



**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES  
DE LA SOCIÉTÉ**  
Institut de démographie  
et socioéconomie

# **Evaluation der Auswirkungen der am 1.1.2016 in Kraft getretenen Änderungen der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung (Art. 73a und 73b ArGV 1)**

Prof. Dr. Jean-Michel Bonvin

Dr. Nicola Cianferoni

Dr. Pierre Kempeneers

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>MANAGEMENT SUMMARY .....</b>	<b>5</b>
<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>7</b>
<i>Arbeitszeiterfassung und deren Ausnahmeregelungen.....</i>	<i>7</i>
<i>Ziele des Mandats .....</i>	<i>8</i>
<i>Gliederung des Berichts .....</i>	<i>9</i>
<b>1. METHODOLOGIE.....</b>	<b>9</b>
1.1 BESTANDSAUFNAHME .....	9
1.1.1 <i>Informationsbeschaffung mittels Online-Fragebogen.....</i>	<i>9</i>
1.1.2 <i>Verteilung des Fragebogens .....</i>	<i>9</i>
1.1.3 <i>Qualität der beschafften Informationen.....</i>	<i>9</i>
1.2 STICHPROBENERHEBUNG.....	10
1.2.1 <i>Erhebung mittels Online-Fragebogen .....</i>	<i>10</i>
1.2.2 <i>Verteilung des Fragebogens .....</i>	<i>11</i>
1.2.3 <i>Rücklaufquote .....</i>	<i>11</i>
1.2.4 <i>Qualität der Stichprobe.....</i>	<i>12</i>
<b>2. BESTANDSAUFNAHME .....</b>	<b>12</b>
2.1 UMSETZUNG DER ART. 73A UND 73B ARGV 1 .....	12
<b>3. ERHEBUNG MITTELS FRAGEBOGEN BEI DEN UNTERNEHMEN.....</b>	<b>16</b>
3.1 DESKRIPTIVE RESULTATE .....	16
3.1.1 <i>Allgemeine Fragen .....</i>	<i>16</i>
3.1.2 <i>Arbeitszeit .....</i>	<i>16</i>
3.1.3 <i>Erfassung der Arbeitszeit .....</i>	<i>17</i>
3.1.4 <i>Stress am Arbeitsplatz.....</i>	<i>20</i>
3.1.5 <i>Vereinbarkeit Arbeit-Familie.....</i>	<i>20</i>
3.1.6 <i>Gesundheit .....</i>	<i>21</i>
3.1.7 <i>Zufriedenheit.....</i>	<i>21</i>
3.2 DESKRIPTIVE ERGEBNISSE NACH ART DER ARBEITSZEITERFASSUNG.....	21
3.2.1 <i>Modell der Arbeitszeiterfassung und soziodemografische Kategorien .....</i>	<i>21</i>
3.2.2 <i>Modell der Arbeitszeiterfassung und gewünschte Erfassungsform .....</i>	<i>22</i>
3.2.3 <i>Modell der Arbeitszeiterfassung und effektive Arbeitszeit.....</i>	<i>22</i>
3.2.4 <i>Modell der Arbeitszeiterfassung und atypische Arbeitszeiten.....</i>	<i>23</i>
3.2.5 <i>Modell der Arbeitszeiterfassung und Begleitmassnahmen .....</i>	<i>23</i>
3.3 ZUSAMMENGESETZTE SYNTHESEINDIKATOREN.....	24
3.3.1 <i>Stress.....</i>	<i>24</i>

3.3.2 Vereinbarkeit Arbeit-Familie.....	26
3.3.3 Gesundheit.....	27
3.4 INTERAKTION ZWISCHEN DER ARBEITSZEITERFASSUNG UND DEN SYNTHESEINDIKATOREN .....	28
3.4.1 Arbeitszeiterfassung und effektive Arbeitszeit .....	28
3.4.2 Arbeitszeiterfassung und Stress am Arbeitsplatz.....	29
3.4.3 Arbeitszeiterfassung und Vereinbarkeit Arbeit-Familie.....	30
3.4.4 Arbeitszeiterfassung und Gesundheit .....	31
<b>FAZIT .....</b>	<b>34</b>
<b>BIBLIOGRAPHISCHE ANGABEN .....</b>	<b>37</b>
<b>LISTE DER ANHÄNGE .....</b>	<b>38</b>
Analyseprotokoll für die Regressionen.....	39
Regressionen .....	40
<b>DATENBASIS .....</b>	<b>46</b>
Teil A. Soziodemographische Variablen.....	46
Teil B. Arbeitszeit.....	50
Teil C. Arbeitszeitaufzeichnung .....	58
Teil D. Wohlbefinden und Stress am Arbeitsplatz.....	62
Teil E. Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.....	67
Teil F. Gesundheit.....	68
Teil G. Abschliessende Fragen.....	71

## TABELLEN UND ABBILDUNGEN

Tabelle 1. Rücklaufquote bei den Unternehmen.....	11
Tabelle 2. Umsetzung von Art. 73a ArGV 1 .....	14
Tabelle 3. Umsetzung von Art. 73b ArGV 1 .....	15
Tabelle 4. Stresshäufigkeit nach Zufriedenheit mit dem Modell der Arbeitszeiterfassung.....	30
Tabelle 5. Resultate der Regressionsanalyse – Normalerweise wöchentlich geleistete Stunden .....	40
Tabelle 6. Resultate der Regressionsanalyse – Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.....	41
Tabelle 7. Resultate der Regressionsanalyse – Gesundheit .....	42
Tabelle 8. Resultate der Regressionsanalyse – Risikopopulation – Stressrisiko .....	43
Tabelle 9. Resultate der Regressionsanalyse – Subjektiv empfundener Stress .....	44
Tabelle 10. Resultate der Regressionsanalyse – Gefühl, emotional verbraucht zu sein.....	45
Abbildung 1. Formen der Arbeitszeiterfassung.....	18
Abbildung 2 : Häufigkeit von Stress in den letzten 12 Monaten.....	25
Abbildung 3. Index Vereinbarkeit Arbeit-Familie (0: sehr gute Vereinbarkeit --> 8: sehr schlechte Vereinbarkeit) .....	27
Abbildung 4. Index Gesundheitszustand (0 = überhaupt keine gesundheitlichen Probleme --> 12 = gesundheitliche Probleme auf allen untersuchten Ebenen) .....	28
Abbildung 5. Index für die Vereinbarkeit Arbeit-Familie nach Art der Arbeitszeiterfassung	31
Abbildung 6. Allgemeiner Gesundheitszustand nach Art der Arbeitszeiterfassung.....	33
Abbildung 7. Index für die Gesundheit nach Art der Arbeitszeiterfassung.....	34

## Management Summary

Am 1. Januar 2016 ist eine Revision der ArGV 1 mit zwei neuen Artikeln in Kraft getreten, die eine Ausnahmeregelung zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit vorsieht. Der Art. 73a bietet die Möglichkeit, dass Arbeitnehmende mit einem jährlichen Bruttoeinkommen von über 120'000 Franken und einer grossen Autonomie bei ihrer Arbeitsorganisation, inklusive der Festlegung ihrer Arbeitszeiten, ganz auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können. Art. 73b bietet für Arbeitnehmende, die einen namhaften Teil ihrer Arbeitszeiten selber festlegen können, die Möglichkeit, nur die Gesamtdauer der pro Tag geleisteten Arbeit zu erfassen. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die Auswirkungen dieser Massnahmen auf die Dauer der effektiv geleisteten Arbeit, den arbeitsbedingten Stress, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie die Gesundheit zu evaluieren. Genauer ist sie darauf ausgerichtet, a) das Ausmass der Umsetzung der Ausnahmeregelung mittels eines an die Unternehmen und die Sozialpartner verteilten Fragebogens festzustellen, b) die Auswirkungen auf die gesundheitlichen Risikofaktoren mittels eines an die Arbeitnehmenden verteilten Online-Fragebogens abzuklären, c) die von den Unternehmen ergriffenen Begleitmassnahmen zu erfassen. Die Resultate der bei den Unternehmen durchgeführten Erhebung stützen sich auf eine Stichprobe von 2'013 gültigen Antworten. Die Fragebögen wurden bei 8 Unternehmen aus unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen, in denen die Art. 73a und 73b umgesetzt werden, eingeholt. Der Beteiligungsgrad beläuft sich auf sehr hohe 51.5%.

Die Hauptresultate der Studie sind die folgenden:

- Die Bestandesaufnahme, welche gestützt auf eine Umfrage bei den Sozialpartnern erstellt wurde, deutet darauf hin, dass die Ausnahmeregelung mit Ausnahme des Bankensektors, in dem 44 % der Arbeitnehmenden betroffen sind, nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitnehmenden betrifft (zwischen 3 und 20 % je nach den Sektoren und Unternehmen, für die Informationen vorhanden sind).
- Durch die bei den Sozialpartnern eingeholten Informationen konnte das Inventar der Praktiken zwar ergänzt werden, sie stellen aber keinesfalls eine abschliessende Erfassung der Situation für die gesamte Schweiz dar. Eine solche Bestandesaufnahme ist anhand der zurzeit verfügbaren Informationen nicht möglich.
- Es ist ein direkter Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und der effektiv geleisteten Arbeitszeit festzustellen. Das Fehlen einer Erfassung und – in geringerem Ausmass – die vereinfachte Erfassung gehen mit einer höheren effektiven Arbeitszeit einher: 45.6 Stunden im Durchschnitt für Arbeitnehmende, die von Art. 73a betroffen sind, 41.8 Stunden im Fall von Art. 73b und 39.6 Stunden bei systematischer Arbeitszeiterfassung. Die Wahrscheinlichkeit einer sehr hohen wöchentlichen Arbeitszeit (mehr als 55 Stunden) ist ebenfalls höher bei den Ausnahmeregelungen: 11.7% im Fall von Art. 73a und 3.4% im Fall von Art. 73b, gegenüber 1.3% bei systematischer Arbeitszeiterfassung.
- Atypische Arbeitszeiten betreffen in erster Linie die von Art. 73a profitierenden Arbeitnehmenden. Dies ist der Fall für Abendarbeit (60% im Fall von Art. 73a gegenüber

35.2% im Durchschnitt), Samstagsarbeit (79.2% gegenüber 59% im Durchschnitt) und Sonntagsarbeit (59.2% gegenüber 38.9% im Durchschnitt).

- Zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und einem hohen Risiko, einer Stresssituation ausgesetzt zu sein, besteht kein direkter Zusammenhang. Dies ist insbesondere dadurch erklärbar, dass die von Art. 73a und 73b betroffenen Arbeitnehmenden über eine grössere Autonomie verfügen, was zu einer besseren Bewältigung von Stresssituationen beiträgt. Demgegenüber sind das Fehlen von Begleitmassnahmen und die Unzufriedenheit mit der Art der Arbeitszeiterfassung (insbesondere im Fall von Personen, die Art. 73a und 73b unterstellt sind, sich jedoch eine systematische Arbeitszeiterfassung wünschen) signifikant mit einem erhöhten Stressniveau verknüpft.
- Die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Familienleben wird insgesamt als gut eingestuft. Zahlreiche Arbeitnehmende bekunden jedoch Schwierigkeiten damit, sich von der Arbeit zu lösen und fühlen sich so müde, dass sie deswegen auf Freizeitaktivitäten verzichten. Wenn solche Probleme auftauchen, ist ein direkter Zusammenhang mit dem Modell der Arbeitszeiterfassung feststellbar (schwierigere Vereinbarkeit für Arbeitnehmende mit dem Modell Art. 73a und in geringerem Ausmass für jene mit dem Modell Art. 73b).
- Die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmenden beschreibt ihren Gesundheitszustand als gut, auch wenn zahlreiche Personen verschiedene gesundheitliche Beeinträchtigungen angeben. Die Ergebnisse unserer Studie erlauben keine Schlussfolgerungen in Bezug auf einen Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und dem Gesundheitszustand. Die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zeigen sich erst nach einem längeren Zeitraum, weshalb eine Längsschnittstudie mit einer Gruppe von Arbeitnehmenden über mehrere Jahre hinweg notwendig wäre.

## Einleitung

### *Arbeitszeiterfassung und deren Ausnahmeregelungen*

Seit mehreren Jahren ist eine Debatte im Gang bezüglich der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Art. 46 des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) verlangen, dass die Arbeitszeiten in Verzeichnissen und Unterlagen erfasst werden müssen und «die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage», «die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen» und «die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr» beinhalten müssen. Die Verzeichnisse und Unterlagen müssen aufbewahrt werden, um den Arbeitsinspektoren zu erlauben, Kontrollen durchzuführen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die strikte Einhaltung dieser Vorschriften für gewisse Branchen schwierig sein kann.

Die Feststellung dieser Schwierigkeiten veranlasste das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) dazu, im Schweizer Bankensektor in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein Pilotprojekt durchzuführen, das vom 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2011 stattfand. Ein Merkblatt erlaubte es den Arbeitgebern, die Arbeitszeit nur in den folgenden Fällen zu erfassen: a. der Arbeitstag übersteigt die Dauer von 11 Stunden; b. die effektive Arbeitszeit ist länger als die Normalarbeitszeit im laufenden Monat; c. die Mehrzeit von 50 Stunden (kumuliert im Kalenderjahr) ist überschritten oder wird wahrscheinlich überschritten; d. Die Anzahl Überstunden oder die Überzeit übersteigt das Maximum von 326 Stunden pro Jahr; e. die Überstunden/Überzeit wurden vollständig oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen. Ein Evaluationsbericht kam zum Schluss, dass die Risikofaktoren für die Gesundheit eher mit überlangen Arbeitstagen (Arbeitstage, die 10 Stunden übersteigen und regelmässige Überstunden) zusammenhängen als mit den Modalitäten der Arbeitszeiterfassung (Bonvin, Cianferoni & Gaberel, 2011).

Am 1. Januar 2016 trat eine Änderung der ArGV 1 mit zwei neuen Artikeln in Kraft, die eine Ausnahmeregelung zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit beinhaltet. Art. 73a sieht die Möglichkeit vor, die Arbeitszeit von Arbeitnehmenden<sup>1</sup> nicht mehr systematisch erfassen zu müssen, welche einen jährlichen Bruttolohn von mehr als 120'000 Franken (inklusive Boni) erzielen und über eine grosse Autonomie in ihren Tätigkeiten verfügen sowie ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Diese Bestimmungen müssen jedoch in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgelegt und von den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich akzeptiert worden sein. Die GAV müssen die Einsetzung einer internen Anlaufstelle für Fragen der Arbeitszeit vorsehen und besondere Massnahmen definieren, welche die Unternehmen umsetzen müssen, um den Gesundheitsschutz bei einer fehlenden systematischen Arbeitszeiterfassung sicherstellen zu können. Die Verordnung erwähnt den Grundsatz dieser Begleitmassnahmen, ohne jedoch deren Inhalt zu beschreiben.

---

<sup>1</sup> Der Begriff «Arbeitnehmende» bezieht sich auf Frauen und Männer aller hierarchischen Stufen, welche dem ArG unterstellt sind.

Art. 73b sieht für Arbeitnehmende, die einen namhaften Teil ihrer Arbeitszeiten selber festlegen können, die Möglichkeit vor, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit zu erfassen. Der Anfang und das Ende des Arbeitstages müssen nur im Fall von Sonntags- oder Nachtarbeit dokumentiert werden. Bei Unternehmen mit 50 und mehr Arbeitnehmenden wird eine Kollektivvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung (Personalkommission oder Gewerkschaft) verlangt. Diese Vereinbarung muss besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten enthalten. Beim Fehlen einer solchen Instanz muss sich eine Mehrheit der Arbeitnehmenden des Unternehmens dafür aussprechen. Die Arbeitnehmenden können indes ihre Arbeitszeiten auch weiterhin erfassen, wenn sie dies wünschen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dazu ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen. Bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden ist es möglich, diese Vereinbarung auch mit den betroffenen Arbeitnehmenden individuell zu vereinbaren.

Zum Zeitpunkt des Erstellens dieses Berichts sind zwei parlamentarische Initiativen im eidgenössischen Parlament hängig, welche Flexibilisierungen bei den Bestimmungen des ArG bezüglich Arbeitszeit anstreben. Die von Karin Keller-Sutter eingereichte Initiative verlangt eine Abschaffung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende in Führungspositionen und für Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen.<sup>2</sup> Damit wäre kein GAV mehr erforderlich, um auf die Arbeitszeiterfassung verzichten zu können, wie dies heute gemäss Art. 73a der Fall ist. Die Initiative von Konrad Graber verlangt, bestimmte Wirtschaftszweige oder Betriebe bzw. Arbeitnehmende von der Einhaltung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit (zugunsten eines Jahresarbeitszeitmodells) zu befreien und die Möglichkeit vorzusehen, die Ruhezeit mehrmals pro Woche zu verkürzen.<sup>3</sup>

### *Ziele des Mandats*

Die mit den Artikeln 73a und 73b eingeführten Ausnahmeregelungen erlauben es den Unternehmen, ihre Arbeitszeiten für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden flexibler zu gestalten. Für diese ist eine genaue Abrechnung der Arbeitszeit nicht mehr notwendig. Dabei ist allerdings der Sinn des ArG in Bezug auf den Gesundheitsschutz der Angestellten zu wahren. Tatsächlich weisen die allgemeinen Bemerkungen der Erläuterungen zu Art. 73a und 73b darauf hin: «Auch für Arbeitnehmende ohne oder mit nur vereinfachter Arbeitszeiterfassung gelten die Grundsätze des Arbeitsgesetzes». Die vorliegende, vom SECO in Auftrag gegebene Studie hat zum Ziel, eine erste Evaluation der neuen Bestimmungen der ArGV 1 durchzuführen. Sie ist darauf ausgerichtet, a. bei den Sozialpartnern das Ausmass der Umsetzung dieser Ausnahmeregelung mittels einer Umfrage zu bestimmen; b. die Auswirkungen auf die gesundheitsbezogenen Risikofaktoren mittels eines unter den Arbeitnehmenden verteilten Online-Fragebogens festzustellen; c. die von den Unternehmen umgesetzten begleitenden Massnahmen zu eruieren. Das Mandat erstreckte sich vom 1. April 2018 bis zum 30. April 2019. Eine mehrheitlich aus Mitgliedern der Eidgenössischen

---

<sup>2</sup> Eidgenössische parlamentarische Initiative 16.423

<sup>3</sup> Eidgenössische parlamentarische Initiative 16.414



Arbeitskommission (EAK) zusammengesetzte Begleitgruppe traf sich zwischen Mai 2018 und Juli 2019 insgesamt viermal mit dem Auftragnehmer und der Forschungsgruppe. Diese Begleitgruppe lieferte Inputs zur Verbesserung des Studiendesigns sowie logistische Unterstützung durch die Vermittlung gewisser Kontakte.

### *Gliederung des Berichts*

Der Bericht ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil wird die Methodologie erklärt, mit der die Bestandsaufnahme vorgenommen und eine Datenbank mit den Antworten der Arbeitnehmenden in den Unternehmen erstellt wurde. Im zweiten Teil wird der Ist-Zustand in den Branchen und den Unternehmen beschrieben, wie er sich anhand der vorliegenden Daten präsentiert. Dies umfasst auch eine Beschreibung der Inhalte der GAV und der Regelungen jener Unternehmen, welche die Art. 73a und 73b umsetzen. Der dritte Teil befasst sich mit den Resultaten aus der Online-Befragung der Arbeitnehmenden. Danach werden die Synthese-Indikatoren für die Bereiche Stress, Vereinbarkeit Arbeit-Familie und Gesundheit erläutert und anschliessend zur Analyse der Interaktionen zwischen der Arbeitszeiterfassung auf der einen und jedem einzelnen Synthese-Indikator sowie der Arbeitszeit auf der anderen Seite verwendet. Abschliessend werden die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen dargelegt.

## **1. Methodologie**

### **1.1 Bestandsaufnahme**

#### *1.1.1 Informationsbeschaffung mittels Online-Fragebogen*

Die Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Art. 73a und 73b wurde mittels Verteilung eines Online-Fragebogens zur Erhebung der verfügbaren Informationen realisiert (der Fragebogen befindet sich im Anhang dieses Berichts). Die kontaktierten Personen wurden gebeten, die GAV und die durch diese Bestimmungen betroffenen Unternehmen sowie die Anzahl der abgedeckten Arbeitnehmenden anzugeben und der Forschungsgruppe alle einschlägigen Dokumente zu übermitteln.

#### *1.1.2 Verteilung des Fragebogens*

Der Online-Fragebogen wurde sehr breit unter den Sozialpartnern gestreut: 32 Mitglieder des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), von TravailSuisse und/oder andere, unabhängige Gewerkschaften; 174 economiesuisse und/oder dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) angeschlossene Arbeitgeberorganisationen; 127 Mitgliederorganisationen des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV) und 25 kantonale Arbeitsinspektorate (inklusive Liechtensteins). Die Informationsbeschaffung erfolgte zwischen Mai und Juni 2018. Auf Wunsch der Begleitgruppe wurde eine strikte Vertraulichkeit gewahrt. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Bericht weder die betroffenen Unternehmen erwähnt noch die genauen Bezeichnungen der GAV genannt.

#### *1.1.3 Qualität der beschafften Informationen*

Die bei den Sozialpartnern beschafften Informationen haben es zwar erlaubt, ein Inventar der Praktiken zu erstellen, sie ermöglichen jedoch keine umfassende Bestandsaufnahme der

Situation für die Schweiz. Zum jetzigen Stand ist keine konsolidierte Information verfügbar, die eine genaue Schätzung des Anteils der durch die Ausnahmeregelung betroffenen Arbeitnehmenden ermöglicht. Wir haben unter anderem 19 offizielle Dokumente analysiert: 15 Branchen- oder Unternehmens-GAV, welche Art. 73a übernommen haben, und 4 Branchen- oder Unternehmens-GAV, welche Art. 73b übernommen haben. Diese Informationen wurden von der Forschungsgruppe verwendet, um die im Rahmen der Stichprobenerhebung näher untersuchten Unternehmen zu selektionieren.

## **1.2 Stichprobenerhebung**

### *1.2.1 Erhebung mittels Online-Fragebogen*

Die Unternehmensbefragung basiert auf der Verteilung eines Online-Fragebogens, der in sieben thematische Bereiche aufgliedert ist: allgemeine (soziodemografische) Fragen, Arbeitszeiten, Arbeitszeiterfassung, Wohlbefinden und Stress am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit Arbeit-Familie, Gesundheit, abschliessende Fragen. Die Fragen wurden zu grossen Teilen von der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) übernommen. Die Auswahl dieser Themenbereiche ist darauf ausgerichtet, eine allgemeine Einschätzung der Arbeitsbedingungen vornehmen zu können und die Hypothese zu überprüfen, dass zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung, der Arbeitszeit, dem Stress, der Vereinbarkeit Arbeit-Familie und der Gesundheit Zusammenhänge bestehen. Dies wäre etwa der Fall, wenn beispielsweise die vollständige, teilweise oder fehlende Erfassung in einer Erhöhung der Überstunden und einer Zunahme von Stress resultieren würde, was wiederum Auswirkungen auf die Vereinbarkeit Arbeit-Familie (kurzfristig) und auf die Gesundheit (langfristig) haben könnte.

Bezüglich der Evaluation zur Umsetzung der Ausnahmeregelungen wurden jene Unternehmen ausgewählt, welche diese anwenden. Die Untersuchung fokussierte in einem ersten Schritt auf mittlere und/oder grössere Unternehmen, um eine möglichst hohe Anzahl an Antworten zu erhalten. In einem zweiten Schritt haben wir versucht, mehrere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu kontaktieren, was jedoch mit einer einzigen Ausnahme erfolglos geblieben ist. Der sich im Anhang befindende Fragebogen ist zweisprachig Deutsch/Französisch abgefasst. Er ist demnach nicht an Personen gerichtet, die in der italienischen Schweiz leben oder arbeiten oder deren Arbeitssprache Englisch ist. Die Liste der Unternehmen wurde von der Forschungsgruppe unter Berücksichtigung der Bestandsaufnahme zusammengestellt. Für den Zugang wurde fallweise die Unterstützung des SECO und der EAK in Anspruch genommen.

Der Fragebogen wurde an 8 Unternehmen aus 4 Branchen verteilt: Versicherungen, Telekommunikation, Industrie und Detailhandel. Die Branchen Banken, Transport, Postdienste und Medien konnten nicht abgedeckt werden. Insgesamt haben 15 Unternehmen eine Teilnahme an der Untersuchung abgelehnt. Die Forschungsgruppe bedauert insbesondere die Absenz des Bankensektors, in dem ein Pilotprojekt zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung bereits Gegenstand einer Evaluation gewesen war (Bonvin et al. 2011). Eine Teilnahme des Bankensektors hätte vergleichende Analysen in einer Branche ermöglicht, in der ein Ausnahmeregime schon länger angewendet wird und einen hohen Anteil an Arbeitnehmenden betrifft (44%).

### 1.2.2 Verteilung des Fragebogens

Die Personalabteilungen der acht an dieser Erhebung teilnehmenden Unternehmen haben ein Excel-File mit folgenden Angaben zurückgeschickt: Geschlecht, Beschäftigungsgrad, Lohn, hierarchische Stellung und Art der Arbeitszeiterfassung. Diese Informationen erlaubten es der Forschungsgruppe, für jedes Unternehmen nach dem Zufallsverfahren eine Stichprobe auszuwählen. Die maximale Grösse der Stichprobe wurde auf 700 Arbeitnehmende pro Unternehmen festgelegt. In einem Fall wurden auf ausdrücklichen Wunsch des Unternehmens für die Stichprobe nur Mitarbeitende berücksichtigt, deren jährliches Einkommen 120'000 Franken übersteigt. Für die Unternehmen der Branchen Industrie und Detailhandel wurden nur Personen in die Stichprobe einbezogen, welche Bildschirmarbeit verrichten. Die Verteilung der Fragebogen erfolgte etappenweise von Oktober 2018 bis Januar 2019. Der Versand wurde entweder direkt von der Forschungsgruppe (E-Mail mit einmaligem Hyperlink), oder aber von den Personalabteilungen des Unternehmens (Hyperlink zur einmaligen Benutzung von einem PC aus) vorgenommen. Die Daten wurden mithilfe der Software «Lime Survey» gesammelt und auf geschützten Servern der Universität Genf gespeichert.

### 1.2.3 Rücklaufquote

Der Fragebogen der Erhebung wurde zwischen September 2018 und Januar 2019 an insgesamt 3'907 Arbeitnehmende verschickt. Davon haben 2'429 Personen diesen vollständig oder teilweise ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 62.2% entspricht. Lediglich die 2'013 vollständig ausgefüllten Fragebogen konnten für diesen Bericht ausgewertet werden, womit sich die Quote der auswertbaren Antworten auf 51.5% beläuft. Dieser sehr hohe Wert weist wahrscheinlich darauf hin, dass das Thema der Arbeitszeiterfassung unter den Arbeitnehmenden aller hierarchischen Stufen ein grosses Interesse auslöst.

