




Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Sechste Europäische Erhebung über die Arbeits- bedingungen 2015

Ausgewählte Ergebnisse zu den
Schweizerischen Arbeitsbedingungen
der abhängig Erwerbstätigen

Ralph Krieger, Maggie Graf
und Margot Vanis



Herausgeberin:
SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch

Gestaltung: Odette Montandon, www.omstructur.ch

Erscheinungsjahr: 2017

Download: www.seco.admin.ch



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
Résumé	15
Riassunto	23
Summary	31
1 Einleitung	39
1.1 Hinweise zu den Studien	40
2 Sicherheitskultur in den Unternehmen	47
2.1 Regelmässige Gefährdungsermittlung oder Risikobeurteilung	47
2.2 Gremien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	52
2.3 Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54
2.4 Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken	57
2.5 Führungskultur.....	60
2.6 Betriebliche Gesundheitsförderung	64
3 Arbeitszeiten	65
3.1 Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	65
3.2 Nacht- und Schichtarbeit / Wochenendarbeit	69
3.3 Flexibilität, kurzfristige Änderungen, Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen.....	72
3.4 Arbeitsort und Homeoffice	78
4 Gesundheitsrisiken und Ressourcen bei der Arbeit	80
4.1 Arbeitszyklus, Zeitdruck und zeitliche Autonomie.....	80
4.2 Psychisch belastende Merkmale der Arbeitssituation und Ressourcen	84
4.3 Physische Belastungen bei der Arbeit.....	111
4.4 Wahrnehmung der Gesundheits- und Unfallrisiken	121
4.5 Das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung (PSA)	122
5 Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Absenzen	124
5.1 Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden.....	124
5.2 Indizien für gesundheitliche Überbelastungen.....	127
5.3 Gesundheit und Arbeitseinschränkungen.....	132
5.4 Absenzen und Präsentismus	137
6 Wünsche und Perspektiven	140
7 Schlussfolgerungen	142
8 Referenzen	149
9 Anhang	151

Abbildungen

Abbildung 2-1: Regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz nach Ländern, Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	48
Abbildung 2-2: Regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz nach Betriebsgrösse, Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (n=1'511)	49
Abbildung 2-3: Dokumentation der Risikobeurteilung nach Ländern, Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	50
Abbildung 2-4: Regelmässig überprüfte Aspekte, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	51
Abbildung 2-5: Gründe, weshalb Risikobeurteilungen nicht regelmässig durchgeführt werden, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320) ..	52
Abbildung 2-6: Gremien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach Unternehmensgrösse, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	53
Abbildung 2-7: Gremien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach Unternehmensgrösse, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079).....	54
Abbildung 2-8: Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)	55
Abbildung 2-9: Beizug von Arbeitspsychologinnen oder Arbeitspsychologen nach Ländern, Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	56
Abbildung 2-10: Schwierigkeiten im Umgang mit psychosozialen Risiken, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	57
Abbildung 2-11: Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	58
Abbildung 2-12: Themenbereiche der Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)	59
Abbildung 2-13: Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken nach Alter, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871) ..	60
Abbildung 2-14: Verhältnis zwischen Führung und Belegschaft, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079).....	61
Abbildung 2-15: Gründe für die Beschäftigung mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Schweiz und Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	62
Abbildung 2-16: Grösste Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)	63
Abbildung 2-17: Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Schweiz und Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320).....	64
Abbildung 3-1: Arbeitstage von über 10 Stunden nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige mit Vollzeitpensum in Prozent (n=563)	65
Abbildung 3-2: Arbeitstage von über 10 Stunden nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige mit Vollzeitpensum, Tage (Median) (n=563)	66
Abbildung 3-3: Weniger als 11 Stunden Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen (mindestens einmal im letzten Monat) nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige mit Vollzeitpensum in Prozent (n=563)	67
Abbildung 3-4: Anzahl Arbeitstage pro Woche nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	68
Abbildung 3-5: Schichtdienst nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	69

Abbildung 3-6: Nachtarbeit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	71
Abbildung 3-7: Sonntagsarbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	72
Abbildung 3-8: Arbeitszeitmodelle, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	73
Abbildung 3-9: Arbeitszeitmodelle nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	74
Abbildung 3-10: Regelmässige Änderungen der Arbeitszeiten, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige ohne flexible Arbeitszeiten in Prozent (2005: n=438; 2015: n=623)	75
Abbildung 3-11: Kurzfristig zur Arbeit kommen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	76
Abbildung 3-12: Arbeiten in der Freizeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	78
Abbildung 4-1: Kurzzyklische Tätigkeiten, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	81
Abbildung 4-2: Termindruck oder hohes Arbeitstempo, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	81
Abbildung 4-3: Freie Pausenwahl nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	83
Abbildung 4-4: Abstimmung der Aufgaben mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	85
Abbildung 4-5: Anforderungen der Arbeitsaufgabe nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	86
Abbildung 4-6: Anforderungen der Arbeitsaufgabe, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	87
Abbildung 4-7: Eintönige Arbeiten, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	88
Abbildung 4-8: Wechsel zwischen Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen und Job-Rotation, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	89
Abbildung 4-9: Entscheidung über die Aufgabenverteilung, Schweiz (2015), abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	89
Abbildung 4-10: Positive Einschätzung von Qualität und Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	90
Abbildung 4-11: Positive Einschätzung von Qualität und Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871) ..	91
Abbildung 4-12: Wahrnehmung von Unterbrechungen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige, die ihre Arbeit unterbrechen müssen, in Prozent (n=638)	92
Abbildung 4-13: Anteil ziemlich oder sehr häufiger Unterbrechungen wegen unvorhergesehenen Aufgaben nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	92
Abbildung 4-14: Emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	93
Abbildung 4-15: Emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	94
Abbildung 4-16: Gefühle verbergen bei der Arbeit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	95
Abbildung 4-17: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	96
Abbildung 4-18: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	97
Abbildung 4-19: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	97

Abbildung 4-20: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe, Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836; 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)	98
Abbildung 4-21: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	99
Abbildung 4-22: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	99
Abbildung 4-23: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	100
Abbildung 4-24: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871).....	101
Abbildung 4-25: Partizipation bei wichtigen Aspekten der Gestaltung der Arbeitssituation, Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836, 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079).....	102
Abbildung 4-26: Merkmale eines gesundheitsfördernden Führungsverhaltens, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	103
Abbildung 4-27: Erwartungen, Fairness und Unterstützung durch Vorgesetzte, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	103
Abbildung 4-28: Merkmale eines gesundheitsfördernden Führungsverhaltens, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)	104
Abbildung 4-29: Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	106
Abbildung 4-30: Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871).....	107
Abbildung 4-31: Arbeitsplatzunsicherheit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige (n=871) und registrierte Arbeitslose (n= 133256) in Prozent.....	108
Abbildung 4-32: Optimismus bei der Stellensuche nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	110
Abbildung 4-33: Umstrukturierung und Neuorganisation, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	110
Abbildung 4-34: Umgebungsbelastungen und chemische Risiken, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	112
Abbildung 4-35: Belastungen des Bewegungsapparates, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	113
Abbildung 4-36: Betriebliche Massnahmen, um den Bewegungsapparat zu schützen, Schweiz 2014, Betriebe in Prozent	115
Abbildung 4-37: Physische Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit) nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	116
Abbildung 4-38: Einige physische Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit) nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	117
Abbildung 4-39: Entwicklung physischer Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit), Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)	119
Abbildung 4-40: Umgebungsbelastungen und chemische Risiken, Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836; 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)	120
Abbildung 4-41: Belastungen des Bewegungsapparates, Schweiz und Europa 2015 und 2005, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836; 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)	121
Abbildung 4-42: Unfallrisiko in Betrieben, Schweiz und Europa 2014, Betriebe in Prozent	122
Abbildung 5-1: Bewertung verschiedener für das Befinden bedeutsamer Aspekte der Arbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	125

Abbildung 5-2: Engagement bei der Arbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	126
Abbildung 5-3: Psychisches Wohlbefinden, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	127
Abbildung 5-4: Beeinflussung der Gesundheit durch die Arbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	128
Abbildung 5-5: Arbeit und Familie, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	129
Abbildung 5-6: Stress bei der Arbeit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	130
Abbildung 5-7: Schlafstörungen nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	131
Abbildung 5-8: Schlafstörungen, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)	132
Abbildung 5-9: Guter oder sehr guter allgemeiner Gesundheitszustand, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079).....	133
Abbildung 5-10: Arbeits-(mit)bedingte Gesundheitsbeschwerden nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	134
Abbildung 5-11: Arbeits-(mit)bedingte Gesundheitsbeschwerden, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079).....	135
Abbildung 5-12: Chronisch kranke Erwerbstätige, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)	137
Abbildung 6-1: Beruf mit 60 Jahren noch ausüben, Auswertung nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	140
Abbildung 6-2: Wunsch bezüglich Dauer der Erwerbstätigkeit, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079).....	141

Tabellen

Tabelle 1-1: Stichprobenstruktur EWCS 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige (ohne Landwirtschaft) nach Geschlecht, Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweigen	42
Tabelle 1-2: Stichprobenstruktur EWCS 2015, Schweiz, Anzahl abhängig Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen (NACE)	43
Tabelle 1-3: Stichprobenstruktur EWCS 2005 und 2015, EU-27 sowie Schweiz und Nachbarstaaten, abhängig Erwerbstätige in Prozent.....	44
Tabelle 3-1: Arbeitsorte, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871).....	78
Tabelle 4-1: Physische Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit) nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)	118
Tabelle 9-1: Stichprobe EWCS 2015 nach Region und europäischem Urbanisierungsgrad (Degree of Urbanisation DEGURBA)	152
Tabelle 9-2: Stichprobe EWCS 2015 nach Geschlecht, Alter und Berufssystematik (ICSO-08)	153
Tabelle 9-3: Stichprobe EWCS 2015 nach Wirtschaftszweigen (NACE Rev. 2) und Regionen	154
Tabelle 9-4: Arbeitszeitmodelle nach EWCS und SAKE, 2005 und 2015	155

Zusammenfassung

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Europa. Die EWCS wird seit 1990 alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) durchgeführt. Bei der sechsten Befragungswelle 2015 wurden mehr als 43'000 Erwerbstätige aus 35 Ländern befragt. Die Schweizer Stichprobe der EWCS 2015 besteht aus 1006 Erwerbstätigen und ist repräsentativ für die gesamte Erwerbsbevölkerung in der Schweiz.

Im Bericht liegt der Schwerpunkt auf folgenden Themen: 1) Sicherheitskultur in den Unternehmen, 2) Arbeitszeiten, 3) Gesundheitsrisiken und Ressourcen bei der Arbeit, 4) Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden, 5) Wünsche und Perspektiven der Arbeitnehmenden. Der SECO-Bericht ergänzt den EUROFOUND-Bericht¹ in dreierlei Hinsicht:

Zunächst erfolgt eine detaillierte Beschreibung der Schweizer Arbeitsbedingungen für abhängig Erwerbstätige, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind². Die Angaben beziehen sich dabei auf das Jahr 2015. Mittels Untersuchungen gemäss soziodemografischer und betrieblicher Merkmale (Geschlecht, Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweig) konnten bestimmte Risikogruppen eruiert werden. Es handelt sich dabei um Erwerbstätige, die an ihrem Arbeitsplatz besonders belastet sind.

Des Weiteren wird die Entwicklung der Arbeitssituation in der Schweiz zwischen 2005 und 2015 beschrieben.

Schliesslich werden die schweizerischen Ergebnisse der EWCS 2015 mit dem europäischen Durchschnitt sowie mit den Resultaten der Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Italien, und Österreich verglichen.

Der Bericht bietet einen breiten Überblick über das Thema Arbeit und Gesundheit und liefert damit eine Grundlage für die Präventionspraxis sowie für weitere Analysen.

Physische Belastungen bei der Arbeit

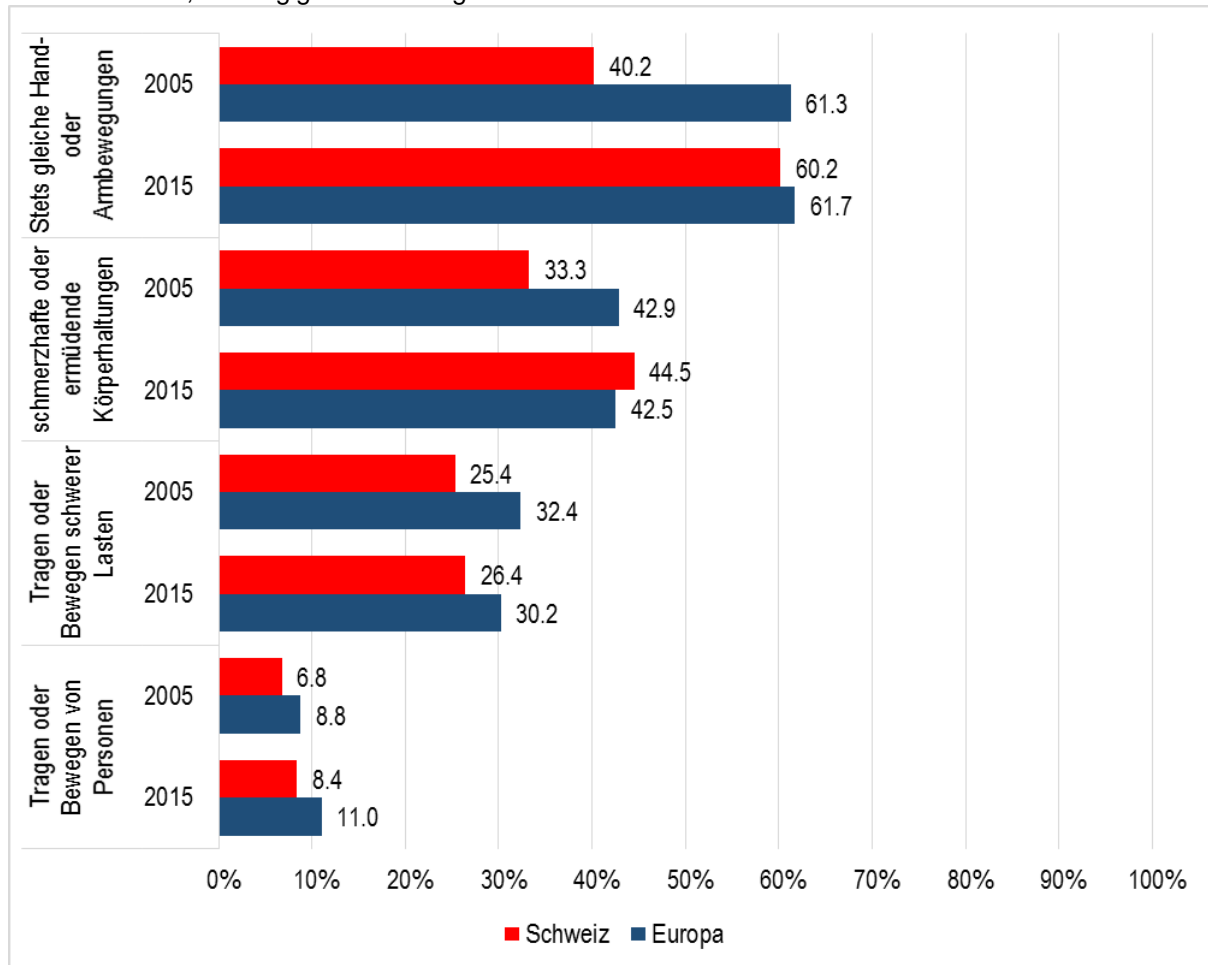
Im Bericht wird differenziert zwischen Umgebungsbelastungen und Belastungen für den Bewegungsapparat. Die Umgebungsbelastungen beinhalten chemische Belastungen und werden zusammen mit den Belastungen für den Bewegungsapparat als physische Belastungen beschrieben.

Belastungen des Bewegungsapparates gehören in allen Ländern zu den häufigen Gesundheitsrisiken bei der Arbeit. Die häufigste physische Arbeitsbelastung in der Schweiz ist im Jahr 2015 das Ausführen stets gleicher Hand- oder Armbewegungen. Fast zwei Drittel der Befragten (60.2 %) berichteten, dass repetitive Bewegungen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit ausmachen. Zudem arbeiten 44.5 Prozent der abhängig Erwerbstätigen mehr als ein Viertel ihrer Arbeitszeit in ermüdenden Körperhaltungen. Gut ein Drittel der Befragten sitzt während mehr als drei Viertel der Arbeitszeit. Gut ein Viertel der Befragten gibt an, dass mindestens ein Viertel der Arbeitszeit das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten beinhaltet.

¹ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

² Selbständig Erwerbstätige (n=135) wurden bei der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt.

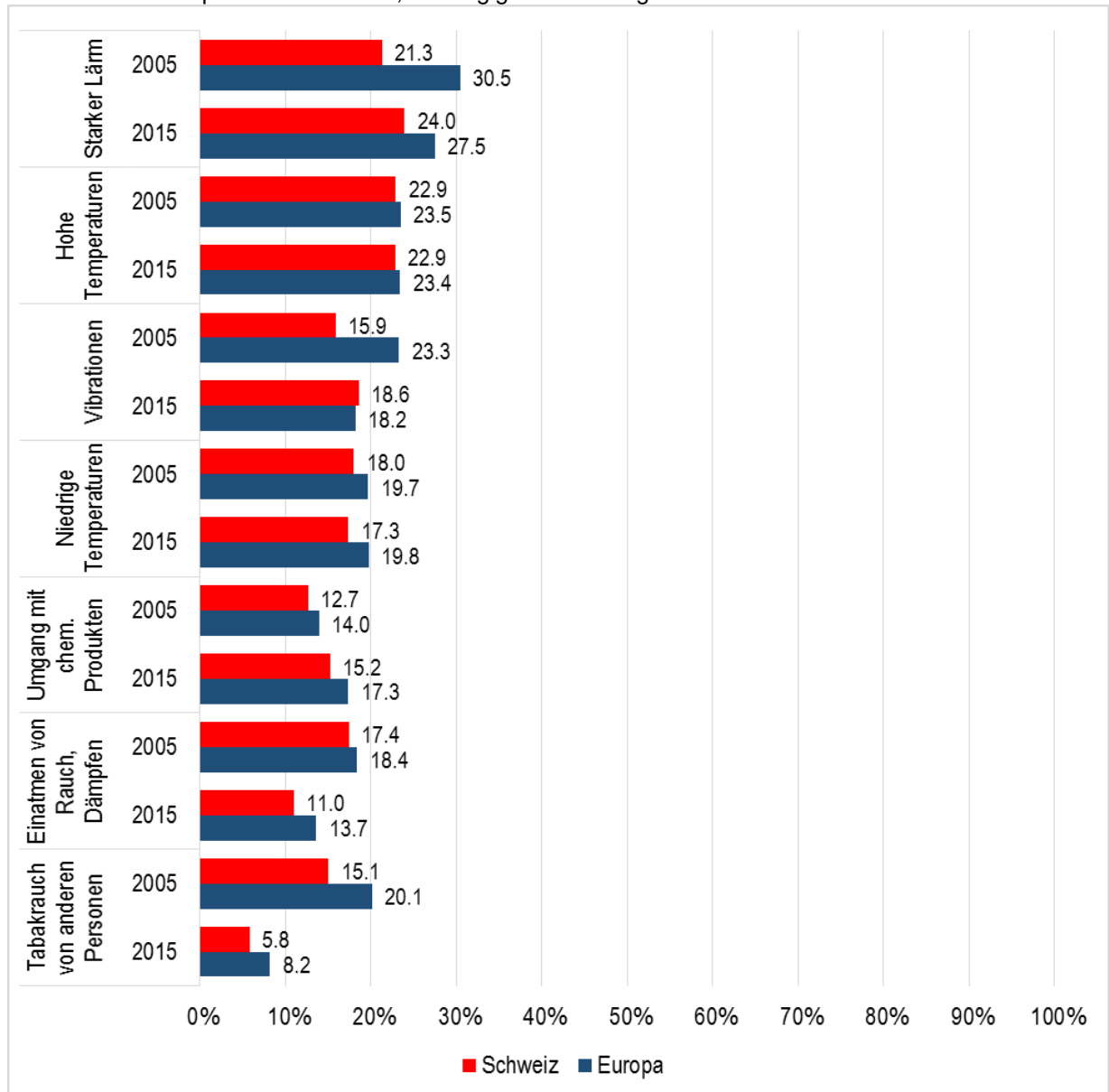
Abbildung 1: Belastungen des Bewegungsapparates (mindestens ¼ der Zeit), Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent



EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Gemessen an einer geschätzten Expositionszeit von mindestens einem Viertel der Arbeitszeit sind die häufigsten Umgebungsbelastungen im Jahr 2015 starker Lärm (24.0 %), hohe Temperaturen (22.9 %) und Vibrationen (18.6 %). Die Schweizer Erwerbstätigen liegen bezüglich Umgebungsbelastungen (inkl. chemische Risiken) im europäischen Durchschnitt. Ähnliche Werte haben auch die Nachbarländer Deutschland, Italien und Österreich, die ebenfalls dem Durchschnitt der EU-27 entsprechen. Nur starker Lärm, das Einatmen von Rauch und Dämpfen sowie Passivrauch kommen in der Schweiz weniger häufig vor als in Europa. Bei einer Expositionszeit von mindestens drei Viertel der Arbeitszeit liegt die Schweiz hingegen bei allen Umgebungs-faktoren unter dem europäischen Durchschnitt. Es scheint, dass die Unternehmen diese Risiken minimieren, indem sie die Expositionszeit für einzelne Personen begrenzen.

Abbildung 2: Umgebungsbelastungen und chemische Risiken (mindestens ¼ der Arbeitszeit), Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent



EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub etc.). F. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Insgesamt nehmen die physischen Belastungen in der Schweiz zu: Die beiden Ausnahmen sind Tabakrauch von anderen Personen (-9.3 Prozentpunkte) sowie das Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub (-6.5 Prozentpunkte). Über zwei Prozentpunkte Zunahme können beim starken Lärm (+2.8 Prozentpunkte), bei den Vibrationen (+2.7 Prozentpunkte) und dem Umgang mit chemischen Substanzen (+2.6 Prozentpunkte) festgestellt werden. Die am meisten genannten physischen Arbeitsbelastungen erleben eine Zunahme im zweistelligen Bereich: Schmerzhaftes oder ermüdendes Körperhalten (+11.2 Prozentpunkte) und stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (+20.0 Prozentpunkte). Dieses Ergebnis deckt sich mit der Entwicklung, die auch von der Schweizerischen Gesundheitsbefragung zwischen 2007 und 2012 aufgezeigt wird. Die Entwicklung der physischen Arbeitsbelastungen scheint insgesamt in eine ungünstige Richtung zu gehen: Die selbst beurteilten Belastungen nehmen zu und die Schweiz verliert damit ihre Spitzenpositionen aus dem Jahr 2005.

Arbeitszeiten, Flexibilität und Zeitdruck

Eine Arbeitswoche bei Vollzeit-Erwerbstätigen³ dauert in der Schweiz länger als im europäischen Durchschnitt (CH: 42 Stunden pro Woche vs. EU-27: 39 Stunden pro Woche). Andererseits arbeitet gut ein Viertel der Erwerbstätigen weniger als 5 Tage pro Woche (26.2 %). Dieser Anteil an Teilzeitarbeit ist deutlich grösser als im europäischen Durchschnitt (16.6 %). Bei der Nachtarbeit, der Arbeit an Wochenenden und dem Arbeiten während der Freizeit bewegt sich die Schweiz im europäischen Rahmen.

Die Schweiz verzeichnet den höchsten Anteil an Erwerbstätigen, die ihre Arbeitszeit vollständig individuell festlegen können (CH: 11.7 % vs. EU-27: 5.6 %). Umgekehrt gibt es in der Schweiz auch häufiger regelmässige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten (CH: 18.2 % vs. EU-27: 12.5 %). Solche nicht planbare Arbeitseinsätze können sich nachteilig auf die Gesundheit auswirken, weil sie die Plan- und Gestaltbarkeit der arbeitsfreien Zeit behindern und die Erholungszeiten verkürzen.

Mehr als sechs von zehn abhängig Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, dass sie mindestens ein Viertel der Zeit mit hohem Arbeitstempo (64.6 %) oder unter Termindruck (62.8 %) arbeiten. Jeweils rund die Hälfte davon arbeitet drei Viertel der Zeit mit hohem Tempo (32.4 %) oder unter Termindruck (33.3 %). Im Vergleich mit der EWCS 2005 hat dieser Anteil in der Schweiz abgenommen. Im Jahr 2015 arbeiten demnach weniger Personen mit hohem Arbeitstempo oder unter Termindruck als noch vor zehn Jahren. Diese Zahlen entsprechen sowohl dem europäischen Mittel als auch dem Durchschnitt der Nachbarländer Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich.

Mitwirkung und Selbstbestimmung

Im Allgemeinen nehmen zwischen 2005 und 2015 die Anteile abhängig Erwerbstätiger in der Schweiz ab, welche Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Arbeitsbelange haben. Dies betrifft sowohl die zeitliche Autonomie (Selbstbestimmung beim Arbeitstempo 2005: 73.0 % vs. 2015: 68.0 %) als auch die Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben (2005: 80.3 % vs. 2015: 72.1 %). Einen besonders starken Rückgang verzeichnen die Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen (2005: 61.9 %, 2015: 48.8 %) sowie die freie Pausenwahl (2005: 54.1 % vs. 2015: 42.2 %). Generell haben jüngere abhängig Erwerbstätige (15-24 Jahre) weniger Einflussmöglichkeiten als ältere.

Die Kombination aus fehlender zeitlicher Autonomie und hohem Zeitdruck kann sich besonders ungünstig auf die Gesundheit auswirken. Von dieser ungünstigen Kombination sind rund 11 Prozent der abhängig Erwerbstätigen betroffen.

Während in der Schweiz der Anteil der abhängig Erwerbstätigen, die über Möglichkeiten der Einflussnahme auf Belange der Arbeit verfügen, sinkt, bleiben die Zahlen im europäischen Mittel stabil. Das führt dazu, dass sich die Schweiz dem europäischen Niveau angleicht.

³ Pensum 90-100%.

Qualität der Arbeit

Ganzheitliche, als sinnvoll erlebte und im richtigen Mass fordernde Aufgaben haben nicht nur eine motivierende Wirkung, sondern fördern auch die Kompetenzentwicklung sowie die Gesundheit. Eine sorgfältige Abstimmung des Systems von Mensch und Maschine ist gerade in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt wichtig. Es gibt eine Zunahme der Anzahl Personen, die angeben, dass ihre Arbeit eintönige Aufgaben beinhaltet (2005: 22.4 % vs. 2015: 32.9 %). Der Anteil der Erwerbstätigen, die der Meinung sind, dass sie eine sinnvolle Arbeit verrichten, ist in der Schweiz vergleichsweise hoch, hat aber im Vergleich zur Erhebung 2005 tendenziell abgenommen (2005: 92.3 % vs. 2015: 85.8 %). Ausserdem berichten weniger Personen, dass ihre Arbeit komplexe Aufgaben beinhaltet (2005: 72.0 % vs. 2015: 64.3 %), dass von ihnen erwartet wird, dass sie die Qualität der Arbeit selber überprüfen (2005: 84.6 % vs. 2015: 80.1 %) und unvorhergesehene Probleme selbständig lösen (2005: 87.9 % vs. 2015: 81.7 %) oder dass sie bei der Arbeit die Möglichkeit haben, Neues zu lernen (2005: 85.5 % vs. 2015: 69.7 %). Die Arbeit eines zunehmenden Anteils Erwerbstätiger beinhaltet jedoch die Erfüllung von präzisen Qualitätsstandards (2005: 76.8 % vs. 2015: 82.9 %).

Insgesamt gibt es bei den meisten Merkmalen der Aufgabengestaltung und Arbeitsorganisation eine Angleichung an den europäischen Durchschnitt. Für die Schweiz bedeutet das, dass sie gegenüber der Erhebung 2005 ihre Spitzenposition in Bezug auf diesen Aspekt eingebüsst hat.

Führung, Zusammenarbeit und Diskriminierung

Hinsichtlich gesundheitsfördernder Merkmale des Führungsverhaltens schneidet die Schweiz im Vergleich zu ihren Nachbarstaaten und Europa relativ gut ab. Schweizer Erwerbstätige geben häufiger an, dass ihre Vorgesetzten Lob und Anerkennung (79.9 % vs. EU-27: 70.9 %) sowie hilfreiches Feedback (78.5 % vs. EU-27: 70.2 %) geben. Ausserdem bringen nach Angaben der Arbeitnehmenden vergleichsweise viele Vorgesetzte in der Schweiz die Menschen dazu, erfolgreich zusammenzuarbeiten (78.3 % vs. EU-27: 72.7 %). Dies gilt auch für Österreich und Italien. In Bezug auf die Unterstützung und Förderung der Entwicklung durch die Führungskräfte liegt die Schweiz (68.0 % vs. EU-27: 68.0 %) zusammen mit Österreich und Frankreich im europäischen Mittel.

Soziale Diskriminierung gehört zu den stärksten Belastungsfaktoren im Arbeitsleben. Im Allgemeinen geben Frauen häufiger als Männer an, bei der Arbeit Persönlichkeitsverletzungen oder Diskriminierung erlebt zu haben. Die grössten geschlechtsspezifischen Differenzen bestehen bezüglich unerwünschter Aufmerksamkeit sexueller Natur (Männer: 0.1 %, Frauen: 6.7 %), sexueller Belästigung (Männer: 0 %, Frauen: 5.1 %) sowie bezüglich Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (Männer: 0.3 %, Frauen: 3.8 %).

In der Schweiz ist der Anteil der Personen, die nach eigenen Angaben aufgrund ihrer Nationalität benachteiligt wurden (4.2 %), unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur erlebten (3.4 %) oder mit sexueller Belästigung konfrontiert waren (2.5 %), höher als im europäischen Durchschnitt (1.6 % / 1.8 % / 0.8 %).

Während 2005 8.0 Prozent der Erwerbstätigen angaben, bei der Arbeit mit Mobbing konfrontiert worden zu sein, waren es 2015 nur noch 4.2 Prozent. Damit hat sich die Zahl fast halbiert. Bei der Frage nach dem Erleben von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist dagegen eine Verdoppelung der Ja-Antworten zu verzeichnen (2005: 1.1 %, 2015: 2.5 %). Aufgrund der kleinen Fallzahlen **sowie unterschiedlichen Begriffsverständnisse** müssen diese Ergebnisse allerdings mit Vorsicht interpretiert werden.

Stressempfinden und Erschöpfung

24.2 Prozent der Erwerbstätigen erleben nach eigenen Angaben häufig oder immer Stress bei der Arbeit. Diese Frage wurde in der EWCS 2005 nicht gestellt, weshalb diesbezüglich kein Vergleich gezogen werden kann.

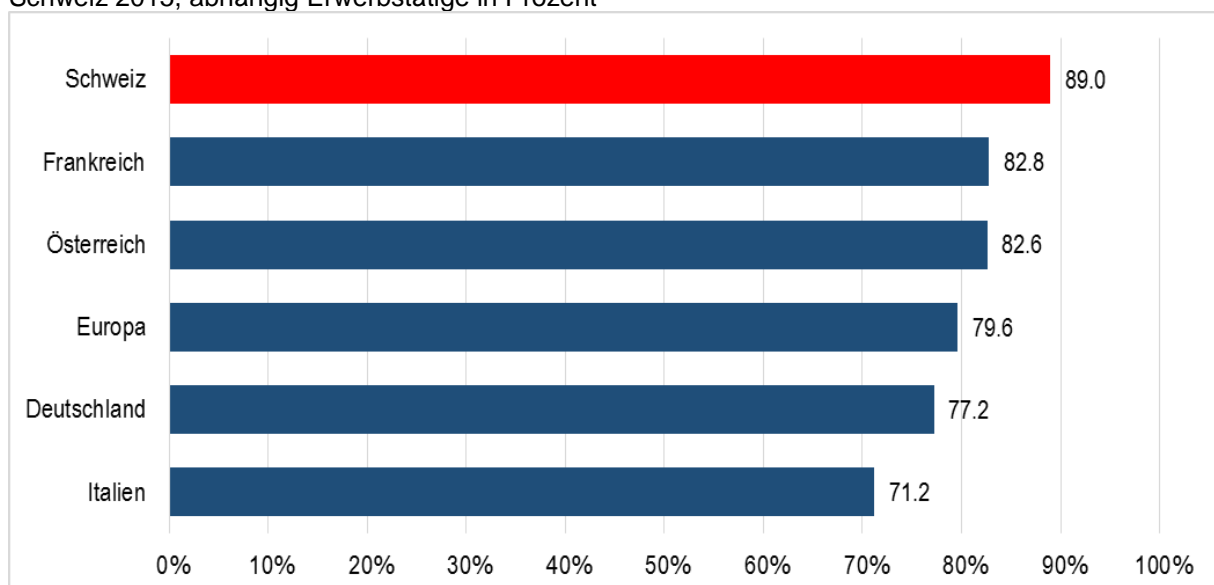
In Bezug auf die Erschöpfung gibt mehr als ein Drittel der Befragten an, sich meistens (22.2 %) oder immer (13.0 %) am Ende des Tages erschöpft zu fühlen (35.2 %). Die Schweizer Ergebnisse der EWCS 2015 unterscheiden sich diesbezüglich nicht vom europäischen Durchschnitt.

Dauer und Qualität der Erholungsphasen sind für die gesundheitlichen Auswirkungen von Belastungen bedeutsam. Wenn die Erholung beeinträchtigt ist und die verbrauchten Ressourcen nicht wieder hergestellt werden, geht das an die Substanz. Gut ein Viertel der Personen (25.5 %), die angeben, sich am Ende des Tages meistens oder immer erschöpft zu fühlen, hat auch nach dem Aufwachen am nächsten Tag noch ein Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit. In Bezug auf die gesamte abhängige Erwerbsbevölkerung sind das rund 9 Prozent. Die Gesundheit der Personen, die sich am Abend erschöpft fühlen und sich über Nacht nicht erholen können, ist gefährdet.

Gesundheit

Während insgesamt fast neun von zehn Erwerbstätigen (89.0 %) ihre allgemeine Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, sind es in der Alterskategorie der über 55-Jährigen rund acht von zehn (80.4 %). Im Umkehrschluss heisst das, dass bei einem von zehn abhängig Erwerbstätigen nach eigenen Angaben die allgemeine Gesundheit mittelmässig, schlecht oder sehr schlecht ist. Bei älteren Arbeitnehmenden gilt dies für zwei von zehn Personen. Wegen der demografischen Entwicklung, die zu einer älteren Erwerbsbevölkerung führen wird, sollte der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit stärker in den Fokus rücken, um das Arbeitskräftepotenzial im Inland zu bewahren. Wenn die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht besser geschützt wird als heute, werden in Zukunft mit grosser Wahrscheinlichkeit mehr Leute mit nicht optimalem Gesundheitszustand arbeiten oder es entsteht noch mehr Druck für die Invalidenversicherung. Im europäischen Vergleich schneidet die Schweiz vergleichsweise gut ab. Der Anteil abhängig Erwerbstätiger, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, liegt in der Schweiz rund zehn Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt.

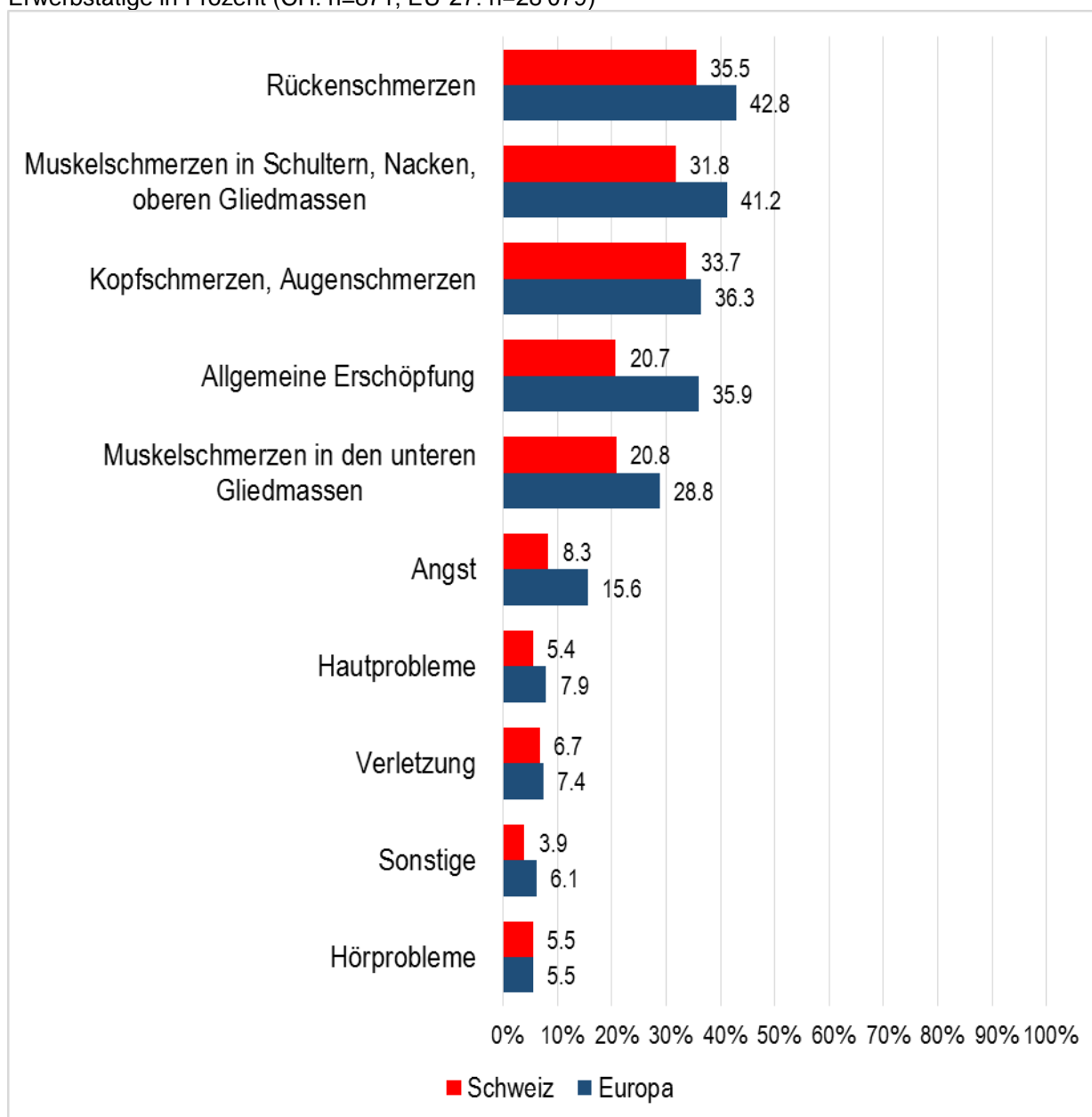
Abbildung 3: Beschäftigte mit einem guten oder sehr guten allgemeinen Gesundheitszustand, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent



EWCS 2015, Q75: Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist ...? Antwort: *gut* oder *sehr gut*.

Die EWCS fragt im Detail nach mehreren, sehr häufig mit der Arbeit verbundenen Gesundheitsproblemen. Diese Beschwerden sind nicht unbedingt arbeitsbedingt, aber die Arbeitsbedingungen können einen grossen Einfluss auf deren Entstehung oder Verlauf haben. Die in der Schweiz im Jahr 2015 am häufigsten angegebenen Beschwerden sind Rückenschmerzen (35.5 %), Kopf- und Augenschmerzen (33.7 %) sowie Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.) (31.8 %). Mit Ausnahme der Hörprobleme und Verletzungen liegt die Schweiz bei allen gefragten Gesundheitsbeschwerden unter dem europäischen Durchschnittsniveau. Der Anteil Erwerbstätiger, die nach eigenen Angaben Gesundheitsbeschwerden haben, ist in der Schweiz praktisch in allen Bereichen gleich hoch wie in den Nachbarländern Deutschland, Italien und Österreich. Frankreich hat etwas höhere Gesundheitsbeschwerden.

Abbildung 4: Arbeits-(mit)bedingte Gesundheitsbeschwerden, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871; EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q78: Haben Sie in den letzten 12 Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? (A. Hörprobleme. B. Hautprobleme. C. Rückenschmerzen. D. Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.). E. Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüften, Beine, Knie, Füsse usw.). F. Kopfschmerzen, Augenschmerzen. G. Verletzungen. H. Angst. I. allgemeine Erschöpfung. J. sonstiges (spontan).) Antwort: ja.

In Bezug auf die Integration von chronisch Kranken in den Arbeitsmarkt ist zu beobachten, dass es in der Schweiz vergleichsweise wenige Personen gibt, die unter Krankheiten oder gesundheitlichen Problemen leiden, die länger als sechs Monate andauern. Insgesamt geben 7.9 Prozent der abhängig Erwerbstätigen an, unter chronischen Beschwerden zu leiden. Die Alterskategorie der über 55-Jährigen gibt im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt mehr als doppelt so häufig an, unter chronischen Beschwerden zu leiden (17.4 %).

Die Schweiz und Italien (je 7.9 %) verzeichnen den tiefsten Anteil chronisch kranker Erwerbstätiger. Im europäischen Durchschnitt sind es doppelt so viele (17.2 %). In Österreich (17.9 %), Deutschland (19.6 %) und Frankreich (25.5 %) arbeiten mehr Erwerbstätige mit chronischen Erkrankungen als hierzulande.

Zufriedenheit und Wohlbefinden

Insgesamt sind fast neun von zehn abhängig Erwerbstätigen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (88.0 %). Eine von zehn Personen ist nicht oder überhaupt nicht zufrieden. Damit liegt die Schweiz im europäischen Durchschnitt.

Bezüglich Motivation fällt im europäischen Vergleich auf, dass 75.7 Prozent der abhängig Erwerbstätigen in der Schweiz nach eigenen Angaben in Firmen arbeiten, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu motivieren, ihr Bestes zu geben. Damit liegt die Schweiz über dem europäischen Durchschnitt (61.2 %) sowie über dem ihrer Nachbarländer Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich.

Bei der Zustimmung zu den folgenden zwei Aussagen zur Arbeitssituation belegt die Schweiz einen Spitzenplatz: 1) «In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen bei meiner Arbeit finde ich, dass ich angemessen bezahlt werde» (CH: 65.9 % vs. EU-27: 50.6 %) und 2) «Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe» (CH: 75.5 % vs. EU-27: 64.3 %). Diese beiden Aspekte unterstreichen wichtige Elemente günstiger Arbeitsbedingungen und machen deutlich, wo zwei Vorteile der Schweizer Arbeitsbedingungen liegen.

Résumé

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (*European Working Conditions Survey, EWCS*) est la plus grande enquête comparative sur les conditions de travail en Europe. Elle est réalisée tous les cinq ans depuis 1990 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND). Lors de sa sixième édition, en 2015, plus de 43 000 personnes actives provenant de 35 pays ont été interrogées. L'échantillon suisse de l'EWCS 2015 se compose de 1006 personnes actives et est représentatif de l'ensemble de la population active de Suisse.

Le rapport met l'accent sur les thèmes suivants : 1) culture d'entreprise en matière de sécurité, 2) horaires de travail, 3) risques pour la santé et ressources au travail, 4) santé, satisfaction au travail et bien-être, 5) souhaits et perspectives des travailleurs. Le rapport du SECO complète le rapport de l'EUROFOUND⁴ sous trois aspects :

Il contient tout d'abord une description détaillée des conditions de travail des personnes actives salariées soumises à la loi sur le travail⁵. Les données se rapportent à l'année 2015. Une étude sur la base de caractéristiques sociodémographiques et des attributs des entreprises (p. ex. le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise et son secteur) a permis de faire apparaître certains groupes à risque. Il s'agit de salariés qui subissent des contraintes importantes sur leur lieu de travail.

Par ailleurs, l'évolution de la situation au travail en Suisse entre 2005 et 2015 est également étudiée.

Enfin, les résultats suisses de l'EWCS 2015 sont comparés à la moyenne européenne et à celle des pays voisins, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie.

Le rapport présente un grand aperçu de la thématique travail et santé et fournit ainsi une base pour la prévention et pour d'autres analyses.

Contraintes physiques au travail

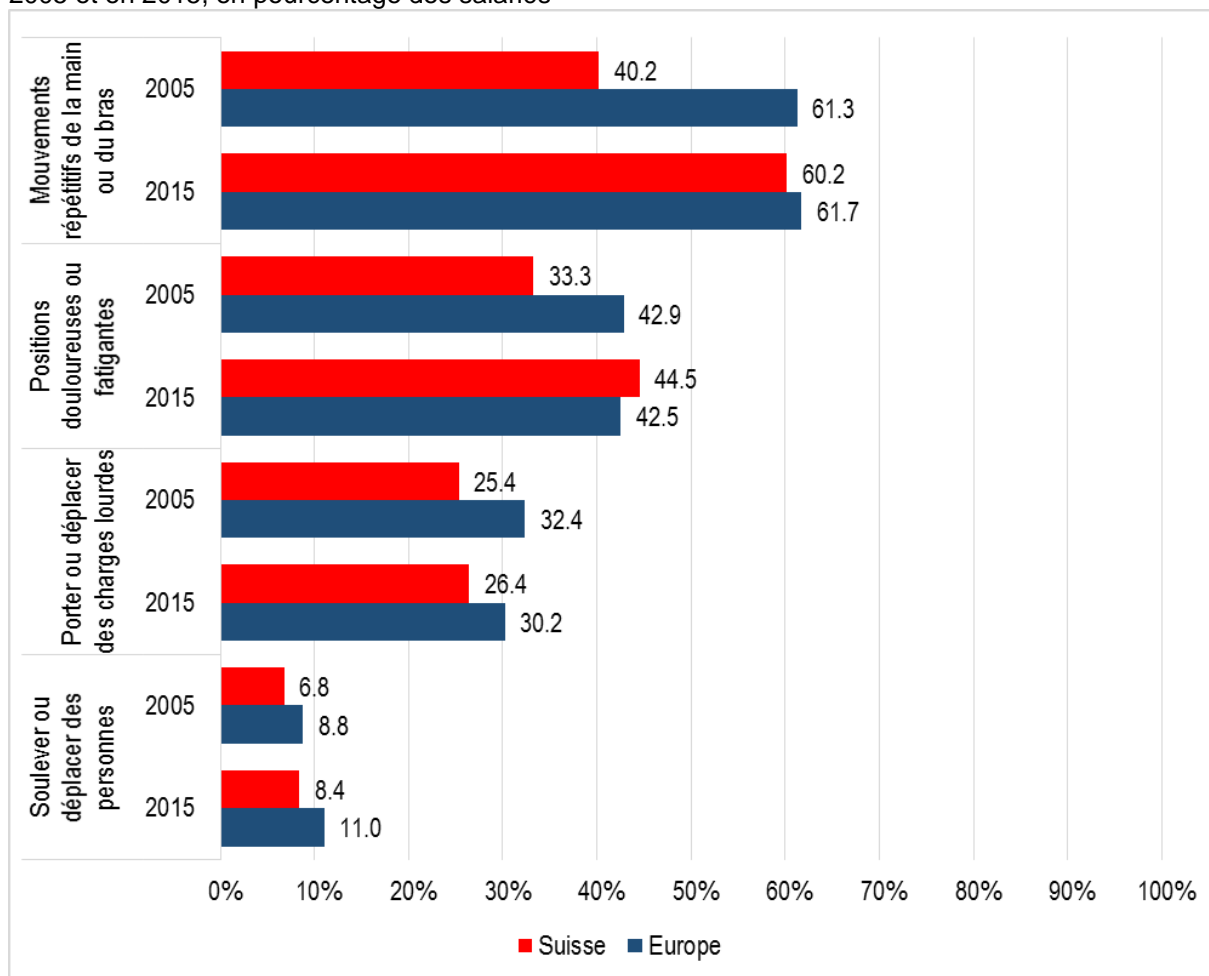
Le rapport traite séparément des contraintes liées à l'environnement, des contraintes pour l'appareil locomoteur et des contraintes psychiques. Les contraintes liées à l'environnement incluent les contraintes chimiques et sont investiguées conjointement aux contraintes pour l'appareil locomoteur en tant que contraintes physiques.

Les contraintes pour l'appareil locomoteur font partie dans tous les pays des risques pour la santé fréquemment rencontrés au travail. La contrainte physique la plus fréquente en Suisse en 2015 est l'exécution de mouvements répétitifs de la main ou du bras. Presque les deux tiers des personnes interrogées (60,2 %) ont rapporté qu'elles devaient exécuter des mouvements répétitifs pendant au moins le quart de leur temps de travail. En outre, 44,5 % des salariés travaillent pendant plus d'un quart de leur temps de travail dans des positions fatigantes. Un bon tiers (35.1%) des personnes interrogées sont assises pendant plus des trois quarts de leur temps de travail. Un bon quart des personnes interrogées ont déclaré devoir porter ou déplacer des charges lourdes pendant au moins le quart du temps.

⁴ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

⁵ Les indépendants (n=135) n'ont pas été pris en compte dans le cadre de la présente analyse.

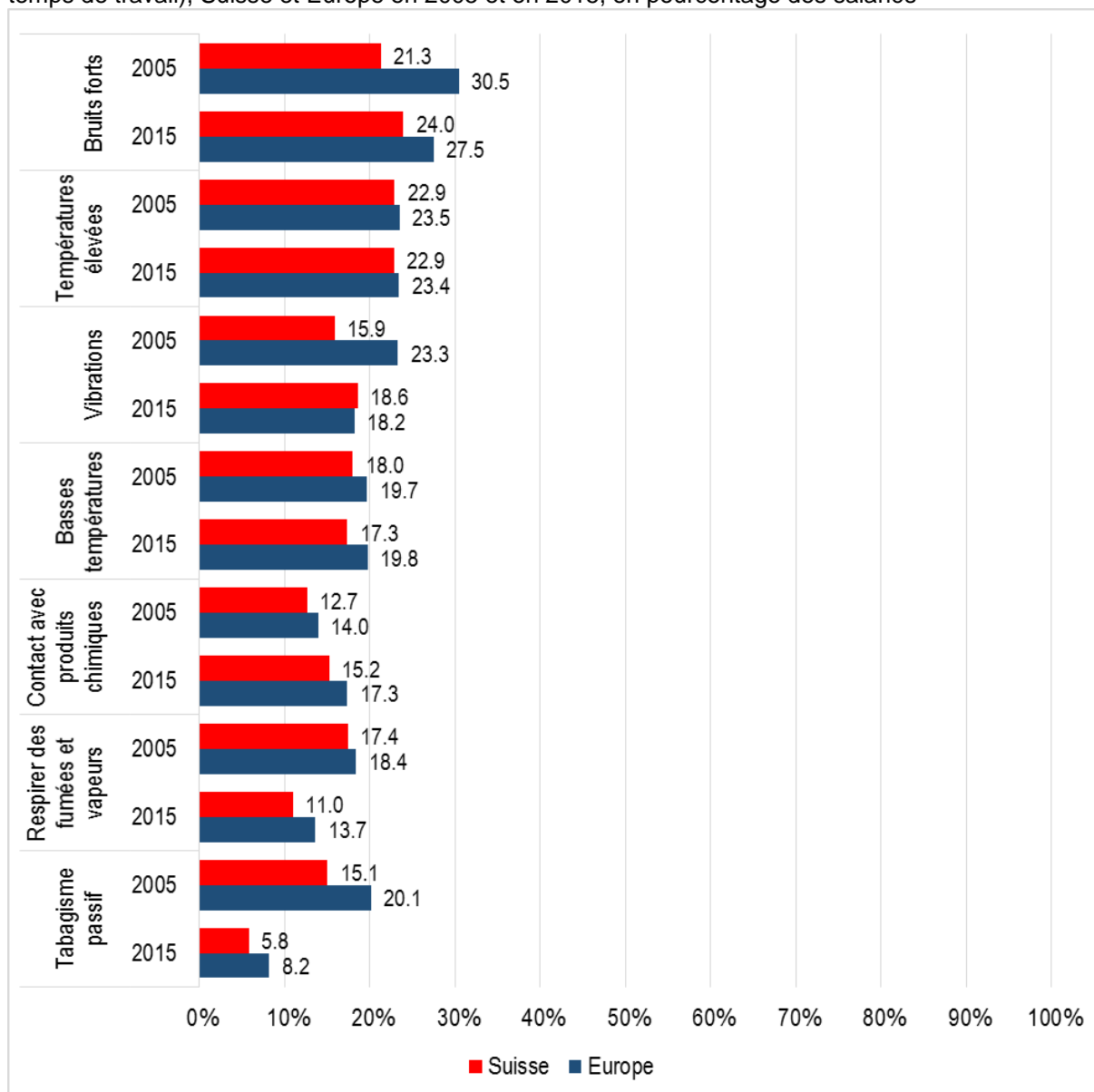
Illustration 1 : Contraintes pour l'appareil locomoteur (au moins ¼ du temps), Suisse et Europe en 2005 et en 2015, en pourcentage des salariés



EWCS 2015, Q30 : Voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique : ... (A. positions douloureuses ou fatigantes, B. soulever ou déplacer des personnes, C. porter ou déplacer des charges lourdes, E. mouvements répétitifs de la main ou du bras). Réponse : *environ le quart du temps* ou plus.

Si on prend en compte un temps d'exposition estimé d'au moins le quart du temps de travail, les contraintes les plus fréquentes liées à l'environnement de travail étaient en 2015 les bruits forts (24,0%), les températures élevées (22,9%) et les vibrations (18,6%). Les salariés suisses se situent dans la moyenne européenne en ce qui concerne les contraintes liées à l'environnement (risques chimiques compris). On trouve des valeurs comparables également dans trois des quatre pays voisins, à savoir l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie, qui se situent aussi dans la moyenne de l'UE-27. Seuls les bruits forts, le fait de respirer des fumées et des vapeurs et le tabagisme passif sont des contraintes moins fréquentes en Suisse qu'en Europe. Lorsqu'on prend en compte un temps d'exposition estimé des trois quarts du temps, la Suisse présente, en revanche, des valeurs inférieures à la moyenne européenne pour toutes les contraintes liées à l'environnement. Il semble que les entreprises réduisent ces risques en limitant le temps d'exposition de chaque personne.

Illustration 2 : Contraintes liées à l'environnement et risques chimiques (pendant au moins le ¼ du temps de travail), Suisse et Europe en 2005 et en 2015, en pourcentage des salariés



EWCS 2015, Q29 : Voudriez-vous me dire dans quelle mesure vous êtes exposé à votre travail à (A. des vibrations provoquées par des outils manuels, des machines, etc., B. des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens, C. des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas, D. des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur, E. respirer des fumées, des vapeurs (p. ex. vapeurs de soudure ou d'échappement), de la poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale), etc., F. respirer des vapeurs telles que des solvants et des diluants, G. à être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques, H. au tabagisme passif, I. à manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.) Réponse : *environ le quart du temps* ou plus.

Globalement, les contraintes physiques sont en augmentation en Suisse. Les deux exceptions sont le tabagisme passif (-9,3 points de pourcentage) et le fait de respirer des fumées, des vapeurs ou de la poussière (-6,5 points de pourcentage). On constate une augmentation de plus de deux points de pourcentage pour les bruits forts (+2,8 points de pourcentage), les vibrations (+2,7 points de pourcentage) et le contact avec les produits chimiques (+2,6 points de pourcentage). Les contraintes physiques les plus fréquemment citées présentent une croissance à deux chiffres de 2005 à 2015: les positions douloureuses ou fatigantes (+11,2 points de pourcentage) et les mouvements répétitifs de la main ou du bras (+20,0 points de pourcentage). Ces résultats sont cohérents avec l'évolution constatée entre 2007 et 2012 dans le cadre de l'Enquête suisse sur la santé. La situation concernant les contraintes physiques au travail semblent dans l'ensemble se dégrader. La Suisse perd ainsi la position de tête qu'elle avait occupée en 2005 par rapport aux autres pays européens.

Horaires de travail, flexibilité et cadence de travail ou pression des délais

En Suisse, chez les personnes travaillant à plein temps⁶, la durée de la semaine est de travail est supérieure à la moyenne européenne (CH : 42 heures contre 39 heures dans l'UE-27). D'un autre côté, un bon quart des salariés travaillent moins de cinq jours par semaine (26,2 %). Cette part que représente le travail à temps partiel est sensiblement plus importante que la moyenne européenne (16,6 %) ? S'agissant du travail de nuit ou le week-end ou du travail pendant le temps libre, la Suisse se situe au même niveau que l'Europe.

La Suisse présente le pourcentage le plus élevé de salariés qui peuvent fixer leurs horaires de travail entièrement librement (CH : 11,7 % contre 5,6 % pour l'UE-27). À l'inverse, elle enregistre aussi une part de salariés confrontés à des changements d'horaires de dernière minute supérieure à celle de l'UE (CH : 18,2 % contre 12,5 % pour l'UE-27). Travailler dans ces conditions, c'est-à-dire sans pouvoir planifier à l'avance quand on travaille, peut avoir des répercussions négatives sur la santé parce qu'il est plus difficile de planifier et d'aménager son temps libre et que le temps de repos peut être réduit.

En Suisse, plus de six salariés sur dix déclarent que leur activité implique des cadences de travail élevées (64,6 %) ou de travailler dans des délais très stricts et très courts (62,8 %) pendant au moins le quart du temps. Les pourcentages des personnes devant travailler dans ces conditions pendant les trois-quarts de leur temps, atteignent respectivement 32,4 % et 33,3 %. On constate une diminution par rapport à 2005. En 2015, le nombre de personnes dont le travail implique des cadences de travail élevées ou des délais stricts et très courts est donc inférieur à celui que l'on a pu constater il y a encore dix ans. Ces chiffres correspondent à la fois à la moyenne européenne et aux chiffres enregistrés dans les pays voisins, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie.

Participation et autodétermination

De manière générale, les pourcentages de salariés pouvant influencer leur travail et leurs conditions de travail ont diminué en Suisse entre 2005 et 2015. Cela concerne aussi bien l'autodétermination de la cadence de travail (2005 : 73,0 % ; 2015 : 68,0 %) que les possibilités d'influer sur la manière de procéder pour effectuer leurs tâches (2005 : 80,3 % ; 2015 : 72,1 %). On constate ainsi un recul marqué au niveau de la possibilité de mettre en pratique ses propres idées dans son travail (2005 : 61,9 % ; 2015 : 48,8 %) ou de faire des pauses quand la personne le souhaite (2005 : 54,1 % ; 2015 : 42,2 %). Les jeunes salariés (15 à 24 ans) ont souvent moins de marge de manœuvre que ceux qui sont plus âgés.

L'absence d'autonomie en matière d'horaires de travail combinée à un rythme de travail élevé peut avoir des répercussions particulièrement néfastes sur la santé. Environ 11 % des salariés en Suisse subissent cette combinaison défavorable.

Alors qu'en Suisse la part de salariés disposant de possibilités d'influer sur des aspects du travail diminue, cette part reste stable en moyenne en Europe. La Suisse rejoint par conséquent le niveau européen.

⁶ Taux d'occupation de 90 à 100 %.

Qualité du travail

Les tâches globales, perçues comme utiles et stimulantes sont non seulement motivantes, mais sont aussi propices au développement de compétences et favorables à la santé. Obtenir une harmonie du système que forment l'homme et la machine est particulièrement important en ces temps de numérisation et automatisation croissantes.

Le pourcentage de personnes qui déclarent que leur travail implique des tâches monotones est en augmentation (2005 : 22,4 % ; 2015 : 32,9 %). La part de salariés qui pensent que leur travail est utile est comparativement élevée en Suisse mais a diminué par rapport à 2005 (2005 : 92,3 % ; 2015 : 85,8 %). Par ailleurs, moins de personnes déclarent que leur travail comporte des tâches complexes (2005 : 72,0 % ; 2015 : 64,3 %), qu'on attend d'eux qu'ils contrôlent eux-mêmes la qualité de leur travail (2005 : 84,6 % ; 2015 : 80,1 %) et qu'ils résolvent des problèmes imprévus par eux-mêmes (2005 : 87,9 % ; 2015 : 81,7 %). Il en va de même pour la possibilité d'apprendre des choses nouvelles (2005 : 85,5 % ; 2015 : 69,7 %). Le travail d'une part croissante de salariés implique toutefois le respect de normes de qualité précises (2005 : 76,8 % ; 2015 : 82,9 %).

On constate dans l'ensemble un alignement du niveau suisse sur le niveau européen moyen pour les principales caractéristiques de la conception des tâches et de l'organisation du travail. Cela signifie que la Suisse a perdu, sur cet aspect, la position de tête qu'elle occupait lors de l'enquête réalisée en 2005.

Direction, collaboration et discrimination

La Suisse présente des résultats relativement bons en comparaison des pays voisins et de l'ensemble de l'Europe en ce qui concerne les caractéristiques du type de direction propices à la santé. Les salariés suisses déclarent ainsi plus souvent que leurs homologues des autres pays européens que leur supérieur hiérarchique leur apporte félicitations et reconnaissance (79,9 % contre 70,9 % dans l'UE-27) et leur donne un feedback utile (78,5 % contre 70,2 % dans l'UE-27). En outre, le pourcentage de chefs qui réussissent, d'après les déclarations de leur collaborateurs, à faire travailler les gens ensemble est plus élevé en Suisse (78,3 % contre 72,7 % dans l'UE-27). Tel est également le cas de l'Autriche et de l'Italie. En ce qui concerne le soutien apporté par les cadres et leur rôle positif par rapport au développement de leurs collaborateurs, la Suisse se situe, avec l'Autriche et la France, dans la moyenne européenne (CH : 68,0 % ; UE-27 : 68,0 %).

La discrimination sociale fait partie des facteurs les plus néfastes dans le cadre du travail. De manière générale, les femmes rapportent plus souvent que les hommes avoir subi des atteintes à la personnalité ou de la discrimination au travail. Les plus grandes différences sont les attentions sexuelles non désirées (hommes : 0,1 %, femmes : 6,7 %), le harcèlement sexuel (hommes : 0 %, femmes : 5,1 %) et la discrimination liée au sexe (hommes : 0,3 %, femmes : 3,8 %).

La part de personnes qui s'estiment victimes de discrimination en raison de leur nationalité (4,2 %), d'attentions sexuelles non désirées (3,4 %) ou de harcèlement sexuel (2,5 %), est plus élevée en Suisse qu'en moyenne européenne (respectivement 1,6 %, 1,8 % et 0,8 %).

Alors qu'en 2005 8,0 % des salariés déclaraient avoir fait l'objet de harcèlement moral (mobbing) dans le cadre de leur travail, leur taux n'était plus que de 4,2 % en 2015, ce qui représente presque une diminution de moitié. S'agissant de la question sur le harcèlement sexuel, on constate à l'inverse un doublement des réponses affirmatives (2005 : 1,1 % ; 2015 : 2,5 %). Ces résultats sont toutefois à considérer avec prudence, étant donné le petit nombre de cas concernés.

Stress et épuisement

24,2 % des salariés ont déclaré ressentir du stress au travail la plupart du temps ou toujours. Cette question n'avait pas été posée lors de l'EWCS 2005 et il n'est donc pas possible d'établir une comparaison.

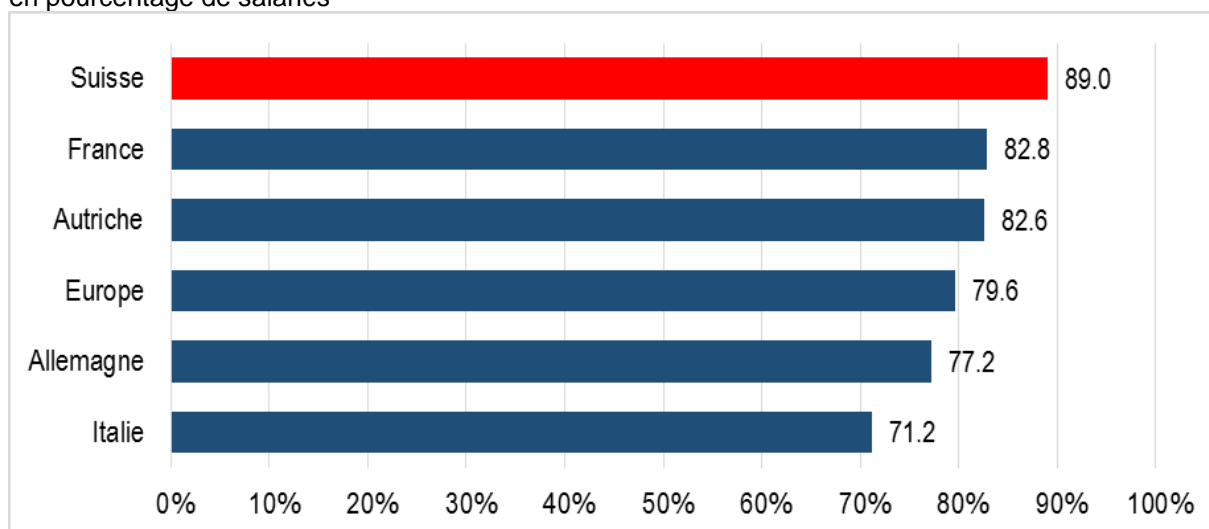
Plus du tiers des personnes interrogées (35,2 %) déclarent se sentir la plupart du temps (22,2 %) ou toujours (13,0 %) épuisées à la fin de leur journée de travail. Les résultats suisses de l'EWCS 2015 ne se distinguent pas de la moyenne européenne en la matière.

La durée et la qualité des phases de repos sont importantes eu égard aux répercussions des contraintes sur la santé. Si le repos est entravé et que la récupération n'est pas suffisante par rapport aux ressources utilisées, il en résulte une usure. Un bon quart (25,5 %) des personnes qui déclarent se sentir toujours ou la plupart du temps épuisées à la fin de leur journée de travail ont encore une sensation de fatigue et d'épuisement le lendemain au réveil. Cela représente 9 pourcent des employés. La santé des personnes qui se sentent épuisées le soir et qui ne récupèrent pas pendant la nuit peut être en danger.

Santé

Alors que dans l'ensemble près de neuf salariés sur dix (89,0 %) qualifient leur état général de santé de bon ou très bon, cette proportion passe à environ huit sur dix (80,4 %) chez les personnes de plus de 55 ans. Cela signifie par conséquent qu'un salarié sur dix estime que son état de santé est moyen, mauvais ou très mauvais. Chez les personnes d'un certain âge, cette proportion est de deux sur dix. Étant donné que l'évolution démographique va conduire à un vieillissement de la population active, le maintien de la capacité de travail devrait gagner en importance, de manière à préserver le potentiel de main d'œuvre interne à la Suisse. Si la santé des travailleurs n'est pas mieux protégée qu'aujourd'hui, il y aura à l'avenir une grande probabilité qu'un nombre plus important de gens ne puisse travailler dans un état de santé optimale ou que la pression exercée sur l'assurance-invalidité soit encore plus forte qu'aujourd'hui. En comparaison européenne, la Suisse présente de bons résultats. Le pourcentage de salariés qui qualifient leur santé de bonne ou très bonne y est environ supérieur de dix points de pourcentage à la moyenne européenne.

Illustration 3 : Personnes jouissant d'un bon ou très bon état de santé en général, en Suisse en 2015, en pourcentage de salariés

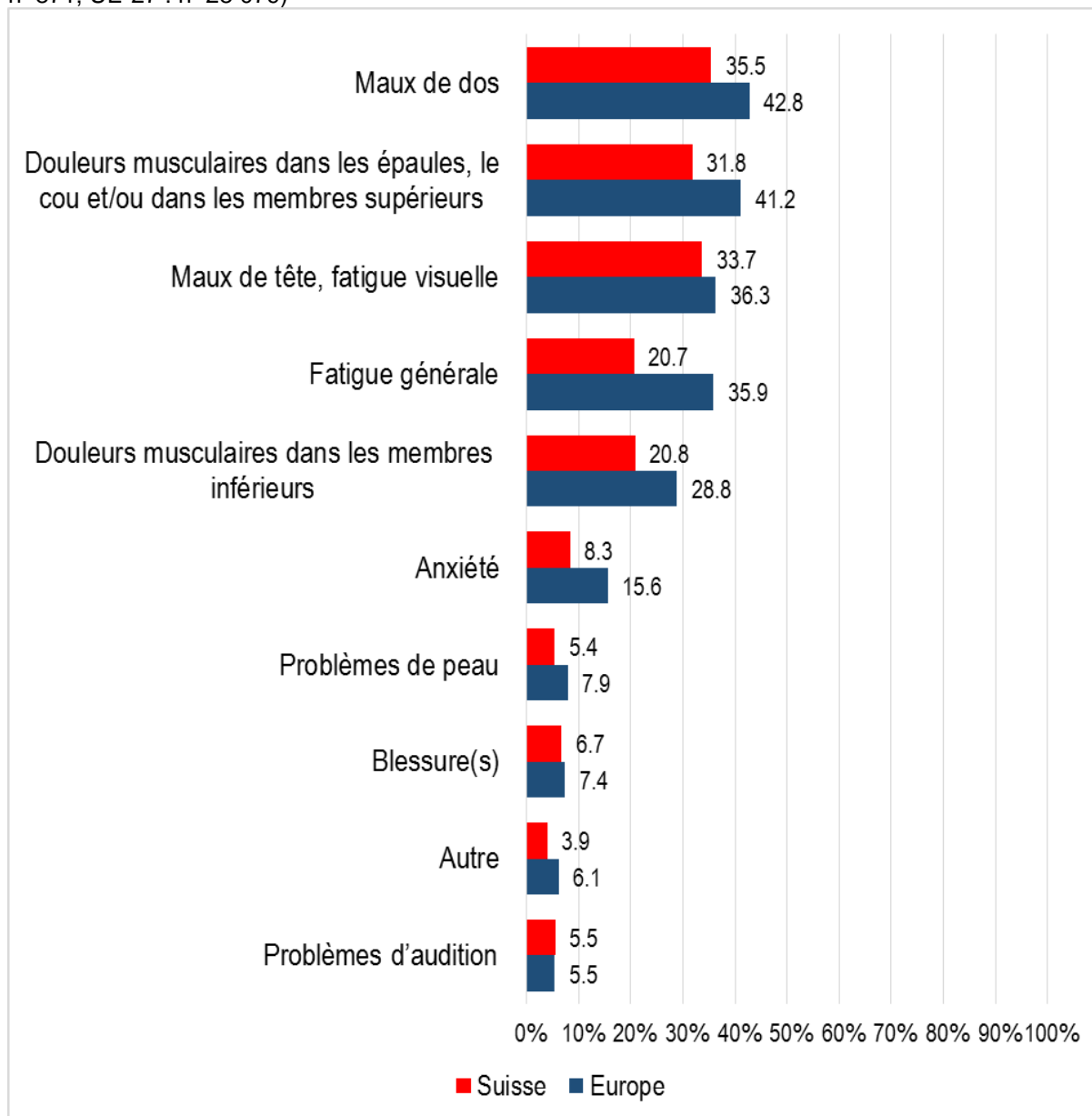


EWCS 2015, Q75 : Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est... ? Réponse : bon ou très bon.

