>	83.7	0.2	89.0	0.9	86.3	0.8	85.4	0.6	82.3	0.7	84.2	0.7	84.5	0.3
<i>Tätigkeit gibt das Gefühl, eine gute Arbeit gemacht zu haben (oft, immer)</i>	85.2	0.2	89.2	0.9	90.7	0.7	87.7	0.6	81.8	0.7	87.5	0.7	86.2	0.3
<i>Sinnvolle Arbeit (oft, immer)</i>	87.8	0.2	91.1	1.0	87.8	0.9	87.1	0.7	85.5	0.8	89.3	0.8	87.3	0.4

...Fortsetzung Tabelle 4

	EU-27		Schweiz		Österreich		Deutschland		Frankreich		Italien		Schweiz und Nachbarstaaten	
	n= 50'506		n= 1'094		n= 1'589		n= 3'731		n= 2'824		n= 2'387		n= 11'625	
	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd
Organisatorische Merkmale														
Beteiligung und Mitsprache														
Wichtige Entscheidungen beeinflussen (oft, immer)	56.0	0.2	62.5	1.5	66.0	1.2	65.7	0.8	48.4	0.9	45.4	1.0	56.8	0.5
Meinung für Zielsetzung wird erfragt (oft, immer)	56.6	0.3	64.9	1.8	58.6	1.5	55.7	1.0	51.0	1.2	54.6	1.2	54.8	0.6
Beizug für Verbesserungen der Arbeitsorganisation (oft, immer)	57.5	0.3	60.0	1.8	52.9	1.5	54.2	1.0	60.4	1.1	58.4	1.2	56.9	0.6

Anmerkung: Kursivdruck kennzeichnet Variablen, die im Modul 1 des Fragebogens erhoben wurden, für das zwei Drittel der Befragten interviewt wurden.

Tabelle 5: Häufigkeitstabelle der Gesundheitsindikatoren, Schweiz, Nachbarstaaten und EU-27, 2021

	EU-27 n= 50'506		Schweiz n= 1'094		Österreich n= 1'589		Deutschland n= 3'731		Frankreich n= 2'824		Italien n= 2'387		Schweiz und Nachbarstaaten n= 11'625	
	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd	Prozent	sd
Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit durch die Arbeit														
Glauben Sie, dass Ihre Gesundheit oder Ihre Sicherheit durch Ihre Arbeit gefährdet ist? (ja)	33.7	0.2	23.2	1.3	28.6	1.1	31.1	0.8	38.5	0.9	27.0	0.9	31.8	0.4
Präsentismus														
Krank gearbeitet (nein)	68.3	0.2	68.4	1.4	66.9	1.2	63.2	0.8	60.8	0.9	81.0	0.9	66.6	0.4
Krank gearbeitet (ja)	26.4	0.2	24.5	1.3	26.1	1.1	28.4	0.7	35.0	0.9	15.0	0.8	27.2	0.4
Nicht krank	5.3	0.1	7.1	0.8	7.0	0.7	8.4	0.4	4.2	0.4	4.0	0.4	6.2	0.2
Psychisches Wohlbefinden (WHO-5)														
Personen mit Depressionen (Score ≤ 28)	6.4	0.1	3.3	0.5	4.5	0.5	5.9	0.4	8.9	0.5	7.0	0.5	6.8	0.2
Gefährdete Personen (Score 29 - 50)	16.4	0.2	14.1	1.0	15.8	0.9	18.0	0.6	16.5	0.7	17.4	0.8	17.2	0.4
Personen mit guten Wohlbefinden (Score >50)	77.2	0.2	82.5	1.1	79.6	1.0	76.1	0.7	74.6	0.8	75.6	0.9	76.1	0.4
Erschöpfung														
Keine Erschöpfung	60.9	0.3	66.1	2.0	60.5	1.7	58.7	1.1	52.1	1.3	59.7	1.4	57.5	0.6
Emotionale Erschöpfung	4.7	0.1	4.0	0.9	5.3	0.8	3.8	0.4	4.1	0.6	3.7	0.5	4.0	0.3
Physische und emotionale Erschöpfung	12.7	0.2	9.2	1.3	11.9	1.1	11.5	0.7	19.9	1.0	7.5	0.8	12.9	0.4
Physische Erschöpfung	21.7	0.2	20.6	1.7	22.3	1.4	26.0	1.0	23.9	1.1	29.1	1.3	25.6	0.6
Chronische Beschwerden														
Krankheit/gesundheitsliche Probleme, die seit mehr als 6 Monaten andauern (ja)	20.1	0.3	14.9	1.5	16.6	1.3	23.2	1.0	22.1	1.1	11.5	0.9	19.8	0.5
Gesundheitsprobleme														
Rückenschmerzen (ja)	54.2	0.3	45.8	2.1	50.5	1.8	49.5	1.2	58.1	1.3	55.1	1.4	52.8	0.7
Muskelschmerzen in den Schultern, Nacken, oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände,...) (ja)	56.6	0.3	54.9	2.1	56.5	1.8	50.9	1.2	62.8	1.3	55.2	1.4	55.5	0.7
Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüften, Beine, Knie, Füsse,...) (ja)	34.2	0.3	26.5	1.8	24.6	1.5	24.7	1.0	39.3	1.3	32.7	1.3	30.4	0.6
Kopfschmerzen, Augenschmerzen (ja)	51.5	0.3	47.5	2.1	42.8	1.8	45.1	1.2	57.3	1.3	41.1	1.4	47.6	0.7
Angst (ja)	29.8	0.3	19.3	1.7	8.6	1.0	11.7	0.8	49.6	1.3	32.2	1.4	26.4	0.6
3 oder mehr Gesundheitsprobleme	45.9	0.3	36.5	2.0	34.5	1.7	34.8	1.1	56.9	1.3	42.7	1.4	42.4	0.6

Anmerkung: Kursivdruck kennzeichnet Variablen, die im Modul 1 des Fragebogens erhoben wurden, für das zwei Drittel der Befragten interviewt wurden.