Tabelle 1. Rücklaufquote bei den Unternehmen

ID	Branche	Entsendungen	%			Schliessung des Fragebogens
			Rücklaufquote	Zuverlässigkeitsrate	Quote der auswertbaren Antworten	
1	Versicherungen	699 (100%)	465 (66.5%)	(88.4%)	411 (58.8%)	12.10.2018
2	Industrie	700 (100%)	440 (62.9%)	(83.9%)	369 (52.7%)	19.10.2018
3	Telekommunikation	700 (100%)	362 (51.7%)	(82.6%)	299 (42.7%)	26.10.2018
4	Industrie	182 (100%)	133 (73.1%)	(75.2%)	100 (54.9%)	9.11.2018
5	Telekommunikation	300 (100%)	163 (54.3%)	(72.4%)	118 (39.3%)	9.11.2019
6	Versicherungen	702 (100%)	416 (59.3%)	(82.7%)	344 (49.0%)	21.12.2018
7	Detailhandel	408 (100%)	290 (71.1%)	(81.0%)	235 (57.6%)	21.12.2019

8	Detailhandel	215 (100%)	160 (74.4%)	(85.6%)	137 (63.7%)	26.1.2019
Total	4 Branchen	3'906 (100%)	2'429 (62.2%)	(82.9%)	2'013 (51.5%)	

### 1.2.4 Qualität der Stichprobe

Die Datenbasis besteht aus 2'013 vollständigen Fragebogen. Die Stichprobe ist somit völlig ausreichend für das Ziel der vorliegenden Studie, das in einer ersten Evaluation der neuen Bestimmungen der ArGV 1 bei den betroffenen Unternehmen (unter Berücksichtigung der je nach Wirtschaftsbranche unterschiedlichen Gegebenheiten) besteht. Allerdings sind verschiedene wichtige Wirtschaftszweige – insbesondere der Bankensektor – nicht in der Studie vertreten, während für den Industriesektor weder die MEM-Industrie noch die Pharma-/Chemie-Branche adäquat berücksichtigt sind. Aus diesen Gründen kann die Stichprobe dieser Evaluation keinesfalls für Rückschlüsse auf die allgemeine Situation des Schweizer Arbeitsmarktes herangezogen werden, was aber auch nicht Sinn und Zweck dieser Untersuchung war. Anzumerken ist auch, dass trotz der beschränkten Grösse der Stichprobe die festgestellten Resultate für die Mehrzahl der Indikatoren (insbesondere Stress, Vereinbarkeit Arbeit-Familie und Gesundheit) mit den Erkenntnissen der EWCS (Versionen 2010 und 2015) sowie anderer einschlägiger Studien in diesem Bereich vergleichbar sind, was die Stichhaltigkeit unserer Studie bestätigt.

## 2. Bestandsaufnahme

### 2.1 Umsetzung der Art. 73a und 73b ArGV 1

Die folgenden Zahlen geben die Informationen wieder, die die Sozialpartner dem Forschungsteam zur Verfügung gestellt haben. Sie sind nicht unbedingt repräsentativ für die entsprechenden Branchen. Die Art. 73a und 73b werden am häufigsten im Bankensektor angewendet, wo die Ausnahmeregelung 43.8% der Arbeitnehmenden betrifft. Leider ist für diesen Sektor keine Differenzierung zwischen den beiden Artikeln verfügbar. Die aus dem Fragebogen gewonnenen Informationen bezüglich der übrigen Branchen (Industrie, Pharma, Transport, Bau, Telekommunikation, Informatik, Telekommunikation, Presse und Medien, verschiedene Dienstleistungen), sind sehr lückenhaft und erlauben keinen detaillierten Überblick. Dennoch lässt sich sagen, dass ohne den Bankensektor die Umsetzung von Art. 73a zwischen 3% und 13% der Arbeitnehmenden betrifft und die Umsetzung von Art. 73b zwischen 3% und 20% der Arbeitnehmenden. Ausserdem zeigt sich, dass gewisse Unternehmen beide Möglichkeiten (73a und 73b), andere wiederum nur eine Möglichkeit anbieten. Die folgenden Tabellen bieten einen Überblick der bei den Sozialpartnern und den Arbeitsinspektoren gewonnenen Informationen (siehe Tabelle 2 und Tabelle 3).

Die 15 GAV, die wir im Zusammenhang mit Art. 73a analysieren konnten, enthalten eine Liste von Präventionsmassnahmen zum Schutz der Gesundheit jener Arbeitnehmenden, die auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit verzichten. Ein spezielles Augenmerk ist auf die psychosozialen Risiken sowie auf Teilzeitangestellte gerichtet. Drei Punkte sind besonders erwähnenswert.

Zunächst die interne Anlaufstelle, die damit betraut ist, psychosoziale Risiken festzustellen und Gegenmassnahmen zu ergreifen oder auf externe Spezialisten zurückzugreifen, und die Frage ihrer Unabhängigkeit von der Unternehmensleitung. In den meisten Vereinbarungen ist diese Stelle der Human-Resources-Abteilung angegliedert und koordiniert sich mit den bestehenden Dispositiven (Pro Presence, Gesundheitsmanagement usw.). In zwei GAV untersteht sie sogar direkt dem HR-Leiter des Unternehmens. Gewisse GAV sehen dagegen die Bereitstellung einer externen Anlaufstelle vor, entweder in Form eines externen Anbieters oder in Form der Möglichkeit, die Sozialpartner beizuziehen.

Weiter ist die Wahrung des Vertraulichkeitsprinzips nicht systematisch in den GAV erwähnt, wie dies in den Erläuterungen zur Verordnung verlangt wird. Schliesslich die Frage der Überzeit im Sinne einer Überschreitung der im ArG festgelegten Höchstarbeitszeit. Deren Kompensation ist in der Verordnung nicht vorgesehen. Mehrere GAV geben an, dass die von der Ausnahmeregelung betroffenen Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit in Eigenverantwortung einteilen und die Einhaltung der Vorschriften bezüglich Höchstarbeits- und Ruhezeiten selbständig überwachen. Allerdings sehen gewisse GAV eine pauschale Kompensation der Überstunden und der Überzeit als Ausgleichsmassnahme vor, beispielsweise in Form von Sabbaticals, Ferien oder zusätzlicher Vergütung.

Tabelle 2. Umsetzung von Art. 73a ArGV 1

Branche	Unternehmen	Arbeitnehmende			Inkrafttreten
		Total	Von GAV abgedeckt	Von Art. 73a betroffen	
<b>Banken Versicherungen</b>	48 (Banken)	91'240 (100%)	60'000 (65.8%)	40'000 (43.8%)	1.1.2016
<b>Industrie</b>	560 (MEM)	322'100 (100%)	100'000 (31%)	unbekannt	1.7.2018
	2'416 (Grafik)	18'279	unbekannt	unbekannt	1.7.2017
	2'576 (Textil)	1'093	unbekannt	unbekannt	1.10.2016
	9 (Papier)	3'000 (100%)	2500 (83.3%)	unbekannt	1.1.2016
<b>Pharma, Chemie</b>	1 (Pharma 1)	unbekannt	unbekannt	unbekannt	1.1.2018
<b>Transport</b>	2 (Transport 1)	29'000 (100%)	unbekannt	860 (3%)	1.1.2017
	2 (Transport 2)	3'162 (100%)	2'760 (87.3%)	240 (7.6%)	1.9.2017 / 1.1.2018
	1 (Transport 3)	unbekannt	1'700	unbekannt	1.7.2017
<b>Detailhandel, Lebensmittelindustrie</b>	1 (DET 1)	3'000 (100%)	2'700 (90%)	unbekannt	1.1.2017
	1500 (Konditorei- Confiserie)	unbekannt	25'000	unbekannt	1.1.2019
<b>Telekommunikation</b>	8 (TLK 1)	59'360 (100%)	38'000 (64%)	unbekannt	1.1.2017
	2 (TLK 2)	19'517	13'042 (66.8%)	2'550 (13.1%)	1.1.2016
	1 (TLK 3)	1'645 (100%)	1'145 (69.6%)	50 (3%)	1.1.2018
	1 (TLK 4)	62	unbekannt	unbekannt	1.7.2016
<b>Informatik</b>	1 (TIK 1)	unbekannt	unbekannt	unbekannt	1.1.2016
<b>Bau</b>	1 (BAU 1)	978	unbekannt	unbekannt	1.1.2016

<b>Industrie und Dienstleistungen</b>	98 (Handelskammern Zürich und Aargau)	3'232	unbekannt	unbekannt	1.1.2016 / 1.9.2016
---------------------------------------	---------------------------------------	-------	-----------	-----------	---------------------

Quelle: Bestandesaufnahme gestützt auf die Umfrage bei den Sozialpartnern

In den vier GAV und Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit Art. 73b, die uns zugestellt wurden, werden Vorkehrungen zur Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten nicht systematisch erwähnt und beschränken sich – mit einer Ausnahme – auf Informationen für die Arbeitnehmenden über die gesetzlichen und vertraglichen Vorschriften bezüglich Arbeitszeiten. Wenn eine interne Anlaufstelle für Arbeitnehmende, die auf eine Arbeitszeiterfassung verzichten, vorgesehen ist, steht diese jeweils auch Arbeitnehmenden mit einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung zur Verfügung. Zusätzlich dazu: (1) Zwei Vereinbarungen sehen vor, dass das Arbeitsvolumen und die Arbeitszeit beim Jahresendgespräch zu thematisieren sind. (2) Eine Vereinbarung enthält keine Erwähnung der fakultativen Arbeitszeiterfassung. (3) Eine Vereinbarung weist darauf hin, dass die von der vereinfachten Arbeitszeiterfassung profitierenden Arbeitnehmenden keine Auszahlung oder Kompensation der geleisteten Überstunden geltend machen können. Deshalb erhalten diese als Kompensationsmassnahme fünf zusätzliche Freitage pro Jahr.

Tabelle 3. Umsetzung von Art. 73b ArGV 1

Branchen	Unternehmen	Arbeitnehmende			Inkrafttreten
		Total	Von GAV od. Vereinbarung abgedeckt	Von Art. 73b betroffen	
<b>Banken, Versicherungen</b>	48 (Banken)	91'240 (100%)	60'000 (65.8%)	40'000 (43.8%)	1.1.2016
	1 (Versicherungen)	4'000 (100%)	4'000 (100%)	800 (20%)	unbekannt
<b>Transport</b>	2 (Transport 1)	29'000 (100%)	unbekannt	860 (3%)	1.1.2017
<b>Presse / Medien</b>	1 (Presse 1)	5'715 (100%)	2'206 (38.6%)	unbekannt	1.1.2019
	1 (Presse 2)	3'006	unbekannt	unbekannt	1.4.2017

Quelle: Bestandesaufnahme gestützt auf die Umfrage bei den Sozialpartnern

Um umfassendere Resultate erhalten zu können, wäre eine systematische Erhebung der Praxis in den Unternehmen notwendig, entweder mittels der Eidgenössischen Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT) oder mittels einer obligatorischen Meldung beim SECO.

Zwei Punkte sind hier herauszustreichen. Erstens ist das Inkrafttreten der Art. 73a und 73b für die verschiedenen identifizierten Unternehmen erst kürzlich erfolgt (das erste am 1.1.2016 und das letzte am 1.1.2019). Somit wird es nicht möglich sein, Schlussfolgerungen zu den Auswirkungen der Umsetzung von Art. 73a und 73b aus mittlerer und langer Sicht zu ziehen. Dies betrifft in erster Linie die Effekte auf den Gesundheitszustand. Und zweitens kann aufgrund unserer Studie nicht gesagt werden, inwiefern die Umsetzung von Art. 73a und 73b der Einführung einer neuen Praxis oder der Regelung einer bereits bestehenden Praxis entspricht.

### **3. Erhebung mittels Fragebogen bei den Unternehmen**

#### **3.1 Deskriptive Resultate**

##### *3.1.1 Allgemeine Fragen*

Die Stichprobe besteht aus 2'013 Antwortenden. Sie ist charakterisiert durch eine überwiegende Mehrzahl von Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen (95.4%) und mit Vollzeitpensum (83.8%). Der Arbeitsort befindet sich mehrheitlich in der Deutschschweiz (89.4%). Die Personen sind überwiegend Schweizer Nationalität (85.1%), männlich (64.4%) und leben in einer Partnerschaft mit (43.1%) oder ohne (30.1%) Kinder. Bezüglich des Alters liegen die meisten Personen zwischen 40 und 55 Jahren (41.5%) sowie zwischen 20 und 40 Jahren (33.6%). Über 55-Jährige machen 18.1% der Stichprobe aus. Die Anciennität beträgt im Durchschnitt 11 Jahre. Vom Bildungsniveau her lassen sich zwei Gruppen unterscheiden: 47.3% verfügen über ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ), allenfalls mit Meisterdiplom oder eidgenössischem Fachausweis/Diplom, während 39.8% eine universitäre Ausbildung mit Bachelor, Master oder Doktorat abgeschlossen haben. Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden unserer Stichprobe hat keine Führungsfunktion inne (47.9%). Von den Führungskräften, die an unserer Studie teilgenommen haben, sind 31.0% höhere Kader, 11.7% mittlere Kader und 5.7% Mitglieder der Geschäftsleitung. 62.6% der Antwortenden verfügen über ein jährliches Bruttoeinkommen (inkl. Boni) von 120'000 CHF oder weniger, während 37.6% mehr als 120'000 CHF pro Jahr verdienen. Nur 32.2% der Antwortenden erhalten keinen Bonus. Im Übrigen verteilen sich die Antwortenden gleichmässig über die verschiedenen Branchen: 37.5% Versicherungen, 23.3% Industrie, 20.7% Telekommunikation und 18.4% Detailhandel. Schliesslich sind Arbeitnehmende aus der Deutschschweiz in der Stichprobe überrepräsentiert, was jedoch keine Auswirkungen auf die Interpretation der Resultate hat.

##### *3.1.2 Arbeitszeit*

Die durchschnittliche effektive Arbeitszeit bei unserer Stichprobe beläuft sich auf 41.5 Stunden (Median = 43 Stunden), während die vertragliche Arbeitszeit bei durchschnittlich 38.7 liegt (Median = 41 Stunden). Die Antwortenden arbeiten demnach 2.8 Stunden mehr als



vertraglichen festgelegt.<sup>4</sup> 35.1% der Befragten arbeiten mindestens an einem Abend pro Monat (im Mittel 1.2-mal). 10.7% arbeiten mindestens eine Nacht pro Monat. Zudem arbeiten 59.0% der Befragten mindestens an einem Samstag pro Jahr (im Mittel 5.4-mal). 38.9% arbeiten mindestens an einem Sonntag pro Jahr (im Mittel 2.3-mal). Diese Zahlen sind hoch und betreffen alle Unternehmen unserer Stichprobe. Schliesslich leisten 68.8% mindestens einmal pro Monat einen Arbeitstag von mehr als 10 Stunden (im Mittel 3.3-mal); dabei beträgt der durchschnittliche tägliche Arbeitsweg für den Hin- und Rückweg 64 Minuten.

In der Mehrzahl der Fälle verfügen die Arbeitnehmenden über einen grossen Spielraum bei der Gestaltung der Arbeitszeiten (59.4% können diese anpassen und 26.6% vollständig selbst festlegen). In einer Minderheit der Fälle werden sie komplett vom Unternehmen festgelegt (9.7%), oder es besteht die Auswahl zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen (2.5%). Mehrheitlich haben sich die Arbeitszeiten seit 2016 nicht verändert (61.8%), und werden im Rahmen des Arbeitsvertrags festgelegt (54.1%). Nur 4.9% der Antwortenden arbeiten in einem Schichtbetrieb. Fast die Gesamtheit aller Befragten schätzt, dass ihre Arbeitszeit sehr stark (31.3%), stark (29.7%) oder mittelstark (25.7%) von den Aufgaben oder den zu erreichenden Zielen abhängt. Die Tendenz, länger zu arbeiten als vertraglich festgelegt, spielt sich also vor dem Hintergrund einer relativ grossen Autonomie der Arbeitnehmenden und der Stabilität in der Festlegung der Arbeitszeiten ab.

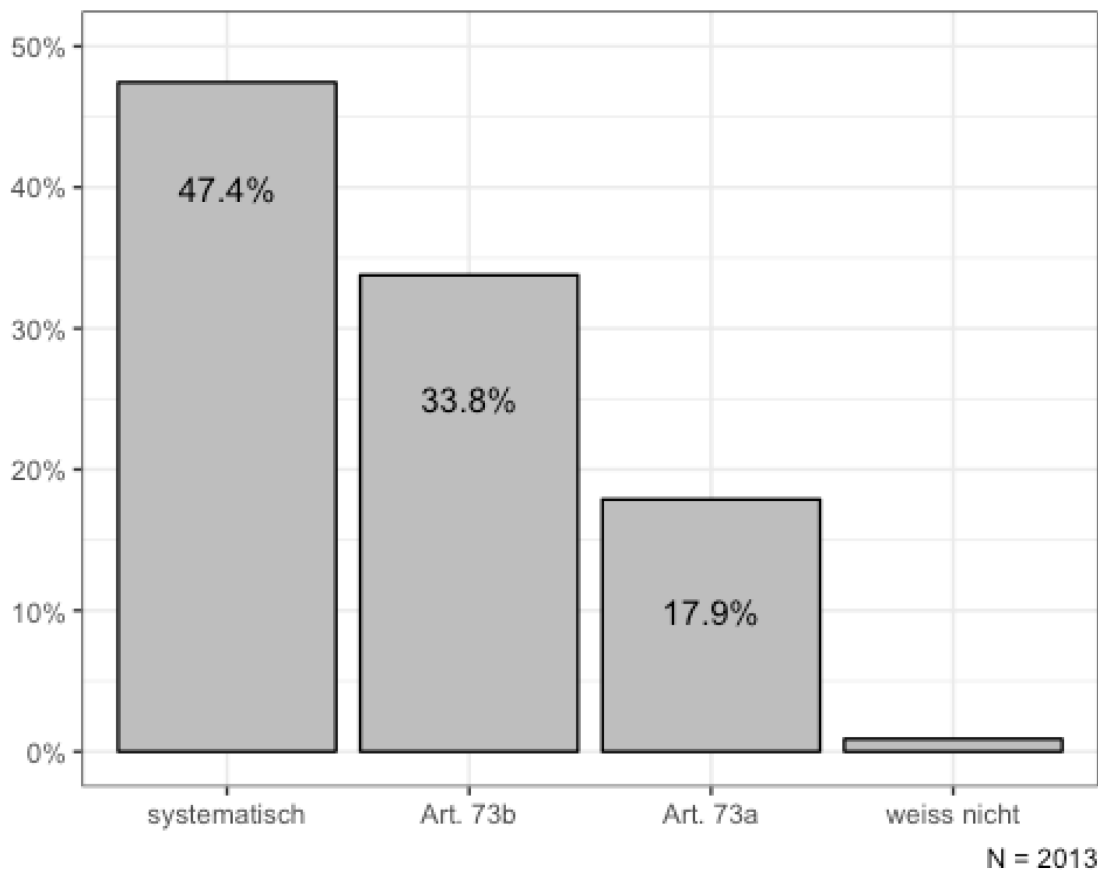
### *3.1.3 Erfassung der Arbeitszeit*

In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ist ein System zur Arbeitszeiterfassung vorhanden (81.2%). Allerdings erfassen nur 47.4% systematisch ihre Arbeitszeit, während 33.8% eine vereinfachte Erfassung vornehmen (Art. 73b). Der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (Art. 73a) betrifft 17.9% der Antwortenden, wie aus Abbildung 1 hervorgeht.

---

<sup>4</sup> Betrachtet man nur die Vollzeitangestellten, so erhält man eine durchschnittliche effektive Arbeitszeit von 43.7 Stunden (Median = 44 Stunden – N = 1682) und eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 40.8 Stunden (Median = 41.25 Stunden). Die Differenz beträgt bei diesen somit 2.9 Stunden.

Abbildung 1. Formen der Arbeitszeiterfassung



Im Falle von vereinfachter Erfassung oder von Nichterfassung bestätigen nur 60.1% der Arbeitnehmenden, dass ihr Arbeitgeber Begleitmassnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes ergriffen hat, obschon es sich dabei um eine gesetzliche Verpflichtung handelt. Untern denjenigen, dies bestätigt haben, erklärt die Mehrzahl, dass diese Massnahmen in schriftlicher Form festgehalten sind (72.8%) und dass eine interne Anlaufstelle für Gesundheitsfragen besteht (85.6%). Eine offen formulierte Frage erlaubte es den Antwortenden, die vom Arbeitgeber ergriffenen Begleitmassnahmen aufzulisten. Die dabei gegebenen Antworten sind sehr vielfältig. Die Forschungsgruppe hat sie in der Folge auf verschiedene Kategorien aufgeteilt und dabei versucht, so nah wie möglich an der ursprünglichen Bezeichnung zu bleiben. Der Inhalt der Massnahmen wird hier in Form von zwei Wortwolken wiedergegeben, eine für die deutschsprachigen Erwähnungen (603) und eine für die französischsprachigen (86).

*Inhalt der Begleitmassnahmen für die deutschsprachigen Antwortenden (je grösser die Schrift, desto häufiger wurde die Massnahmen genannt)*



*Inhalt der Begleitmassnahmen für die französischsprachigen Antwortenden*



### *3.1.4 Stress am Arbeitsplatz*

Stress am Arbeitsplatz ist insoweit bedeutend, als die Mehrzahl der Antwortenden erklären, dass sie sich in den letzten 12 Monaten sehr häufig (11.6%), häufig (25.3%) oder manchmal (55.7%) gestresst gefühlt haben. Dieser Anteil liegt sehr nahe bei den Resultaten der Stress-Studie für das Jahr 2010 von Grebner, Berlowitz, Alvarado, & Cassina (2011) (34% sehr häufig oder häufig gestresst, gegenüber 39.1% in der vorliegenden Stichprobe) oder dem «Barometer Gute Arbeit» für das Jahr 2015 (TravailSuisse, 2018) (40%), jedoch über dem Wert von 24.2%, der in der EWCS für das Jahr 2015 festgestellt wurde (Krieger, Graf, & Vanis, 2017). Wenn eine Antwort zur Aussage: «Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein» verlangt wird, gibt eine nicht zu vernachlässigende Minderheit an, dies treffe völlig (4.9%) oder eher (22.4%) für sie zu.

Wenn die Arbeitnehmenden angeben, im Verlauf der letzten 12 Monate gestresst gewesen zu sein, bewältigen sie diesen Stress zumeist recht gut (72.9%). Dieser Umstand ist erklärbar mit der grossen Autonomie, von der die Antwortenden bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten profitieren, sei dies bei der Reihenfolge der Aufgaben (92%), dem Vorgehen (91%) oder dem Tempo bzw. dem Arbeitsrhythmus (88.7%). Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden kann auch immer oder fast immer eine Pause machen, wenn er/sie es möchte (72.4%). Die Autonomie ist hingegen eingeschränkter in Bezug auf die Arbeitsorganisation: 64.6% der Mitglieder der Stichprobe können über den Zeitplan entscheiden und 57.2% über die Aufgabenverteilung. Der Einbezug in die Verbesserung der Arbeitsorganisation ist meist systematisch (32.0%) oder häufig (30.3%). Diese weitgehende Autonomie ist verbunden mit der Bereitstellung angemessener Ressourcen bei der Arbeit. Die Mehrzahl der Teilnehmenden können immer, fast immer oder meistens auf eine geeignete Unterstützung durch die Arbeitskollegen (71.7%) oder ihre Vorgesetzten (64.1%) zurückgreifen. Die Mehrzahl der Arbeitnehmenden (62.5%) gibt an, immer, fast immer oder meistens über ausreichend Zeit zu Erledigung der Arbeit zu verfügen.

### *3.1.5 Vereinbarkeit Arbeit-Familie*

Durch die Autonomie bei der Festsetzung der Arbeitszeiten (vgl. 3.1.2) ergibt sich ein Spielraum, um den familiären Verpflichtungen nachzukommen. So schätzt eine grosse Mehrheit der Teilnehmenden, dass sie früher nach Hause gehen, später zur Arbeit erscheinen oder ihre Überzeit beziehen können, ohne dass ihnen dies negativ ausgelegt wird (38.8% völlig einverstanden, 40.7% einverstanden). Zusätzlich dazu bestätigen 86.1% der Antwortenden, dass sie ihre Ferien oder Freitage selbst bestimmen können. In der grossen Mehrheit der Fälle lassen sich die Arbeitszeiten sehr gut (32.5%) oder gut (55.6%) mit den sozialen und familiären Verpflichtungen ausserhalb der Arbeit vereinbaren. Der für diesen Indikator festgestellte Wert wird durch die Resultate der EWCS für 2010 (Krieger, Pekruhl, Lehmann, & Graf, 2012) und für 2015 (Krieger, Graf, & Vanis, 2017) bestätigt, bei denen jeweils 87.0% bzw. 87.8% der arbeitenden Bevölkerung angegeben haben, ihre Arbeit gut mit den sozialen Verpflichtungen vereinbaren zu können.

Trotzdem gibt eine nicht unerhebliche Minderheit an, dass sie sehr häufig (2.5%), häufig (9.0%) oder zeitweise (25.9%) Mühe haben, die Arbeit mit ihrem Privatleben zu vereinbaren.

Wir stellen zudem fest, dass etwas mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmenden wegen der bei der Arbeit angesammelten Müdigkeit bereits auf Freizeitaktivitäten verzichtet hat (5.8% sehr häufig, 16.9% häufig und 33.9% zeitweise). Etwa die Hälfte der Teilnehmenden hat Mühe damit, von der Arbeit anzuschalten (4.2% sehr häufig, 13.5% häufig und 32.8% zeitweise). Ein grosser Teil nimmt Arbeit zu sich nach Hause (7.3% sehr häufig, 11.6% häufig und 22.0% zeitweise). In der Gesamtbetrachtung zeigt sich bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie somit ein durchzogenes Bild.

### *3.1.6 Gesundheit*

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden gibt an, dass ihr Gesundheitszustand sehr gut (26.7%) oder gut (55.3%) ist. Der bei diesem Indikator festgestellte Wert wird durch die EWCS für 2010 (Krieger, Pekruhl, Lehmann, & Graf, 2012) und für 2015 (Krieger, Graf, & Vanis, 2017) bestätigt, bei denen jeweils 86.8% bzw. 89.0% der arbeitenden Bevölkerung ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut beurteilt haben. Gewisse gesundheitliche Probleme treten jedoch immer wieder auf, wie etwa Kopfschmerzen und Überanstrengung der Augen (56.0%), Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken oder in den oberen Gliedmassen (52.9%), Rückenschmerzen (46.8%), Schlaflosigkeit oder Schlafstörungen (40.0%) sowie Angstgefühle (36.2%). 36.9% geben an, trotz vorübergehender Erkrankung während durchschnittlich 5.2 Tagen im Verlauf der letzten 12 Monate gearbeitet zu haben. Lediglich 22.5% geben an, während dieses Zeitraums nie krank gewesen zu sein.