L'EWCS sonde les personnes interrogées sur plusieurs problèmes de santé très fréquemment liés au travail. Ces troubles ne sont pas nécessairement imputables au travail mais les conditions de travail peuvent avoir un grand impact sur leur apparition et leur évolution. Les problèmes de santé les plus fréquemment évoqués en Suisse en 2015 sont les maux de dos (35,5 %), les maux de tête ou la fatigue visuelle (33,7 %) et les douleurs

musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.) (31,8 %). À l'exception des problèmes d'audition et des blessures, la Suisse se situe en dessous de la moyenne européenne pour tous les problèmes de santé mentionnés dans l'enquête. La part de salariés qui, selon leur propre estimation, souffrent de problèmes de santé est comparable à celle mesurée en Allemagne, Autriche et Italie.

Illustration 4 : Problèmes de santé, Suisse et Europe en 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871; UE-27 : n=28 079)



EWCS 2015, Q78: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants ? (A. problèmes d'audition, B. problèmes de peau, C. maux de dos, D. douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs (bras, coudes, poignets, mains, etc.), E. douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.), F. maux de tête, fatigue visuelle, G. blessure(s), H. anxiété, I. fatigue générale, J. autre (déclaration spontanée)). Réponse : oui.

S'agissant de l'intégration des malades chroniques sur le marché du travail, on notera qu'en Suisse le pourcentage de personnes qui souffrent de maladies ou de problèmes de santé depuis plus de six mois est plus faible que la moyenne européenne. Sept virgule neuf pour cent des salariés de Suisse indiquent souffrir de troubles chroniques. La catégorie des plus de 55 ans fait une telle déclaration deux fois plus souvent (17,4 %).

La Suisse et l'Italie présentent, avec 7,9 % pour les deux pays, la part la plus petite de salariés souffrant de maladies chroniques. Le pourcentage européen correspondant est deux fois plus élevé (17,2 %). La part de salariés travaillant alors qu'ils souffrent de maladies

chroniques est nettement plus élevée en Autriche (17,9 %), en Allemagne (19,6 %) et en France (25,5 %).

Satisfaction et bien-être

Au total, près de neuf salariés sur dix (88,0 %) sont satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail. Une personne sur dix n'est pas très satisfaite ou pas du tout satisfaite. La Suisse se situe dans la moyenne européenne à cet égard.

Sur la question de la motivation, on relèvera que 75,7 % des salariés déclarent travailler pour une entreprise qui sait motiver ses collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes dans le travail. La Suisse se situe pour cette question au-dessus de la moyenne européenne (61,2 %) et au-dessus des chiffres présentés par les quatre pays voisins, l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie.

La Suisse est le pays qui présente le pourcentage le plus élevé de réponses affirmatives par rapport aux déclarations suivantes : 1) « Vu tous les efforts que je fournis dans mon travail et les résultats obtenus, je pense être payé de manière appropriée » (CH : 65,9 % contre 50,6 % dans l'UE-27) et 2) « Je reçois la reconnaissance que je mérite pour mon travail » (CH : 75,5 % contre 64,3 % dans l'UE-27). Ces deux résultats soulignent des éléments importants de bonnes conditions de travail et mettent en exergue deux points forts des conditions de travail en Suisse.

Riassunto

L'indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey EWCS) è condotta dal 1990 con cadenza quinquennale dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EUROFOUND). Si tratta dell'analisi comparativa più completa sulle condizioni di lavoro in Europa. Nel corso della sesta indagine della serie svolta nel 2015 sono stati intervistati più di 43'000 lavoratori di 35 Paesi. In Svizzera, la EWCS 2015 ha preso in esame un campione di 1006 persone occupate rappresentativo dell'intera popolazione attiva.

Il rapporto è incentrato su questi temi: 1) cultura della sicurezza nelle imprese, 2) orari di lavoro, 3) rischi per la salute e risorse lavorative, 4) salute, soddisfazione lavorativa e benessere, 5) desideri e prospettive dei lavoratori. Il rapporto della SECO è finalizzato a completare il rapporto di EUROFOUND⁷ in relazione a tre aspetti.

Innanzitutto fornisce una descrizione dettagliata delle condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che sottostanno alla legge sul lavoro⁸. I dati si riferiscono al 2015. Attraverso le analisi delle caratteristiche socio-demografiche e operative (p.es. sesso, età, dimensione dell'impresa e ramo economico) è stato possibile identificare determinati gruppi a rischio. Si tratta di persone occupate esposte a sollecitazioni particolari sul posto di lavoro.

L'evoluzione della situazione lavorativa in Svizzera tra il 2005 e il 2015 è altresì analizzata.

Infine, i risultati della EWCS 2015 raccolti in Svizzera sono messi a confronto con la media europea nonché con la media ottenuta negli Stati limitrofi Germania, Francia, Italia e Austria.

Il rapporto fornisce un'ampia panoramica sul tema del lavoro e della salute fungendo così da base per la prassi della prevenzione e per ulteriori analisi.

Sollecitazioni fisiche sul posto di lavoro

Il rapporto distingue tra le sollecitazioni dovute all'ambiente, le sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore e le sollecitazioni psichiche. Le sollecitazioni dovute all'ambiente che includono le sollecitazioni chimiche, sono considerate come sollecitazioni fisiche e prese in esame insieme alle sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore.

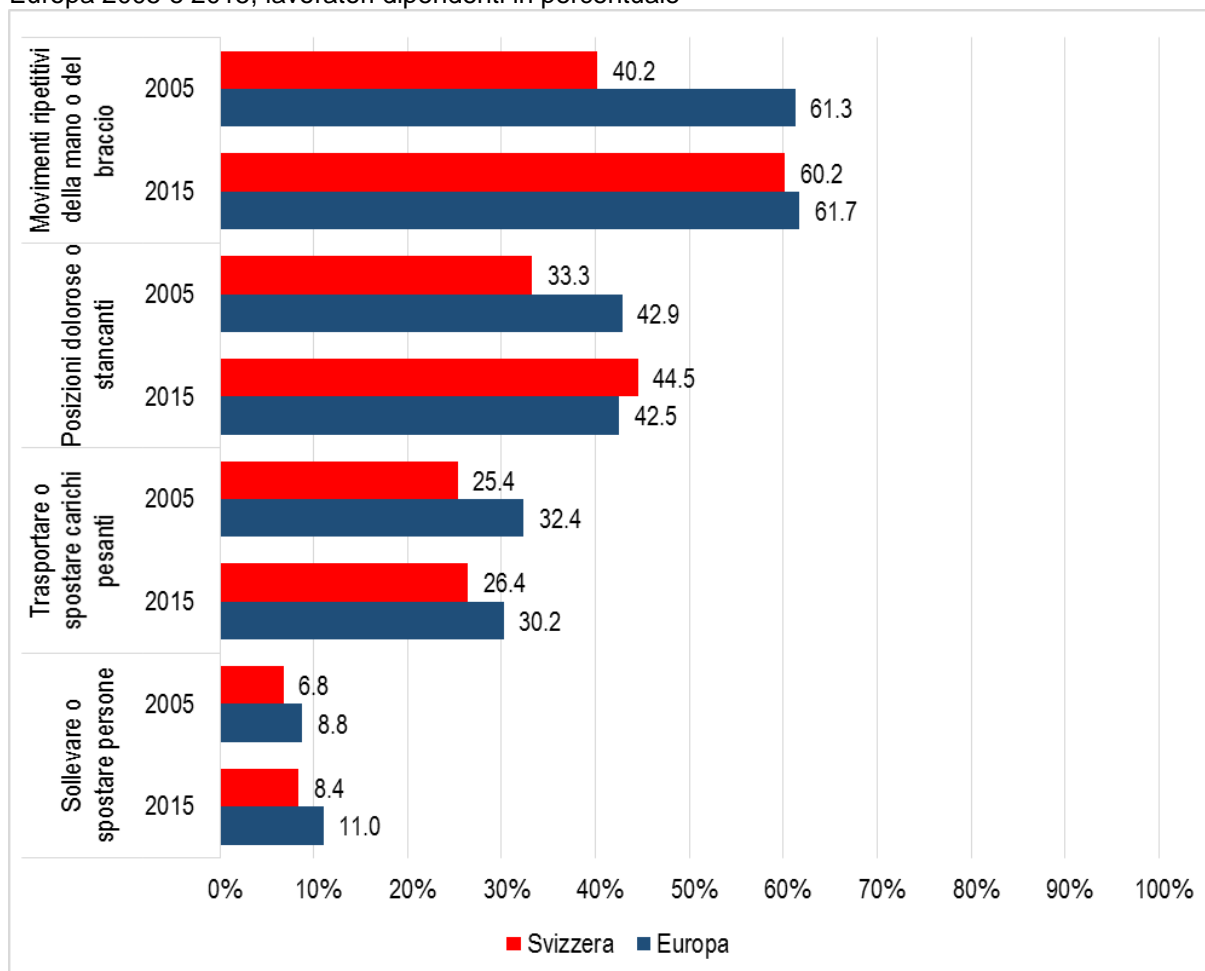
Le sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore sono tra i fattori di rischio più frequenti per la salute sul lavoro osservati in tutti i Paesi. Nel 2015, le cause principali di sollecitazioni fisiche sul posto di lavoro in Svizzera sono riconducibili a movimenti ripetitivi delle mani e delle braccia. Quasi due terzi delle persone intervistate (60.2%) hanno dichiarato di eseguire movimenti ripetitivi almeno per un quarto dell'orario di lavoro. Inoltre, il 44.5 per cento dei lavoratori dipendenti svolge un'attività in posizioni stancanti per più di un quarto dell'orario di lavoro.

Un buon terzo delle persone intervistate (35,1%) è seduto per più di tre quarti dell'orario di lavoro. Un quarto degli intervistati dichiara di essere costretto a trasportare o spostare carichi pesanti almeno per un quarto dell'orario di lavoro.

⁷ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

⁸ I lavoratori indipendenti (n=135) non sono stati considerati nella presente analisi.

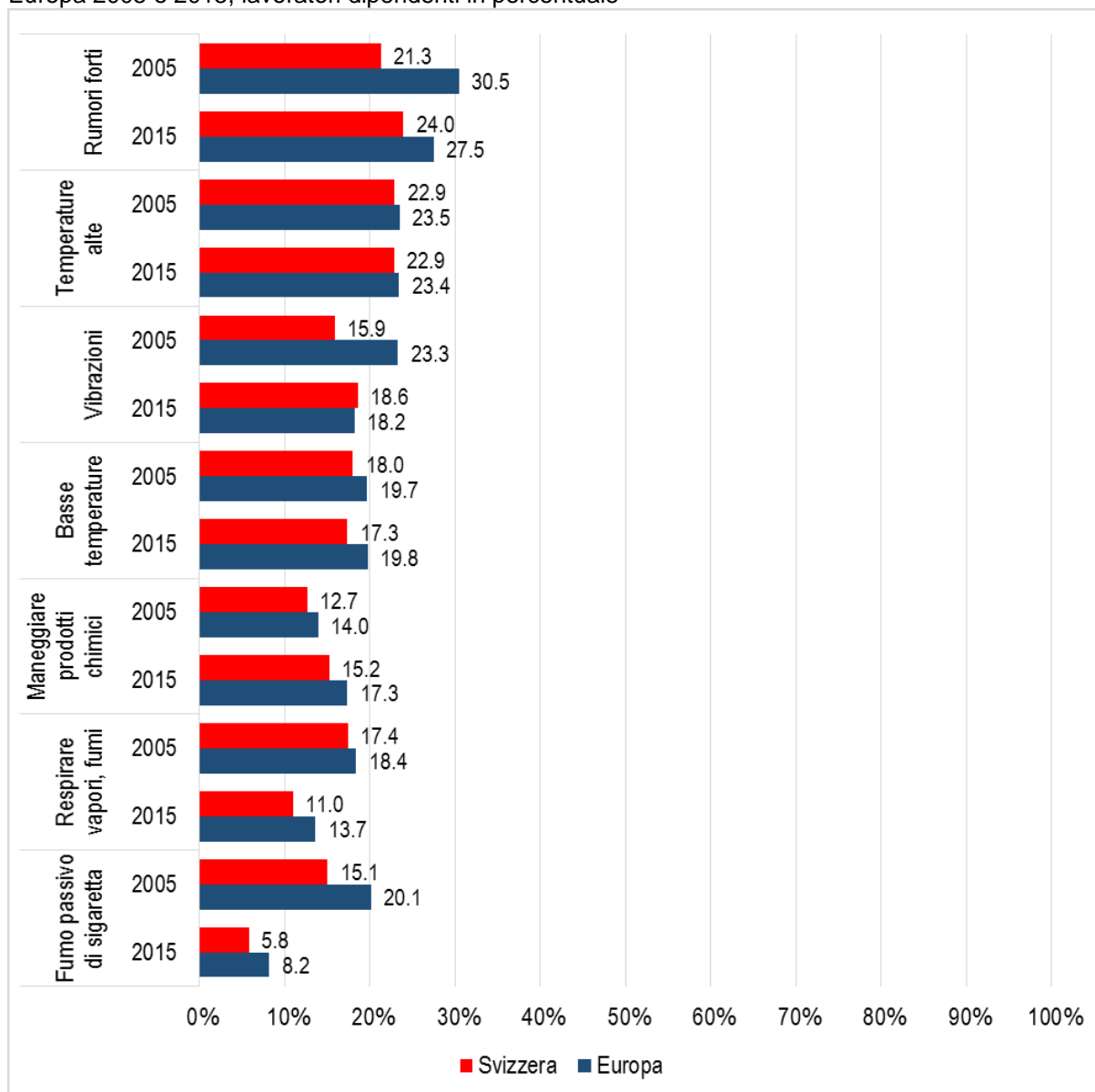
Figura 1: Sollecitazioni a carico dell'apparato locomotore (per almeno ¼ del tempo), Svizzera e Europa 2005 e 2015, lavoratori dipendenti in percentuale



EWCS 2015, Q30: E sempre utilizzando la stessa scala, mi può dire in che misura la Sua principale attività lavorativa retribuita implica...? A. Posizioni dolorose o stancanti. B. Sollevare o spostare persone. C. Trasportare o spostare carichi pesanti. E. Movimenti ripetitivi della mano o del braccio. Risposta: circa un quarto del tempo o di più.

Nel 2015, partendo da un tempo di esposizione stimata per almeno un quarto dell'orario di lavoro, le sollecitazioni più frequenti dovute all'ambiente sono i rumori forti (24.0%), le temperature elevate (22.9%) e le vibrazioni (18.6%). Per quanto riguarda le sollecitazioni dovute all'ambiente (rischi chimici compresi), i lavoratori dipendenti occupati in Svizzera sono in linea con la media europea. Valori simili, pure corrispondenti alla media dell'UE-27, sono stati rilevati anche nei Paesi limitrofi Germania, Italia e Austria. Rispetto all'Europa, soltanto i riscontri di rumori forti, di fumi e vapori nonché del fumo passivo sono meno frequenti in Svizzera. Per contro, partendo da un tempo di esposizione per almeno tre quarti dell'orario di lavoro, la Svizzera vanta risultati inferiori alla media europea validi per tutti i fattori ambientali. A quanto pare, le imprese minimizzano questi rischi limitando il tempo di esposizione di singole persone.

Figura 2: Sollecitazioni dovute all'ambiente e rischi chimici (almeno ¼ dell'orario di lavoro), Svizzera e Europa 2005 e 2015, lavoratori dipendenti in percentuale



EWCS 2015, Q29: Utilizzando la seguente scala, può cortesemente dirmi in che misura il Suo lavoro implica A. Vibrazioni provocate da utensili a mano, macchinari ecc. B. Rumori così forti da dover alzare la voce per parlare alla gente. C. Temperature così alte che fanno sudare anche se non si lavora. D. Basse temperature sia all'interno dei locali che all'esterno. E. Respirare vapori, fumi (p.es. da saldatura o gas di scarico), polveri o sostanze pericolosi (come polveri di legno o polveri minerali ecc.). F. Respirare vapori quali solventi o diluenti. G. Maneggiare o essere a contatto epidermico con prodotti o sostanze chimiche. H. Fumo passivo di sigaretta. I. Maneggiare o essere a diretto contatto con materiali potenzialmente infettivi, come rifiuti, liquidi organici, materiali di laboratorio ecc. Risposta: circa un quarto del tempo o di più.

In Svizzera, le sollecitazioni fisiche sono complessivamente aumentate ad eccezione dell'esposizione al fumo di tabacco consumato da altre persone (-9.3 punti percentuali) nonché a fumi, vapori, polveri o sostanze pericolosi (-6.5 punti percentuali). I rumori forti (+2.8 punti percentuali), le vibrazioni (+2.7 punti percentuali) e la gestione di sostanze chimiche (+2.6 punti percentuali) hanno subito un aumento superiore a 2 punti percentuali. Le sollecitazioni fisiche sul posto di lavoro più frequentemente menzionate segnano un incremento a due cifre: posizioni dolorose o stancanti (+11.2 punti percentuali) e movimenti ripetitivi della mano o del braccio (+20.0 punti percentuali). Questo risultato è coerente con l'evoluzione rilevata dall'indagine sulla salute in Svizzera condotta tra il 2007 e il 2012. Complessivamente si osserva una tendenza sfavorevole per quanto riguarda le sollecitazioni fisiche legate all'attività lavorativa: le sollecitazioni valutate soggettivamente sono in aumento, e pertanto la Svizzera perde le sue posizioni di primo piano conseguite nel 2005.

Orari di lavoro, flessibilità e pressione a causa delle scadenze da rispettare

In Svizzera, la durata della settimana lavorativa delle persone occupate a tempo pieno⁹ è superiore alla media europea (CH: 42 ore alla settimana vs UE-27: 39 ore alla settimana). Tuttavia, un quarto delle persone occupate lavora meno di 5 giorni alla settimana (26.2%). La quota degli occupati a tempo parziale è chiaramente superiore alla media europea (16.6%). Per quanto riguarda il lavoro svolto di notte, durante i fine settimana o durante il tempo libero la Svizzera si inserisce nel quadro europeo.

In Svizzera si registra la percentuale più alta di persone occupate che possono stabilire individualmente il loro orario di lavoro (CH: 11.7% vs UE-27: 5.6%), d'altra parte i cambiamenti a breve termine degli orari di lavoro sono anche più frequenti (CH: 18.2% vs UE-27: 12.5%). I lavori non pianificabili possono avere un effetto negativo sulla salute, poiché oltre a impedire l'organizzazione del tempo libero, accorciano i tempi di recupero.

Più di sei dipendenti su dieci occupati in Svizzera dichiarano di lavorare per almeno un quarto del tempo a ritmi elevati (64.6%) o sotto pressione a causa delle scadenze da rispettare (62.8%). Circa la metà di queste persone lavora per tre quarti del tempo a ritmi elevati (32.4%) o sotto pressione a causa delle scadenze da rispettare (33.3%). Dal confronto con i dati raccolti dalla EWCS 2005 emerge che in Svizzera tale percentuale è diminuita. Ciò significa che nel 2015 un numero inferiore di persone rispetto a quello rilevato dieci anni prima lavora a ritmi elevati o sotto pressione a causa delle scadenze da rispettare. Questi dati corrispondono sia alla media europea sia a quella registrata nei Paesi limitrofi Germania, Austria, Italia e Francia.

Partecipazione e autonomia

In linea generale si può constatare che tra il 2005 e il 2010 la quota dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che hanno la possibilità di influire sullo svolgimento delle proprie mansioni è diminuita. Ciò riguarda sia l'autonomia in materia di orario di lavoro (gestione autonoma dei ritmi di lavoro 2005: 73.0% vs 2015: 68.0%) sia la possibilità di influire sul modo di svolgere le proprie mansioni (2005: 80.3% vs 2015: 72.1%). Particolarmente marcata è la diminuzione delle possibilità di realizzare le proprie idee (2005: 61.9%, 2015: 48.8%) e di scegliere liberamente il momento della pausa (2005: 54.1% vs 2015: 42.2%). Rispetto ai loro colleghi più anziani, i lavoratori dipendenti più giovani (15-24 anni) hanno generalmente meno possibilità di influire sullo svolgimento del lavoro.

La combinazione tra la mancanza di autonomia in materia di orario di lavoro e l'elevata pressione a causa delle scadenze da rispettare può comportare effetti particolarmente gravi per la salute. La combinazione sfavorevole di questi fattori riguarda circa l'11 per cento dei lavoratori dipendenti.

Mentre la quota dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che hanno la possibilità di influire sullo svolgimento del lavoro sta diminuendo, la media europea è rimasta stabile. La Svizzera si allinea dunque al livello europeo.

Qualità del lavoro

Mansioni di carattere generale, impegnative nella giusta misura e ritenute utili non solo hanno un effetto motivante, ma promuovono anche lo sviluppo delle competenze e la salute. Una sintonizzazione accurata del sistema uomo-macchina è particolarmente importante in tempi di crescente digitalizzazione e automatizzazione del lavoro. Il numero delle persone che affermano di svolgere mansioni monotone è in aumento (2005: 22.4% vs 2015: 32.9%). La percentuale delle persone occupate in Svizzera che ritengono di eseguire un lavoro utile è relativamente alta, ma al confronto con l'indagine del 2005 tendenzialmente in diminuzione (2005: 92.3% vs 2015: 85.8%). Un numero inferiore di persone dichiara inoltre di

⁹ Grado di occupazione del 90-100%.

svolgere mansioni complesse (2005: 72.0% vs 2015: 64.3%), di dover controllare la qualità del lavoro (2005: 84.6% vs 2015: 80.1%) e risolvere autonomamente eventuali problemi (2005: 87.9% vs 2015: 81.7%) o di avere la possibilità di imparare qualcosa di nuovo durante il lavoro (2005: 85.5% vs 2015: 69.7%). Per contro, il lavoro svolto da un numero crescente di persone occupate comprende l'adempimento di precisi standard di qualità (2005: 76.8% vs 2015: 82.9%).

Complessivamente si osserva nella maggior parte dei casi un allineamento delle caratteristiche della progettazione delle mansioni e dell'organizzazione del lavoro alla media europea. In relazione a questo aspetto, la Svizzera ha dunque perso la sua posizione di primo piano rispetto all'indagine del 2005.

Condizione, cooperazione e discriminazione

In quanto alle caratteristiche della leadership favorevoli alla salute, il confronto fra la Svizzera, gli Stati limitrofi e l'Europa fornisce buoni risultati. Le persone occupate in Svizzera dichiarano più spesso di sentirsi apprezzate e valorizzate dai loro superiori (79.9% vs UE-27: 70.9%) e di ricevere utili feedback (78.5% vs UE-27: 70.2%). Dalle affermazioni dei lavoratori emerge inoltre che in Svizzera molti superiori sanno motivare le persone a collaborare con successo (78.3% vs UE-27: 72.7%). Ciò vale anche per l'Austria e l'Italia. Per quanto riguarda il supporto e l'incoraggiamento allo sviluppo da parte dei dirigenti, la Svizzera (68.0% vs UE-27: 68.0%), insieme all'Austria e alla Francia, è in linea con la media europea.

Le discriminazioni sociali figurano tra i principali fattori di stress sul posto di lavoro. In generale le donne dichiarano più spesso degli uomini di aver subito comportamenti discriminatori o lesivi della personalità durante il lavoro. Le differenze di genere più marcate riguardano le attenzioni sessuali indesiderate (uomini: 0.1%, donne: 6.7%), la molestia sessuale (uomini: 0%, donne: 5.1%) nonché le discriminazioni basate sul sesso (uomini: 0.3%, donne: 3.8%).

In Svizzera, la percentuale delle persone che affermano di sentirsi svantaggiate a causa della loro nazionalità (4.2%), di aver subito attenzioni sessuali indesiderate (3.4%) o di essere state confrontate con discriminazioni sessuali (2.5%) è superiore alla media europea (1.6% / 1.8% / 0.8%).

Nel 2008, l'8.0 per cento delle persone occupate ha dichiarato di aver subito atti di mobbing sul lavoro, nel 2015 la quota è calata al 4.2 per cento. La cifra si è dunque quasi dimezzata. Per contro si sono raddoppiate le risposte affermative alla domanda riguardante eventuali esperienze di molestia sessuale sul posto di lavoro (2005: 1.1%, 2015: 2.5%). Questi risultati vanno tuttavia interpretati con cautela poiché i dati si basano su un piccolo numero di casi.

Sensazione di stress e affaticamento

Il 24.2 per cento delle persone occupate afferma di avvertire spesso o sempre stress sul lavoro. Questa domanda non era presente nel questionario della EWCS 2005, pertanto non è possibile confrontare i risultati.

Per quanto riguarda l'affaticamento, più di un terzo delle persone intervistate dichiara di sentirsi quasi sempre (22.2%) o sempre (13.0%) affaticato alla fine della giornata (35.2%). In questo caso, i risultati svizzeri della EWCS 2015 differiscono solo leggermente dalla media europea.

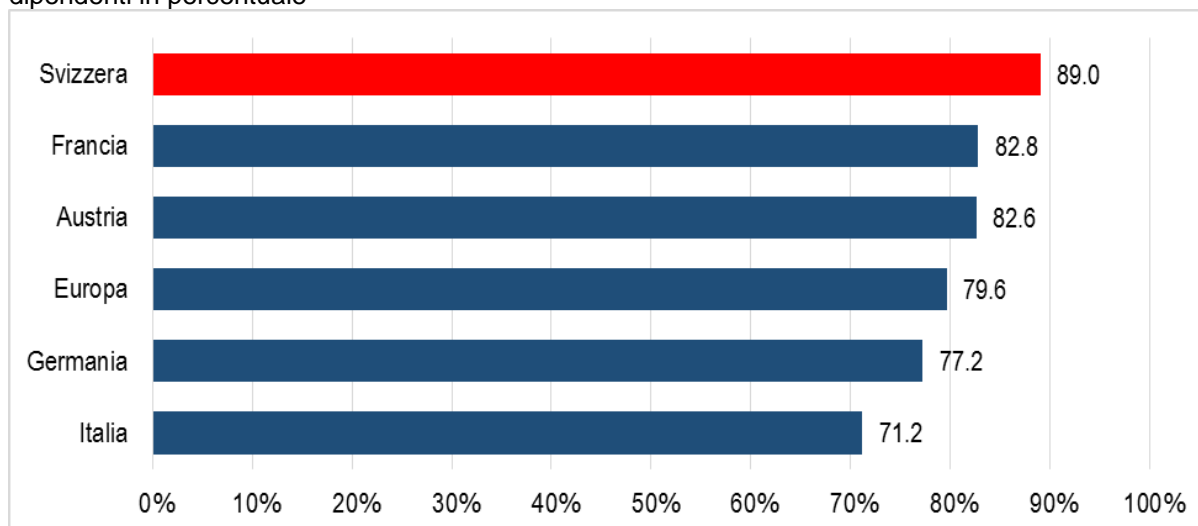
La durata e la qualità delle fasi di recupero sono fattori importanti per gli effetti sulla salute causati da sollecitazioni eccessive. Se il recupero di energia è compromesso e le risorse consumate non possono essere ripristinate, la salute ne risente. Più di un quarto delle persone (25.5%) che affermano di sentirsi quasi sempre o sempre affaticati alla fine della giornata, avverte la sensazione di affaticamento e di stanchezza anche quando si sveglia il

giorno seguente. In merito all'intera popolazione attiva, ciò equivale a circa il 9 per cento. La salute delle persone che di sera si sentono affaticate e non riescono a recuperare energia durante la notte è compromessa.

Salute

Complessivamente quasi nove su dieci persone occupate (89.0%) giudicano in modo positivo il proprio stato di salute riferendo di sentirsi bene o molto bene, nella fascia di età degli ultracinquantacinquenni sono circa otto su dieci occupati (80.4%). Ciò significa, d'altra parte, che uno su dieci lavoratori dipendenti dichiara di sentirsi discretamente, male o molto male. La stessa risposta danno due su dieci lavoratori più anziani. A causa dello sviluppo demografico e della tendenza all'invecchiamento della popolazione occorrerebbe dedicare maggiore attenzione al mantenimento della capacità lavorativa per salvaguardare il potenziale della manodopera all'interno del Paese. Se rispetto a oggi la salute dei lavoratori non sarà meglio protetta, si può pronosticare che in futuro ci saranno più persone che lavoreranno nonostante uno stato di salute non ottimale o che l'assicurazione invalidità subirà una pressione ancora maggiore. Dal confronto europeo, la Svizzera esce con buoni risultati. La quota dei lavoratori dipendenti occupati in Svizzera che giudica il proprio stato di salute buono o molto buono supera di 10 punti percentuali la media europea.

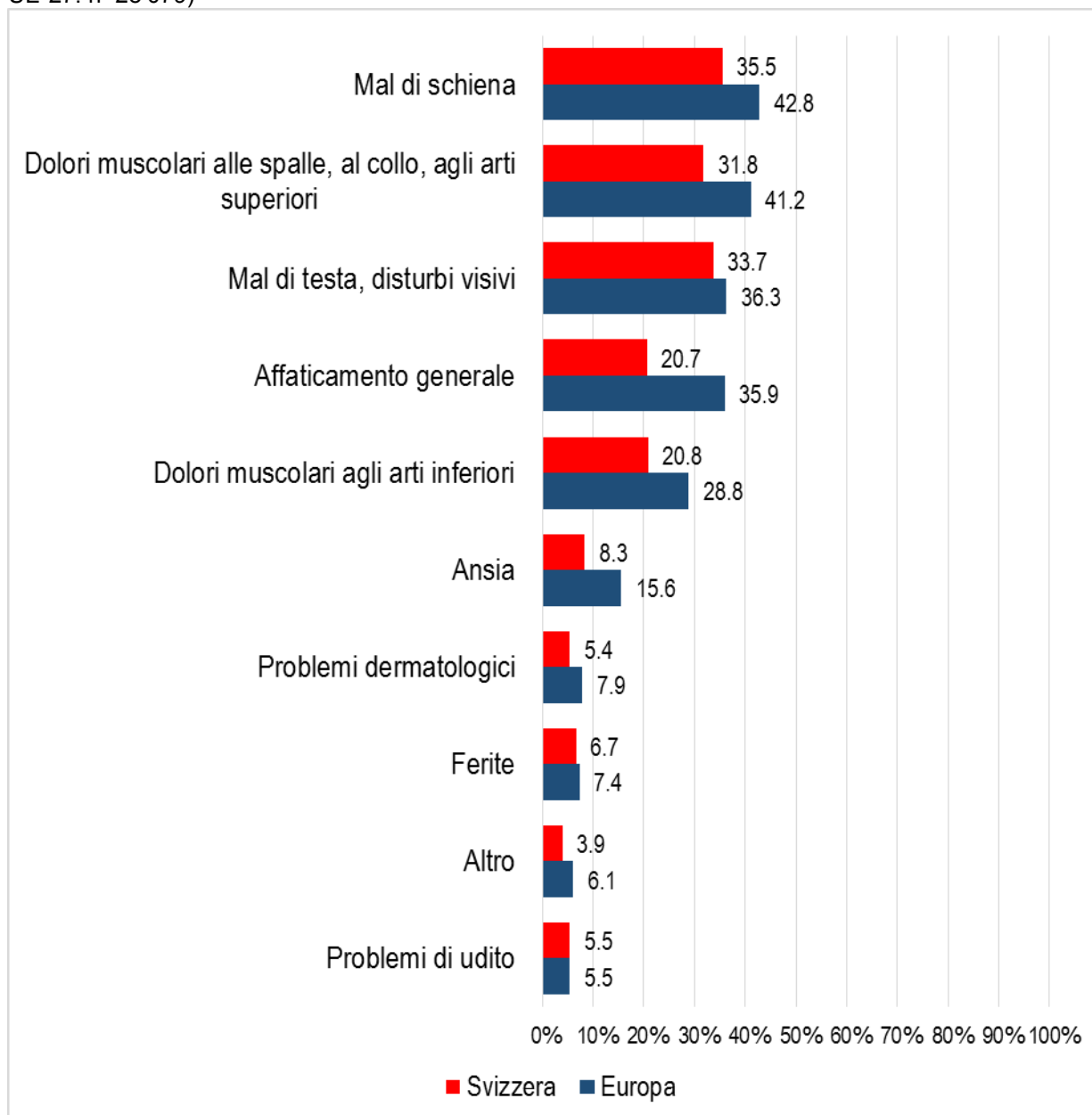
Figura 3: Persone occupate il cui stato di salute è buono o molto buono, Svizzera 2015, lavoratori dipendenti in percentuale



EWCS 2015, Q75: Come è in generale la Sua salute? Lei direbbe che è...? Risposta: buona o molto buona.

La EWCS raccoglie informazioni dettagliate su diversi problemi di salute che molto spesso sono connessi al lavoro. Questi disturbi non sono necessariamente dovuti all'attività lavorativa, tuttavia le condizioni di lavoro possono influire notevolmente sulla loro insorgenza e sul decorso. In Svizzera i problemi di salute menzionati più frequentemente sono il mal di schiena (35.5%), il mal di testa e i disturbi visivi (33.7%) nonché i dolori muscolari alle spalle, al collo o agli arti superiori (braccia, gomiti, polsi, mani ecc.) (31.8%). Considerando tutti i problemi di salute rilevati, ad eccezione dei problemi di udito e delle ferite, la Svizzera si situa al di sotto della media europea. Pressoché in tutti i settori, la percentuale delle persone occupate in Svizzera che dichiarano di soffrire di un problema di salute è uguale a quella registrata nei Paesi limitrofi Germania, Italia e Austria.

Figura 4: Problemi di salute, Svizzera e Europa 2015, lavoratori dipendenti in percentuale (CH: n=871; UE-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q78: Negli ultimi 12 mesi, Lei ha sofferto di qualcuno dei seguenti problemi di salute? A. Problemi di udito, B. Problemi dermatologici, C. Mal di schiena, D. Dolori muscolari alle spalle, al collo e/o agli arti superiori (braccia, gomiti, polsi, mani ecc.) E. Dolori muscolari agli arti inferiori (fianchi, gambe, ginocchia, piedi ecc.), F. Mal di testa, disturbi visivi, G. Ferite, H. Ansia, I. Affaticamento generale, J. Altro (spontaneo). Risposta: *si*.

Per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro di persone affette da patologie croniche, in Svizzera ci sono relativamente poche persone che soffrono di una malattia o di problemi di salute che durano più di sei mesi. Il 7.9 per cento dei lavoratori dipendenti dichiara di avere problemi cronici di salute. Tra gli ultracinquantacinquenni, il 17.4 per cento (più del doppio della media svizzera) afferma di soffrire di problemi cronici di salute.

In Svizzera e in Italia (7.9% ciascuno) si registra la quota più bassa di lavoratori colpiti da una malattia cronica. La media europea è pari al doppio (17.2%). In Austria (17.9%), in Germania (19.6%) e in Francia (25.5%) il numero di persone occupate affette da patologie croniche è ben superiore a quello del nostro Paese.

Soddisfazione e benessere

Complessivamente quasi nove lavoratori dipendenti su dieci affermano di essere soddisfatti o molto soddisfatti delle loro condizioni di lavoro (88.0%). Una persona su dieci si dichiara non molto o per niente soddisfatta. Pertanto la Svizzera è in linea con la media europea.

Per quanto riguarda la motivazione, il confronto europeo evidenzia che in Svizzera il 75.7 per cento degli occupati dice di lavorare in un'azienda capace di motivare i propri collaboratori a dare il massimo. Ciò significa che la Svizzera si colloca al di sopra della media europea (61.2%) nonché di quella registrata nei Paesi limitrofi Germania, Austria, Italia e Francia.

Grazie alle risposte affermative alle seguenti due domande sul lavoro, la Svizzera si colloca in cima alla graduatoria: 1) «Considerati tutti i miei sforzi e i miei successi nel lavoro, ritengo di ricevere un salario adeguato» (CH: 65.9% vs UE-27: 50.6%) e 2) «Ricevo il riconoscimento che merito per il mio lavoro» (CH: 75.5% vs UE-27: 64.3%). Entrambi gli aspetti sottolineano la rilevanza di questi elementi per condizioni di lavoro favorevoli ed evidenziano due vantaggi delle condizioni lavorative in Svizzera.

Summary

The European Working Conditions Survey (EWCS) is the largest comparative study of working conditions in Europe. It has been carried out every five years since 1990 by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). More than 43,000 employees from 35 countries were surveyed in the sixth wave, which was conducted in 2015. The Swiss cohort surveyed for EWCS 2015 comprises 1,006 employees and is representative of Switzerland's overall working population.

The report focuses on the following topics: 1) Safety culture within businesses, 2) Working hours, 3) Health risks and resources at work, 4) Health, job satisfaction and well-being, 5) Employees' wishes and prospects. The SECO (State Secretariat for Economic Affairs) Report complements the Eurofound Report¹⁰ in three respects:

It firstly provides a detailed description of working conditions for employees who are subject to the Employment Act in Switzerland¹¹. The information contained in the report relates to 2015. The studies of sociodemographic and economic parameters (gender, age, size of business and economic sector) allowed specific risk groups to be determined. These are employees who are subject to particular demands at work.

Furthermore, changes in Switzerland's working situation between 2005 and 2015 are described.

Finally, the Swiss results from EWCS 2015 are compared with the European average and with the results of neighbouring countries Germany, France, Italy and Austria.

The report provides a broad overview of the topic of work and health and therefore forms a basis for establishing practical preventive measures and for conducting further analysis.

Physical stress at work

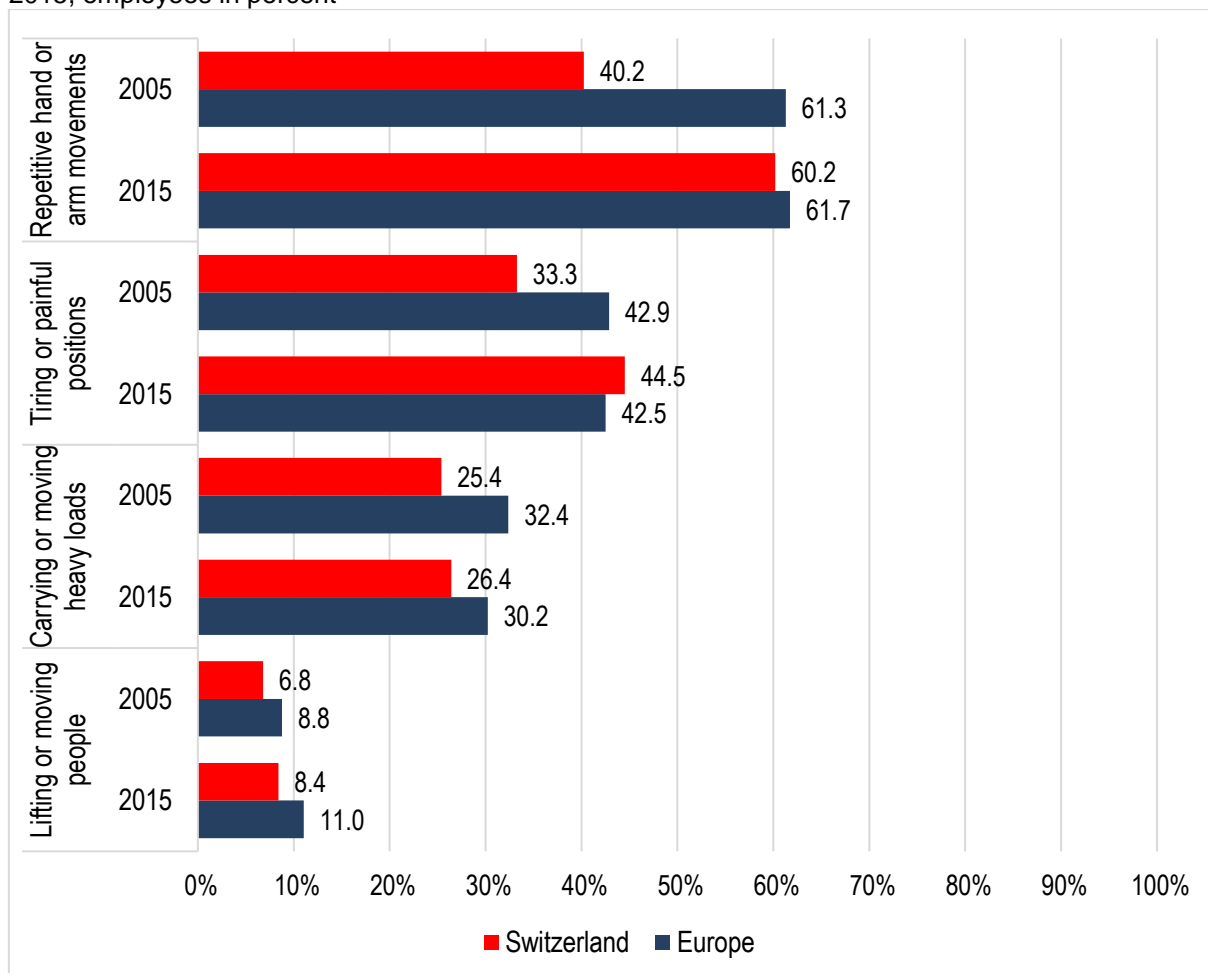
The report differentiates between environmental stress, stress on the musculoskeletal system and psychological stress. Environmental stress includes exposure to chemicals, and is grouped together with stress on the musculoskeletal system as physical stress for the purposes of this report.

In all countries, musculoskeletal disorders (MSDs) account for the most frequently reported health risks at work. In Switzerland, the most common physical stress factor at work in 2015 involves repetitive hand or arm movements. Almost two thirds of survey respondents (60.2%) report that they perform repetitive movements for at least one quarter of their working hours. In addition, 44.5% of employees work in tiring body positions for more than a quarter of their working hours. A good third of those surveyed sit for more than three quarters of their working hours. A good quarter indicate having to carry or move heavy loads for at least a quarter of their working hours.

¹⁰ Eurofound (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

¹¹ Self-employed persons (n=135) have not been taken into account for the purposes of this analysis.

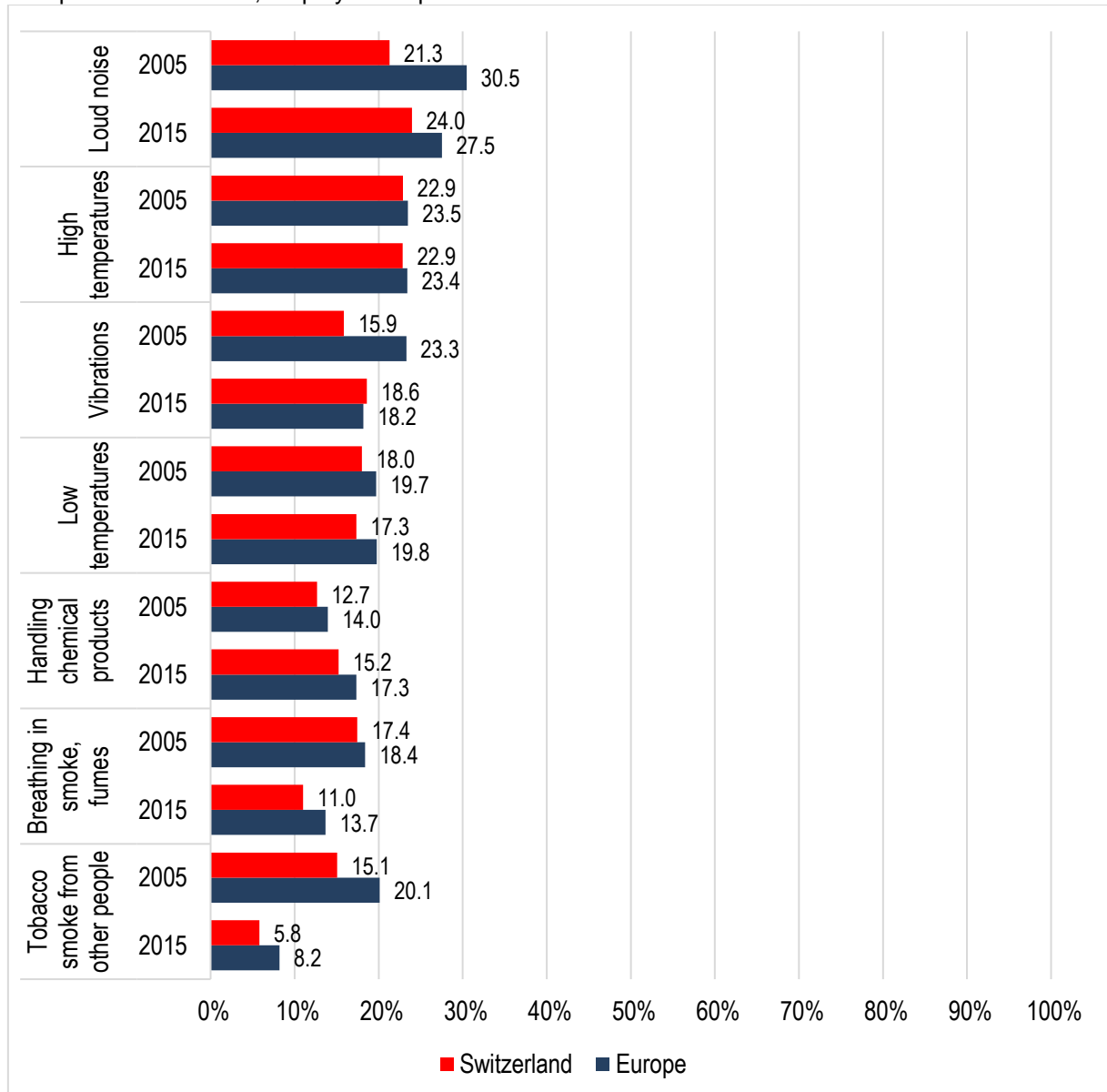
Figure 1: Musculoskeletal stress (at least ¼ of working hours), Switzerland and Europe 2005 and 2015, employees in percent



EWCS 2015, Q30: Please tell me, using the [same] scale, does your main paid job involve...? ... (A. Tiring or painful positions. B. Lifting or moving people. C. Carrying or moving heavy loads. E. Repetitive hand or arm movements.) Answer: Around ¼ of the time or longer.

Based on an estimated exposure time of at least one quarter of the working hours, the most frequent causes of environmental stress at work in 2015 were loud noise (24.0%), high temperatures (22.9%) and vibrations (18.6%). The exposure to environmental stress (including chemical risks) for Swiss employees is thus in line with the European average. Similar results have been reported by neighbouring countries Germany, Italy and Austria, which also correspond to the EU-27 average. Only loud noise, breathing in smoke and fumes and breathing in tobacco smoke from other people (passive smoking) are less common in Switzerland than in Europe. However, when the exposure time is at least three quarters of the hours spent at work, Switzerland is below the European average in all environmental factors. It appears that organisations minimise these risks by limiting the exposure time for individuals.

Figure 2: Environmental stress and chemical risks (at least ¼ of working hours), Switzerland and Europe 2005 and 2015, employees in percent



EWCS 2015, Q29: Please tell me, using the following scale, are you exposed at work to...? (A. Vibrations from hand tools, machinery, etc.; B. Noise so loud that you would have to raise your voice to talk to people; C. High temperatures which make you perspire even when not working; D. Low temperatures, whether indoors or outdoors; E. Breathing in smoke, fumes (such as welding or exhaust fumes), powder or dust (such as wood dust or mineral dust) etc.; F. Breathing in vapours such as solvents and thinners; G. Handling or being in skin contact with chemical products or substances; H. Tobacco smoke from other people; I. Handling or being in direct contact with materials which can be infectious, such as waste, bodily fluids, laboratory materials, etc. Answer: *Around ¼ of the time or longer.*

Overall, physical stress in Switzerland is increasing. The two exceptions are tobacco smoke from other people (-9.3 percentage points) and breathing in smoke, fumes, powder or dust (-6.5 percentage points). Increases of more than two percentage points are recorded for loud noise (+2.8 percentage points), vibrations (+2.7 percentage points) and handling or being in skin contact with chemical products or substances (+2.6 percentage points). The most commonly reported physical stress factors at work registered a double-digit percentage increase: tiring or painful positions (+11.2 percentage points) and repetitive hand or arm movements (+20.0 percentage points). These findings correspond to the increase that was found in the Swiss Health Survey between 2007 and 2012. The change in work-related physical risks appears overall to be heading in an unfavourable direction: Self-reported risks are on the increase, and Switzerland has lost the comparative advantage it held in 2005 in this regard.

Working hours, flexibility and time pressure

A full-time employee's working week¹² in Switzerland lasts longer than the European average (42 hours per week in Switzerland vs 39 hours per week for EU-27). On the other hand, a good quarter of all employees work less than 5 days per week (26.2%). This share of part-time employment is significantly higher than the European average (16.6%). Switzerland's figures for work performed at night, weekends and during leisure time are on a par with Europe's.

Switzerland registers the highest proportion of employees who are able to set their own working hours completely by themselves (Switzerland: 11.7% vs EU-27: 5.6%). Conversely, regularly occurring short-notice changes to working hours are also more frequent in Switzerland (Switzerland: 18.2% vs EU-27: 12.5%). Such unforeseen changes to work schedules can have a negative effect on health since it prevents these people from being able to plan and structure their leisure time as they wish, resulting in less time for regeneration.

More than six in every ten employees in Switzerland report that they have to work at a fast pace (64.6%) or to tight deadlines (62.8%) for at least one quarter of the time. Of these people, more than half work at a fast pace (32.4%) or to tight deadlines (33.3%) for three quarters of the time. This percentage has decreased in Switzerland in comparison with EWCS 2005. Thus, fewer people work at a fast pace or to tight deadlines in 2015 than did ten years prior. These figures correspond both to the European average and the average of neighbouring countries Germany, Austria, Italy and France.

Cooperation and self-determination

In general, the proportion of employees in Switzerland who have the possibility to exert influence on their work fell between 2005 and 2015. This is true both in respect of freedom of time (choosing one's own pace or rate of work, 2005: 73.0% vs 2015: 68.0%) and in respect of opportunities to decide on how work is carried out (2005: 80.3% vs 2015: 72.1%). A particularly marked decrease is indicated for the opportunity to apply one's own ideas at work (2005: 61.9% vs 2015: 48.8%) and to take a break when one wishes (2005: 54.1% vs 2015: 42.2%). In general, younger employees (15-24 years old) have fewer opportunities to exert influence at work than those who are older.

This combination of a lack of autonomy to determine one's own schedule and the requirement to work under high time pressure can have particularly negative effects on health. Around 11% of employees are affected by this negative combination of factors.

While the proportion of employees in Switzerland who have the possibility to influence matters at work is falling significantly, the European average is stable. As a result, Switzerland is now on a par with the European level.

Quality of work

Integrated tasks that the worker believes to be useful and that are demanding, without excess, not only have a motivating effect but also assist in professional development and promote health. Careful tailoring of the interaction between humans and machines is important, especially in times of increasing digitisation and automation at work. An increasing number of people report that their work involves monotonous tasks (2005: 22.4% vs 2015: 32.9%). The proportion of employees who believe that the work they do is useful is higher in Switzerland than elsewhere, but has fallen in comparison with the 2005 survey findings (2005: 92.3% vs 2015: 85.8%). In addition, fewer people report that their work involves complex tasks (2005: 72.0% vs 2015: 64.3%), that they are required to assess the quality of their own work themselves (2005: 84.6% vs 2015: 80.1%), that they need to solve

¹² Between 90-100% FTE.

unforeseen problems on their own (2005: 87.9% vs 2015: 81.7%), or that their work provides them with the opportunity to learn new things (2005: 85.5% vs 2015: 69.7%). Nevertheless, the work of an increasing proportion of employees involves meeting precise quality standards (2005: 76.8% vs 2015: 82.9%).

Overall, most aspects related to task design and organisation of work indicate a move towards the European average. For Switzerland this means that the country has lost the leading position it held in the 2005 survey in respect of these aspects.

Leadership, collaboration and discrimination

Switzerland achieved a relatively good result in respect of health-promoting aspects of management behaviour compared with its neighbouring countries and Europe. Swiss employees report receiving praise and recognition from their superiors (79.9% vs EU-27: 70.9%) and receiving useful feedback (78.5% vs EU-27: 70.2%) more frequently. Moreover, according to the employees' own assessments, Swiss superiors are comparatively more successful in getting people to work together (78.3% vs EU-27: 72.7%). This also applies for Austria and Italy. In relation to managers' encouragement and support for development, Switzerland (68.0% vs EU-27: 68.0%) is on a par with Austria and France at the level of the European average.

Social discrimination is one of the most important stress factors in working life. In general, women report experiencing infringements of personal integrity or discrimination at work more frequently than men. The most marked gender-specific differences are observed in respect of unwanted sexual attention (men: 0.1%, women: 6.7%), sexual harassment (men: 0%, women: 5.1%) and gender-based discrimination (men: 0.3%, women: 3.8%).

The proportion of people who report suffering discrimination linked to their nationality (4.2%), unwanted sexual attention (3.4%) or sexual harassment (2.5%) is higher in Switzerland than the European average (1.6% / 1.8% / 0.8%).

While in 2005 8.0% of employees reported being subjected to bullying or harassment, in 2015 this has almost halved to 4.2%. However, affirmative responses to the question regarding sexual harassment at work have almost doubled (2005: 1.1%, 2015: 2.5%). Nevertheless, these findings must be treated with caution owing to the small numbers involved and uncertainties about the understanding of the questions.

Feelings of stress and exhaustion

24.4% of employees report experiencing frequent or constant stress at work. This question was not asked in the EWCS 2005, so no comparison can be made.

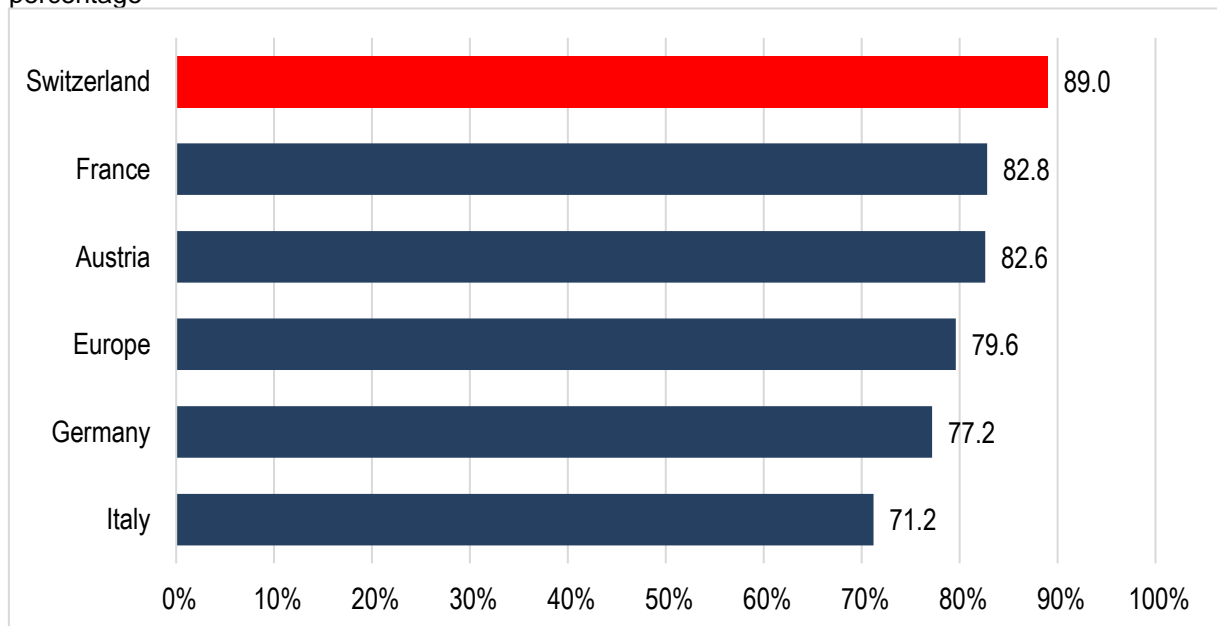
More than a third (35.2%) of survey respondents indicate that they feel exhausted at the end of the working day most of the time (22.2%) or always (13.0%). The Swiss results of EWCS 2015 are broadly similar to the European average in this respect.

The duration and quality of rest periods are important for dealing with the health impact of high work demands. If recovery is impaired and the resources used are not replenished, a worker's well-being will be affected. A good quarter (25.5%) of respondents who report feeling exhausted either always or most of the time at the end of the day also experience a feeling of exhaustion and tiredness when waking up the next day. This applies to 9 percent of all employees. The health of these people may be in jeopardy

Health

While almost nine of every ten employees (89.0%) overall report their general state of health to be good or very good, in the over-55s age category the figure is around eight out of ten (80.4%). By implication, therefore, one in every ten employees report their general health to be fair, bad or very bad. This rises to two out of every ten employees for the older age group. Given the demographic change that will result in an older working population, there should be greater focus on maintaining working capability in order to protect the country's potential labour force. If employees' health is not better protected, in future it is highly probable that more people will be working in a sub-optimal state of health, or there will be greater pressure on invalidity insurance. Switzerland's result is good compared to Europe. The proportion of employees who assess their own health to be good or very good is around ten percentage points higher in Switzerland than the European average.

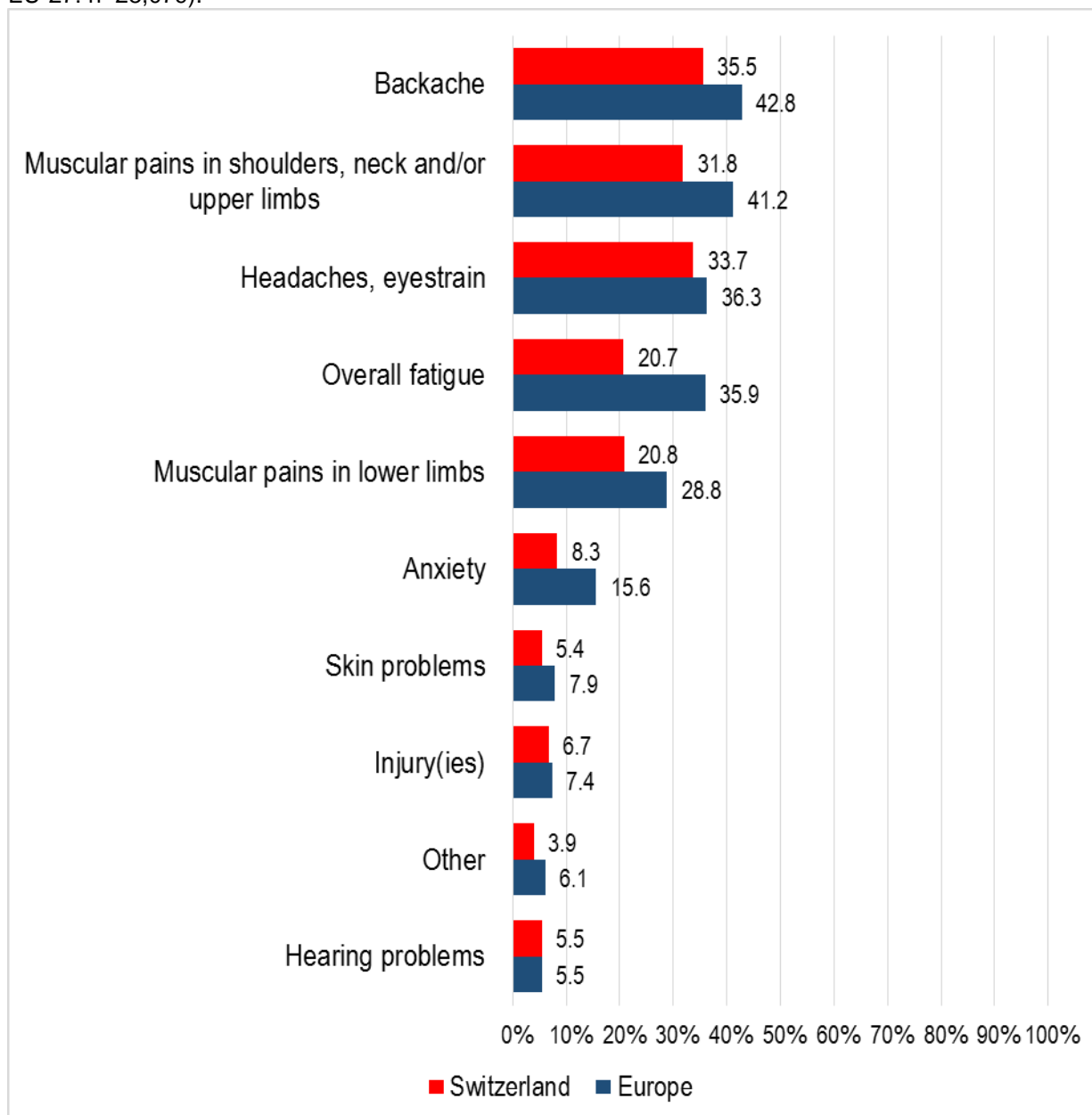
Figure 3: Employees with good or very good general state of health, Switzerland 2015, employees in percentage



EWCS 2015, Q75: How is your health in general? Would you say it is ... Answer: *good or very good*.

The EWCS asks detailed questions about several health conditions that are frequently associated with work. These conditions are not necessarily caused by work, but working conditions may be a major factor in their presentation or progression. The most commonly reported complaints in Switzerland in 2015 are backache (35.5%), headaches and eyestrain (33.7%) and muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs (arms, elbows, wrists, hands, etc.) (31.8%). With the exception of hearing problems and injury(ies), Switzerland is below the European average in respect of all the listed health problems. The proportion of employees who report that they have health problems is practically the same in Switzerland as in the neighbouring countries Germany, Italy and Austria in all respects.

Figure 4: Health problems, Switzerland and Europe 2015, employees in percent (Switzerland: n=871; EU-27: n=28,079).



EWCS 2015, Q78: Over the last 12 months, did you have any of the following health problems? (A. Hearing problems; B. Skin problems; C. Backache; D. Muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs (arms, elbows, wrists, hands etc.); E. Muscular pains in lower limbs (hips, legs, knees, feet etc.); F. Headaches, eyestrain; G. Injury(ies); H. Anxiety; I. Overall fatigue; J. Other (spontaneous.)) Answer: Yes

In relation to the integration of the chronically ill in the labour market, it can be seen that Switzerland has comparably fewer people who suffer from illnesses or health problems that have lasted longer than six months. Overall, 7.9% of employees report that they suffer from chronic complaints. In the over-55s age category, reports from those suffering from chronic complaints are more than twice as frequent (17.4%) as the Swiss average.

Switzerland and Italy record the lowest proportion of chronically ill employees (7.9% each). The European average is twice as many (17.2%). A considerably higher percentage of employees have chronic illnesses in Austria (17.9%), Germany (19.6%) and France (25.5%) than in Switzerland.

Satisfaction and well-being

Overall, almost nine out of every ten employees are satisfied or very satisfied with their working conditions (88.0%). One in ten people is not very satisfied or not at all satisfied. This places Switzerland on a par with the European average.

In terms of motivation, compared with Europe, 75.7% of employees in Switzerland report working for organisations that are able to motivate them to give their best job performance. Accordingly, Switzerland does better than the European average (61.2%) and its neighbouring countries Germany, Austria, Italy and France.

Switzerland comes out on top for respondents' agreement with the following two statements on their working situation: 1) "Considering all my efforts and achievements in my job, I feel I get paid appropriately" (Switzerland: 65.9% vs EU-27: 50.6%) and 2) "I receive the recognition I deserve for my work" (Switzerland: 75.5% vs EU-27: 64.3%). These two aspects underline key elements of favourable working conditions and clearly reveal two advantages of the working conditions in Switzerland. Satisfaction with the reward for work is an important basis for ensuring good mental health.

1 Einleitung

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung der Arbeitsbedingungen in Europa. Sie wird alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) durchgeführt. Die Schweiz hat auf eigene Kosten an den Erhebungen 2005 und 2015 vollumfänglich teilgenommen. Der Vergleich der Ergebnisse zeigt die Entwicklungen in der Arbeitswelt zwischen den Jahren 2005 und 2015 auf.¹³

Dieser Bericht beschreibt eine Auswahl von Aspekten der Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Teilweise wird der Bericht mit den Ergebnissen der Europäischen Betriebserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) ergänzt. Diese Studie wurde zuletzt 2014 von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) durchgeführt.¹⁴ Die Schweiz partizipiert bei der ESENER wie auch bei der EWCS auf eigene Kosten. Im Gegensatz zur EWCS, bei der die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden untersucht werden, zeigt die ESENER die Sichtweise der Personen auf, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen. Die beiden Studien liefern somit komplementäre Ergebnisse. Damit kann die gängige Präventionspraxis bezüglich der Arbeitsbedingungen in den Betrieben mit den in der EWCS erhobenen Arbeitsbedingungen aus Sicht der Erwerbstätigen verglichen werden.

In einem ersten Schritt beschreibt der Bericht die Arbeitsbedingungen in der Schweiz im Jahr 2015 und die Entwicklungen seit 2005. Dabei werden relevante Unterschiede nach Geschlecht, Altersgruppe, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweig erläutert.

In einem zweiten Schritt werden die schweizerischen Ergebnisse 2015 und 2005 mit den Durchschnittswerten der Länder der Europäischen Union (EU-27)¹⁵ sowie mit den Durchschnittswerten der Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich verglichen.

Folgende Themen werden untersucht: 1) Sicherheitskultur in den Unternehmen, 2) Arbeitszeiten, 3) Gesundheitsrisiken und Ressourcen bei der Arbeit, 4) Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden, 5) Wünsche und Perspektiven der Arbeitnehmenden.

Während die SECO-Berichte zur EWCS 2005 die Ergebnisse für alle Erwerbstätigen (inkl. Selbstständige) beinhalten, liegt der Fokus bei der vorliegenden Zusammenfassung auf abhängig Erwerbstätigen (ohne Landwirtschaft und Forstwirtschaft). Anders als in früheren Erhebungen wird der wachsende Wirtschaftszweig «Gesundheits- und Sozialwesen» erstmals als eigene Branchengruppe untersucht.

In den Schlussfolgerungen werden Schlüsselfragen zur Strategie und zur weiteren Entwicklung im Hinblick auf den Vollzug des Arbeitsgesetzes (ArG) und Unfallversicherungsgesetzes (UVG) diskutiert.

¹³ Die Schweizer EWCS 2010 war eine spezielle Erhebung, die zwar auf der Grundlage des Fragenkatalogs der EWCS 2010 durchgeführt wurde, in wichtigen Punkten jedoch von der EWCS abweicht: Sie basiert auf telefonischen statt auf persönlichen (Face-to-Face) Interviews und beinhaltet zusätzliche Fragen zu Stress, Substanzkonsum und Arbeitszeiten. Aufgrund der methodischen Abweichungen werden im Bericht lediglich Vergleiche zwischen den identischen Erhebungen 2005 und 2015 gemacht.

¹⁴ Siehe dazu <https://osha.europa.eu/de/surveys-and-statistics-osh/esener>.

¹⁵ Die europäische Stichprobe bezieht sich auf die EU-27: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Vereinigtes Königreich, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern. Kroatien (Beitritt 2013) konnte nicht berücksichtigt werden, da für den Datensatz 2005 lediglich für die EU-27 eine Gewichtung möglich war.

Im Anhang werden alle Ergebnisse der EWCS 2015 anhand von Häufigkeitstabellen nach Geschlecht, Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweig aufgeführt. Eine weitere Tabelle fasst die Resultate der Schweiz, der EU-27, Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich zusammen. Das Ziel dieses Berichts ist es, einen Überblick über wichtige Ergebnisse für den Vollzug des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes zu gewinnen.

Während bei der EWCS der Vergleich mit den europäischen Ländern im Vordergrund steht, bietet die Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB) 2012 mit einer Stichprobe von 12'277 Erwerbstätigen eine solide Grundlage für die Analyse der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung soziodemografischer und betrieblicher Merkmale (z. B. Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweig).¹⁶

Es ist nicht das Ziel dieses Berichts, die Zusammenhänge zwischen spezifischen Risiken bei der Arbeit und den gesundheitlichen Folgen zu untersuchen. Der Fokus liegt auf dem Vergleich mit Europa und dem Beschreiben von Risikogruppen, wobei auch die Entwicklung der Situation seit der letzten Erhebung im Jahr 2005 betrachtet wird. Die thematischen Inhalte der Befragung basieren auf wissenschaftlichen Erkenntnissen in Bezug auf den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Der Bericht bietet keinen vollständigen Überblick über die aktuelle Forschungsliteratur. Interessierte Personen können sich mit spezifischen Fragen gerne an die Autoren wenden.

1.1 Hinweise zu den Studien

1.1.1 Die 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS 2015)

EUROFOUND führt seit 1990 alle fünf Jahre eine Erhebung über die Arbeitsbedingungen in Europa durch.¹⁷ Bei der vierten Erhebung 2005 wurden europaweit fast 30'000 Erwerbstätige in 31 Ländern befragt. Beteiligt waren die damaligen Mitgliedstaaten der EU (EU-27), die EU-Beitrittskandidaten Türkei und Kroatien sowie die EFTA-Staaten Norwegen und die Schweiz. In der sechsten Befragungswelle 2015 wurden mehr als 43'000 Erwerbstätige aus 35 Ländern befragt, darunter die 28 Mitglieder der Europäischen Union (EU-28), die fünf EU-Beitrittskandidaten (Albanien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro, Serbien und die Türkei) sowie die Schweiz und Norwegen.

In allen Ländern wurden die Face-to-Face-Interviews zwischen Februar und September 2015 erstmals mit computerunterstützten Programmen (Computer Aided Personal Interviewing CAPI) geführt. Die geschulten Interviewer führten die Befragungen in der Schweiz auf Deutsch, Französisch oder Italienisch durch¹⁸. Ein Interview dauerte im Schnitt 48 Minuten.

EUROFOUND fasst die Ergebnisse der EWCS wie immer in einem schriftlichen Bericht¹⁹ zusammen. Neu stehen die Resultate auch online²⁰ zur Verfügung: In einem interaktiven Tool zur Datenvisualisierung können ausgewählte Daten einfach dargestellt, untersucht und verglichen werden.

¹⁶ Für einen Vergleich der EWCS mit der SGB siehe Krieger and Marquis (2016). Für die Auswertung der SGB 2012 siehe BFS (2014) sowie Krieger, Graf, and Vanis (2015).

¹⁷ Für weitere Informationen siehe <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys>

¹⁸ Fragebogen: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire/ewcs-2015-questionnaire-translation/ewcs-2015-questionnaire-translation-language-versions>

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

²⁰ Datenvisualisierung: <http://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>. Diese Auswertung bezieht sich auf die abhängig Erwerbstätigen und die Selbständigen.