### *3.1.7 Zufriedenheit*

Der Grossteil der Antwortenden erklärt sich sehr zufrieden (28.8%) oder zufrieden (63.1%) mit den Arbeitsbedingungen, gegenüber einer Minderheit, die damit nicht sehr zufrieden (7.2%) oder überhaupt nicht zufrieden (0.6%) ist. Dieselbe Feststellung lässt sich machen bezüglich der Art und Weise, wie die Arbeitszeit im Unternehmen geregelt ist (41.2% sind sehr zufrieden und 43.7% zufrieden; demgegenüber sind 12.3% mittelmässig zufrieden, 2.6% nicht zufrieden und 0.2% überhaupt nicht zufrieden). Hingegen ist die Zufriedenheit mit der zur Verfügung stehenden Freizeit weniger gross (16.1% sind sehr zufrieden, 52.5% zufrieden, 23.9% mittelmässig zufrieden, 5.1% nicht zufrieden und 1.9% gar nicht zufrieden). Rund die Hälfte der Antwortenden wünscht sich eine generelle Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit (49.3%), gegenüber einer Minderheit, die keinerlei Arbeitszeiterfassung wünscht (16.8%) oder eine freiwillige Zeiterfassung vorzieht (16.3%).

## **3.2 Deskriptive Ergebnisse nach Art der Arbeitszeiterfassung**

### *3.2.1 Modell der Arbeitszeiterfassung und soziodemografische Kategorien*

Die Art. 73a und 73b betreffen am meisten Männer und höher qualifizierte Arbeitnehmende. 58.1% der Frauen erfassen systematisch alle Arbeitszeiten gegenüber 41.6% der Männer. Im Gegenzug nehmen 22.8% der Männer Art. 73a in Anspruch, gegenüber 8.9% der Frauen. Bei Art. 73a haben Inhaber eines Masters (34.4%) oder eines Doktorats (35.4%) den höchsten Anteil. Art. 73b wird hingegen am meisten von Inhabern eines Bachelors (40.4%) oder eines eidgenössischen Fachausweises/Diploms/Meisterdiploms (40.0%) angewandt. Die systematische Arbeitszeiterfassung betrifft dahingegen zum grössten Teil die weniger

qualifizierten Arbeitnehmenden (62.5% davon mit obligatorischem Schulabschluss und 64.7% davon mit EFZ/EBA).

### *3.2.2 Modell der Arbeitszeiterfassung und gewünschte Erfassungsform*

Rund zwei Drittel (66.2%) der Arbeitnehmenden, die alle Arbeitszeiten erfassen, wünschen dies auch. Der Anteil derer, die ihre gewünschte Art der Arbeitszeiterfassung ausüben, schrumpft auf unter die Hälfte (45.3%) im Falle der Anwendung von Art. 73b und auf unter einen Drittel bei Art. 73a (30.4%). Es besteht somit für einen grossen Teil der Arbeitnehmenden eine bedeutende Diskrepanz zwischen der effektiven und der gewünschten Form der Arbeitszeiterfassung. Diese Zahlen sind mit Blick auf die Bestimmungen der Ausnahmeregelung sehr hoch: einerseits die Notwendigkeit der Zustimmung zur Nicht-Erfassung (Art. 73a), andererseits die Möglichkeit, die Arbeitszeiten systematisch erfassen zu können, wenn man dies wünscht (Art. 73b). Dafür gibt es zwei mögliche Erklärungen: Entweder kennen die Arbeitnehmenden die gesetzlichen Bestimmungen nicht, oder sie fühlen sich in irgendeiner Form unter Druck gesetzt, die Art. 73a oder 73b anzuwenden. Diese Frage sollte noch vertieft untersucht zu werden, zumal die Ausnahmebestimmungen der ArGV 1 ausdrücklich verlangen, dass der Wille der Betroffenen zu berücksichtigen ist.

### *3.2.3 Modell der Arbeitszeiterfassung und effektive Arbeitszeit*

Die durchschnittliche Arbeitszeit von 41.5 Stunden pro Woche (Median = 43 Stunden) variiert je nach Modell der Arbeitszeiterfassung. Sie beträgt durchschnittlich 45.6 für Arbeitnehmende, die Art. 73a anwenden (Median = 46 Stunden), 41.8 Stunden für Arbeitnehmende, die Art 73b anwenden (Median = 44 Stunden) und 39.6 Stunden im Falle einer systematischen Erfassung der Arbeitszeit (Median = 42 Stunden). Die Anzahl der im Normalfall wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden scheint somit an das Modell der Arbeitszeiterfassung gekoppelt zu sein. Dazu ist jedoch zu bemerken, dass die im Arbeitsvertrag erwähnte Anzahl Arbeitsstunden keine Unterschiede bezüglich des Modells der Arbeitszeiterfassung aufweist. Somit variiert der Unterschied zwischen der Anzahl vertraglich vereinbarter und effektiv geleisteter Arbeitsstunden je nach gewählter Art der Arbeitszeiterfassung: durchschnittlich 6.3 Stunden pro Woche mehr bei Art. 73a, 2.7 Stunden mehr bei Art 73b und 1.4 Stunden mehr bei systematischer Arbeitszeiterfassung.<sup>5</sup>

Zusätzlich zeigen auch die 4.1% der Antwortenden, die über 55 Stunden pro Woche arbeiten (vorhandene Studien zeigen, dass diese einem erhöhten Risiko vor allem bezüglich Gesundheit ausgesetzt sind, vgl. Kivimäki et al., 2015), eine von der gewählten Art der Arbeitszeiterfassung abhängige Verteilung. 11.7% der von Art. 73a betroffenen Arbeitnehmenden sind dieser Kategorie zuzuordnen, gegenüber 3.4% der Arbeitnehmenden

---

<sup>5</sup> Diese Zahlen beinhalten sowohl die Vollzeit- als auch die Teilzeitbeschäftigten. Personen, die eine übliche wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 65 Stunden angegeben haben, wurden bei diesen Berechnungen nicht berücksichtigt. Betrachtet man nur die Vollzeitbeschäftigten unserer Stichprobe, ergibt sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 43.7 Stunden (Median = 44 Stunden), die sich wie folgt aufgliedert: 46.5 bei Art. 73a (Median = 46 Stunden), 43.9 Stunden bei Art. 73b (Median = 45 Stunden), 42.3 Stunden bei systematischer Arbeitszeiterfassung (Median = 43 Stunden). Der Zusammenhang zwischen der Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden und der Art der Arbeitszeiterfassung ist also auch bei Fokussierung auf die Vollzeitbeschäftigten festzustellen.

mit Art. 73b und nur 1.3% der Arbeitnehmenden, die alle Arbeitszeiten erfassen. Der Saldo für das Jahr 2017 beträgt durchschnittlich 43.5 geleistete Mehrstunden (Median = 20 Mehrstunden). Diese Zahl bestätigt die Tendenz, mehr zu arbeiten als vertraglich festgelegt. Der Saldo variiert je nach Modell der Arbeitszeiterfassung: 55.5 Mehrstunden für die von Art. 73a Betroffenen, 50.7 Mehrstunden für die von Art. 73b Betroffenen und 34.5 Mehrstunden für Personen mit systematischer Arbeitszeiterfassung. Erwähnenswert ist auch, dass der Median für die von Art. 73a betroffenen Arbeitnehmenden 0 beträgt. Dies bedeutet, dass die Mehrzahl dieser Personen einen Saldo von 0 aufweisen.<sup>6</sup>

### *3.2.4 Modell der Arbeitszeiterfassung und atypische Arbeitszeiten*

Arbeitnehmende, die unter Art. 73a fallen, sind ganz speziell von atypischen Arbeitszeiten betroffen. 60.0% davon verrichten mindestens einmal pro Monat Abendarbeit (mindestens 2 Stunden zwischen 20h und 23h), gegenüber einem Durchschnitt unserer Stichprobe von 35.2%. Mindestens einmal pro Jahr vorkommende Samstagarbeit betrifft 79.2% dieser Gruppe, gegenüber einem Durchschnitt von 59.0%. Bei Sonntagsarbeit beträgt der Anteil bei den Betroffenen von Art. 73a 59.2%, gegenüber einem Durchschnitt von 38.9%. Demgegenüber weichen die Werte bei Personen, die ihre Arbeitszeiten systematisch oder gemäss Art. 73b erfassen, nicht stark vom Durchschnitt ab. Eine mögliche Erklärung dafür liegt im Druck zur Erreichung der Produktivitätsziele, denen sich die von Art. 73a betroffenen Arbeitnehmenden in ihrer Tätigkeit ausgesetzt sehen. Diese geben häufiger an, dass ihre Arbeitszeiten sehr stark von den zu erfüllenden Aufgaben oder Zielen abhängen (47.5% gegenüber einem Durchschnitt von 31.3%).

### *3.2.5 Modell der Arbeitszeiterfassung und Begleitmassnahmen*

Die Mehrzahl (60.1%) der von der Ausnahmeregelung betroffenen Arbeitnehmenden (73a und 73b) bestätigt, dass ihr Arbeitgeber Begleitmassnahmen ergriffen hat, um ihren Gesundheitsschutz sowie die Einhaltung der maximalen Arbeitszeiten und der Ruhezeiten sicherzustellen. Umgekehrt bedeutet dies, dass 39.9% der Arbeitnehmenden angeben, dass für sie keine solchen Begleitmassnahmen bestehen, obschon die Verordnung dies vorgibt. Dieser hohe Anteil lässt sich auf verschiedene Weise erklären: a) Die Massnahmen existieren nicht; b) die Massnahmen existieren, aber der Arbeitnehmende ist nicht darüber informiert; c) die Massnahmen existieren, aber der Arbeitnehmende ist sich nicht bewusst, dass sie im Zusammenhang mit der Umsetzung von Art. 73a und 73b stehen. Zudem hatte eine bedeutende Minderheit der Arbeitnehmenden kein Jahresendgespräch, um die Arbeitsbelastung zu besprechen (40.8% bei Art. 73a und 33.7% bei Art. 73b). Auch der Anteil der Arbeitnehmenden, die nicht über die Möglichkeit der fakultativen vollständigen Arbeitszeiterfassung oder der Ablehnung des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung informiert wurden, ist beträchtlich (41.4% bei Art. 73a und 25.4% bei Art. 73b). In 85.6% der Fälle steht den betroffenen Arbeitnehmenden eine interne Anlaufstelle zur Verfügung, die sich mit der Behandlung gesundheitsbezogener Fragen befasst.

---

<sup>6</sup> Der Median beträgt 30 Stunden für Personen mit Art. 73b und 20 Stunden für Personen mit systematischer Arbeitszeiterfassung.

### 3.3 Zusammengesetzte Syntheseindikatoren

In diesem Abschnitt werden die Syntheseindikatoren betreffend Stress, Vereinbarkeit Arbeit-Familie und Gesundheit beschrieben. Diese Art von Indikatoren bezwecken, die vielfältigen im Rahmen unserer Studie zusammengetragenen Informationen über diese drei Phänomene in einer einzigen Zahl zusammenzufassen (zur Erinnerung: 27 Fragen bezogen sich auf den Stress, 8 auf die Vereinbarkeit Arbeit-Familie und 13 auf die Gesundheit; vgl. Fragebogen im Anhang). Diese zusammengesetzten Syntheseindikatoren wurden alle von der Forschungsgruppe vorgeschlagen und entworfen. Im nachfolgenden Kapitel messen wir die Beziehungen dieser Syntheseindikatoren mit den Modellen der Arbeitszeiterfassung.

#### 3.3.1 Stress

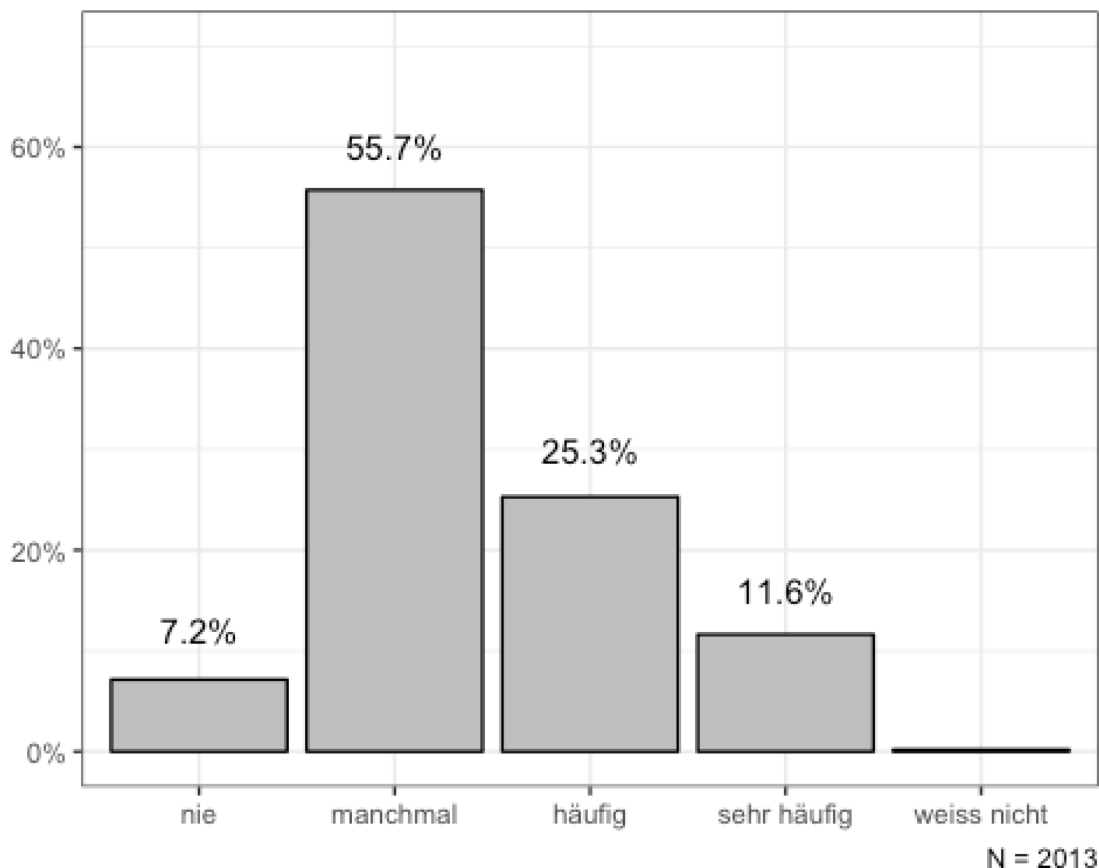
Gemäss der Weltgesundheitsorganisation (WHO) tritt Stress bei einer Person auf, wenn die ihr auferlegten Anforderungen ihre Ressourcen und individuellen Bewältigungsstrategien übersteigen.<sup>7</sup> Eine solche Situation kann auf zweierlei Weise erfasst werden. Einerseits durch das subjektive Empfinden des Arbeitnehmenden: Die Mehrzahl der Antwortenden in unserer Stichprobe geben an, im Verlauf der letzten 12 Monate sehr häufig (11.6%), häufig (25.3%) oder manchmal (55.7%) gestresst gewesen zu sein (vgl. Abbildung 2).

---

<sup>7</sup> «Work-related stress is the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities and which challenge their ability to cope.» Quelle: [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/) aufgerufen an 27.6.2019.



Abbildung 2 : Häufigkeit von Stress in den letzten 12 Monaten



Andererseits spielt sich die Tätigkeit der Arbeitnehmenden in einem objektiven Umfeld ab. Die Arbeitspsychologie hat verschiedene Ansätze entwickelt, um dieses Phänomen in seiner Komplexität zu erfassen. Die verbreitetsten Modelle sind das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979), das Effort-Reward-Imbalance-Modell von Siegrist (1996) und das Anforderungs-Ressourcen-Modell von Demerouti et al. (2001). Demnach kann ein Arbeitnehmender, der über eine hohe Autonomie und genügend Ressourcen verfügt, eine hohe Arbeitsbelastung gut bewältigen, während derselbe Arbeitnehmende bereits eine geringe Arbeitsbelastung nicht ertragen kann, wenn er nicht mit der gleichen Autonomie und den notwendigen Ressourcen ausgestattet ist.

Im Rahmen dieser Untersuchung haben wir uns für unseren Ansatz am Modell von Karasek orientiert, um diejenigen Arbeitnehmenden zu identifizieren, deren Berufstätigkeit objektiv einem hohen Stressrisiko ausgesetzt zu sein scheint. Gemäss unserem Ansatz ist eine solche Situation gegeben, wenn folgende drei Kriterien alle erfüllt sind:<sup>8</sup> Die Arbeitnehmenden a) sind mit hohen Anforderungen (Arbeitsbelastung) konfrontiert<sup>9</sup>, b) verfügen über eine geringe

<sup>8</sup> Für jedes dieser Kriterien haben wir mithilfe einer Hauptkomponentenanalyse (Principal Component Analysis, PCA) vier Variablen festgehalten. Dabei handelt es sich um ein statistisches Verfahren zur Identifizierung der Variablen mit der höchsten (und miteinander korrelierten) Aussagekraft in Relation zu den wichtigsten berücksichtigten Dimensionen. Jede dieser Variablen wurde anschliessend dichotomisiert.

<sup>9</sup> Die aufgrund der PCA festgehaltenen Variablen sind hier die folgenden: Arbeitnehmende, die a) eine höhere Anzahl geleisteter Arbeitsstunden angeben als vertraglich vereinbart (Fragen B.1 und B.2); b) einen Arbeitstag

Kontrolle (Autonomie)<sup>10</sup> und c) erhalten eine schwache Unterstützung (Ressourcen)<sup>11</sup>. Dies ist beispielsweise der Fall bei einer Person, die angibt, mindestens einen Arbeitstag von über 10 Stunden pro Monat zu haben (hohe Arbeitsbelastung), nicht dann eine Pause machen zu können, wenn sie es möchte (geringe Autonomie) und die geleisteten Überstunden nicht mit dem Vorgesetzten besprechen zu können (geringe Ressourcen). Unsere Studie zeigt, dass sich 11.2% der Antwortenden in einer solchen kumulativen Situation befinden, was sie einem hohen Stressrisiko aussetzt.<sup>12</sup>

### 3.3.2 Vereinbarkeit Arbeit-Familie

Für 32.5% der Antwortenden lassen sich die Arbeitszeiten sehr gut, für 55.6% gut mit den ausserberuflichen sozialen und familiären Verpflichtungen vereinbaren. Eine nicht unerhebliche Minderheit gibt also an, sehr oft (2.5%), oft (9.0%) oder manchmal (25.9%) Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu haben. Der Syntheseindikator für die Vereinbarkeit Arbeit-Familie erlaubt es, diese vielschichtige Realität in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Er ist aus der Addition der Antworten auf acht Fragen unseres Fragebogens zu dieser Thematik zusammengesetzt. Für jede dieser Fragen wurden die Werte dichotomisiert, indem 0 eine gute Vereinbarkeit Arbeit-Familie bedeutet und 1 eine problematische Situation. Eine Gesamtsumme von 0 würde demnach einer Situation mit guter Vereinbarkeit Arbeit-Familie entsprechen und eine Gesamtsumme von 8 einer schwierigen oder gar unmöglichen Situation. Anhand dieser Betrachtungsweise beurteilen 14.6% unserer Antwortenden die Vereinbarkeit Arbeit-Familie als sehr gut, während sie 0.5% als sehr schlecht einstufen. Der Rest der Stichprobe befindet sich zwischen diesen beiden Extremen. Die Verteilung ist in Abbildung 3 dargestellt.

---

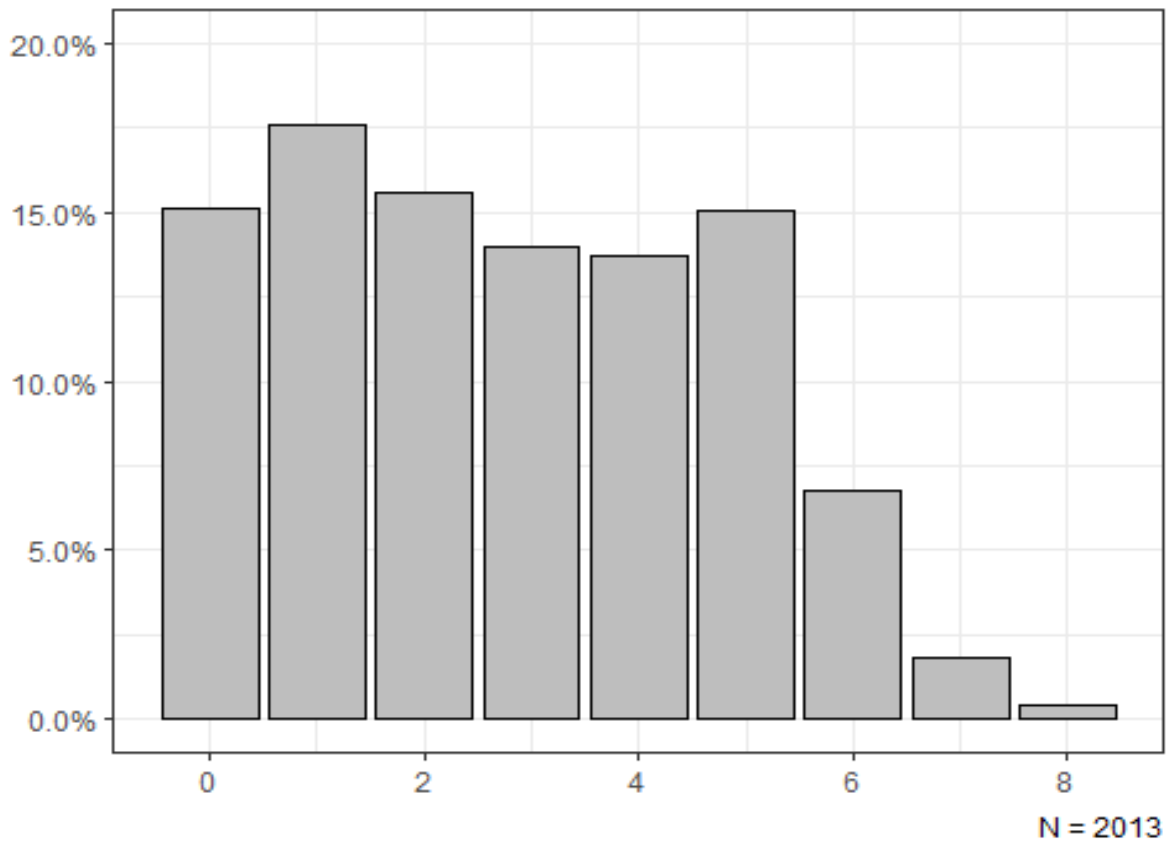
von mehr als 10 Stunden pro Monat aufweisen (B.7); c) auf die Mittagspause verzichten, um ihre Arbeit zu erledigen (D.3); angeben, nicht über genügend Zeit zur Erledigung ihrer Arbeit zu verfügen (D.3).

<sup>10</sup> Die PCA hat folgende Variablen ergeben: Arbeitnehmende, die a) angeben, über die Art und Weise der Festlegung ihrer Arbeitszeiten nicht entscheiden zu können (B.8); die angeben, die Reihenfolge der Erledigung ihrer Aufgaben nicht verändern zu können (D.1); c) ihr Arbeitstempo bzw. ihren Arbeitsrhythmus nicht beeinflussen können (D.1); d) nicht dann eine Pause einlegen können, wenn sie es möchten (D.3).

<sup>11</sup> Die PCA zeigt, dass hier Arbeitnehmende betroffen sind, bei denen der Vorgesetzte a) keine Rückmeldungen zur Arbeit gibt (D.4); b) nicht gut darin ist, die Arbeit zu planen und zu organisieren (D.4); es nicht begrüsst, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken (D.4) oder die Bedeutung der Überstunden nicht bespricht (D.4).

<sup>12</sup> Dagegen befinden sich nur 2.3% der Arbeitnehmenden unserer Stichprobe in einer Situation, bei der keines der drei Kriterien erfüllt ist. Beim Grossteil der befragten Arbeitnehmenden liegt also eine Zwischensituation vor.

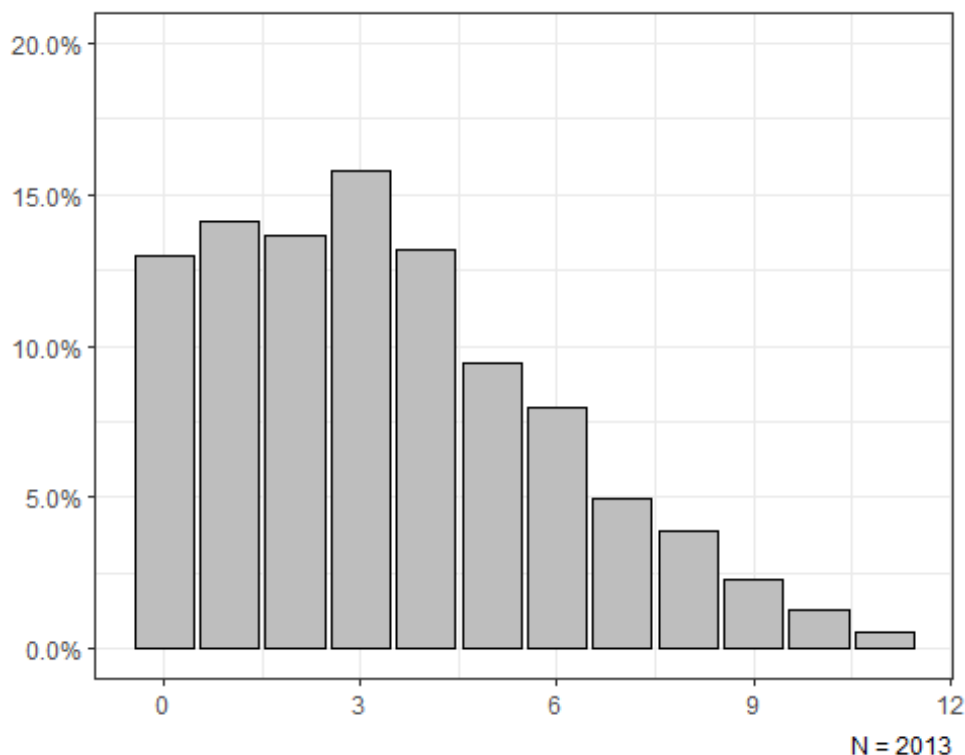
Abbildung 3. Index Vereinbarkeit Arbeit-Familie (0: sehr gute Vereinbarkeit --> 8: sehr schlechte Vereinbarkeit)



### 3.3.3 Gesundheit

Die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmenden gibt an, bei sehr guter (26.7%) oder guter (55.3%) Gesundheit zu sein. Der Syntheseindikator für die Gesundheit erlaubt es, den Gesundheitszustand der Arbeitnehmenden in seiner Gesamtheit zu erfassen. Er ist aus der Addition der Antworten auf 13 Fragen unseres Fragebogens zu dieser Thematik zusammengesetzt. Auch hier wurden die Antworten dichotomisiert, wobei 0 einem guten und 1 einem problematischen Zustand entspricht. Eine Gesamtsumme von 0 verweist demnach auf einen sehr guten Gesundheitszustand, während eine Gesamtsumme von 13 auf einen bedenklichen oder sehr schlechten Gesundheitszustand schliessen lässt. Anhand dieser Betrachtungsweise ist der Gesundheitszustand von 5.1% der Antwortenden sehr gut und von 0.4% der Antwortenden sehr schlecht. Der Rest der Stichprobe liegt zwischen diesen beiden Extremen. In der nachfolgenden Betrachtung gehen wir davon aus, dass eine Gesamtsumme von 8 oder mehr auf einen problematischen Gesundheitszustand hindeutet. Die Verteilung ist in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 4. Index Gesundheitszustand (0 = überhaupt keine gesundheitlichen Probleme --> 12 = gesundheitliche Probleme auf allen untersuchten Ebenen)



### 3.4 Interaktion zwischen der Arbeitszeiterfassung und den Syntheseindikatoren

Dieses Kapitel befasst sich mit den Interaktionen zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und den Syntheseindikatoren. Es stützt sich auf bivariate und multivariate Analysen sowie auf ökonometrische Modelle des Typs «Ordered Logit Model». Damit lässt sich der Einfluss jeder Erklärungsvariablen in Bezug auf andere Variablen (wie das Geschlecht, das Alter, die hierarchische Stellung usw.) isolieren, die möglicherweise einen Beitrag zum beobachteten Effekt zu leisten.<sup>13</sup>

#### 3.4.1 Arbeitszeiterfassung und effektive Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird signifikant beeinflusst von den Modellen der Arbeitszeiterfassung, die gemäss den Ausnahmeregelungen zulässig sind (vgl. Abschnitt 2.2.1). Die Tabelle 5 im Anhang zeigt, dass die Antwortenden mit einem Modell gemäss Art. 73a *ceteris paribus* im Durchschnitt tatsächlich 3.9 Stunden länger und die Antwortenden mit einem Modell gemäss Art. 73b 1.9 Stunden länger arbeiten als jene, die ihre Arbeitszeiten vollständig erfassen. Gleichzeitig arbeiten Arbeitnehmende, die von keinen Begleitmassnahmen profitieren, *ceteris paribus* im Durchschnitt 1.9. Stunden mehr pro Woche als jene, die solche Massnahmen in

<sup>13</sup> Mit diesem ökonometrischen Modell können die Haupterklärungsvariablen  $x$  identifiziert werden, die einen potenziell signifikanten Einfluss auf die zu erklärende Dimension oder Variable  $Y$  ausüben. Das detaillierte Analyseprotokoll sowie die Tabellen mit der genauen Auflistung der Analyseergebnisse befinden sich im Anhang. Für eine rasche Lektüre dieser Tabellen sind nur die signifikanten Resultate in der letzten Kolonne zu beachten (d.h. die mit einem oder mehreren Sternchen versehenen).