1.1.2 Stichprobe

In der Schweizer Stichprobe der EWCS 2015 wurden 1006 abhängig und selbständig Erwerbstätige befragt²⁰. Es handelt sich dabei um Personen, die über fünfzehn Jahre alt sind, in einem Privathaushalt leben und in der zurückliegenden Woche während mindestens einer Stunde einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind.

In einem ersten Schritt wurde die Schweiz in 21 primäre Stichprobeneinheiten eingeteilt, die sowohl die Regionen²¹ als auch den Urbanisierungsgrad²² gleichmässig abdecken (siehe Tabelle 9-1 im Anhang). Innerhalb des Rasters wurde zuerst der Haushalt und danach eine Person des Haushaltes zufällig ausgewählt.

Die ursprüngliche Stichprobe wird nach Alter, Geschlecht, Region (NUTS2), Wirtschaftszweig (NACE)²³ und Berufsgruppe (ISCO)²⁴ gewichtet, um den Einfluss von fehlenden Antworten zu korrigieren und der soziodemografischen Struktur der Erwerbsbevölkerung zu entsprechen. Die Umfrage ist repräsentativ für die gesamte Erwerbsbevölkerung der Schweiz.

Die folgende Tabelle zeigt die Stichproben 2005 und 2015 nach den untersuchten Kategorien Geschlecht, Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweig. Die Auswertung im vorliegenden Bericht bezieht sich auf die abhängig Erwerbstätigen²⁵ ohne Land- und Forstwirtschaft (n=871). Da eine Detailauswertung nach Wirtschaftszweigen mit dieser Stichprobengrösse (n=1006) nicht möglich ist, werden fünf Branchengruppen gebildet (siehe Tabelle 1-1 für die NACE-Kategorien innerhalb dieser Gruppen):

- > Industrie und Baubranche
- > Handel, Gastgewerbe, Transportwesen
- > Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen
- > Gesundheits- und Sozialwesen
- > Nicht öffentliche Dienstleistungen

²⁰ Version Datensatz: 6th EWCS data set for early release - July 2016.

²¹ <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/nuts/overview>

²² http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/miscellaneous/index.cfm?TargetUrl=DSP_DEGURBA

²³

http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2

²⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/nomenclaturen/isco-08.html>

²⁵ Selbständig Erwerbstätige (n=135) wurden bei der Analyse nicht berücksichtigt.

Tabelle 1-1: Stichprobenstruktur EWCS 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige (ohne Landwirtschaft) nach Geschlecht, Alter, Unternehmensgrösse und Wirtschaftszweigen

	EWCS 2005		EWCS 2015	
	Anzahl (n=836)	Prozent (gewichtet)	Anzahl (n=871)	Prozent (gewichtet)
Geschlecht				
Frauen	376	46.6	427	49.8
Männer	460	53.4	444	50.2
Altersgruppe				
15-24	64	14.9	55	8.5
25-39	278	36.1	354	37.6
40-54	349	35.8	320	37.2
55+	145	13.2	142	16.7
Unternehmensgrösse				
1-9 Personen	182	25.1	276	28.8
10-249 Personen	483	60.6	349	44.4
250+ Personen	142	14.2	219	26.7
Wirtschaftszweige (NACE R2)				
Industrie und Baubranche (C, D, E, F)	223	24.0	175	16.9
Handel, Gastgewerbe, Transportwesen (G, H, I)	178	26.1	244	23.0
Öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen (O, P)	113	12.5	90	12.9
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	128	13.3	109	14.3
Nicht öffentl. Dienstleistungen (J, K, L, M, N, R, S, T, U)	194	24.0	253	32.9

In Bezug auf die Analyse nach Wirtschaftszweigen wird auf eine Einschätzung der nicht öffentlichen Dienstleistungen verzichtet, da sich diese Branchengruppe aus sehr unterschiedlichen Branchen zusammensetzt (siehe Tabelle 1-2).

Insgesamt wird die Schweizer Erwerbsbevölkerung zwischen 2005 und 2015 weiblicher und älter. Ausserdem arbeiten immer weniger Personen in der Branchengruppe «Industrie und Baubranche» und immer mehr Personen in den Branchengruppen «Nicht öffentliche Dienstleistungen». Dieselbe Entwicklung ist sowohl in unseren Nachbarstaaten Deutschland, Österreich und Italien als auch im Durchschnitt der EU-27 zu beobachten.

Tabelle 1-2: Stichprobenstruktur EWCS 2015, Schweiz, Anzahl abhängig Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen (NACE)

NACE	Wirtschaftszweige					Total
	Industrie und Baubranche n=175	Handel, Gastgewerbe, Transportwesen n=244	Öffentliche Verwaltung, Unterrichtsweisen n=90	Gesundheits- und Sozialwesen n=109	Nicht-öffentliche Dienstleistungen n=253	
C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	94					94
D Energieversorgung	7					7
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	4					4
F Baugewerbe/Bau	70					70
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		138				138
H Verkehr und Lagerei		45				45
I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie		61				61
J Information und Kommunikation					22	22
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen					58	58
L Grundstücks- und Wohnungswesen					21	21
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen					40	40
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen					79	79
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung			33			33
P Erziehung und Unterricht			57			57
Q Gesundheits- und Sozialwesen				109		109
R Kunst, Unterhaltung und Erholung					7	7
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen					24	24
T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt					2	2

Die europäische Stichprobe bezieht sich auf die EU-27: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Vereinigtes Königreich, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern. Kroatien (Beitritt 2013) konnte nicht berücksichtigt werden, da für den Datensatz 2005 lediglich eine Gewichtung für die EU-27 möglich war.

Tabelle 1-3: Stichprobenstruktur EWCS 2005 und 2015, EU-27 sowie Schweiz und Nachbarstaaten, abhängig Erwerbstätige in Prozent

		EU-27	Schweiz	Deutschland	Frankreich	Österreich	Italien
		2015 n=28'079	n=871	n=1'808	n=1'377	n=851	n=918
		2005 n=19'936	n=836	n=3'861	n=2'443	n=355	n=1'880
Geschlecht 2015	Frau	50.8	49.8	50.6	50.6	53.2	50.2
	Mann	49.2	50.2	49.4	49.4	46.8	49.8
Geschlecht 2005	Frau	46.9	46.6	45.8	48.7	42.5	46.7
	Mann	53.1	53.4	54.2	51.3	57.5	53.3
Altersgruppen 2015	15-24 Jahre	8.3	8.5	8.6	8.4	11.9	4.7
	25-39 Jahre	35.3	37.7	31.4	34.4	33.1	31.6
	40-54 Jahre	40.0	37.2	39.8	42.6	43.4	47.1
	55+	16.4	16.6	20.2	14.7	11.7	16.6
Altersgruppen 2005	15-24 Jahre	12.4	14.9	12.1	9.9	12.7	15.2
	25-39 Jahre	39.0	36.1	32.7	41.5	41.7	40.3
	40-54 Jahre	37.0	35.8	42.7	41.4	35.6	37.8
	55+	11.0	13.2	12.5	7.2	10.0	6.7
Unternehmensgrössen 2015	1-9 Personen	22.1	28.8	22.1	16.2	23.7	36.6
	10-249 Personen	40.5	44.4	43.9	33.6	38.9	45.6
	250+ Personen	37.5	26.7	33.9	50.2	37.4	17.8
Unternehmensgrössen 2005	1-9 Personen	26.4	25.1	25.1	23.4	30.9	28.4
	10-249 Personen	55.4	60.6	59.2	52.9	53.7	51.3
	250+ Personen	18.2	14.2	15.7	23.7	15.4	20.3
Wirtschaftszweige 2015	Industrie und Baubranche	22.1	16.9	26.1	20.2	25.9	24.3
	Handel, Gastgewerbe, Transportwesen	25.4	23.0	24.0	21.5	25.8	24.8
	Öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen	16.8	12.9	9.5	21.0	15.6	18.6
	Gesundheits- und Sozialwesen	12.8	14.3	16.8	13.8	11.6	9.6
	Nicht öffentliche Dienstleistungen	23.0	32.9	23.6	23.4	21.1	22.7
Wirtschaftszweige 2005	Industrie und Baubranche	30.6	24.0	32.8	28.0	37.8	31.8
	Handel, Gastgewerbe, Transportwesen	25.6	26.1	27.4	22.3	17.7	26.5
	Öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen	17.1	12.5	13.5	16.5	23.0	17.2
	Gesundheits- und Sozialwesen	7.9	13.3	6.8	6.2	6.3	8.3
	Nicht öffentliche Dienstleistungen	18.8	24.0	19.5	27.0	15.1	16.1

1.1.3 Bemerkung zur statistischen Signifikanz

Die Resultate der Erhebung beruhen auf Zufallsstichproben und sind daher mit einer gewissen Fehlerquote behaftet. Die statistische Signifikanz gibt an, wie gross die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Resultate (in der Zufallsstichprobe) vom echten Wert der Grundgesamtheit (4.5 Millionen Erwerbstätige in der Schweiz) abweichen. In diesem Bericht werden Resultate nur dann kommentiert, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 5 Prozent ($p < 0.05$) ist. In den Häufigkeitstabellen werden diejenigen Werte, welche sich statistisch signifikant unterscheiden, mit unterschiedlichen Buchstaben versehen.

1.1.4 Die 2. Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER 2014)

Im Gegensatz zur EWCS werden bei der ESENER nicht die Einschätzungen der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Erwerbstätigen erhoben, sondern jene Personen befragt, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb

beschäftigen. Nach eigenen Angaben²⁶ bekleiden die befragten Personen folgende Funktionen im Betrieb:

- 51 % Inhaber oder Partner der Firma; Führungspersonen, Betriebsleitung des Standorts oder der Niederlassung
- 13 % Sonstige leitende Angestellte ohne spezifische Aufgaben für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 9 % Sonstige leitende Angestellte mit spezifischen Aufgaben für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 18 % Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 7 % Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständige Arbeitnehmervertreter ohne Managementfunktion

Bei der Mehrheit der Befragten (mehr als 95 %) ist Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht die Hauptaufgabe, sondern lediglich eine von mehreren Aufgaben.²⁷

Die ESENER umfasst Befragungen von insgesamt 49'320 Betrieben (mit mindestens fünf Beschäftigten) aus 36 europäischen Ländern. Dabei werden vier Themenbereiche abgedeckt: 1) Allgemeiner Ansatz bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 2) Umgang mit psychosozialen Risiken, 3) Erfolgsfaktoren und Barrieren bei der Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und 4) Mitwirkung der Erwerbstätigen.

Die Schweizer Stichprobe (n=1'511) wurde auf Grundlage des Betriebsregisters zusammengestellt und ist nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrösse, und Region gewichtet. Die telefonischen Interviews wurden auf Deutsch, Französisch oder Italienisch durchgeführt. Die Erhebung ist für die Betriebe der ganzen Schweiz repräsentativ.

Die vollständige Auswertung der Erhebung sowie mehrere Themenberichte sind auf der Website der EU-OSHA²⁸ aufgeschaltet.

1.1.5 Unterschiede hinsichtlich rechtlicher Bestimmungen zwischen der Schweiz und der EU

Die europäische Richtlinie über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG)²⁹ gibt den Rahmen für die Arbeitnehmerschutzbestimmungen für die gesamte EU vor und gilt mit Ausnahme des Militärs für sämtliche Branchen. Nach dieser Richtlinie muss der Arbeitgeber eine Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit durchführen und diese schriftlich dokumentieren. Der Beizug von Fachspezialistinnen und -spezialisten ist in allen Betrieben vorgesehen und alle Arbeitnehmenden haben das Recht auf eine medizinische Überwachung ihrer Gesundheit. Die Umsetzung dieser Auflagen erfolgt in den verschiedenen Ländern abhängig von nationalen Vorgaben.

In der Schweiz ist eine Gefährdungsermittlung gemäss Arbeitsgesetz (ArG) und Unfallverhütungsverordnung (VUV) in allen Betrieben vorgesehen, eine Dokumentationspflicht besteht jedoch nur bei besonderen (Unfall-)Gefährdungen. Der Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten der Arbeitssicherheit ist ebenfalls nur in bestimmten Situationen und für bestimmte Aktivitäten obligatorisch und weitgehend von der Einstufung des Betriebs nach besonderen (Unfall-)Gefährdungen abhängig. Auch in Bezug auf ihre Eignung gibt es unterschiedliche Bestimmungen: Als Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit gelten hierzulande Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Arbeitshygienikerinnen und -hygieniker, Sicherheitsfachleute sowie

²⁶ ESENER-2 2014, Q100.

²⁷ ESENER-2 2014, Q101.

²⁸ <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>.

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=DE>.

Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure.³⁰ Dagegen wurde in der EU auf eine einheitliche Definition des Begriffes verzichtet; in der Praxis sind Spezialisten und Spezialistinnen der Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation (d. h. Personen mit einer Ausbildung im Bereich Ergonomie und/oder Arbeitspsychologie) auch gemeint.

³⁰ Art. 1 Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit.

2 Sicherheitskultur in den Unternehmen

Die Sicherheitskultur in den Unternehmen wird einerseits aus Sicht von Personen beschrieben, die sich hauptsächlich mit den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen (ESENER) und andererseits aus Sicht der abhängig Erwerbstätigen (EWCS 2015).

2.1 Regelmässige Gefährdungsermittlung oder Risikobeurteilung

Präventionspraxis: In der ESENER wurden Betriebe gefragt, ob bei ihnen Risikobeurteilungen durchgeführt werden. Es ist anzumerken, dass es in der Schweiz und der EU diesbezüglich unterschiedliche rechtliche Bestimmungen gibt (siehe Kapitel 1.1.3) und der Begriff Risikobeurteilung anders definiert wird. Die in der Schweiz ansässigen Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Gefährdungsermittlungen durchzuführen. Anders als in der EU sind bei uns aber nur dann regelmässige systematische Risikobeurteilungen durch Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit obligatorisch, wenn besondere (Unfall-)Gefährdungen vorliegen und mehr als 10 Personen in diesem Betrieb arbeiten.³²

Der ESENER-Fragenkatalog definiert eine Risikobeurteilung als eine systematische Überprüfung der Gefahren, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und der Massnahmen zur Kontrolle dieser Gefahren. In der Schweiz ist eine Risikobeurteilung gemäss EKAS-Richtlinie 6508 definiert als «Vorgehen nach einer anerkannten Methode zur Beurteilung der Risiken für Personen am Arbeitsplatz. Als anerkannte Methoden gelten solche, die wissenschaftlich anerkannt sind oder sich in der Praxis bewährt haben (Stand der Technik)». ³³ Die Risikobeurteilung gibt Aufschluss über die zu erwartenden Personenschäden und deren Eintretenswahrscheinlichkeit an den jeweiligen Arbeitsplätzen. In der ESENER wurden einige Fragen zur Risikobeurteilung gestellt. Es ist aber nicht möglich, auf Grundlage dieser Ergebnisse Rückschlüsse auf die einzelnen Kriterien nationaler Risikobeurteilungen³⁴, die Qualität der Anwendung oder die Umsetzung der Massnahmen zu ziehen.

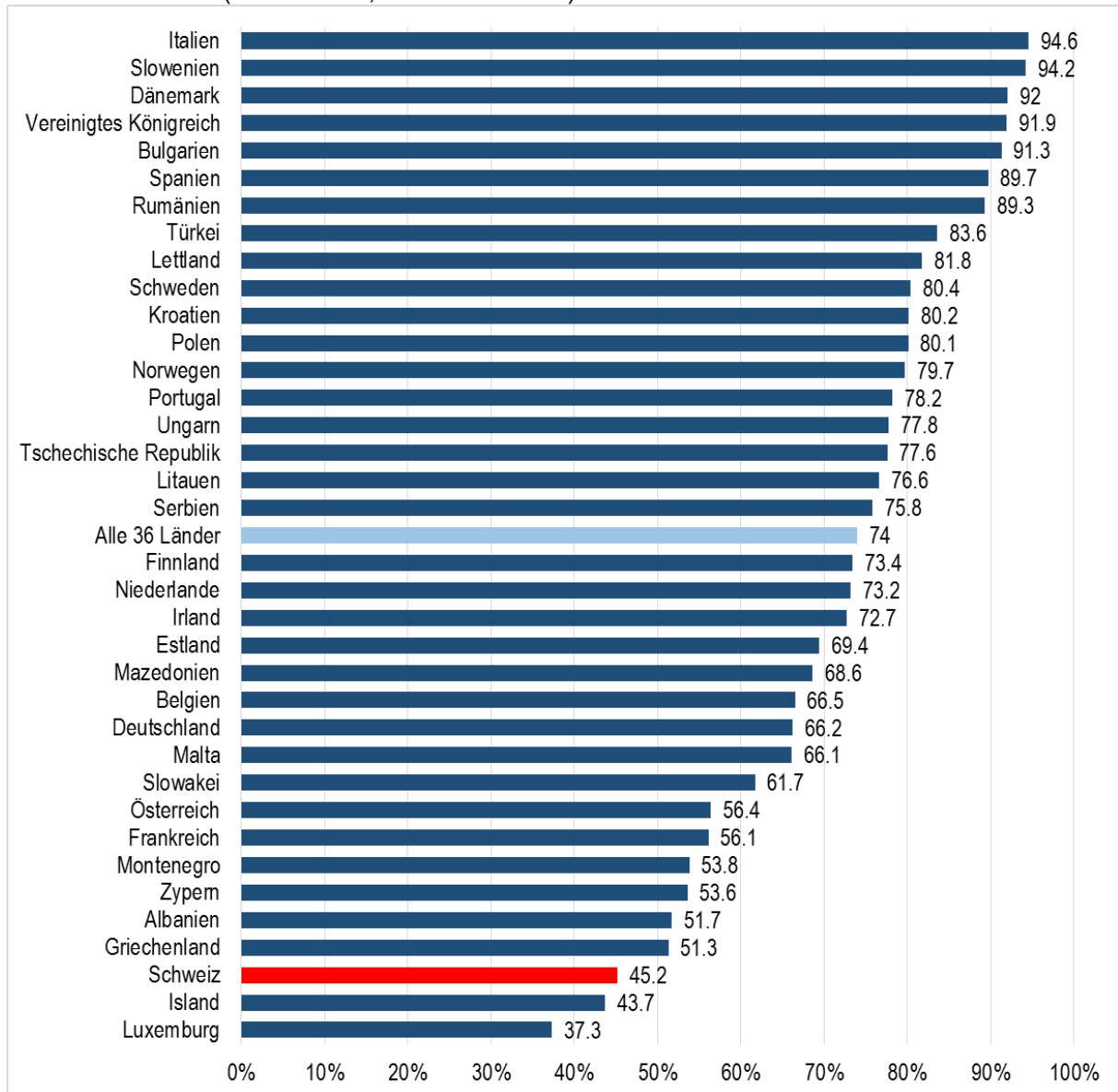
45.2 Prozent der Unternehmen in der Schweiz berichten, dass sie regelmässig Risikobeurteilungen durchführen. Im europäischen Vergleich ist das sehr wenig; lediglich Luxemburg (37.3 %) und Island (43.7 %) haben tiefere Werte. In Italien, Slowenien, Dänemark, Bulgarien und im Vereinigten Königreich machen dagegen über 90 Prozent der Unternehmen regelmässige Risikobeurteilungen (siehe Abbildung 2-1).

³² EKAS-Richtlinie 6508: <http://www.ekas.admin.ch/download.php?id=3809>

³³ Quelle: Wegleitung zur EKAS-Richtlinie Nr. 6580 über den Beizug von Betriebsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit, Anhang 4. Link: http://wegleitung.ekas.ch/UebersichtWegleitung.aspx?LG=de-ch&wkapitel=a_asa4.0

³⁴ Für einen qualitativen Vergleich der Gefährdungsbeurteilungen psychosozialer Belastungen von Dänemark, Schweden, Spanien und dem Vereinigten Königreich siehe z. B. Janetzke and Ertel (2016).

Abbildung 2-1: Regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz nach Ländern, Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)

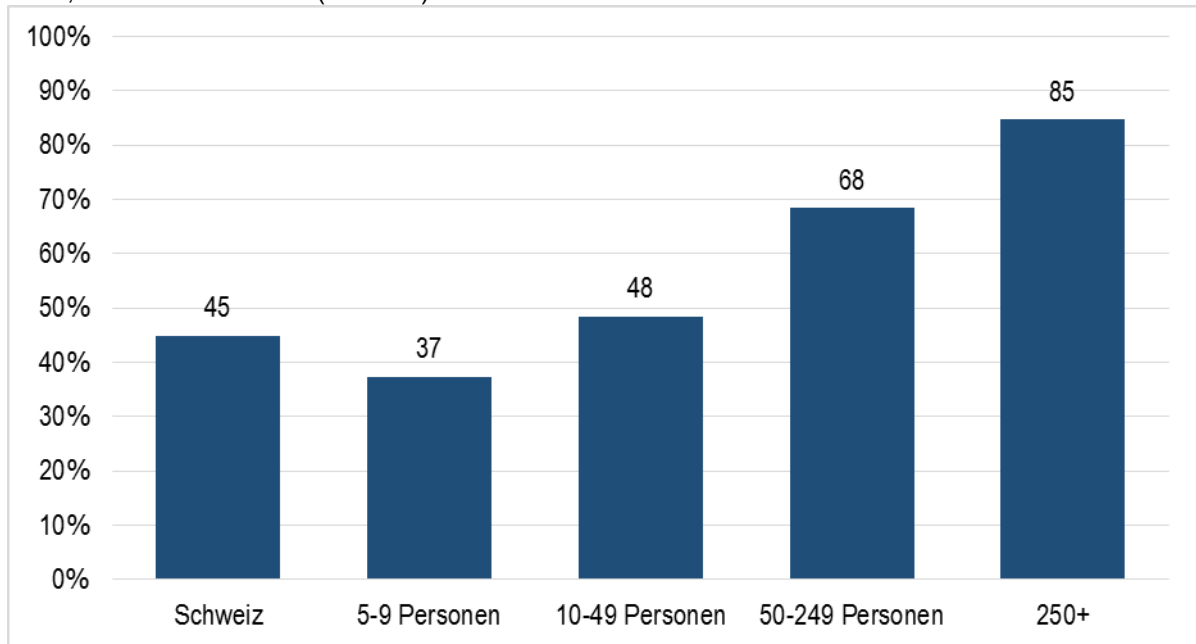


ESENER 2014, Q250: Führt Ihr Betrieb regelmässig Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz durch? Antwort: ja.

Erklärung im Fragenkatalog: Bei einer Risikobeurteilung handelt es sich um eine systematische Überprüfung der Gefahren, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und der Massnahmen zur Kontrolle dieser Gefahren.

Präventionspraxis: Gemäss ESENER führen kleinere Unternehmen in der Schweiz wie auch in Europa seltener regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz durch als grössere Unternehmen (siehe Abbildung 2-2).

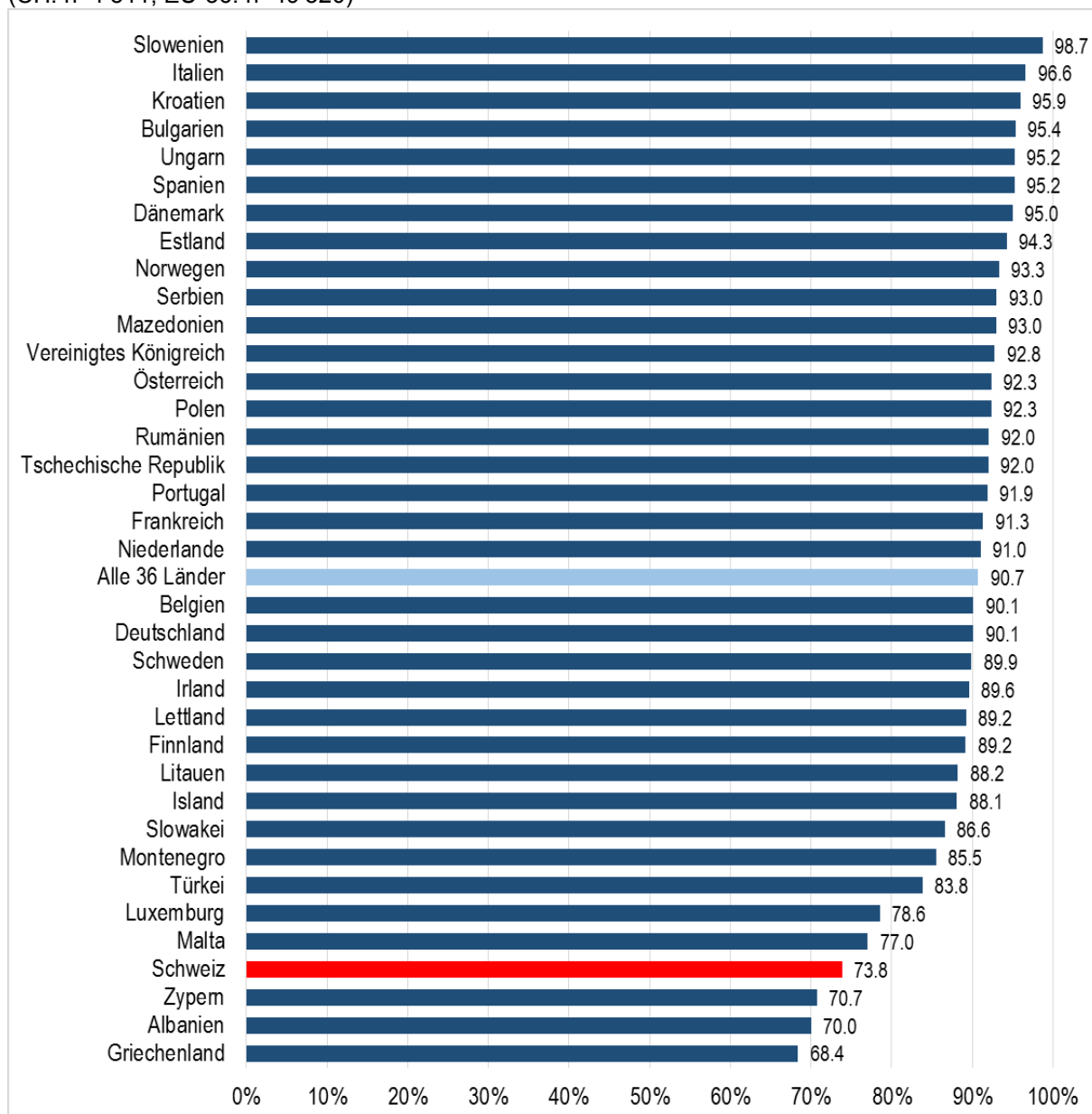
Abbildung 2-2: Regelmässige Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz nach Betriebsgrösse, Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (n=1'511)



ESENER 2014, Q250: Führt Ihr Betrieb regelmässig Risikobeurteilungen am Arbeitsplatz durch? Antwort: ja.
Erklärung im Fragenkatalog: Bei einer Risikobeurteilung handelt es sich um eine systematische Überprüfung der Gefahren, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und der Massnahmen zur Kontrolle dieser Gefahren.

Präventionspraxis: In Bezug auf eine schriftliche Dokumentation der Risikobeurteilung gehört die Schweiz zu den Schlusslichtern: Von den Schweizer Unternehmen dokumentieren 73.8 Prozent ihre Risikobeurteilungen und liegen damit rund 15 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller 36 untersuchten Länder (90.7 %). Lediglich in Griechenland (68.4 %), Albanien (70.0 %) und Zypern (70.7 %) werden Risikobeurteilungen weniger häufig dokumentiert als bei uns.

Abbildung 2-3: Dokumentation der Risikobeurteilung nach Ländern, Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)



ESENER 2014, Q254: In welchem Jahr wurde die letzte Risikobeurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt? Antwort: Jahr ...

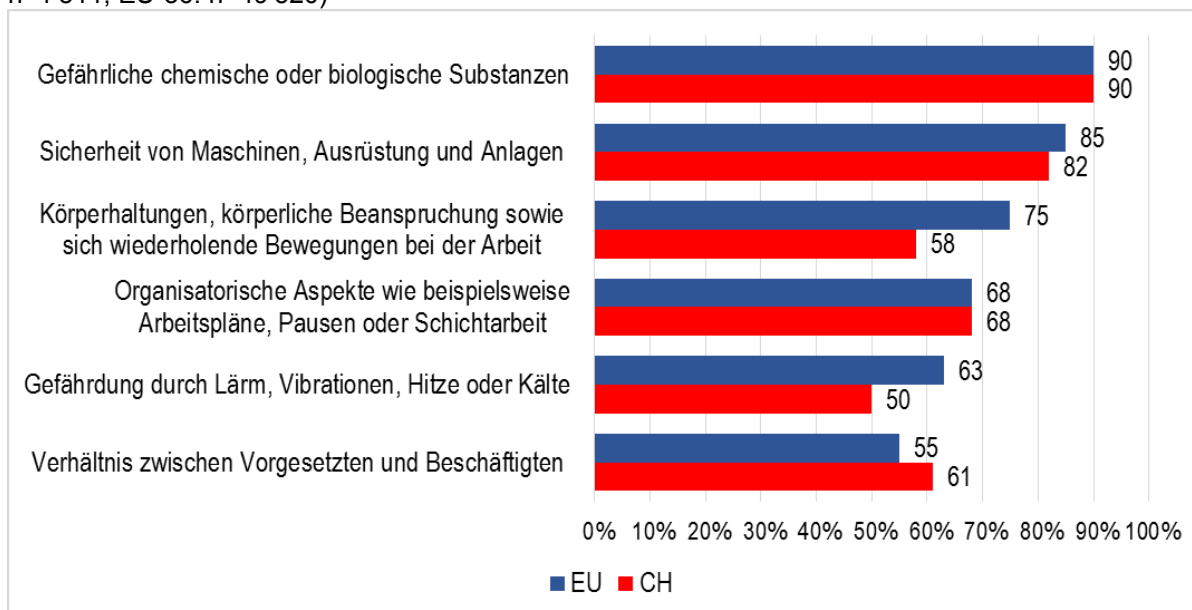
ESENER 2014, Q255: Wurde diese schriftlich dokumentiert? Antwort: ja.

Erklärung im Fragenkatalog: Bei einer Risikobeurteilung handelt es sich um eine systematische Überprüfung der Gefahren, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und der Massnahmen zur Kontrolle dieser Gefahren.

Hinsichtlich der im Rahmen einer Risikobeurteilung kontrollierten Aspekte (siehe Abbildung 2-4) gibt es Unterschiede zwischen der Schweiz und den anderen europäischen Ländern. Die Risiken «Gefährliche chemische oder biologische Substanzen» und «Organisatorische Aspekte» werden überall etwa gleich häufig überprüft.³⁴ Dagegen wird das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten in der Schweiz oft thematisiert. Noch grösser sind die Unterschiede in Bezug auf die Überprüfung der Aspekte «Körperhaltungen, körperliche Beanspruchung sowie sich wiederholende Bewegungen bei der Arbeit» und «Gefährdung durch Lärm, Vibrationen, Hitze oder Kälte». Diese Aspekte werden bei Risikobeurteilungen in der Schweiz seltener thematisiert als in den übrigen Ländern Europas.

³⁴ Nur Betriebe mit entsprechenden Risiken wurden befragt.

Abbildung 2-4: Regelmässig überprüfte Aspekte, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)

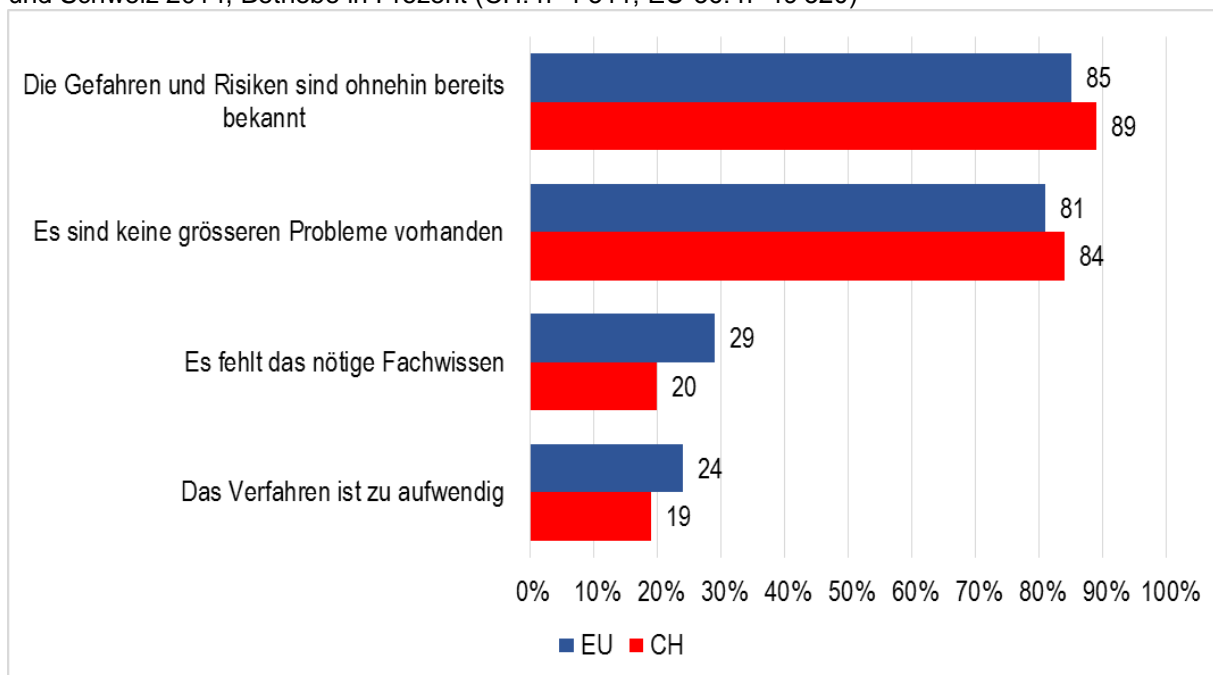


ESENER 2014, Q252: Welche der folgenden Aspekte werden in diesen Risikobeurteilungen regelmässig überprüft? Antwort: ... (Befragt wurden nur Personen, die angaben, dass in ihrem Betrieb Risikobeurteilungen vorgenommen werden, Q250=1, n=839).
 Anmerkung zu «Gefährliche chemische oder biologische Substanzen»: Dieselben Personen nannten bei Q200 (Je nach Art der Tätigkeit gibt es verschiedene Risiken und Gefahren. Bitte geben Sie zu jedem der folgenden Risikofaktoren an, ob er in Ihrem Betrieb vorliegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob er derzeit unter Kontrolle ist oder wie viele Beschäftigte betroffen sind.) das Risiko «Chemische oder biologische Substanzen in Form von Flüssigkeiten, Dämpfen oder Staub (Q200_8)».

89 Prozent der Betriebe, die regelmässig Risikobeurteilungen durchgeführt haben, betrachten dies als nützliches Verfahren zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (EU 90 %).³⁵ Hinsichtlich der Begründung für das Nicht-Durchführen regelmässiger Risikobeurteilungen (siehe Abbildung 2-5) gibt es zwischen der Schweiz und Europa keine relevanten Unterschiede. Die meisten Verantwortlichen sind der Meinung, dass die Gefahren ohnehin bereits bekannt sind oder keine grösseren Probleme vorliegen.

³⁵ ESENER-2 2014, Q259. Befragt wurden nur Personen, die angaben, dass in ihrem Betrieb Risikobeurteilungen vorgenommen werden (Q250=1, n=839).

Abbildung 2-5: Gründe, weshalb Risikobeurteilungen nicht regelmässig durchgeführt werden, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)

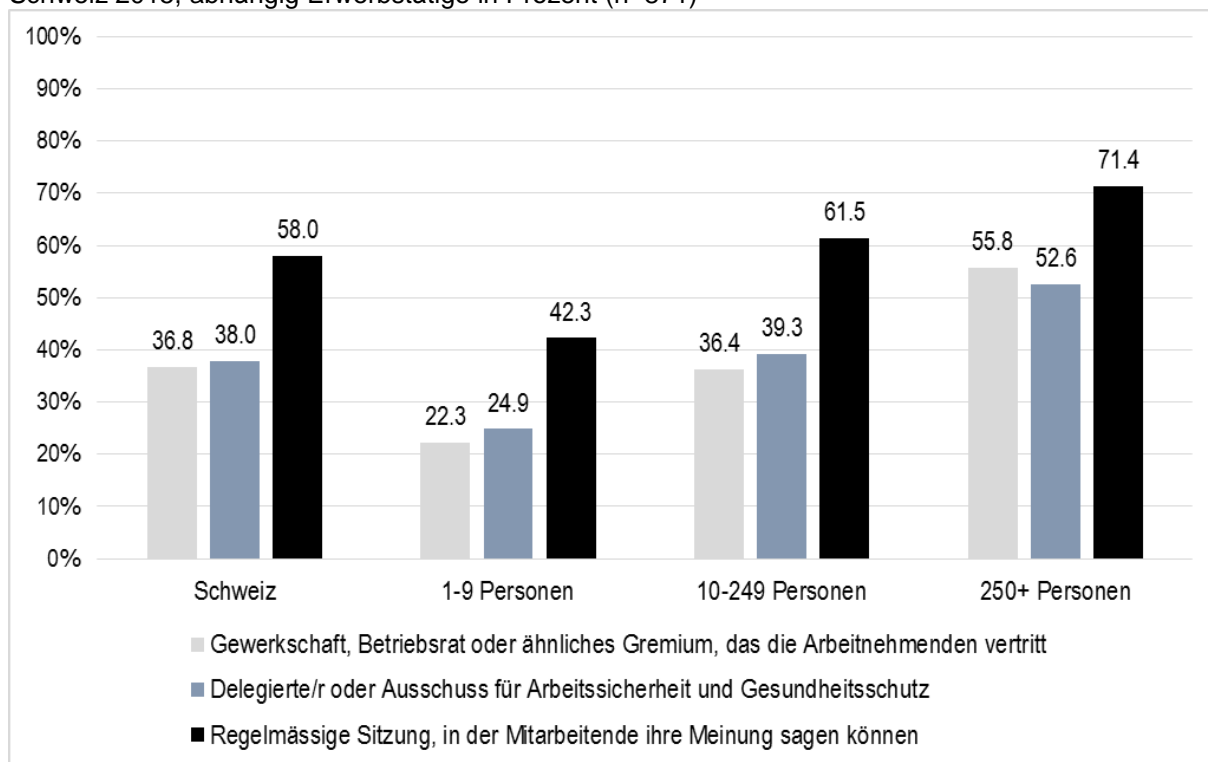


ESENER 2014, Q261: Gibt es bestimmte Gründe, warum solche Risikobeurteilungen nicht regelmässig durchgeführt werden? Bitte geben Sie bei jeder der folgenden Aussagen an, ob sie auf Ihren Betrieb zutrifft oder nicht: Antwort ... (Befragt wurden nur Personen, die angaben, dass in ihrem Betrieb nicht regelmässig Risikobeurteilungen vorgenommen werden, Q250=2, n=659).

2.2 Gremien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In der EWCS 2015 wurden die Arbeitnehmenden gefragt, in welchen Gremien und Strukturen ihrer Firma Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz thematisiert werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitnehmenden eher selten von einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat vertreten werden. Ebenso kommen Formen der Arbeitnehmervertretung durch Delegierte oder formelle Gremien (z. B. Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) nicht allzu häufig vor. Dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe. Als häufigste Form der Thematisierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde angegeben, dass Mitarbeitende ihre Meinung in regelmässig stattfindenden Sitzungen direkt äussern können.

Abbildung 2-6: Gremien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach Unternehmensgrösse, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

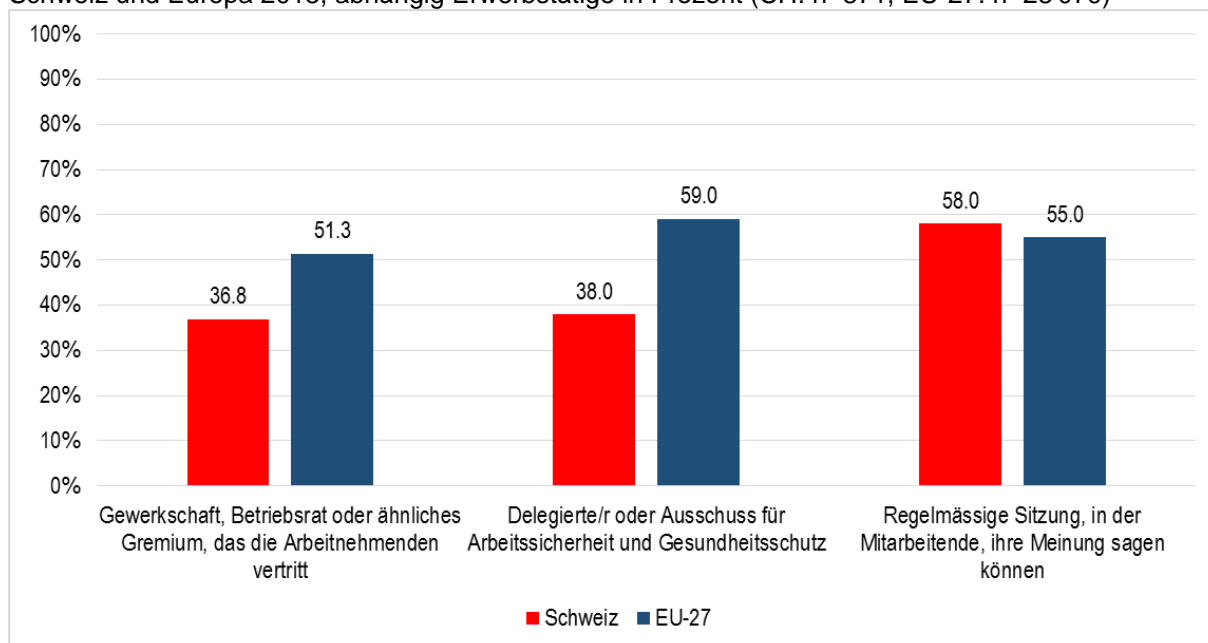


EWCS 2015, Q71: Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation die folgenden Gremien? (A. Gewerkschaft, Betriebsrat oder ähnliches Gremium, das die Arbeitnehmenden vertritt. B. Delegierte/r oder Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. C. Eine regelmässige Sitzung, in der Mitarbeitende ihre Meinung zu aktuellen Geschehnissen in der Organisation ausdrücken können.) Antwort: ja.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Im europäischen Vergleich gibt es in Schweizer Betrieben selten formelle Arbeitnehmerververtretungen (z. B. Gewerkschaft, Betriebsrat oder Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Dafür finden regelmässige Sitzungen, in denen Mitarbeitende ihre Meinung zu aktuellen Geschehnissen im Betrieb äussern können, in der Schweiz etwa gleich häufig statt wie im europäischen Durchschnitt oder im Durchschnitt unserer Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich.

Abbildung 2-7: Gremien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach Unternehmensgrösse, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



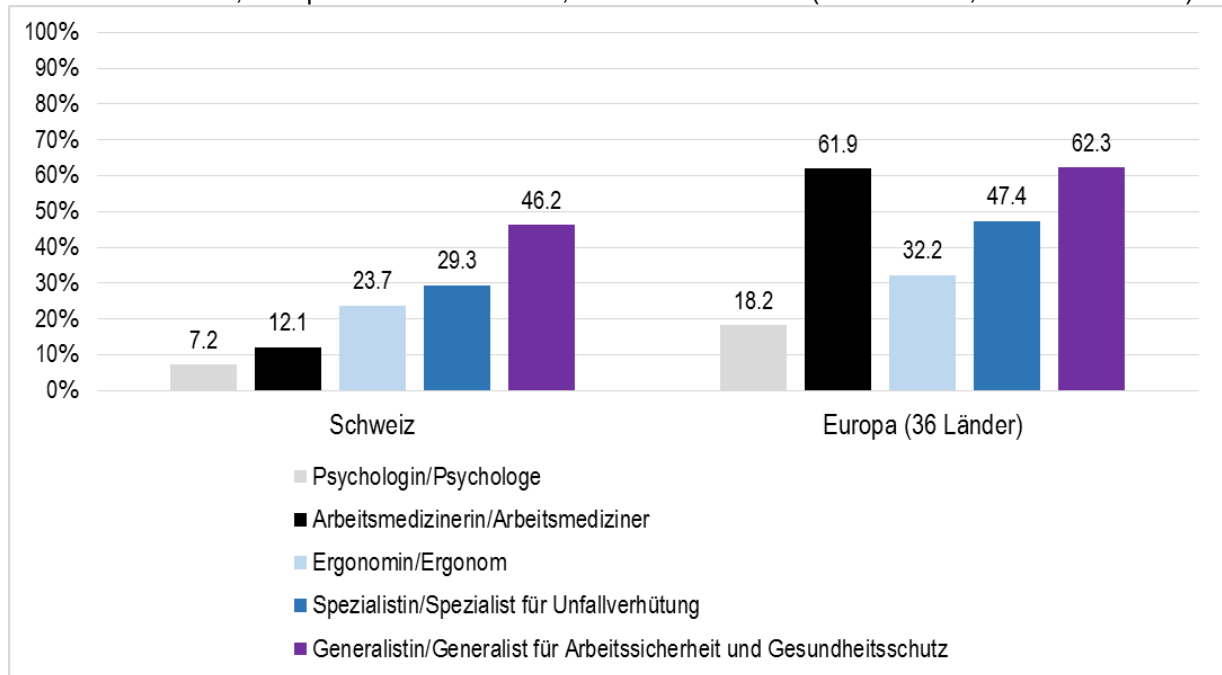
EWCS 2015, Q71: Gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation die folgenden Gremien? (A. Gewerkschaft, Betriebsrat oder ähnliches Gremium, das die Arbeitnehmenden vertritt. B. Delegierte/r oder Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. C. Eine regelmässige Sitzung, in der Mitarbeitende ihre Meinung zu aktuellen Geschehnissen in der Organisation ausdrücken können.) Antwort: ja.

2.3 Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Präventionspraxis: In der ESENER wurden die Betriebe gefragt, welche Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen bei ihnen zum Einsatz kommen. In der Schweiz werden am häufigsten Generalistinnen oder Generalisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz genannt (46.2 %). Danach folgen Spezialistinnen oder Spezialisten für Unfallverhütung (29.3 %), Fachpersonen, die sich mit der ergonomischen Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsplätze befassen (23.7 %), Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner (12.1 %) und schliesslich Arbeitspsychologinnen und -psychologen (7.2 %).

Es fällt auf, dass der Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Schweiz verglichen mit dem europäischen Durchschnitt relativ selten vorkommt – das gilt sowohl für betriebsinterne als auch für damit beauftragte externe Dienstleisterinnen und Dienstleister. Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner kommen hierzulande rund fünfmal weniger zum Einsatz als im EU-Durchschnitt. Diesbezüglich kann man anmerken, dass es in der Schweiz vergleichsweise wenig qualifizierte Personen gibt, die diese Aufgaben übernehmen können. In der ESENER wurde nicht im Detail nach der Qualifikation gefragt.

Abbildung 2-8: Beizug von Spezialistinnen oder Spezialisten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)

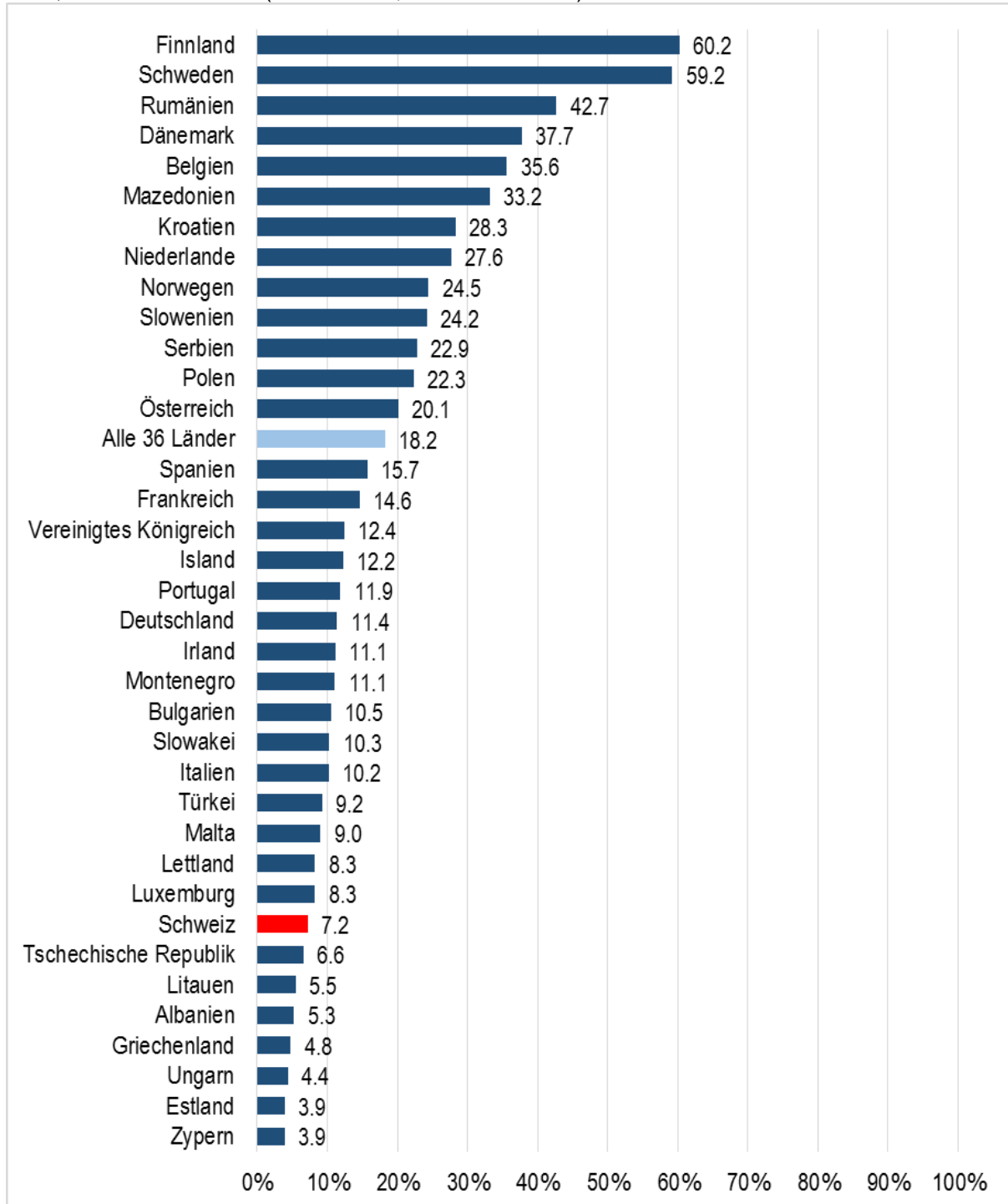


ESENER 2014, Q150: Welche Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen kommen bei Ihnen zum Einsatz, seien es betriebsinterne oder von damit beauftragten externen Dienstleistern durchgeführte? Gibt es bei Ihnen ...? Antwort: ...

In Bezug auf den aktuellen Vollzugsschwerpunkt der eidgenössischen und kantonalen Arbeitsinspektoren zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (2014-2018)³⁶ interessiert besonders der Einsatz von Arbeitspsychologinnen und -psychologen. In Finnland und Schweden sagen rund 60 Prozent der Unternehmen, dass sie mit internen oder externen Arbeitspsychologinnen oder -psychologen zusammenarbeiten. In Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich nehmen zwischen 10 und 20 Prozent der Unternehmen solche Dienstleistungen in Anspruch, in der Schweiz liegt der Wert gerade mal bei 7.2 Prozent.

³⁶ Mit dem Ziel, die Prävention psychosozialer Risiken zu verstärken, hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) mit Unterstützung von Sozialpartnern und dem interkantonalen Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) seit dem 1. Januar 2014 einen Vollzugsschwerpunkt lanciert. In Übereinstimmung mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten, die schweizweit mit dem Vollzug des Arbeitsgesetzes betraut sind, wird das Augenmerk bei den geplanten Kontrollaktivitäten auf die psychosozialen Risiken gerichtet. Im Fokus liegen der Schutz der persönlichen Integrität sowie der Schutz vor psychischen Fehlbelastungen. Für weitere Informationen siehe <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html>

Abbildung 2-9: Beizug von Arbeitspsychologinnen oder Arbeitspsychologen nach Ländern, Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)



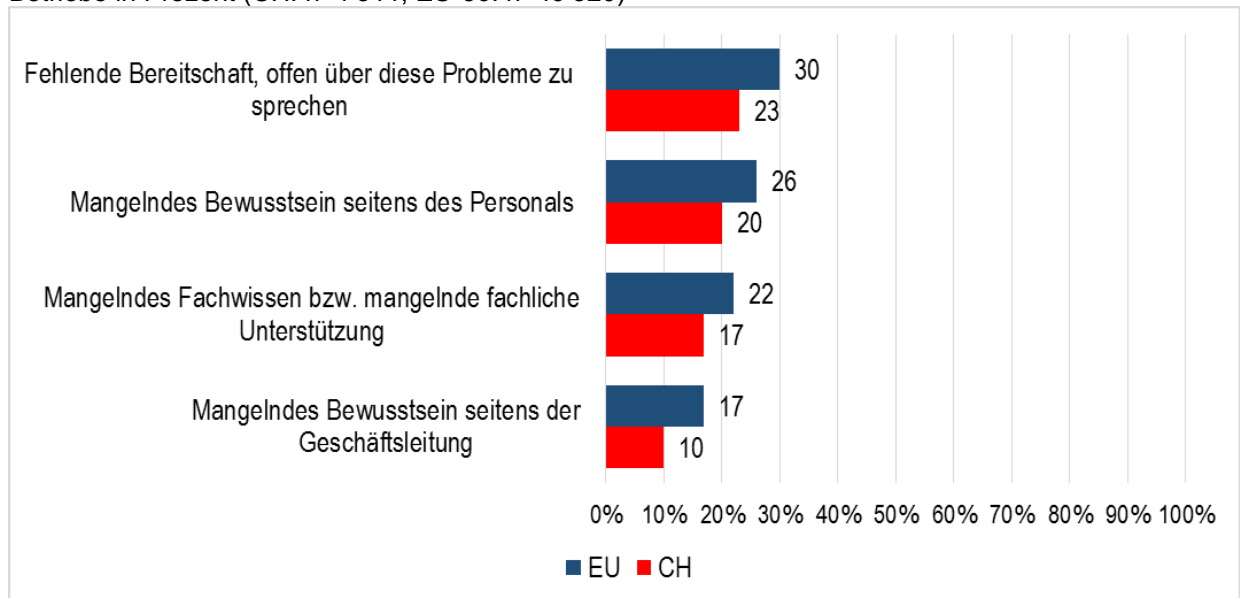
ESENER 2014, Q150: Welche Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen kommen bei Ihnen zum Einsatz, seien es betriebsinterne oder von damit beauftragten externen Dienstleistern durchgeführte? Gibt es bei Ihnen...? Antwort: *Psychologe*.

In der ESENER wurde gefragt, ob die Betriebe über ausreichend Informationen darüber verfügen, wie psychosoziale Risiken in Risikobeurteilungen einbezogen werden können.³⁷ Nur knapp die Hälfte der Verantwortlichen (49 %) fühlt sich diesbezüglich ausreichend informiert. Dieser Wert liegt leicht unter dem europäischen Durchschnitt, wo immerhin 56 Prozent der Befragten angeben, über genügend Informationen zu verfügen.

³⁷ ESENER-2 2014, Q307.

Die Studie fragte ausserdem nach den Schwierigkeiten im Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz.³⁸ Abbildung 2-10 zeigt die am häufigsten genannten Gründe für einen erschwerten Umgang mit psychosozialen Risiken. Die Rangfolge der Gründe ist in allen untersuchten Ländern dieselbe, allerdings wurden in der Schweiz die einzelnen Gründe seltener genannt als im europäischen Durchschnitt.

Abbildung 2-10: Schwierigkeiten im Umgang mit psychosozialen Risiken, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)



ESENER 2014, Q306. Befragt wurden nur Betriebe, die bei Q201 mindestens ein psychosoziales Risiko genannt haben (Q201=1; n=1189).

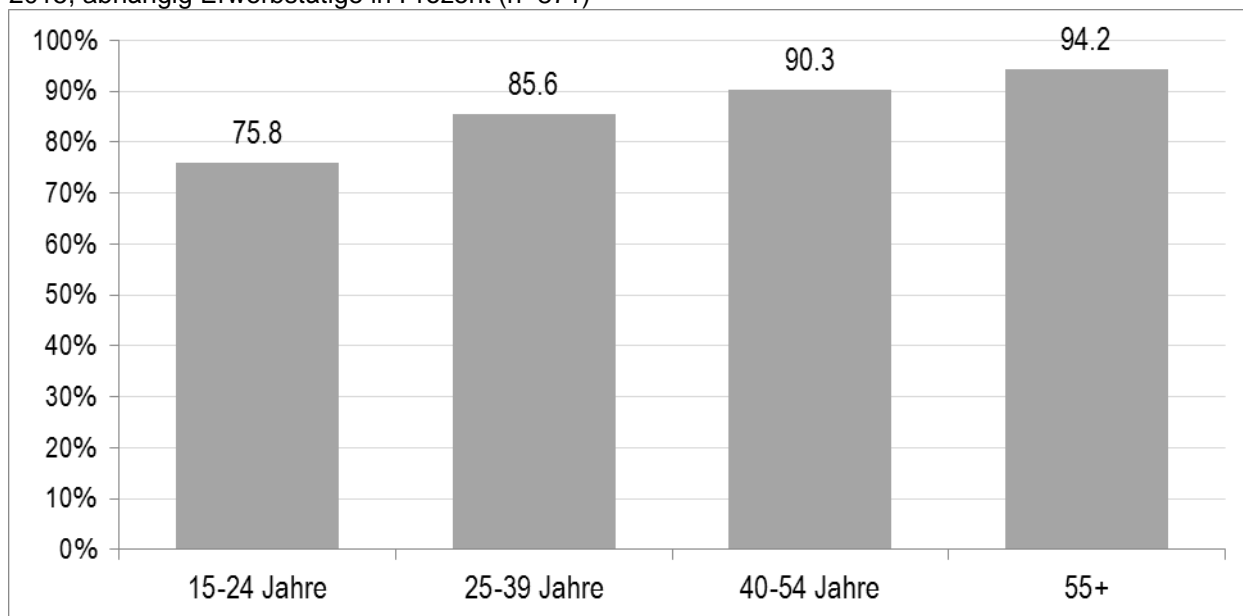
2.4 Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken

Die in der Schweiz ansässigen Unternehmen sind verpflichtet, alle im Betrieb beschäftigten Personen über die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Gefahren zu informieren und in Bezug auf Präventionsmassnahmen zu schulen.³⁹ In der EWCS-Studie 2015 wurde nach dem Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken gefragt. In der Schweiz gaben 87.9 Prozent der Erwerbstätigen an, über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit gut oder sehr gut informiert zu sein. Offenbar steigt der Informationsstand mit zunehmendem Alter: Während sich fast ein Viertel der 15- bis 24-Jährigen zu wenig über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken informiert fühlt, schätzt die Mehrheit der über 55-Jährigen ihren Informationsstand als gut oder sehr gut ein (94.2 %).

³⁸ ESENER-2 2014, Q306.

³⁹ Art. 6 Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV). Art. 5 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3)

Abbildung 2-11: Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

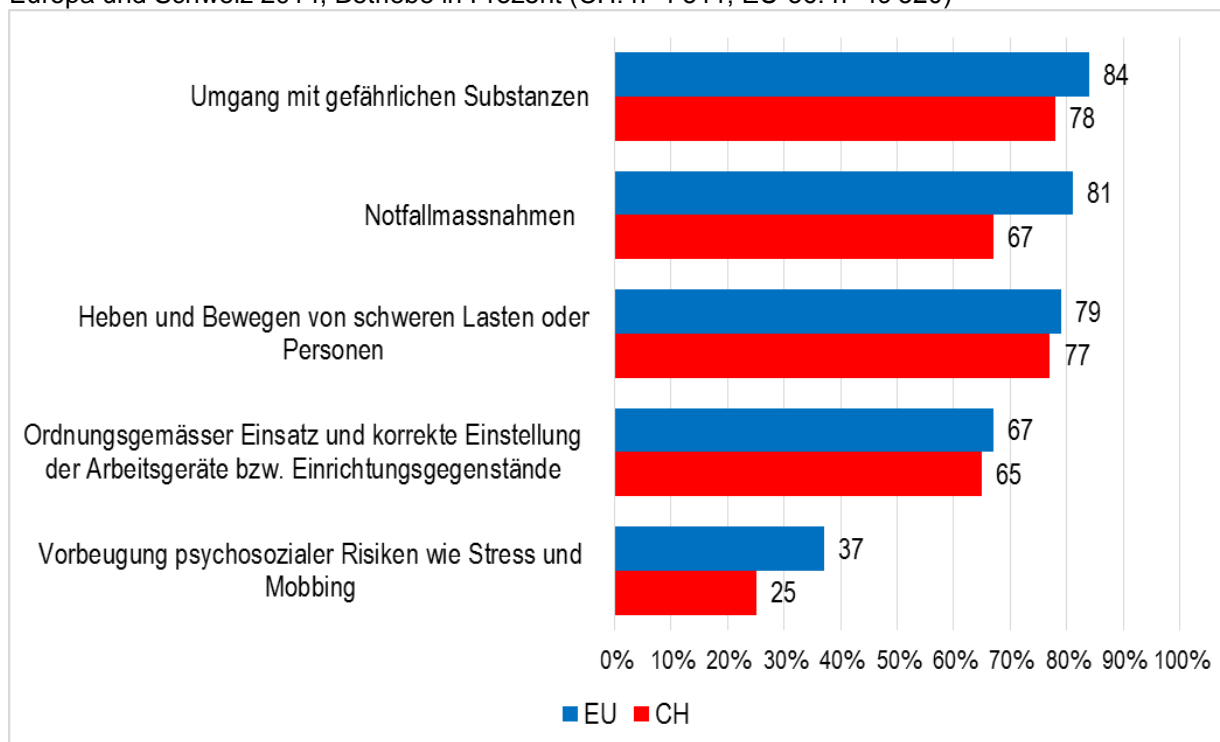


EWCS 2015, Q33: Wie gut sind Sie Ihrer Meinung nach über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit informiert? Antwort: *gut* oder *sehr gut*.

Im Allgemeinen lässt sich beobachten, dass der Informationsstand mit zunehmendem Ausbildungsniveau besser eingeschätzt wird: Personen mit einem Berufsabschluss (Sekundarstufe II) geben häufiger an, sehr gut informiert zu sein (40.3 %), als Personen, die (noch) keinen Abschluss auf Sekundarstufe II haben (24.9 %). Fast die Hälfte der Erwerbstätigen mit einem höheren Abschluss schätzen ihren Informationsstand als gut oder sehr gut ein (48.8 %).

Präventionspraxis: In der ESENER wurden die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den Betrieben zu den Themenbereichen des Schulungsangebots befragt. Im Vergleich mit dem europäischen Durchschnitt wurden in der Schweiz weniger Schulungen zu Notfallmassnahmen oder zur Vorbeugung psychosozialer Risiken wie Stress und Mobbing durchgeführt. Schulungen zum Umgang mit gefährlichen Substanzen werden in allen befragten Ländern am häufigsten angeboten.

Abbildung 2-12: Themenbereiche der Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)

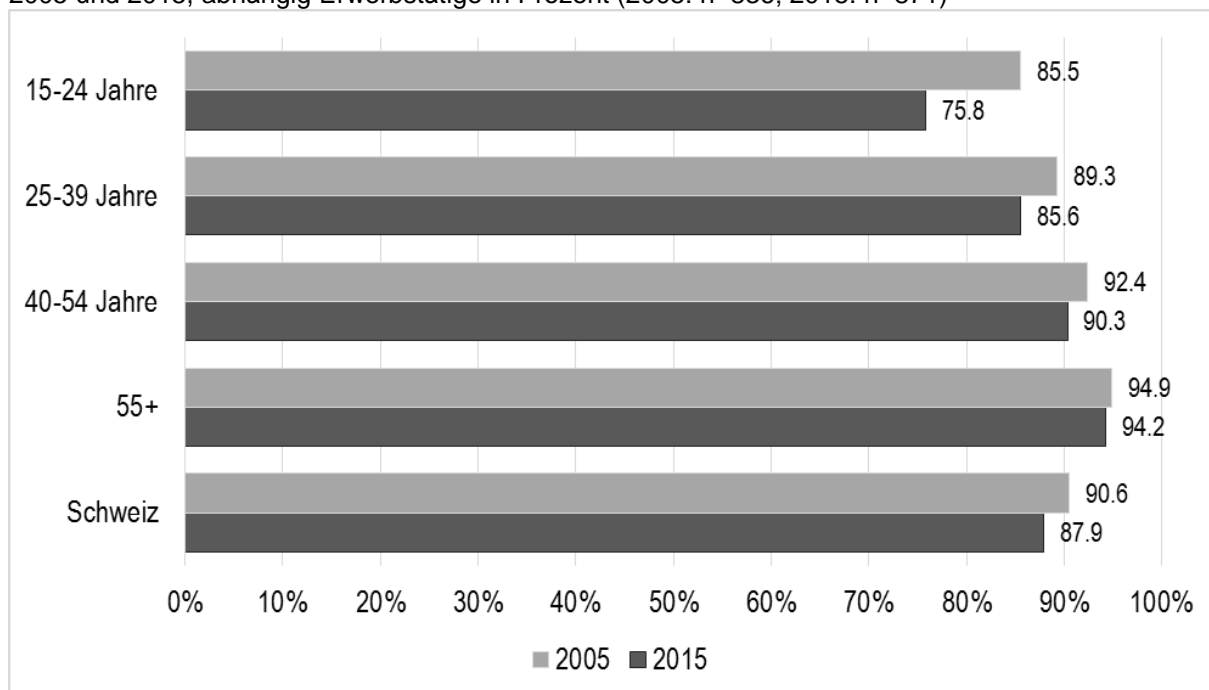


ESENER 2014, Q356: Für welche der folgenden Themenbereiche werden in Ihrem Betrieb Schulungen [für die Beschäftigten] angeboten?
Antwort: ...

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Insgesamt nimmt der Anteil Erwerbstätiger, die einen guten oder sehr guten Informationsstand hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitsrisiken angeben, von 2005 bis 2015 um 2.6 Prozentpunkte ab (statistisch nicht signifikant). Die jüngste Alterskategorie (15-24-Jährige) ist mit einem Minus von 9.7 Prozentpunkten am stärksten betroffen. Es gilt jedoch zu beachten, dass aus der Befragung nicht hervorgeht, was die befragten Personen unter einem guten Informationsstand verstehen.

Abbildung 2-13: Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken nach Alter, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q33: Wie gut sind Sie Ihrer Meinung nach über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit informiert? Antwort: *gut* oder *sehr gut*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der hohe Anteil an gut oder sehr gut informierten Erwerbstätigen in der Schweiz entspricht dem europäischen Durchschnitt und ist auch mit den Zahlen der Nachbarländer Deutschland, Italien und Österreich vergleichbar, wo rund neun von zehn Personen angeben, ausreichend über die Gefahren an ihrem Arbeitsplatz informiert zu sein. In Frankreich ist der Anteil kleiner: Dort schätzen nur gerade 78.3 Prozent der Erwerbstätigen ihren Informationsstand hinsichtlich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken als gut oder sehr gut ein.

Sowohl Deutschland als auch die Schweiz konnten den hohen Anteil an Erwerbstätigen, die sich gut oder sehr gut informiert fühlen, seit 2005 halten. Österreich konnte seinen Wert verbessern (+12 Prozentpunkte) und erreicht 2015 das Niveau seiner deutschsprachigen Nachbarländer sowie das Niveau Italiens (bei allen rund 90 %). Auch die Erwerbstätigen in Frankreich schätzen ihren Informationsstand besser ein als vor zehn Jahren (+5 Prozentpunkte), das Land bleibt aber mit 78.3 Prozent noch immer unter dem europäischen Durchschnittsniveau von 89.3 Prozent.

2.5 Führungskultur

Die Führungskultur wird anhand von vier Unterkapiteln beschrieben. Das erste Kapitel zeigt das Verhältnis zwischen Führung und Belegschaft aus Sicht der Arbeitnehmenden (EWCS). Die nächsten drei Unterkapitel fassen die Einschätzungen der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zusammen (ESENER).

2.5.1 Verhältnis zwischen Führung und Belegschaft

Die Qualität der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden ist für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz von grosser Bedeutung.⁴⁰ Der Informationsstand in Bezug auf Risiken im Zusammenhang mit der Tätigkeit hängt unter

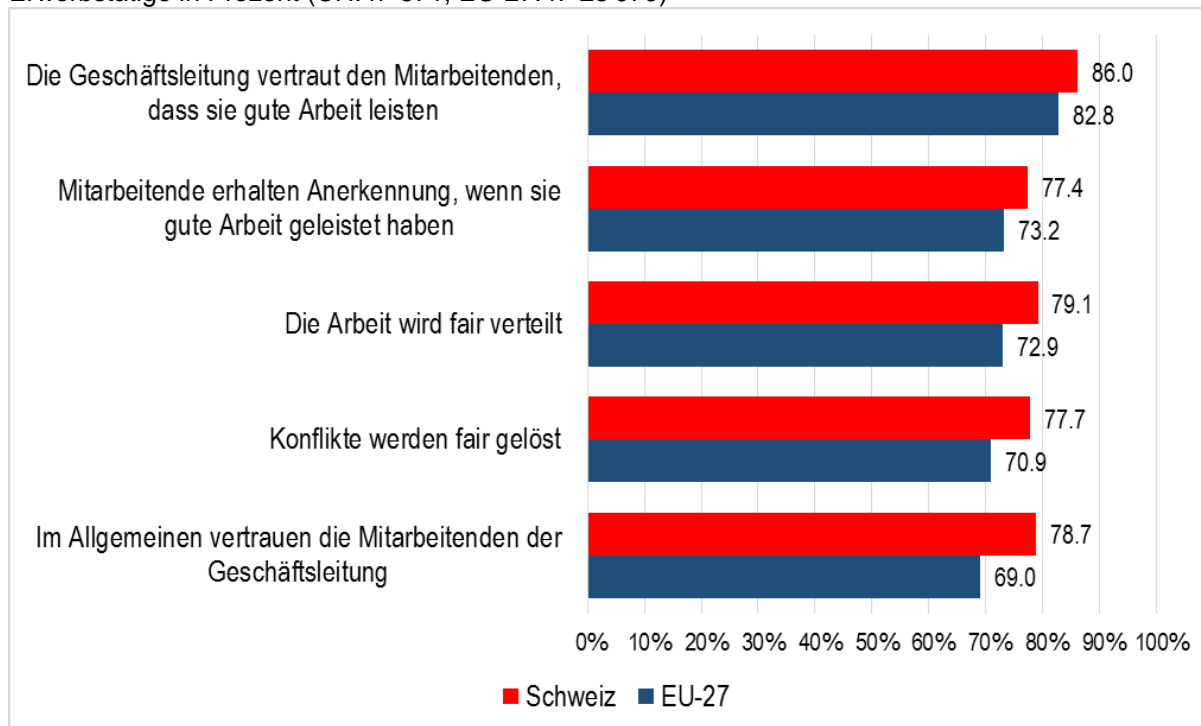
⁴⁰ Siehe dazu Skakon, Nielsen, Borg, and Guzman (2010)

anderem davon ab. Sie beeinflusst die Umsetzung und Akzeptanz entsprechender Präventionsmassnahmen und Verhaltensregeln. Je grösser das Vertrauensverhältnis ist, desto eher sind Arbeitnehmende bereit, frühzeitig über auftretende Probleme zu sprechen. Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden hat einen entscheidenden Einfluss auf die Art und Weise, wie mit Fehlern und Beinaheunfällen umgegangen wird. Das Erhalten von Anerkennung für gute Arbeit, eine faire Verteilung der Arbeit sowie das Vertrauen auf Fairness bei der Lösung von Konflikten sind ausserdem entscheidende Faktoren für die Schaffung eines Betriebsklimas, in dem sich die Mitarbeitenden respektiert und unterstützt fühlen. Gleichzeitig leisten diese Faktoren einen massgeblichen Beitrag zur Prävention psychosozialer Risiken. Ausschlaggebend für die positive Wirkung ist, wie das Verhalten der Führungsperson von den Mitarbeitenden wahrgenommen und empfunden wird und nicht was diese damit beabsichtigt. Deshalb ist die Erhebung des Verhaltens aus Sicht der Mitarbeitenden bedeutsam.