Anspruch nehmen können. Schliesslich zeigt das Modell auch auf, dass die effektive Arbeitszeit *ceteris paribus* vom Geschlecht, vom Alter, von der hierarchischen Stellung und von anderen Sachzwängen als den zu erfüllenden Aufgaben und Zielen (wie etwa den Kunden, den Öffnungszeiten etc., vgl. Frage B.12) abhängt. Es besteht somit ein direkter Zusammenhang zwischen dem Modell der Arbeitszeiterfassung und der effektiven Arbeitszeit.

### 3.4.2 Arbeitszeiterfassung und Stress am Arbeitsplatz

Der Anteil der Arbeitnehmenden, die einem objektiv hohen Stressrisiko ausgesetzt sind (vgl. Abschnitt 3.3.1), variiert nicht signifikant je nach Modell der Arbeitszeiterfassung: Er beträgt 12.1% derjenigen, die ihre Arbeitszeiten vollständig erfassen, 9.7% derjenigen, die Art 73b in Anspruch nehmen und 11.7% derjenigen, die 73a in Anspruch nehmen, dies bei einem Durchschnitt von 11.2%. Das ökonometrische Modell bestätigt diese Resultate (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Es besteht also kein direkter Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und dem objektiven Risiko, einem hohen Stress ausgesetzt zu sein. Ebenso ist kein direkter Zusammenhang festzustellen zwischen dem subjektiv empfundenen Stress und der Art der Arbeitszeiterfassung: 9.7% derjenigen, die Art. 73a beanspruchen, fühlen sich sehr häufig gestresst (23.9% häufig), gegenüber 11.4% derjenigen, die Art. 73b in Anspruch nehmen (26.4% häufig) und 12.8% derjenigen, die alle Arbeitszeiten erfassen (25% häufig). Die ökonometrischen Modelle bestätigen hier diese Resultate (vgl. Tabellen 9 im Anhang). Eine mögliche Erklärung dafür liegt in der von Art. 73a und 73b verlangten Autonomie, um auf die systematische Arbeitszeiterfassung verzichten zu können. Diese Autonomie erlaubt es, Stress besser bewältigen zu können (vgl. Modell Karasek).

Zwei Faktoren spielen jedoch eine Rolle für das Stressrisiko von Arbeitnehmenden, die von der Ausnahmeregelung profitieren. Einerseits die Begleitmassnahmen: Das Risiko von objektiv hohem Stress ist mehr als doppelt so hoch (15.6%), wenn solche Begleitmassnahmen fehlen, im Vergleich zu Situationen, in denen Begleitmassnahmen vorhanden sind (7.4%)<sup>14</sup>. Dieser Faktor spielt auch eine Rolle beim von den Arbeitnehmenden subjektiv empfundenen Stress: 19.8% fühlen sich sehr häufig gestresst, wenn Begleitmassnahmen fehlen, gegenüber 7.1%, wenn solche Massnahmen vorhanden sind.<sup>15</sup>

Andererseits spielt die Frage der Zufriedenheit im Zusammenhang mit der praktizierten Art der Arbeitszeiterfassung eine Rolle. Unsere Erhebung ermöglicht es, diesbezüglich die folgenden vier Situationen zu unterscheiden:

(1) **Zufriedenheit:** Die Arbeitnehmenden sind mit der Art ihrer Arbeitszeiterfassung oder Nicht-Erfassung zufrieden (oder wissen nicht, welches Modell sie wünschen). Bei 59.9% der Arbeitnehmenden unserer Stichprobe ist dies der Fall.

(2) **Unzufriedenheit Typ I** mit der systematischen Arbeitszeiterfassung: Die Arbeitnehmenden erfassen alle Arbeitszeiten, würden aber gerne eine Ausnahmeregelung in Anspruch nehmen (Art. 73a oder 73b). Dies betrifft 10.7% der Arbeitnehmenden.

---

<sup>14</sup> Dieses Resultat wird indes bei einer Fehlerquote von 5% vom ökonometrischen Modell nicht bestätigt, jedoch schon bei einer Fehlerquote von 10% (vgl. Tabelle 8 im Anhang).

<sup>15</sup> Dieses Resultat wird vom ökonometrischen Modell bestätigt (vgl. Tabelle 9, Modell V).

(3) **Unzufriedenheit Typ II** mit der Ausnahmeregelung: Die Arbeitnehmenden nehmen eine Ausnahmeregelung in Anspruch, würden aber lieber alle Arbeitszeiten erfassen. Dies trifft auf 17.5% unserer Stichprobe zu, was ein sehr hoher Anteil ist, wenn man bedenkt, dass die explizite Zustimmung gesetzlich verlangt wird (Art. 73a) oder die Möglichkeit besteht, eine systematische Arbeitszeiterfassung zu verlangen (Art. 73b).

(4) **Unzufriedenheit Typ III** mit der jeweiligen Ausnahmeregelung: Die Arbeitnehmenden haben nicht das von ihnen gewünschte Modell der Ausnahmeregelung; sie nehmen das Modell nach 73a in Anspruch, würden aber lieber nach dem Modell 73b erfassen, oder umgekehrt. 11.9% der Stichprobe befinden sich in einer solchen Lage.

Die Tabelle 4 zeigt, dass die Häufigkeit des subjektiv empfundenen Stresses am grössten ist, wenn die Arbeitnehmenden die Ausnahmeregelung in Anspruch nehmen, sich jedoch die Erfassung aller Arbeitszeiten wünschen würden. Die Unzufriedenen des Typs II empfinden somit mehr Stress als der Durchschnitt: 15.5% empfinden sehr häufig Stress (gegenüber 11.6% im Durchschnitt) und 30.7% häufig (25.3%)<sup>16</sup>. Für dieses Phänomen könnte es zwei Erklärungen geben: a) der Arbeitnehmende wünscht sich die Erfassung aller Arbeitszeiten, weil er in Stresssituation tendenziell länger arbeitet; b) der Arbeitnehmende empfindet Stress, weil er seine Arbeitszeiten nicht wie gewünscht systematisch erfassen kann.

Tabelle 4. Stresshäufigkeit nach Zufriedenheit mit dem Modell der Arbeitszeiterfassung

	Zufrieden	Unzufrieden 1	Unzufrieden 2	Unzufrieden 3	
D.7 Stresshäufigkeit im Verlauf der letzten 12 Monate	Nie	7.6%	7.5%	4.9%	8.9%
	Manchmal	57.1%	56.1%	49.0%	58.6%
	Häufig	23.8%	24.8%	30.7%	24.9%
	Sehr häufig	11.5%	11.7%	15.5%	7.6%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

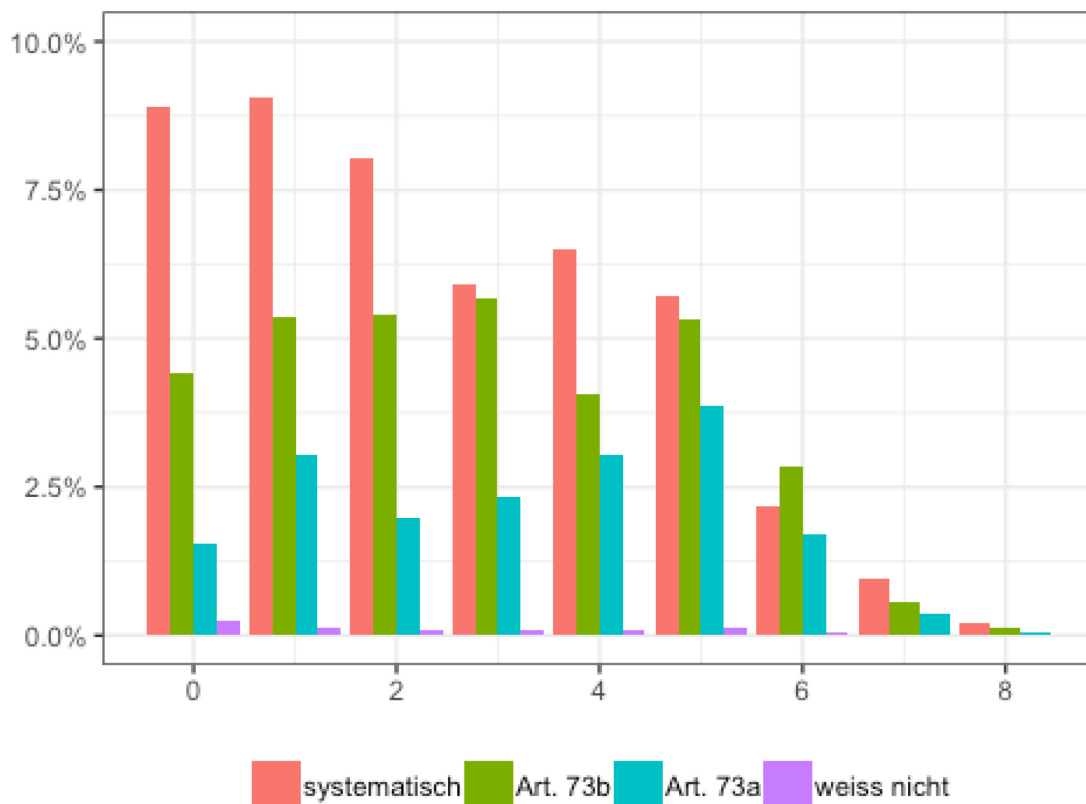
### 3.4.3 Arbeitszeiterfassung und Vereinbarkeit Arbeit-Familie

Die Verteilung des Indexes zur Vereinbarkeit Arbeit-Familie nach Art der Arbeitszeiterfassung (vgl. Abbildung 5) zeigt, dass eine sehr gute Vereinbarkeit (Index = 0) am meisten Personen betrifft, welche ihre Arbeitszeiten systematisch erfassen (18.4%), gegenüber jenen, die Art. 73b (12.6%) oder Art. 73a (7.9%) in Anspruch nehmen. Im Gegenzug betrifft eine problematische Vereinbarkeit (Index = 5) am meisten Personen, die Art. 73a (21.8%) und in etwas geringerem Ausmass Art. 73b (15.8%) in Anspruch nehmen und am wenigsten Personen,

<sup>16</sup> Dieses Ergebnis wird durch das ökonometrische Modell bestätigt (vgl. Tabelle 9, Modell VI). Anzumerken ist, dass kein direkter Zusammenhang zwischen der Unzufriedenheit und einem objektiv erhöhten Stressrisiko feststellbar ist: 9% der zufriedenen Personen befinden sich in einer Situation mit objektiv erhöhtem Stressrisiko, gegenüber 15.0% der Unzufriedenen des Typs I, 12.6% der Unzufriedenen des Typs II und 10.5% der Unzufriedenen des Typs III. Dieses Fehlen eines direkten Zusammenhangs wird vom ökonometrischen Modell bestätigt (vgl. Tabelle 8, Modell VI).

die ihre Arbeitszeiten systematisch erfassen (11.9%). Die Anwendung eines ökonometrischen Modells des Typs «Ordered Logit Model» bestätigt, dass die Vereinbarkeit Arbeit-Familie signifikant vom Modell der Arbeitszeiterfassung beeinflusst wird. Tabelle 6 im Anhang zeigt, dass die Punktzahl des Syntheseindikators *ceteris paribus* tendenziell ansteigt bei Arbeitnehmenden, die Art. 73a (Koeff. = 0.8) und Art. 73b (Koeff. = 0.542) beanspruchen, was eine proportionale Verschlechterung der Vereinbarkeit Arbeit-Familie aufzeigt. Das Modell verdeutlicht ebenfalls, dass die Vereinbarkeit Arbeit-Familie *ceteris paribus* vom Alter, von der Stresshäufigkeit (Frage D.7) und vom allgemeinen Gesundheitszustand (Frage F1) abhängt. Die Vereinbarkeit ist zudem weniger gut für die Antwortenden, die mit der systematischen Arbeitszeiterfassung unzufrieden sind, da sie gerne von einer Ausnahmeregelung profitieren würden (Unzufriedenheit Typ I). Somit besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und der Vereinbarkeit Arbeit-Familie.

Abbildung 5. Index für die Vereinbarkeit Arbeit-Familie nach Art der Arbeitszeiterfassung



N = 2013

#### 3.4.4 Arbeitszeiterfassung und Gesundheit

Der Anteil der Arbeitnehmenden, deren Gesundheitszustand mittelmässig (weder gut noch schlecht), schlecht oder sehr schlecht ist, unterscheidet sich je nach Art der Arbeitszeiterfassung: 20.1% der Personen, welche alle ihre Arbeitszeiten erfassen, 17.6% der Arbeitnehmenden nach Art. 73b und 12% der Arbeitnehmenden nach Art. 73a (vgl. Abbildung

6). Unsere Analysen legen hingegen nahe, dass diese Unterschiede nicht mit der Art der Arbeitszeiterfassung zusammenhängen, sondern dass es sich um einen Selektionseffekt handelt, der mit dem höheren Bildungsniveau der Arbeitnehmenden, die Art. 73a und 73b in Anspruch nehmen, verbunden ist.<sup>17</sup> Die Verteilung des Indexes zur Gesundheit nach Art der Arbeitszeiterfassung geht in die gleiche Richtung wie dieses Ergebnis. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die alle ihre Arbeitszeiten erfassen und eine schlechte Gesundheit angeben, ist tendenziell leicht höher. Bei den Personen, welche ihre Arbeitszeiten systematisch erfassen, ist der Gesundheitszustand von 5.6% als problematisch einzustufen (Index = 8 und höher, gemäss der oben erwähnten Konvention), gegenüber 3.7% bei den von Art. 73b und 2.1% bei den von Art 73a Betroffenen.

Auch hier können diese Unterschiede mit einem Selektionseffekt erklärt werden: Die Ausnahmeregelung richtet sich an genau definierte Gruppen von Arbeitnehmenden, die über eine höhere Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeit verfügen, ein Jahreseinkommen von über 120'000 CHF (nur für Art. 73a) erzielen und deren Bildungsniveau überdurchschnittlich hoch ist.<sup>18</sup> Das soziale Gefälle bei der Gesundheit ist ein empirisch dokumentiertes Phänomen (Marmot et al, 1991). Das Fehlen der Signifikanz dieser Unterschiede heisst indes nicht, dass kein Zusammenhang besteht zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und der Gesundheit, sondern dass die bestehenden Unterschiede nicht genügend gross sind, um messbar zu sein. Die Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit treten langfristig auf. Um diese festzustellen, wäre eine Längsschnittstudie notwendig, bei der eine Gruppe von Arbeitnehmenden über einen längeren Zeitraum hinweg beobachtet wird.

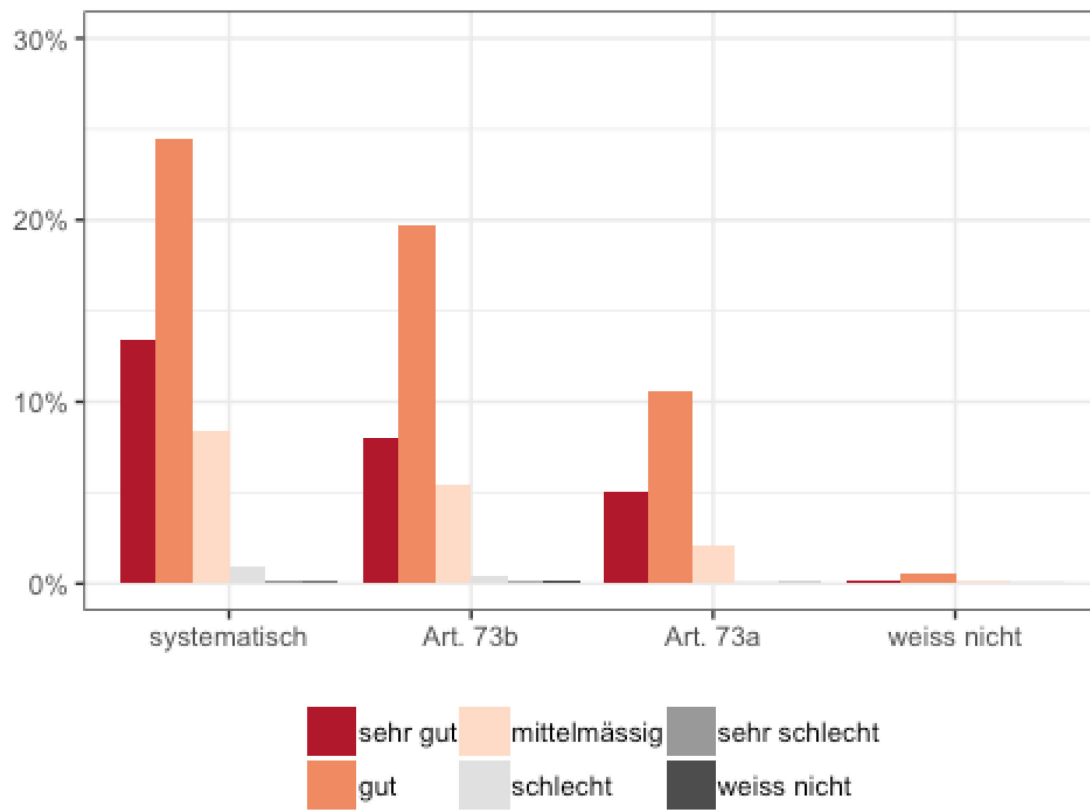
---

<sup>17</sup> In diesem konkreten Fall ist das ökonometrische Modell wenig aussagekräftig. Unsere Beobachtung ist hier von der Betrachtung der Kreuztabellen und nicht von der Regression abgeleitet.

<sup>18</sup> Der Anteil der Personen, die mindestens über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen (Fachhochschule, Universität), liegt bei 62.2% für Personen, die Art. 73a in Anspruch nehmen, 42.2% für jene, die Art 73b in Anspruch nehmen, und 30.1% für jene, die ihre Arbeitszeiten systematisch erfassen.

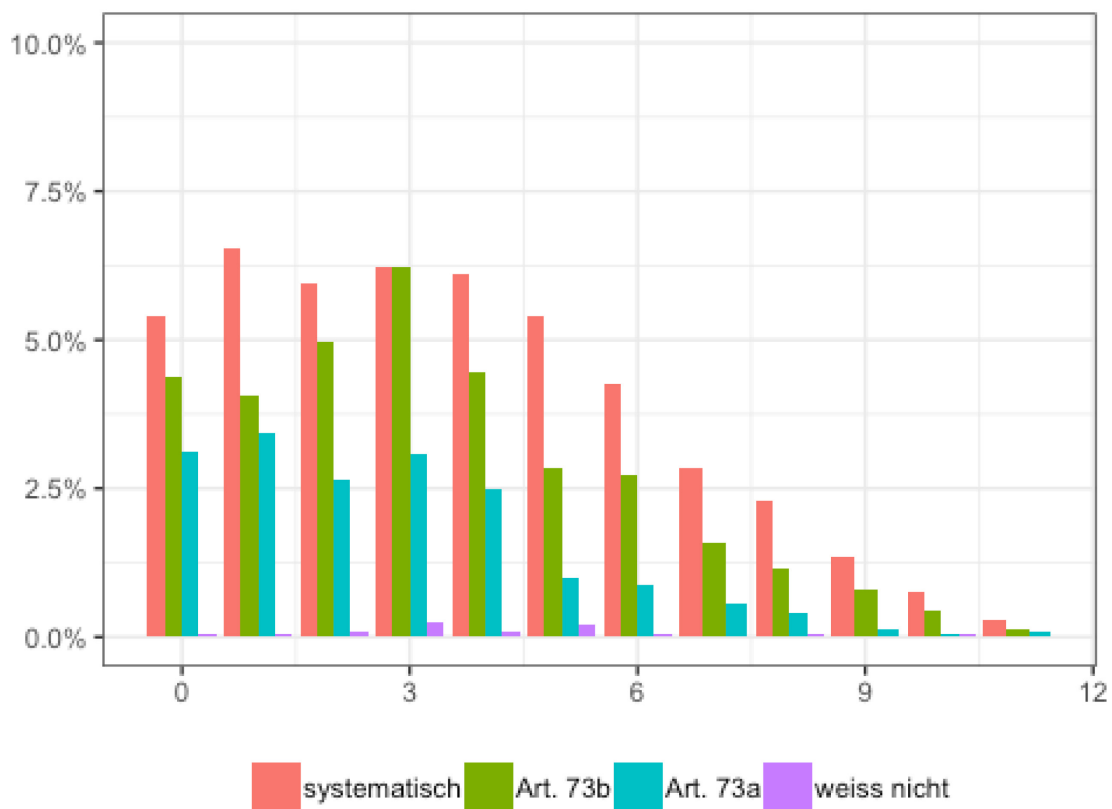


Abbildung 6. Allgemeiner Gesundheitszustand nach Art der Arbeitszeiterfassung



N = 2013

Abbildung 7. Index für die Gesundheit nach Art der Arbeitszeiterfassung



N = 2013

## Fazit

Die Studie beruht auf einer Umfrage bei den Sozialpartnern und einer Online Umfrage bei Unternehmen. Letztere Umfrage umfasst eine Stichprobe von 2'013 gültigen Antworten. Die Antworten wurden bei 8 Unternehmen eingeholt, die unterschiedliche Branchen abdecken, in welchen die Art. 73a und 73b zur Anwendung kommen. Die Antwortquote beträgt sehr hohe 51.5%. Unsere Studie hat zu den folgenden Hauptergebnissen geführt:

- Die Bestandsaufnahme gestützt auf die Umfrage bei den Sozialpartnern deutet darauf hin, dass die Ausnahmeregelung mit Ausnahme des Bankensektors, in dem 44 % der Arbeitnehmenden betroffen sind, nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitnehmenden betrifft (zwischen 3 und 20 % je nach den Sektoren und Unternehmen, für die Informationen vorhanden sind)
- Dank den bei den Sozialpartnern eingeholten Informationen konnte das Inventar der angewandten Praktiken vervollständigt (und die Zusammensetzung unserer Stichprobe ausgerichtet) werden. Dies stellt jedoch keinesfalls eine abschliessende Bestandsaufnahme der Situation für die Schweiz dar.

- Es ist ein direkter Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und der effektiv geleisteten Arbeitszeit festzustellen. Das Fehlen einer Erfassung und – in geringerem Ausmass – die vereinfachte Erfassung gehen mit einer höheren effektiven Arbeitszeit einher: 45.6 Stunden im Durchschnitt für Arbeitnehmende, die von Art. 73a betroffen sind, 41.8 Stunden im Fall von Art. 73b und 39.6 Stunden bei systematischer Arbeitszeiterfassung. Die Wahrscheinlichkeit einer sehr hohen wöchentlichen Arbeitszeit (mehr als 55 Stunden) ist ebenfalls höher bei den Ausnahmeregelungen: 11.7% im Fall von 73a und 3.4% im Fall von Art.73b, gegenüber 1.3% bei systematischer Arbeitszeiterfassung. Schliesslich hängt auch der Unterschied zwischen der Anzahl vertraglich vereinbarter und der Anzahl effektiv geleisteter Arbeitsstunden von der Art der Arbeitszeiterfassung ab: 6.3 zusätzliche Stunden pro Woche im Fall von Art. 73a, 2.7 Stunden im Fall von Art. 73b und 1.4 Stunden bei systematischer Erfassung der Arbeitszeiten.
- Atypische Arbeitszeiten betreffen in erster Linie die von Art. 73a profitierenden Arbeitnehmenden. Dies ist der Fall für Abendarbeit (60% im Fall von Art. 73a gegenüber 35.2% im Durchschnitt), Samstagarbeit (79.2% gegenüber 59% im Durchschnitt) und Sonntagsarbeit (59.2% gegenüber 38.9% im Durchschnitt). Die von Art. 73a betroffenen Arbeitnehmenden geben auch häufiger an, dass ihre Arbeitszeiten sehr stark von den zu erfüllenden Aufgaben oder Zielen abhängen (47.5% gegenüber 31.3% im Durchschnitt).
- Kein direkter Zusammenhang besteht zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung und einem hohen Risiko, einer Stresssituation ausgesetzt zu sein. Dies ist insbesondere dadurch erklärbar, dass die von Art. 73a und 73b betroffenen Arbeitnehmenden über eine grössere Autonomie verfügen, was zu einer besseren Bewältigung von Stresssituationen beiträgt. Demgegenüber sind das Fehlen von Begleitmassnahmen und die Unzufriedenheit mit der Art der Arbeitszeiterfassung (insbesondere im Fall von Personen, die Art. 73a und 73b unterstellt sind, sich jedoch eine systematische Arbeitszeiterfassung wünschen) signifikant mit einem erhöhten Stressniveau verknüpft.
- Die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Familienleben wird insgesamt als gut eingestuft. Zahlreiche Arbeitnehmende bekunden jedoch Schwierigkeiten damit, sich von der Arbeit zu lösen und fühlen sich so müde, dass sie deswegen auf Freizeitaktivitäten verzichten. Wenn solche Probleme auftauchen, ist ein direkter Zusammenhang mit dem Modell der Arbeitszeiterfassung (schwierigere Vereinbarkeit für Arbeitnehmende mit dem Modell 73a und in geringerem Ausmass für jene mit dem Modell 73b), mit dem Fehlen von Begleitmassnahmen und mit sehr langen Arbeitspensen (mehr als 55 Stunden pro Woche) feststellbar.
- Die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmenden beschreibt ihren Gesundheitszustand als gut, auch wenn zahlreiche Personen verschiedene gesundheitliche Beeinträchtigungen angeben. Die Ergebnisse unserer Studie erlauben keine gesicherten Schlussfolgerungen in Bezug auf einen Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeiterfassung oder der Existenz von Begleitmassnahmen und dem Gesundheitszustand. Die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zeigen sich erst nach einem längeren Zeitraum, weshalb eine

Längsschnittstudie zu einer Stichprobe von Arbeitnehmenden über mehrere Jahre hinweg notwendig wäre.

Aufgrund dieser Befunde empfiehlt die Forschungsgruppe die folgenden Massnahmen zu treffen:

- Eine systematische Erhebung aller Unternehmen und Arbeitnehmenden, welche von den Artikeln 73a und 73b betroffen sind. Falls diese Schiene von den Entscheidungsgremien befürwortet wird, wäre die Ergänzung der Statistik zur Unternehmensstruktur (STATENT) mit einer Ad-hoc-Zusatzfrage ein gangbarer Weg, um ein abschliessendes Inventar der angewandten Praktiken zu erstellen. Möglich wäre auch die Einführung einer obligatorischen Meldepflicht beim SECO. In beiden Fällen müsste das Unternehmen die Existenz eines GAV oder einer Personalvereinbarung und die Anzahl der von Art. 73a oder 73b betroffenen Arbeitnehmenden angeben.
- Sicherstellen, dass die von Art. 73a und 73b betroffenen Arbeitnehmenden ihre ausdrückliche Zustimmung zur Art der Arbeitszeiterfassung geben und dass sie auch wirklich über die Möglichkeit informiert werden, ihre Arbeitszeiten systematisch erfassen zu können, ohne negative Konsequenzen zu riskieren.
- Eine Revision von Art. 73b im Sinne einer zwingenden ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmenden (d.h. nicht nur einer bestehenden Möglichkeit der Ablehnung). Die Unzufriedenheit mit der Art der Arbeitszeiterfassung erscheint als wesentlicher Stressfaktor, der vermehrt zu berücksichtigen ist.
- Die Möglichkeit schaffen zu kontrollieren, dass in allen Fällen der Anwendung von Art 73a und 73b Begleitmassnahmen vorhanden sind. Diese Kontrollen könnten fallweise von den paritätischen Kommissionen oder von den Arbeitsinspektoraten durchgeführt werden.
- Sicherstellen, dass die von Art. 73a und 73b betroffenen Arbeitnehmenden die Kriterien bezüglich Autonomie bei der Organisation ihrer Tätigkeiten und Arbeitszeiten auch wirklich erfüllen, da diese Autonomie eine wichtige Rolle bei der Prävention des Stressrisikos spielt. Dabei könnte man zum Beispiel die Einführung von Ad-hoc-Instrumenten ins Auge fassen, mithilfe derer der Autonomiegrad der betroffenen Arbeitnehmenden gemessen werden kann.
- Die Einführung von Mechanismen zur Kontrolle der gewöhnlichen Arbeitszeit, insbesondere um extreme Situationen zu vermeiden (55 und mehr Arbeitsstunden pro Woche).

## Bibliographische Angaben

- Bonvin, J.-M., Cianferoni, N., & Gaberel, P.-E. (2011). *Étude d'accompagnement du projet-pilote 'Temps de travail basé sur la confiance' conduit par le SECO dans le secteur bancaire*. Bern/Lausanne: SECO/EESP.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2011). *Stressstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen - Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: SECO/FHNW.
- Karasek, R. A. (1979). «Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign». *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L. Virtanen, M. & al. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746.
- Krieger, R., Perkuhl, U., Lehmann, M., & Graf, M. (2012). *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive* (S. 168). Bern: SECO.
- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2017). *Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen*. Bern: SECO.
- Marmot, M. G., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., ... Smith, G. D. (1991). Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II study. *The Lancet*, 337(8754), 1387-1393.
- Mullan, J., Vargas Llave, O., & Wilkens, M. (2017). *Working Conditions of Workers of Different Ages: European Working Conditions Survey 2015*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Travail.Suisse. (2018). «Barometer Gute Arbeit» - Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 4. Welle (2018). Bern.

## **Liste der Anhänge**

Fragebogen zur Bestandsaufnahme

Fragebogen für die Stichprobenerhebung

Analyseprotokoll für die Regressionen

Regressionen

**Die Auswahl der exogenen oder erklärenden Variablen  $x$  zu den Themen Stress bei der Arbeit, Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben oder auch Gesundheitszustand der Befragten erfolgt nach dem folgenden Analyseprotokoll.**

1. Man wählt die zu analysierende Thematik (zum Beispiel: Stress) sowie die für diese Thematik repräsentative Variable aus (für den Stress die Variable Q00051).
2. Man legt in einem ersten Modell (Modell I) die Form der Erfassung als einzigen möglichen Erklärungsfaktor für den Stress fest, führt die Regression durch und analysiert dann die Werte unter dem Koeffizienten (Coef.), dem Standardfehler (Std. Err.) und dem Hypothesentest ( $P < z$ ), um daraus Schlussfolgerungen über die Richtung der Auswirkungen (+ oder -) und den entsprechenden Signifikanzgrad (/ \*\* / \*\*\*) zu ziehen.
3. Dann nimmt man in das Modell II Kontrollvariablen auf, d. h. sozioökonomische Variablen (z. B.: Alter, Ausbildungsstand, Führungsebene), anhand derer sich der Stress ebenfalls erklären lässt, und analysiert dann erneut die Werte unter Coef., Std.Err. und  $P < z$ .
4. Man ergänzt das Modell III um Kontrollvariablen, die in der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey, ECWS)<sup>19</sup> als potenziell erklärende Variablen für die zu analysierende Thematik ermittelt wurden, und analysiert und vergleicht dann die Werte unter Coef., Std.Err. und  $P < z$  mit denjenigen aus den vorherigen Modellen.
5. Im Modell IV integriert man die Möglichkeit einer starken Wechselwirkung zwischen Stress, Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben sowie Gesundheit.
6. Dann nimmt man im Modell V die begleitenden Massnahmen als potenziellen Erklärungsfaktor hinzu.
7. Abschliessend bezieht man noch im Modell VI den Status der Erfassung (zufrieden/ unzufrieden) des/der Arbeitnehmenden sowie die normalerweise pro Woche geleisteten Stunden (mehr oder weniger als 55 Wochenstunden) ein.

---

<sup>19</sup> In ihrer Studie haben Mullan, Vargas & Wilkens (2017) ausgehend von einem Strukturgleichungsmodell (oder SEM auf Englisch) eine Reihe exogener Variablen ermittelt und hierarchisiert, die den Stress am Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben und die Gesundheit von Arbeitnehmenden im Unternehmen in unterschiedlichem Masse beeinflussen können. Diese exogenen Variablen haben wir – ausgehend vom Modell III – in unsere Regressionen als Kontrollvariablen integriert.

Regressionen

Tabelle 5. Resultate der Regressionsanalyse – Normalerweise wöchentlich geleistete Stunden

Geleistete Stunden (Q00018)	Modell I			Modell II			Modell III			Modell IV			Modell V			
	Wöchentlich normalerweise	Coef.	Std. Err.	P>t	Coef.	Std. Err.	P>t	Coef.	Std. Err.	P>t	Coef.	Std. Err.	P>t	Coef.	Std. Err.	P>t
<b>Q00032_art</b>																
Vereinfachte Erfassung (Art.73b)	2.170 ***	0.461	0.000	0.467	0.466	0.316	0.423	0.461	0.359	0.300	0.455	0.509	1.905 **	0.662	0.004	
Keine Erfassung (Art.73a)	6.036 ***	0.567	0.000	2.694 ***	0.624	0.000	2.419 ***	0.619	0.000	2.347 ***	0.611	0.000	3.869 ***	0.796	0.000	
<b>Q00001 (Geschlecht: Weiblich)</b>																
Männlich				4.700 ***	0.432	0.000	4.823 ***	0.429	0.000	4.728 ***	0.425	0.000	4.660 ***	0.445	0.000	
<b>Alter</b>				-0.483 ***	0.142	0.001	-0.536 ***	0.141	0.000	-0.484 ***	0.140	0.001	-0.450 **	0.145	0.002	
<b>Alter_2</b>				0.005 **	0.002	0.002	0.006 ***	0.002	0.001	0.005 **	0.002	0.002	0.005 **	0.002	0.007	
<b>Q00014 (Führungsebene: Lehrling)</b>																
Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter				1.909	1.737	0.272	2.336	1.775	0.188	2.529	1.800	0.160	2.738	1.879	0.145	
Gruppen- / Teamleiter				4.400 *	1.834	0.016	4.577 *	1.870	0.014	4.658 *	1.891	0.014	4.580 *	1.976	0.021	
Kader				6.206 ***	1.791	0.001	6.118 ***	1.833	0.001	6.184 ***	1.853	0.001	6.048 **	1.938	0.002	
Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion				7.596 ***	1.968	0.000	7.313 ***	2.002	0.000	7.341 ***	2.014	0.000	6.596 **	2.117	0.002	
Sonstiges				1.518	2.250	0.500	1.921	2.265	0.396	1.896	2.268	0.403	1.929	2.398	0.421	
<b>Q00028 (In welchem Ausmass bestimmen Ihre Aufgaben oder Ziele die Arbeitszeiten? Überhaupt nicht)</b>																
Wenig							0.513	1.191	0.666	-1.490	1.251	0.234	-1.284	1.293	0.321	
Teils / teils							1.772	1.067	0.097	-0.433	1.147	0.706	-0.333	1.189	0.779	
Stark							2.403 *	1.066	0.024	0.337	1.139	0.768	0.581	1.180	0.623	
Sehr stark							4.403 ***	1.072	0.000	2.346 *	1.144	0.040	2.616 *	1.183	0.027	
<b>Q00029 (... und inwieweit sind dafür andere Faktoren bestimmend? Überhaupt nicht)</b>																
Wenig										6.200 ***	1.080	0.000	6.425 ***	1.127	0.000	
Teils / teils										5.770 ***	1.045	0.000	6.117 ***	1.091	0.000	
Stark										5.376 ***	1.079	0.000	5.588 ***	1.126	0.000	
Sehr stark										5.500 ***	1.145	0.000	5.431 ***	1.193	0.000	
<b>Q00035 (Begleitende Massnahmen vorgesehen: Ja)</b>																
Nein													1.886 **	0.631	0.003	
<b>cons</b>	39.673	0.297	0.000	44.631	2.391	0.000	43.245	2.596	0.000	38.761	2.700	0.000	35.737	2.879	0.000	

=SI('P>z'<=0.001; "\*\*\*";SI('P>z'<=0.01; "\*\*";SI('P>z'<=0.05; "\*";""))



Tabelle 6. Resultate der Regressionsanalyse – Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

E. VEREINBARKEIT - ARBEIT UND FAMILIE	Modell I				Modell II				Modell III				Modell IV				Modell V				Modell VI			
CTF2_All (0: Min. Vereinbark.-Problem 8 : Max. Vereinbark.-Problem)	Coef.	Std. Err.	P>z		Coef.	Std. Err.	P>z		Coef.	Std. Err.	P>z		Coef.	Std. Err.	P>z		Coef.	Std. Err.	P>z		Coef.	Std. Err.	P>z	
<b>Q00032_art</b>																								
Vereinfachte Erfassung (Art.73b)	0.378 ***	0.089	0.000		0.198 *	0.096	0.039		0.151	0.102	0.138		0.178	0.104	0.086		0.416 **	0.152	0.006		0.542 **	0.180	0.003	
Keine Erfassung (Art.73a)	0.692 ***	0.110	0.000		0.363 **	0.128	0.005		0.335 *	0.136	0.014		0.524 ***	0.138	0.000		0.769 ***	0.179	0.000		0.821 ***	0.196	0.000	
<b>Q00001 (Geschlecht: Weiblich)</b>																								
Männlich					-0.004	0.088	0.962		-0.018	0.094	0.846		0.069	0.097	0.477		0.065	0.100	0.517		0.050	0.101	0.620	
<b>Alter</b>					0.071 *	0.029	0.014		0.066 *	0.030	0.029		0.062 *	0.031	0.047		0.066 *	0.032	0.039		0.067 *	0.032	0.037	
<b>Alter_2</b>					-0.001 **	0.000	0.008		-0.001 *	0.000	0.016		-0.001 *	0.000	0.049		-0.001 *	0.000	0.042		-0.001 *	0.000	0.037	
<b>Q00014 (Führungsebene: Lehrling)</b>																								
Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter					0.537	0.359	0.135		0.554	0.390	0.155		0.139	0.404	0.731		0.137	0.413	0.740		0.158	0.412	0.701	
Gruppen- / Teamleiter					0.730	0.378	0.054		0.841 *	0.410	0.040		0.373	0.424	0.379		0.308	0.434	0.478		0.309	0.433	0.475	
Kader					1.024 **	0.371	0.006		1.171 **	0.402	0.004		0.838 *	0.416	0.044		0.792	0.426	0.063		0.772	0.426	0.070	
Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion					1.146 **	0.404	0.005		1.357 **	0.435	0.002		1.254 **	0.450	0.005		1.125 *	0.465	0.015		1.043 *	0.464	0.025	
Sonstiges					0.207	0.462	0.653		0.553	0.510	0.279		0.031	0.531	0.953		0.142	0.546	0.795		0.159	0.548	0.772	
<b>Q00048SQ002 (Manager plant und organisiert die Arbeit: Ja)</b>																								
Nein									0.597 ***	0.102	0.000		0.297 **	0.104	0.004		0.237 *	0.108	0.029		0.222 *	0.109	0.042	
<b>Q00047SQ001 (Ihre Kollegen unterstützen Sie: Fast nie oder nie)</b>																								
Selten									-0.303	0.401	0.450		-0.124	0.395	0.753		0.057	0.418	0.891		-0.005	0.422	0.990	
Manchmal									-0.454	0.372	0.222		-0.165	0.362	0.648		-0.136	0.385	0.723		-0.194	0.389	0.618	
Häufig									-0.728 *	0.370	0.049		-0.272	0.360	0.450		-0.175	0.383	0.648		-0.230	0.387	0.552	
Immer oder fast immer									-1.085 **	0.369	0.003		-0.440	0.359	0.220		-0.378	0.382	0.322		-0.415	0.386	0.282	
<b>Q00047SQ006 (Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten: Fast nie oder nie)</b>																								
Selten									1.125 *	0.555	0.043		0.532	0.569	0.350		0.518	0.569	0.363		0.538	0.571	0.346	
Manchmal									0.326	0.396	0.410		-0.192	0.411	0.640		-0.228	0.412	0.580		-0.209	0.409	0.610	
Häufig									-0.088	0.364	0.810		-0.538	0.378	0.155		-0.561	0.376	0.136		-0.511	0.374	0.172	
Immer oder fast immer									-0.459	0.354	0.195		-0.706	0.368	0.055		-0.687	0.365	0.060		-0.666	0.363	0.066	
<b>Q00051 (Wohlbefinden/Stress am Arbeitsplatz: Nie)</b>																								
Manchmal													1.333 ***	0.182	0.000		1.383 ***	0.193	0.000		1.382 ***	0.193	0.000	
Häufig													2.730 ***	0.203	0.000		2.777 ***	0.214	0.000		2.780 ***	0.215	0.000	
Sehr häufig													3.644 ***	0.241	0.000		3.656 ***	0.252	0.000		3.660 ***	0.252	0.000	
<b>Q00059 (Gesundheitszustand: Sehr gut)</b>																								
Gut													0.643 ***	0.106	0.000		0.647 ***	0.111	0.000		0.669 ***	0.111	0.000	
Mittelmässig													1.494 ***	0.150	0.000		1.487 ***	0.156	0.000		1.491 ***	0.156	0.000	
Schlecht													1.131 **	0.382	0.003		1.123 **	0.392	0.004		1.105 **	0.389	0.004	
Sehr schlecht													1.977 *	0.917	0.031		1.837 *	0.929	0.048		1.832 *	0.926	0.048	
<b>Q00035 (Begleitende Massnahmen vorgesehen: Ja)</b>																								
Nein																	0.331 *	0.145	0.023		0.310 *	0.146	0.033	
<b>Erfassung_Zustand (Zufrieden)</b>																								
Unzufrieden 1																					0.319 *	0.150	0.034	
Unzufrieden 2																					-0.159	0.157	0.311	
Unzufrieden 3																					-0.012	0.165	0.940	
<b>Q00018_cat (&lt;55 Stunden/Halbjahr)</b>																								
>= 55 Stunden/Halbjahr																					0.761 **	0.243	0.002	

=SI('P>z'<=0.001;'\*\*\*';SI('P>z'<=0.01;'\*\*';SI('P>z'<=0.05;'\*';''))))

Tabelle 7. Resultate der Regressionsanalyse – Gesundheit

<b>F. GESUNDHEIT</b>	<b>Modell I</b>			<b>Modell II</b>			<b>Modell III</b>			<b>Modell IV</b>			<b>Modell V</b>			<b>Modell VI</b>		
<b>GES_All (0: Min. Gesundheitsprobleme (13: Max. Gesundheitsprobleme))</b>	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
<b>Q00032_art</b>																		
Vereinfachte Erfassung (Art.73b)	-0.198 *	0.092	0.031	0.020	0.098	0.837	-0.130	0.100	0.196	-0.130	0.101	0.197	-0.196	0.143	0.171	-0.308	0.171	0.072
Keine Erfassung (Art.73a)	-0.694 ***	0.112	0.000	-0.218	0.132	0.098	-0.311 *	0.134	0.020	-0.278 *	0.134	0.038	-0.366 *	0.171	0.033	-0.427 *	0.189	0.024
<b>Q00001 (Geschlecht)</b>																		
Männlich				-0.477 ***	0.092	0.000	-0.402 ***	0.093	0.000	-0.451 ***	0.094	0.000	-0.488 ***	0.098	0.000	-0.467 ***	0.098	0.000
<b>Alter</b>				0.039	0.030	0.198	0.025	0.031	0.422	0.029	0.031	0.347	0.031	0.032	0.334	0.031	0.032	0.333
<b>Alter_2</b>				-0.001	0.000	0.134	0.000	0.000	0.393	0.000	0.000	0.321	0.000	0.000	0.306	0.000	0.000	0.310
<b>Q00014 (Führungsebene: Lehrling)</b>																		
Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter				-0.032	0.505	0.950	-0.590	0.535	0.270	-0.638	0.523	0.222	-0.740	0.538	0.169	-0.794	0.541	0.142
Gruppen- / Teamleiter				-0.117	0.519	0.822	-0.760	0.547	0.165	-0.873	0.536	0.103	-0.939	0.551	0.088	-0.996	0.554	0.072
Kader				-0.265	0.514	0.607	-0.795	0.543	0.143	-0.950	0.532	0.074	-1.046	0.548	0.056	-1.082 *	0.550	0.049
Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion				-0.473	0.540	0.381	-0.804	0.570	0.158	-1.049	0.560	0.061	-1.080	0.578	0.062	-1.110	0.581	0.056
Sonstiges				-0.159	0.604	0.792	-0.569	0.633	0.369	-0.722	0.622	0.246	-0.615	0.646	0.342	-0.653	0.648	0.313
<b>Ausbildung_Kat (Bildung: obligatorische Schule)</b>																		
Sek.-Stufe II				0.317	0.386	0.412	0.425	0.414	0.305	0.417	0.407	0.306	0.503	0.426	0.237	0.540	0.427	0.206
Beruf. tert. Ausb.				0.003	0.390	0.994	0.025	0.417	0.952	0.030	0.411	0.942	0.116	0.430	0.788	0.163	0.431	0.706
Tert. Bild. (FH, Uni, ...)				-0.240	0.389	0.536	-0.248	0.415	0.551	-0.254	0.409	0.534	-0.225	0.428	0.599	-0.171	0.429	0.691
Sonstige Ausb.				0.185	0.518	0.722	0.227	0.518	0.662	0.167	0.511	0.744	0.088	0.541	0.871	0.171	0.544	0.754
<b>Q00051 (Wohlbefinden/Stress am Arbeitsplatz: Nie)</b>																		
Manchmal							0.959 ***	0.172	0.000	0.899 ***	0.174	0.000	0.928 ***	0.181	0.000	0.928 ***	0.181	0.000
Häufig							1.756 ***	0.196	0.000	1.597 ***	0.199	0.000	1.609 ***	0.208	0.000	1.595 ***	0.208	0.000
Sehr häufig							2.238 ***	0.230	0.000	2.043 ***	0.233	0.000	2.073 ***	0.244	0.000	2.058 ***	0.245	0.000
<b>Q00053 (Emotional verbraucht: Trifft überhaupt nicht zu)</b>																		
Trifft eher nicht zu							0.524 ***	0.109	0.000	0.456 ***	0.110	0.000	0.460 ***	0.114	0.000	0.459 ***	0.114	0.000
Trifft eher zu							1.667 ***	0.148	0.000	1.541 ***	0.150	0.000	1.543 ***	0.158	0.000	1.547 ***	0.158	0.000
Trifft völlig zu							2.550 ***	0.251	0.000	2.430 ***	0.255	0.000	2.467 ***	0.261	0.000	2.465 ***	0.261	0.000
<b>Q00058 (Vereinbarkeit Arbeit-Familie: Sehr gut)</b>																		
Gut										0.403 ***	0.096	0.000	0.430 ***	0.101	0.000	0.429 ***	0.101	0.000
Nicht sehr gut										0.954 ***	0.164	0.000	1.049 ***	0.171	0.000	1.039 ***	0.172	0.000
Überhaupt nicht gut										1.029 *	0.442	0.020	1.080 *	0.447	0.016	1.043 *	0.448	0.020
<b>Q00035 (Begleitende Massnahmen vorgesehen: Ja)</b>																		
Nein													-0.048	0.136	0.727	-0.060	0.137	0.663
<b>Erfassung_Zustand (Zufrieden)</b>																		
Unzufrieden 1																-0.216	0.146	0.139
Unzufrieden 2																0.131	0.149	0.380
Unzufrieden 3																-0.131	0.160	0.412
<b>Q00018_cat (&lt;55 Stunden/Halbjahr)</b>																		
>= 55 Stunden/Halbjahr																0.067	0.217	0.759

Tabelle 8. Resultate der Regressionsanalyse – Risikopopulation – Stressrisiko

D. WOHLBEFINDEN UND STRESS AM ARB.-PLATZ	Modell I			Modell II			Modell III			Modell IV			Modell V			Modell VI		
PopRisiko_V1a (0:Hohes Stressrisiko- 1: Arbeit normal)	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
<b>Q00032_art</b>																		
Vereinfachte Erfassung (Art.73b)	0.108	0.134	0.421	0.026	0.144	0.859	0.069	0.194	0.721	0.034	0.198	0.865	-0.170	0.261	0.514	-0.051	0.324	0.875
Keine Erfassung (Art.73a)	0.134	0.167	0.425	-0.057	0.193	0.770	-0.408	0.245	0.096	-0.498 *	0.249	0.045	-0.668	0.312	0.032	-0.550	0.353	0.120
<b>Q00001 (Geschlecht: Weiblich)</b>																		
Männlich				-0.032	0.132	0.811	0.079	0.176	0.653	0.148	0.179	0.410	0.082	0.190	0.668	0.085	0.191	0.656
<b>Alter</b>																		
Alter_2				-0.010	0.044	0.816	-0.012	0.058	0.839	-0.001	0.059	0.986	-0.011	0.062	0.858	-0.008	0.062	0.891
<b>Alter_2</b>																		
Alter_2				0.000	0.001	0.674	0.000	0.001	0.798	0.000	0.001	0.973	0.000	0.001	0.905	0.000	0.001	0.933
<b>Q00014 (Führungsebene: Lehrling)</b>																		
Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter				0.381	0.479	0.425	0.835	0.693	0.228	0.895	0.709	0.207	0.763	0.770	0.322	0.713	0.769	0.354
Gruppen- / Teamleiter				0.545	0.514	0.289	0.772	0.730	0.290	0.913	0.749	0.222	0.959	0.814	0.239	0.915	0.815	0.261
Kader				0.556	0.499	0.265	0.783	0.713	0.272	0.946	0.732	0.196	0.893	0.795	0.262	0.869	0.795	0.274
Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion				0.852	0.575	0.138	1.034	0.787	0.189	1.286	0.807	0.111	1.321	0.878	0.133	1.342	0.885	0.129
Sonstiges				1.558	0.853	0.068	1.675	1.229	0.173	1.899	1.253	0.130	1.610	1.305	0.217	1.513	1.293	0.242
<b>Q00048SQ002 (Manager plant und organisiert die Arbeit: Ja)</b>																		
Nein							-1.186 ***	0.168	0.000	-1.102 ***	0.171	0.000	-1.193 ***	0.181	0.000	-1.178 ***	0.181	0.000
<b>Q00047SQ001 (Ihre Kollegen unterstützen Sie: Fast nie oder nie)</b>																		
Selten							0.145	0.498	0.771	0.060	0.511	0.907	-0.149	0.554	0.788	-0.135	0.555	0.808
Manchmal							0.843	0.452	0.062	0.768	0.468	0.101	0.604	0.508	0.235	0.614	0.507	0.226
Häufig							0.839	0.448	0.061	0.711	0.463	0.125	0.453	0.505	0.370	0.461	0.504	0.361
Immer oder fast immer							1.321 **	0.450	0.003	1.159 *	0.465	0.013	0.945	0.507	0.062	0.952	0.506	0.060
<b>Q00045SQ001 (Reihenfolge der Aufgaben ändern: Ja)</b>																		
Nein							-1.607 ***	0.239	0.000	-1.578 ***	0.242	0.000	-1.463 ***	0.254	0.000	-1.475 ***	0.256	0.000
<b>Q00045SQ002 (Vorgehen bei Erledigung v. Arb. ändern: Ja)</b>																		
Nein							0.204	0.282	0.470	0.207	0.283	0.465	0.166	0.293	0.571	0.143	0.293	0.627
<b>Q00045SQ003 (Arbeitstempo / Arbeitsrhythmus ändern: Ja)</b>																		
Nein							-2.447 ***	0.208	0.000	-2.340 ***	0.213	0.000	-2.430 ***	0.221	0.000	-2.421 ***	0.221	0.000
<b>Q00058 (Vereinbarkeit Arbeit-Familie: Sehr gut)</b>																		
Gut										-0.285	0.206	0.168	-0.385	0.221	0.081	-0.382	0.221	0.084
Nicht sehr gut										-0.915 ***	0.282	0.001	-0.929 **	0.302	0.002	-0.872 **	0.307	0.005
Überhaupt nicht gut										-1.165	0.701	0.097	-1.212	0.708	0.087	-1.140	0.717	0.112
<b>Q00059 (Gesundheitszustand: Sehr gut)</b>																		
Gut										0.012	0.210	0.956	0.090	0.221	0.685	0.084	0.222	0.704
Mittelmässig										-0.159	0.262	0.545	0.046	0.280	0.869	0.052	0.281	0.852
Schlecht										-1.128 *	0.555	0.042	-0.963	0.571	0.092	-0.961	0.571	0.092
Sehr schlecht										-0.156	1.056	0.882	0.089	1.065	0.933	0.209	1.068	0.845
<b>Q00035 (Begleitende Massnahmen vorgesehen: Ja)</b>																		
Nein													-0.430	0.251	0.087	-0.430	0.253	0.089
<b>Erfassung_Zustand (Zufrieden)</b>																		
Unzufrieden 1																-0.257	0.273	0.348
Unzufrieden 2																-0.260	0.297	0.382
Unzufrieden 3																-0.354	0.315	0.262
<b>Q00018_cat (&lt;55 Stunden/Halbjahr)</b>																		
>= 55 Stunden/Halbjahr																-0.231	0.362	0.524