Die EWCS 2015 beinhaltet mehrere Fragen zur Qualität der Beziehung zwischen Führung und Belegschaft (siehe auch Kapitel 4.2.5, Abschnitt Wahrnehmung des Führungsverhaltens). Im Folgenden wird auf wichtige Aspekte der Führungskultur wie Anerkennung für gute Arbeit, Fairness sowie das Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden fokussiert. Über 75 Prozent der Arbeitnehmenden beantworten diese Fragen in einem positiven Sinn. Auch wenn das Ergebnis auf den ersten Blick sehr positiv scheint, gibt es Verbesserungspotenzial: In rund 25 Prozent der Unternehmen stimmen die Erwerbstätigen den Aussagen betreffend Anerkennung, Fairness und Vertrauen eher nicht oder gar nicht zu⁴¹.

Aussagen über die Entwicklung der Führungskultur seit 2005 sind nicht möglich, da die Fragen 2015 neu aufgenommen wurden.

Abbildung 2-14: Verhältnis zwischen Führung und Belegschaft, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q70: Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

⁴¹ EWCS 2015, Q70

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Das Verhältnis zwischen Führung und Belegschaft wird in Deutschland und Österreich als ebenso positiv beschrieben wie in der Schweiz. Die positiven Angaben aller drei Länder erreichen rund 80 Prozent und liegen damit über dem europäischen Durchschnitt von rund 70 Prozent. Die Werte sind auch höher als im Nachbarland Italien, wo durchschnittlich 70 Prozent der Erwerbstätigen eine positive Bewertung abgeben; vergleichsweise tief sind die Zahlen dagegen in Frankreich (60-70 %).

2.5.2 Gründe für die Beschäftigung mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Präventionspraxis: In der ESENER wurden die Betriebe nach ihren Beweggründen für die Beschäftigung mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gefragt.⁴² Sowohl in der Schweiz als auch in allen anderen Ländern wurden am häufigsten die Gründe «Wahrung des Rufes der Organisation oder des Unternehmens», «Erfüllung der Erwartung der Beschäftigten und deren Vertreter» und «Erfüllung der gesetzlichen Auflagen» genannt. Deutlich seltener wurde in hiesigen Unternehmen dagegen der Beweggrund «Vermeidung von Sanktionen durch die Arbeitsinspektion» angegeben (CH: 57 % vs. EU: 79 %). Vergleichsweise tief ist der Schweizer Wert auch bei «Aufrechterhaltung und Steigerung der Produktivität».

Abbildung 2-15: Gründe für die Beschäftigung mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Schweiz und Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)



ESENER 2014, Q264: Wie wichtig sind in Ihrem Betrieb die folgenden Gründe, um sich mit Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu befassen? Geben Sie bei jedem Grund bitte an, ob es sich um einen wichtigen Grund, einen weniger wichtigen Grund oder gar keinen Grund handelt. Antwort: ...

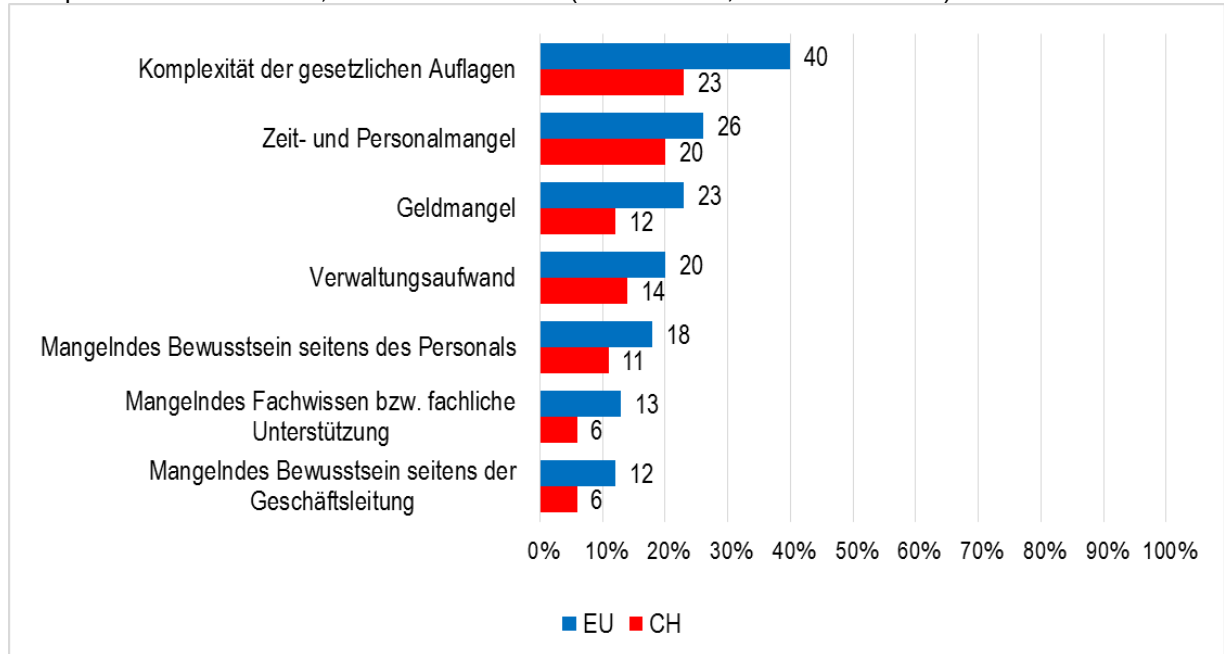
2.5.3 Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Präventionspraxis: Die ESENER stellte auch Fragen zu den Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (siehe Abbildung 2-16). Hier wurden sowohl in Europa als auch in der Schweiz «Komplexität der gesetzlichen Auflagen» sowie «Zeit- und Personalmangel» am häufigsten genannt. Bemerkenswert an diesem Ergebnis ist, dass in

⁴² ESENER-2 2014, Q264.

der Schweiz die Nennung möglicher Gründe bedeutend seltener erfolgte als im europäischen Durchschnitt: Weniger als ein Viertel der Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, gab Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an.

Abbildung 2-16: Grösste Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Europa und Schweiz 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)



ESENER 2014, Q265: Was sind die grössten Schwierigkeiten im Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb? Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Punkte an, ob dies eine grosse Schwierigkeit, eine kleinere Schwierigkeit oder überhaupt keine Schwierigkeit darstellt. Antwort: *eine grosse Schwierigkeit* oder *eine kleine Schwierigkeit*.

2.5.4 Mitwirkung der Arbeitnehmenden

Die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in Bezug auf Massnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist im Mitwirkungsgesetz⁴³ geregelt.

Präventionspraxis: Die ESENER versuchte herauszufinden, ob die Erwerbstätigen in die Planung und Umsetzung von Korrekturmassnahmen einbezogen werden.⁴⁴ 83 Prozent der befragten Betriebe haben dies bejaht. 10 Prozent gaben an, dass der Einbezug der Mitarbeitenden von der jeweiligen Massnahme abhängig ist.

Es wurde ausserdem nach der Empfängerschaft des Berichts zur Risikobeurteilung gefragt.⁴⁵ Die nachfolgende Aufstellung zeigt, welche Personengruppen in welcher Häufigkeit die Ergebnisse der Risikobeurteilung erhalten haben:

- 89 % Geschäftsleitung
- 84 % Verantwortliche für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 60 % Erwerbstätige
- 54 % Personalkommission
- 35 % Gewerkschaftsvertretung

Zwischen 5 und 10 Prozent der Verantwortlichen in der Schweiz konnten darüber keine Auskunft geben.

⁴³ Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz), SR 822.14.

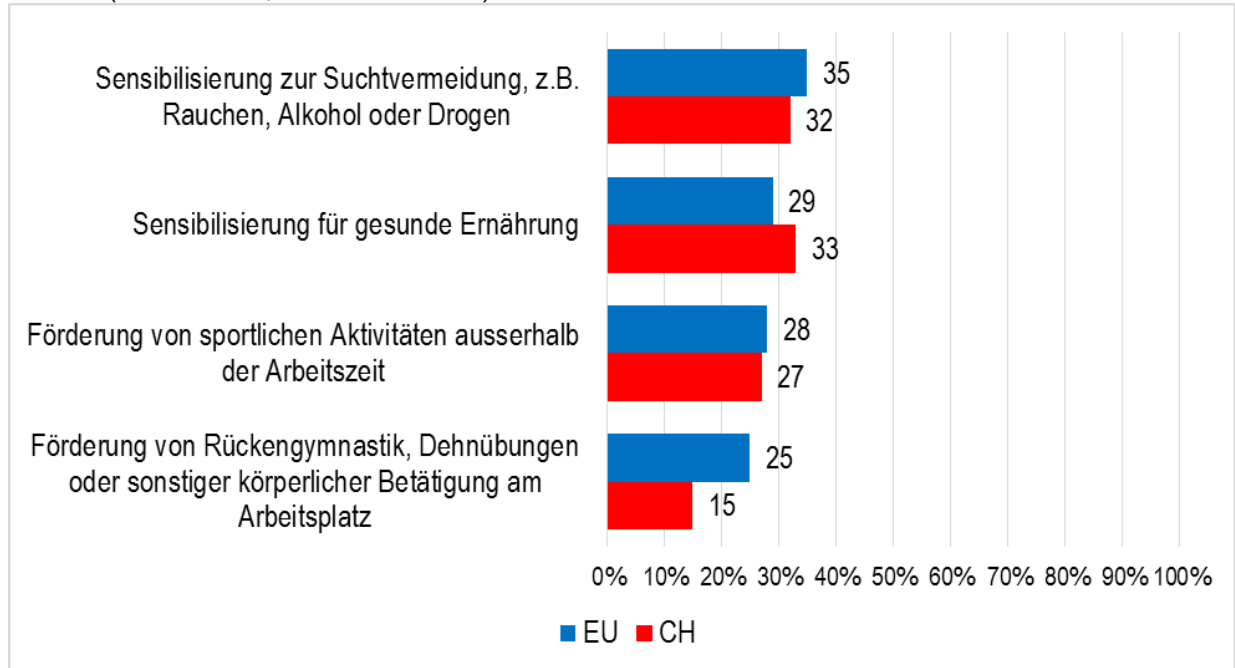
⁴⁴ ESENER-2 2014, Q258. Befragt wurden nur Personen, die angaben, dass nach einer Risikobeurteilung entsprechende Korrekturmassnahmen getroffen wurden.

⁴⁵ ESENER-2 2014, Q256.

2.6 Betriebliche Gesundheitsförderung

Präventionspraxis: Die ESENER beinhaltet eine Frage⁴⁶ in Bezug auf vier Massnahmen zur Gesundheitsförderung in Betrieben. Die Sensibilisierung zur Suchtvermeidung wurde in allen europäischen Ländern als häufigste Massnahme genannt. Vergleichsweise selten sind in der Schweiz dagegen Angebote zur Förderung von Rückengymnastik, Dehnübungen oder sonstiger körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz.

Abbildung 2-17: Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Schweiz und Europa 2014, Betriebe in Prozent (CH: n=1'511; EU-36: n=49'320)



ESENER 2014, Q158: Wendet Ihr Betrieb eine oder mehrere der folgenden Massnahmen zur Gesundheitsförderung für die Beschäftigten an? Antwort: ja.

⁴⁶ ESENER-2 2014, Q158.

3 Arbeitszeiten

Für den Gesundheitsschutz sind Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten sowie Planbarkeit und Mitbestimmung entscheidend. Wenn nichts anderes angegeben ist, beziehen sich die Daten in diesem Kapitel auf die Ergebnisse der EWCS 2015.

3.1 Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

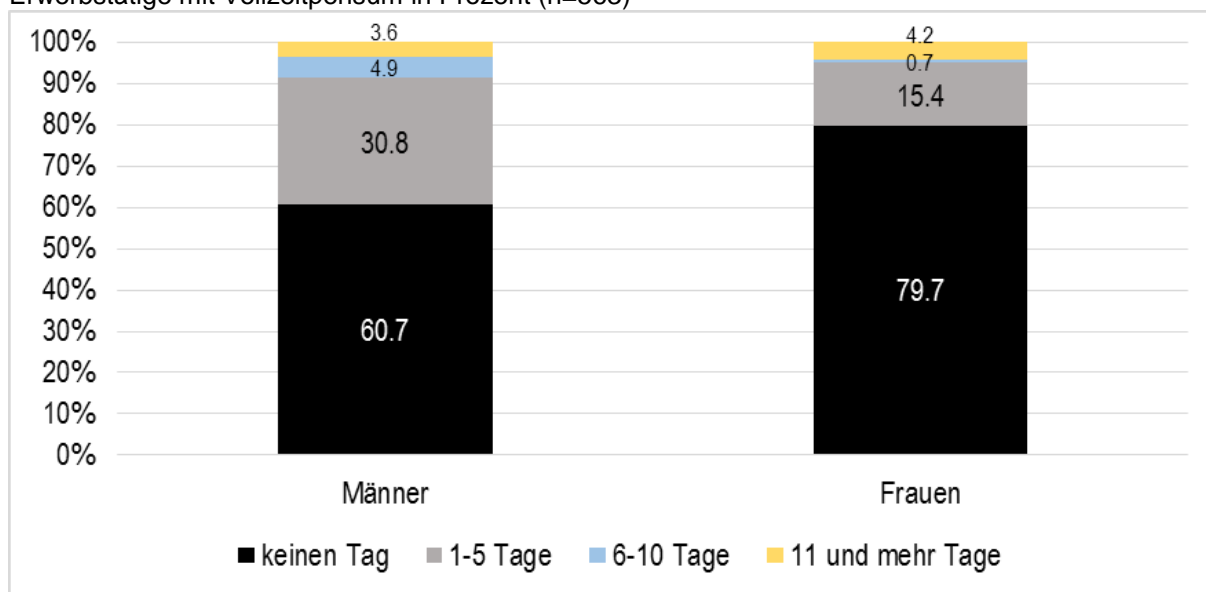
Für die meisten Erwerbstätigen, die nach eigenen Angaben Vollzeit arbeiten, gilt in der Schweiz die 42-Stunden-Woche.⁴⁷ Diesbezüglich gibt es keine Alters-, Geschlechts- oder Branchenunterschiede. 10.3 Prozent der Vollzeit-Erwerbstätigen sagen, dass sie in der Woche 50 Stunden oder länger arbeiten. Männer (14.5 %) sind häufiger davon betroffen als Frauen (3.4%).

3.1.1 Lange Arbeitstage

Das Arbeitsgesetz zielt darauf ab, eine ausreichende Erholungszeit für die Arbeitnehmenden sicherzustellen. Nach arbeitsmedizinischen Kenntnissen ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit für den Gesundheitsschutz sehr wichtig. Häufig lange Arbeitstage und zu kurze Erholungszeiten können das Risiko für physische und psychische Krankheiten (z. B. muskuloskelettale Beschwerden, Herz-Kreislaufstörungen, Burnout und Depression) erhöhen.⁴⁸ Die EWCS 2015 fragte nach der Häufigkeit von Arbeitstagen von mehr als zehn Stunden sowie nach Ruhezeiten von weniger als elf Stunden.

Männer mit einem Vollzeitpensum berichten öfter als Frauen, dass sie mehr als zehn Stunden pro Tag arbeiten.

Abbildung 3-1: Arbeitstage von über 10 Stunden nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige mit Vollzeitpensum in Prozent (n=563)

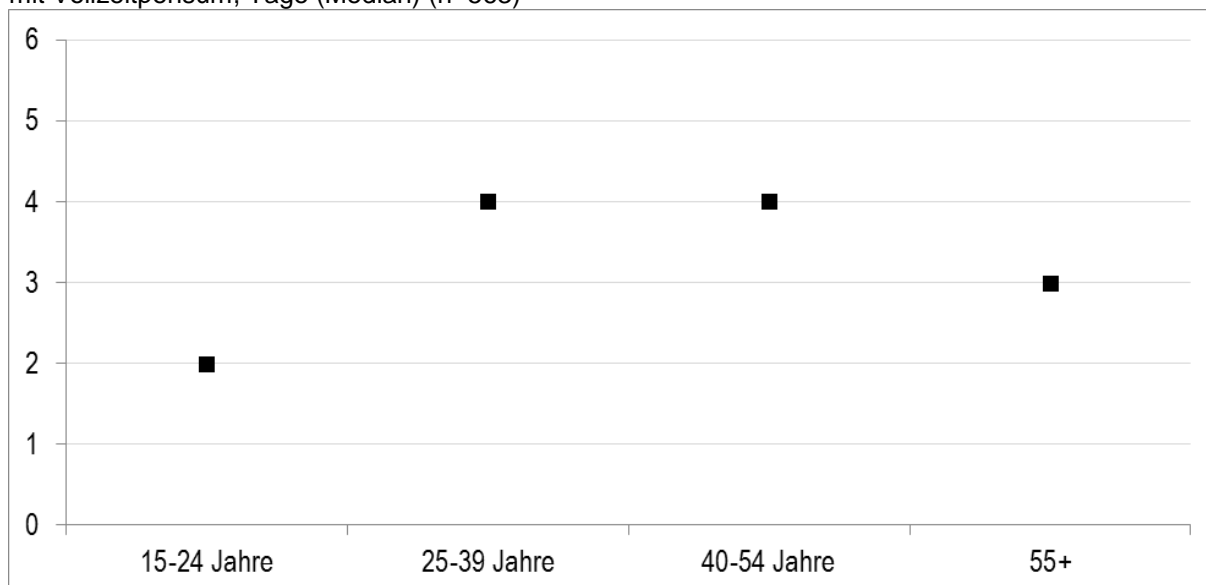


EWCS 2015, Q37d: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag? Antwort: Anzahl Tage.

⁴⁷ Gemäss Arbeitsvolumenstatistik (AVOL) arbeiten die Vollzeit-Erwerbstätigen (Pensum 90-100 %) im Jahr 2015 durchschnittlich 41.4 Stunden pro Woche. Für weitere Informationen siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit.html>

⁴⁸ Siehe dazu z.B. Kivimäki et al. (2015)

Abbildung 3-2: Arbeitstage von über 10 Stunden nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige mit Vollzeitpensum, Tage (Median) (n=563)



EWCS 2015, Q37d: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag? Antwort: Median.⁴⁹

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Vollzeit-Erwerbstätigen in der Schweiz arbeiten länger als der europäische Durchschnitt (39 Stunden pro Woche) und als die Erwerbstätigen in den Nachbarländern Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich⁵⁰. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die wöchentlich 50 oder mehr Stunden arbeiten, ist in der Schweiz etwa gleich hoch wie in ihren Nachbarländern.

3.1.2 Kurze Erholungszeit zwischen Arbeitstagen

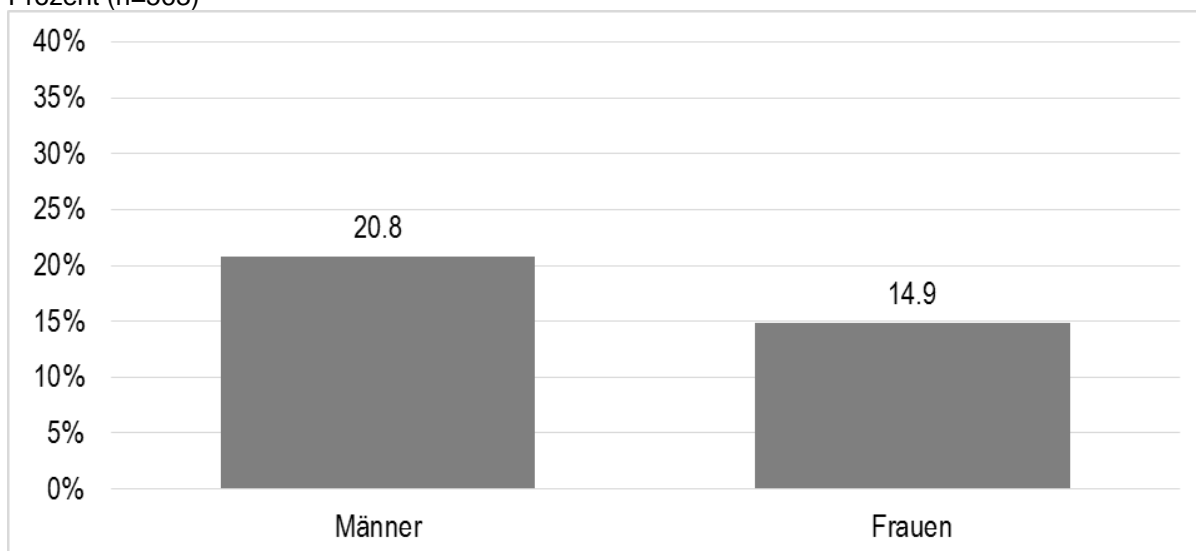
Kurze Erholungszeiten kommen in der Schweiz relativ häufig vor (18.2 %). Im Durchschnitt berichten 21.5 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 14.8 Prozent der Frauen, dass sie innerhalb des letzten Monats mindestens einmal weniger als elf Stunden Ruhezeit zwischen den Arbeitseinsätzen hatten.

⁴⁹ Aufgrund der kleinen Stichprobe können keine Aussagen zu den 15- bis 18-Jährigen gemacht werden (n=11). Für diese Altersgruppe gibt es spezielle Regeln hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeiten.

⁵⁰Siehe auch Eurostat:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00071&plugin=1>

Abbildung 3-3: Weniger als 11 Stunden Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen (mindestens einmal im letzten Monat) nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige mit Vollzeitpensum in Prozent (n=563)



EWCS 2015, Q38: Ist es im letzten Monat bei Ihnen mindestens einmal vorgekommen, dass weniger als 11 Stunden zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages lagen? Antwort: ja.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

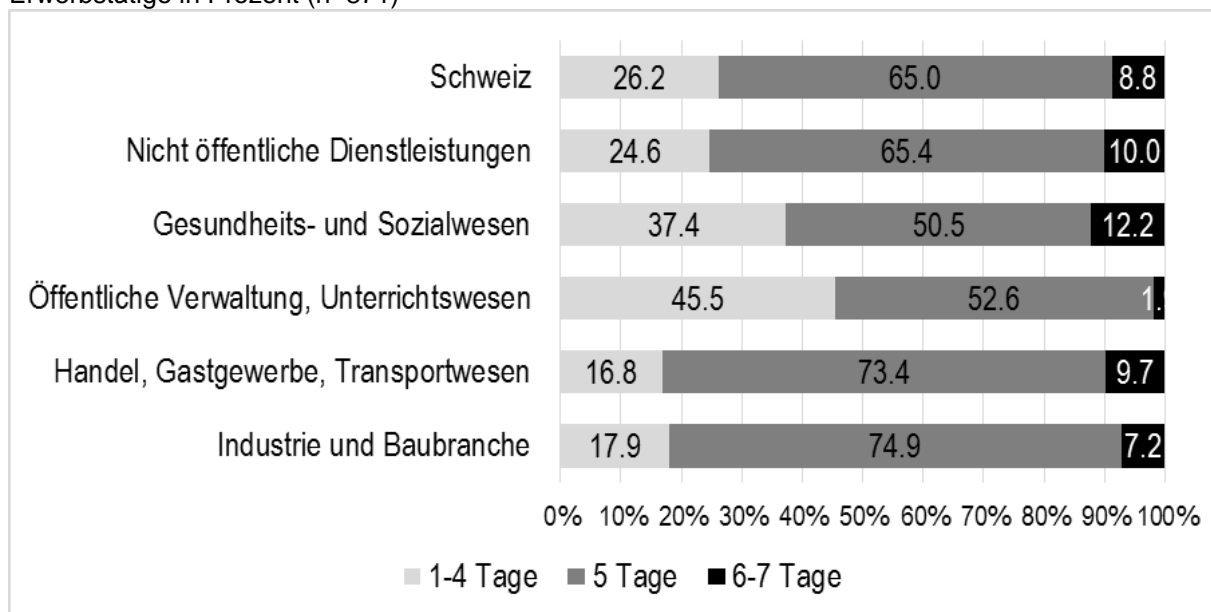
Hinsichtlich der Häufigkeit kurzer Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen unterscheiden sich die Schweizer Zahlen nicht von den europäischen Durchschnittswerten. Auch im Vergleich mit den Nachbarländern Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

3.1.3 Anzahl Arbeitstage in der Woche

Knapp sieben von zehn Erwerbstätigen arbeiten fünf Tage in der Woche (65.0 %), 26.2 Prozent arbeiten zwischen ein bis vier Tagen. In den Branchengruppen «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» (45.5 %) und «Gesundheits- und Sozialwesen» (37.4 %) werden vergleichsweise häufig ein bis vier Tage pro Woche gearbeitet.

Daneben gaben 8.8 Prozent der Befragten an, dass sie normalerweise sechs oder sieben Tage in der Woche arbeiten. Mehr als fünf Arbeitstage in der Woche kommen im Gesundheits- und Sozialwesen (12.2 %) häufiger und in der Branchengruppe «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» (1.9 %) eher selten vor.

Abbildung 3-4: Anzahl Arbeitstage pro Woche nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q26: Wie viele Tage pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf? Antwort: Anzahl der Tage pro Woche.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz kommt es vergleichsweise häufig vor, dass an weniger als fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird. Während hierzulande 26.2 Prozent der Erwerbstätigen weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten, sind es im europäischen Durchschnitt nur 16.6 Prozent. Italien fällt mit einem vergleichsweise hohen Anteil Erwerbstätiger auf, die sechs bis sieben Tage pro Woche arbeiten (IT: 28.9 % vs. CH: 8.8 %).⁵¹

Präventionspraxis: In der ESENER gaben 27 Prozent der schweizerischen Betriebe an, innerhalb der vergangenen drei Jahre bei übermässig langen oder unregelmässigen Arbeitszeiten Massnahmen angewendet zu haben, um psychosozialen Risiken vorzubeugen.⁵² Etwa gleich viele waren der Meinung, dass lange oder unregelmässige Arbeitszeiten in ihrem Betrieb ein Risiko darstellen (CH: 26 %, EU: 23 %).⁵³ Es wurde zudem gefragt, ob diesbezüglich Informationen vorhanden sind oder geeignete Präventionsmassnahmen zur wirksamen Vermeidung dieser Risiken getroffen werden.⁵⁴ Die Mehrheit der Verantwortlichen (80.0 %) sieht nach eigenen Angaben keinen Bedarf nach weiteren Informationen.

3.1.4 Nebentätigkeiten

Insgesamt hat rund jede(r) zehnte Erwerbstätige eine Nebentätigkeit. 5.1 Prozent gehen dieser nach eigenen Angaben nur gelegentlich nach, 5.6 Prozent tun das regelmässig. Von den Vollzeit-Erwerbstätigen üben nur 3.5 Prozent der Befragten neben ihrem Hauptberuf eine weitere bezahlte Tätigkeit aus.⁵⁵

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In Bezug auf die Häufigkeit von Nebentätigkeiten bestehen keine Unterschiede zwischen der Schweiz und dem Durchschnitt der EU-27. Auch im Vergleich mit den Nachbarländern Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

⁵¹ Gemäss Eurostat arbeiten 2015 (Quartal 2) in der EU-27 19.8 Prozent Teilzeit. In der Schweiz sind es 36.8 Prozent Teilzeitarbeitende, in Deutschland 27.1 %, in Frankreich 18.6 %, in Italien 18.2 % und in Österreich 27.6 %. Für weitere Informationen siehe <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

⁵² ESENER-2 2014, Q303.

⁵³ ESENER-2 2014, Q201.

⁵⁴ ESENER-2 2014, Q202.

⁵⁵ EWCS 2015, Q27. Vollzeit-Erwerbstätige mit Nebentätigkeiten (n=20=3.5 %), Median 7 Stunden.

3.1.5 Pendelzeit

Ein Arbeitstag besteht nicht nur aus den geleisteten Arbeitsstunden – auch der Arbeitsweg kann unter Umständen viel Zeit in Anspruch nehmen. Auch wenn die Pendelzeit (Hin- und Rückweg) nicht als Arbeitszeit gilt, verkürzt sie die Erholungszeit der Arbeitnehmenden.

Im Schnitt pendeln Vollzeit-Erwerbstätige täglich 35 Minuten (Median).⁵⁶ Den längsten Arbeitsweg haben die 15- bis 24-Jährigen (50 Minuten). Bei den 25- bis 54-Jährigen nimmt die Pendelzeit durchschnittlich 30 Minuten in Anspruch, bei den über 55-Jährigen 40 Minuten.

Insgesamt arbeiten Vollzeit-Erwerbstätige durchschnittlich 8.5 Stunden am Tag und der Arbeitsweg (Hin- und Rückweg) beträgt rund 35 Minuten.⁵⁷

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

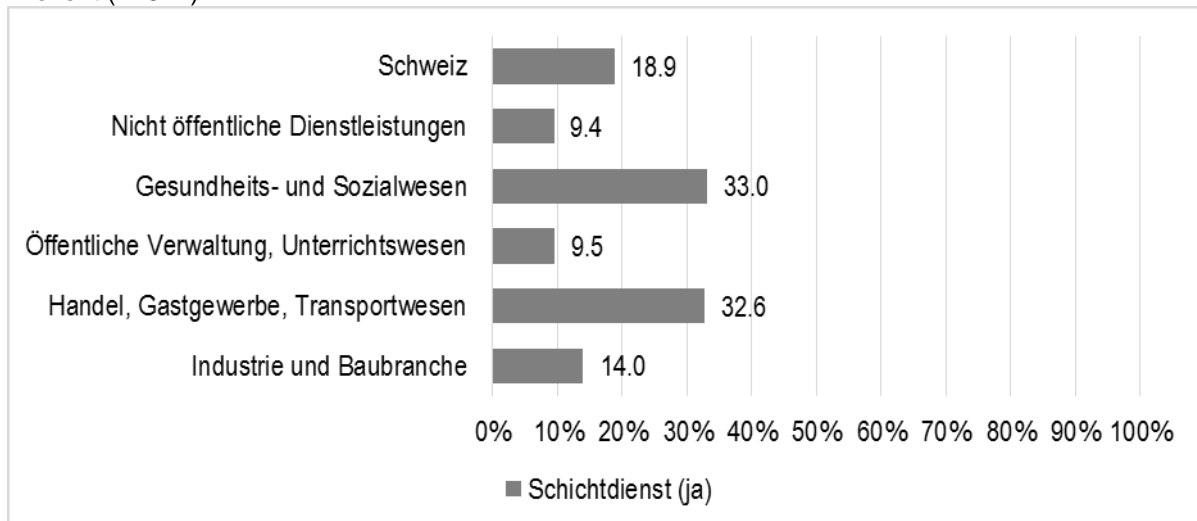
Die durchschnittliche Pendelzeit der Schweizerinnen und Schweizer liegt leicht unter dem europäischen Mittel von 40 Minuten.

3.2 Nacht- und Schichtarbeit / Wochenendarbeit

3.2.1 Schichtdienst⁵⁸

Fast jede(r) fünfte Erwerbstätige arbeitet im Schichtdienst (18.9 %).⁵⁹ Frauen (22.4 %) sind häufiger davon betroffen als Männer (15.4 %). Bei der Auswertung nach Wirtschaftszweigen stechen die Branchengruppen «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen» (32.6 %) und «Gesundheits- und Sozialwesen» (33.0 %) heraus.

Abbildung 3-5: Schichtdienst nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q39e: Arbeiten Sie im Schichtdienst? Antwort: ja.

⁵⁶ EWCS 2015, Q36.

⁵⁷ Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnet eine durchschnittliche Pendelzeit von 30 Minuten. Für eine detaillierte Auswertung der Pendlermobilität siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/mobilitaet-verkehr/personenverkehr/pendlermobilitaet.html>

⁵⁸ EWCS 2015, Q39e. Anmerkung: Im Fragenkatalog wird nicht erläutert, was Schichtdienst ist. Gemäss Art. 34 ArGV1 liegt Schichtarbeit vor, «wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen».

⁵⁹ Im Jahr 2015 arbeiteten gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 16.1 Prozent der Arbeitnehmenden im Schichtdienst. Für weitere Informationen siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

Die Mehrheit der von Schichtarbeit betroffenen Erwerbstätigen arbeitet in wechselnden oder rotierenden Schichten (57.5 %). Gut ein Fünftel gibt an, in gleichbleibenden Schichten (morgens, nachmittags, abends) zu arbeiten (26.4 %). Der Rest arbeitet entweder in Tages-Teilschichten mit (mindestens vier Stunden Pause dazwischen) (9.6 %) oder in sonstigen Schichtmodellen (6.5 %).⁶⁰

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Die Zahlen der EWCS 2015 sind mit 18.9 Prozent leicht höher als im Jahr 2005, wo 15.3 Prozent der Erwerbstätigen angaben, im Schichtdienst zu arbeiten (statistisch nicht signifikant).⁶¹

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Zunahme der Anzahl Personen, die Schichtarbeit leisten, entspricht der gesamteuropäischen Entwicklung. In Deutschland und Frankreich ist dieser Anteil gleich gross wie in der Schweiz, in Österreich ist er mit 11.3 Prozent etwas tiefer. Der Anteil der Schichtarbeit bei italienischen Erwerbstätigen ist mit 24.6 Prozent höher als bei uns und entspricht dem europäischen Mittel von 24.5 Prozent.

In Deutschland, Österreich und der Schweiz wird häufiger in wechselnden oder rotierenden Schichten gearbeitet als in Frankreich oder Italien, wo gleichbleibende Schichten häufiger vorkommen. Der Anteil von Tages-Teilschichten ist in allen drei Nachbarländern etwa gleich hoch wie bei uns.

3.2.2 Nachtarbeit (mindestens 2 Std. zwischen 22:00 und 5:00 Uhr)

Für den Gesundheitsschutz ist der Anteil an geleisteter Nachtarbeit besonders wichtig. Nachtarbeit erhöht das Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden und Schlafstörungen. Zudem werden Zusammenhänge mit Krebskrankheiten vermutet.⁶² Bei der Nachtarbeit besteht ausserdem ein höheres Risiko für Unfälle.

16.0 Prozent der Schweizer Erwerbstätigen leisten mindestens einmal im Monat Nachtarbeit.⁶³ Am häufigsten sind Erwerbstätige im Gesundheits- und Sozialwesen (30.5 %) betroffen.

⁶⁰ EWCS 2015, Q41. Anmerkung: Aufgrund der kleinen Fallzahlen (n=170) können keine Auswertungen nach Wirtschaftszweigen gemacht werden.

⁶¹ Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) arbeiteten 2005 14.3 Prozent und 2015 16.1 Prozent der Arbeitnehmenden in Schichtarbeit. Für weitere Informationen siehe

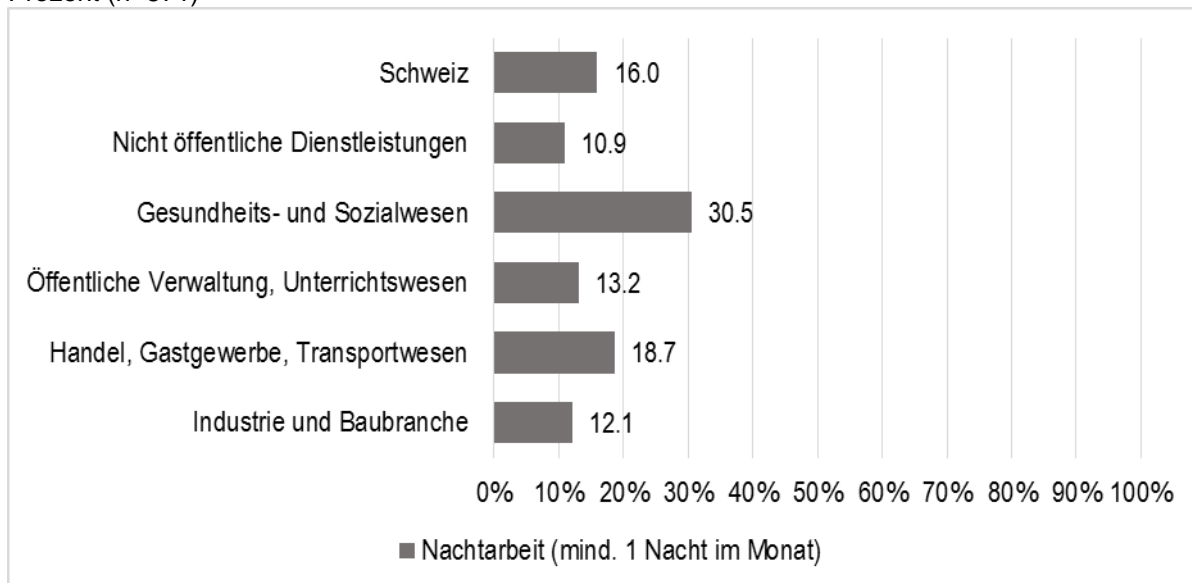
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

⁶² Siehe dazu z. B. SBU (2015), Costa (2015) oder Wagstaff and Sigstad Lie (2011).

⁶³ Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) arbeiteten im Jahr 2015 13.5 Prozent der Erwerbstätigen manchmal oder normalerweise in der Nacht. Für weitere Informationen siehe

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

Abbildung 3-6: Nachtarbeit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q37a: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise während der Nacht, d. h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr? Antwort: Anzahl Nächte pro Monat.

Die Anzahl der pro Monat gearbeiteten Nächte variiert je nach Altersgruppe: Der Median liegt bei den jüngsten Erwerbstätigen (15-24 Jahre) bei zwei Nächten, die 40- bis 54-Jährigen arbeiten durchschnittlich drei Nächte pro Monat. Bei den 25- bis 39-Jährigen und den über 55-Jährigen liegt der Median bei durchschnittlich fünf Nächten.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Im Grossen und Ganzen unterscheiden sich die Schweizer Zahlen nicht grundlegend vom europäischen Durchschnitt. In Frankreich (10.5 %) und Deutschland (9.1 %) arbeiten jedoch mehr Personen häufiger als sechsmal pro Monat in der Nacht. In der Schweiz sind es nur 5.6 Prozent, was auch dem durchschnittlichen Wert in Österreich und Italien entspricht.

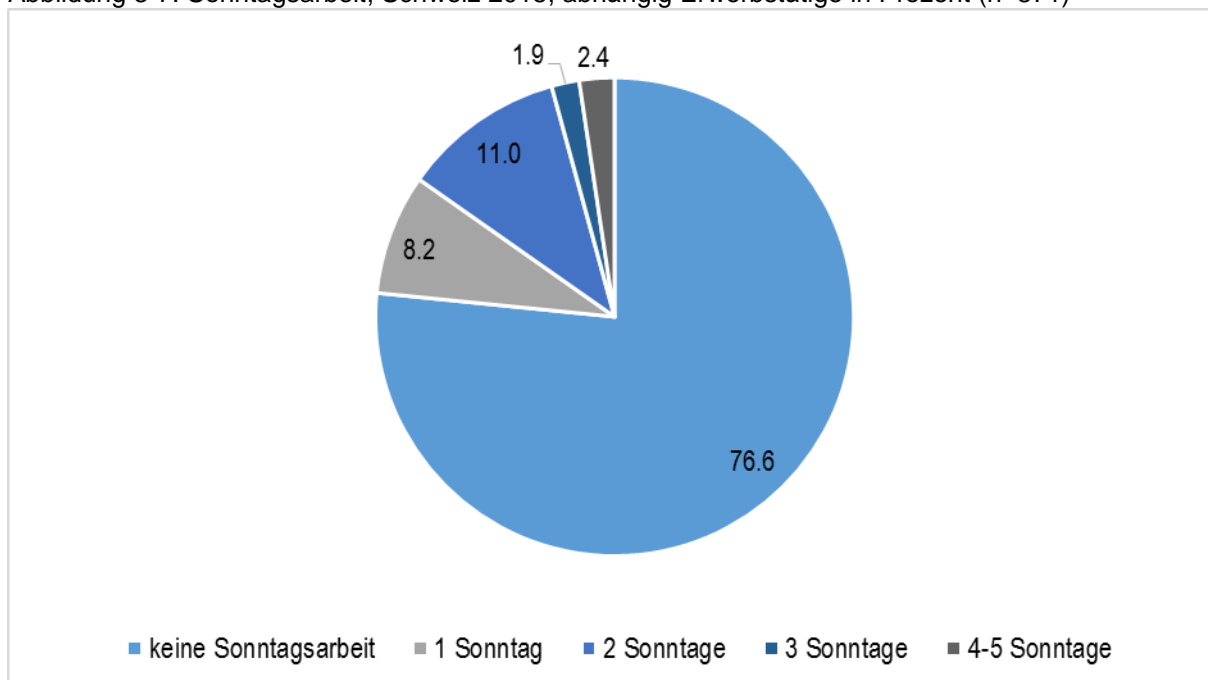
Im Vergleich der Erhebungen 2005 und 2015 sind kaum Veränderungen feststellbar: Der Anteil geleisteter Nachtarbeit bleibt sowohl in der Schweiz als auch in der EU-27 bei rund 16 Prozent stabil.

3.2.3 Samstags- und Sonntagsarbeit

Arbeitsfreie Wochenenden sind wichtig für die Pflege des Familienlebens und anderer sozialer Kontakte. Dies kann sich indirekt positiv auf die Gesundheit auswirken. Obwohl die Arbeit an Wochenenden kein direktes Gesundheitsrisiko birgt, kann es für Menschen eine Belastung sein, wenn dort keine gemeinsamen Aktivitäten mit Freunden oder der Familie stattfinden können. Bei häufiger Sonntagsarbeit ist die Möglichkeit, die Familiengemeinschaft oder andere soziale Kontakte zu pflegen, erheblich eingeschränkt.

Fast ein Viertel der Erwerbstätigen arbeitet mindestens einen Sonntag im Monat (23.4 %). Der Anteil derer, die vier bis fünf Sonntage im Monat arbeiten, liegt bei 2.4 Prozent.

Abbildung 3-7: Sonntagsarbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q37b: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag? Antwort: Anzahl Sonntage pro Monat.

Samstagsarbeit kommt häufiger vor als Sonntagsarbeit: 44.2 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten mindestens einen Samstag im Monat und 8.1 Prozent geben an, dass sie vier- bis fünfmal im Monat Samstagsarbeit verrichten.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Im Vergleich zur letzten Erhebung haben sich die Zahlen bezüglich Samstagsarbeit kaum verändert – sie bleiben bei rund 45 Prozent stabil. Dafür ist der Anteil an Sonntagsarbeit leicht gesunken: Bei der letzten Erhebung gaben 26.4 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sie mindestens einmal im Monat am Sonntag arbeiten, im Jahr 2015 waren es mit 23.4 Prozent etwas weniger (statistisch nicht signifikant).⁶⁴

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Es gibt keine Unterschiede zwischen der Schweiz sowie der EU-27 und den Nachbarstaaten bezüglich der Samstags- oder Sonntagsarbeit.

3.3 Flexibilität, kurzfristige Änderungen, Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen

Etwas mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen (54.5 %) gibt an, jeden Tag etwa die gleiche Anzahl Stunden zu arbeiten. Rund zwei Drittel der Erwerbstätigen arbeiten mit festen Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende (66.4 %) oder geben an, dass die wöchentliche Arbeitszeit immer etwa gleich viele Stunden beträgt (66.7 %). Rund drei Viertel der Befragten arbeiten nach eigenen Angaben immer gleich viele Tage in der Woche (75.6 %).⁶⁵

3.3.1 Flexibilität der Arbeitszeiten

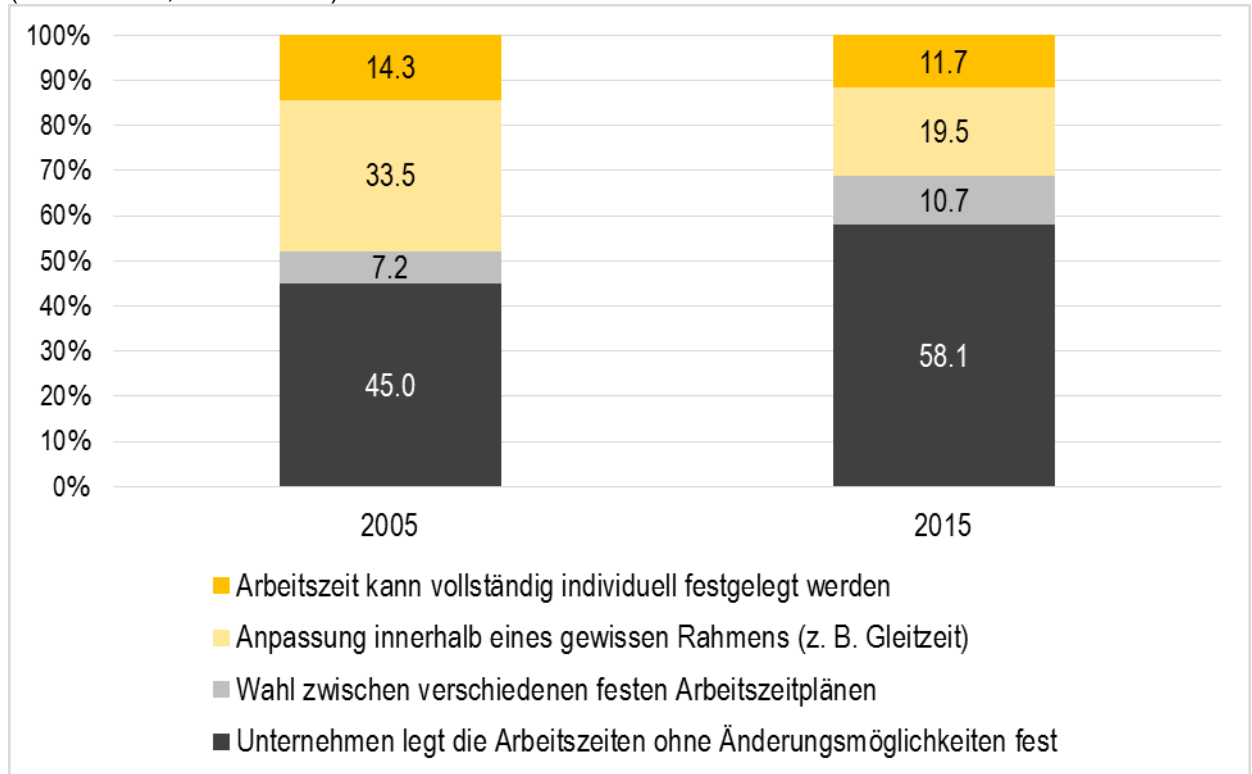
Die Unternehmen in der Schweiz legen für die Mehrheit der Erwerbstätigen die Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten fest. Knapp ein Fünftel der Erwerbstätigen kann die

⁶⁴ Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) arbeiten 2005 25.7 Prozent und 2015 24.6 Prozent der Erwerbstätigen (abhängig Erwerbstätige und Selbständige) *manchmal* oder *normalerweise* am Sonntag. Bei der Samstagsarbeit sind es 2005 46.7 Prozent und 2015 41.5 Prozent. Für weitere Informationen siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

⁶⁵ EWCS 2015, Q39.

Arbeitszeiten innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z. B. Gleitzeit) und gut eine(r) von zehn Erwerbstätigen hat die Wahl zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen oder kann die Arbeitszeit vollständig individuell festlegen.

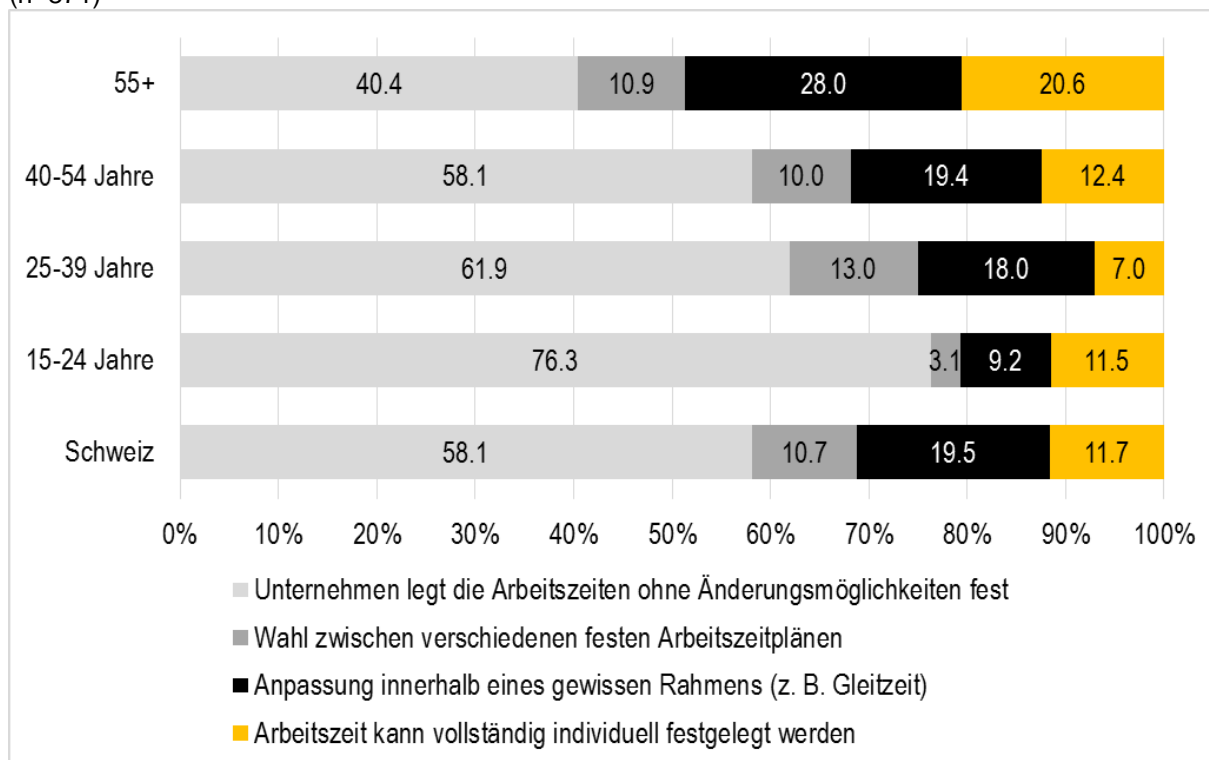
Abbildung 3-8: Arbeitszeitmodelle, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q42 und EWCS 2005, q17a: Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt? (1=Sie wird vom Unternehmen/von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt. 2=Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen auswählen, die vom Unternehmen/von der Organisation festgelegt werden. 3=Man kann die Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z. B. Gleitzeit). 4=Die Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden.) Antwort: ...

Hohe Flexibilität ist insbesondere bei den über 55-Jährigen verbreitet. Im Gegensatz dazu haben die 15- bis 24-jährigen Erwerbstätigen eher selten Änderungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitszeiten.

Abbildung 3-9: Arbeitszeitmodelle nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q42: Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt? (1=Sie wird vom Unternehmen/von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt. 2=Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen auswählen, die vom Unternehmen/von der Organisation festgelegt werden. 3=Man kann die Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z. B. Gleitzeit). 4=Die Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden.) Antwort: ...

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Im Vergleich mit den Zahlen der EWCS 2005 arbeiten im Jahr 2015 mehr Erwerbstätige nach vom Unternehmen festgelegten Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten. In der aktuellen Studie geben zudem weniger Personen an, dass sie ihre Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen können. Insgesamt scheint die Flexibilität in Bezug auf die Festlegung der Arbeitszeiten also abzunehmen. Davon sind alle Branchengruppen betroffen, wobei besonders in der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen ein starker Anstieg des Modells «Unternehmen legt die Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten fest» zu beobachten ist.

Dieses Ergebnis erstaunt, weil es nicht im Einklang mit den Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) steht – dort ist sogar eine leichte Zunahme der Flexibilisierung zu beobachten. Dies hängt bis zu einem gewissen Grad sicher auch damit zusammen, dass in der EWCS andere Fragen gestellt wurden als in der SAKE.⁶⁶ Die Frage in der EWCS fokussiert auf die Verantwortlichen für die Festlegung des Arbeitszeitmodells und nicht ob Flexibilität existiert. Bei der Auswertung ergab sich eine Zunahme des Arbeitszeitmodells «das Unternehmen legt die Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeit fest», was darauf hindeutet, dass die zunehmende Flexibilität (nach SAKE) vermehrt durch die Unternehmen bestimmt wird. Die Möglichkeit der Arbeitnehmenden, flexibel zu arbeiten, wird wahrscheinlich in eine Flexibilitätsanforderung umgewandelt: Von ihnen wird beispielsweise erwartet, dass sie kurzfristige und unvorhergesehene Aufgaben wie Kundenanfragen übernehmen, was eine indirekte Festlegung der Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten bedeuten würde. Was zunächst als zeitliche Flexibilität gesehen wird, entpuppt sich so als fremdgesteuerte Arbeitszeitanforderung. Es könnte aber auch sein, dass dieses Thema im Zuge der Diskussion über die Arbeitszeiterfassung der letzten Jahre stärker ins Bewusstsein

⁶⁶ Für einen Vergleich der EWCS und SAKE hinsichtlich Fragen und Daten siehe Anhang Tabelle 9-4.

der Schweizer Erwerbsbevölkerung gedungen ist und die Arbeitnehmenden ihr Arbeitszeitmodell heute besser kennen als noch vor zehn Jahren.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

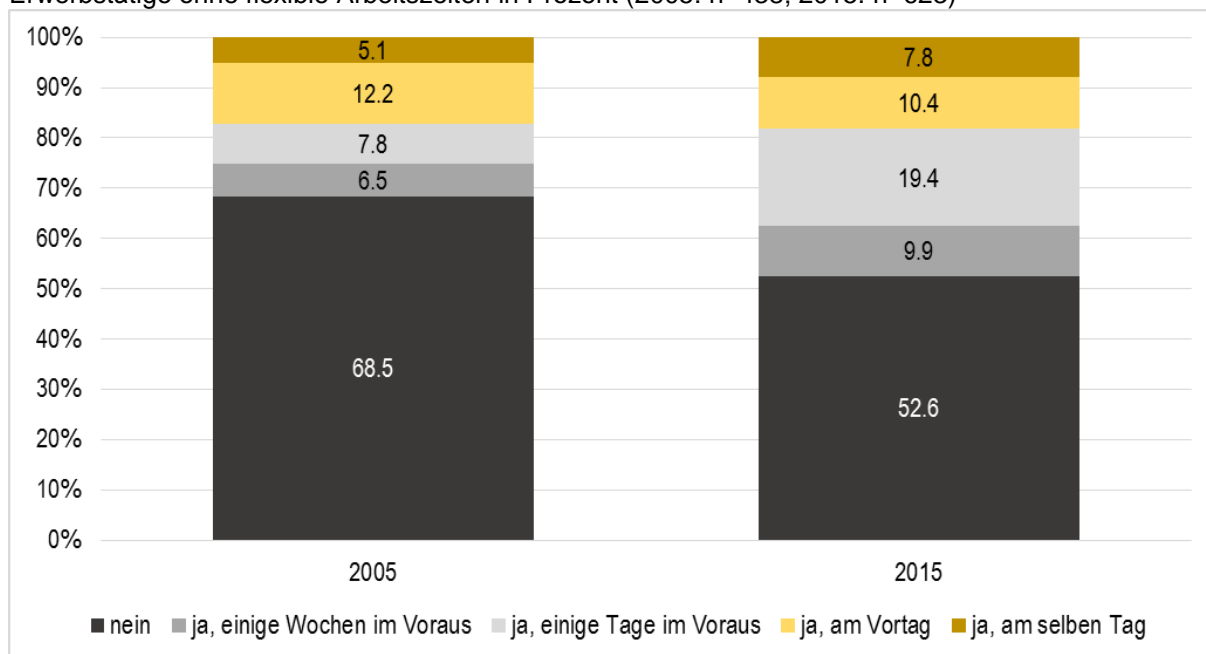
Die Schweiz (11.7 %) und Österreich (10.0 %) verzeichnen den höchsten Anteil an Erwerbstätigen, die ihre Arbeitszeiten vollständig individuell festlegen können (EU-27: 5.6 %). Hinsichtlich der übrigen drei Arbeitszeitmodelle bewegen sich die Schweizer Zahlen etwa auf dem Niveau der deutschsprachigen Nachbarländer. In Italien ist Arbeitszeitflexibilität dagegen relativ selten, weil dort fast drei Viertel der Erwerbstätigen in starren Arbeitszeitmodellen ohne Änderungsmöglichkeiten arbeiten (IT: 72.5 % vs. CH: 58.1 %).

3.3.2 Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten

Häufige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeitseinsätze beeinträchtigen die Plan- und Gestaltbarkeit der arbeitsfreien Zeit und verkürzen die Erholungszeit. Das kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Das Umdisponieren bedeutet einen Zusatzaufwand und kann das Privatleben belasten. Darüber hinaus können soziale Beziehungen unter der mangelnden Verlässlichkeit in Bezug auf Vereinbarungen leiden. Dies ist bedeutsam, da eine erfüllte Freizeit sowie tragfähige soziale Beziehungen wichtige Ressourcen für die Erholung sind. Für den Erholungswert der arbeitsfreien Zeit ist es daher wichtig, dass diese planbar ist.

Auf die Frage, wie häufig es zu Änderungen der Arbeitszeiten kommt, antworten 18.2 Prozent der Befragten⁶⁷, dass sie erst am Vortag oder am selben Tag darüber informiert werden.

Abbildung 3-10: Regelmässige Änderungen der Arbeitszeiten, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige ohne flexible Arbeitszeiten in Prozent (2005: n=438; 2015: n=623)



EWCS 2015, Q43 und EWCS 2005, q17b: Kommt es regelmässig zu Änderungen Ihrer Arbeitszeiten? (FALLS JA) Wie lange im Voraus werden Sie normalerweise über diese Änderungen informiert? (1=nein. 2=ja, am selben Tag. 3=ja, am Vortag. 4=ja, einige Tage im Voraus. 5=ja, einige Wochen im Voraus.) Antwort: ...

⁶⁷ Diese Frage richtet sich lediglich an Personen, die keine Flexibilität bei der Arbeitszeit haben (n=623), also Antwort 1 oder 2 bei Q42 (Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt? 1=Sie wird vom Unternehmen/von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt. 2=Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen auswählen, die vom Unternehmen/von der Organisation festgelegt werden.).

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Der Vergleich zeigt, dass 2015 mehr Erwerbstätige, die keine flexiblen Arbeitszeitmodelle haben, von regelmässigen Änderungen ihrer Arbeitszeiten betroffen waren als 2005 (2005: 31.5 % vs. 2015: 47.4 %).

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

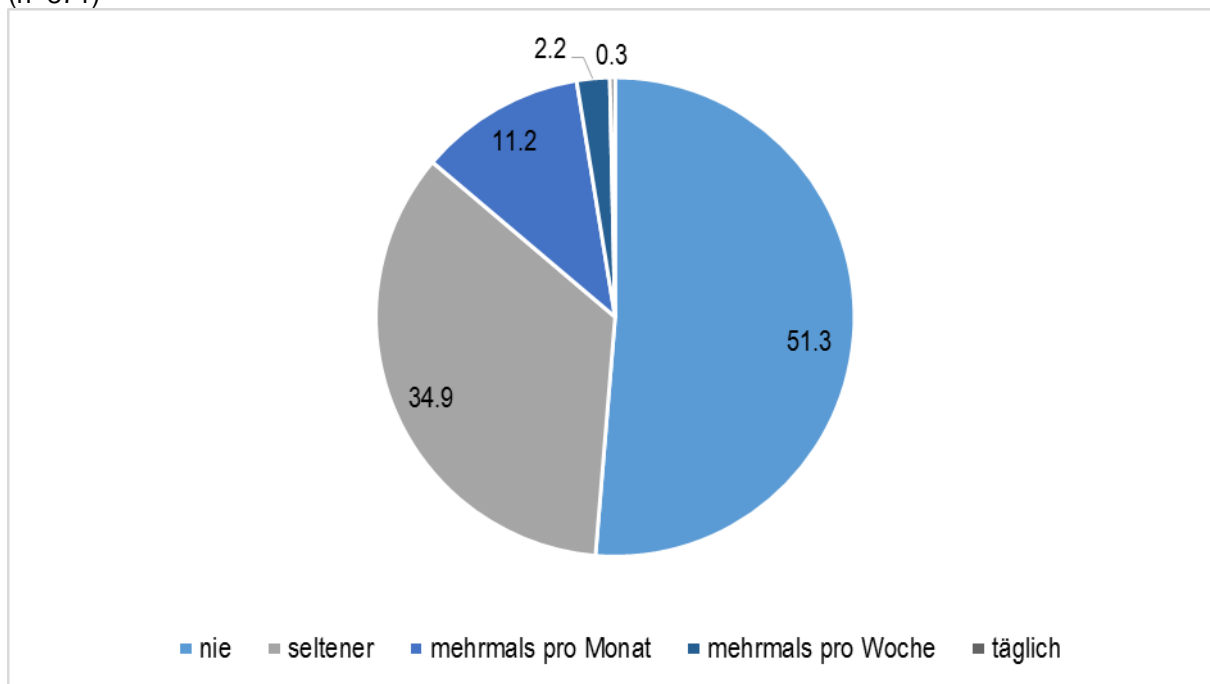
Regelmässige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten kommen in der Schweiz (18.2 %) häufiger vor als in der EU-27 (12.5 %) oder in den Nachbarländern Deutschland (12.1 %) und Italien (5.9 %).

Während in der Schweiz und in Österreich der Anteil Erwerbstätiger, die regelmässig kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten erleben, je um 16 Prozentpunkte zugenommen hat, ist im gesamteuropäischen Vergleich keine Zunahme zu beobachten.

3.3.3 Kurzfristig zur Arbeit kommen

51.3 Prozent der Erwerbstätigen müssen nie kurzfristig zur Arbeit kommen und 34.9 Prozent selten. Gut jede(r) zehnte Erwerbstätige (13.7 %) muss häufig (mehrmals pro Monat/mehrmals wöchentlich/täglich) kurzfristig bei der Arbeit erscheinen.

Abbildung 3-11: Kurzfristig zur Arbeit kommen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q40: Wie oft hat man von Ihnen in den letzten 12 Monaten verlangt, kurzfristig zur Arbeit zu kommen? Antwort: ...

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Insgesamt änderte sich die Situation in der Schweiz zwischen 2005 und 2015 vor allem in Bezug auf die Flexibilität der Arbeitszeit sowie hinsichtlich kurzfristiger Änderungen der Arbeitszeiten. Die eigene Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu bestimmen, hat im Vergleich zur EWCS 2005 abgenommen und Erwerbstätige in starren Arbeitszeitmodellen müssen häufiger kurzfristig ihre Arbeitszeiten anpassen. Diese Entwicklungen sind besonders im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Regel muss in Frankreich (8.1 %), Italien (8.3 %) und Österreich (9.2 %) ein kleinerer Anteil Erwerbstätiger häufig kurzfristig zur Arbeit kommen als in der Schweiz (13.7 %) und in Deutschland (11.6 %). Die Schweiz liegt ausserdem über dem europäischen Durchschnitt von 11.0 Prozent.

3.3.4 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit anderen Verpflichtungen ausserhalb der Arbeit

Fast neun von zehn Erwerbstätigen (87.8 %) geben an, familiäre und soziale Verpflichtungen gut oder sehr gut mit den Arbeitszeiten vereinbaren zu können⁶⁹.

Um die Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeiten und persönlichen oder familiären Angelegenheiten näher zu untersuchen, wurde in der EWCS 2015 die folgende Frage gestellt: «Wie einfach oder schwierig ist es für Sie, während der Arbeitszeiten eine oder zwei Stunden freizunehmen, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?». ⁷⁰

Für die Mehrheit der Erwerbstätigen in der Schweiz ist es sehr einfach oder ziemlich einfach, eine oder zwei Stunden freizunehmen (59.8 %). Auf der anderen Seite sagen vier von zehn Erwerbstätigen, dass dies ziemlich schwierig (22.9 %) oder sehr schwierig (17.3 %) ist.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Der Anteil Erwerbstätiger, die angeben, dass sie familiäre oder soziale Verpflichtungen gut oder sehr gut mit den Arbeitszeiten vereinbaren können, bleibt auf einem hohen Niveau konstant (2005: 88.1 % vs. 2015: 87.8 %).

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Insgesamt bleiben die Zahlen zwischen 2005 und 2015 sowohl in der Schweiz als auch im EU-Durchschnitt stabil: Knapp 90 Prozent der befragten Personen sprechen von einer guten oder sehr guten Vereinbarkeit. Die Ergebnisse der Schweiz unterscheiden sich im Jahr 2015 nicht von Deutschland und Österreich, die Werte von Frankreich (77.3 %) und Italien (82.6 %) liegen dagegen etwas tiefer.

Auch mit den Antworten auf die Frage «Wie schwierig oder einfach ist es für Sie, während der Arbeitszeit eine bis zwei Stunden freizunehmen, um sich um persönliche oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?» liegt die Schweiz im europäischen Durchschnitt (37.4 %). Abweichende Ergebnisse erzielte lediglich Deutschland, wo es fast für die Hälfte der Befragten nach eigenen Angaben ziemlich oder sehr schwierig ist, freizunehmen.

3.3.5 Arbeiten in der Freizeit

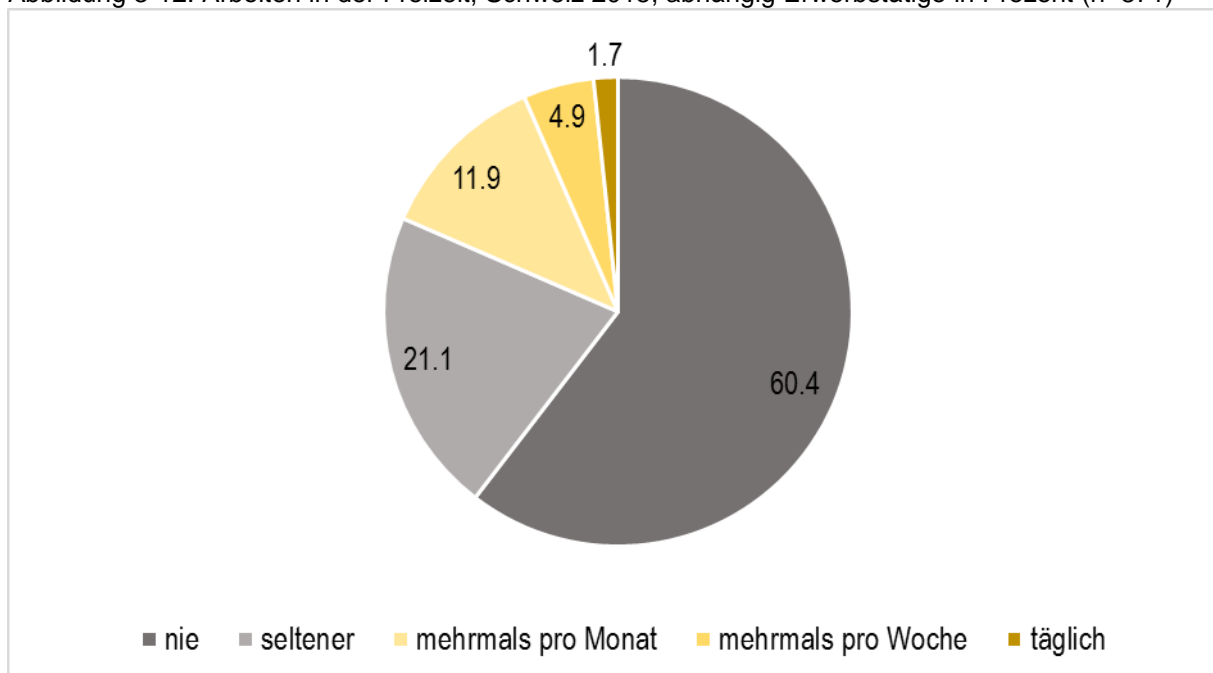
Neue Kommunikationstechnologien ermöglichen heute bei mehreren Tätigkeiten das Arbeiten unabhängig von Arbeitsort und Arbeitszeit. Arbeiten in der Freizeit wird damit immer häufiger zum Thema. Wenn zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen auch in der Freizeit gearbeitet wird, verkürzt das die Erholungszeit. Dadurch kann die Erholungsqualität in der arbeitsfreien Zeit beeinträchtigt werden.

Vier von zehn Erwerbstätigen geben an, in den letzten zwölf Monaten während der Freizeit gearbeitet zu haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Knapp jede(r) Fünfte macht das mehrmals pro Monat oder öfter. Am häufigsten ist die Branchengruppe «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» (38.5 %) betroffen.

⁶⁹ EWCS 2015, Q44.

⁷⁰ EWCS 2015, Q47.

Abbildung 3-12: Arbeiten in der Freizeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q46: Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrer Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen? (1=täglich, 2=mehrmals pro Woche, 3=mehrmals pro Monat, 4=seltener, 5=nie) Antwort: ...

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Im Allgemeinen wird in der Schweiz (6.6 %) häufiger als in Deutschland (3.2 %) und weniger häufig als in Frankreich (12.1 %) täglich oder mehrmals pro Woche in der Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Damit liegt die Schweiz auf europäischem Durchschnittsniveau (7.5 %) und weist ähnliche Zahlen auf wie die Nachbarländer Italien (4.0 %) und Österreich (6.1 %).

3.4 Arbeitsort und Homeoffice

Neue technologische Möglichkeiten erlauben mehr örtliche Flexibilität. Insbesondere Büroarbeit kann heute am Computer und mit Internetverbindung oft ortsunabhängig getätigt werden. Die Frage, wo gearbeitet wird, ist interessant, weil sie verbunden ist mit zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen sowie mit Aspekten der ergonomischen Gestaltung. In der EWCS 2015 wurde nach der Häufigkeit der Arbeitstätigkeit an verschiedenen Orten gefragt. Die folgende Tabelle gibt dazu einen Überblick.