=SI('P>z'<=0.001;\*\*\*\*);SI('P>z'<=0.01;\*\*\*);SI('P>z'<=0.05;\*\*);SI('P>z'<=0.1;\*))

Tabelle 9. Resultate der Regressionsanalyse – Subjektiv empfundener Stress

D. WOHLBEFINDEN UND STRESS AM ARB.-PL.	Modell I			Modell II			Modell III			Modell IV			Modell V			Modell VI		
Q00051 (0: Nie- 3: Sehr häufig)	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
<b>Q00032_art</b>																		
Vereinfachte Erfassung (Art.73b)	0.027	0.096	0.778	0.014	0.103	0.893	0.006	0.113	0.958	-0.029	0.118	0.807	0.185	0.170	0.278	0.043	0.203	0.831
Keine Erfassung (Art.73a)	-0.223	0.121	0.065	-0.105	0.141	0.458	-0.035	0.152	0.817	0.010	0.157	0.950	0.258	0.203	0.203	0.145	0.224	0.519
<b>Q00001 (Geschlecht: Weiblich)</b>																		
Männlich				-0.191 *	0.096	0.046	-0.120	0.105	0.252	-0.167	0.109	0.125	-0.163	0.114	0.152	-0.149	0.114	0.193
<b>Alter</b>				0.036	0.032	0.256	0.042	0.034	0.218	0.045	0.036	0.208	0.048	0.037	0.188	0.051	0.037	0.168
<b>Alter_2</b>				-0.001	0.000	0.087	-0.001	0.000	0.062	-0.001 *	0.000	0.046	-0.001 *	0.000	0.041	-0.001 *	0.000	0.036
<b>Q00014 (Führungsebene: Lehrling)</b>																		
Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter				1.385 ***	0.414	0.001	1.240	0.450	0.006	1.235 **	0.465	0.008	1.283 **	0.482	0.008	1.293 **	0.484	0.008
Gruppen- / Teamleiter				1.691 ***	0.436	0.000	1.622 ***	0.474	0.001	1.574 ***	0.490	0.001	1.615 ***	0.508	0.001	1.608 **	0.510	0.002
Kader				1.478 ***	0.426	0.001	1.352 **	0.463	0.003	1.260 **	0.479	0.008	1.270 *	0.497	0.011	1.292 **	0.499	0.010
Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion				1.110 *	0.463	0.016	0.939	0.503	0.062	0.724	0.519	0.164	0.733	0.542	0.176	0.765	0.546	0.161
Sonstiges				1.408 **	0.526	0.007	1.415 *	0.583	0.015	1.218 *	0.603	0.043	1.410 *	0.623	0.024	1.455 *	0.625	0.020
<b>Q00048SQ002 (Manager plant und organisiert die Arbeit: Ja)</b>																		
Nein							0.597 ***	0.111	0.000	0.398 ***	0.115	0.001	0.444 ***	0.120	0.000	0.430 ***	0.121	0.000
<b>Q00047SQ001 (Ihre Kollegen unterstützen Sie: Fast nie oder nie)</b>																		
Selten							-0.444	0.392	0.258	-0.314	0.412	0.445	-0.161	0.444	0.717	-0.152	0.442	0.730
Manchmal							-0.770 *	0.360	0.033	-0.675	0.378	0.074	-0.518	0.409	0.206	-0.522	0.407	0.199
Häufig							-1.087 **	0.358	0.002	-0.986 **	0.375	0.009	-0.808 *	0.408	0.048	-0.798 *	0.405	0.049
Immer oder fast immer							-1.437 ***	0.358	0.000	-1.186 **	0.374	0.002	-0.992 *	0.407	0.015	-1.001 *	0.404	0.013
<b>Q00045SQ001 (Reihenfolge der Aufgaben ändern: Ja)</b>																		
Nein							-0.215	0.192	0.261	-0.380	0.200	0.058	-0.341	0.208	0.102	-0.350	0.209	0.094
<b>Q00045SQ002 (Vorgehen bei Erledigung v. Arb. ändern: Ja)</b>																		
Nein							0.107	0.187	0.568	0.001	0.197	0.997	-0.051	0.201	0.801	-0.074	0.201	0.712
<b>Q00045SQ003 (Arbeitstempo / Arbeitsrhythmus ändern: Ja)</b>																		
Nein							0.765 ***	0.169	0.000	0.421 *	0.179	0.019	0.360	0.185	0.051	0.355	0.185	0.055
<b>Q00058 (Vereinbarkeit Arbeit-Familie: Sehr gut)</b>																		
Gut										0.811 ***	0.120	0.000	0.856 ***	0.127	0.000	0.866 ***	0.127	0.000
Nicht sehr gut										1.503 ***	0.191	0.000	1.517 ***	0.200	0.000	1.478 ***	0.200	0.000
Überhaupt nicht gut										1.497 **	0.508	0.003	1.444 **	0.511	0.005	1.372 **	0.515	0.008
<b>Q00059 (Gesundheitszustand: Sehr gut)</b>																		
Gut										0.747 ***	0.126	0.000	0.765 ***	0.132	0.000	0.739 ***	0.133	0.000
Mittelmässig										1.756 ***	0.169	0.000	1.746 ***	0.177	0.000	1.721 ***	0.177	0.000
Schlecht										3.452 ***	0.503	0.000	3.406 ***	0.506	0.000	3.372 ***	0.508	0.000
Sehr schlecht										3.965 ***	1.121	0.000	3.858 ***	1.119	0.001	3.814 ***	1.117	0.001
<b>Q00035 (Begleitende Massnahmen vorgesehen: Ja)</b>																		
Nein													0.325 *	0.162	0.045	0.283	0.163	0.083
<b>Erfassung_Zustand (Zufrieden)</b>																		
Unzufrieden 1																-0.057	0.171	0.739
Unzufrieden 2																0.396 *	0.174	0.023
Unzufrieden 3																-0.119	0.191	0.532
<b>Q00018_cat (&lt;55 Stunden/Halbjahr)</b>																		
>= 55 Stunden/Halbjahr																0.441	0.263	0.093

=SI('P>z'<=0.001;'\*\*\*';SI('P>z'<=0.01;'\*\*';SI('P>z'<=0.05;'\*';'')))

Tabelle 10. Resultate der Regressionsanalyse – Gefühl, emotional verbraucht zu sein

D. WOHLBEFINDEN UND EMOTIONALE ERSCH	Modell I			Modell II			Modell III			Modell IV			Modell V			Modell VI		
Q00053 (0: Trifft überhaupt nicht zu 3: Trifft völlig zu	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
<b>Q00032_art</b>																		
Vereinfachte Erfassung (Art.73b)	0.105	0.095	0.268	0.134	0.102	0.187	0.109	0.111	0.325	0.076	0.114	0.506	0.368 *	0.165	0.025	0.252	0.193	0.192
Keine Erfassung (Art.73a)	-0.297 *	0.117	0.011	-0.134	0.137	0.329	-0.090	0.147	0.540	-0.001	0.151	0.993	0.274	0.196	0.162	0.239	0.214	0.264
<b>Q00001 (Geschlecht: Weiblich)</b>																		
Männlich				-0.061	0.094	0.514	-0.024	0.102	0.812	-0.040	0.105	0.700	-0.094	0.109	0.388	-0.094	0.110	0.390
<b>Alter</b>				0.049	0.031	0.110	0.045	0.034	0.179	0.046	0.035	0.190	0.043	0.035	0.223	0.044	0.036	0.220
<b>Alter_2</b>				-0.001	0.000	0.065	-0.001	0.000	0.099	-0.001	0.000	0.083	-0.001	0.000	0.100	-0.001	0.000	0.099
<b>Q00014 (Führungsebene: Lehrling)</b>																		
Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter				-0.009	0.390	0.981	-0.157	0.417	0.706	-0.299	0.435	0.492	-0.323	0.448	0.471	-0.304	0.448	0.497
Gruppen- / Teamleiter				0.168	0.410	0.682	0.164	0.439	0.709	0.017	0.457	0.971	-0.008	0.472	0.986	0.005	0.472	0.991
Kader				-0.088	0.402	0.827	-0.181	0.430	0.674	-0.417	0.449	0.354	-0.509	0.464	0.272	-0.479	0.465	0.303
Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion				-0.511	0.439	0.244	-0.630	0.470	0.180	-0.975 *	0.491	0.047	-1.017 *	0.510	0.046	-0.966	0.511	0.059
Sonstiges				-0.687	0.499	0.169	-0.602	0.551	0.274	-1.105	0.589	0.061	-0.976	0.606	0.107	-0.968	0.606	0.110
<b>Q00048SQ002 (Manager plant und organisiert die Arbeit: Ja)</b>																		
Nein							0.696 ***	0.110	0.000	0.564 ***	0.113	0.000	0.510 ***	0.118	0.000	0.507 ***	0.119	0.000
<b>Q00047SQ001 (Ihre Kollegen unterstützen Sie: Fast nie oder nie)</b>																		
Selten							-0.250	0.409	0.541	-0.195	0.409	0.633	-0.161	0.431	0.709	-0.142	0.431	0.742
Manchmal							-0.260	0.374	0.487	-0.146	0.371	0.695	-0.153	0.393	0.696	-0.134	0.393	0.734
Häufig							-0.732 *	0.372	0.049	-0.610	0.370	0.099	-0.618	0.393	0.116	-0.592	0.393	0.132
Immer oder fast immer							-1.028 **	0.371	0.006	-0.726 *	0.368	0.048	-0.774 *	0.391	0.048	-0.762	0.391	0.051
<b>Q00045SQ001 (Reihenfolge der Aufgaben ändern: Ja)</b>																		
Nein							-0.134	0.185	0.468	-0.209	0.192	0.276	-0.224	0.199	0.260	-0.217	0.199	0.276
<b>Q00045SQ002 (Vorgehen bei Erledigung v. Arb. ändern: Ja)</b>																		
Nein							0.247	0.181	0.171	0.103	0.188	0.583	0.103	0.191	0.589	0.095	0.192	0.621
<b>Q00045SQ003 (Arbeitstempo / Arbeitsrhythmus ändern: Ja)</b>																		
Nein							0.599 ***	0.167	0.000	0.186	0.175	0.287	0.216	0.180	0.231	0.203	0.181	0.260
<b>Q00058 (Vereinbarkeit Arbeit-Familie: Sehr gut)</b>																		
Gut										0.737 ***	0.112	0.000	0.712 ***	0.117	0.000	0.716 ***	0.117	0.000
Nicht sehr gut										1.014 ***	0.186	0.000	0.955 ***	0.194	0.000	0.942 ***	0.195	0.000
Überhaupt nicht gut										2.033 ***	0.548	0.000	1.921 ***	0.548	0.000	1.906 ***	0.549	0.001
<b>Q00059 (Gesundheitszustand: Sehr gut)</b>																		
Gut										0.919 ***	0.119	0.000	0.921 ***	0.124	0.000	0.916 ***	0.125	0.000
Mittelmässig										2.326 ***	0.169	0.000	2.340 ***	0.176	0.000	2.334 ***	0.176	0.000
Schlecht										3.161 ***	0.448	0.000	3.321 ***	0.452	0.000	3.320 ***	0.451	0.000
Sehr schlecht										4.488 ***	0.882	0.000	4.331 ***	0.882	0.000	4.287 ***	0.885	0.000
<b>Q00035 (Begleitende Massnahmen vorgesehen: Ja)</b>																		
Nein													0.339 *	0.158	0.032	0.334 *	0.158	0.035
<b>Erfassung_Zustand (Zufrieden)</b>																		
Unzufrieden 1																0.098	0.165	0.552
Unzufrieden 2																0.288	0.169	0.087
Unzufrieden 3																0.001	0.184	0.997
<b>Q00018_cat (&lt;55 Stunden/Halbjahr)</b>																		
>= 55 Stunden/Halbjahr																-0.010	0.258	0.970

=SI('P>z'<=0.001;"\*\*\*";SI('P>z'<=0.01;"\*\*";SI('P>z'<=0.05;"\*";""))) )

# Häufigkeit der Angaben in der Stichprobenerhebung

Evaluation der Auswirkungen der am 1.1.2016 in Kraft getretenen Änderungen der Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung (Art. 73a und 73b ArGV 1)

Prof. Dr. Jean-Michel Bonvin, Dr. Nicola Cianferoni und Dr. Pierre Kempeneers

Universität Genf,

2018-2019

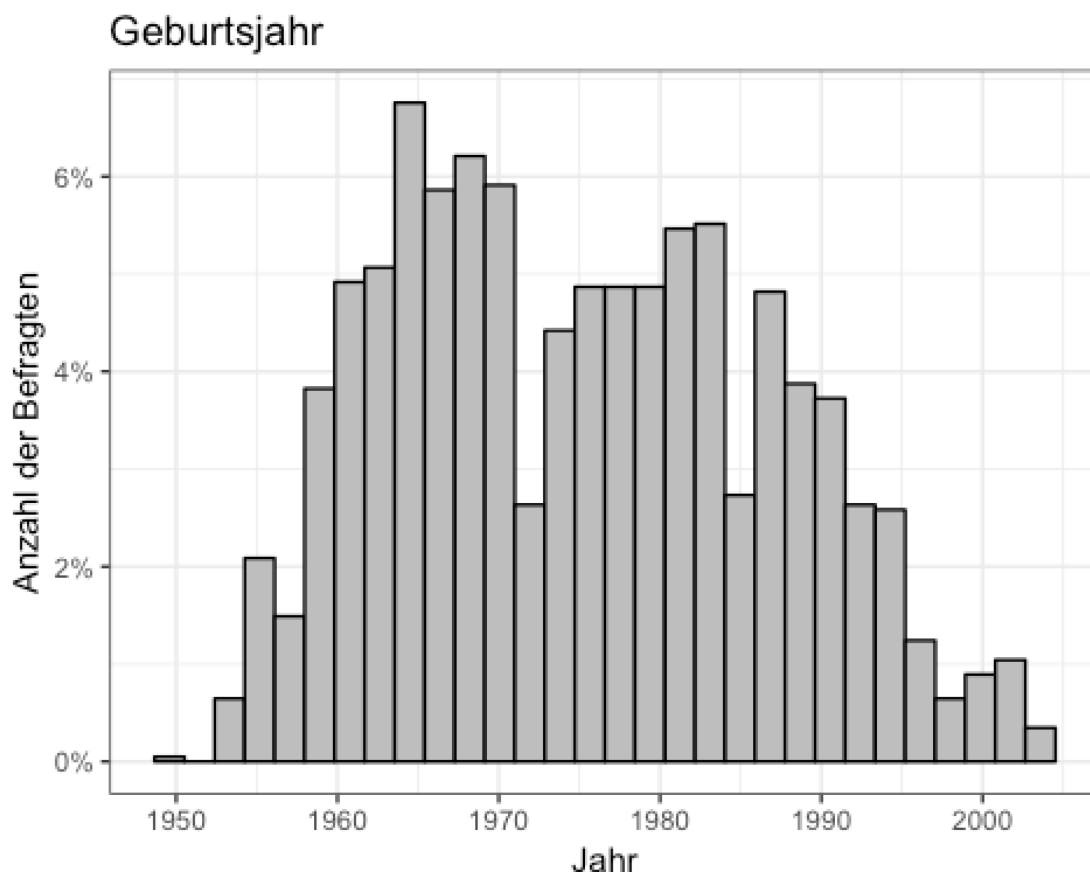
## Datenbasis

### Teil A. Soziodemographische Variablen

A.1 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

##	n	%	val%
## Männlich	1297	64.4	64.4
## Weiblich	716	35.6	35.6

A.2 In welchem Jahr sind Sie geboren?



A.3 Welchen Aufenthaltsstatus haben Sie?

##	n
## Schweizer Staatsangehöriger	1713
## Ausweis B (Dauer-Aufenthaltsbewilligung)	79
## Ausweis C (Niederlassungsbewilligung)	181
## Ausweis G (Grenzgängerbewilligung)	30
## Ausweis L (Kurzaufenthaltsbewilligung [...] v. weniger als 1 Jahr)	3
## Sonstiges	7
##	%
## Schweizer Staatsangehöriger	85.1
## Ausweis B (Dauer-Aufenthaltsbewilligung)	3.9
## Ausweis C (Niederlassungsbewilligung)	9.0
## Ausweis G (Grenzgängerbewilligung)	1.5
## Ausweis L (Kurzaufenthaltsbewilligung [...] v. weniger als 1 Jahr)	0.1
## Sonstiges	0.3
##	

A.4 Welches ist die höchste Ausbildung, die Sie erfolgreich abgeschlossen haben?

##	n	% val%
## Obligatorische Schule	64	3.2 3.2
## Berufslehre	445	22.1 22.1
## Handelsmittelschuldiplo / Diplommittelschuldiplomausweis (heute: Fachmittelschule)	73	3.6 3.6
## Fachausweis / Eidg. Diplom / Meisterdiplom	507	25.2 25.2
## Maturität	92	4.6 4.6
## Bachelor	334	16.6 16.6
## Master, Lizenziat oder Nachdiplom	418	20.8 20.8
## Doktorat	48	2.4 2.4
## Sonstiges	32	1.6 1.6

A.5 In welcher Art von Haushalt leben Sie?

##	n	% val%
## Einpersonenhaushalt (eine allein lebende Person)	317	15.7 15.7
## Paar ohne Kinder	614	30.5 30.5
## Paar mit Kind(ern)	867	43.1 43.1
## Alleinerziehender Elternteil	61	3.0 3.0
## Andere Haushaltsart	154	7.7 7.7

A.6 Um wie viele minderjährige Kinder (0-18 Jahre) kümmern Sie sich?

##	n	% val%
## 0	1282	63.7 63.7
## 1	260	12.9 12.9
## 2	383	19.0 19.0
## 3	76	3.8 3.8
## 4	8	0.4 0.4
## 5	1	0.0 0.0
## 7	1	0.0 0.0

A.7 In welcher Region arbeiten Sie hauptsächlich?

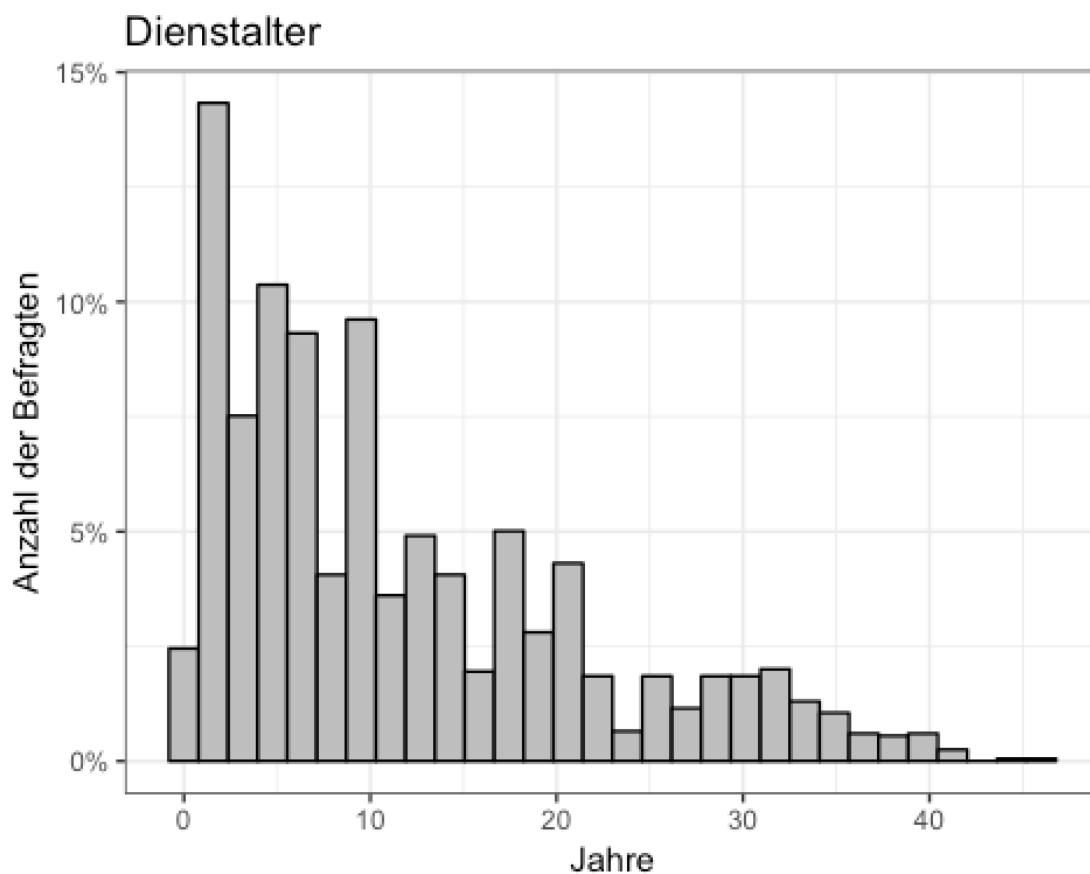
##	n	%	val%
## Deutschschweiz	1796	89.2	89.2
## Romandie	208	10.3	10.3
## Italienische Schweiz	6	0.3	0.3
## Andere Länder	3	0.1	0.1

A.8 Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie? Ist das ein...

##	n	%	val%
## Zeitlich unbefristeter Vertrag	1920	95.4	95.4
## Zeitlich befristeter Vertrag	45	2.2	2.2
## Ausbildungs- oder Traineevertrag oder eine andere Fort- / Weiterbildungsvereinbarung	41	2.0	2.0
## Sonstiges	3	0.1	0.1
## Weiss nicht	4	0.2	0.2

A.11 Seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrer jetzigen Arbeitsstelle, also Ihrer jetzigen Firma oder Organisation, beschäftigt?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.00	4.00	9.00	11.66	18.00	46.00	17



A.12 Mit welchem Stellenpensum arbeiten Sie gegenwärtig?

##	n	%	val%
## [0,90]	420	20.9	20.9
## (90,100]	1593	79.1	79.1



A.13 Auf welcher Führungsebene arbeiten Sie?

##	n	%	val%
## Lehrling	43	2.1	2.1
## Arbeiter / Arbeitnehmer / Mitarbeiter	965	47.9	47.9
## Gruppen- / Teamleiter	235	11.7	11.7
## Kader	624	31.0	31.0
## Geschäftsleitung oder Mitglied der Direktion	115	5.7	5.7
## Sonstiges	31	1.5	1.5

A.14 Wie hoch war Ihr Bruttojahresgehalt (mit Bonus) in 2017?

##	n	%	val%
## < 30'000.- Franken	81	4.0	4.0
## 30'001.- bis 60'000.- Franken	197	9.8	9.8
## 60'001.- bis 90'000.- Franken	444	22.1	22.1
## 90'001.- bis 120'000.- Franken	539	26.8	26.8
## 120'001.- bis 150'000.- Franken	419	20.8	20.8
## 150'001.- bis 180'000.- Franken	182	9.0	9.0
## 180'001.- bis 210'000.- Franken	80	4.0	4.0
## 210'001.- bis 240'000.- Franken	33	1.6	1.6
## > 241'000.- Franken	38	1.9	1.9

##	n	%	val%
## < 120'000	1261	62.6	62.6
## > 120'000	752	37.4	37.4

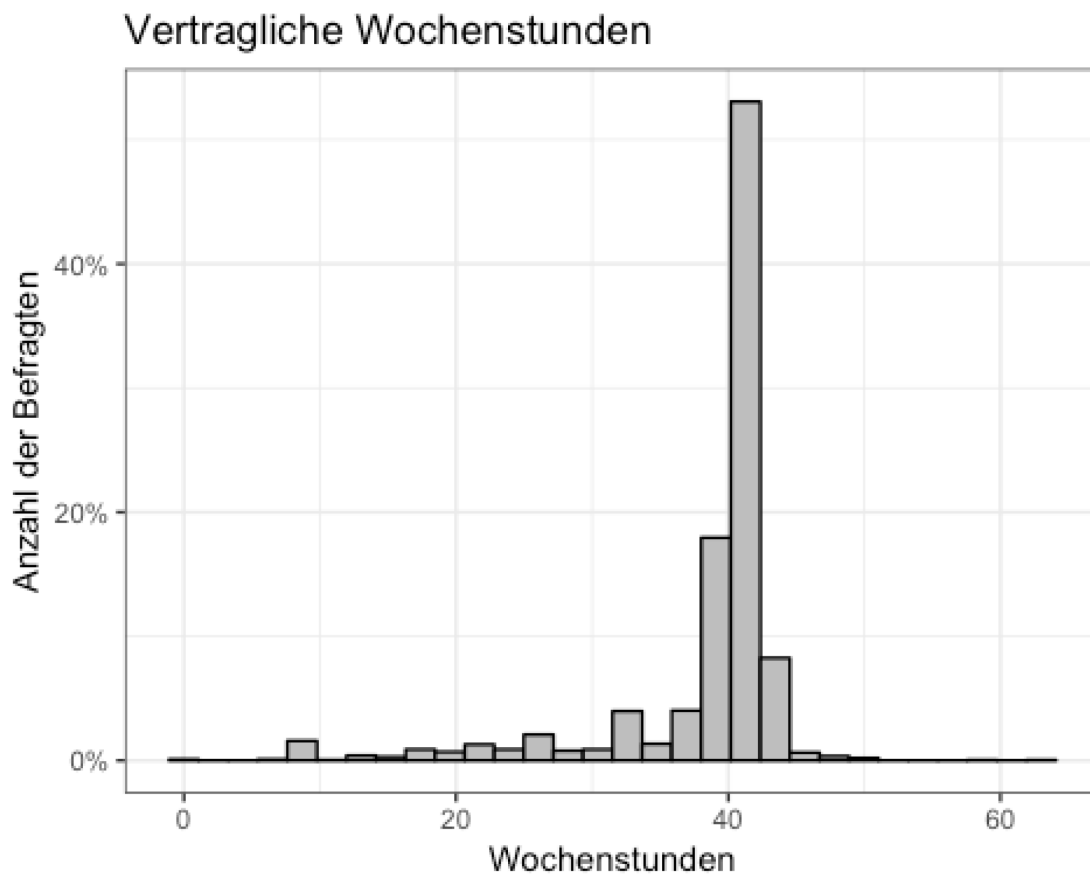
A.15 In welchem Masse hat der Betrag des Bonus Sie Ihrer Ansicht nach zu grösseren Anstrengungen bei der Arbeit veranlasst?

##	n	%	val%
## Sehr stark	58	2.9	2.9
## Stark	214	10.6	10.6
## Teils / teils	427	21.2	21.2
## Wenig	360	17.9	17.9
## Überhaupt nicht	306	15.2	15.2
## Ich habe keinen Bonus erhalten	648	32.2	32.2

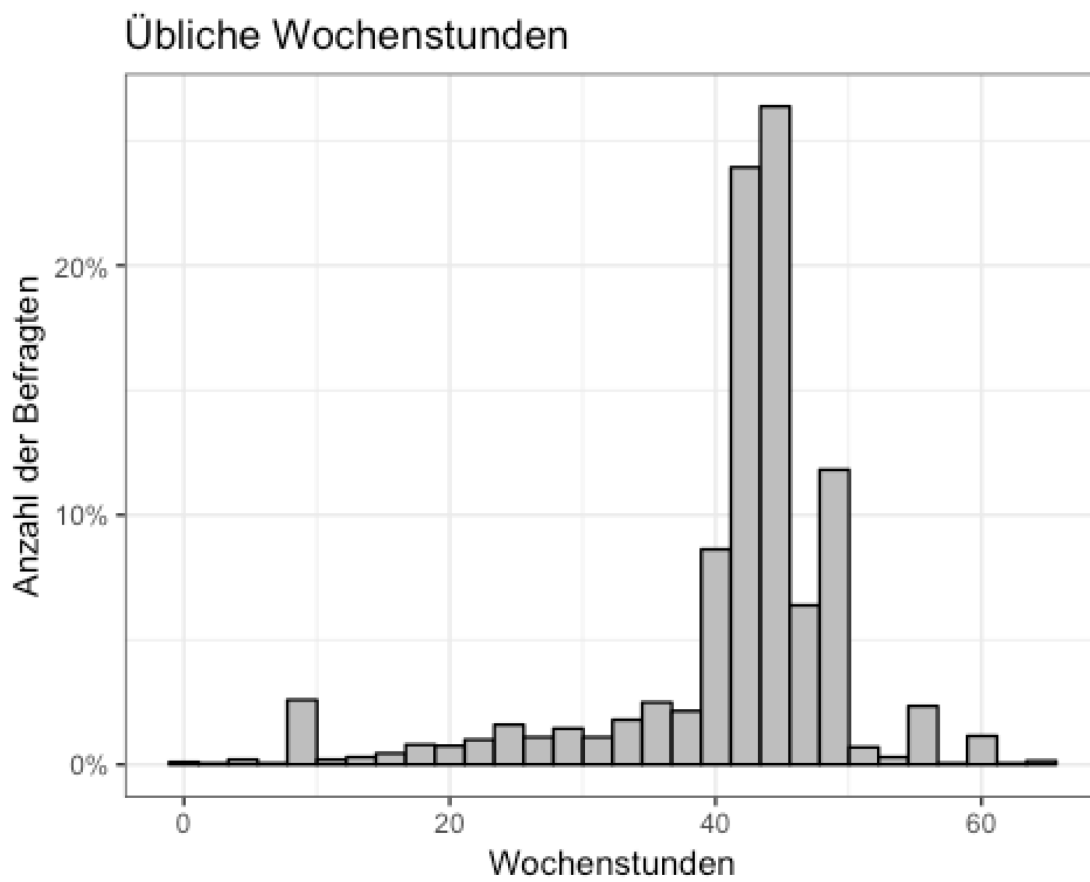
## Teil B. Arbeitszeit

B.1 Wie viele Stunden müssen Sie laut Ihrem Arbeitsvertrag im Durchschnitt pro Woche arbeiten?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.00	40.00	41.00	38.72	42.00	63.00	2

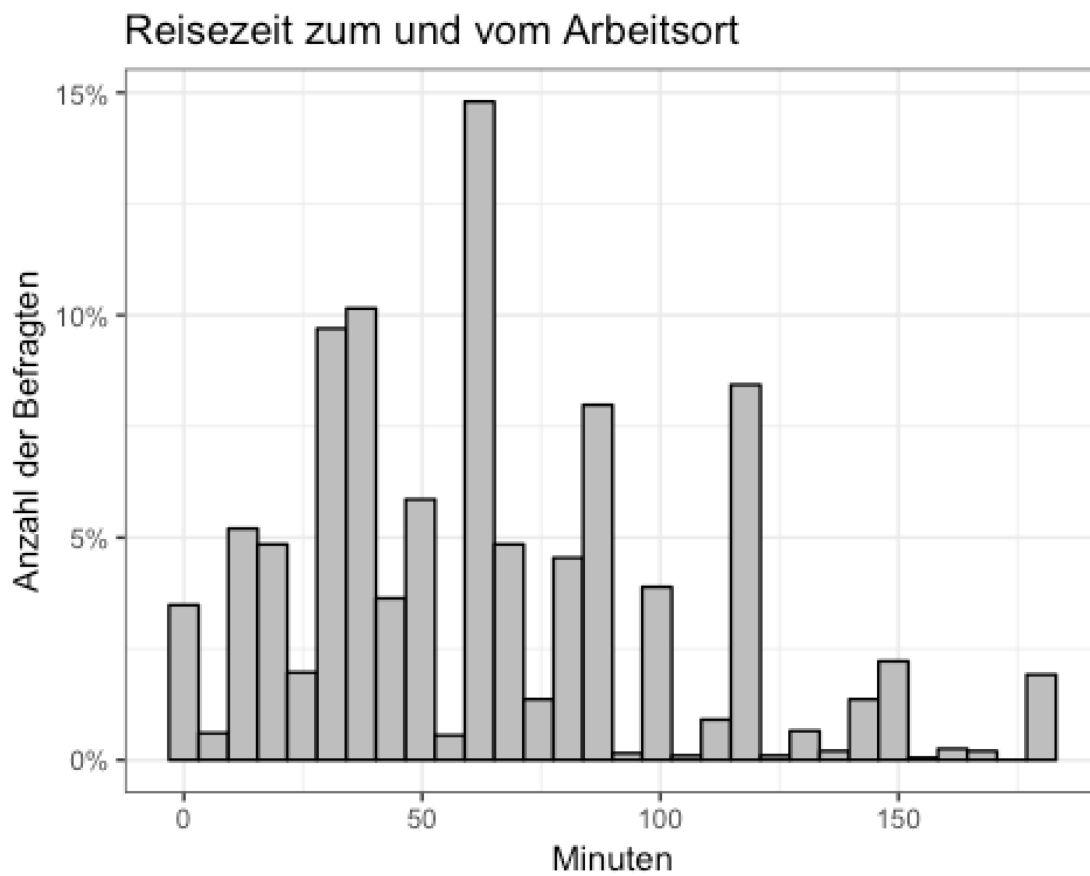


B.2 Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise? (einschliesslich Überstunden, aber ohne Mittagspausen und Fahrzeiten von und zur Arbeit)



B.3 Wie viele Minuten sind Sie normalerweise pro Tag insgesamt unterwegs, um von zu Hause zur Arbeit zu kommen und wieder zurück?

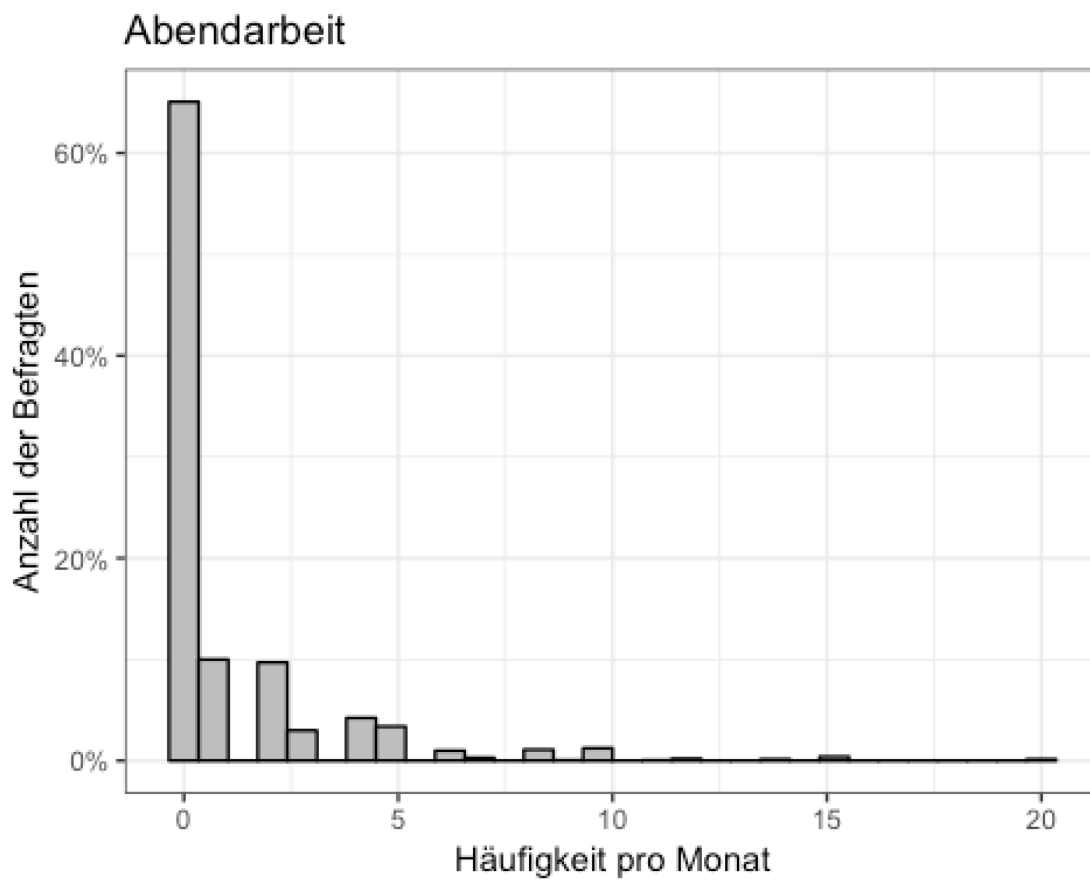
##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.00	30.00	60.00	64.11	90.00	180.00	33



#### B.4 Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise ...

Am Abend, also mindestens zwei Stunden zwischen 20 und 23 Uhr?

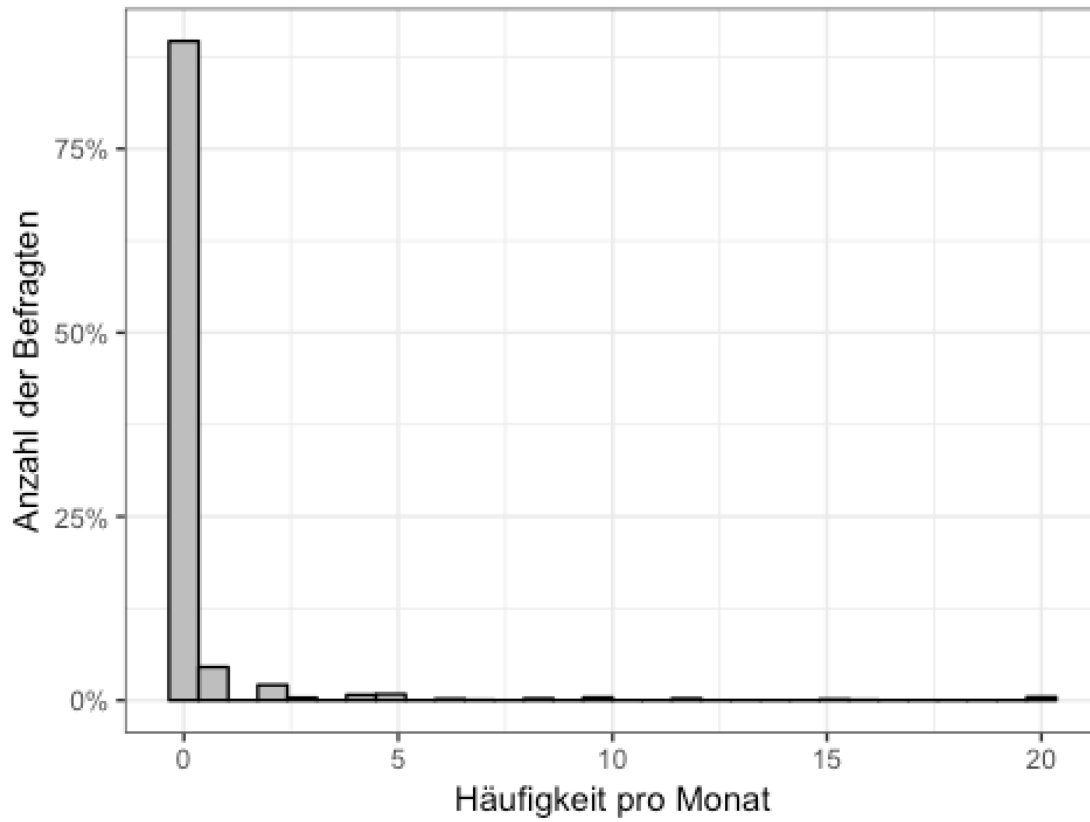
##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.000	0.000	0.000	1.158	1.000	20.000	4



In der Nacht, also mindestens zwei Stunden zwischen 23 Uhr abends und 6 Uhr morgens?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.0000	0.0000	0.0000	0.3949	0.0000	20.0000	5

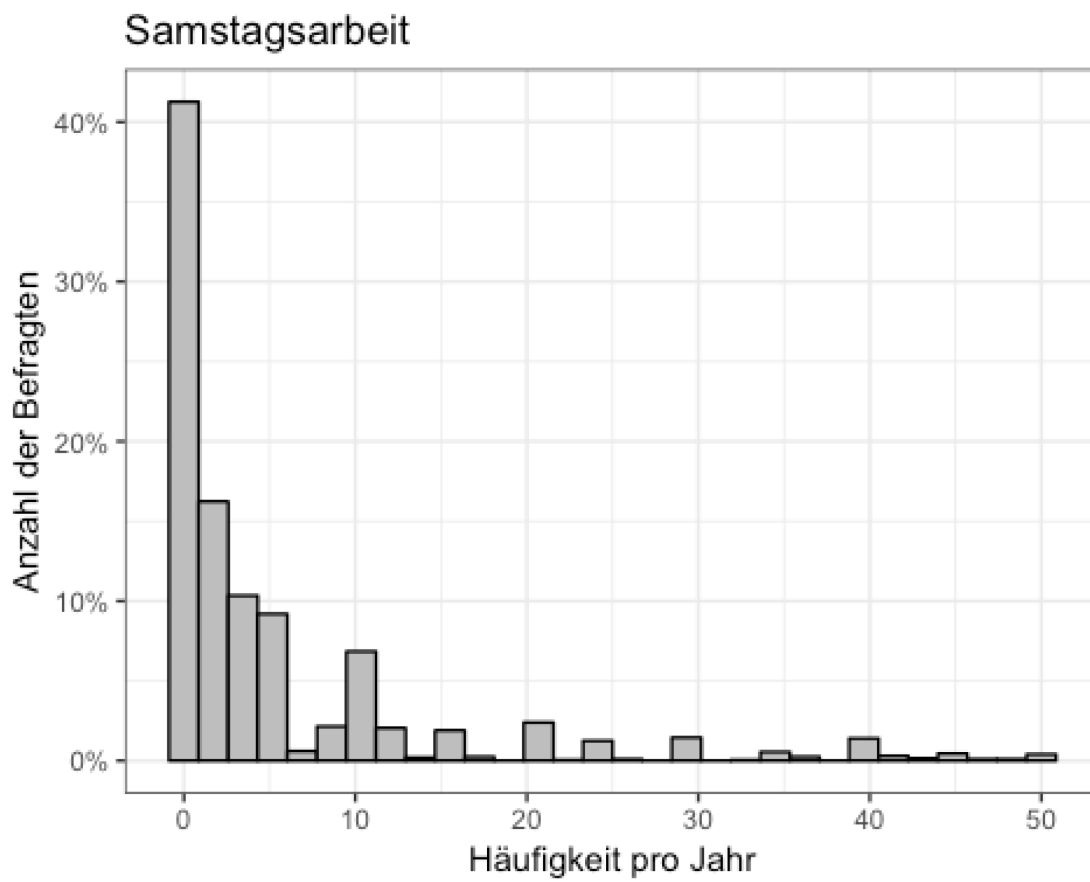
### Nachtarbeit



B.5 Wie häufig im Jahr arbeiten Sie (mindestens zwei Stunden) ...

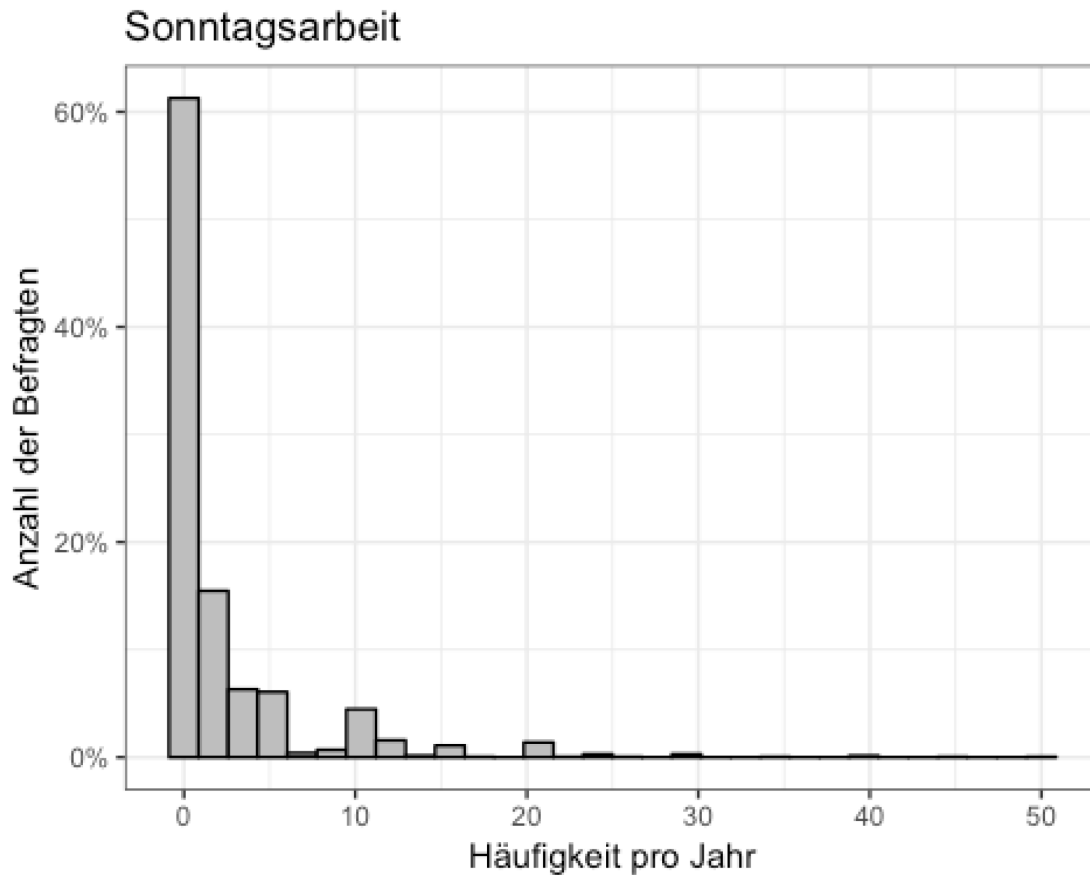
... am Samstag?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.000	0.000	2.000	5.415	6.000	50.000	11



... am Sonntag?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.000	0.000	0.000	2.287	2.000	50.000	4



B.6 Ist Ihre Arbeit als Schichtarbeit organisiert?

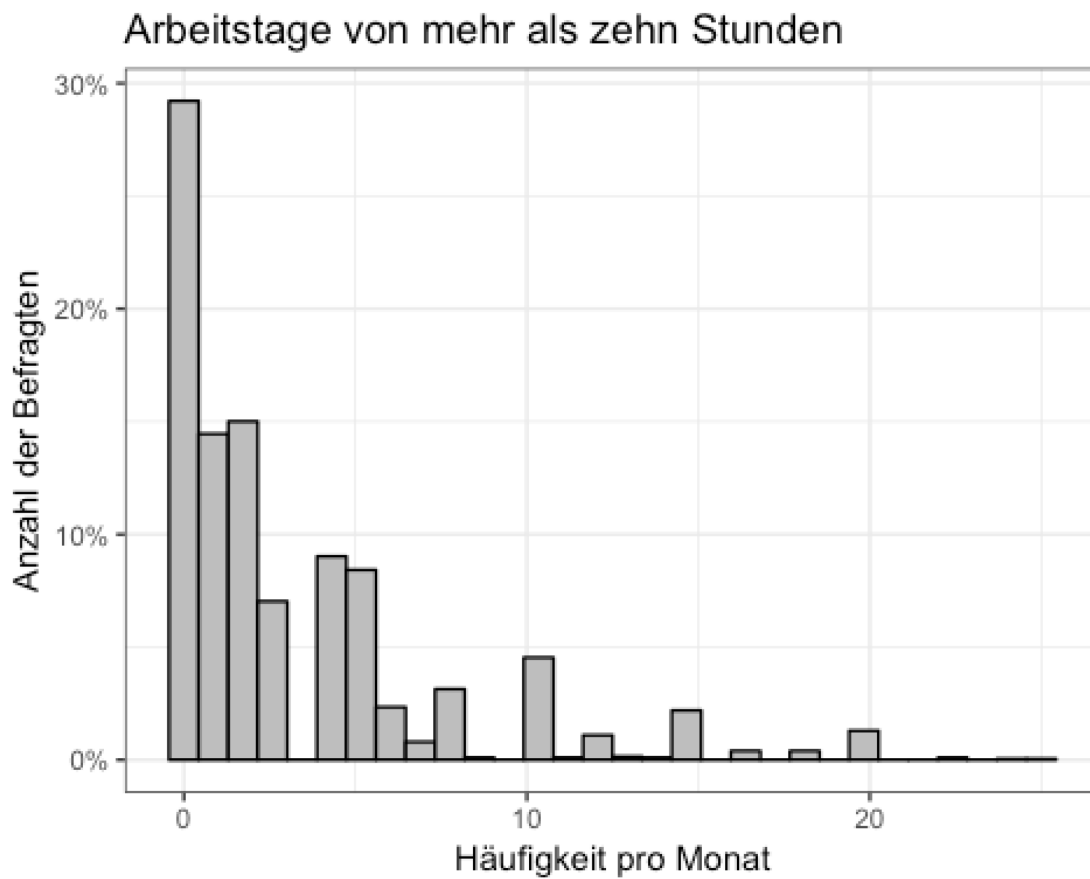
##	n	%	val%
## Ja	98	4.9	4.9
## Nein	1894	94.1	94.1
## Weiss nicht	21	1.0	1.0

B.6a Und welche Art von Schichtarbeit leisten Sie genau?

##	n	%	val%
## Tages-Teilschichten	10	0.5	10.2
## Gleich bleibende Schichten	30	1.5	30.6
## Wechselnde / rotierende Schichten	45	2.2	45.9
## Sonstiges	13	0.6	13.3
## NA	1915	95.1	NA



B.7 An wie vielen Tagen im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden am Tag?



B.8 Wie und von wem ist ihre Arbeitszeit genau geregelt?

##	n	%	val%
## Vollständig durch das Unternehmen	196	9.7	9.7
## Wahl zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen	50	2.5	2.5
## Anpassungen möglich	1196	59.4	59.4
## Vollständig individuell festgelegt	535	26.6	26.6
## Weiss nicht	36	1.8	1.8

B.9 Seit wann ist Ihre Arbeitszeit so geregelt?

##	n	%	val%
## Vor dem Jahr 2016	1245	61.8	61.8
## Seit 2016	115	5.7	5.7
## Seit 2017	96	4.8	4.8
## Seit 2018	119	5.9	5.9
## Weiss nicht	438	21.8	21.8

B.10 Auf welcher Grundlage ist Ihre Arbeitszeit so geregelt?

##	n	%	val%
## Im Rahmen des Arbeitsvertrages	1090	54.1	54.1
## Durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	353	17.5	17.5
## Durch eine von der Personalkommission unterzeichnete Vereinbarung	67	3.3	3.3
## Durch die Betriebsordnung	138	6.9	6.9

## Informell mit meinem oder meiner Vorgesetzten	160	7.9	7.9
## Weiss nicht	205	10.2	10.2

B.11 In welchem Ausmass bestimmen Ihre Aufgaben oder Ziele die Arbeitszeiten?

##	n	%	val%
## Überhaupt nicht	76	3.8	3.8
## Wenig	171	8.5	8.5
## Teils / teils	518	25.7	25.7
## Stark	597	29.7	29.7
## Sehr stark	630	31.3	31.3
## Weiss nicht	21	1.0	1.0

B.12 ... und inwieweit sind dafür andere Faktoren bestimmend? (Ihre Kollegen, andere Abteilungen, Kunden, Öffnungszeiten usw.)

##	n	%	val%
## Überhaupt nicht	89	4.4	4.4
## Wenig	391	19.4	19.4
## Teils / teils	806	40.0	40.0
## Stark	465	23.1	23.1
## Sehr stark	234	11.6	11.6
## Weiss nicht	28	1.4	1.4

### Teil C. Arbeitszeitaufzeichnung

C.1 Gibt es eine Stempeluhr oder ein technisches oder elektronisches System zur Zeiterfassung (z. B. Excel oder eine andere Software)?

##	n	%	val%
## Ja	1636	81.3	81.3
## Nein	372	18.5	18.5
## Weiss nicht	5	0.2	0.2

C.1a Wenn es keine Stempeluhr oder kein technisches oder elektronisches System zur Zeiterfassung gibt: Müssen Sie bestimmte Arbeitszeiten einhalten?

##	n	%	val%
## Ja	197	9.8	53.0
## Nein	170	8.4	45.7
## Weiss nicht	5	0.2	1.3
## NA	1641	81.5	NA

C.2 Zeichnen Sie die Arbeitszeit auf?

##	n	%	val%
## Alle Stunden, ganz detailliert	955	47.4	47.4
## Nur die Tagesarbeitszeit	606	30.1	30.1
## Nur die Überstunden	26	1.3	1.3
## Manchmal	48	2.4	2.4
## Nie	360	17.9	17.9
## Weiss nicht	18	0.9	0.9

Erfassungsmodalitäten: systematisch, vereinfacht (Art. 73b), Verzicht (Art. 73a)

##	n	%	val%
## Systematisch	955	47.4	47.4
## Vereinfacht (Art. 73b)	680	33.8	33.8

## Verzicht (Art. 73a)	360	17.9	17.9
## Weiss nicht	18	0.9	0.9

C.2a Wählen Sie für jedes Element die passende Antwort aus:

(bedingte Fragen für Befragte, die einen Teil der Arbeitszeit aufzeichnen)

Dass die Arbeitszeit nicht vollständig erfasst wird, entspricht meinem Wunsch.