Tabelle 3-1: Arbeitsorte, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

	täglich	mehrmals pro Woche	mehrmals pro Monat	seltener	nie
Räumlichkeiten meines Arbeitgebers	66.7	16.2	3.4	6.7	7.0
Räumlichkeiten von Kunden	9.4	7.2	7.7	11.3	64.4
Im Auto oder einem anderen Fahrzeug	8.0	3.1	4.0	9.7	75.2
Im Freien	9.4	4.3	7.1	9.5	69.7
Mein eigenes Zuhause	4.4	5.9	4.3	9.0	76.4
Öffentliche Räume wie Cafés, Flughäfen	4.0	3.2	4.5	11.0	77.3

EWCS 2015, Q35: Bitte schauen Sie sich diese Orte an. Ich werde Sie jetzt dann fragen, wie oft Sie in den letzten zwölf Monaten in Ihrem Hauptberuf an jedem dieser Orte gearbeitet haben. Antwort: ...

Zwei Drittel arbeiten täglich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Männer (33.6 %) müssen häufiger als Frauen (14.8 %) Kunden besuchen. In der EWCS 2015 wird auch gefragt, wie häufig das eigene Zuhause als Arbeitsort genutzt wird. Insgesamt arbeiten

14.6 Prozent der Erwerbstätigen mindestens mehrmals pro Monat zu Hause. 11.7 Prozent der Befragten arbeiten regelmässig in öffentlichen Räumen wie Cafés oder Flughäfen.

Betreffend Computerarbeit ist zu bemerken, dass 61.0 Prozent der Erwerbstätigen ein Viertel der Arbeitszeit oder mehr am Computer verbringen.⁷⁰ Dieser Wert hat sich seit 2005 nicht verändert.

Präventionspraxis: Dagegen wurde in der ESENER direkt gefragt, ob es Erwerbstätige gibt, die regelmässig von zu Hause aus arbeiten.⁷¹ 19.1 Prozent der Unternehmen haben die Frage bejaht. Dieser Anteil ist sowohl im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt (13.1 %) als auch verglichen mit unseren Nachbarstaaten⁷² etwas höher. Noch höher als bei uns ist der Anteil z. B. in Dänemark (23.8 %) oder in den Niederlanden (26.1 %).

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Aufgrund von Änderungen in der EWCS-Fragestellung können in Bezug auf den Arbeitsort keine Vergleiche mit früheren Erhebungen vorgenommen werden.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz geben etwa gleich viele Erwerbstätige wie in Frankreich (18.9 %) und in Österreich (14.6 %) an, mindestens mehrmals pro Monat zu Hause zu arbeiten. Dagegen liegen Deutschland (7.5 %) und Italien (5.7 %) unter dem europäischen Durchschnitt (12.0 %).

Computerarbeit scheint in der Schweiz, in Frankreich und in Österreich weiter verbreitet zu sein als in Deutschland und Italien. Im Vergleich zur EWCS 2005 geben in Frankreich (+10 Prozentpunkte) und Österreich (+18 Prozentpunkte) mehr Personen an, mindestens ein Viertel der Arbeitszeit am Computer zu verbringen. Der Anteil erreicht damit das durchschnittliche Niveau der Schweiz (61.0 %), das seit 2005 stabil geblieben ist. Ein Aufwärtstrend zeigt sich auch in den Zahlen der EU-27 (+9 Prozentpunkte).

⁷⁰ EWCS 2015, Q30i.

⁷¹ ESENER-2 2014, Q111.

⁷² Deutschland (14.0 %), Frankreich (10.6 %), Italien (4.0 %) und Österreich (18.7 %).

4 Gesundheitsrisiken und Ressourcen bei der Arbeit

Neben der Sicherheits- und Führungskultur eines Unternehmens und den Arbeitszeiten beeinflussen Gestaltungsmerkmale der Arbeitsaufgabe, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung sowie die sozialen Beziehungen die Gesundheit der Erwerbstätigen. Es handelt sich dabei um Faktoren, die Einfluss auf die körperliche und psychische Gesundheit haben können. Die im Folgenden beschriebenen Gesundheitsrisiken und Ressourcen haben sich in Studien zum Gesundheitsschutz als bedeutsam gezeigt.

Das Ausmass der körperlichen und psychischen Beanspruchung sowie die entsprechenden Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit hängen zum einen von den individuellen Voraussetzungen der Person ab. Zum anderen ist die Art, Intensität, Dauer und Anzahl der Belastungsfaktoren sowie ihr Zusammenwirken ausschlaggebend. Belastungsfaktoren, die für sich allein betrachtet schädlich sind (z. B. Mobbing), bilden eine Ausnahme. Je mehr Gesundheitsrisiken vorhanden sind, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung.

Günstige Merkmale können eine Ressource zur Bewältigung hoher Anforderungen und belastender Aspekte sein, oder die Auswirkung ungünstiger Merkmale auf die Gesundheit dämpfen. Ein Mangel an oder das Fehlen von wichtigen Ressourcen erhöht das Risiko von Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Einige Gesundheitsrisiken wurden auch in der ESENER erhoben. Zudem wurden die Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, nach dem Informationsbedarf betreffend diese Risiken gefragt, was für die Steuerung der Förderung des Gesundheitsschutzes interessant ist.

4.1 Arbeitszyklus, Zeitdruck und zeitliche Autonomie

Wie in Kapitel 3 betont wurde, sind adäquate Erholungszeiten für den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zentral. Kurze Arbeitszyklen können für den Körper und die Psyche ein beträchtliches Risiko darstellen. Zeitdruck erhöht die Unfallgefahr und kann langfristig physisch und psychisch belasten.⁷⁴

4.1.1 Kurze Arbeitszyklen

Sowohl in der EWCS als auch in der ESENER gibt es Fragen zum Vorkommen von kurzyklischen repetitiven Tätigkeiten.

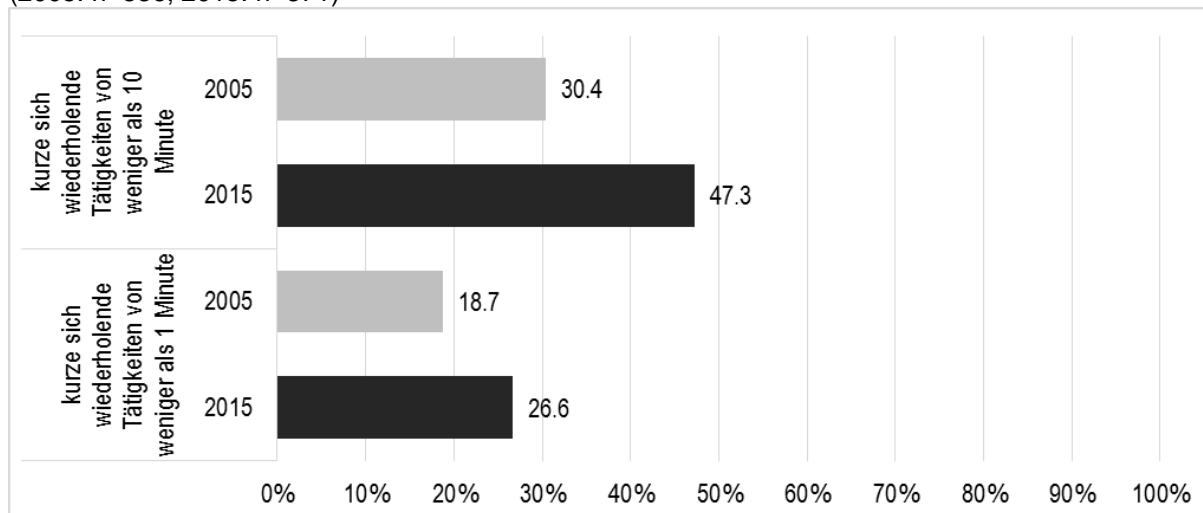
Gut ein Viertel der Erwerbstätigen gibt an, dass bei der Arbeit sich wiederholende Tätigkeiten von weniger als einer Minute vorkommen (26.6 %). Bei knapp der Hälfte der Befragten gilt das für Tätigkeiten von weniger als zehn Minuten (47.3 %).

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Die Auswertung der EWCS 2015 zeigt, dass kurzyklische Tätigkeiten im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2005 tendenziell häufiger vorkommen. Aufgrund der Fragestellung können allerdings keine Aussagen über den Anteil dieser kurzyklischen Tätigkeiten an der gesamten Arbeitszeit gemacht werden.

⁷⁴ Siehe z. B. Weber, Fussler, O'Hanlon, Gierer, and Grandjean (1980) oder Elfering, Grebner, and de Tribolet-Hardy (2013).

Abbildung 4-1: Kurzzyklische Tätigkeiten, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



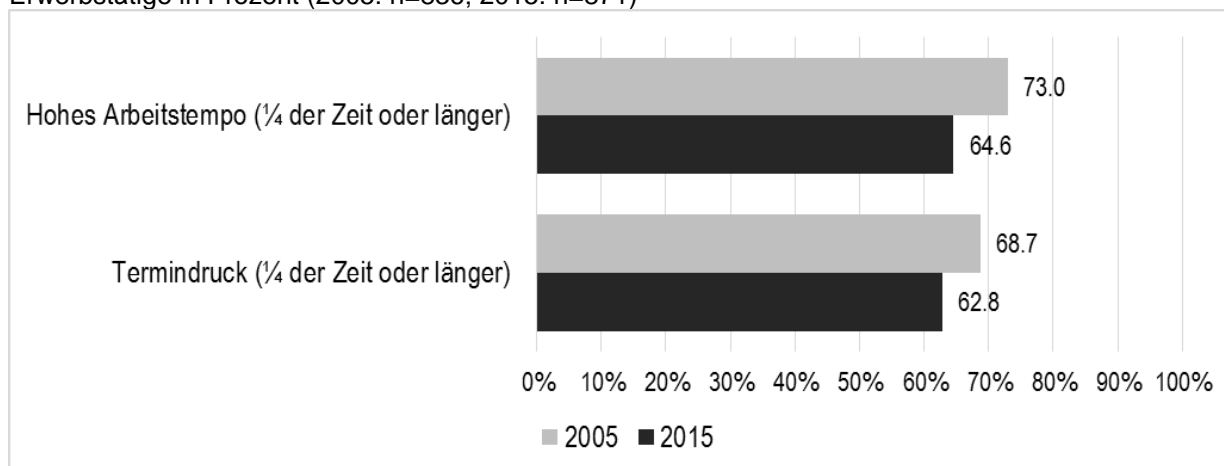
EWCS 2015, Q48a, Q48b und EWCS 2005, q20a_a, q20a_b: Beinhaltet Ihre Arbeit kurze sich wiederholende Tätigkeiten von weniger als 1 Minute? Beinhaltet Ihre Arbeit kurze sich wiederholende Tätigkeiten von weniger als 10 Minuten? Antwort: ja.

Präventionspraxis: In der ESENER nannten 37.4 Prozent der Schweizer Unternehmen den Risikofaktor «sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen». ⁷⁴ Im EU-Durchschnitt wurde dieser Risikofaktor wesentlich häufiger genannt (50.1 %). In der Schweiz sind mehr als acht von zehn der Verantwortlichen der Meinung, dass ihnen keine Informationen oder geeignete Präventionsmassnahmen fehlen würden, um diese Risiken wirksam zu vermeiden (81.4 %). ⁷⁵

4.1.2 Arbeitstempo und Termindruck

Mehr als sechs von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, dass sie während mindestens eines Viertels der Arbeitszeit ein hohes Arbeitstempo (64.6 %) oder Termindruck (62.8 %) erleben. Jeweils rund die Hälfte davon arbeitet drei Viertel der Zeit mit hohem Tempo (32.4 %) oder unter Termindruck (33.3 %).

Abbildung 4-2: Termindruck oder hohes Arbeitstempo, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q49a und EWCS 2005, q20b_a: Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ein hohes Arbeitstempo? Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit oder länger*. Q49b bzw. q20b_b: Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck? Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit oder länger*.

⁷⁴ ESENER-2 2014, Q200. Je nach Art der Tätigkeit gibt es verschiedene Risiken und Gefahren. Bitte geben Sie zu jedem der folgenden Risikofaktoren an, ob er in Ihrem Betrieb vorliegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob er derzeit unter Kontrolle ist oder wie viele Beschäftigte betroffen sind... *Sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen*.

⁷⁵ ESENER-2 2014, Q202. Für welche der genannten Risiken fehlen in Ihrem Betrieb Informationen oder geeignete Vorbeugungsmaßnahmen [um diese wirksam zu vermeiden]? *Sich wiederholende Hand- oder Armbewegungen*

Nur 9.2 Prozent der Befragten geben an, selten oder nie genug Zeit zu haben, um die Arbeit zu erledigen.⁷⁶ Für diese Personen besteht ein erhöhtes Risiko für Gesundheitsbeschwerden. Diesbezüglich gibt es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen und Wirtschaftszweigen.

Präventionspraxis: In der ESENER wird der Zeitdruck ebenfalls thematisiert: 48.4 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass Zeitdruck in ihrem Betrieb vorhanden ist.⁷⁷ Der Risikofaktor «Zeitdruck» wird nach «Umgang mit schwierigen Kunden» (51.2 %) am zweithäufigsten genannt. 27.0 Prozent der befragten Unternehmen, die den Risikofaktor «Zeitdruck» kennen, geben zudem einen Mangel an Informationen zu geeigneten Präventionsmassnahmen bezüglich Zeitdruck an.⁷⁸ Nur in Bezug auf den Risikofaktor «Diskriminierung⁷⁹» (41.8 %) ist der Informationsmangel nach Angaben der Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, noch grösser.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Die Anzahl der Erwerbstätigen, die nach eigenen Angaben unter Termindruck oder mit einem hohen Arbeitstempo arbeiten, ist in der Schweiz seit 2005 zurückgegangen.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Bezüglich Arbeiten mit hohem Tempo oder unter Termindruck bestehen keine Unterschiede zwischen der Schweiz, dem EU-Durchschnitt und den Mittelwerten der Nachbarstaaten Österreich und Frankreich.

4.1.3 Zeitliche Autonomie bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben

Bei der EWCS 2015 berichten zwei Drittel der Arbeitnehmenden, dass sie das Arbeitstempo oder den Arbeitsrhythmus selbst bestimmen können. Die Gefährdung betrifft das Drittel, das nicht über diese Autonomie verfügt. Im Allgemeinen bestehen keine Unterschiede zwischen den Branchengruppen. Junge Erwerbstätige (15-24 Jahre) haben weniger Einfluss auf ihr Arbeitstempo oder ihren Arbeitsrhythmus als ältere (über 55 Jahre).

Die Kombination aus fehlender zeitlicher Autonomie und hohem Zeitdruck kann sich besonders ungünstig auf die Gesundheit auswirken. Von dieser ungünstigen Kombination sind rund 11 Prozent der Erwerbstätigen betroffen. Aufgrund der kleinen Fallzahlen ist eine Auswertung nach Wirtschaftszweigen nicht möglich.

Präventionspraxis: In der ESENER geben nur 13.5 Prozent der Betriebe an, dass die Beschäftigten wenig Einfluss auf ihr Arbeitstempo oder ihre Arbeitsabläufe haben⁸⁰ und in 23.3 Prozent der Unternehmen gestaltet sich die Prävention bei diesem Risiko nach Angaben der Befragten als schwierig⁸¹. Die Grössenordnung dieses Anteils entspricht dem Durchschnitt der EU-27 (13.3 %). Bemerkenswert ist, dass fast ein Drittel (32.4 %) der Schweizer Betriebe nach eigenen Angaben innerhalb der vergangenen drei Jahre eine Neuorganisation der Arbeit durchgeführt haben, um Arbeitsanforderungen und Arbeitsdruck zu verringern (EU-27: 37.5 %).⁸²

⁷⁶ EWCS 2015, Q61g.

⁷⁷ ESENER-2 2014, Q201.. Abgesehen von diesen Risiken können auch durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert wird, durch soziale Beziehungen bei der Arbeit oder durch die wirtschaftliche Lage Risiken entstehen. Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Risiken an, ob das jeweilige Risiko im Betrieb vorhanden ist oder nicht.

⁷⁸ ESENER-2 2014, Q202. Für welche der genannten Risiken fehlen in Ihrem Betrieb Informationen oder geeignete Vorbeugungsmaßnahmen [um diese wirksam zu vermeiden]?

⁷⁹ ESENER-2 2014, Q202_16: Diskriminierung, z. B. aufgrund von Geschlecht, Alter oder ethnischer Herkunft.

⁸⁰ ESENER-2 2014, Q201.

⁸¹ ESENER-2 2014, Q202.

⁸² ESENER-2 2014, Q303.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Im Allgemeinen nimmt die Autonomie betreffend Arbeitstempo zwischen 2005 (73.0 %) und 2015 (68.0 %) tendenziell ab.

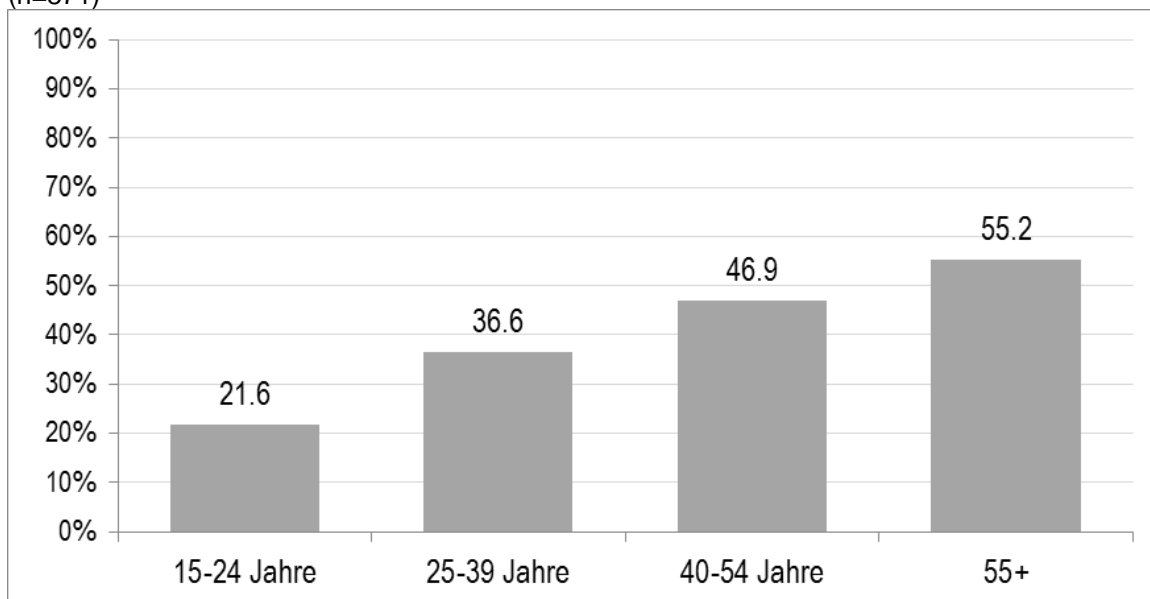
Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Bei der Autonomie bezüglich Arbeitstempo oder Arbeitsrhythmus liegt die Schweiz im europäischen Durchschnitt. Auch im Vergleich mit den Nachbarstaaten Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich sind keine relevanten Unterschiede erkennbar.

4.1.4 Freie Pausenwahl

Die Möglichkeit, Pausen dann machen zu können, wenn es den eigenen Bedürfnissen entspricht, ist ein wichtiger Aspekt der zeitlichen Autonomie und ausschlaggebend für die Erholung. Die Möglichkeit der freien Pausenwahl variiert mit dem Alter: Etwas mehr als 20 Prozent der jüngeren Erwerbstätigen (15-24-Jährige) können häufig oder immer wählen, wann sie eine Pause machen. Dieser Anteil steigt mit dem Alter und macht bei den über 55-Jährigen mehr als die Hälfte aus. Das ist in Bezug auf den Gesundheitsschutz für ältere Erwerbstätige besonders wichtig, weil ihre physische Leistungsfähigkeit im Vergleich zu jüngeren Erwerbstätigen reduziert ist.

Abbildung 4-3: Freie Pausenwahl nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q61f: Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten. Antwort: häufig oder immer.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Während 2005 noch über die Hälfte der Erwerbstätigen freie Pausenwahl hatte (54.1 %), waren es 2015 nur 42.2 Prozent.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Möglichkeit, die Pause häufig oder immer frei zu wählen, ist in Frankreich am weitesten verbreitet (56.4 %) und liegt über dem europäischen Durchschnittsniveau (42.7 %). Österreich (45.3 %) und die Schweiz (42.2 %) folgen vor Deutschland (36.5 %) und Italien (34.8 %). In der Schweiz und in Italien ist im Vergleich mit den Zahlen der EWCS 2005 eine Abnahme der Möglichkeit zur freien Pausenwahl zu verzeichnen. In Deutschland, Frankreich und Österreich ist der Anteil 2015 dagegen eher höher als noch vor zehn Jahren.

4.2 Psychisch belastende Merkmale der Arbeitssituation und Ressourcen

In diesem Kapitel geht es um Aspekte der Arbeitssituation, welche vorwiegend wegen ihres Einflusses auf die Psyche relevant sind. Mit Psyche ist die Gesamtheit der Informationsverarbeitungsvorgänge und Emotionen des Menschen gemeint. Dazu gehören sowohl kognitive Vorgänge (z. B. aufmerksam sein, sich konzentrieren, sich erinnern, entscheiden, planen), das Wahrnehmen, sowie emotionale Vorgänge wie den bewussten Umgang mit Gefühlen wie Unsicherheit, Angst und Ärger.

Das Kapitel ist unterteilt in sechs Unterkapitel. Im ersten Unterkapitel wird die Abstimmung der Arbeitsaufgaben mit den jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmenden thematisiert (Kapitel 4.2.1). Anschliessend werden gesundheitsrelevante Merkmale der Arbeitsaufgaben beschrieben (Kapitel 4.2.2). Darauf folgen emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen (Kapitel 4.2.3). Danach werden Einflussmöglichkeiten auf wichtige Aspekte der Arbeit behandelt (Kapitel 4.2.4). Im fünften Unterkapitel werden das Führungsverhalten und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen beschrieben (Kapitel 4.2.5). Die Themen Arbeitsplatzunsicherheit und Umstrukturierungen werden zuletzt in diesem Kapitel beschrieben (Kapitel 4.2.6).

Neben den in diesem Kapitel beschriebenen Faktoren haben auch Aspekte wie Führungskultur (Kapitel 2.5), Arbeitszeitgestaltung (Kapitel 3), zeitliche Faktoren (Kapitel 4.1) oder auch physische Belastungen (Kapitel 4.3) einen wesentlichen Einfluss auf die psychische Belastung.⁸³

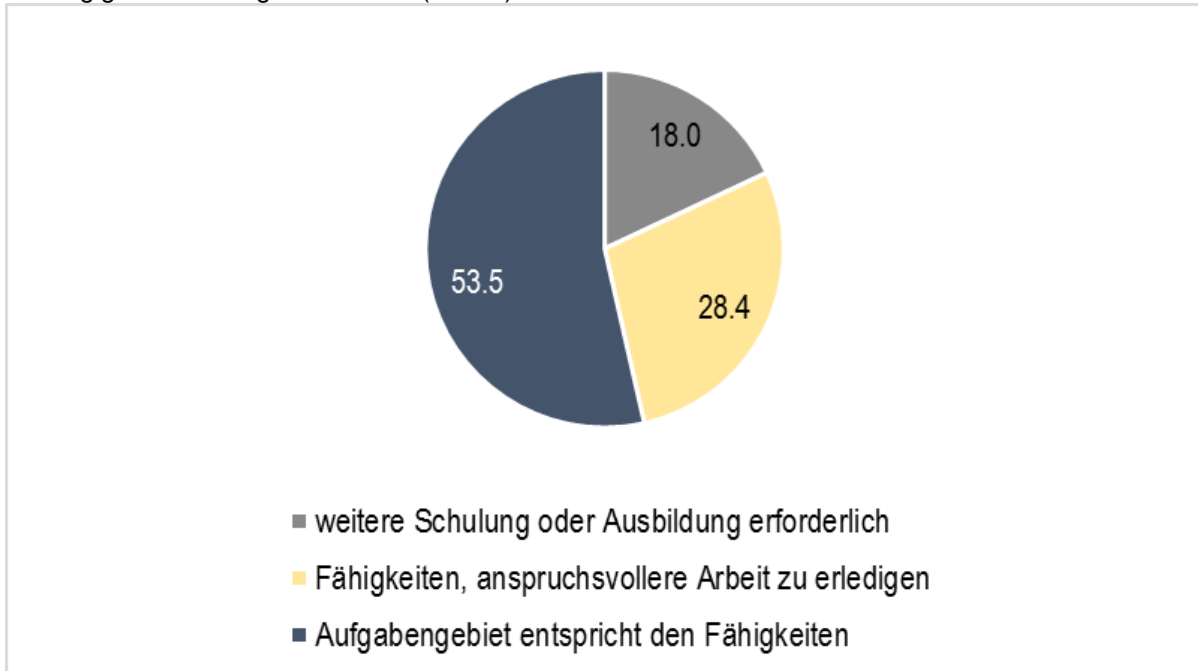
4.2.1 Abstimmung der Arbeitsaufgaben mit Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmenden

Die Arbeitsaufgabe soll im Einklang mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie dem Leistungsvermögen der jeweiligen Person stehen und diese auf Dauer weder über- noch unterfordern. In der EWCS 2015 werden die Passung bzw. die Schulungserfordernisse diesbezüglich erhoben.

Gut die Hälfte der Befragten gibt an, dass ihr Aufgabengebiet ihren Fähigkeiten entspricht (53.5 %). Knapp jede(r) Fünfte betrachtet weitere Schulungsmassnahmen als notwendig (18.0 %) und 28.4 Prozent sagen, dass sie anspruchsvollere Arbeiten erledigen könnten.

⁸³ Siehe dazu u. a. Grebner, Berlowitz, Alvarado, and Cassina (2012, pp. 61-67)

Abbildung 4-4: Abstimmung der Aufgaben mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q64: Welche der folgenden Aussagen trifft bezüglich Ihrer Fähigkeiten/Qualifikationen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit am besten auf Sie zu? (1=zu einer guten Bewältigung meiner Aufgaben sind weitere Schulungs-/Ausbildungsmassnahmen erforderlich. 2=Mein Aufgabengebiet entspricht meinen momentanen Fähigkeiten/Fertigkeiten. 3=Ich habe die Fähigkeiten/Fertigkeiten, anspruchsvollere Arbeit zu erledigen.) Antwort: ...

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Bei der Abstimmung der Arbeitsaufgaben mit Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich die Ergebnisse der Schweiz nicht vom EU-Durchschnitt. Auch im Vergleich mit den Zahlen der Nachbarstaaten Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

4.2.2 Gesundheitsrelevante Merkmale der Arbeitsaufgabe

Aus Sicht der Arbeitspsychologie ist *Ganzheitlichkeit* von zentraler Bedeutung. Das heisst, die Arbeitsaufgabe soll planende, ausführende und kontrollierende Anteile vereinen. Man soll die Möglichkeit haben, selbst zu überprüfen, ob die Ergebnisse der eigenen Tätigkeit mit den gestellten Anforderungen übereinstimmen. Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen, Sinnesorgane und kognitive Funktionen bewirken, dass unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt werden und eine einseitige Beanspruchung vermieden wird. Komplexe Aufgaben wechseln sich idealerweise mit Routineaufgaben ab. Einen positiven Einfluss auf die geistige Flexibilität haben Aufgaben, zu deren Bewältigung vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten verbessert oder neu erlernt werden können; dies trägt zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bei. In diesem Sinne beinhaltet die EWCS mehrere Fragen.

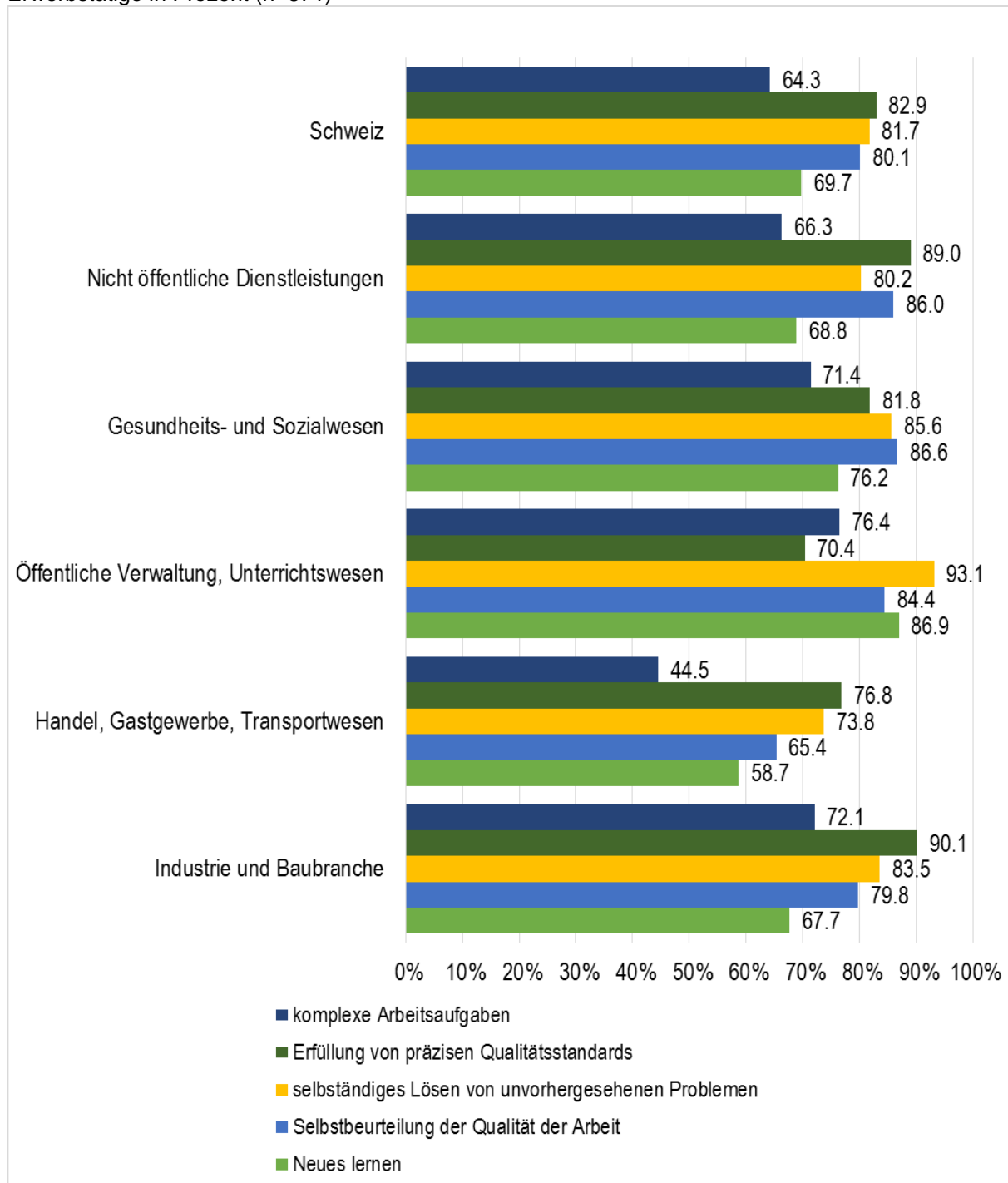
*Anforderungen der Arbeitsaufgabe*⁸⁴

Acht von zehn Erwerbstätigen sind der Meinung, dass ihre Arbeit das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen beinhaltet (81.7 %). Etwa gleich viele Personen geben an, dass ihre Arbeit die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit einschliesst (80.1 %). Sieben von zehn können Neues bei der Arbeit lernen (69.7 %). Zudem ist die Mehrheit der Erwerbstätigen der Meinung, dass ihre Arbeit komplexe Arbeitsaufgaben beinhaltet (64.3 %).

⁸⁴ EWCS 2015, Q53.

In der Branchengruppe «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» sowie im «Gesundheits- und Sozialwesen» geben die Befragten vergleichsweise häufig an, dass ihre Arbeit den Aspekt «Neues lernen» beinhaltet. Unter dem Schweizer Durchschnitt positioniert sich dagegen die Branchengruppe «Handel, Gastgewerbe und Transportwesen» bezüglich der komplexen Arbeitsaufgaben und der Selbstbeurteilung der Qualität der Arbeit.

Abbildung 4-5: Anforderungen der Arbeitsaufgabe nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q53: Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? (A. die Erfüllung präziser Qualitätsstandards. B. die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit. C. das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen. E. komplexe Arbeitsaufgaben. F. Neues lernen.) Antwort: ja.

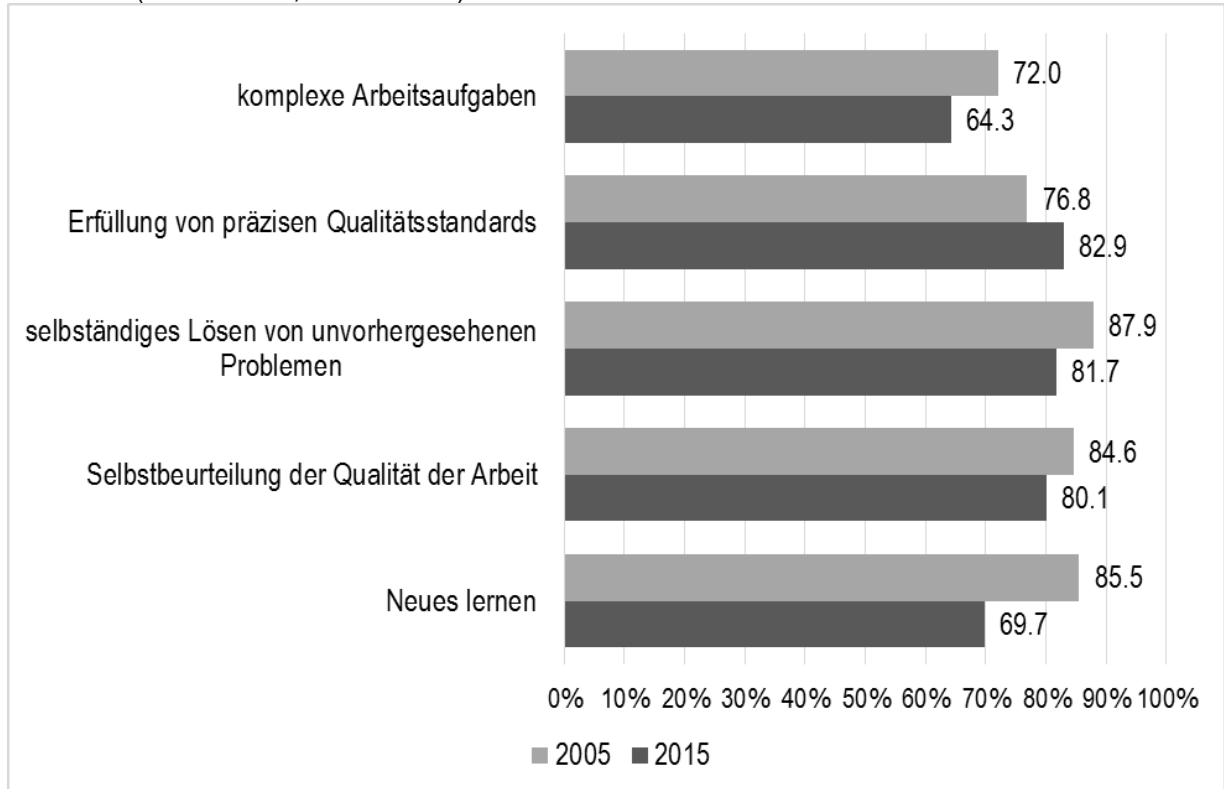
Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Hinsichtlich des Aspekts «Erfüllung von präzisen Qualitätsstandards» lässt sich eine Zunahme von 6.1 Prozentpunkten zwischen 2005 und 2015 beobachten.⁸⁵ Auf der anderen

⁸⁵ Die gleichen Entwicklungen zeigen sich in Österreich.

Seite gibt es einen Rückgang bei den Aspekten «Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit» (-4.6 Prozentpunkte), «selbständiges Lösen von unvorhergesehenen Problemen» (-6.1 Prozentpunkte), «komplexe Arbeitsaufgaben» (-7.8 Prozentpunkte) und «Neues lernen» (-15.7 Prozentpunkte).

Abbildung 4-6: Anforderungen der Arbeitsaufgabe, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q53: Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? (A. die Erfüllung präziser Qualitätsstandards. B. die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit. C. das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen. E. komplexe Arbeitsaufgaben. F. Neues lernen.) Antwort: ja.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz und in Österreich wurden die Aspekte «Erfüllung präziser Qualitätsstandards» und «Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit» häufiger genannt als im europäischen Durchschnitt. Das gilt auch für den Vergleich mit den Nachbarländern Deutschland, Frankreich und Italien.

In der Schweiz, in Italien und teilweise in Deutschland nimmt der Anteil Erwerbstätiger ab, deren Arbeit «die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit», «das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen», «komplexe Aufgaben» und «Neues lernen» einschliesst. Dies widerspricht der gesamteuropäischen Tendenz.

Insgesamt gleichen sich die Anforderungen der Arbeitsaufgaben in der Schweiz dem europäischen Niveau an.

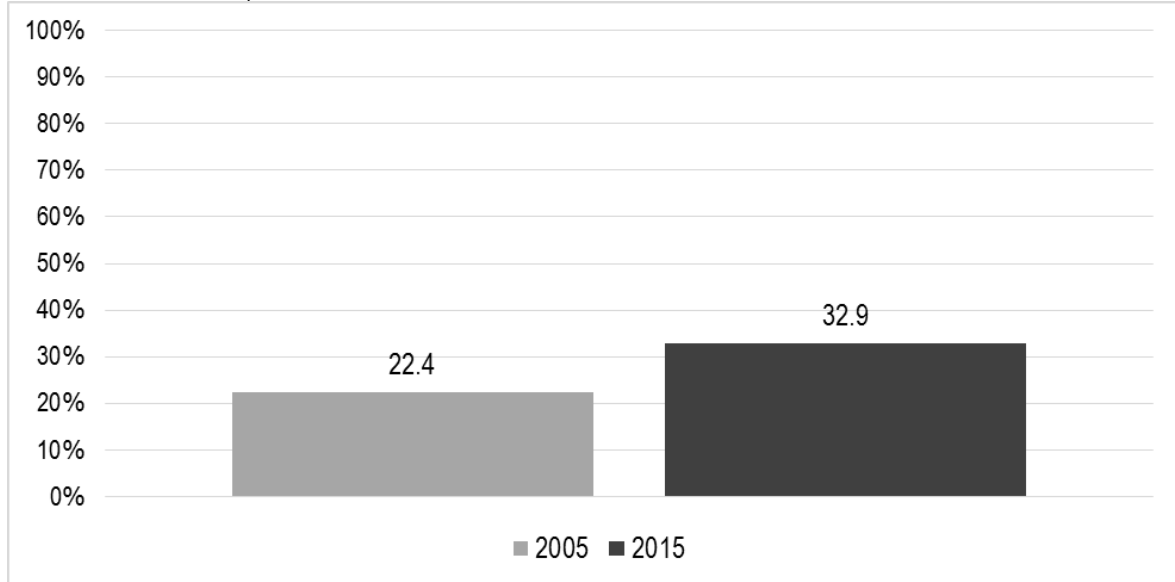
Eintönige Arbeiten

32.9 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Arbeit eintönige Aufgaben beinhaltet. Wie bereits erwähnt, sind die Dauer und das Zusammenwirken mehrerer Faktoren für das Ausmass der Beanspruchung und deren Folgen für die Gesundheit bedeutsam. Deshalb ist es sinnvoll, diese Aussage mit anderen Ergebnissen in Beziehung zu setzen, um die Relevanz für die Gesundheit abschätzen zu können. Aufgrund der Fragestellung können keine Aussagen zum Anteil der eintönigen Arbeiten am gesamten Arbeitsvolumen gemacht werden.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Die Anzahl Personen mit eintönigen Arbeiten ist in den letzten zehn Jahren gestiegen. Während 2005 22.4 Prozent der Erwerbstätigen sagten, dass ihre Arbeit eintönige Arbeiten beinhaltet, sind es 2015 10.5 Prozentpunkte mehr.

Abbildung 4-7: Eintönige Arbeiten, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q53d: Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen eintönige Arbeiten ein? Antwort: ja.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

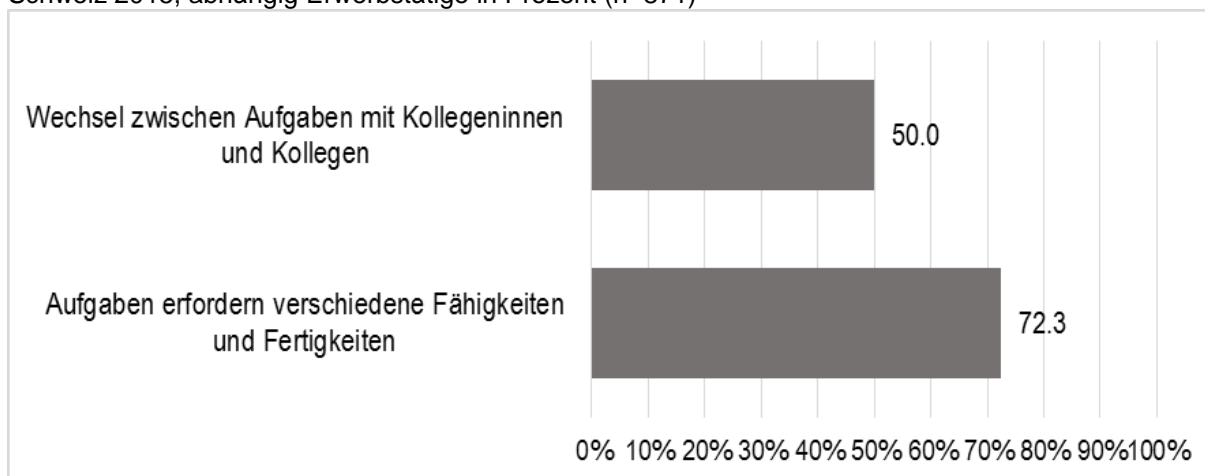
Auch wenn im Vergleich zur EWCS 2005 der Aspekt «Eintönige Arbeiten» häufiger genannt wurde, liegt die Schweiz mit ihren Zahlen noch immer unter dem europäischen Durchschnittswert (48.4 %). Das gilt auch für den Vergleich mit den Nachbarländern Frankreich (47.6 %) und Italien (46.9 %).

Wechsel zwischen Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen und Job-Rotation

Eine einseitige Beanspruchung kann durch das Ausführen von Aufgaben, die unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern, vermieden werden. Eine gute Möglichkeit dafür zu sorgen ist die Job-Rotation, bei der Aufgaben abwechslungsweise von verschiedenen Personen ausgeführt werden. Eine positive Wirkung kann jedoch nur dann erzielt werden, wenn es sich nicht um Aufgaben mit gleichartigen Anforderungen handelt. Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass es sich um ganzheitliche und vielfältige Aufgaben handelt, bei denen unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten gebraucht sowie unterschiedliche Sinne und Muskeln beansprucht werden.

Die Hälfte der Befragten wechselt sich bei bestimmten Aufgaben mit den Kolleginnen und Kollegen ab. Fast drei Viertel geben an, dass diese Aufgaben verschiedene Fertigkeiten und Fähigkeiten erfordern.

Abbildung 4-8: Wechsel zwischen Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen und Job-Rotation, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



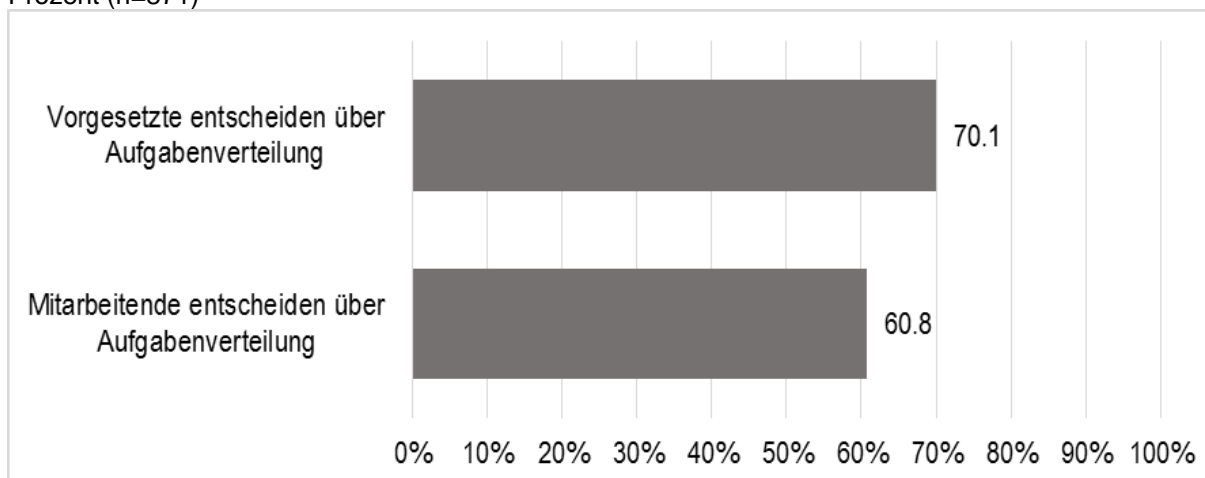
EWCS 2015, Q55: Wechseln Sie sich bei bestimmten Aufgaben mit Ihren Kollegen/Kolleginnen ab? Antwort: ja.

EWCS 2015, Q56: Erfordern diese Aufgaben verschiedene Fähigkeiten/Fertigkeiten? Antwort: ja.

Entscheidung über die Aufgabenverteilung bei wechselnden Aufgaben

Die Aufgabenverteilung wird bei 70.1 Prozent der Erwerbstätigen von den Vorgesetzten entschieden. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass Mitarbeitende, die sich bei den Aufgaben abwechseln, über die Aufgabenverteilung selbst entscheiden.

Abbildung 4-9: Entscheidung über die Aufgabenverteilung, Schweiz (2015), abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q57: Wer entscheidet über die Aufgabenverteilung? (A. Ihr/e Vorgesetzte/r. B. die Mitarbeitenden, die sich mit den Aufgaben abwechseln). Antwort: ... (befragt wurden nur Personen, die Q55 (Wechseln Sie sich bei bestimmten Aufgaben mit Ihren Kollegen/Kolleginnen ab?) bejaht haben, Q55=1).

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Bei der Entscheidungsfreiheit in Bezug auf die Aufgabenverteilung sind keine relevanten Unterschiede erkennbar. Das gilt sowohl für den Vergleich mit der EU-27 als auch mit den Nachbarstaaten Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich.

Einschätzung von Qualität und Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit

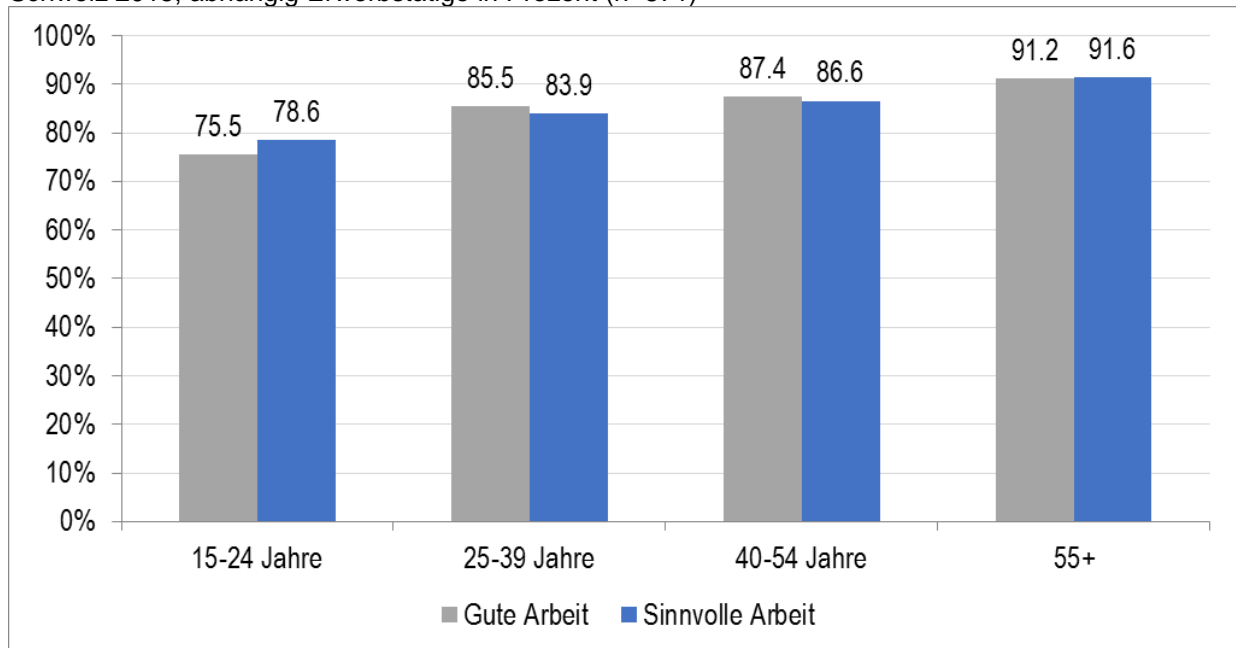
Das Gefühl zu haben, dass man gute Arbeit leistet und mit dieser Arbeit zu etwas Sinnvollem beiträgt, motiviert und trägt zum Wohlbefinden bei. Umgekehrt kann eine Tätigkeit, bei der man selten oder nie das Gefühl hat, gute Arbeit zu leisten und mit der Arbeit zu etwas Sinnvollem beizutragen, das Wohlbefinden beeinträchtigen.

Mehr als vier von fünf Erwerbstätigen sagen, dass sie ihre Arbeit häufig oder immer als sinnvoll empfinden (85.8 %). Fast gleich viele (86.3 %) geben an, dass ihre Tätigkeit ihnen das Gefühl gibt, ihre Arbeit gut gemacht zu haben.

Hingegen haben 4.5 Prozent der Erwerbstätigen selten oder nie das Gefühl, mit der eigenen Arbeit zu etwas Sinnvollem beizutragen und 2.9 Prozent geben an, dass ihnen ihre Tätigkeit selten oder nie das Gefühl gibt, gute Arbeit zu leisten. Jüngere Erwerbstätige (15-24-Jährige) sind im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen (über 55-Jährige) stärker davon betroffen.

In den Branchengruppen «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» (95.9 %) sowie «Gesundheits- und Sozialwesen» (93.3 %) ist der Anteil Erwerbstätiger, die ihre Arbeit häufig oder immer als sinnvoll empfinden, höher als in anderen Branchengruppen (z. B. «Industrie und Baubranche»: 80.8 %).

Abbildung 4-10: Positive Einschätzung von Qualität und Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



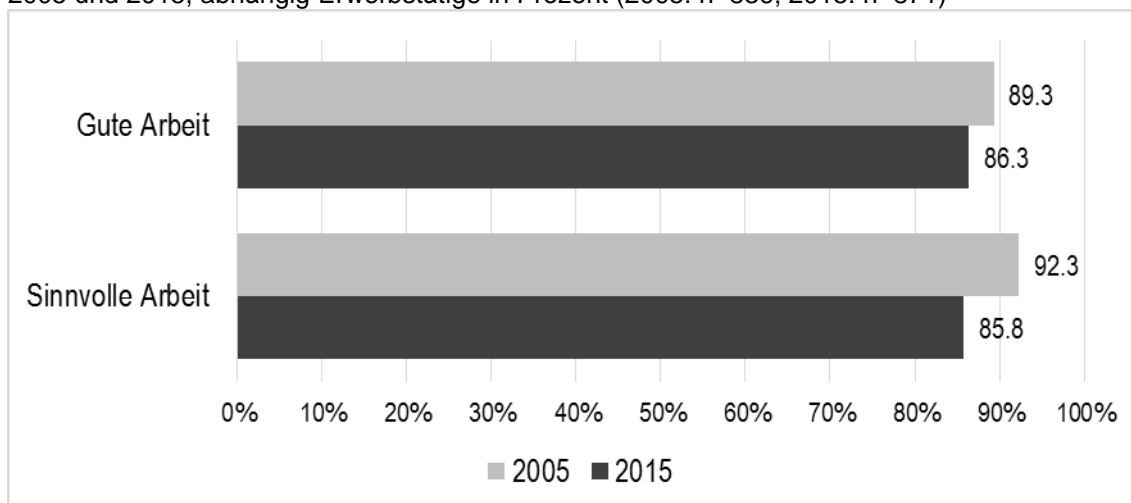
EWCS 2015, Q61h: Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben. Antwort: häufig oder immer.

EWCS 2015, Q61j: Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. Antwort: häufig oder immer.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Der Anteil der Erwerbstätigen, bei denen die Aussage «Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben» häufig oder immer zutrifft, ist 2015 tendenziell tiefer als noch vor zehn Jahren. Das gilt auch für die Aussage «Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten» (statistisch nicht signifikant). Die Schweiz gleicht sich mit diesen Werten dem europäischen Niveau an.

Abbildung 4-11: Positive Einschätzung von Qualität und Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q61h: Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben. Antwort: *häufig* oder *immer*.
 EWCS 2015, Q61j: Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten. Antwort: *häufig* oder *immer*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

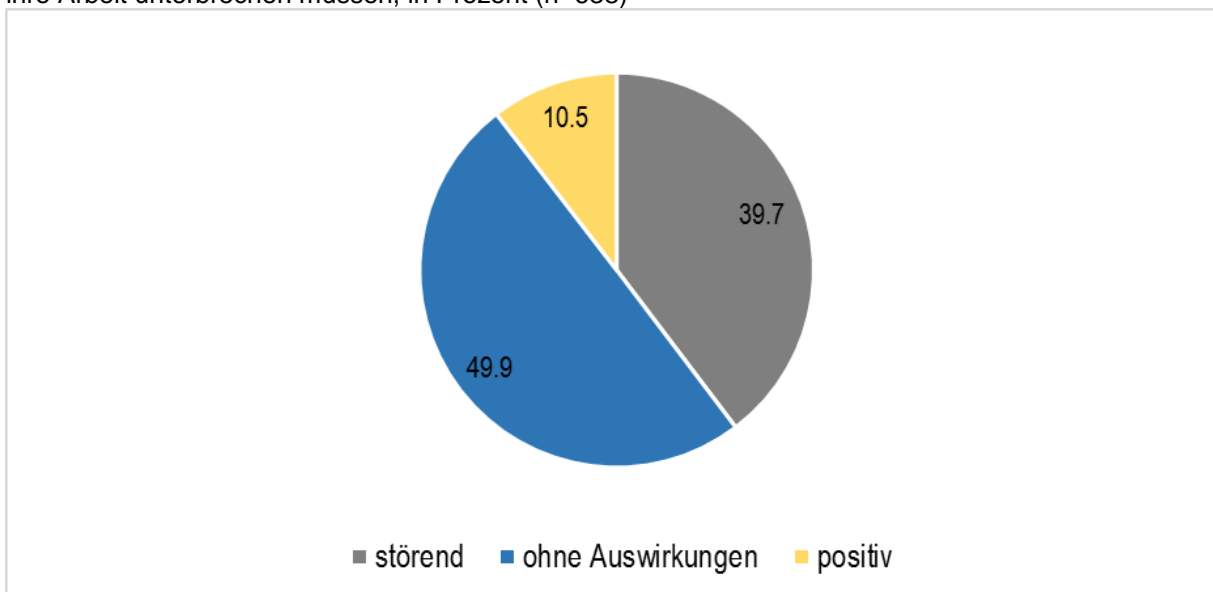
Die Ergebnisse der Schweiz unterscheiden sich hier kaum vom Durchschnittswert der EU-27. Auch im Vergleich mit den Nachbarländern Deutschland, Österreich, Frankreich und Italien gibt es keine auffälligen Unterschiede.

Unterbrechungen

Nach einer Unterbrechung die Arbeit wieder an dem Punkt aufzunehmen, wo man unterbrochen wurde, bedeutet in der Regel einen Zusatzaufwand. Wie gross dieser Aufwand ist und ob die Unterbrechung als störend und belastend oder als willkommene Abwechslung wahrgenommen wird, hängt u. a. von der Art und Komplexität der Tätigkeit ab.

In der EWCS 2015 geben 31.9 Prozent der Befragten an, dass sie ihre Arbeit häufig oder sehr häufig wegen unvorhergesehener Aufgaben unterbrechen müssen. Die Hälfte (49.9 %) ist der Meinung, dass diese Unterbrechungen keine Auswirkungen haben, während sich 39.7 Prozent nach eigenen Angaben gestört fühlen. Für jede zehnte Person stellen Unterbrechungen eine willkommene Abwechslung dar (10.5 %).

Abbildung 4-12: Wahrnehmung von Unterbrechungen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige, die ihre Arbeit unterbrechen müssen, in Prozent (n=638)

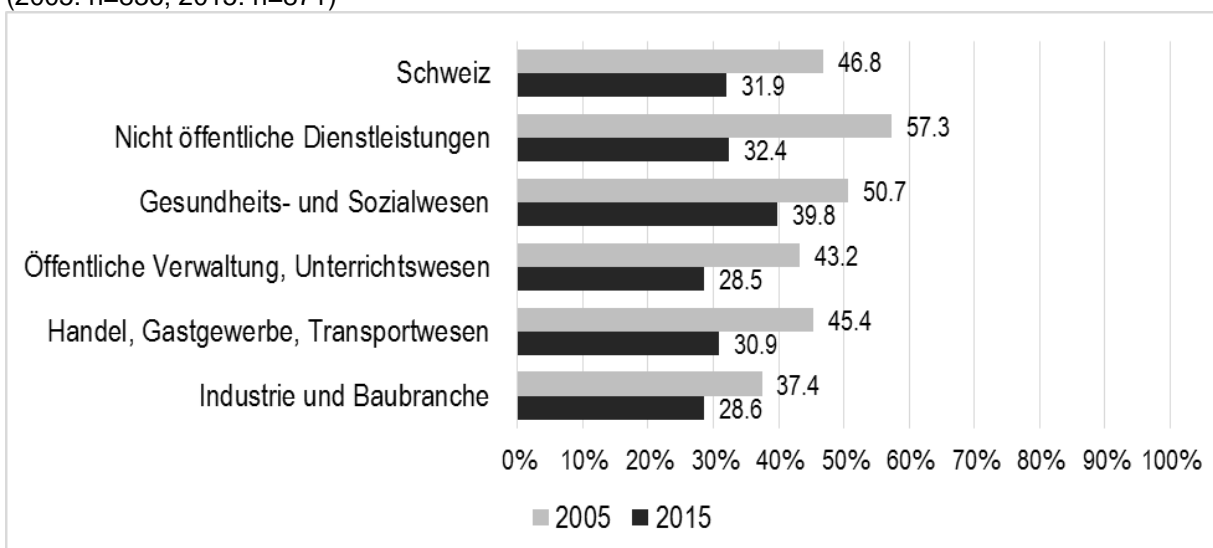


EWCS 2015, Q52: Sind diese Unterbrechungen für Ihre Arbeit ...? Antwort: *störend*, *ohne Auswirkungen* oder *positiv* (befragt wurden nur Personen, die angaben, dass sie ihre Arbeit *sehr häufig*, *ziemlich häufig* oder *gelegentlich* wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen müssen, Q51=1, Q51=2, Q51=3).

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Die Ergebnisse zeigen, dass Unterbrechungen wegen unvorhergesehenen Aufgaben 2015 seltener vorkommen als noch vor zehn Jahren (2005: 46.8 %, 2015: 31.9 %). Dieser Rückgang ist in allen Branchengruppen zu beobachten.

Abbildung 4-13: Anteil ziemlich oder sehr häufiger Unterbrechungen wegen unvorhergesehenen Aufgaben nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q51 und EWCS 2005, q22a: Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen? Antwort: *ziemlich häufig* oder *sehr häufig*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Anteil der Schweizer Erwerbstätigen, die ziemlich häufig oder sehr häufig wegen unvorhergesehener Aufgaben unterbrochen werden, entspricht dem Durchschnittswert der EU-27 (33.5 %). Im Vergleich mit den Nachbarstaaten belegt die Schweiz hinter Frankreich (48.6 %) den zweiten Platz. In Österreich (25.8 %), Italien (24.2 %) und Deutschland

(21.4 %) scheinen Unterbrechungen seltener vorzukommen als hierzulande.

4.2.3 Emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen

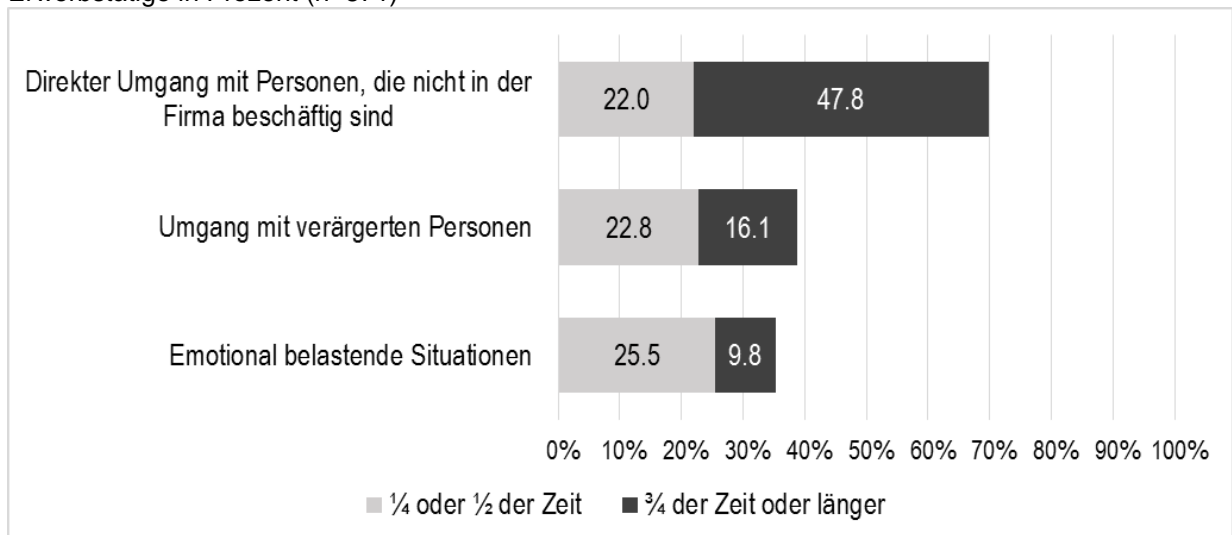
Emotional belastende Aspekte kann es grundsätzlich in jeder Arbeitssituation geben. Der Umgang mit Kunden und dergleichen kann die Arbeit interessant und abwechslungsreich machen, mitunter ist dieser aber auch emotional belastend. In der EWCS 2015 interessierten das Ausmass des direkten Umgangs mit nicht in der Firma beschäftigten Personen, das Ausmass des Umgangs mit verärgerten Personen sowie das Ausmass von persönlich emotional belastenden Situationen. Die Arbeitnehmenden wurden daher gefragt, inwiefern ihre Arbeit Situationen dieser Art einschliesst und wie hoch der zeitliche Anteil ist (siehe Abbildung 4-19).

Der direkte Umgang mit Personen, die nicht in der Firma beschäftigt sind (z. B. Kunden, Fahrgäste, Patienten, Schüler/Studenten usw.), macht bei rund 70 Prozent der Erwerbstätigen mindestens ein Viertel der Zeit aus (69.8 %).

38.8 Prozent haben mindestens ein Viertel der Zeit mit verärgerten Personen (z. B. Auftraggeber, Kunde, Patienten, Schüler/Studenten usw.) zu tun. Bei 16.1 Prozent der Befragten macht dies mindestens drei Viertel der Arbeitszeit aus. Davon sind mehr Frauen (42.8 %) betroffen als Männer (34.9 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen, wo deutlich mehr Frauen (74.7 %) als Männer (25.3 %) arbeiten, kommen belastende Situationen mit verärgerten Personen häufig vor (49.4 %).

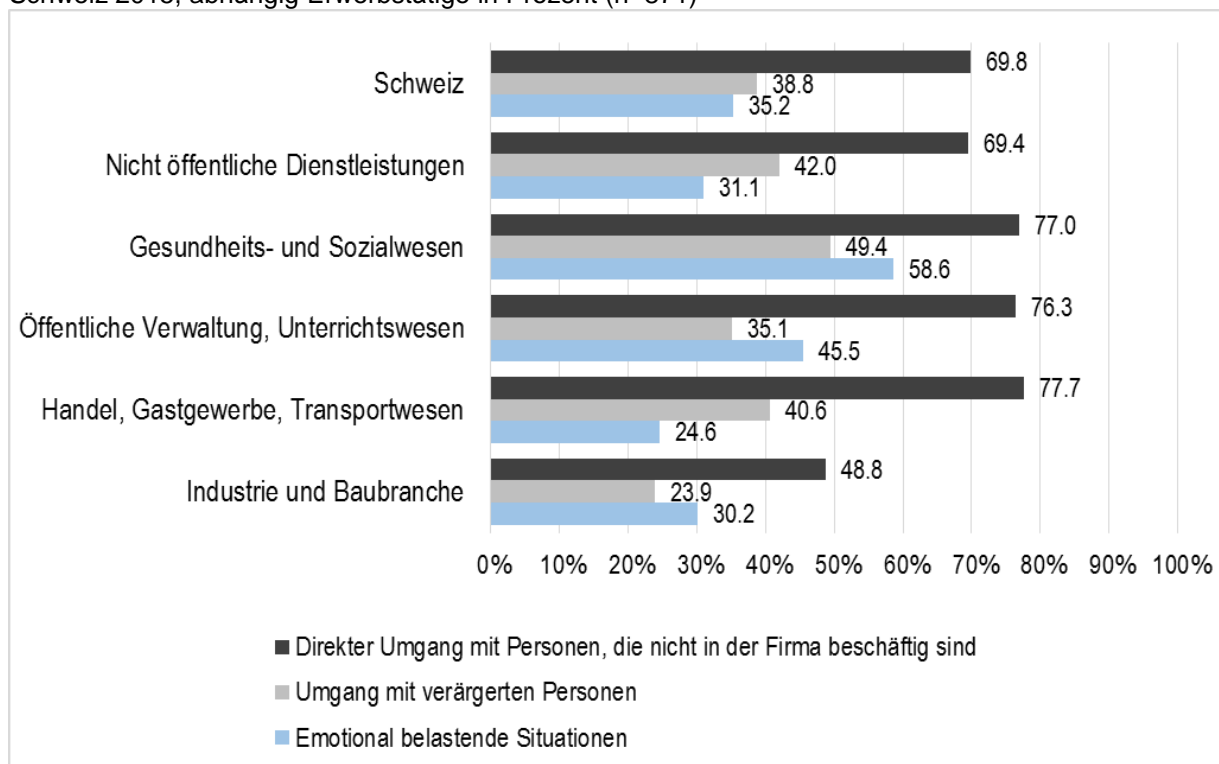
Insgesamt erlebt gut ein Drittel der Befragten (35.2 %) emotional belastende Situationen bei der Arbeit (siehe Abbildung 4-19). Im Gesundheits- und Sozialwesen betrifft dies sogar mehr als die Hälfte (58.6 %).

Abbildung 4-14: Emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst ... (F. direkter Umgang mit Personen, die nicht in Ihrer Firma beschäftigt sind, wie z. B. Kunden, Fahrgäste, Schüler/Studenten, Patienten usw. G. Umgang mit verärgerten Auftraggebern, Kunden, Patienten, Schülern/Studenten usw. H. Situationen, die für Sie persönlich emotional belastend sind.)
Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit oder ungefähr drei Viertel der Zeit.*

Abbildung 4-15: Emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst ... (F. direkter Umgang mit Personen, die nicht in Ihrer Firma beschäftigt sind, wie z. B. Kunden, Fahrgäste, Schüler/Studenten, Patienten usw. G. Umgang mit verärgerten Auftraggebern, Kunden, Patienten, Schülern/Studenten usw. H. Situationen, die für Sie persönlich emotional belastend sind.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder mehr.

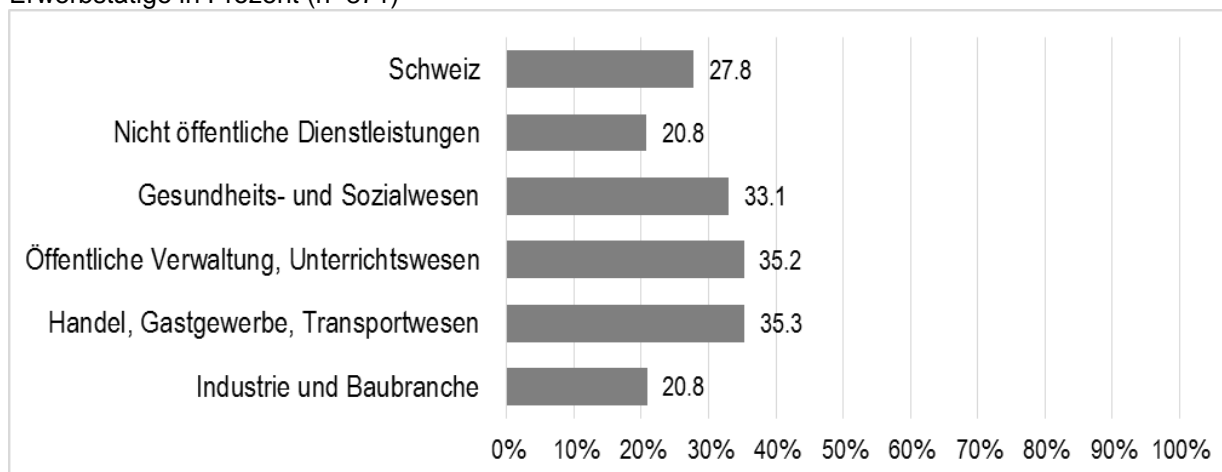
In der EWCS 2015 wurde auch gefragt, wie häufig es die Arbeit erfordert, die eigenen Gefühle zu verbergen. 27.8 Prozent der Erwerbstätigen sind häufig oder immer davon betroffen. In den Branchengruppen «Handel, Gastgewerbe, Transportwesen», «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» sowie «Gesundheits- und Sozialwesen» muss mehr als ein Drittel der Befragten häufig oder immer die eigenen Gefühle verbergen.

Für das Verbergen der Gefühle ist die Regulation der Emotionen erforderlich, um nach aussen in Stimme, Mimik und Gestik ein Gefühl zum Ausdruck zu bringen, das nicht mit den inneren Empfindungen übereinstimmt. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von *Emotionsarbeit*.⁸⁶ Wenn die nach aussen vermittelten Emotionen nicht mit den eigentlich empfundenen Gefühlen übereinstimmen, kann diese Dissonanz eine Quelle von Stress sein.

Weil das Verbergen der eigenen Gefühle für die Betroffenen eine starke psychische Belastung sein kann, sind hier besondere Präventionsmassnahmen erforderlich.

⁸⁶ Siehe dazu u. a. Hochschild (2003)

Abbildung 4-16: Gefühle verbergen bei der Arbeit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt ... O. Ihre Arbeit erfordert, dass Sie Ihre Gefühle verbergen. Antwort: *häufig* oder *immer*.

Präventionspraxis: Auch in der ESENER wird der Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern oder anderen Personen als Risikofaktor untersucht.⁸⁷ Es ist der von den Betrieben am häufigsten genannte Risikofaktor hinsichtlich gesundheitlichen Belastungen (CH: 51.2 %, EU: 55.3 %). Eine Minderheit der befragten Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, sieht in Bezug auf den Umgang mit diesem Risiko Informationsbedarf (17.8 %).⁸⁸

Überdies wurde in der ESENER nach Präventionsmassnahmen gefragt. Die Resultate zeigen, dass gut in der Hälfte der befragten Unternehmen (50.6 %) ein Verfahren vorhanden ist, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere externe Personen umzugehen.⁸⁹ Bei der Branchengruppe «Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen» sind es 73.8 Prozent.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Der direkte Umgang mit Personen, die nicht in der Firma beschäftigt sind, ist seit 2005 stabil (2005: 65.9 %, 2015: 68.2 %). Die anderen Fragen zu den emotionalen Belastungen wurden 2005 nicht gestellt, weshalb diesbezüglich keine Vergleiche gezogen werden können.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Anteil der Schweizer Erwerbstätigen, die emotional belastende Arbeitsaufgaben und Situationen erleben, entspricht dem europäischen Durchschnitt (32.3 %). In den Nachbarländern Frankreich (42.3 %) und Italien (42.2 %) ist der Anteil Erwerbstätiger, die nach eigenen Angaben mindestens ein Viertel der Zeit mit verärgerten Auftraggebern, Kunden, Patienten, Schülern/Studenten usw. zu tun haben, gleich hoch wie in der Schweiz (38.8 %). In Deutschland (30.9 %) und Österreich (27.1 %) ist der Wert dagegen tiefer als hierzulande.

In der Schweiz (27.8 %), in Deutschland (26.9 %) und in Italien (26.6 %) liegt der Anteil der Erwerbstätigen, die bei der Arbeit nach eigenen Angaben häufig oder immer Gefühle verbergen müssen, unter dem europäischen Durchschnitt (31.9 %). In Frankreich (46.2 %)

⁸⁷ ESENER-2 2014, Q201. Abgesehen von diesen Risiken können auch durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert wird, durch soziale Beziehungen bei der Arbeit oder durch die wirtschaftliche Lage Risiken entstehen. Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Risiken an, ob das jeweilige Risiko im Betrieb vorhanden ist oder nicht.

⁸⁸ ESENER-2 2014, Q202. Für welche der genannten Risiken fehlen in Ihrem Betrieb Informationen oder geeignete Vorbeugungsmassnahmen [um diese wirksam zu vermeiden]?

⁸⁹ ESENER-2 2014, Q302. Und gibt es Verfahren, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere externe Personen umzugehen? Selbst wenn derartige Bedrohungen, Beleidigungen oder Angriffe im Betrieb kein Problem darstellen, möchten wir wissen, ob für den Fall, dass diese zu einem Problem werden, entsprechende Verfahren vorhanden sind. Ja

und Österreich (41.4 %) sind dagegen mehr Arbeitnehmende betroffen.

4.2.4 Einflussmöglichkeiten auf wichtige Aspekte der Arbeit

Die Möglichkeit, auf wichtige Aspekte der Arbeit Einfluss zu nehmen, ist eine bedeutsame Ressource. Sie ermöglicht das Abstimmen von Anforderungen mit den individuellen Voraussetzungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen der Arbeitnehmenden. Das Einbeziehen der Meinung von Mitarbeitenden kann nicht zuletzt auch Anerkennung vermitteln und motivierend wirken.

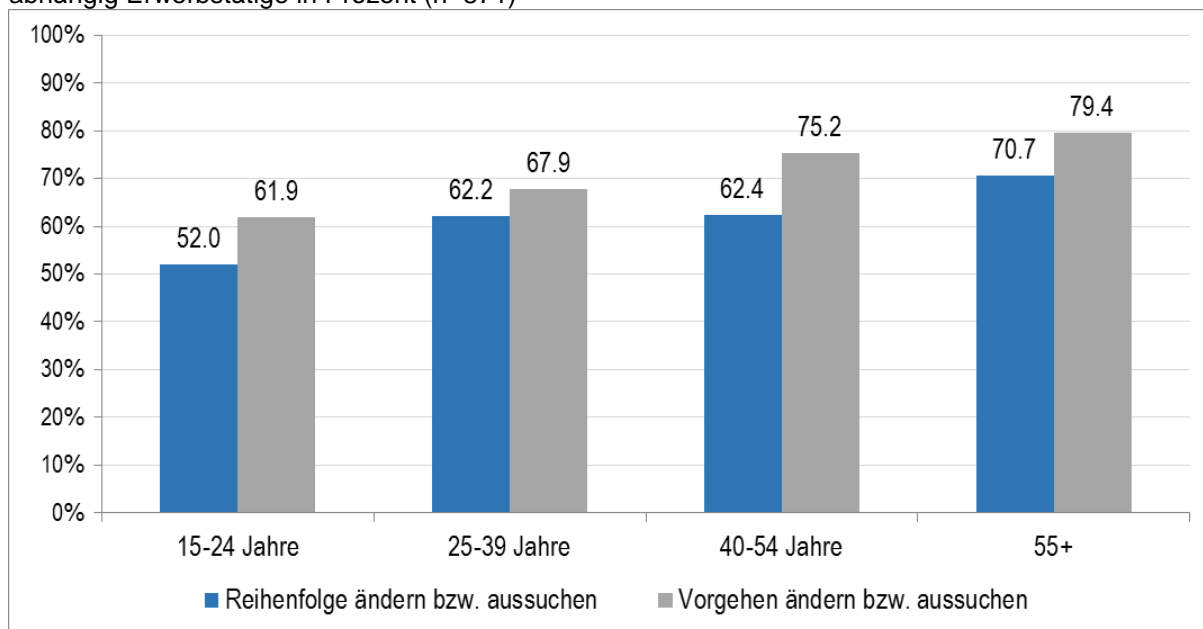
Umgekehrt können fehlende Partizipationsmöglichkeiten die Passung zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe und dem Leistungsvermögen der Mitarbeitenden beeinträchtigen, was möglicherweise eine Demotivation zur Folge hat. Ein geringer Handlungsspielraum, insbesondere in Verbindung mit hoher Arbeitsintensität, ist gesundheitsgefährdend. Dieses Gesundheitsrisiko ist durch zahlreiche Studien gut belegt.⁹⁰

Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe

Für die Abstimmung der Anforderungen auf situative und individuelle Voraussetzungen ist eine gewisse Autonomie der Arbeitnehmenden bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben zentral. Dazu gehört zum Beispiel, dass die Reihenfolge sowie das Vorgehen bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben selbst bestimmt werden kann.

Mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen können nach eigenen Angaben die Reihenfolge sowie das Vorgehen bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben selbst bestimmen. Diese Freiheit variiert je nach Alter und Wirtschaftszweig. Zum Beispiel geniessen die Erwerbstätigen mit steigendem Alter zunehmende Autonomie bei der Arbeit (siehe Abbildung 4-22).

Abbildung 4-17: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

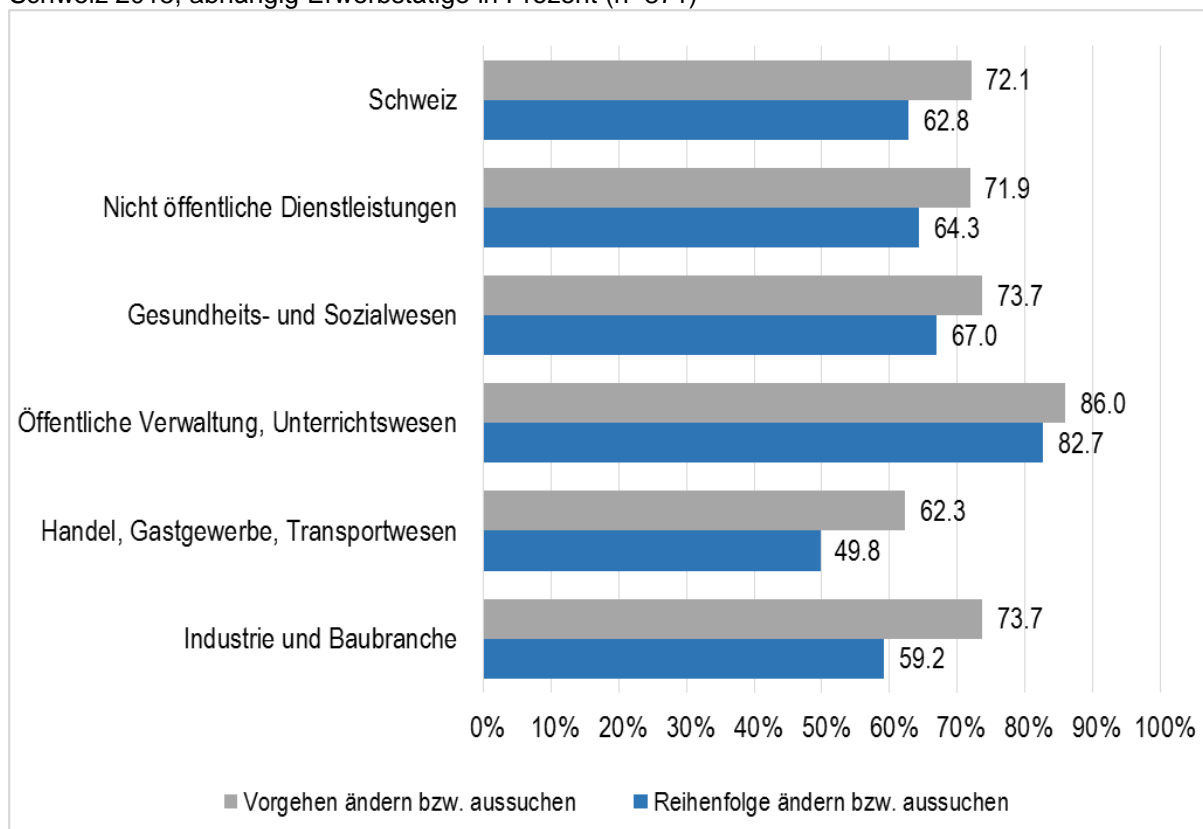


EWCS 2015, Q54: Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ... (A. die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. B. das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.) Antwort: ja.

Die Branchengruppe «Handel, Gastgewerbe und Transportwesen» verzeichnet den kleinsten Anteil Erwerbstätiger, die über Autonomie bei der Festlegung der Reihenfolge und des Vorgehens verfügen. Im Vergleich haben Erwerbstätige in der Branchengruppe «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» grossen Handlungsspielraum in diesem Bereich.

⁹⁰ Siehe dazu z. B. Rau, Blum, and Mätschke (2015).

Abbildung 4-18: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

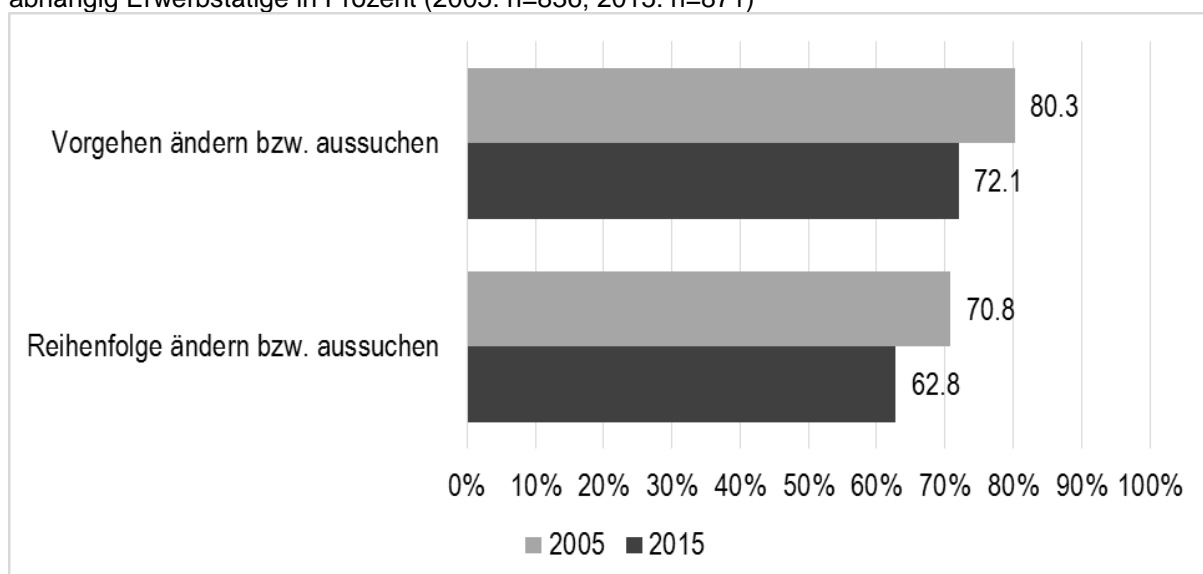


EWCS 2015, Q54: Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? (A. die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. B. das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.) Antwort: ja.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Die Autonomie bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben ist 2015 tendenziell tiefer als noch vor zehn Jahren.

Abbildung 4-19: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)

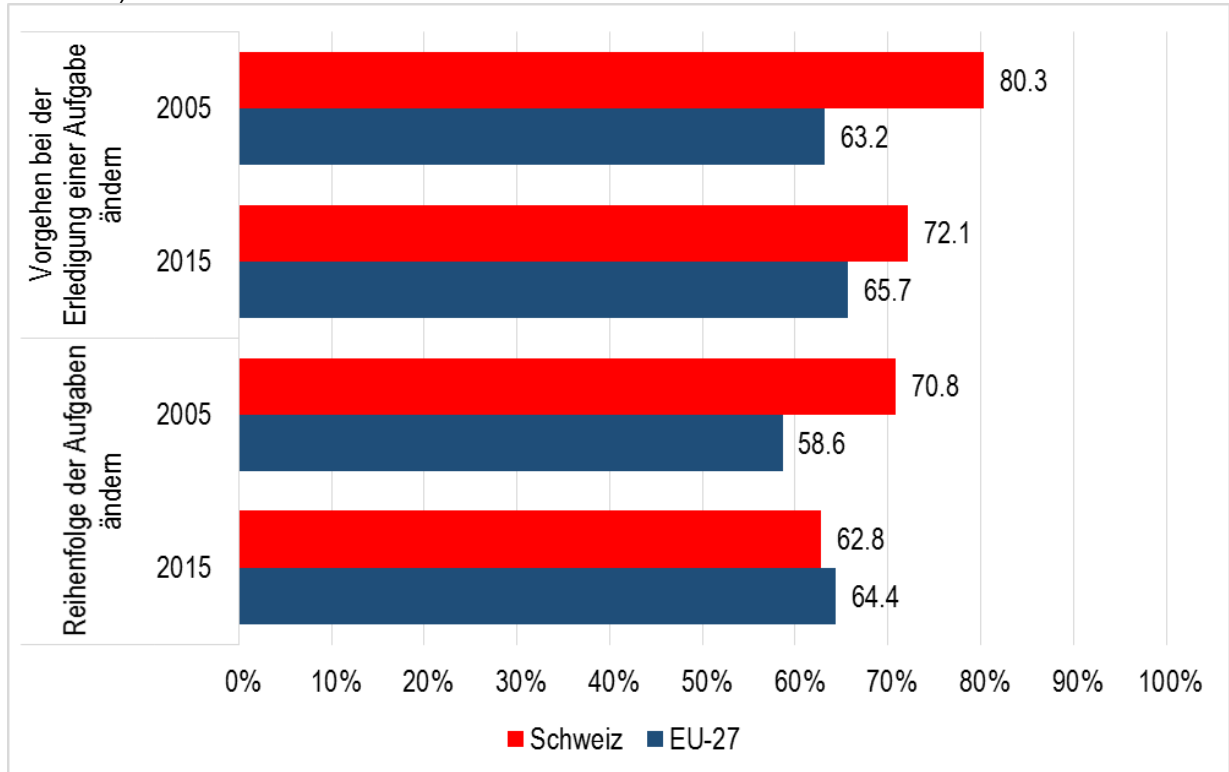


EWCS 2015, Q54: Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ... (A. die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. B. das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.) Antwort: ja.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Gleichzeitig mit der Abnahme der Autonomie in der Schweiz steigt die Autonomie in der EU-27, was dazu führt, dass sich die Schweiz dem europäischen Niveau angleicht.

Abbildung 4-20: Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe, Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836; 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q54: Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? (A. die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. B. das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.) Antwort: ja.

Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation

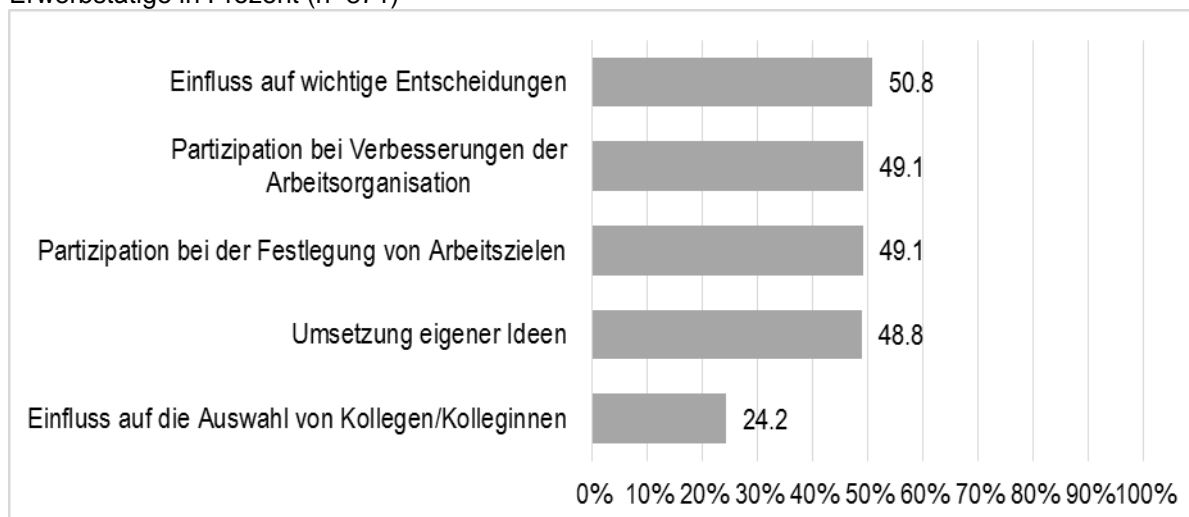
Die EWCS 2015 beinhaltet fünf Fragen⁹¹ zu sehr unterschiedlichen Aspekten der Partizipation. Ihnen ist gemein, dass sie für die Motivation und damit für die Leistung und das Wohlbefinden der Erwerbstätigen bedeutsam sind. Bei vier Fragen gab knapp die Hälfte der Erwerbstätigen an, häufig oder immer Einfluss nehmen zu können. Auffallend ist der tiefere Wert bei «Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen» (24.2 %).

Umgekehrt bedeutet dieses Resultat, dass knapp die Hälfte der Erwerbstätigen bei diesen wichtigen Aspekten der Arbeit keine Einflussmöglichkeit hat. Bezüglich Einfluss auf die Auswahl von Kolleginnen und Kollegen gilt dies sogar für drei Viertel der Befragten.

Im Allgemeinen nehmen die Einflussmöglichkeiten mit steigendem Alter zu. Die jüngsten Mitarbeitenden haben im Vergleich zu den ältesten relativ selten die Möglichkeit, ihre Arbeitssituation zu beeinflussen (siehe Abbildung 4-27).

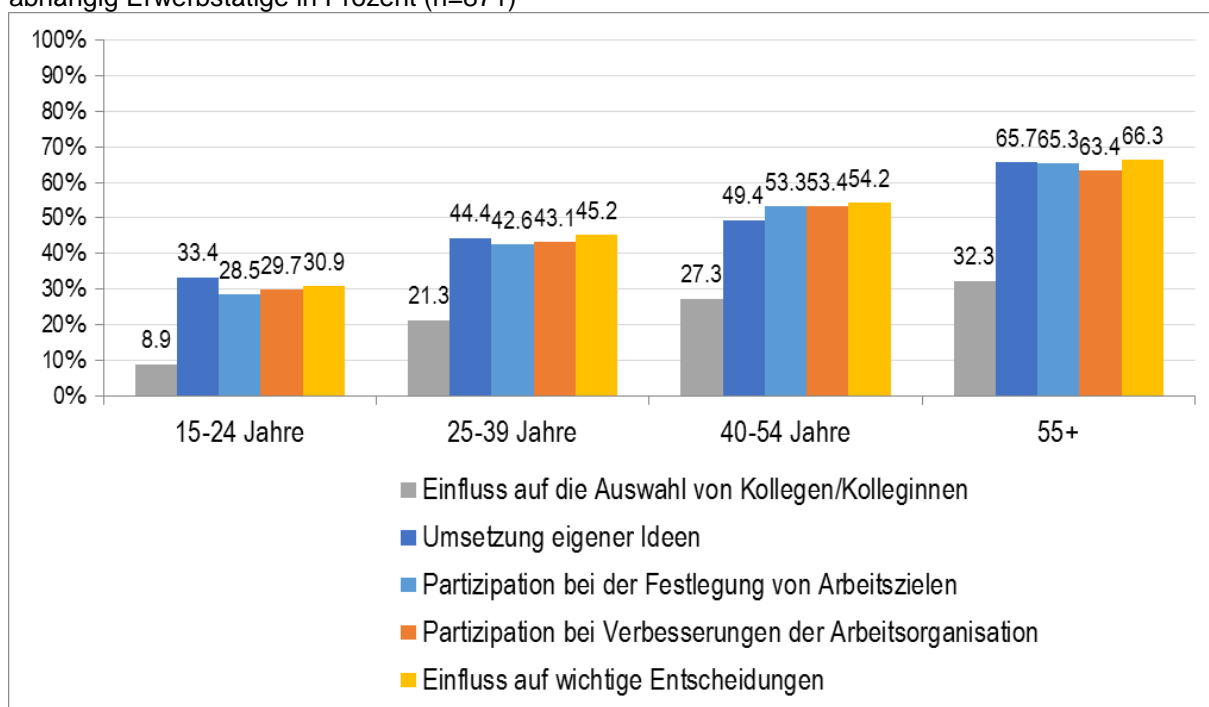
⁹¹ EWCS 2015, Q61c, Q61d, Q61e, Q61i, Q61n.

Abbildung 4-21: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt ... (C. Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden. D. Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen. E. Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen. I. Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen. N. Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.) Antwort: häufig oder immer.

Abbildung 4-22: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

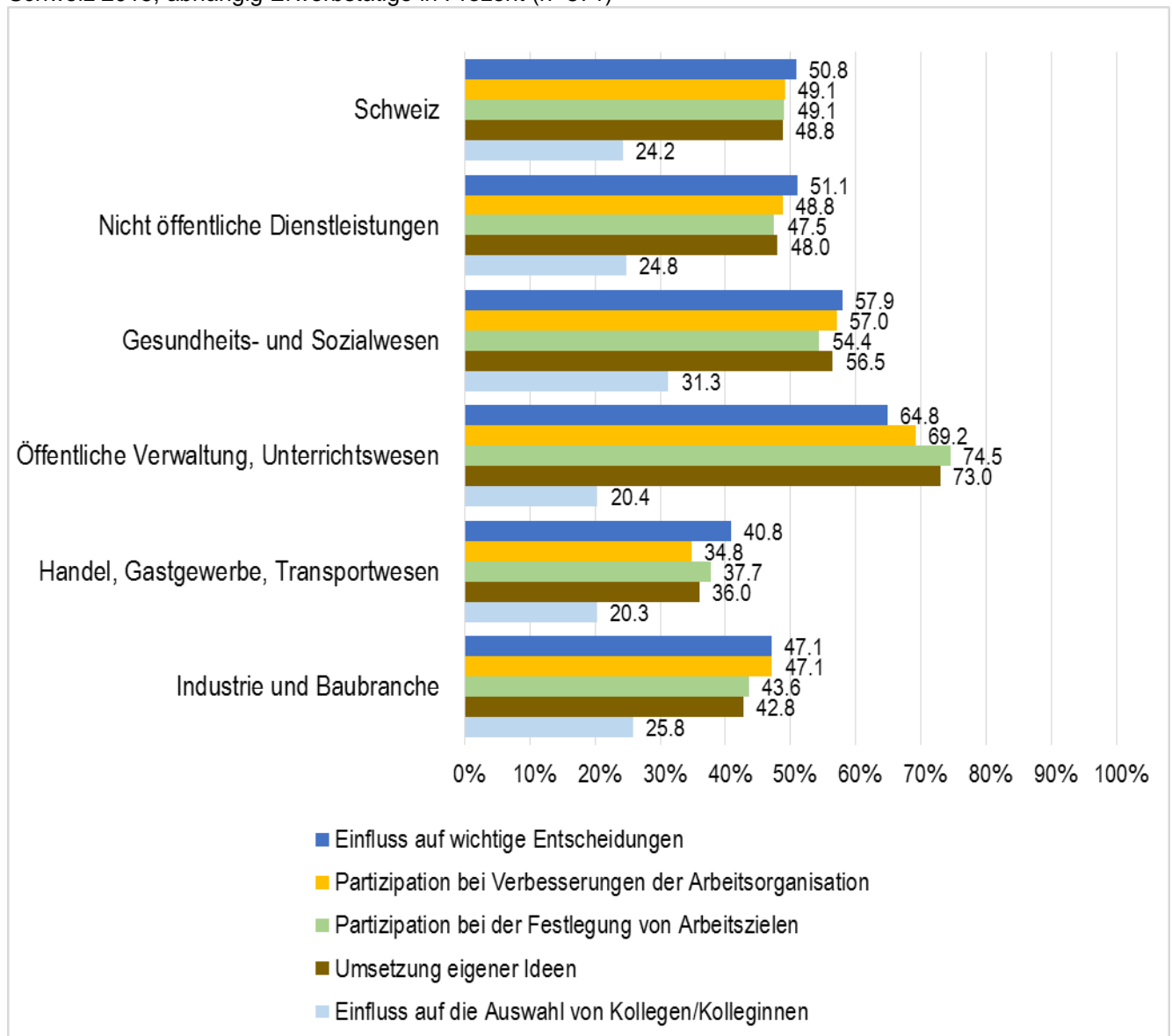


EWCS 2015, Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt ... (C. Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden. D. Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen. E. Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen. I. Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen. N. Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.) Antwort: häufig oder immer.

Im Allgemeinen müssen Erwerbstätige der Branchengruppe «Handel, Gastgewerbe und Transportwesen» mit vergleichsweise wenig Autonomie bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben auskommen. Dagegen geniesst die Branchengruppe «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» in mehreren Bereichen hohe Autonomie. So geben die Befragten hier oft an, dass sie Entscheidungen, die für ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen können (64.8 %), in die Verbesserung der Arbeitsorganisation oder -abläufe einbezogen

werden (69.2 %), bei ihrer Arbeit ihre eigenen Ideen umsetzen können (73.0 %) und nach ihrer Meinung gefragt werden, bevor Ziele für ihre Arbeit festgelegt werden (74.5 %).

Abbildung 4-23: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

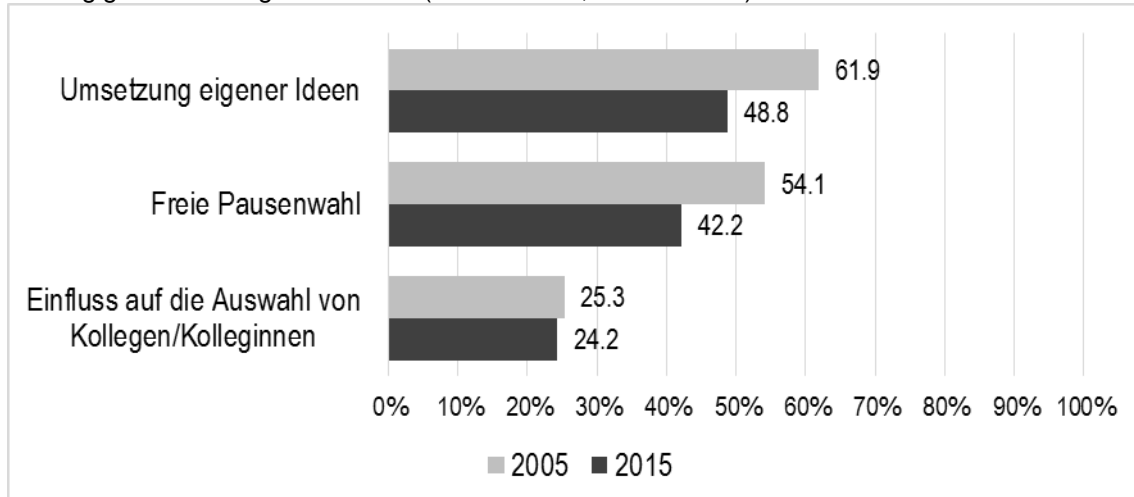


EWCS 2015, Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt. (C. Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden. D. Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen. E. Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen. I. Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen. N. Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.) Antwort: häufig oder immer.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Zwischen 2005 und 2015 nehmen die Möglichkeiten der Einflussnahme der Erwerbstätigen schweizweit ab. Dies gilt sowohl für die zeitliche Autonomie (siehe Kapitel 4.1.3) als auch für die Autonomie bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben (Kapitel 4.2.4). Die Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsbelange (siehe Kapitel 4.2.1) ist ebenfalls betroffen. Besonders markant ist der Rückgang bei der freien Pausenwahl (-11.9 Prozentpunkte) und der Möglichkeit, eigene Ideen umzusetzen (-13.1 Prozentpunkte).

Abbildung 4-24: Partizipation bei der Gestaltung der Arbeitssituation, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)

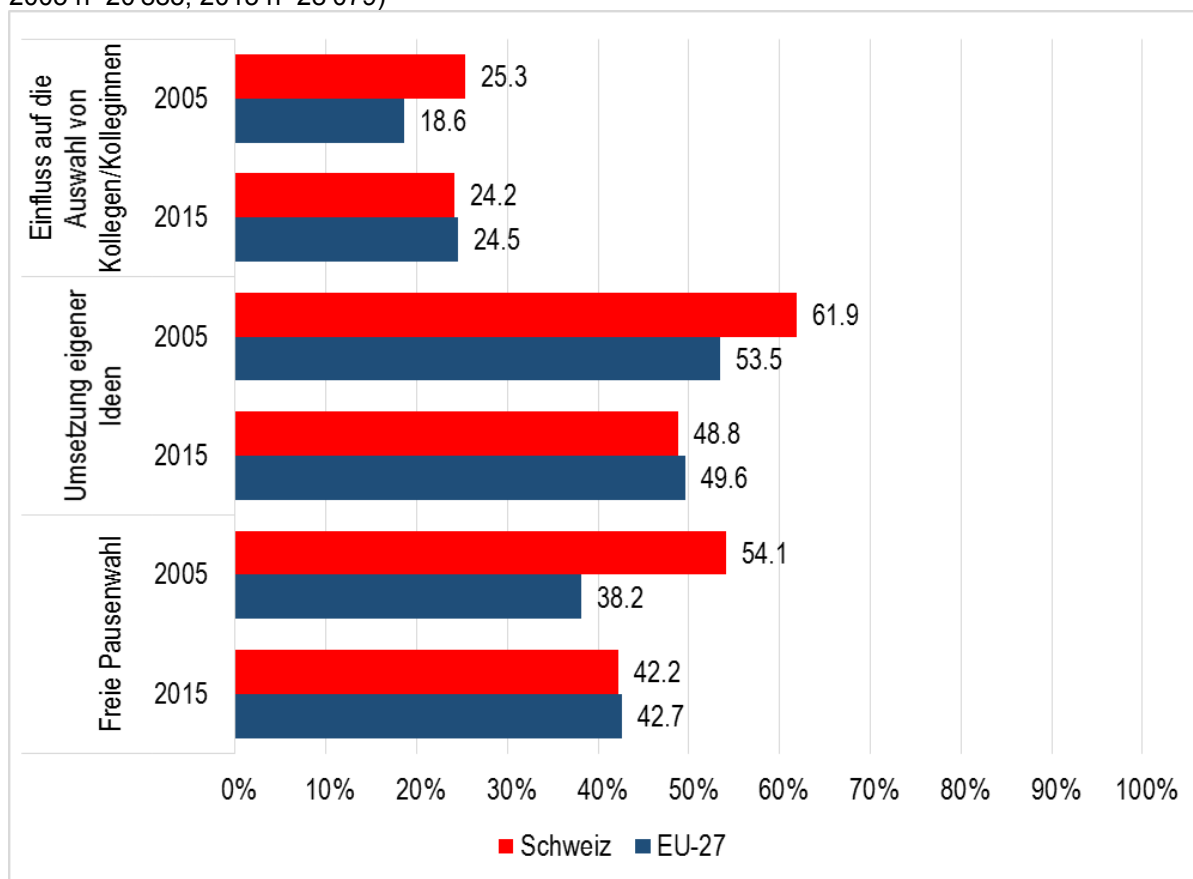


EWCS 2015, Q61 und EWCS 2005, q25: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt. (E. Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen. F. Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten. I. Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.) Antwort: *häufig* oder *immer*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Während in der Schweiz der Anteil Erwerbstätiger mit Möglichkeiten der Einflussnahme auf Belange der Arbeit abnimmt, bleibt er in der EU-27 stabil. Das führt dazu, dass sich die Schweiz dem europäischen Niveau angleicht. Mit diesen negativen Entwicklungen in einzelnen Bereichen der Aufgabengestaltung und Arbeitsorganisation gleicht sich die Schweiz dem europäischen Niveau an und verliert ihre Spitzenposition hinsichtlich Autonomie und Partizipation bei der Arbeit.

Abbildung 4-25: Partizipation bei wichtigen Aspekten der Gestaltung der Arbeitssituation, Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836, 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q61 und EWCS 2005, q25: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt. ... (E. Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen. F. Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten. I. Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.) Antwort: *häufig* oder *immer*.

4.2.5 Führung und soziale Beziehungen

Der Rückhalt durch Vorgesetzte und Mitarbeitende hat eine motivierende und zugleich entlastende Wirkung (siehe Kapitel 2.5).⁹² Insbesondere bei hoher Arbeitsintensität können mehr Handlungsspielraum⁹³ und soziale Unterstützung das Stresserleben reduzieren. Umgekehrt kann das Fehlen dieser Faktoren das Wohlbefinden beeinträchtigen und zu einem Stressor werden.⁹⁴

Wahrnehmung des Führungsverhaltens

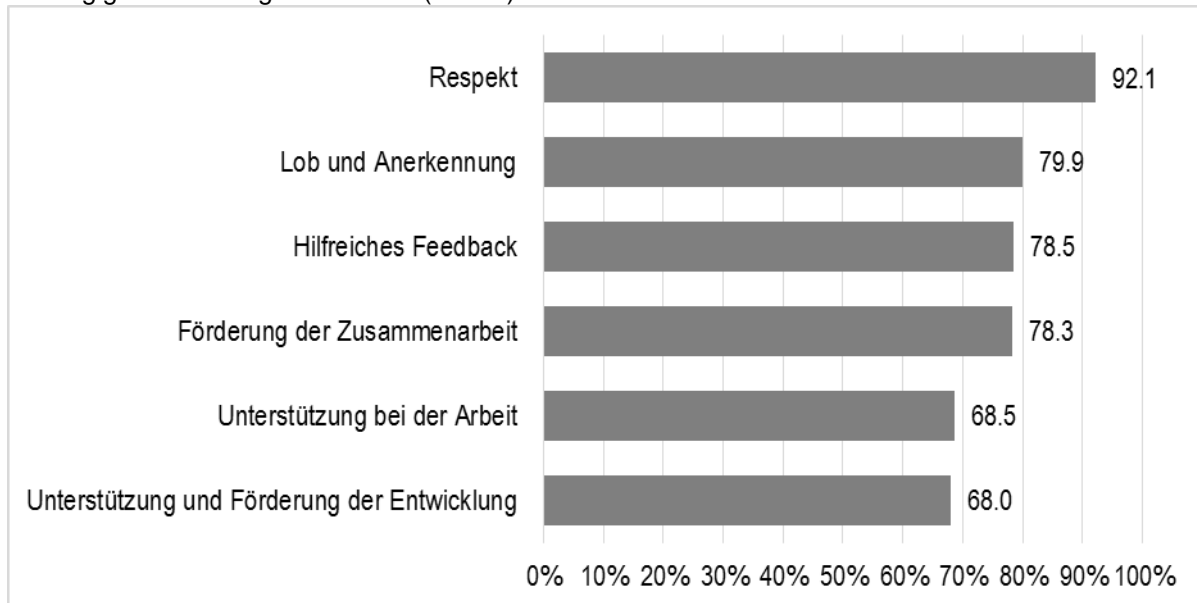
In diesem Kapitel werden für die Kommunikation und Zusammenarbeit relevante Aspekte des Führungsverhaltens beschrieben. Die Einstufung des Verhaltens gibt die Sichtweise der Arbeitnehmenden wieder. Die folgenden beiden Grafiken bilden einige spezifische Verhaltensweisen von Führungspersonen in der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung ab.

⁹² Für weitere Informationen zu entlastenden Faktoren siehe Kapitel 2.5

⁹³ Für weitere Informationen zu zeitlicher Autonomie und Einflussnahme auf Arbeitsbelange siehe Kapitel 4.1.3 bzw. Kapitel 4.2.4

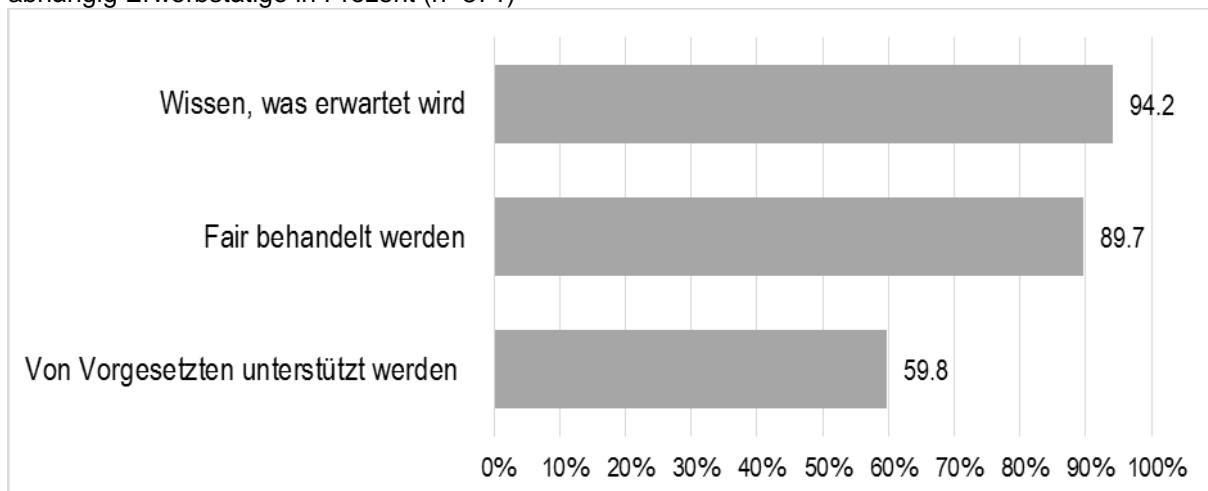
⁹⁴ Siehe dazu z. B. Grebner et al. (2012).

Abbildung 4-26: Merkmale eines gesundheitsfördernden Führungsverhaltens, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q63: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r ... (A. Respektiert Sie als Person. B. gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten. C. bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten. D. unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit. E. gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit. F. unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.) Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

Abbildung 4-27: Erwartungen, Fairness und Unterstützung durch Vorgesetzte, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

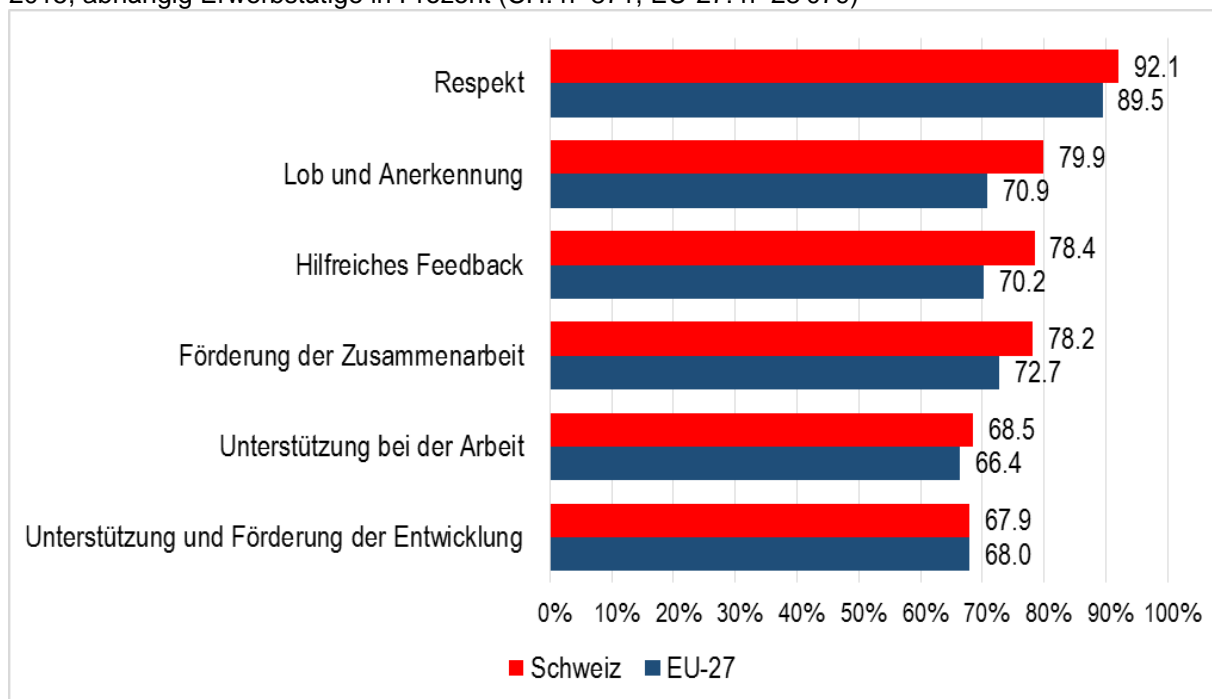


EWCS 2015, Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt. (B. Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie. K. Sie wissen, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird. L. Sie werden an Ihrem Arbeitsplatz fair behandelt.) Antwort: *häufig* oder *immer*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Im Vergleich zu ihren Nachbarstaaten und Europa schneidet die Schweiz bei den gesundheitsfördernden Merkmalen des Führungsverhaltens relativ gut ab. Während es beim respektvollen Umgang und bei der Unterstützung von Vorgesetzten keine Unterschiede zum europäischen Durchschnitt gibt, geben Schweizer Führungskräfte häufiger Lob und Anerkennung sowie hilfreiches Feedback. In Bezug auf die Unterstützung und Förderung der Entwicklung durch die Vorgesetzten liegt die Schweiz zusammen mit Österreich und Frankreich im europäischen Mittel. Ausserdem gibt ein relativ grosser Teil der Schweizer Erwerbstätigen an, dass die Führungsperson Menschen erfolgreich dazu bringt, zusammenzuarbeiten. Dieser Anteil ist auch in Italien und Österreich relativ hoch.

Abbildung 4-28: Merkmale eines gesundheitsfördernden Führungsverhaltens, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q63: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r ... (A. respektiert Sie als Person. B. gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten. C. bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten. D. unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit. E. gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit. F. unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.) Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen

Gegenseitige Unterstützung und gute Zusammenarbeit sind wichtige Ressourcen für den Gesundheitsschutz. Diesbezüglich stellt die EWCS zwei Fragen.

87.1 Prozent der Befragten geben an, dass die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen gut ist⁹⁵. Sieben von zehn Erwerbstätigen sagen, dass sie bei ihren Kolleginnen und Kollegen häufig oder immer Hilfe und Unterstützung finden (69.1 %)⁹⁶. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass drei von zehn Erwerbstätigen nur manchmal, selten oder nie Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen erhalten.

Viel Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erhalten Erwerbstätige im Gesundheits- und Sozialwesen (81.6 %). Umgekehrt ist die Unterstützung nach Einschätzung der Erwerbstätigen in der Branchengruppe «Nicht öffentliche Dienstleistungen» (59.3 %) und «Industrie und Bau» (65.6 %) vergleichsweise gering

Präventionspraxis: Das Thema Zusammenarbeit wurde auch in der ESENER berücksichtigt. Dabei wurden die Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, gefragt⁹⁷, ob mangelhafte Kommunikation oder mangelhafte Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs ein Risiko darstellt. 15.8 Prozent haben die Frage bejaht. Dies entspricht exakt dem EU-Durchschnitt.

⁹⁵ EWCS 2015, Q70: Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ... E. Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen. Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

⁹⁶ EWCS 2015, Q70: Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ... E. Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen. Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

⁹⁷ ESENER-2 2014, Q201. Abgesehen von diesen Risiken können auch durch die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert wird, durch soziale Beziehungen bei der Arbeit oder durch die wirtschaftliche Lage Risiken entstehen. Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Risiken an, ob das jeweilige Risiko im Betrieb vorhanden ist oder nicht. Mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs. (Ja/Nein)

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Aufgrund von Änderungen hinsichtlich der Fragestellung können keine Entwicklungen aufgezeigt werden.⁹⁸

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In Bezug auf die gute Zusammenarbeit mit und die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen können keine relevanten Unterschiede festgestellt werden – weder zwischen der Schweiz und Europa, noch zwischen der Schweiz und ihren Nachbarstaaten Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich.

Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung

Das Erleben von selbstwertschädigendem Verhalten, mangelnder Fairness oder fehlendem Respekt wirkt sich nicht nur auf das Wohlbefinden, sondern auch auf die Arbeitszufriedenheit, die Zusammenarbeit und das Leistungsvermögen negativ aus. Die Gesundheit kann bereits nach kurzer Zeit beeinträchtigt werden. Für die Auswirkungen sind nicht nur objektive Faktoren entscheidend, sondern auch das subjektive Erleben der betroffenen Person. Im Sinne des Gesundheitsschutzes ist weniger bedeutsam, ob es sich bei einer Situation definitionsgemäss um Mobbing handelt oder nicht. Vielmehr geht es darum, Spannungen und Konflikte rasch zu lösen, weil von ihnen ein erhöhtes Gesundheitsrisiko ausgeht.⁹⁹ Wichtig ist, dass solche Unstimmigkeiten ernst genommen werden und nach Lösungen gesucht wird, bevor daraus gravierende Probleme entstehen.

Anmerkung zu den Begriffen Mobbing und Sexuelle Belästigung:

Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass die Erhebung von Mobbing und sexueller Belästigung nicht einfach ist und globale Fragen, wie sie in der EWCS gestellt werden, lediglich begrenzte Aussagekraft haben.¹⁰⁰ Dies liegt daran, dass die Begriffe in der Alltagssprache unterschiedliche Bedeutungen haben. Aus diesem Grund wäre eine differenziertere Erhebung typischer Verhaltensweisen, die Mobbing oder sexuelle Belästigung kennzeichnen, erforderlich. Dies wiederum würde den Rahmen der Befragung sprengen. Die globalen Fragen der EWCS liefern aber trotzdem gewisse Anhaltspunkte zum Verfolgen von Entwicklungen.

Ein Vergleich verschiedener Länder und Sprachregionen ist ebenfalls problematisch, weil das Begriffsverständnis teilweise kulturell variiert. Der Begriff «Mobbing» ist zum Beispiel lediglich in Skandinavien, in Deutschland und in der Schweiz verbreitet. In Frankreich (harcèlement moral) und Italien (bullismo/molestie) werden andere Bezeichnungen verwendet, um dieses Phänomen zu erfassen. Die Definitionen sind aber nicht eins zu eins übertragbar.

In der EWCS 2015 wurden die Erwerbstätigen gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten persönlich mit verbaler Beleidigung, unerwünschter Aufmerksamkeit sexueller Natur, Drohungen, Demütigungen, körperlicher Gewalt, sexueller Belästigung oder Mobbing konfrontiert waren. Die Fragen zur Diskriminierung beziehen sich auf Alter, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit oder Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung. Die Fragestellung der EWCS «Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?» lässt offen, ob die Befragten solche Verhaltensweisen persönlich erlebt haben, oder ob sie Zeuge von Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung wurden, aber nicht direkt betroffen waren.

Die am häufigsten erlebten Formen von Persönlichkeitsverletzungen am Arbeitsplatz sind verbale Beleidigung (13.6 %) und Demütigungen (6.3 %). Im Allgemeinen geben Frauen

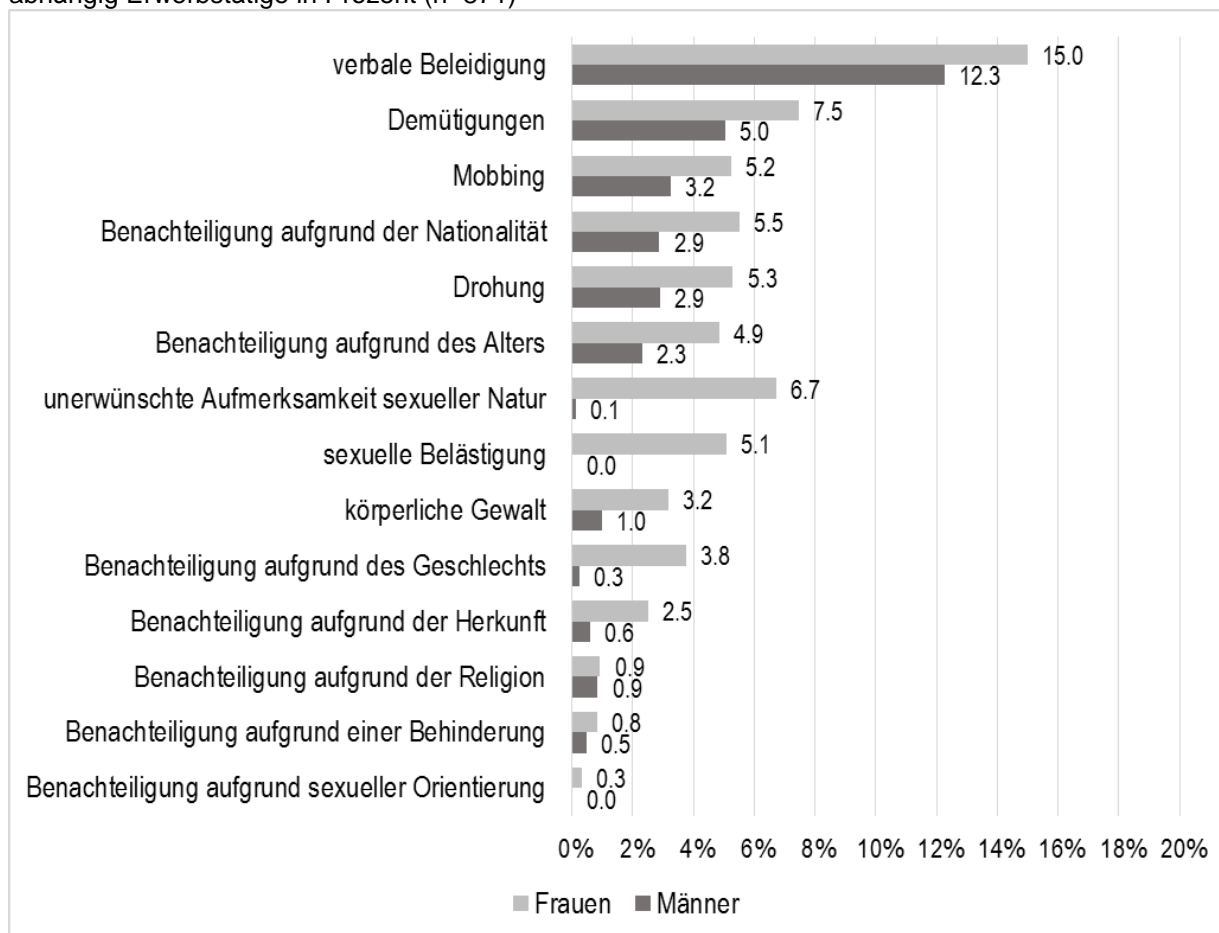
⁹⁸ In der EWCS 2005 wurden die Erwerbstätigen gefragt, ob sie – falls sie nach Unterstützung fragen – fast immer oder immer unterstützt werden. Im Gegensatz dazu fragt die EWCS 2015 allgemein nach der Unterstützung (häufig oder immer), unabhängig davon, ob explizit danach gefragt wird oder nicht.

⁹⁹ Siehe SECO (2002).

¹⁰⁰ Siehe SECO (2002) sowie Strub and Schär Moser (2008).

häufiger an als Männer, dass sie in den letzten zwölf Monaten mit Persönlichkeitsverletzungen oder Diskriminierung konfrontiert worden sind. Signifikante geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen beim Erleben unerwünschter Aufmerksamkeit sexueller Natur (Männer: 0.1 %, Frauen: 6.7 %), von körperlicher Gewalt (Männer: 1.0 %, Frauen: 3.2 %) und sexueller Belästigung (Männer: 0 %, Frauen: 5.1 %) sowie beim Erleben von Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (Männer: 0.3 %, Frauen: 3.8 %).

Abbildung 4-29: Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q72: Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? (A. Benachteiligung aufgrund Ihres Alters. B. Benachteiligung aufgrund Ihrer Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit oder Hautfarbe. C. Benachteiligung aufgrund Ihrer Nationalität. D. Benachteiligung aufgrund Ihres Geschlechts. E. Benachteiligung aufgrund Ihrer Religion. F. Benachteiligung aufgrund einer Behinderung. G. Benachteiligung aufgrund sexueller Orientierung.) Antwort: ja.

EWCS 2015, Q80: Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden oder nicht? (A. verbale Beleidigung. B. unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur. C. Drohungen. D. Demütigungen.) Antwort: ja.

EWCS 2015, Q81: Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden oder nicht? (A. körperliche Gewalt. B. sexuelle Belästigung. C. Mobbing.) Antwort: ja.

Präventionspraxis: Die Ergebnisse der ESENER zeigen, dass fast alle Schweizer Betriebsverantwortlichen (97.9 %) der Meinung sind, dass in ihrem Betrieb kein Gesundheitsrisiko von Diskriminierung ausgeht.¹⁰¹ Dies entspricht genau dem EU-Durchschnitt (97.9 %). 44.2 Prozent geben an, dass sie über ein spezifisches Verfahren zum Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigungen am Arbeitsplatz verfügen.¹⁰² Solche Verfahren kommen im EU-Durchschnitt (47.0 %) etwas häufiger zur Anwendung als bei uns.

¹⁰¹ ESENER-2 2014, Q201.

¹⁰² ESENER-2 2014, Q301. Befragt wurden Personen aus Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten (n=880).

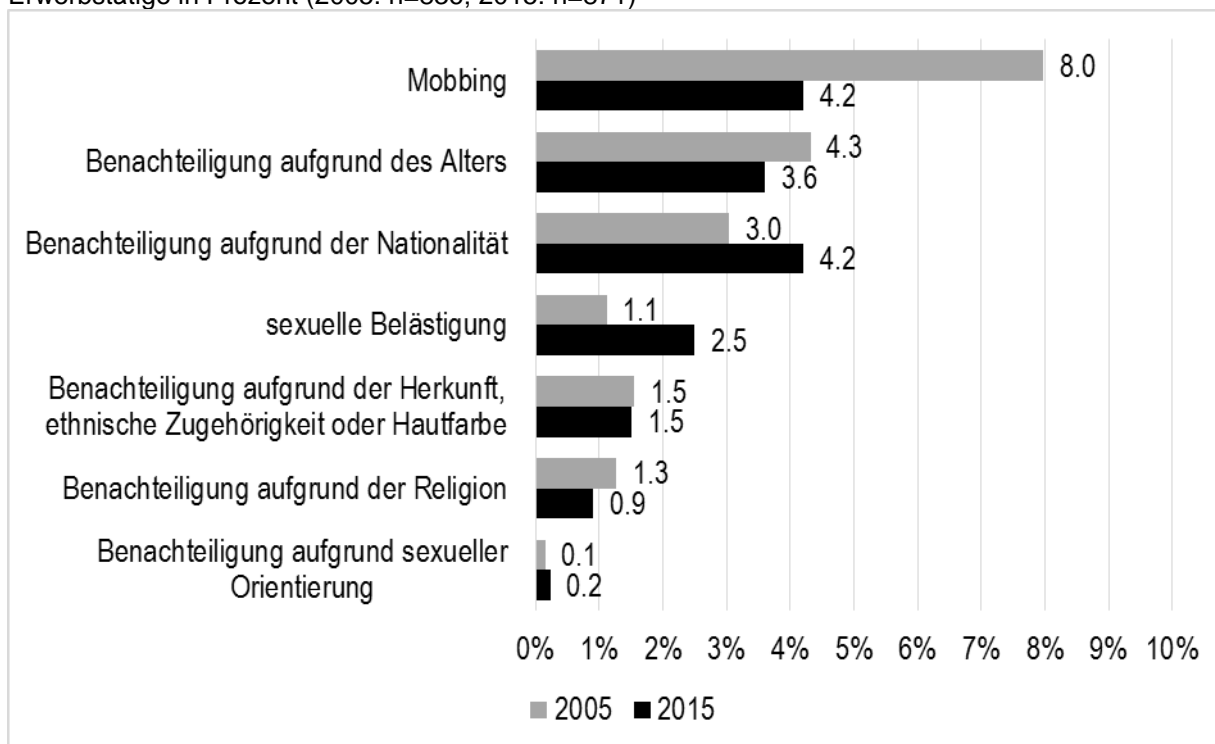
Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

In der EWCS 2005 gaben 8.0 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sie in den letzten zwölf Monaten mit Mobbing konfrontiert wurden. Im Jahr 2015 erlebten nach eigenen Angaben nur 4.2 Prozent der Befragten Mobbing am Arbeitsplatz. Damit hat sich die Anzahl der von Mobbing betroffenen Personen fast halbiert.

Bei der Frage nach dem Erleben von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verdoppelung der Ja-Antworten zu verzeichnen. Aufgrund der kleinen Fallzahlen (2015: n=19) müssen die Ergebnisse jedoch mit Vorsicht interpretiert werden.

Wie oben beschrieben, ist das Erheben dieser Phänomene mittels einer allgemein formulierten Frage problematisch. Es fragt sich deshalb, wie diese Veränderungen interpretiert werden können. Handelt es sich tatsächlich um einen Rückgang von Mobbingvorkommnissen bzw. eine Zunahme von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder spiegelt das Ergebnis eine Veränderung des Begriffsverständnisses der Erwerbstätigen? In den letzten Jahren wurde viel Aufklärungsarbeit geleistet. Dies könnte dazu geführt haben, dass die Befragten 2015 besser informiert waren als 2005 und deshalb nur noch bestimmte persönlichkeitsverletzende Verhaltensmuster als Mobbing bezeichneten. Auch bei den Angaben zur sexuellen Belästigung könnte ein verändertes Begriffsverständnis eine Begründung für die unterschiedlichen Zahlen sein.

Abbildung 4-30: Persönlichkeitsverletzungen und Diskriminierung, Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



EWCS 2015, Q72 und EWCS 2005, q29: Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden? (A. Benachteiligung aufgrund Ihres Alters. B. Benachteiligung aufgrund Ihrer Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit oder Hautfarbe. C. Benachteiligung aufgrund Ihrer Nationalität. E. Benachteiligung aufgrund Ihrer Religion. G. Benachteiligung aufgrund sexueller Orientierung.) Antwort: ja. EWCS 2015, Q81 und EWCS 2005, q29: Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden oder nicht? (B. sexuelle Belästigung. C. Mobbing.) Antwort: ja.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Im Vergleich mit der EU-27 geben Erwerbstätige in der Schweiz häufiger an, dass sie aufgrund der Nationalität benachteiligt werden (CH: 4.2 % vs. EU: 1.6 %). Ebenso verhält es sich mit den Angaben zur unerwünschten Aufmerksamkeit sexueller Natur (CH: 3.4 % vs. EU: 1.8 %) sowie den Angaben zur sexuellen Belästigung (CH: 2.5 % vs. EU: 0.8 %). In Frankreich sind die Werte bezüglich unerwünschter Aufmerksamkeit sexueller Natur (1.6 %)

und sexueller Belästigung (0.4 %) tiefer als in der Schweiz.

4.2.6 Arbeitsplatzunsicherheit und Umstrukturierungen

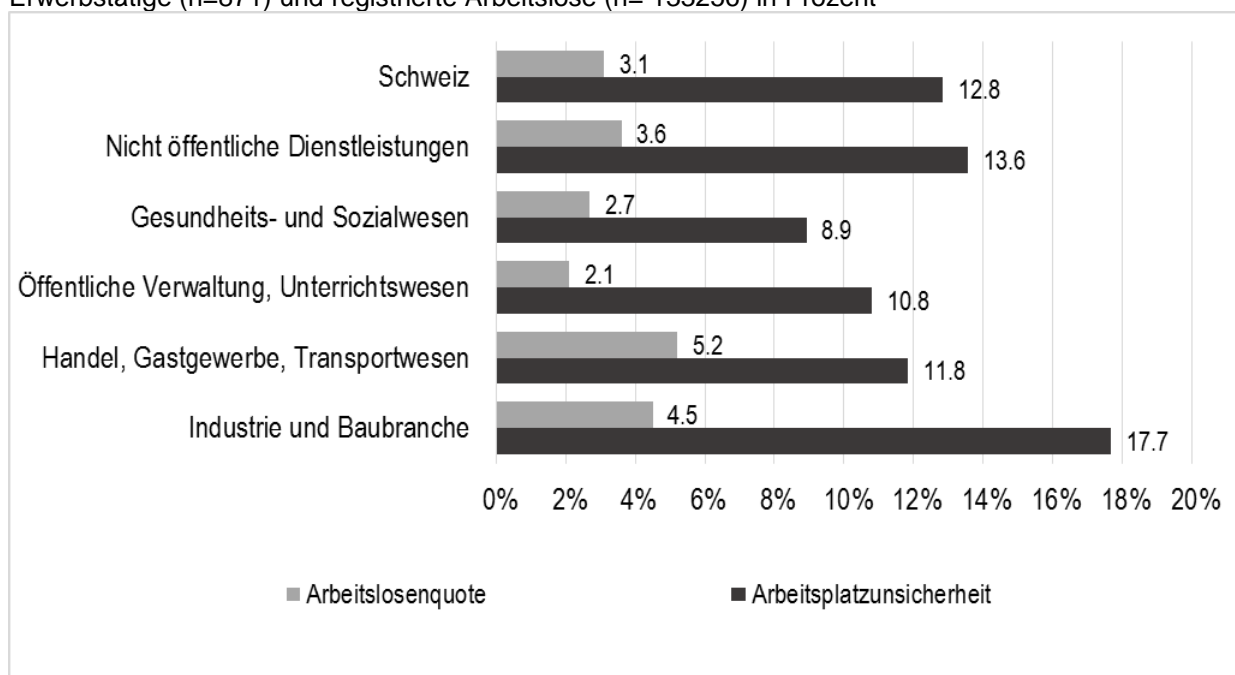
Arbeitsplatzunsicherheit und Umstrukturierungen sind belastende Faktoren. Unsichere Arbeitsplätze können mit einem erhöhten Risiko für psychische Beeinträchtigungen und kardiovaskuläre Erkrankungen einhergehen.¹⁰³ Erwerbstätige in der Schweiz, die ihren Arbeitsplatz als unsicher einstufen, sagen häufig, dass sie einen schlechten oder mittelmässigen Gesundheitszustand haben (22.1%). Dieser Anteil ist höher als bei Erwerbstätigen, die ihren Arbeitsplatz als sicher einstufen (9.4 %).

In der EWCS 2015 wurde die Wahrnehmung der Arbeitnehmenden in Bezug auf einen (möglichen) Stellenverlust erkundet. Dabei wurde nach der Zustimmung zu diesen Aussagen gefragt: «Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren» und «Wenn ich meine jetzige Stelle verlieren oder künden würde, wäre es für mich einfach, eine Stelle mit ähnlichem Lohn zu finden».

Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit

Die Auswertung der EWCS 2015 zeigt, dass insgesamt 12.8 Prozent der befragten Erwerbstätigen einen Verlust ihrer Arbeitsstelle für möglich halten. Die Einschätzung der Arbeitsplatzunsicherheit ist in den Branchengruppen wahrscheinlich ungleich verteilt (statistisch nicht signifikant): Die Spannweite reicht von 17.7 Prozent (Industrie und Baubranche) bis 8.9 Prozent (Gesundheits- und Sozialwesen). Die objektive Arbeitslosenquote ist in diesem Zeitraum tiefer.¹⁰⁴

Abbildung 4-31: Arbeitsplatzunsicherheit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige (n=871) und registrierte Arbeitslose (n= 133256) in Prozent



SECO 2015. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt 2015: Registrierte Arbeitslose nach Wirtschaftszweigen.¹⁰⁵

EWCS 2015, Q89: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ... G. Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren. Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

¹⁰³ Siehe dazu z. B. Rau et al. (2015).

¹⁰⁴ Gemäss SECO (2015) befand sich die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum bei 3.1 % (Stand Juni 2015).

¹⁰⁵ Bemerkung: Die Werte wurden anhand von Tabelle T3 berechnet. Für weitere Informationen siehe Lage auf dem Arbeitsmarkt 2015: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>

Präventionspraxis: In 10.7 Prozent der Schweizer Betriebe herrscht nach Angaben der im Rahmen der ESENER befragten Personen Arbeitsplatzunsicherheit. Im EU-Durchschnitt sind es 17.2 Prozent.¹⁰⁶

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Im Allgemeinen wird die Lage auf dem Arbeitsmarkt von den Arbeitnehmenden bei der EWCS 2015 optimistischer eingeschätzt als bei der Erhebung 2005.

In beiden Jahren liegt der Anteil der Erwerbstätigen, die befürchten, dass sie ihre Arbeit innerhalb der nächsten sechs Monate verlieren könnten, über der Arbeitslosenquote.¹⁰⁷

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Bezüglich der Arbeitsplatzunsicherheit liegen die Werte der Schweiz und ihrer Nachbarstaaten Frankreich, Deutschland und Österreich unter dem europäischen Durchschnitt (17.2 %). Die einzige Ausnahme ist Italien, wo der Wert mit 22.2 Prozent etwas höher ist als bei uns.

Einschätzung der Chance, eine vergleichbare Stelle zu finden

Wenn die Anstellung unsicher ist, ist die Frage nach Alternativen sehr wichtig. Eine Person, die erwartet, keinen gleichwertigen Ersatz zu finden, erlebt im Allgemeinen mehr Stress als jemand, der davon ausgehen kann, problemlos und schnell eine adäquate Stelle zu finden.

Insgesamt stimmen 35.2 Prozent der Erwerbstätigen der Aussage «Wenn ich meine jetzige Stelle verlieren oder künden würde, wäre es für mich einfach, eine Stelle mit ähnlichem Lohn zu finden» überhaupt nicht oder eher nicht zu. Mit anderen Worten: Gut ein Drittel der Erwerbstätigen zweifelt daran, bei einem Stellenverlust eine gleichwertige Stelle zu finden.

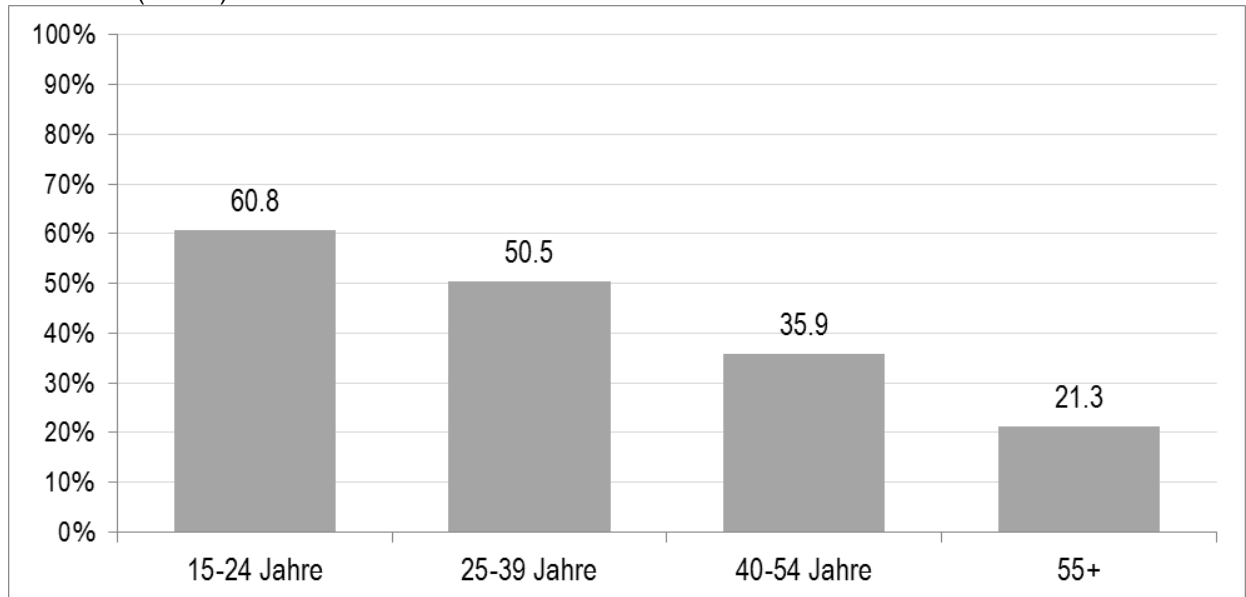
Die Einschätzung ist stark vom Alter der befragten Person abhängig: Während 60.8 Prozent der 15- bis 24-Jährigen der Meinung sind, dass eine neue Stelle einfach zu finden ist, sind es bei den über 55-Jährigen lediglich 21.2 Prozent. Die altersbedingten Unterschiede der Einschätzung widerspiegeln die Tatsache, dass ältere Personen häufig länger arbeitslos sind als jüngere.¹⁰⁸

¹⁰⁶ ESENER-2 2014, Q201.

¹⁰⁷ SECO (2005): Arbeitslosenquote Stand Juni 2005: 3.7 %. SECO (2015): Arbeitslosenquote Stand Juni 2015: 3.1 %.