##	n	%	val%
## Ja	393	19.5	57.8
## Nein	227	11.3	33.4
## Weiss nicht	60	3.0	8.8
## NA	1333	66.2	NA

Ich wurde über die Möglichkeit zur Führung einer vollständigen Aufzeichnung meiner Arbeitszeiten informiert.

##	n	%	val%
## Ja	446	22.2	65.6
## Nein	173	8.6	25.4
## Weiss nicht	61	3.0	9.0
## NA	1333	66.2	NA

Meine Arbeitsbelastung wurde bei meinem Endjahresgespräch diskutiert.

##	n	%	val%
## Ja	421	20.9	61.9
## Nein	229	11.4	33.7
## Weiss nicht	30	1.5	4.4
## NA	1333	66.2	NA

(bedingte Fragen für Befragte, die die Arbeitszeit nie aufzeichnen)

C.2b Wählen Sie für jedes Element die passende Antwort aus:

Dass meine Arbeitszeit nicht erfasst wird, entspricht meinem Wunsch.

##	n	%	val%
## Ja	249	12.4	69.2
## Nein	91	4.5	25.3
## Weiss nicht	20	1.0	5.6
## NA	1653	82.1	NA

Ich wurde darüber informiert, dass es möglich ist, meine Arbeitszeit wieder vollständig zu erfassen.

##	n	%	val%
## Ja	171	8.5	47.5
## Nein	149	7.4	41.4
## Weiss nicht	40	2.0	11.1
## NA	1653	82.1	NA

Meine Arbeitsbelastung wurde bei meinem Endjahresgespräch diskutiert.

##	n	%	val%
## Ja	197	9.8	54.7
## Nein	147	7.3	40.8
## Weiss nicht	16	0.8	4.4
## NA	1653	82.1	NA

C.2c Hat der Arbeitgeber Massnahmen für Ihren Gesundheitsschutz sowie für die Einhaltung Ihrer Höchstarbeitszeit und Ihrer Ruhezeiten ergriffen?

##	n	%	val%
## Ja	625	31.0	60.1
## Nein	263	13.1	25.3
## Weiss nicht	152	7.6	14.6
## NA	973	48.3	NA

C.2c1 Sind die begleitenden Massnahmen Ihres Arbeitgebers in schriftlicher Form, z. B. in einer Vereinbarung, einer Betriebsordnung oder einer Weisung festgehalten?

##	n	%	val%
## Ja	455	22.6	72.8
## Nein	85	4.2	13.6
## Weiss nicht	85	4.2	13.6
## NA	1388	69.0	NA

C.2c3 Hat der Arbeitgeber für die Arbeitnehmenden eine interne Anlaufstelle für Fragen betreffend den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt?

##	n	%	val%
## Ja	535	26.6	85.6
## Nein	20	1.0	3.2
## Weiss nicht	70	3.5	11.2
## NA	1388	69.0	NA

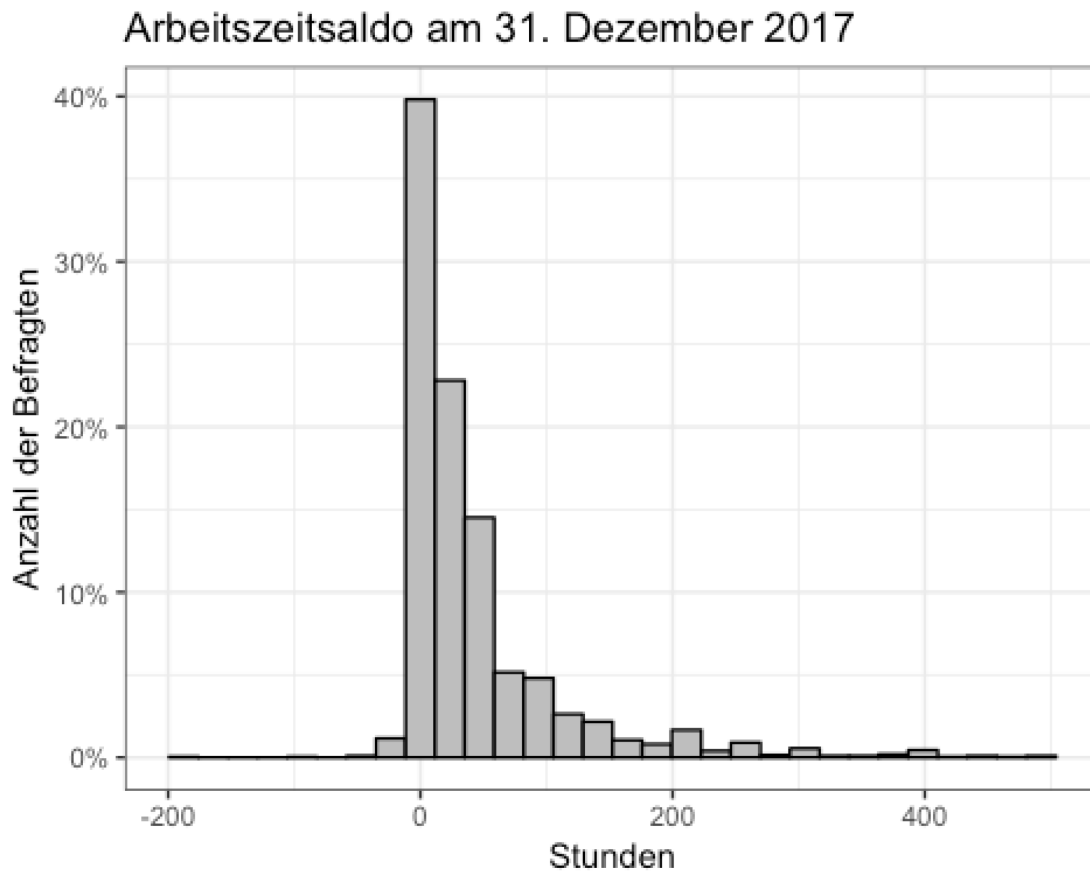
C.2c4 Ist diese interne Anlaufstelle unabhängig von der Hierarchie und der Personalabteilung?

##	n	%	val%
## Weiss nicht	76	3.8	14.2
## Nein	92	4.6	17.2
## Ja	367	18.2	68.6
## NA	1478	73.4	NA

C.3 Wird Ihre Anwesenheit bei der Arbeit durch Ihren Vorgesetzten oder Ihre Vorgesetzte kontrolliert?

##	n	%	val%
## Regelmässig	517	25.7	25.7
## Hin und wieder	585	29.1	29.1
## Nie	553	27.5	27.5
## Weiss nicht	358	17.8	17.8

C.4 Wie hoch war Ihr Arbeitszeitsaldo am 31. Dezember 2017? Geben Sie bitte den Saldo in Plus- oder Minusstunden an.



##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	-180.00	0.00	20.00	43.49	50.00	500.00	36

C.4a Was trifft am besten auf Ihre Situation im Jahre 2017 zu? (negativer Saldo)

Die Stunden wurden genau erfasst.

##	n	%	val%
## Ja, das trifft zu	60	3.0	93.8
## Nur teilweise	4	0.2	6.2
## Nein, trifft nicht zu	0	0.0	0.0
## Weiss nicht	0	0.0	0.0
## NA	1949	96.8	NA

Die Minusstunden meines Arbeitszeitsaldos werden 2018 nachgearbeitet.

##	n	%	val%
## Ja, das trifft zu	48	2.4	75.0
## Nur teilweise	11	0.5	17.2
## Nein, trifft nicht zu	3	0.1	4.7
## Weiss nicht	2	0.1	3.1
## NA	1949	96.8	NA

#### C.4b Was trifft am besten auf Ihre Situation im Jahre 2017 zu? (positiver Saldo)

Die Stunden wurden genau erfasst.

##	n	%	val%
## Ja, das trifft zu	1318	65.5	65.5
## Nur teilweise	209	10.4	10.4
## Nein, trifft nicht zu	426	21.2	21.2
## Weiss nicht	60	3.0	3.0

Die Überstunden werden in 2018 vergütet.

##	n	%	val%
## Ja, das trifft zu	358	17.8	17.8
## Nur teilweise	147	7.3	7.3
## Nein, trifft nicht zu	1370	68.1	68.1
## Weiss nicht	138	6.9	6.9

Die Überstunden werden ausgeglichen, z. B. mit Freizeit, die 2018 bezogen werden muss.

##	n	%	val%
## Ja, das trifft zu	1071	53.2	53.2
## Nur teilweise	348	17.3	17.3
## Nein, trifft nicht zu	485	24.1	24.1
## Weiss nicht	109	5.4	5.4

#### C.4c Was trifft am besten auf Ihre Situation im Jahre 2017 zu? (Saldo Null)

Die Stunden wurden genau erfasst.

##	n	%	val%
## Ja, das trifft zu	162	8.0	34.3
## Nur teilweise	39	1.9	8.3
## Nein, trifft nicht zu	222	11.0	47.0
## Weiss nicht	49	2.4	10.4
## NA	1541	76.6	NA

#### Teil D. Wohlbefinden und Stress am Arbeitsplatz

##### D.1 Können Sie sich bei der Erledigung Ihrer Arbeit Folgendes aussuchen oder ändern?

Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben

##	n	%	val%
## Ja	1851	92.0	92.0
## Nein	154	7.7	7.7
## Weiss nicht	8	0.4	0.4

Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe

##	n	%	val%
## Ja	1832	91.0	91.0
## Nein	168	8.3	8.3
## Weiss nicht	13	0.6	0.6

Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus

##	n	%	val%
## Ja	1786	88.7	88.7
## Nein	203	10.1	10.1
## Weiss nicht	24	1.2	1.2

*D.2 Entscheiden die Mitglieder des Teams, in dem Sie hauptsächlich arbeiten, selber über ...?*

Die Aufgabenverteilung

##	n	%	val%
## Ja	1151	57.2	57.2
## Nein	823	40.9	40.9
## Weiss nicht	39	1.9	1.9

Den/die Teamleiter(in)

##	n	%	val%
## Ja	452	22.5	22.5
## Nein	1439	71.5	71.5
## Weiss nicht	122	6.1	6.1

Den Zeitplan für die Arbeit

##	n	%	val%
## Ja	1301	64.6	64.6
## Nein	631	31.3	31.3
## Weiss nicht	81	4.0	4.0

*D.3 Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die am besten zutrifft.*

Ihre Kollegen unterstützen Sie.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	35	1.7	1.7
## Selten	103	5.1	5.1
## Manchmal	428	21.3	21.3
## Häufig	608	30.2	30.2
## Immer oder fast immer	836	41.5	41.5
## Weiss nicht	3	0.1	0.1

Ihr Vorgesetzter/Chef unterstützt Sie.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	76	3.8	3.8
## Selten	163	8.1	8.1
## Manchmal	478	23.7	23.7
## Häufig	523	26.0	26.0
## Immer oder fast immer	766	38.1	38.1
## Weiss nicht	7	0.3	0.3

Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	123	6.1	6.1
## Selten	189	9.4	9.4
## Manchmal	418	20.8	20.8
## Häufig	610	30.3	30.3
## Immer oder fast immer	644	32.0	32.0
## Weiss nicht	29	1.4	1.4

Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit mit einbezogen.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	70	3.5	3.5
## Selten	179	8.9	8.9
## Manchmal	479	23.8	23.8
## Häufig	661	32.8	32.8
## Immer oder fast immer	608	30.2	30.2
## Weiss nicht	16	0.8	0.8

Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	31	1.5	1.5
## Selten	28	1.4	1.4
## Manchmal	120	6.0	6.0
## Häufig	366	18.2	18.2
## Immer oder fast immer	1457	72.4	72.4
## Weiss nicht	11	0.5	0.5

Sie verzichten auf Ihre Mittagspause, um Ihre Arbeit zu machen.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	636	31.6	31.6
## Selten	603	30.0	30.0
## Manchmal	560	27.8	27.8
## Häufig	144	7.2	7.2
## Immer oder fast immer	65	3.2	3.2
## Weiss nicht	5	0.2	0.2

Sie haben genug Zeit, Ihre Arbeit zu erledigen.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	42	2.1	2.1
## Selten	227	11.3	11.3
## Manchmal	479	23.8	23.8
## Häufig	789	39.2	39.2
## Immer oder fast immer	469	23.3	23.3
## Weiss nicht	7	0.3	0.3

Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	9	0.4	0.4
## Selten	56	2.8	2.8
## Manchmal	261	13.0	13.0
## Häufig	898	44.6	44.6
## Immer oder fast immer	781	38.8	38.8
## Weiss nicht	8	0.4	0.4



Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	14	0.7	0.7
## Selten	44	2.2	2.2
## Manchmal	218	10.8	10.8
## Häufig	790	39.2	39.2
## Immer oder fast immer	942	46.8	46.8
## Weiss nicht	5	0.2	0.2

Sie wissen, was von Ihnen erwartet wird.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	6	0.3	0.3
## Selten	19	0.9	0.9
## Manchmal	102	5.1	5.1
## Häufig	621	30.8	30.8
## Immer oder fast immer	1256	62.4	62.4
## Weiss nicht	9	0.4	0.4

Sie können Entscheidungen, die wichtig sind, beeinflussen.

##	n	%	val%
## Fast nie oder nie	92	4.6	4.6
## Selten	194	9.6	9.6
## Manchmal	542	26.9	26.9
## Häufig	709	35.2	35.2
## Immer oder fast immer	458	22.8	22.8
## Weiss nicht	18	0.9	0.9

*D.4 Nachfolgend einige Aussagen zu Ihrem Vorgesetzten / Chef. Bitte geben Sie an, in welchem Masse folgende Aussagen auf ihre Situation zutreffen.*

Gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit.

##	n	%	val%
## Ja	1726	85.7	85.7
## Nein	256	12.7	12.7
## Weiss nicht	31	1.5	1.5

Ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren.

##	n	%	val%
## Ja	1340	66.6	66.6
## Nein	454	22.6	22.6
## Weiss nicht	219	10.9	10.9

Ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken.

##	n	%	val%
## Ja	1482	73.6	73.6
## Nein	401	19.9	19.9
## Weiss nicht	130	6.5	6.5

Bespricht mit Ihnen die Notwendigkeit von Überstunden.

##	n	%	val%
## Ja	815	40.5	40.5
## Nein	1009	50.1	50.1
## Weiss nicht	189	9.4	9.4

D.5 Vereinbaren Sie mit Ihrem Vorgesetzten verbindliche Ziele, die Sie in einer bestimmten Zeit erreichen müssen?

##	n	%	val%
## Ja	1710	84.9	84.9
## Nein	257	12.8	12.8
## Weiss nicht	46	2.3	2.3

D.6 Wenn Sie an das Jahr 2017 zurückdenken, haben Sie dann Ihre Ziele ...(bedingte Frage)

##	n	%	val%
## Nicht erreicht	10	0.5	0.6
## Teilweise erreicht	283	14.1	16.5
## Erreicht	927	46.1	54.2
## Übertroffen	455	22.6	26.6
## Weiss nicht	35	1.7	2.0
## NA	303	15.1	NA

D.7 Wie häufig haben Sie sich in den letzten Monaten gestresst gefühlt?

##	n	%	val%
## Nie	144	7.2	7.2
## Manchmal	1122	55.7	55.7
## Häufig	509	25.3	25.3
## Sehr häufig	234	11.6	11.6
## Weiss nicht	4	0.2	0.2

D.7a Wie gut fühlen Sie sich im Stande, Ihren Stress zu bewältigen? (bedingte Frage)

##	n	%	val%
## Überhaupt nicht	3	0.1	0.2
## Eher schlecht	210	10.4	11.2
## Ziemlich gut	1363	67.7	72.9
## Völlig	268	13.3	14.3
## Weiss nicht	25	1.2	1.3
## NA	144	7.2	NA

D.8 Wie sehr trifft die folgende Aussage auf Sie zu: «Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein»? Trifft das ...

##	n	%	val%
## Überhaupt nicht zu	447	22.2	22.2
## Eher nicht zu	985	48.9	48.9
## Eher zu	451	22.4	22.4
## Völlig zu	99	4.9	4.9
## Weiss nicht	31	1.5	1.5

D.9 In welchem Masse stimmen Sie der folgenden Aussage zu? «Ich könnte meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren.»

##	n	%	val%
## Ich stimme überhaupt nicht zu	646	32.1	32.1
## Ich stimme nicht zu	658	32.7	32.7
## Ich stimme weder zu noch nicht zu	373	18.5	18.5
## Ich stimme zu	177	8.8	8.8
## Ich stimme voll und ganz zu	63	3.1	3.1
## Weiss nicht	96	4.8	4.8

#### Teil E. Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

E.1 In welchem Masse stimmen Sie der folgenden Aussage zu? «Ich kann früher heimgehen oder später zur Arbeit kommen oder Überzeit ausgleichen, ohne dass das negativ ausgelegt wird.»

##	n	%	val%
## Ich stimme überhaupt nicht zu	42	2.1	2.1
## Ich stimme nicht zu	137	6.8	6.8
## Ich stimme weder zu noch nicht zu	216	10.7	10.7
## Ich stimme zu	819	40.7	40.7
## Ich stimme voll und ganz zu	781	38.8	38.8
## Weiss nicht	18	0.9	0.9

E.2 Wie oft hatten Sie in den letzten 12 Monaten ...

... Arbeit nach Hause mitgenommen? (ohne Home Office Tage)

##	n	%	val%
## Sehr oft	147	7.3	7.3
## Oft	233	11.6	11.6
## Manchmal	443	22.0	22.0
## Selten	488	24.2	24.2
## Nie	692	34.4	34.4
## Weiss nicht	10	0.5	0.5

... Schwierigkeiten, sich von der Arbeit zu lösen?

##	n	%	val%
## Sehr oft	85	4.2	4.2
## Oft	272	13.5	13.5
## Manchmal	660	32.8	32.8
## Selten	695	34.5	34.5
## Nie	294	14.6	14.6
## Weiss nicht	7	0.3	0.3

... aufgrund von bei der Arbeit angesammelter Müdigkeit auf Freizeitaktivitäten verzichtet?

##	n	%	val%
## Sehr oft	117	5.8	5.8
## Oft	341	16.9	16.9
## Manchmal	683	33.9	33.9
## Selten	601	29.9	29.9
## Nie	267	13.3	13.3
## Weiss nicht	4	0.2	0.2

... sich während Ihrer Freizeit Sorgen über Dinge gemacht, die mit Ihrer Arbeit zusammenhängen?

##	n	%	val%
## Sehr oft	107	5.3	5.3
## Oft	321	15.9	15.9
## Manchmal	715	35.5	35.5
## Selten	648	32.2	32.2
## Nie	218	10.8	10.8
## Weiss nicht	4	0.2	0.2

... Schwierigkeiten gehabt, die Arbeit mit dem Privatleben zu vereinbaren?

##	n	%	val%
## Sehr oft	51	2.5	2.5
## Oft	182	9.0	9.0
## Manchmal	521	25.9	25.9
## Selten	766	38.1	38.1
## Nie	485	24.1	24.1
## Weiss nicht	8	0.4	0.4

*E.3 Können Sie freie Tage und Ferien selbst festlegen?*

##	n	%	val%
## Ja, freie Tage und Ferien	1734	86.1	86.1
## Ja, aber nur die Ferien	123	6.1	6.1
## Ja, aber nur die freien Tage	54	2.7	2.7
## Nein	88	4.4	4.4
## Weiss nicht	14	0.7	0.7

*E.4 Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb Ihres Berufs vereinbaren?*

##	n	%	val%
## Sehr gut	654	32.5	32.5
## Gut	1120	55.6	55.6
## Nicht sehr gut	200	9.9	9.9
## Überhaupt nicht gut	23	1.1	1.1
## Weiss nicht	16	0.8	0.8

## *Teil F. Gesundheit*

*F.1 Wie ist Ihr Gesundheitszustand ganz allgemein? Würden Sie sagen, er ist ...*

##	n	%	val%
## Sehr gut	537	26.7	26.7
## Gut	1114	55.3	55.3
## Mittelmässig	321	15.9	15.9
## Schlecht	30	1.5	1.5
## Sehr schlecht	6	0.3	0.3
## Weiss nicht	5	0.2	0.2

F.2 Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate an einem der folgenden Gesundheitsprobleme gelitten? (Personen, die mit «Ja» geantwortet haben)

```
## # A tibble: 11 x 7
##   `Gesundheitsprobl...` Ja `Ja (%)`   Nein `Nein (%)` `Weiss nicht` ` (%)`

## 1 Rückenschmerzen      942    46.8   1061    52.7     10 0.50
0
## 2 Kopfschm, Überan... 1127    56.0    873    43.4     13 0.60
0
## 3 Magenschmerzen       474    23.5   1522    75.6     17 0.80
0
## 4 Herz-Kreisl.-Erkr...  121     6.00  1866    92.7     26 1.30
## 5 Angstgefühle         271    13.5   1718    85.3     24 1.20
## 6 Depressionen         139     6.90  1832    91.0     42 2.10
## 7 Schlaflosigk./stör... 805    40.0   1191    59.2     17 0.80
0
## 8 Schmerzen an Händ...  370    18.4   1628    80.9     15 0.70
0
## 9 Muskelschmerzen ... 1065    52.9    939    46.6      9 0.40
0
## 10 Muskelschmerzen ...  475    23.6   1523    75.7     15 0.70
0
## 11 Erschöpfung         728    36.2   1246    61.9     39 1.90
```

F.3 Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten an Ihrem Arbeitsplatz aufgrund von Gesundheitsproblemen insgesamt gefehlt?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.
##	0.000	0.000	1.000	3.803	4.000	195.000



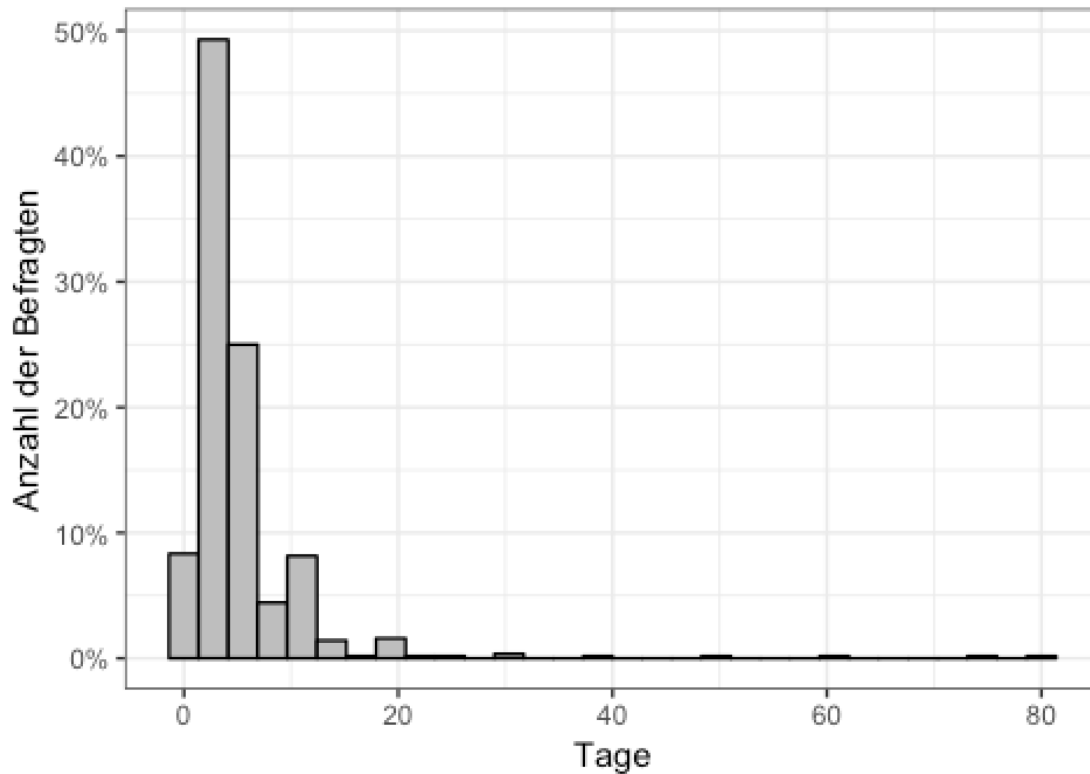
F.4 Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, obwohl Sie vorübergehend krank waren?

##	n	% val%
## Ja	742	36.9 36.9
## Nein	759	37.7 37.7
## Ich war nicht krank	452	22.5 22.5
## Weiss nicht	60	3.0 3.0

F.4a Könnten Sie bitte die Anzahl Tage präzisieren?

##	Min.	1st Qu.	Median	Mean	3rd Qu.	Max.	NA's
##	0.000	2.000	4.000	5.167	5.000	80.000	1449

Arbeitstage, obwohl vorübergehend krank, in den letzten 12 Monaten



Teil G. Abschliessende Fragen

G.1 Alles in allem gesehen, sind Sie mit Ihren Arbeitsbedingungen zufrieden?

##	n	%	val%
## Sehr zufrieden	579	28.8	28.8
## Zufrieden	1270	63.1	63.1
## Nicht sehr zufrieden	145	7.2	7.2
## Überhaupt nicht zufrieden	12	0.6	0.6
## Weiss nicht	7	0.3	0.3

G.2 Wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie Ihre Arbeitszeit im Unternehmen geregelt ist?

##	n	%	val%
## Sehr zufrieden	830	41.2	41.2
## Zufrieden	879	43.7	43.7
## Mittelmässig zufrieden	247	12.3	12.3
## Nicht zufrieden	53	2.6	2.6
## Gar nicht zufrieden	4	0.2	0.2
## Weiss nicht	0	0.0	0.0

G.3 Welche Art der Arbeitsaufzeichnung würden Sie sich wünschen?

##	n	%	val%
## Generelle Pflicht der Erfassung der Arbeitszeit	993	49.3	49.3

## Pflicht der Erfassung allein der Überzeit	158	7.8	7.8
## Freiwillige Erfassung der Arbeitszeit	328	16.3	16.3
## Keinerlei Arbeitszeiterfassung	339	16.8	16.8
## Weiss nicht	195	9.7	9.7

*G.4 Sind Sie mit der Menge Freizeit, über die Sie verfügen, zufrieden?*

##	n	%	val%
## Sehr zufrieden	325	16.1	16.1
## Zufrieden	1057	52.5	52.5
## Mittelmässig zufrieden	482	23.9	23.9
## Nicht zufrieden	103	5.1	5.1
## Gar nicht zufrieden	39	1.9	1.9
## Weiss nicht	7	0.3	0.3

*G.5 Haben Sie in der letzten Woche an Ihrem Arbeitsplatz gefehlt?*

##	n	%	val%
## Ja, wegen Ferien	517	25.7	25.7
## Ja, wegen Krankheit	99	4.9	4.9
## Ja, aus Ausbildungsgründen	126	6.3	6.3
## Ja, aus anderen Gründen	61	3.0	3.0
## Nein	1210	60.1	60.1