¹⁰⁸ Nur 2.1 Prozent der Langzeitarbeitslosen (Personen, die seit über einem Jahr arbeitslos sind) in der Schweiz gehören zur Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. Den grössten Anteil stellen Personen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil von Arbeitslosen über 50. Siehe dazu SECO (2015).

Abbildung 4-32: Optimismus bei der Stellensuche nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q89: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ... H. Wenn ich meine jetzige Stelle verlieren oder künden würde, wäre es für mich einfach, eine Stelle mit ähnlichem Lohn zu finden. Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

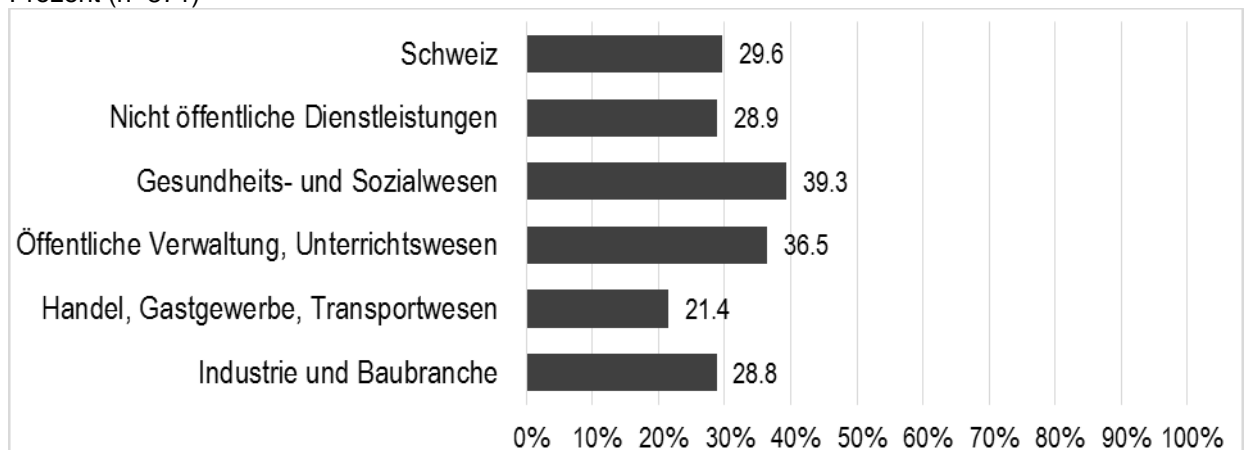
In der EU-27 ist mehr als ein Drittel (36.4 %) der Erwerbstätigen der Meinung, dass eine adäquate Stelle problemlos zu finden ist. In Italien ist dieser Anteil tiefer (21.9 %), während sich die Zahlen der übrigen Nachbarstaaten kaum von denen der Schweiz (41.1 %) unterscheiden.

Umstrukturierung und Neuorganisation in Betrieben

Die EWCS 2015 erhebt die Anzahl Personen, die in den letzten Jahren von Umstrukturierungen und Neuorganisationen betroffen waren. Dabei wird auch die Mitwirkungs- und Informationspraxis untersucht.

Knapp ein Drittel der Befragten erlebte Umstrukturierungen oder Neuorganisationen, die massgeblichen Einfluss auf die Arbeit hatten (29.6 %). In grossen Unternehmen (45.6 %) sind davon mehr Erwerbstätige betroffen als in kleinen Unternehmen (12.9 %). Bei der Auswertung nach Wirtschaftszweigen sticht das Gesundheits- und Sozialwesen mit vergleichsweise vielen Umstrukturierungen und Neuorganisationen heraus (39.3 %).

Abbildung 4-33: Umstrukturierung und Neuorganisation, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q20: Hat es in den letzten drei Jahren an Ihrem Arbeitsplatz eine Umstrukturierung oder Neuorganisation gegeben, die Ihre Arbeit massgeblich beeinflusst hat? Oder: Seit Sie mit Ihrem Hauptberuf angefangen haben, hat es an Ihrem Arbeitsplatz eine Umstrukturierung oder Neuorganisation gegeben, die Ihre Arbeit massgeblich beeinflusst hat? Antwort: *ja*.

Personen, die eine Umstrukturierung oder Neuorganisation erlebt haben, wurden in 79.3 Prozent der Fälle über die bevorstehenden Veränderungen informiert. Mit anderen Worten wurde rund jede fünfte Person nicht darüber informiert. Durchschnittlich konnten 33.0 Prozent ihre Meinung dazu vorgängig äussern.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz (29.6 %) kam es in den letzten drei Jahren vergleichsweise häufig zu Umstrukturierungen und Neuorganisationen, ähnlich wie in Frankreich (31.5 %) und Österreich (26.9 %). Im EU-Durchschnitt erlebten 24.8 Prozent der Erwerbstätigen eine Umstrukturierung oder Neuorganisation. In Deutschland waren davon weniger betroffen (18.7 %).

Arbeitnehmende werden in der Schweiz und in der EU-27 etwa gleich häufig über eine bevorstehende Umstrukturierung oder Neuorganisation informiert (EU-27: 76.7 %) oder diesbezüglich nach ihrer Meinung gefragt (EU-27: 33.6 %). Das gilt auch für die Nachbarstaaten Frankreich, Italien und Österreich. In Deutschland ist der Anteil der Personen, die über die bevorstehende Veränderung informiert (90.2 %) sowie nach ihrer Meinung dazu gefragt werden (45.5 %), höher als in der Schweiz.

4.3 Physische Belastungen bei der Arbeit

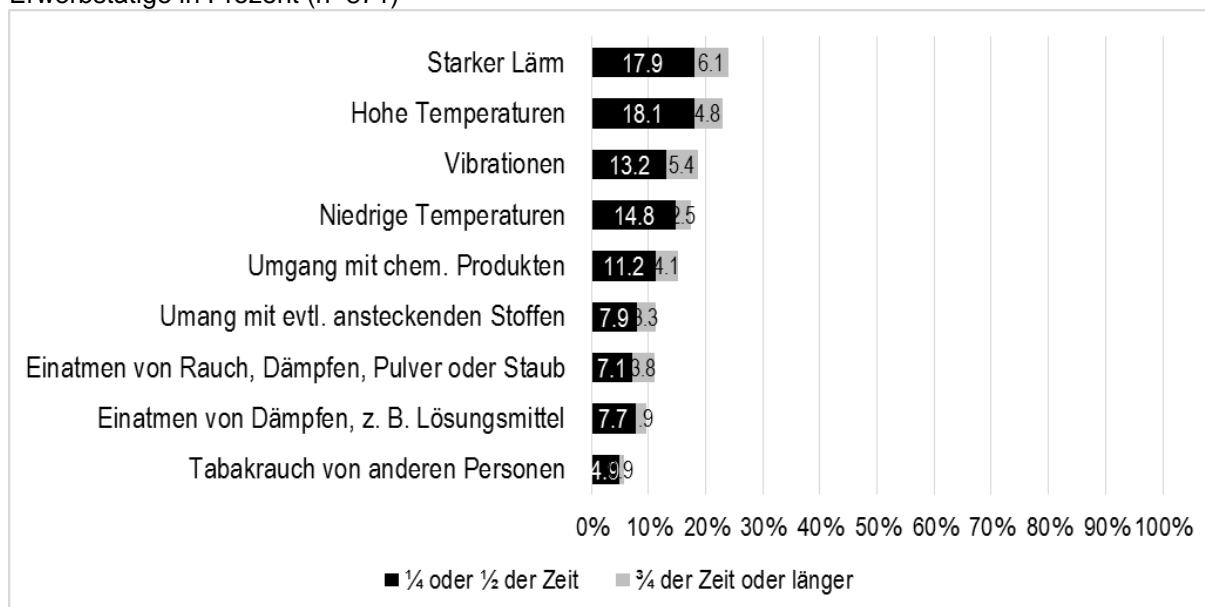
Neben Belastungen des Bewegungsapparates (z. B. repetitive Hand- oder Armbewegungen) und Umgebungsbelastungen (z. B. hohe und niedrige Temperaturen) gelten auch chemische Risiken (z. B. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen) als physische Belastungen. Wenn nichts anderes bemerkt ist, beziehen sich die hier dargestellten Angaben auf den Hauptberuf sowie auf eine Expositionsdauer von mindestens einem Viertel der Zeit.

4.3.1 Umgebungsbelastungen und chemische Risiken

Es gibt eine Reihe von Belastungsfaktoren in der Umgebung des Arbeitsplatzes, die auf die dort tätigen Personen einwirken können. Die EWCS 2015 beinhaltet sieben Fragen betreffend Umgebungsbelastungen sowie zwei Fragen hinsichtlich des Umgangs mit chemischen Substanzen (siehe Abbildung 4-45). Einige häufige Problemfelder wie z. B. «Sicht ins Freie» oder «Beleuchtung» konnten nicht berücksichtigt werden.

Die folgende Abbildung zeigt den Anteil Erwerbstätiger, die während der Arbeit bestimmten Umgebungsbelastungen und chemischen Risiken ausgesetzt sind. Differenziert wird zwischen einer Exposition von mindestens einem Viertel der Zeit und einer Exposition von drei Viertel der Zeit oder länger.

Abbildung 4-34: Umgebungsbelastungen und chemische Risiken, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub etc.) F. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. I. Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit, ungefähr die Hälfte der Zeit, ungefähr drei Viertel der Zeit oder länger.*

Starker Lärm¹⁰⁹ ist das am häufigsten genannte Gesundheitsrisiko der Umgebungsbelastungen. In der EWCS wurde versucht, den Gehör schädigenden Lärmpegel zu erfassen. Störender Lärm, wie zum Beispiel in einem Grossraumbüro, wurde nicht erfasst.¹¹⁰ Dies bedeutet, dass die tatsächliche Anzahl Personen, die sich durch Lärm belästigt fühlen, von den hier dargestellten Zahlen abweicht.

Präventionspraxis: Bei der ESENER geben 29.1 Prozent der Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, Lärm als einen Risikofaktor in ihrem Unternehmen an (EU-27: 27.9 %). 31.4 Prozent der Befragten nannten zudem Risiken in Bezug auf Hitze, Kälte und Zugluft (EU-27: 35.5 %).¹¹¹

Der Umgang mit chemischen Produkten betrifft rund 15 Prozent der Erwerbstätigen. Bei vielen Stoffen sind Expositionszeit und Dosis für die Entstehung von Gesundheitsbeschwerden ausschlaggebend. Deshalb wird hier nur die Dauer der Arbeitszeit beleuchtet.

Präventionspraxis: 31.5 Prozent der Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, berichten, dass chemische oder biologische Substanzen in Form von Flüssigkeiten, Dämpfen oder Staub vorhanden sind (EU-27: 33.5 %), wobei jedoch nur ein Zehntel der Befragten der Meinung

¹⁰⁹ Starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen Unterhalten kann.

¹¹⁰ Gemäss Amstutz, Kündig, and Monn (2010, pp. 39-41) wird «Lärm im Raum» (durch Gespräche, Telefonate etc.) von 50.5 Prozent der Personen mit «*eher oft*» oder «*sehr oft/ständig*» als häufigster beeinträchtigender Umgebungsfaktor genannt. Der Faktor «Lärm im Raum durch Gespräche», wird nur gerade in Einzelbüros als einigermassen gut bewertet; die Störungen betreffen dort 11.3 % der Personen. Bereits ab 2 Personen im Büroraum fühlen sich mehr als doppelt so viele (29.7 %) gestört. In Büros mit mehr als 50 Personen sind es 79.8 Prozent.

¹¹¹ ESENER-2 2014, Q200. Je nach Art der Tätigkeit gibt es verschiedene Risiken und Gefahren. Bitte geben Sie zu jedem der folgenden Risikofaktoren an, ob er in Ihrem Betrieb vorliegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob er derzeit unter Kontrolle ist oder wie viele Beschäftigte betroffen sind. Lärm / Hitze, Kälte oder Zugluft.

ist, dass der Betrieb diesbezüglich Informationen über geeigneten Vorbeugungsmassnahmen nötig hat.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

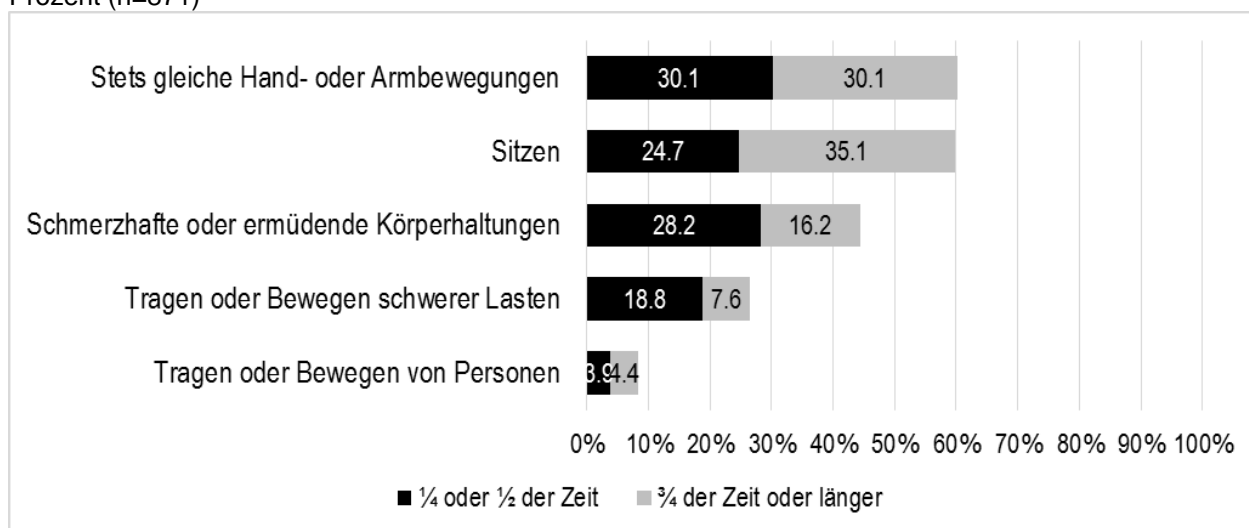
Bezüglich die meisten «Umgebungsbelastungen» und «chemische Risiken» bei einer Expositionszeit von mindestens einem Viertel der täglichen Arbeitszeit liegt die Schweiz etwa im EU-Durchschnitt. Auch in den Nachbarstaaten Deutschland, Italien, Österreich und Frankreich finden sich ähnliche Zahlen. Allerdings ist die Schweiz im europäischen Vergleich weniger oft von starkem Lärm, dem Einatmen von Rauch und Dämpfen sowie Passivrauch betroffen.

Bei einer Expositionszeit von mindestens drei Viertel der Zeit liegt die Schweiz klar unter dem EU-Durchschnitt. Besonders häufig sind die Arbeitnehmenden in Frankreich von einer Expositionszeit von mindestens drei Viertel der Arbeitszeit betroffen.

4.3.2 Belastungen des Bewegungsapparates

Belastungen des Bewegungsapparates sind häufige Gesundheitsrisiken bei der Arbeit.

Abbildung 4-35: Belastungen des Bewegungsapparates, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. D. Sitzen. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen). Antwort: *ungefähr die Hälfte der Zeit, ungefähr ein Viertel der Zeit, ungefähr drei Viertel der Zeit oder länger.*

Stets gleiche Hand- oder Armbewegungen

Fast zwei Drittel der Befragten (60.2 %) geben an, dass sie während mindestens einem Viertel ihrer Arbeitszeit repetitive Bewegungen ausführen. Stets gleiche Hand- oder Armbewegungen können zu Beschwerden im neuromuskulären System führen. Repetitive Bewegungen sind besonders dann problematisch, wenn sie mit Kraft ausgeführt werden müssen oder wenn noch Vibrationen dazu kommen.¹¹² In der EWCS 2015 wird unter den Belastungen für den Bewegungsapparat die Belastung durch stets gleiche Hand- oder Armbewegungen am häufigsten genannt.

Präventionspraxis: Bei der ESENER geben 37.4 Prozent der befragten Betriebe an, dass ein Risiko betreffend sich wiederholender Hand- oder Armbewegungen vorhanden ist.

¹¹² Siehe dazu z. B. Chaffin, Andersson, and Martin (2006).

In der EWCS 2015 geben 61.0 Prozent der Befragten an, dass sie mindestens ein Viertel der Arbeitszeit am Computer, Laptop oder Smartphone verbringen.¹¹³ Etwa 30 Prozent der Erwerbstätigen, die drei Viertel der Zeit am Computer arbeiten, führen während dieser Zeit nach eigenen Angaben repetitive Bewegungen aus.

Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen

Bei der EWCS 2015 geben 44.5 Prozent der Befragten an, dass sie länger als ein Viertel der Arbeitszeit in ermüdenden Körperhaltungen arbeiten.

Präventionspraxis: In der ESENER geben 45.1 Prozent der Betriebe an, dass schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (u. a. Sitzen über längere Zeit) in ihrem Betrieb vorkommen.¹¹⁴ Weniger als ein Fünftel der Betriebe ist der Meinung, dass dem Betrieb Informationen oder geeignete Präventionsmassnahmen fehlen, um dieses Risiko wirksam zu vermeiden. Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen werden im Durchschnitt der EU-27 häufiger (50.1 %) als in der Schweiz angegeben.

Sitzen und Stehen

Gemäss EWCS 2015 verbringen 35.1 Prozent der befragten Erwerbstätigen nach eigenen Angaben mehr als drei Viertel ihrer Arbeitszeit im Sitzen. Langes Sitzen kann ein Gesundheitsrisiko darstellen.¹¹⁵ 37.5 Prozent der Beschäftigten arbeiten drei Viertel der Zeit oder länger mit einem Computer, Laptop oder Smartphone. Diese Art von Arbeit wird während rund drei Viertel der Zeit im Sitzen ausgeübt.

Andererseits ist auch Steharbeit problematisch.¹¹⁶ Die EWCS 2015 beinhaltet keine Frage zur Steharbeit. Wenn man davon ausgeht, dass Personen, die nie oder fast nie sitzen, stattdessen häufig stehen, deuten die Daten darauf hin, dass 38.2 Prozent der Vollzeit-Erwerbstätigen bei der Arbeit drei Viertel der Zeit oder länger stehen.¹¹⁷ Langes Stehen kann zu Rücken- und Kreislaufstörungen führen.

Tragen oder Bewegen schwerer Lasten

Gut ein Viertel der Befragten gibt an, dass das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten mindestens ein Viertel der Arbeitszeit einnimmt.

Präventionspraxis: In der ESENER wurde die Frage gestellt, ob das Risiko «Heben oder Bewegen von Personen oder schweren Lasten» vorhanden ist.¹¹⁸ 41.4 Prozent der befragten Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, haben dies bejaht (EU-27: 44.5 %). Ähnlich wie bei den anderen Risiken sieht die grosse Mehrheit dieser Personen keinen weiteren Informationsbedarf in Bezug auf Präventionsmassnahmen.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Schweiz liegt, genau wie Deutschland, Italien und Österreich hinsichtlich der körperlichen Belastungen (bei mindestens $\frac{1}{4}$ der Zeit) im europäischen Durchschnitt. Hinsichtlich einer langen Expositionsdauer (mindestens $\frac{3}{4}$ der Zeit) liegt die Schweiz unter dem Durchschnitt der EU-27 (Ausnahme: «Tragen oder Bewegen von Personen» und «Sitzen»). In Frankreich ist der Anteil der Erwerbstätigen, bei denen repetitive Bewegungen mindestens ein Viertel oder mindestens drei Viertel der Arbeitszeit ausmachen, höher als im europäischen Durchschnitt.

¹¹³ EWCS 2015, Q30i: Arbeiten mit Computern, Laptops, Smartphones usw.

¹¹⁴ ESENER-2 2014, Q200.

¹¹⁵ Siehe dazu z. B. van Uffelen et al. (2010).

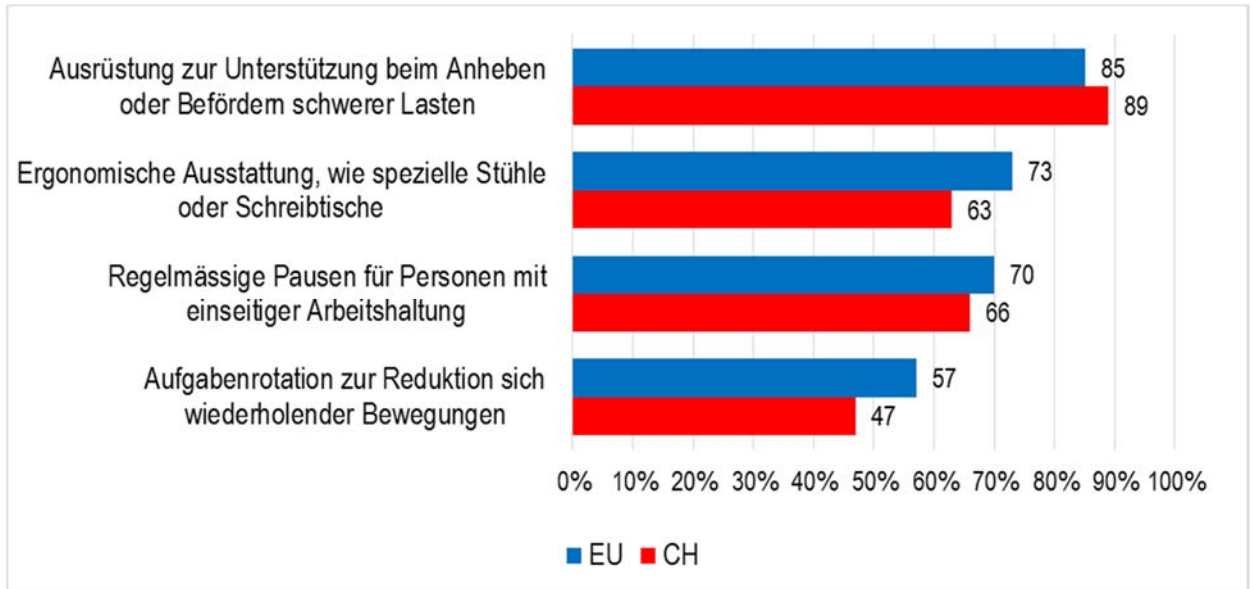
¹¹⁶ Siehe dazu z. B. Krause et al. (2000) sowie Tüchsen, Hannerz, Burr, and Krause (2005).

¹¹⁷ Gemäss SGB (2012) steht die Mehrheit der Erwerbstätigen (66.7 %) mindestens ein Viertel der Arbeitszeit. Bei einem guten Drittel nimmt das Stehen drei Viertel der Arbeitszeit oder mehr ein. Für weitere Informationen siehe auch Krieger, Graf and Vanis (2015b).

¹¹⁸ ESENER-2 2014, Q202i.

Präventionspraxis: Gemäss ESENER wurden in mehr als der Hälfte der untersuchten Betriebe Präventionsmassnahmen bezüglich Belastungen des Bewegungsapparates vorgenommen. Abbildung 4-36 zeigt die Häufigkeit der genannten Massnahmen.

Abbildung 4-36: Betriebliche Massnahmen, um den Bewegungsapparat zu schützen, Schweiz 2014, Betriebe in Prozent



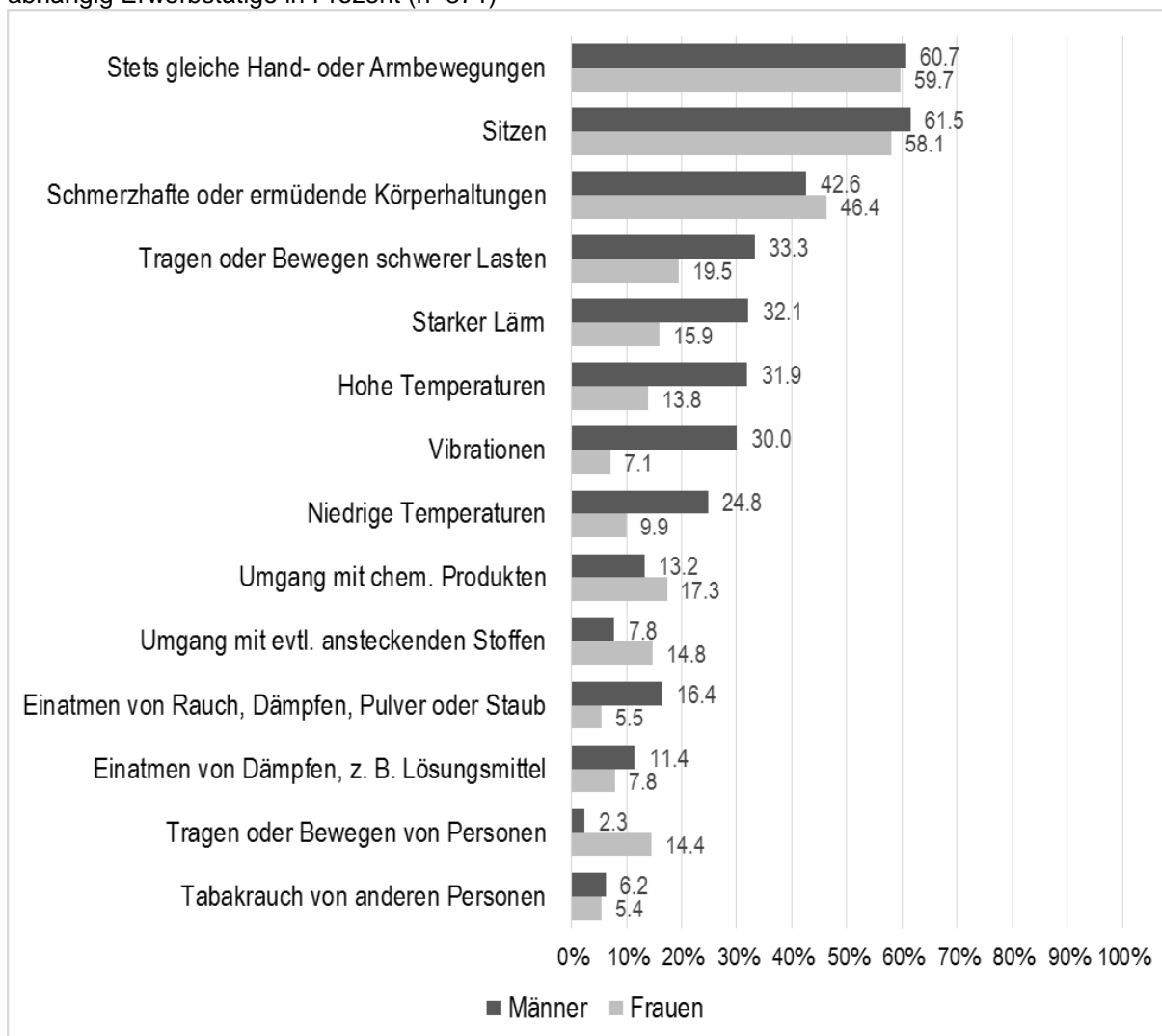
ESENER 2014, Q308: Wenden wir uns nun Problemen des Bewegungsapparates zu, wie z. B. Rücken-, Nacken-, Arm-, Hand- oder Beinschmerzen. Werden in Ihrem Betrieb eine oder mehrere der folgenden Vorbeugungsmassnahmen ergriffen? (1=Bereitstellung von Ausrüstung zur Unterstützung beim Anheben oder Befördern von Lasten oder bei anderer schwerer körperlicher Arbeit. 2=Aufgabenrotation zur Reduktion sich wiederholender Bewegungen oder körperlicher Beanspruchung. 3= Fördern regelmässiger Pausen für Personen mit unbequemen oder einseitigen Arbeitshaltungen (z. B. langes Sitzen). 4=Bereitstellen ergonomischer Ausstattung, wie spezieller Stühle oder Schreibtische.) Antwort: ... (befragt wurden nur Betriebe, die bei Q200 u. a. den Risikofaktor «Heben oder Bewegen von schweren Lasten oder Personen» angegeben haben, Q200_2=1, n=741).

4.3.3 Belastungen nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig

Physische Belastungen nach Geschlecht

Die Risikofaktoren «Tragen und Bewegen schwerer Lasten», «Vibrationen», «hohe Temperaturen», «niedrige Temperaturen», «starker Lärm» und «Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub» betreffen gemäss EWCS 2015 mehr Männer als Frauen. Demgegenüber geben Frauen häufiger an als Männer, dass sie Personen tragen oder bewegen. Ausserdem ist ihr Anteil höher, der Umgang oder direkter Kontakt mit evtl. ansteckenden Stoffen hat.

Abbildung 4-37: Physische Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit) nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



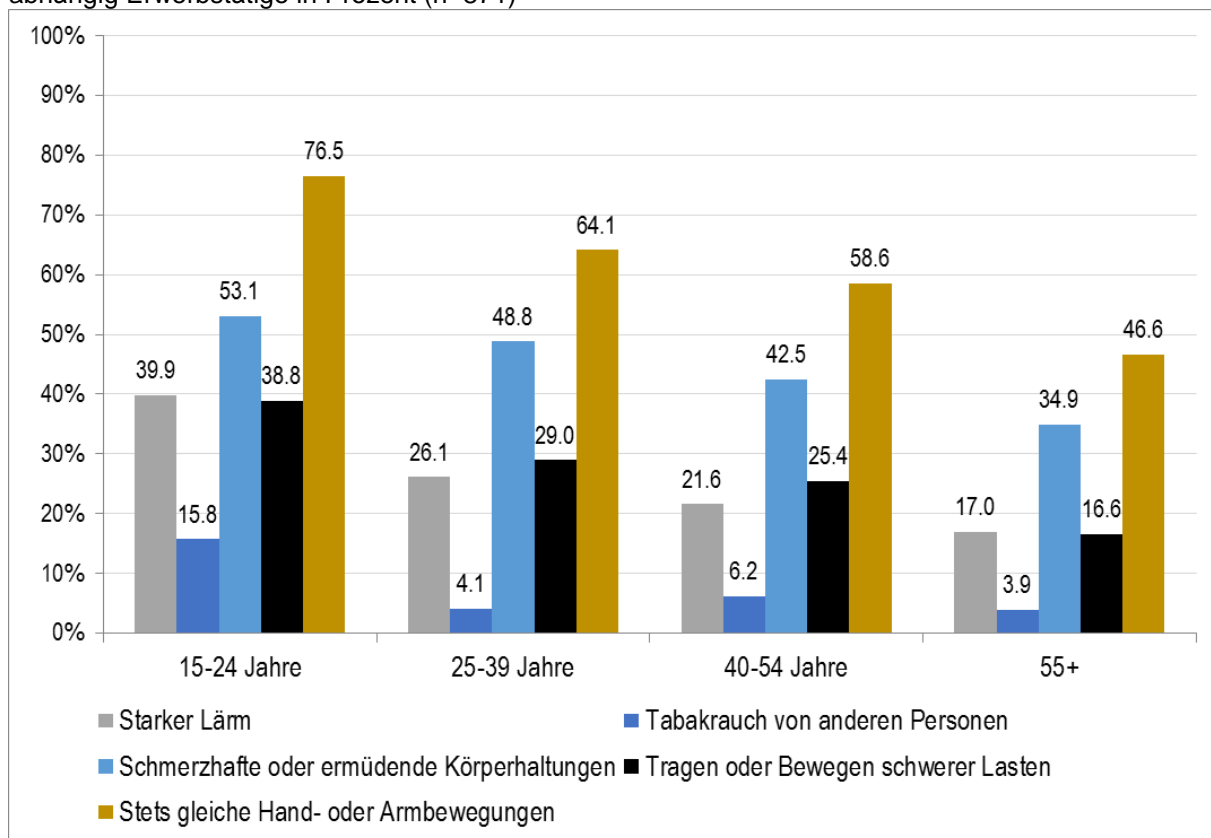
EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub usw.) F. Einatmen von Dämpfen wie z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. I. Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder mehr.

EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. D. Sitzen. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder mehr.

Physische Arbeitsbelastungen nach Alter

Der Vergleich der Altersgruppen macht deutlich, dass die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen tendenziell höhere physische Arbeitsbelastungen aufweist als die älteren Altersgruppen. Unterschiede im zweistelligen Bereich gibt es zwischen der jüngsten und ältesten Altersgruppe in Bezug auf stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (+29.9 Prozentpunkte), starken Lärm (+22.9 Prozentpunkte), Tragen oder Bewegen schwerer Lasten (+22.3 Prozentpunkte), schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen (+18.2 Prozentpunkte) und Tabakrauch von anderen Personen (+11.9 Prozentpunkte). In Abbildung 4-38 werden diese Belastungen nach Alterskategorien dargestellt.

Abbildung 4-38: Einige physische Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit) nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind ... (B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. H. Tabakrauch von anderen Personen.)
Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhaftes oder ermüdendes Körperhaltungen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen.)
Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Physische Arbeitsbelastungen nach Wirtschaftszweigen

Praktisch alle physischen Arbeitsbelastungen kommen am häufigsten in der Branchengruppe «Industrie und Baubranche» vor. Dies ist insofern bedenklich, als dass Mehrfachbelastungen ein wesentlich höheres Risiko für eine Gesundheitsstörung darstellen, als einzelne Risiken.¹¹⁹

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist überdurchschnittlich stark von den Belastungen «Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen» sowie «Tragen und Bewegen von Personen» betroffen.

Schmerzhaftes oder ermüdendes Körperhaltungen kommen in allen Branchengruppen ausser der Branchengruppe «öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen» häufig vor. Diese Branchengruppe ist gekennzeichnet durch langes Sitzen.

¹¹⁹ Siehe dazu z. B. Läubli (2014) und BFS (2014).

Tabelle 4-1: Physische Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit) nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)

	NACE 5					
	Schweiz 2015 n=871	Industrie Baubranche n=175	Handel, Gastgewerbe, Transport- wesen n=244	Öffentliche Verwaltung, Unterrichts- wesen n=90	Gesundheits- und Sozialwesen n=109	Nicht öffentl. Dienstleis- tungen n=253
Vibrationen	18.6	46.7	17.2	6.5	3.9	16.3
Starker Lärm	24.0	54.3	27.6	19.0	7.5	15.2
Hohe Temperaturen	22.9	49.3	21.3	12.6	10.2	20.0
Niedrige Temperaturen	17.4	41.8	13.2	11.1	6.0	15.1
Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub	11.0	29.6	10.0	2.2	4.3	8.4
Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungsmittel	9.6	20.8	4.4	0.9	8.2	11.6
Umgang oder Hautkontakt mit chem. Produkten oder Substanzen	15.3	23.1	9.5	3.4	19.3	18.1
Tabakrauch von anderen Personen	5.8	9.4	6.2	1.2	8.3	4.3
Umgang oder direkter Kontakt mit evtl. ansteckenden Stoffen	11.3	11.7	4.5	2.8	26.0	12.7
Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen	44.5	57.4	50.0	13.0	47.3	45.2
Tragen oder Bewegen von Personen	8.4	0.0	0.3	11.0	38.2	4.3
Tragen oder Bewegen schwerer Lasten	26.4	51.2	38.6	5.2	18.1	17.2
Sitzen	59.8	49.2	40.3	79.3	70.9	66.5
Stets gleiche Hand- oder Armbewegungen	60.2	68.4	67.9	34.5	44.4	67.4
Arbeiten mit Computer, Laptop, Smartphone	61.0	48.2	49.4	83.9	68.7	63.3

EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub usw.) F. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. I. Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

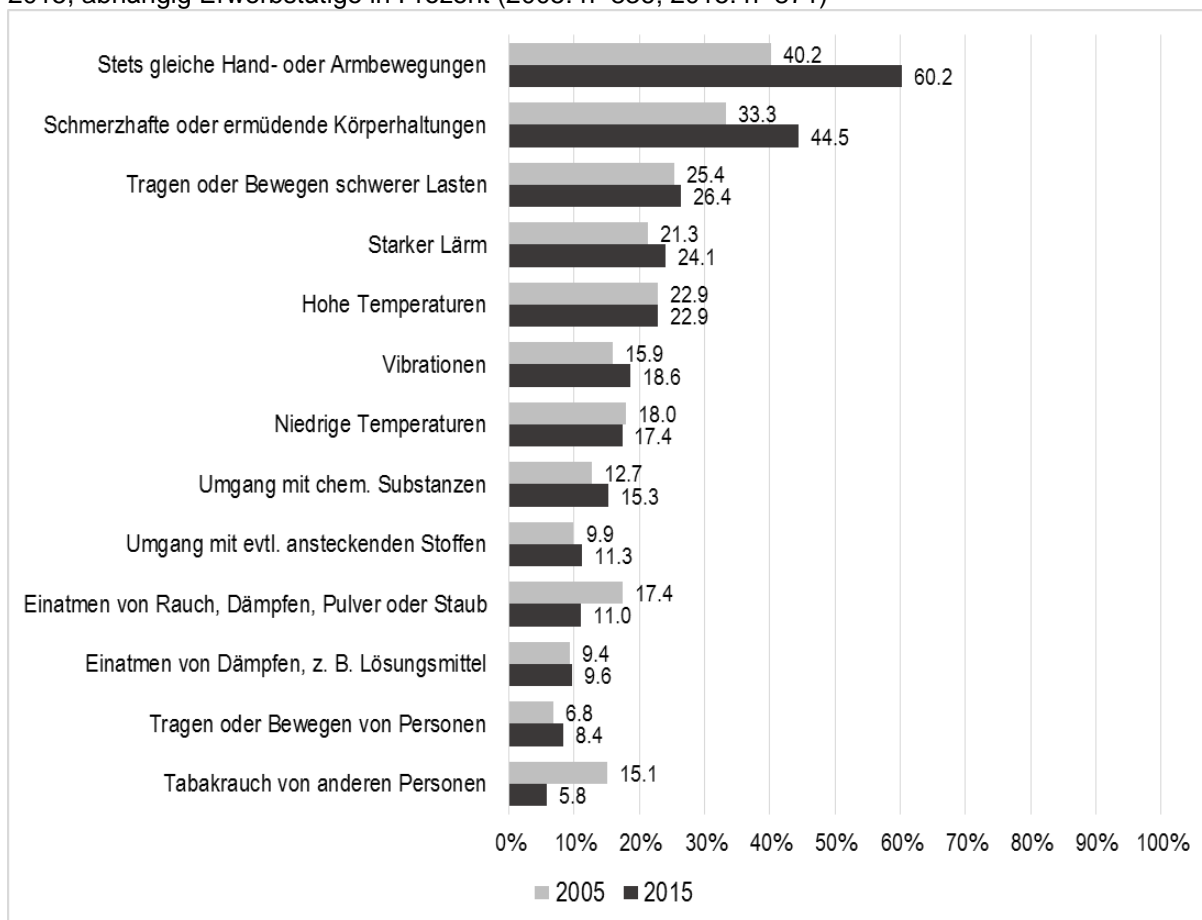
EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. D. Sitzen. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen. I. Arbeiten mit Computern, Laptops, Smartphones usw.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Insgesamt nehmen fast alle physischen Arbeitsbelastungen zu. Ein Rückgang ist nur bei den folgenden beiden Belastungen zu beobachten: Tabakrauch von anderen Personen (-9.3 Prozentpunkte) und Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub (-6.5 Prozentpunkte). Eine Zunahme von über zwei Prozentpunkten zeigt sich beim starken Lärm (+2.8 Prozentpunkte), den Vibrationen (+2.7 Prozentpunkte) sowie beim Umgang mit chemischen Produkten oder Substanzen (+2.6 Prozentpunkte) (statistisch nicht signifikant). Die am meisten genannten physischen Arbeitsbelastungen erleben gar eine Zunahme im zweistelligen Bereich: Schmerzhafte oder ermüdenden Körperhaltungen (+11.2 Prozentpunkte) und stets gleiche Hand- oder Armbewegungen (+20.0 Prozentpunkte). Dieses Ergebnis deckt sich mit der Entwicklung, die auch bei der Schweizerischen Gesundheitsbefragung zwischen 2007 und 2012 festgestellt wurde¹²⁰. Die Entwicklung der physischen Arbeitsbelastungen scheint insgesamt in eine für den Gesundheitsschutz ungünstige Richtung zu gehen.

¹²⁰ Krieger et al. (2015); BFS (2014).

Abbildung 4-39: Entwicklung physischer Arbeitsbelastungen (mind. ¼ der Zeit), Schweiz 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (2005: n=836; 2015: n=871)



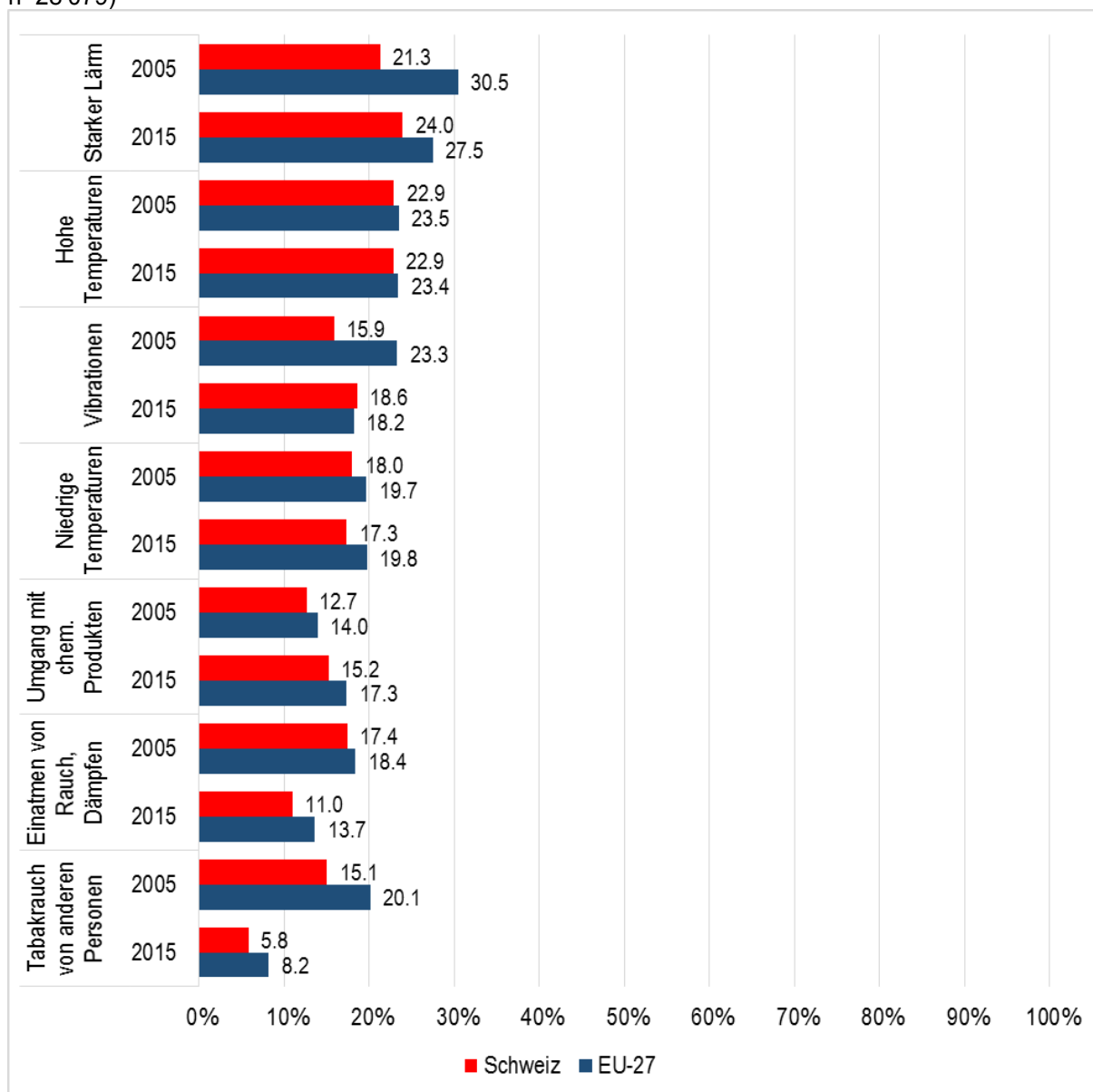
EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub usw.) F. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. I. Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. D. Sitzen. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen. I. Arbeiten mit Computern, Laptops, Smartphones usw.) Antwort: *ungefähr ein Viertel der Zeit* oder länger.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Rückgang beim Passivrauch und dem Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub ist sowohl in der EU-27 als auch in den Nachbarstaaten der Schweiz zu beobachten. Auf der anderen Seite fällt die Schweizer Zunahme bei den Vibrationen und beim starken Lärm aus dem Rahmen (statistisch nicht signifikant), da die EU-27 und die Nachbarländer der Schweiz diesbezüglich abnehmende Entwicklungen zeigen.

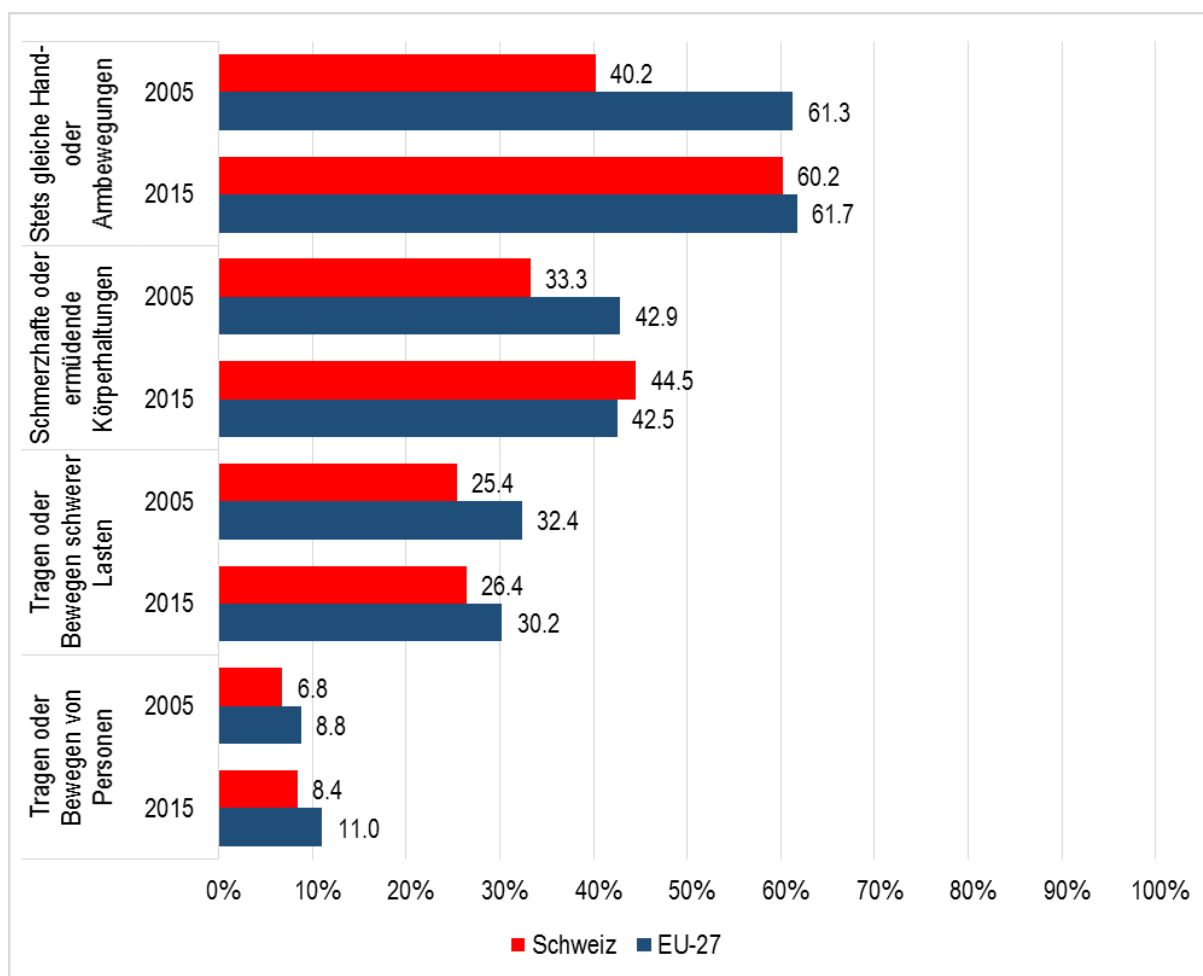
Abbildung 4-40: Umgebungsbelastungen und chemische Risiken, Schweiz und Europa 2005 und 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836; 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q29: Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind. (A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. starker Lärm, so dass man sich nur mit sehr lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draussen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub etc.) G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen.

Während der Anteil schmerzhafter Körperhaltungen in der Schweiz zunimmt, bleibt er in der EU-27 stabil und geht in den Nachbarstaaten tendenziell sogar zurück. Dies gilt mit Ausnahme von Frankreich auch für die repetitiven Bewegungen. Der Anteil der Erwerbstätigen, die angeben, dass sie Personen tragen oder bewegen müssen, steigt in allen untersuchten Ländern an. Letztere Entwicklung ist wahrscheinlich auf das wachsende Gesundheitswesen zurückzuführen.

Abbildung 4-41: Belastungen des Bewegungsapparates, Schweiz und Europa 2015 und 2005, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: 2005 n=836; 2015 n=871; EU-27: 2005 n=20'883, 2015 n=28'079)



EWCS 2015, Q30: Sagen Sie mir bitte wieder anhand der Skala, inwieweit Ihr Hauptberuf Folgendes einschliesst: ... (A. schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. D. Sitzen. E. stets gleiche Hand- oder Armbewegungen.) Antwort: ...

Bei der EWCS 2005 ist die Schweiz mit auffällig tiefen Belastungsniveaus aufgefallen. Zehn Jahre später ist dies jedoch nicht mehr der Fall: Insgesamt gleicht sich die Schweiz bezüglich der physischen Belastungen zwischen 2005 und 2015 dem europäischen Niveau und dem ihrer Nachbarstaaten an.

4.4 Wahrnehmung der Gesundheits- und Unfallrisiken

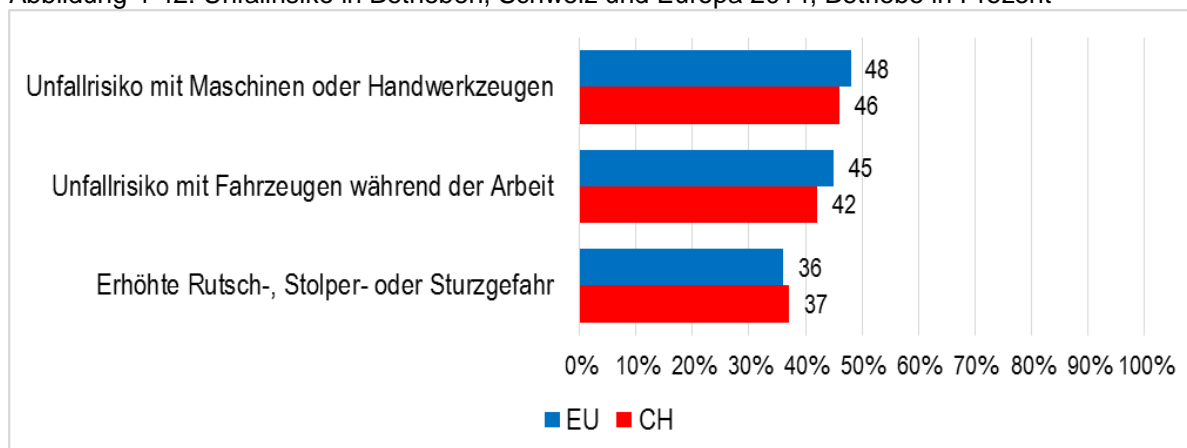
In der EWCS 2015 wurde gefragt, ob die Erwerbstätigen der Meinung sind, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch die Arbeit gefährdet ist. Es ist dabei nicht möglich, zwischen Gesundheitsrisiken und Unfallrisiken zu unterscheiden.¹²¹

Männer (17.6 %) glauben eher als Frauen (13.0 %), dass ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit durch die Arbeit gefährdet ist. In den Branchengruppen «Industrie und Baubranche» sowie «Gesundheits- und Sozialwesen» betrifft dies gut jede fünfte Person (21.8 bzw. 21.9 %). Diese Unterschiede zeigen lediglich Tendenzen auf, da sie statistisch nicht signifikant sind.

¹²¹ EWCS 2015, Q73.

Präventionspraxis: Die ESENER befragt die Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, zu einzelnen Unfallrisiken in ihrem Betrieb. In der EU-27 sowie in der Schweiz wurde das Risiko in Bezug auf Maschinen oder Handwerkzeuge am häufigsten genannt.¹²² Grosse Unterschiede zwischen der EU-27 und der Schweiz gibt es allerdings nicht.

Abbildung 4-42: Unfallrisiko in Betrieben, Schweiz und Europa 2014, Betriebe in Prozent



ESENER 2014, Q200: Je nach Art der Tätigkeit gibt es verschiedene Risiken und Gefahren. Bitte geben Sie zu jedem der folgenden Risikofaktoren an, ob er in Ihrem Betrieb vorliegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob er derzeit unter Kontrolle ist oder wie viele Beschäftigte betroffen sind. ... Antwort: ja.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015): Ein Vergleich der Erhebungen 2005 und 2015 zeigt, dass die Anzahl der Personen, die eine Gefährdung ihrer Gesundheit oder Sicherheit wahrnehmen, abnimmt (2005: 23.2% vs. 2015: 15.3%).

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz (15.3 %), in Deutschland (18.5 %) und in Italien (12.3 %) liegt der Anteil derjenigen, die der Meinung sind, dass ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist, unter dem europäischen Niveau (24.2 %). Dies trifft aber nicht auf Österreich (24.1 %) und insbesondere nicht auf Frankreich (33.7 %) zu. Die positive Entwicklung in Bezug auf wahrgenommene Gefährdungen (Abnahme der Gefährdung) ist auch in der EU-27 sowie in Österreich und Italien zu beobachten. Im Gegensatz dazu nimmt die Gefährdung in der Wahrnehmung der französischen Erwerbstätigen zu.

4.5 Das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung (PSA)

Knapp ein Drittel der Erwerbstätigen muss eine persönliche Schutzausrüstung tragen (30.3 %).¹²³ Der Anteil ist in der Branchengruppe «Industrie und Baubranche» am höchsten (66.1 %). Entsprechend der ungleichen Geschlechterverteilung in den einzelnen Branchen tragen doppelt so viele Männer (40.7 %) wie Frauen (19.8 %) Schutzausrüstungen.

90.6 Prozent dieser Personen geben an, dass sie die persönliche Schutzausrüstung tragen, wenn es vorgeschrieben ist.¹²⁴ Diesbezüglich bestehen keine nennenswerten Unterschiede nach Altersgruppen oder Wirtschaftszweigen.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz liegt der Anteil Erwerbstätiger, die eine Schutzausrüstung tragen müssen (30.2 %), unter dem europäischen Durchschnitt (38.7 %) sowie unter dem Durchschnittswert von Frankreich (43.3 %). Die PSA-Tragdisziplin in der Schweiz (90.6 %) ist gleich hoch wie im europäischen Mittel und gleich hoch wie in Deutschland, Frankreich und Österreich. In

¹²² Für eine detaillierte Auswertung zum Unfallgeschehen in der Schweiz siehe SUVA (2014). Link: http://www.unfallstatistik.ch/d/publik/fuenfjb/pdf/D2008_2012.pdf

¹²³ EWCS 2015, Q31. Müssen Sie in Ihrem Beruf jemals persönliche Schutzausrüstung tragen? Antwort: ja.

¹²⁴ EWCS 2015, Q32. Setzen Sie diese stets ein, wenn es erforderlich ist? Antwort: ja.

Italien berichten fast hundert Prozent (98.0 %) der betroffenen Personen, dass sie die nötige Schutzausrüstung tragen.

5 Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Absenzen

Dieses Kapitel gliedert sich in vier Unterkapitel: 1) Arbeitszufriedenheit, globale Bewertungen verschiedener für das Befinden bedeutsamer Aspekte der Arbeit, Engagement und Wohlbefinden, 2) Indizien für gesundheitliche Überbelastungen, 3) Gesundheit und Arbeitseinschränkungen, 4) Absenzen und Präsentismus.

Aufgrund von Änderungen im EWCS-Fragenkatalog können nicht für alle Themen die Entwicklungen zwischen 2005 und 2015 aufgezeigt werden.

5.1 Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden

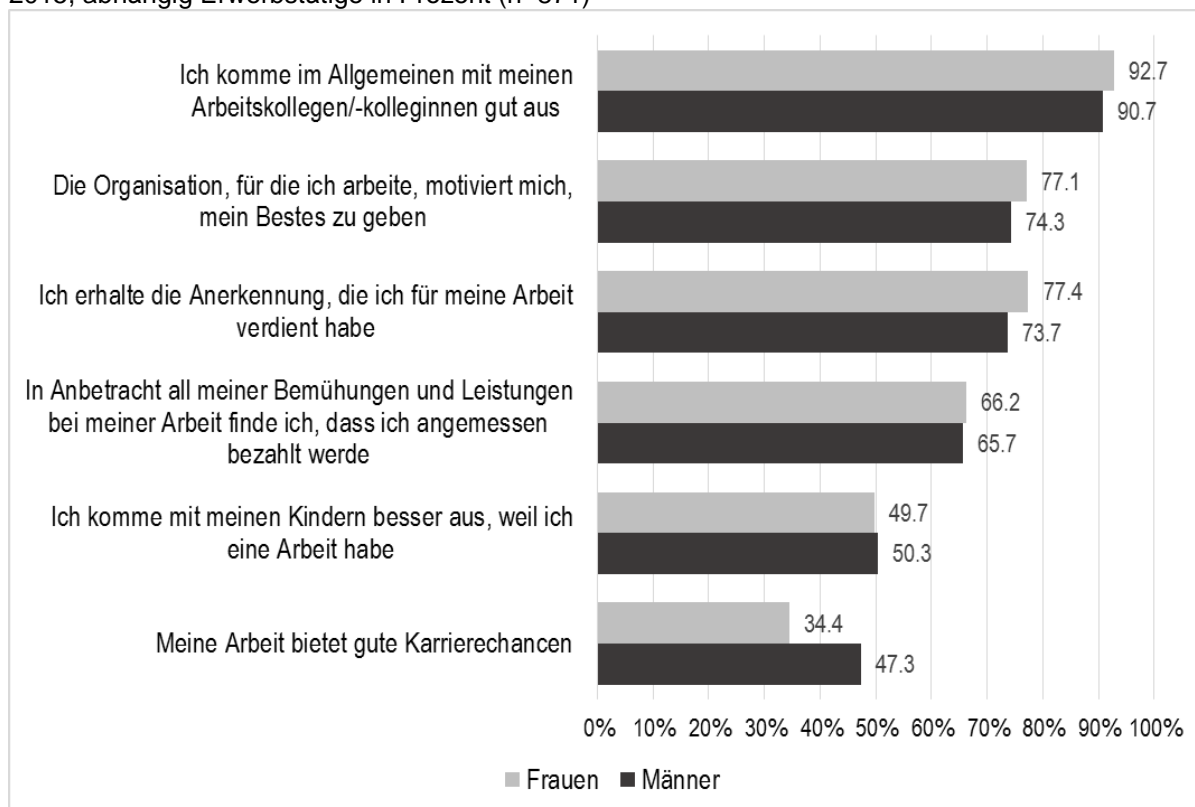
Die Arbeitszufriedenheit kann nicht abschliessend mit einer allgemeinen Frage erhoben werden, denn die Zufriedenheit wird auch massgeblich von den jeweiligen Erwartungen beeinflusst. Man kann zum Beispiel zufrieden sein, weil man nichts Besseres erwartet, auch wenn die Situation nicht akzeptabel ist. Um sich ein differenzierteres Bild vom Erleben der Arbeitssituation zu machen, ist es sinnvoll, weitere Fragen zu stellen. Zu diesem Zweck wird nach der summarischen Einstufung der Arbeitszufriedenheit in der EWCS 2015 verschiedener Teilaspekte der Arbeitssituation gefragt, die für die Arbeitszufriedenheit, die Motivation und die Gesundheit bedeutsam sind. Das ermöglicht eine genauere Einschätzung der tatsächlichen Arbeitszufriedenheit.

Insgesamt sind fast neun von zehn der abhängig Erwerbstätigen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (88.0 %). Eine von zehn Personen ist nicht oder überhaupt nicht zufrieden¹²⁵.

Abbildung 5-1 zeigt die Ergebnisse der Einstufung verschiedener Teilaspekte der Arbeitssituation, die für die Arbeitszufriedenheit, die Motivation und das Befinden bedeutsam sind. In der Abbildung wird das Mass der Zustimmung (stimme voll und ganz zu oder stimme eher zu) zu den jeweiligen Aussagen in absteigender Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Nennung dargestellt.

¹²⁵ EWCS 2015, Q88. Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?

Abbildung 5-1: Bewertung verschiedener für das Befinden bedeutsamer Aspekte der Arbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q89: Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? (A. in Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen bei meiner Arbeit finde ich, dass ich angemessen bezahlt werde. B. meine Arbeit bietet gute Karrierechancen. C. ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe. D. Ich komme im Allgemeinen mit meinen Arbeitskollegen/-kolleginnen gut aus. E. die Organisation, für die ich arbeite, motiviert mich, mein Bestes zu geben. F. ich komme mit meinen Kindern besser aus, weil ich eine Arbeit habe.) Antwort: *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*.

Weibliche Erwerbstätige (34.4 %) sagen weniger oft als männliche Erwerbstätige (47.3 %), dass ihre Arbeit gute Karrierechancen bietet. Abgesehen davon gibt es keine signifikanten Alters- und Geschlechtsunterschiede.

Auf die Frage, wie oft an der Wichtigkeit der eigenen Arbeit gezweifelt wird, sagen 12.0 Prozent der Erwerbstätigen, dass sie meistens oder immer an der Wichtigkeit ihrer Arbeit zweifeln

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Anteil der Erwerbstätigen, die zufrieden oder sehr zufrieden mit der Arbeit sind, ist in der Schweiz (88.0 %) etwa gleich hoch wie in Deutschland (88.5 %) und Italien (84.0 %). Damit liegen die drei Länder im europäischen Durchschnitt von 85.4 Prozent. In Österreich (92.6 %) ist die Arbeitszufriedenheit höher und in Frankreich (78.9 %) tiefer als bei uns. Während Italien zwischen 2005 und 2015 eine rückläufige Tendenz verzeichnet (-5.6 Prozentpunkte), macht Österreich einen Sprung nach vorne und steigert den Anteil zufriedener Erwerbstätiger von 70.3 Prozent auf 92.6 Prozent.

In der Schweiz motivieren drei Viertel der Unternehmen ihre Mitarbeitenden, das Beste zu geben. Damit liegt die Schweiz über dem europäischen Durchschnitt (61.2 %) und über dem Durchschnitt ihrer Nachbarländer.

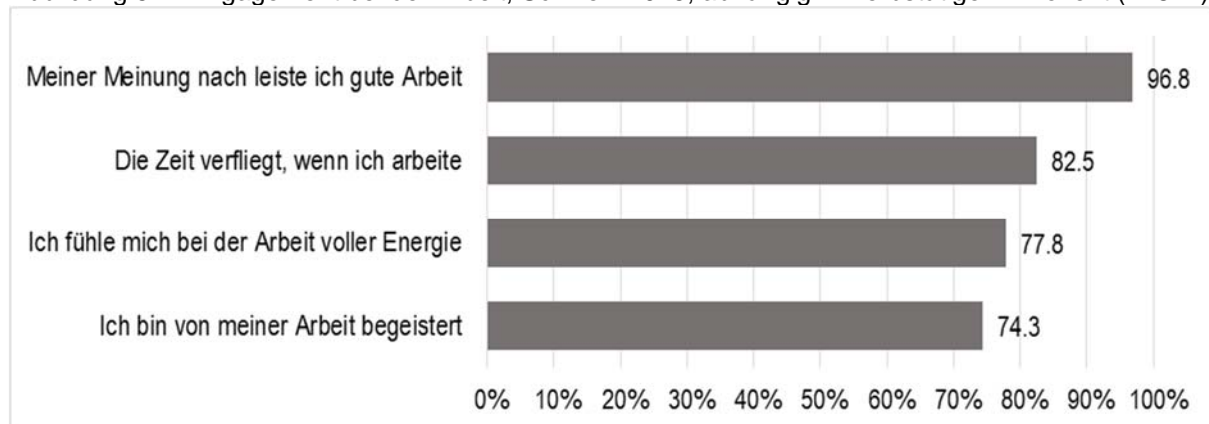
Bei den folgenden zwei globalen Bewertungen von Aspekten der Arbeit teilt sich die Schweiz zusammen mit Österreich den Spitzenplatz: 1) «In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen bei meiner Arbeit finde ich, dass ich angemessen bezahlt werde» und 2) «Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe».

Was das allgemeine Auskommen mit den Kolleginnen und Kollegen betrifft, gibt es abgesehen von Italien keine Unterschiede zwischen Europa, der Schweiz und ihren Nachbarländern. In Italien (82.8 %) ist der Anteil derjenigen, die nach eigenen Angaben gut oder sehr gut mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen auskommen, rund 10 Prozentpunkte tiefer als in der Schweiz (91.7 %).

Engagement

Das Befinden bei der Arbeit wurde mit vier Fragen¹²⁷ zu positiven Aspekten erhoben, die zusammen als *Arbeitsengagement* bezeichnet werden. Aussagen, die positive Aspekte des Befindens bei der Arbeit beschreiben, werden von mindestens drei Viertel der Befragten in der Schweiz bejaht. Das Gefühl, gute Arbeit zu leisten, wird fast gleich häufig genannt wie eine hohe oder sehr hohe Zufriedenheit mit der Arbeit: 96.8 Prozent der Erwerbstätigen sind der Meinung, dass sie gute Arbeit leisten. Bei Erwerbstätigen, die nicht der Meinung sind, dass sie nicht gute Arbeit leisten, geben lediglich 59.3 Prozent Zufriedenheit mit der Arbeit an.

Abbildung 5-2: Engagement bei der Arbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q90: Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf fühlen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie oft Sie sich so fühlen. (A. ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie. B. ich bin von meiner Arbeit begeistert. C. die Zeit verfliegt, wenn ich arbeite. F. meiner Meinung nach leiste ich gute Arbeit.) Antwort: *immer* oder *meistens*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Meinung, gute Arbeit zu leisten, ist in allen untersuchten Ländern verbreitet und wird im Schnitt von mehr als neun von zehn Erwerbstätigen geteilt.

In der Schweiz, in Frankreich und in Österreich geben mehr Personen als in Deutschland und Italien an, dass die Zeit bei der Arbeit verfliegt, dass sie sich bei der Arbeit voller Energie fühlen und dass sie von der Arbeit begeistert sind. Letztere entsprechen damit eher dem europäischen Durchschnitt.

Wohlbefinden

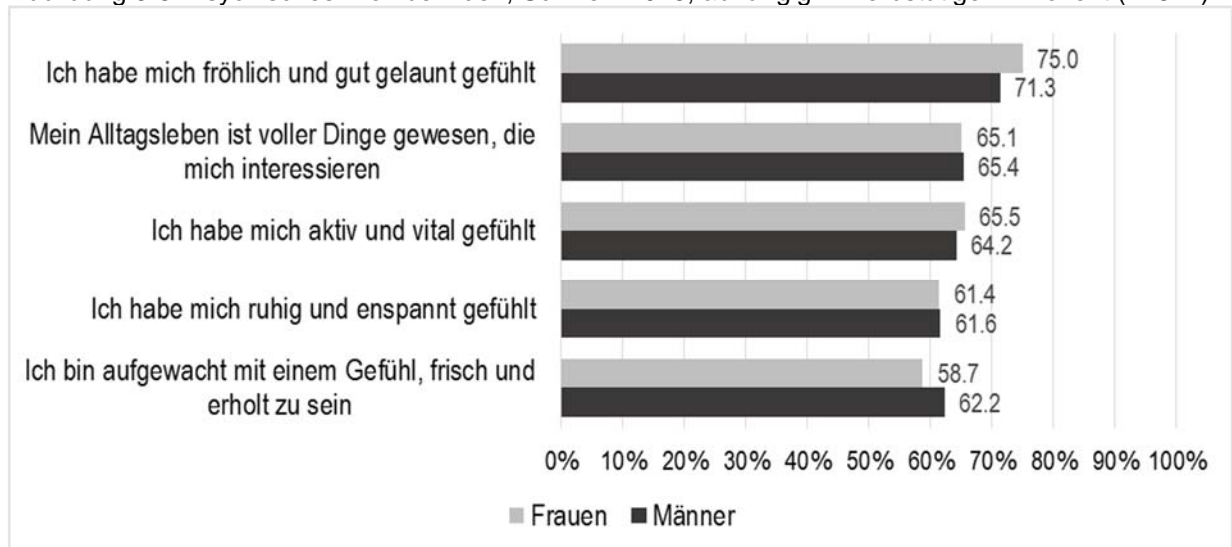
Die EWCS 2015 erhebt das allgemeine aktuelle Wohlbefinden anhand von fünf Fragen¹²⁸. Rund zwei Drittel der Erwerbstätigen verfügen demnach meistens oder immer über ein gutes psychisches Wohlbefinden. Bei einer differenzierten Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass der Anteil derjenigen, die fröhlich sind, grösser ist als der Anteil derjenigen, die frisch und erholt aufgewacht sind oder sich ruhig und entspannt gefühlt haben. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass sich rund 40 Prozent der Erwerbstätigen morgens weniger als die Hälfte der Zeit frisch und erholt fühlen. Etwa ein Drittel der Befragten berichtet, dass ihr

¹²⁷ EWCS 2015, Q90: Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf fühlen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie oft Sie sich so fühlen. (A. ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie. B. ich bin von meiner Arbeit begeistert. C. die Zeit verfliegt, wenn ich arbeite. F. meiner Meinung nach leiste ich gute Arbeit.) Antwort: *immer* oder *meistens*.

¹²⁸ EWCS 2015, Q87: Bitte geben Sie für jede der fünf Aussagen an, wie oft Sie sich in den letzten zwei Wochen so gefühlt haben. (A. ich habe mich fröhlich und gut gelaunt gefühlt. B. ich habe mich ruhig und entspannt gefühlt. C. ich habe mich aktiv und vital gefühlt. D. ich bin aufgewacht mit einem Gefühl, frisch und erholt zu sein. E. mein Alltagsleben ist voller Dinge gewesen, die mich interessieren.) Antwort: *meistens* oder *immer*.

Alltag weniger als die Hälfte der Zeit voller Dinge war, die sie interessieren oder dass sie sich aktiv und vital oder ruhig und entspannt gefühlt haben.

Abbildung 5-3: Psychisches Wohlbefinden, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q87: Bitte geben Sie für jede der fünf Aussagen an, wie oft Sie sich in den letzten zwei Wochen so gefühlt haben. (A. ich habe mich fröhlich und gut gelaunt gefühlt. B. ich habe mich ruhig und entspannt gefühlt. C. ich habe mich aktiv und vital gefühlt. D. ich bin aufgewacht mit einem Gefühl, frisch und erholt zu sein. E. mein Alltagsleben ist voller Dinge gewesen, die mich interessieren.)
Antwort: *meistens* oder *immer*.

Entwicklung in der Schweiz (2005-2015):

Zwischen 2005 und 2015 bleiben die Anteile an zufriedenen oder sehr zufriedenen Schweizer Erwerbstätigen bei knapp 90 Prozent stabil.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz, Deutschland und Österreich scheinen sich mehr Erwerbstätige wohlzufühlen als in Frankreich und Italien. Bei vier von fünf Fragen liegen die Schweiz, Deutschland und Österreich über den Werten von Frankreich und Italien (Ausnahme: interessantes Alltagsleben).

5.2 Indizien für gesundheitliche Überbelastungen

Ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen und Ressourcen kann das Wohlbefinden beeinträchtigen – und zwar schon bevor die Gesundheit Schaden nimmt. In der EWCS 2015 wird einerseits danach gefragt, wie die Erwerbstätigen den Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit einschätzen¹²⁹ und andererseits werden verschiedene Indizien erhoben, die auf ein erhöhtes Risiko für die Gesundheit hinweisen¹³⁰. Die in diesem Kapitel beschriebenen Indizien liefern Hinweise auf die Grösse des Anteils der Personen, die durch die Arbeit gesundheitlich gefährdet sein könnten.

¹²⁹ EWCS 2015, Q74: Beeinflusst Ihre Arbeit Ihre Gesundheit? Antwort: ...Ja, hauptsächlich positiv; Ja, hauptsächlich negativ; Negativ.

¹³⁰ EWCS 2015, Q45: Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten ...? (A. sich wegen der Arbeit Sorgen gemacht, auch wenn Sie nicht am Arbeiten waren. B. nach der Arbeit zu müde gewesen, um gewisse Haushaltsarbeiten zu machen, die erledigt werden müssen. C. das Gefühl gehabt, dass Ihre Arbeit Sie davon abhält Ihrer Familie genügend Zeit zu widmen. D. es aufgrund Ihrer familiären Verpflichtungen schwierig gefunden, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren. E. das Gefühl gehabt, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie davon abhalten, Ihrer Arbeit genügend Zeit zu widmen.) Antwort: *meistens* oder *immer*.

EWCS 2015, Q61m: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt ... Sie haben Stress bei Ihrer Arbeit. Antwort: *häufig* oder *immer*.

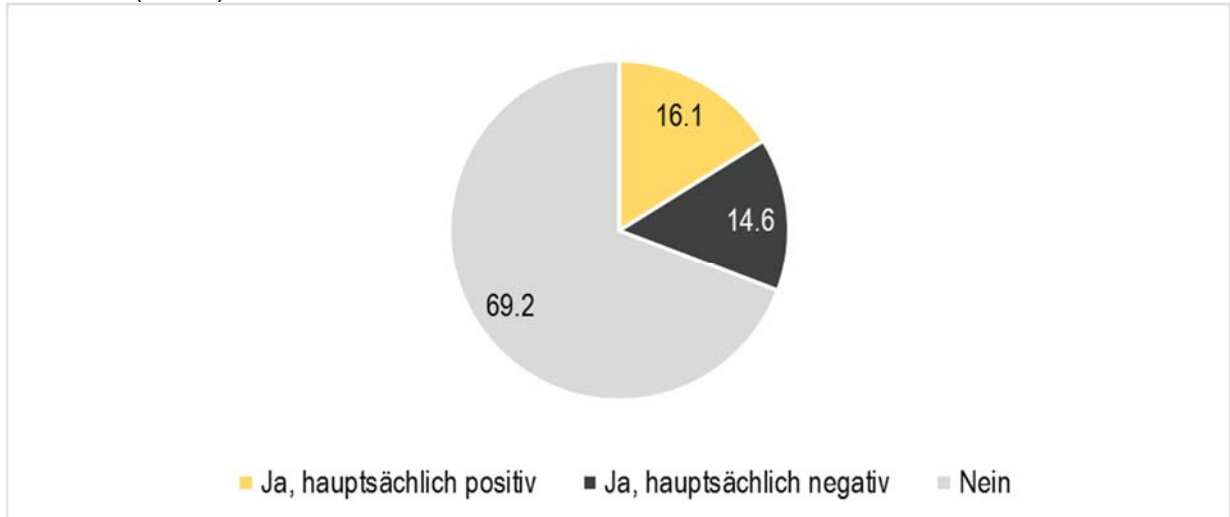
EWCS 2015, Q90d: Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erschöpft.

EWCS 2015, Q79: Wie oft sind bei Ihnen in den letzten 12 Monaten die folgenden Schlafprobleme aufgetreten ...? (A. Schwierigkeiten beim Einschlafen. B. mehrmaliges nächtliches Erwachen. C. Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit nach dem Aufwachen.) Antwort: *täglich* oder *mehrmals pro Woche*.

5.2.1 Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit

Eine allgemeine Frage «Beeinflusst die Arbeit die Gesundheit?» konnte mit *nein*, mit *ja, hauptsächlich positiv* oder mit *ja, hauptsächlich negativ* beantwortet werden. Fast 70 Prozent geben an, dass die Arbeit keinen Einfluss auf die Gesundheit ausübt. 14.6 Prozent der Erwerbstätigen stufen den Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit hauptsächlich negativ ein und etwa gleich viele hauptsächlich positiv (16.1%).

Abbildung 5-4: Beeinflussung der Gesundheit durch die Arbeit, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q74: Beeinflusst Ihre Arbeit Ihre Gesundheit? Antwort: ...

Es gibt Unterschiede zwischen den Branchen. Gut jede(r) vierte Erwerbstätige in der Branchengruppe «Industrie und Baubranche» (26.2 %) gibt an, dass die Arbeit ihre Gesundheit negativ beeinflusst. Auf der anderen Seite der Skala befindet sich die Branchengruppe «Öffentliche Verwaltung und Unterrichtswesen», in welcher die wenigsten Personen einen negativen Einfluss der Arbeit auf ihre Gesundheit angeben (6.8 %).

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz (14.6 %) sowie in Italien (16.5 %) liegt der Anteil derjenigen, die angeben, die Arbeit habe einen negativen Effekt auf die Gesundheit, tiefer als im EU-Durchschnitt (26.6 %) und ebenfalls tiefer als im Durchschnitt der Nachbarländer Deutschland (21.4 %), Frankreich (34.3 %) und Österreich (23.4 %).

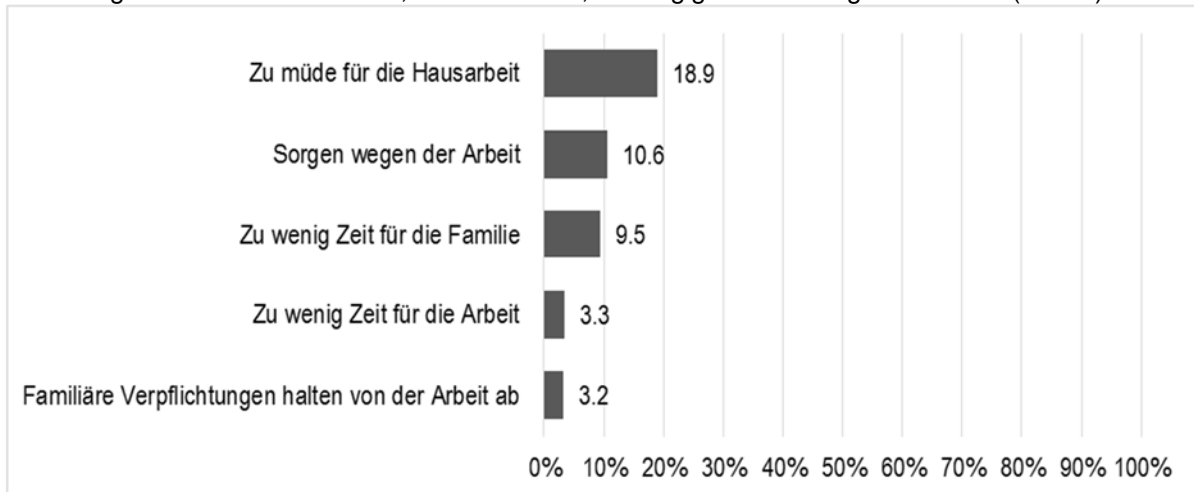
5.2.2 Arbeit und Privatleben

Das Zusammenwirken von Arbeit und Privatleben ist bedeutsam für das Wohlbefinden und die Gesundheit. Die beiden Lebensbereiche können einander sowohl positiv als auch negativ beeinflussen. Auftretende Probleme in beiden Bereichen können das Wohlbefinden sowie das Leistungsvermögen in der jeweils anderen Domäne beeinträchtigen. Wichtig für den Gesundheitsschutz ist, dass adäquate Erholungszeit täglich vorkommt. In Kapitel 3.3 werden Aspekte der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben behandelt. Diesbezüglich geben 12.2 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sich ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen nicht sehr gut oder überhaupt nicht gut mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs vereinbaren lassen.

Negative Auswirkungen der Arbeit auf das Befinden nach der Arbeit wie z. B. zu müde sein, um dringende Hausarbeiten zu erledigen, nicht genügend Zeit der Familie widmen können oder sich in der arbeitsfreien Zeit wegen der Arbeit Sorgen machen, beeinträchtigen die Erholungsqualität der arbeitsfreien Zeit, was wiederum ein Gesundheitsrisiko darstellt. Fast 20 Prozent der Vollzeit-Erwerbstätigen geben an, dass sie meistens oder immer nach der Arbeit zu müde sind, um dringende Haushaltsarbeiten zu erledigen (18.9 %). Männer (22.2 %) sind häufiger davon betroffen als Frauen (15.7 %).

Eine von zehn Personen haben in der Freizeit Sorgen in Bezug auf die Arbeit und etwa die gleiche Anzahl der Befragten haben das Gefühl, dass die Arbeit sie davon abhält, ihrer Familie genügend Zeit zu widmen. In umgekehrter Richtung können sich lediglich 3.2 Prozent der Befragten aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nur schwer auf die Arbeit konzentrieren und gerade mal 3.3 Prozent werden nach eigenen Angaben aufgrund familiärer Verpflichtungen davon abgehalten, der Arbeit genügend Zeit zu widmen.

Abbildung 5-5: Arbeit und Familie, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q45: Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten ...? (A. sich wegen der Arbeit Sorgen gemacht, auch wenn Sie nicht am Arbeiten waren. B. nach der Arbeit zu müde gewesen, um gewisse Haushaltsarbeiten zu machen, die erledigt werden müssen. C. das Gefühl gehabt, dass Ihre Arbeit Sie davon abhält, Ihrer Familie genügend Zeit zu widmen. D. es aufgrund Ihrer familiären Verpflichtungen schwierig gefunden, sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren. E. das Gefühl gehabt, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie davon abhalten, Ihrer Arbeit genügend Zeit zu widmen.) Antwort: *meistens* oder *immer*.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Schweiz bewegt sich hinsichtlich des Zusammenwirkens von Arbeit und Privatleben auf europäischem Durchschnittsniveau. Dies trifft auch auf Italien und Österreich zu. Dagegen scheint in Deutschland die Arbeit das Privatleben weniger zu belasten als in der Schweiz. Umgekehrt ist die Situation in Frankreich: Dort ist der Anteil Erwerbstätiger, die sich wegen der Arbeit Sorgen machen, nach der Arbeit zu müde für Hausarbeiten sind oder das Gefühl haben, dass die Arbeit sie davon abhält, der Familie genügend Zeit zu widmen, höher als bei uns.

5.2.3 Stress

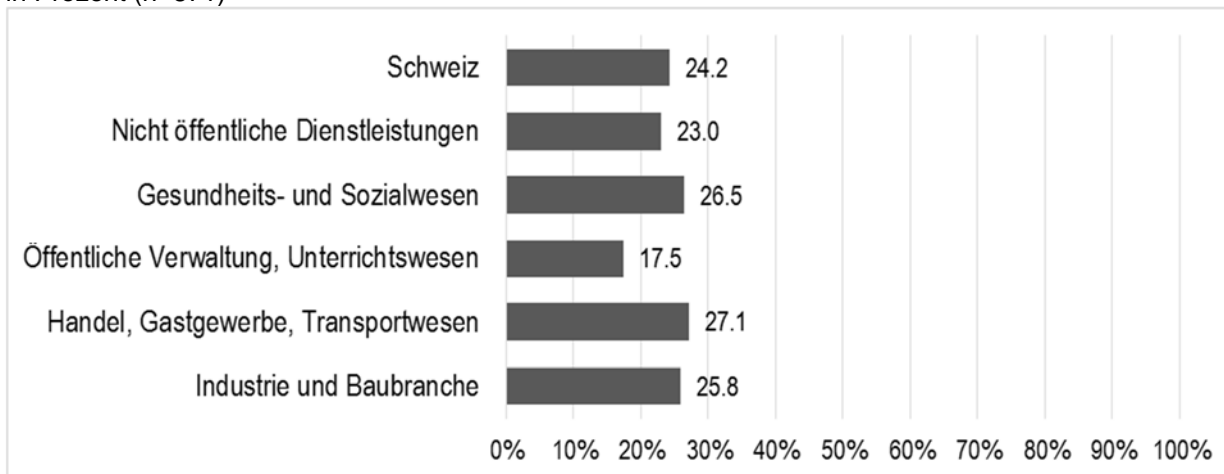
Die Bezeichnung *Stress* wird für sehr unterschiedliche Situationen verwendet. Im Kontext der Arbeitspsychologie wird Stress definiert «als wahrgenommenes, länger andauerndes Ungleichgewicht zwischen Anforderungen, die an einen Menschen gestellt werden, und den Mitteln/Möglichkeiten (Ressourcen), die ihm zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen. Dieses Ungleichgewicht wird als unangenehm erlebt und führt zu negativen Konsequenzen für den Menschen».¹³¹ Stress stellt per se keine Krankheit dar. Wenn der negative Zustand jedoch länger anhält, können physische und/oder psychische Gesundheitsbeeinträchtigungen entstehen.¹³²

In der EWCS 2015 wurden die Erwerbstätigen gefragt, inwiefern die Aussage «Sie haben Stress bei der Arbeit» auf sie zutrifft. Etwa ein Viertel der Befragten gibt dabei an, dass Stress bei der Arbeit häufig oder immer vorliegt (24.2 %). Diese Fragestellung enthält keine Definition von Stress. Daher bleibt letztlich unklar, was die Befragten unter «Stress bei der Arbeit» verstehen.

¹³¹ <http://www.stressnostress.ch/informationen-zu-stress/was-ist-stress.html>

¹³² Siehe dazu z. B. Bakker and Demerouti (2007).

Abbildung 5-6: Stress bei der Arbeit nach Wirtschaftszweigen, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt ... M. Sie haben Stress bei Ihrer Arbeit. Antwort: *häufig* oder *immer*.

Die Stress-Frage wurde in der EWCS 2005 nicht gestellt. Dafür wurden die Erwerbstätigen bei der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 mit einer andere Formulierung gefragt, inwiefern die folgende Aussage auf ihre Arbeitssituation zutrifft: «Ich erlebe Stress bei der Arbeit». Bei 16.9 Prozent der Befragten trifft dies nach eigenen Angaben eher oder voll und ganz zu.

Präventionspraxis: 21.3 Prozent der schweizerischen Betriebe haben in der ESENER angegeben, dass sie über einen Aktionsplan zur Vermeidung von Stress verfügen.¹³³ Im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt (30.6 %) sind das weniger.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Anteil Erwerbstätiger, die sagen, dass sie sich häufig oder immer bei der Arbeit gestresst fühlen, liegt in der Schweiz (24.2 %), Italien (22.5%) und Deutschland (26.1 %) nahe beim europäischen Durchschnitt (27.0 %). In Frankreich (30.0 %) und Österreich (35.8 %) ist der Anteil sich häufig gestresst fühlender Erwerbstätiger höher als in der Schweiz.

5.2.4 Erschöpfung am Ende des Tages

Mehr als ein Drittel der Befragten (35.2 %) gibt an, sich meistens (22.2 %) oder immer (13.0 %) am Ende des Tages erschöpft zu fühlen.¹³⁴ Die Gesundheit kann gefährdet werden, wenn danach keine ausreichende Erholung stattfindet und das Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit auch am nächsten Tag noch besteht (siehe nachfolgendes Kapitel).

25.5 Prozent der Befragten, die angeben, sich am Ende des Arbeitstages erschöpft zu fühlen, haben auch nach dem Aufwachen ein Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit. In Bezug auf die gesamte Erwerbsbevölkerung sind das rund 9 Prozent.

Die emotionale Erschöpfung gilt als ein Kernmerkmal von Burnout, aber die Befragung unterscheidet nicht zwischen physischer und emotionaler Erschöpfung. Es ist deswegen nicht möglich, anhand dieser Daten die Häufigkeit des Burnouts abzuschätzen. 20.6 Prozent berichten, dass sie in den letzten 12 Monaten eine allgemeine Erschöpfung gespürt haben (siehe Kapitel 5.3).¹³⁵

¹³³ ESENER-2 2014, Q300. Befragt wurden Personen aus Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten (n = 880).

¹³⁴ EWCS 2015, Q90d. Anmerkung: Gemäss Stressstudie (Grebner et al., 2012) antworten auf die Frage «Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?» 4 %, dass dies völlig auf sie zutrifft, 21 %, dass dies auf sie eher zutrifft, 42 % dass dies eher nicht auf sie zutrifft und 33 %, dass dies überhaupt nicht auf sie zutrifft. Insgesamt ist damit ein Viertel der Schweizer Erwerbsbevölkerung von emotionaler Erschöpfung betroffen.

¹³⁵ EWCS 2015, Q78i. Haben Sie in den letzten 12 Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? Allgemeine Erschöpfung. *Ja*

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

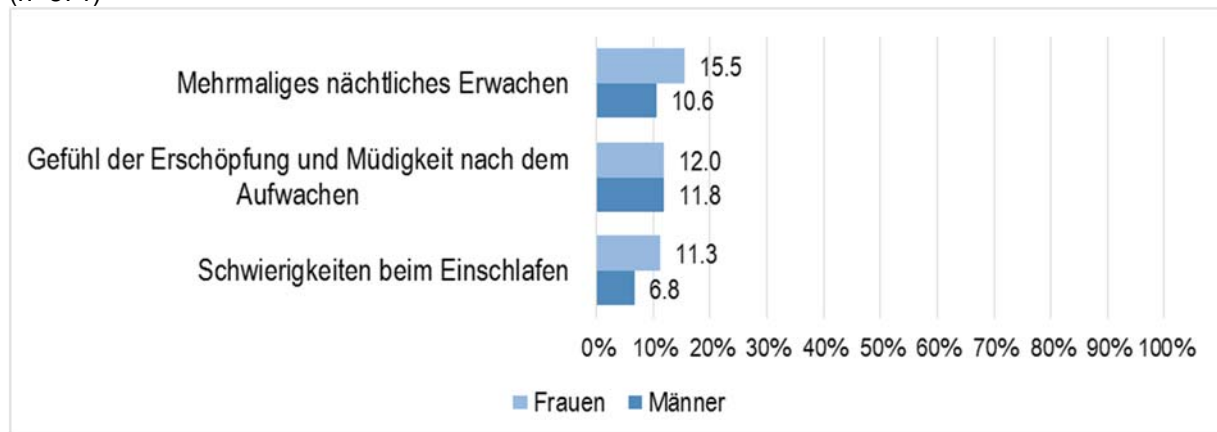
In Frankreich (41.2 %) und Italien (37.3 %) ist die Erschöpfung am Ende eines Arbeitstages gleich gross wie in der Schweiz (35.2 %). Während der Anteil sich erschöpft fühlender Schweizerinnen und Schweizer sowie Österreicherinnen und Österreicher (30.4 %) nahe am europäischen Durchschnitt von 33.5 Prozent liegt, sind in Deutschland (26.0 %) signifikant weniger Erwerbstätige erschöpft als in Italien und Frankreich.

5.2.5 Schlafstörungen

Schlafstörungen führen zu mangelnder Erholung und können so die Gesundheit beeinträchtigen sowie das Risiko für Berufsunfälle erhöhen.¹³⁶ Auslöser für Schlafstörungen können die gedankliche Weiterbeschäftigung mit der Arbeit oder Stress sein.¹³⁷

Knapp eine von zehn Personen hat täglich oder mehrmals pro Woche Schwierigkeiten beim Einschlafen (9.0 %) und fast jede zehnte Person gibt an, täglich oder mehrmals pro Woche nach dem Aufwachen ein Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit zu haben (11.9 %). Ausserdem klagt fast jede achte Person (13.0 %) über Durchschlafprobleme (mehrmaliges nächtliches Erwachen). Die mangelnde Erholung erhöht bei den Betroffenen das Risiko von Gesundheitsbeeinträchtigungen. Der Anteil Frauen, die mehrmals aufwachen und Schwierigkeiten beim Einschlafen haben, ist höher als bei den Männern.

Abbildung 5-7: Schlafstörungen nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q79: Wie oft sind bei Ihnen in den letzten 12 Monaten die folgenden Schlafprobleme aufgetreten ...? (A. Schwierigkeiten beim Einschlafen. B. mehrmaliges nächtliches Erwachen. C. Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit nach dem Aufwachen.)
Antwort: *täglich* oder *mehrmals pro Woche*.

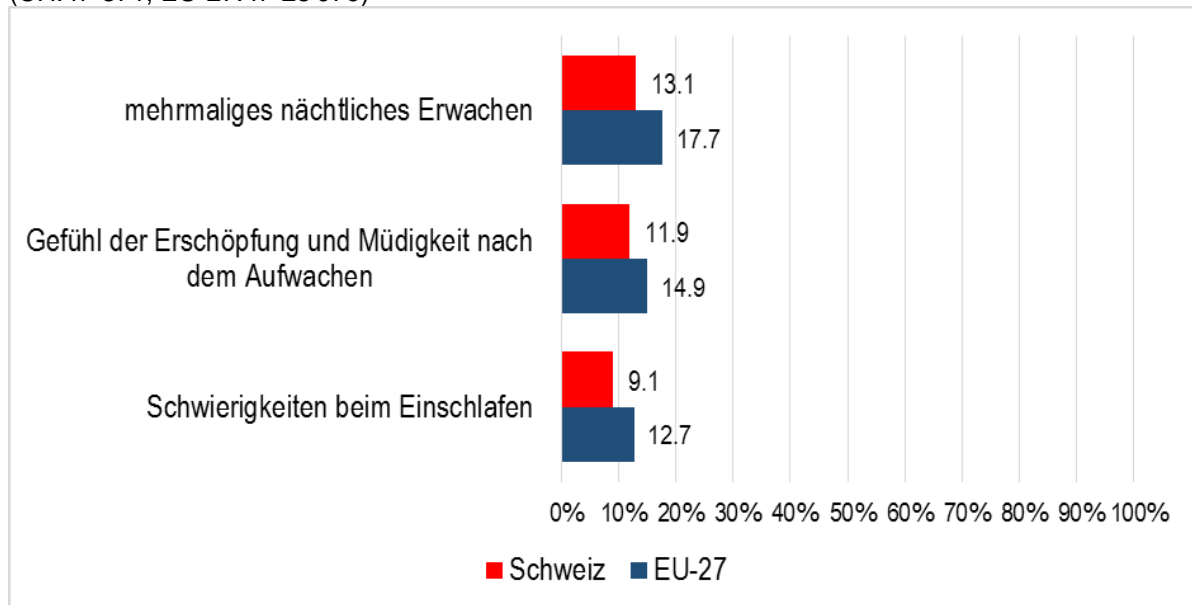
Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Schweizer Erwerbstätigen scheinen etwas besser zu schlafen als der europäische Durchschnitt (siehe Abbildung 5-8). Der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie Schwierigkeiten beim Einschlafen haben, in der Nacht mehrmals aufwachen und sich am Morgen müde und erschöpft fühlen, ist in der Schweiz auf dem gleichen Niveau wie in Deutschland, Italien und Österreich. Dagegen geben in Frankreich vergleichsweise viele Erwerbstätige an, von Schlafstörungen betroffen zu sein.

¹³⁶ Siehe dazu z. B. Uehli and Pletscher (2015).

¹³⁷ Siehe dazu z. B. Grebner et al. (2012).

Abbildung 5-8: Schlafstörungen, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q79: Wie oft sind bei Ihnen in den letzten 12 Monaten die folgenden Schlafprobleme aufgetreten ...? (A. Schwierigkeiten beim Einschlafen. B. mehrmaliges nächtliches Erwachen. C. Gefühl der Erschöpfung und Müdigkeit nach dem Aufwachen.)
Antwort: *täglich* oder *mehrmals pro Woche*.

5.3 Gesundheit und Arbeitseinschränkungen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zum allgemeinen Gesundheitszustand sowie zu einigen typischen, mit der Arbeit verbundenen Gesundheitsbeschwerden beschrieben. Anschliessend werden einige Aspekte im Umgang mit chronischen Gesundheitsbeschwerden untersucht. Es geht hier um Präventionsmassnahmen bei gesundheitlich beeinträchtigten Personen (sogenanntes *Case Management*) in Betrieben.

Um die untenstehenden Einschätzungen zu relativieren, ist anzumerken, dass arbeitslose Personen im Allgemeinen mehr gesundheitliche Beschwerden haben als Erwerbstätige.¹³⁷

5.3.1 Allgemeiner Gesundheitszustand

Während fast neun von zehn Erwerbstätigen (89.0 %) ihre allgemeine Gesundheit¹³⁸ als gut oder sehr gut einstufen, sind es in der Alterskategorie der über 55-Jährigen rund acht von zehn (80.6 %). Im Umkehrschluss heisst das, dass bei einem von zehn Erwerbstätigen nach eigenen Angaben die allgemeine Gesundheit mittelmässig, schlecht oder sehr schlecht ist. Bei älteren Erwerbstätigen gilt dies für zwei von zehn Personen. Wegen der demografischen Entwicklung ist zu erwarten, dass es in den nächsten Jahrzehnten mehr Erwerbstätige in dieser Alterskategorie geben wird. Wenn die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht besser geschützt wird als heute, werden in Zukunft mit grosser Wahrscheinlichkeit mehr Leute mit nicht optimalem Gesundheitszustand arbeiten.

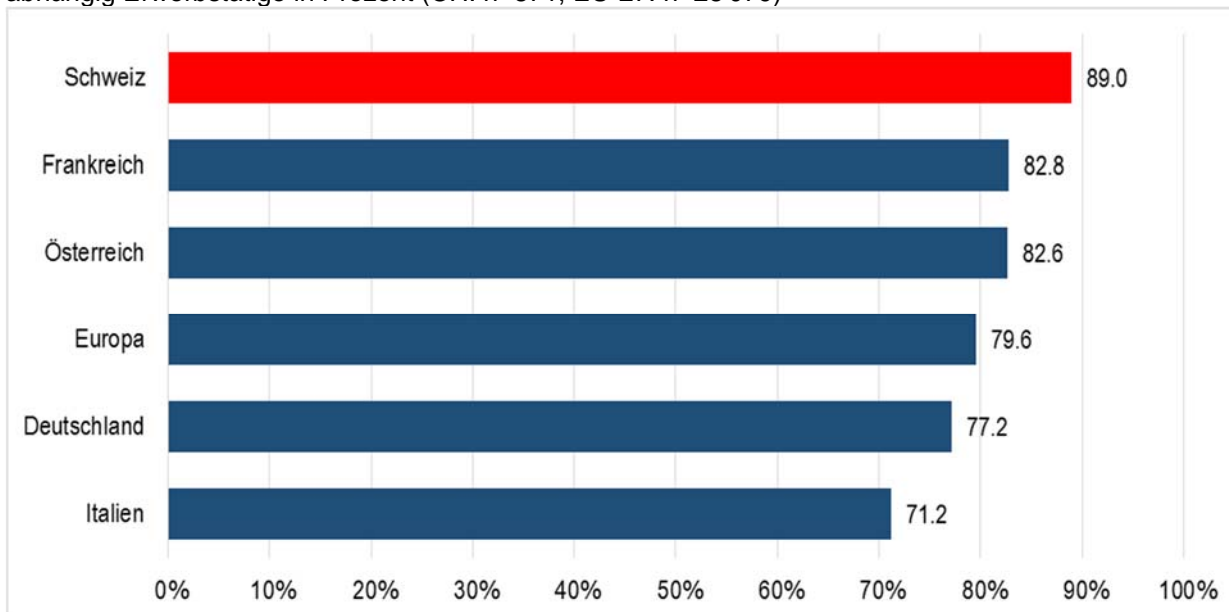
Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Anteil Erwerbstätiger, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, ist in der Schweiz (89.0 %) nach Griechenland (94.2 %) und Irland (90.7 %) am dritthöchsten. Damit liegt die Schweiz rund zehn Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt. Danach folgen Frankreich (82.8 %), Österreich (82.6 %), Deutschland (77.2 %) und Italien (71.2 %).

¹³⁷ Siehe dazu z. B. Marquis (2010).

¹³⁸ EWCS 2015, Q75.: Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist... *sehr schlecht*, *schlecht*, *mittelmässig*, *gut* oder *sehr gut*.

Abbildung 5-9: Guter oder sehr guter allgemeiner Gesundheitszustand, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q75: Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Antwort: *gut* oder *sehr gut*.

5.3.2 Gesundheitsbeschwerden

Die EWCS 2015 fragt im Detail nach mehreren sehr häufig mit der Arbeit verbundenen Gesundheitsproblemen. Diese Beschwerden sind nicht zwingend arbeitsbedingt, aber die Arbeitsbedingungen können einen grossen Einfluss auf die Entstehung dieser Beschwerden oder ihren Verlauf haben.

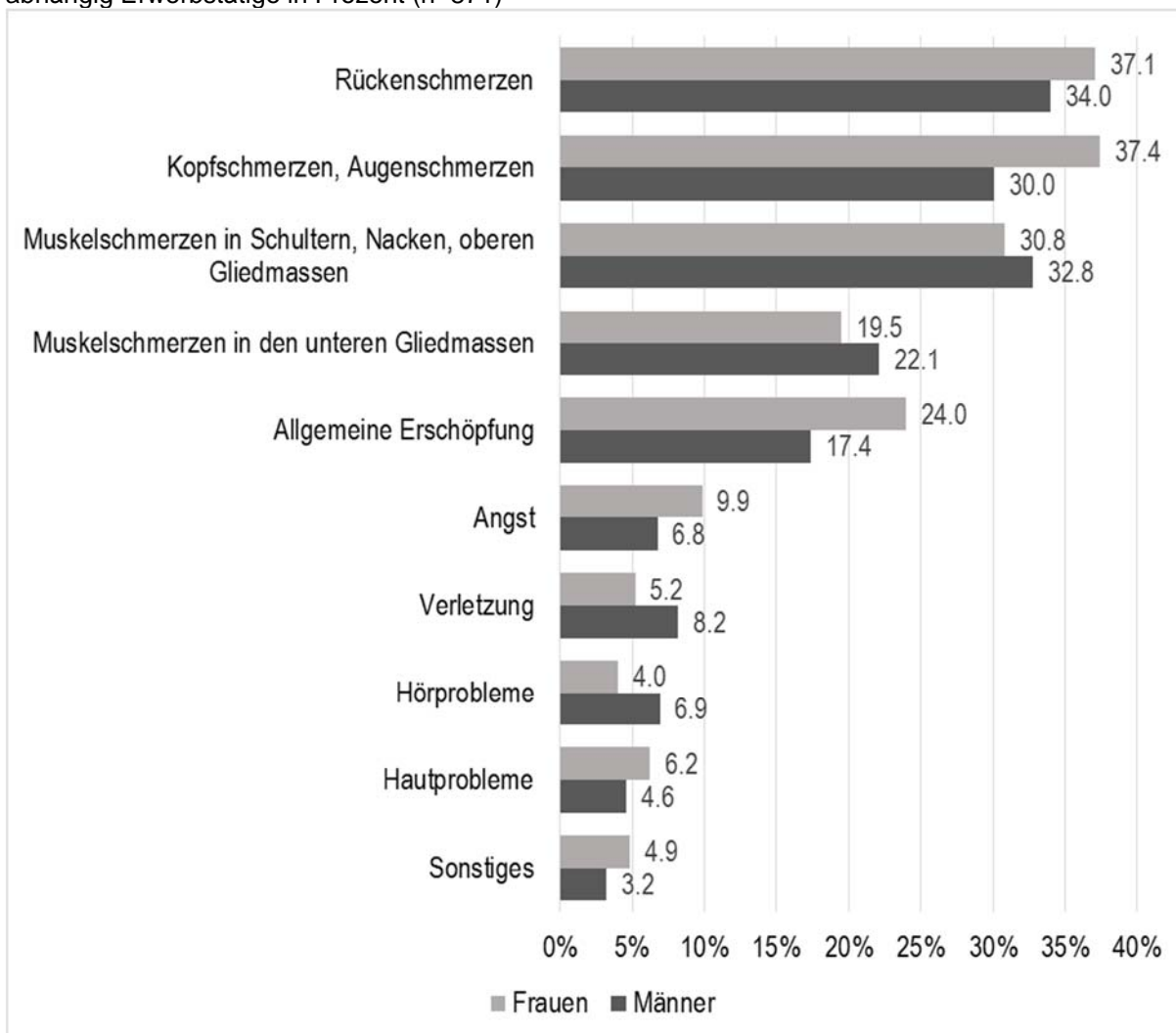
Die häufigsten arbeits-(mit)bedingten Beschwerden der Schweizer Erwerbstätigen sind im Jahr 2015 Rückenschmerzen (35.5 %), Kopf- und Augenschmerzen (33.7 %) sowie Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.) (31.8 %).¹⁴⁰

Gesundheitsbeschwerden nach Geschlecht

Von den Befragten sagen Frauen häufiger als Männer, dass sie erschöpft sind oder Kopf- und Augenschmerzen haben.

¹⁴⁰ Es kann kein Vergleich mit der Erhebung 2005 gemacht werden, da 2005 eine Filterfrage gestellt wurde: EWCS 2005, q33: Glauben Sie, dass Ihre Arbeit Ihre Gesundheit beeinträchtigt? (FALLS JA) q33a: Wie beeinträchtigt Ihre Arbeit Ihre Gesundheit? (A. Hörprobleme. B. Sehprobleme etc.). 2015 wurde der Filter aus methodischen Gründen entfernt, da durch die Filterfrage viele Personen mit Beeinträchtigungen nicht erfasst wurden.

Abbildung 5-10: Arbeits-(mit)bedingte Gesundheitsbeschwerden nach Geschlecht, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q78: Haben Sie in den letzten 12 Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? (A. Hörprobleme. B. Hautprobleme. C. Rückenschmerzen. D. Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.). E. Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüften, Beine, Knie, Füsse usw.). F. Kopfschmerzen, Augenschmerzen. G. Verletzungen. H. Angst. I. allgemeine Erschöpfung. J. sonstiges (spontan).) Antwort: ja.

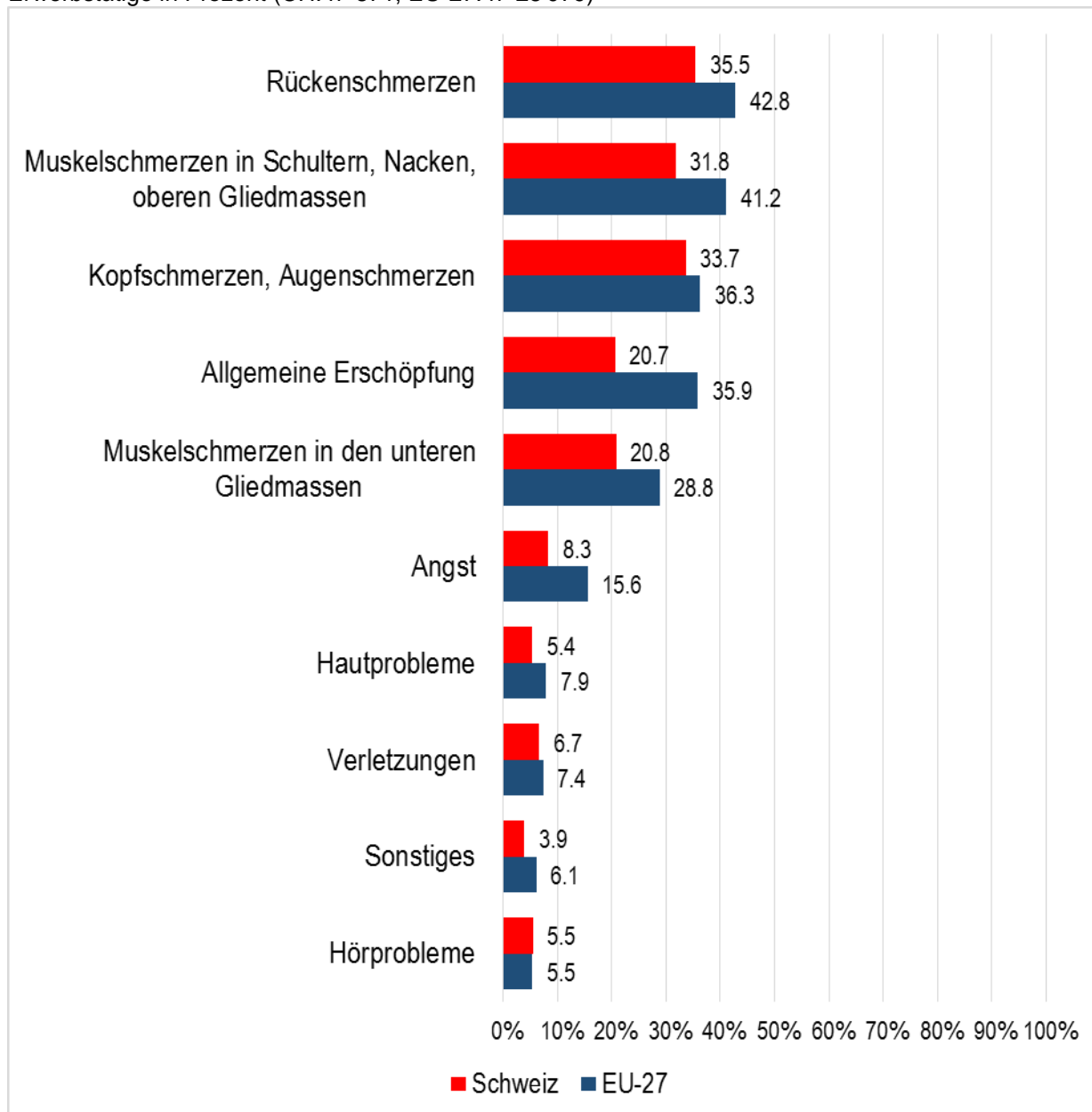
Aufgrund der kleinen Stichprobe sind keine signifikanten Unterschiede nach Altersgruppen oder Wirtschaftszweige feststellbar¹⁴¹.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Die Schweiz präsentiert sich bei vergleichsweise guter Gesundheit: Sie befindet sich im europäischen Mittel betreffend Kopfschmerzen, Hautprobleme, Verletzungen und Hörproblemen. In Bezug auf die übrigen Gesundheitsbeschwerden liegt sie tendenziell unter dem europäischen Durchschnitt. Der Anteil Erwerbstätiger, die Gesundheitsbeschwerden angeben, ist in der Schweiz gleich hoch wie in Deutschland, Italien und Österreich. Deutschland zeigt allerdings tiefere Werte in Bezug auf den Faktor «Angst» und in Italien geben weniger Personen das gesundheitliche Problem «Verletzungen» an. Österreichische Erwerbstätige leiden vergleichsweise selten unter Angst und allgemeiner Erschöpfung. In Frankreich sind die Werte dagegen bei allen Gesundheitsbeschwerden hoch.

¹⁴¹ Siehe dazu z. B. BFS (2014) oder Krieger et al. (2015).

Abbildung 5-11: Arbeits-(mit)bedingte Gesundheitsbeschwerden, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q78: Haben Sie in den letzten 12 Monaten die folgenden gesundheitlichen Probleme gehabt? (A. Hörprobleme. B. Hautprobleme. C. Rückenschmerzen. D. Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmassen (Arme, Ellbogen, Handgelenke, Hände usw.). E. Muskelschmerzen in den unteren Gliedmassen (Hüften, Beine, Knie, Füsse usw.). F. Kopfschmerzen, Augenschmerzen. G. Verletzungen. H. Angst. I. allgemeine Erschöpfung. J. sonstiges (spontan).) Antwort: ja.

5.3.3 Umgang mit chronischen Krankheiten

Die Erwerbstätigen wurden gefragt, ob sie an einer Krankheit oder gesundheitlichen Problemen leiden, die seit mehr als sechs Monaten andauern oder voraussichtlich mehr als 6 Monate andauern werden. Anschliessend konnten die Erwerbstätigen sagen, inwieweit sie sich dabei eingeschränkt fühlen.

Insgesamt geben 7.9 Prozent der Befragten an, unter gesundheitlichen Beschwerden zu leiden, die länger als sechs Monate andauern.¹⁴¹ Die Alterskategorie der über 55-Jährigen (17.4 %) gibt im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt mehr als doppelt so häufig an, von solchen Beschwerden betroffen zu sein.

¹⁴¹ EWCS 2015, Q76.

Solche chronischen Beschwerden müssen die Aktivitäten nicht unbedingt einschränken: Nur 10.0 Prozent fühlen sich stark eingeschränkt, die grosse Mehrheit (77.2 Prozent) ist etwas eingeschränkt und 12.8 Prozent fühlen sich nicht eingeschränkt.¹⁴² Aufgrund der kleinen Stichprobe der chronisch Kranken (n=77) ist eine Auswertung nach Wirtschaftszweigen nicht sinnvoll.

Oft kann man den Arbeitsplatz oder die Tätigkeiten ändern, um einen Arbeitsausfall zu verhindern und um die Produktivität der Betroffenen zu erhalten. In 18.8 Prozent der oben genannten Fälle wurde der Arbeitsplatz angepasst¹⁴³ und rund ein Viertel findet, dass ihr Arbeitsplatz noch angepasst werden müsste¹⁴⁴ (25.3 %). Insgesamt sind das etwa 2 Prozent der Arbeitnehmenden.

Präventionspraxis: Bei der ESENER haben 61.6 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden berichtet¹⁴⁵, dass sie über ein Verfahren zur Unterstützung von Erwerbstätigen verfügen, die nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Es wurde jedoch nicht gefragt, welche Massnahmen darunter fallen.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz und in Italien (je 7.9 %) sowie in Portugal, Griechenland und Rumänien ist der Anteil Erwerbstätiger, die an einer chronischen Krankheit oder gesundheitlichen Problemen leiden, am tiefsten. Im europäischen Durchschnitt gibt es fast doppelt so viele Erwerbstätige mit einer chronischen Krankheit oder gesundheitlichen Problemen (17.2 %). In Österreich (17.9 %), Deutschland (19.6 %) und Frankreich (25.5 %) arbeiten mehr Erwerbstätige mit chronischen Erkrankungen als in der Schweiz.¹⁴⁶

Der Anteil Erwerbstätiger, die sich durch ihre chronische Krankheit eingeschränkt fühlen, ist in der Schweiz (77.2 %) höher als in ihren Nachbarstaaten und im europäischen Mittel (44.6 %).

¹⁴² EWCS 2015, Q77. Sind Sie in Ihren täglichen Aktivitäten durch diese Krankheit oder dieses Gesundheitsproblem eingeschränkt? *Ja*

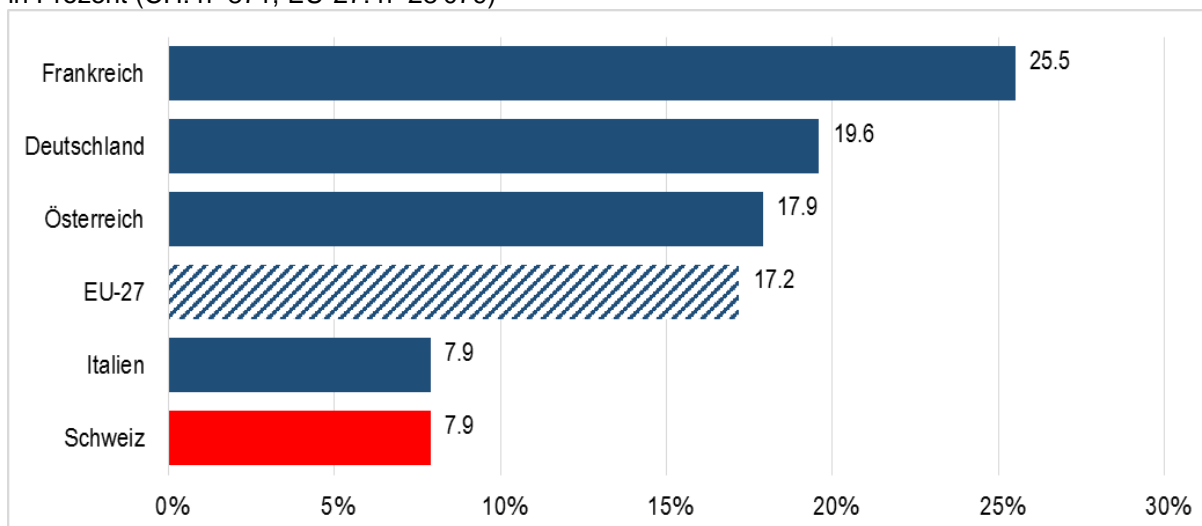
¹⁴³ EWCS 2015, Q85. Befragt wurden nur Personen, die bei Q76 mit *ja* geantwortet haben (Q76=1).

¹⁴⁴ EWCS 2015, Q86. Befragt wurden nur Personen, die bei Q76 mit *ja* geantwortet haben (Q76=1).

¹⁴⁵ ESENER-2 2014, Q161.

¹⁴⁶ In den nordischen Staaten Dänemark, Schweden, Norwegen und Finnland arbeiten rund 30 Prozent der Erwerbstätigen mit chronischen Erkrankungen. Diese Länder sind für einen guten Arbeitnehmerschutz bekannt. Somit liegt die Vermutung auf der Hand, dass die Integration in diesen Ländern besser funktioniert als in der Schweiz. Um dieses Resultat genauer zu beleuchten, sind weitere Untersuchungen nötig (z. B. in Bezug auf Sozialleistungen und Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung von chronisch Kranken oder in Bezug auf die Erwerbsquoten und Arbeitslosenquote).

Abbildung 5-12: Chronisch kranke Erwerbstätige, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q76: Leiden Sie an einer Krankheit oder gesundheitlichen Problemen, die seit mehr als 6 Monaten andauern oder voraussichtlich mehr als 6 Monate andauern werden? Antwort: ja.

5.4 Absenzen und Präsentismus

5.4.1 Verlorene Arbeitstage

In der EWCS wurden die Arbeitnehmenden gefragt, an wie vielen Tagen sie in den letzten zwölf Monaten insgesamt wegen Krankheit oder gesundheitlicher Probleme an ihrem Arbeitsplatz gefehlt haben. Zudem wurde gefragt, wie viele dieser Fehltage durch Arbeitsunfälle ausgelöst wurden, bzw. auf Gesundheitsprobleme zurückzuführen waren, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden.

27.9 Prozent der Erwerbstätigen fehlten nach eigenen Angaben ein bis fünf Tage und gut ein Fünftel (19.3 %) fehlte mehr als sechs Tage infolge Krankheit oder gesundheitlicher Probleme. Insgesamt macht das durchschnittlich 4.7 Tage im Jahr pro Person, wobei die Streuung sehr gross ist: Der Wert wurde massgeblich von wenigen Personen mit Langzeitabsenzen bestimmt.¹⁴⁷ Mehr als die Hälfte der Befragten geben an, dass sie in den letzten zwölf Monaten nie wegen Krankheit oder gesundheitlicher Probleme gefehlt haben (52.8 %).¹⁴⁸

Der Durchschnitt ist bei den Männern leicht höher (5.1 Tage) als bei den Frauen (4.4 Tage). Die Anzahl der Abwesenheitstage ist altersabhängig: Bei Personen zwischen 15 und 24 Jahren liegt der Durchschnitt bei 3.4 Tagen, bei Personen über 55 Jahren sind es dagegen durchschnittlich 5.9 Tage. In Kleinstunternehmen mit unter neun Mitarbeitenden liegt der durchschnittliche Wert tiefer als in Unternehmen aller Grössen, die mehr als zehn Personen beschäftigen (3.2 Tage vs. 5.5 Tage). Branchenunterschiede sind ebenfalls zu sehen:

5.7 Tage Industrie und Baubranche
3.6 Tage Handel, Gastgewerbe, Transportwesen

¹⁴⁷ In den Häufigkeitstabellen sind die Mittelwerte mit dem Streuungsmass der Standardabweichung (Abkürzung SD für engl. standard deviation) angegeben. Damit wird die Variation der einzelnen Werte in Bezug auf den Durchschnitt gezeigt.

¹⁴⁸ Gemäss Arbeitsvolumenstatistik (AVOL) fehlen Vollzeit-Erwerbstätige im Jahr 2015 durchschnittlich 54 Stunden wegen Krankheit oder Unfall. Bei einem 8.5-Stunden-Tag macht das rund 6 Tage pro Jahr. Im Jahr 2005 waren es ebenfalls 54 Stunden Absenzen wegen Krankheit oder Unfall. Für weitere Informationen siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.html>

4.9 Tage	Öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen
8.3 Tage	Gesundheits- und Sozialwesen
3.5 Tage	Nicht öffentliche Dienstleistungen

Die Absenzen wegen Krankheit oder gesundheitlicher Probleme verteilen sich folgendermassen: 9.1 Prozent der Erwerbstätigen geben an, dass sie aufgrund eines Unfalls fehlen (0.9 Tage im Jahr pro Person). 20.8 Prozent sagen, dass die angegebenen Abwesenheitstage auf Gesundheitsprobleme zurückzuführen sind, die durch ihre Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden (2.2 Tage im Jahr pro Person). Unfälle wurden dabei nicht berücksichtigt.

Präventionspraxis: In der ESENER wurden die Betriebe gefragt, ob die krankheitsbedingten Absenzen im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen¹⁴⁹ regelmässig analysiert werden: 39.1 Prozent haben die Frage bejaht. Diese Zahl liegt unter dem EU-Durchschnitt von 48.9 Prozent.

Interessanterweise schätzt die Mehrzahl der Personen, die sich hauptsächlich mit dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb beschäftigen, den Stand der Absenzen in ihrem Betrieb im Vergleich mit anderen Betrieben derselben Branche optimistisch ein.¹⁵⁰ Die Anzahl der Antworten ist folgendermassen verteilt:

0.9 %	Sehr hoch
2.9 %	Recht hoch
23.8 %	Etwa durchschnittlich
27.0 %	Recht niedrig
44.4 %	Sehr niedrig
1.0 %	Keine Antwort

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Im Schnitt fehlen die Schweizer Erwerbstätigen durchschnittlich fünf Tage pro Jahr wegen Krankheit oder Unfall. In Italien werden durchschnittlich sechs Absenzen pro Jahr gezählt. Dieser Wert entspricht dem europäischen Mittel. In Deutschland, Frankreich und Österreich fehlen die Arbeitnehmenden durchschnittlich acht Tage pro Jahr.

5.4.2 Arbeiten bei Krankheit (Präsentismus)

Fehlzeiten (Absentismus) zeigen nur einen Teil der Produktivitätsverluste durch Krankheiten. Zusätzlich müssen Betriebe auch Einbussen wegen Mitarbeitenden in Kauf nehmen, die krank zur Arbeit kommen und daher nicht die erwartete Leistung erbringen können. Die Arbeit bei Krankheit heisst *Präsentismus* (ausser wenn dies während der Genesung oder bei chronischen Beschwerden als Teil eines Wiedereingliederungsprogramms ärztlich verordnet ist)¹⁵¹.

Eine(r) von fünf Erwerbstätigen (22.3 %) gibt an, dass sie oder er innerhalb der letzten zwölf Monate krank zur Arbeit gegangen ist¹⁵². Im Durchschnitt (Median) arbeiten Schweizer Erwerbstätige vier Tage im Jahr krank.

Frauen (23.6 %, Median 4 Tage im Jahr) und über 55-Jährige (30.5 %, Median 3 Tage im Jahr) sagen überdurchschnittlich häufig, dass sie krank zur Arbeit gegangen sind.

Grossunternehmen mit mehr als 250 Personen sind relativ häufig mit Präsentismus konfrontiert (32.5 %, Median 5 Tage im Jahr).

¹⁴⁹ ESENER-2 2014, Q160 (diese Spezifizierung gab es 2009 nicht).

¹⁵⁰ ESENER-2 2014, Q450.

¹⁵¹ Siehe dazu z. B. Steinke and Badura (2011).

¹⁵² EWCS 2015, Q84a: Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, als Sie krank waren? Antwort: ja.

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist die Branchengruppe, in der vergleichsweise viele Erwerbstätige krank zur Arbeit erscheinen (34.7 %, Median 4 Tage im Jahr).

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

In der Schweiz (22.3 %) und in Italien (19.3 %) gehen vergleichsweise wenige Erwerbstätige zur Arbeit, wenn sie krank sind (EU-27: 37.8 %). In Deutschland (27.6 %), Österreich (32.6 %) und insbesondere in Frankreich (56.8 %) ist der Präsentismus ausgeprägter als in der Schweiz.

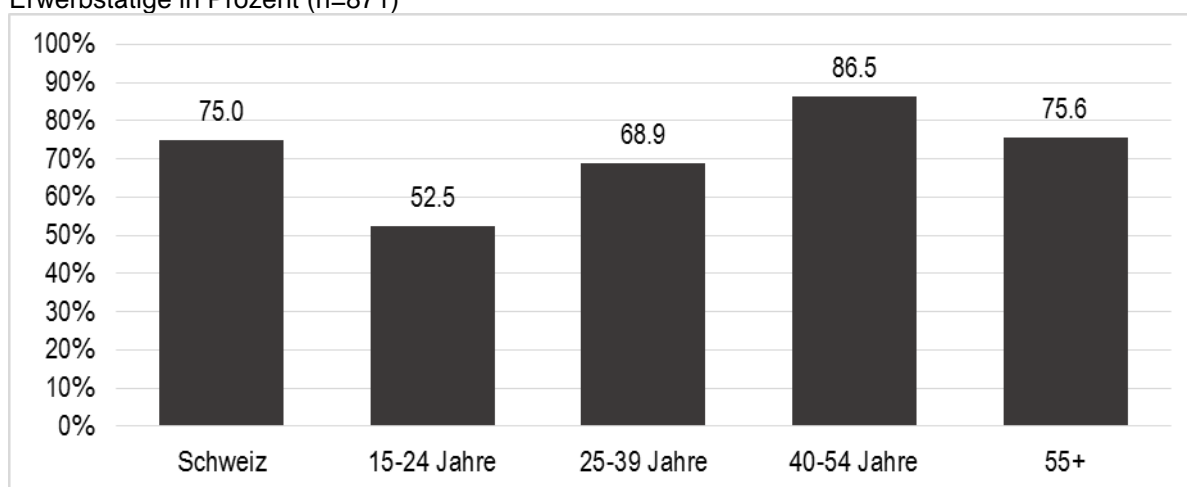
6 Wünsche und Perspektiven

Angesichts der demografischen Entwicklung hin zu einer älteren Erwerbsbevölkerung ist es interessant, mehr über die Vorstellungen der Erwerbstätigen zu erfahren, bis zu welchem Alter sie ihren Beruf ausüben können bzw. möchten.

Auf die Frage «bis zu welchem Alter möchten Sie arbeiten»¹⁵³ antwortet ungefähr je ein Drittel der Erwerbstätigen «bis 50-60 Jahre» (30.8 %) oder «bis 61-65 Jahre» (34.9 %). 29.1 Prozent wollen so lange wie möglich arbeiten, ohne ein Alter zu nennen. Eine kleine Minderheit sagt, dass sie nur bis ins Alter von 30 bis 49 Jahren (1.9 %) oder bis ins Alter von über 65 Jahren (3.3 %) arbeiten will.

Bemerkenswert ist, dass rund 25 Prozent der Erwerbstätigen über 55 der Meinung sind, dass sie ihren derzeitigen Beruf nicht bis 60 ausüben können. Bei den jüngsten Erwerbstätigen ist es sogar fast die Hälfte.

Abbildung 6-1: Beruf mit 60 Jahren noch ausüben, Auswertung nach Alter, Schweiz 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (n=871)



EWCS 2015, Q93: Denken Sie, dass Sie Ihren derzeitigen oder einen ähnlichen Beruf ausüben können, bis Sie 60 Jahre alt sind?
Antwort: ja.

Lediglich 8.0 Prozent der Erwerbstätigen, die sagen, dass sie ihren Beruf bis ins Alter von 60 Jahren ausüben können, glauben, dass dies auch noch mit über 65 Jahren der Fall sein wird. Besonders oft dieser Meinung sind männliche Erwerbstätige (11.0 %).

In den Branchengruppen «Industrie und Bau» (2.9 %) und «Handel, Gastgewerbe und Transportwesen» (4.0 %) ist der Anteil derer, die gerne länger als bis 65 Jahre arbeiten würden, vergleichsweise klein (statistisch nicht signifikant).

Die EWCS stellt die Frage «Angenommen Sie könnten Ihre Arbeitszeiten frei wählen - wenn Sie berücksichtigen, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie zurzeit gerne arbeiten?»¹⁵⁴. 43.9 Prozent sagen, dass sie die gleiche Anzahl Stunden wie jetzt arbeiten möchten. Die Vollzeit-Erwerbstätigen, die nicht die gleiche Anzahl Stunden arbeiten möchten, würden gerne 40 Stunden in der Woche (Median) arbeiten.

Vergleich mit Erwerbstätigen in Europa:

Der Anteil derjenigen, die bis 61-65 Jahre arbeiten wollen, ist in der Schweiz (34.9 %) und in Deutschland (34.9 %) höher als in der EU-27 (27.8 %) und in Frankreich (26.9 %). Diesbezüglich liegen auch Italien und Österreich unter dem europäischen Schnitt. In Frankreich, Italien und Österreich wollen mehr Erwerbstätige bis 50-60 Jahre arbeiten als in der Schweiz.

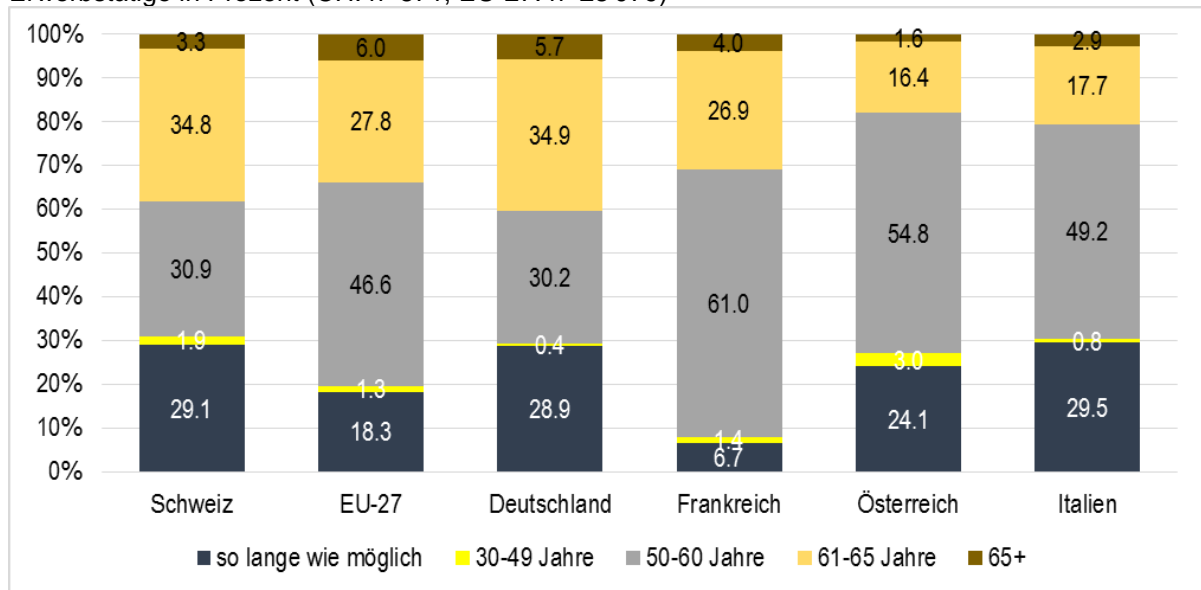
¹⁵³ EWCS 2015, Q92.

¹⁵⁴ EWCS 2015, Q25.

Der Anteil, der sich vorstellen kann, den aktuellen Beruf bis 60 auszuüben, ist in Deutschland (81.4 %) am höchsten und in Frankreich (55.2 %) am tiefsten. Die Schweiz (75.0 %) bewegt sich zusammen mit Österreich (73.7 %) und Italien (77.4 %) auf europäischem Durchschnittsniveau (71.5 %).

Der Anteil Erwerbstätiger, die sagen, dass sie gerne zwischen 40 und 45 Stunden arbeiten wollen, liegt in der Schweiz (25.1 %) auf europäischem Durchschnittsniveau (21.8 %) und über dem Mittelwert der Nachbarstaaten (12 %-17 %).

Abbildung 6-2: Wunsch bezüglich Dauer der Erwerbstätigkeit, Schweiz und Europa 2015, abhängig Erwerbstätige in Prozent (CH: n=871, EU-27: n=28'079)



EWCS 2015, Q92: Bis zu welchem Alter möchten Sie arbeiten? Antwort: ...

7 Schlussfolgerungen

Die Qualität der Arbeit ist sowohl für die einzelnen Erwerbstätigen als auch für die Wirtschaft und den sozialen Frieden von entscheidender Bedeutung. Die Überwachung der Entwicklung der Arbeitsbedingungen sowie der Vergleich mit den Nachbarstaaten zeigt den Behörden, wo eine Steuerung notwendig ist. Der Schweizer Arbeitsmarkt ist in ein globales Umfeld eingebettet und steht vor grossen Herausforderungen (z. B. demografische Alterung der arbeitenden Bevölkerung oder Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt). Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels in mehreren Branchen und der politischen Grenzen in Bezug auf die Einwanderung ist es das Gebot der Stunde, den hiesigen Erwerbstätigen und insbesondere den Lernenden Sorge zu tragen, um möglichst viele Personen im Arbeitsmarkt zu behalten. Langfristig gesunde Erwerbstätige lindern den Fachkräftemangel und bilden die Grundlage für eine prosperierende Schweizer Wirtschaft.

Der vorliegende Bericht vergleicht auf Grundlage der Ergebnisse der EWCS 2015 die Schweizer Arbeitsbedingungen mit den europäischen Arbeitsbedingungen und zeigt, welche belastenden Faktoren in der Schweizer Arbeitswelt vergleichsweise häufig oder weniger häufig vorkommen. So können zahlreiche Arbeitsbereiche analysiert sowie repräsentative Ländervergleiche gezogen werden. Zudem ist das Verfolgen der Entwicklung innerhalb der letzten zehn Jahre möglich. Aufgrund dieser Ergebnisse kann eine evidenzbasierte Beurteilung der Schweizer Arbeitsbedingungen vorgenommen werden, die es den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes (ArG) und Unfallversicherungsgesetzes (UVG) erlaubt, den Gesundheitsschutz effektiv zu gestalten. Risikobereiche und Risikogruppen können besser eingegrenzt und Ansatzpunkte für entsprechende Massnahmen (z. B. Vollzugsschwerpunkte für die Arbeitsinspektion) leichter ausgearbeitet werden.

Die Schweizer Arbeitsbedingungen unterscheiden sich im Jahr 2015 nicht wesentlich vom europäischen Durchschnittsniveau und dem Durchschnitt der Nachbarstaaten Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich. Beispielsweise ist der Anteil Erwerbstätiger in der Schweiz, die gut oder sehr gut über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken informiert sind, oder die ihre Arbeit gut oder sehr gut mit sozialen Verpflichtungen vereinbaren können, gleich gross wie im europäischen Durchschnitt. In Bezug auf die Arbeitszeiten bewegt sich die Schweiz bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen, bei der Nachtarbeit sowie bei der Arbeit an Wochenenden und bei der Freizeitarbeit im europäischen Rahmen. Dies gilt auch für die Umgebungsbelastungen und chemischen Risiken sowie die Belastungen des Bewegungsapparates.

Auf der anderen Seite kennzeichnen sich die Vollzeit-Angestellten in der Schweiz durch vergleichsweise lange Arbeitszeiten von durchschnittlich 42 Stunden pro Woche und hohen Anteilen von Erwerbstätigen, die häufig kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten erleben oder kurzfristig zur Arbeit kommen müssen (Flexibilitätsanforderungen). Planbare lange Arbeitszeiten, die die Vorgaben des Arbeitsgesetzes einhalten, stellen meistens keine Belastung für die Gesundheit der Schweizerinnen und Schweizer dar, weil diese häufig gut ausgebildet sind und die Unternehmen sonst auf entlastende Massnahmen setzen.¹⁵⁵ Dagegen können sich häufige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeitseinsätze negativ auf die Gesundheit auswirken, weil sie die Plan- und Gestaltbarkeit der arbeitsfreien Zeit beeinträchtigen und dadurch die Erholungszeit verkürzt wird.

Im europäischen Vergleich beurteilen überdurchschnittlich viele Schweizer Erwerbstätige ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut. Zudem ist der Anteil an chronisch kranken Erwerbstätigen in der Schweiz vergleichsweise klein. Andererseits ist der Anteil Personen, die sich aufgrund ihrer chronischen Erkrankung etwas bei der Arbeit eingeschränkt fühlen, höher als im europäischen Mittel oder im Durchschnittswert unserer Nachbarstaaten. Dieser Befund kann auf zwei Arten gelesen werden: Es kann heissen, dass Erwerbstätige in der Schweiz weniger gesundheitliche Probleme haben als in Europa, oder aber, dass das Potenzial, chronisch Kranke in den Arbeitsmarkt zu integrieren, bei uns noch

¹⁵⁵ Siehe dazu (Krieger et al., 2015, p. 85).

nicht voll ausgeschöpft ist. Welche Interpretation zutrifft, kann nicht abschliessend beantwortet werden. Vor dem Hintergrund der Bemühungen der Sozialversicherungen, Versicherte vermehrt in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sollten europäische Integrationsprogramme näher untersucht werden. Als Vorbild fungieren dabei die nordischen Staaten Dänemark, Schweden, Norwegen und Finnland, die alle für einen guten Arbeitnehmerschutz bekannt sind.

Neben den obigen Resultaten sticht die Schweiz in einigen Bereichen positiv heraus. Hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsbelange wird deutlich, dass Schweizer Erwerbstätige relativ häufig präzise Qualitätsstandards erfüllen und die Qualität ihrer Arbeit selbst beurteilen. Dieser Befund widerspiegelt einerseits das hohe Qualitätsbewusstsein und andererseits die selbständige Arbeitsweise der Erwerbstätigen in der Schweiz. Ebenfalls positiv wird die Schweizer Führungskultur bewertet: Die Arbeitnehmenden nehmen ihre Vorgesetzten vergleichsweise häufig als unterstützend und anerkennend wahr. Das Erleben von sozialem Rückhalt und Respekt durch Vorgesetzte sowie eine klare Aufgabenstellung ermöglichen ein gesundheitsförderndes Betriebsklima, das einen wichtigen Beitrag zur Prävention psychosozialer Risiken leistet.

Im europäischen Vergleich gibt es in der Schweiz auf der einen Seite weniger häufig eine formelle Vertretung der Arbeitnehmenden in den Betrieben (z. B. Gewerkschaft, Betriebsrat oder einen Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz). Auf der anderen Seite finden regelmässige Sitzungen, in denen Mitarbeitende ihre Meinungen zu aktuellen Geschehnissen in der Organisation äussern können, gleich häufig wie in der EU-27 und den Nachbarstaaten statt.

Auch wenn sich die Mehrzahl der Erwerbstätigen von ihrer Führungsperson unterstützt fühlt, gibt es diesbezüglich Verbesserungspotenzial, denn rund ein Viertel der Mitarbeitenden stimmt den Aussagen betreffend Anerkennung, Fairness und Vertrauen eher nicht oder gar nicht zu. Hier kommt die Erhebung an ihre Grenzen, da aufgrund der Stichprobe keine detaillierten Auswertungen nach Wirtschaftszweigen gemacht werden können. Nichtsdestotrotz bietet sie einen repräsentativen Benchmark für Unternehmen, einzelne Abteilungen oder Führungspersonen, die diese Fragen für interne Erhebungen verwenden wollen, um herauszufinden, inwieweit sie die positiven Aspekte der Schweizer Resultate erreichen. Vor dem Hintergrund des Gesundheitsschutzes und speziell der Stressprävention¹⁵⁶ gilt es auf diesen guten Zahlen bezüglich Zusammenarbeit zwischen der Führung und den Mitarbeitenden aufzubauen, die positiven Aspekte zu fördern und weiter zu verbessern.

Während die Arbeitszufriedenheit in der Schweiz das europäische Durchschnittsniveau erreicht, schneidet sie zusammen mit Österreich bei zwei Aspekten, die für das Befinden bedeutsam sind, am besten ab: 1) Angemessene Bezahlung und 2) Anerkennung für gute Arbeit. Es handelt sich dabei um zwei wichtige Elemente günstiger Arbeitsbedingungen und es ist schön zu sehen, dass die Schweiz gerade hier zu den Spitzenreitern gehört.

In Bezug auf eine Gefährdung sagen vergleichsweise wenige Schweizer Erwerbstätige, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch die Arbeit gefährdet ist. Ausserdem ist der Anteil derjenigen, die eine negative Auswirkung der Arbeit auf ihre Gesundheit feststellen, relativ tief.

Während fast neun von zehn Erwerbstätigen (89.0 %) ihre allgemeine Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, sind es in der Alterskategorie der über 55-Jährigen rund acht von zehn (80.6 %). Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die zu einer älteren Erwerbsbevölkerung führen wird, sollte der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit stärker in den Fokus rücken, um das Arbeitskräftepotenzial im Inland zu stärken.

¹⁵⁶ Informationen zu Stressabbau und Stressprävention für Unternehmen und Arbeitnehmende siehe <http://www.stressnostress.ch/>

In diesem Zusammenhang ist es interessant zu sehen, dass Schweizer Erwerbstätige vergleichsweise lange arbeiten wollen. Mit anderen Worten: Schweizer Erwerbstätige wollen häufiger als Erwerbstätige anderer Länder bis 61-65 Jahre (CH: 34.9 %, EU-27: 27.8 %) oder so lange wie möglich arbeiten (CH 29.1 %, EU-27 18.3 %). Länger als 65 Jahre wollen nur 3.3 Prozent arbeiten, was dem europäischen Durchschnitt entspricht.

Diese gute Ausgangslage kann durch einen gezielten Gesundheitsschutz unterstützt werden, indem die Gesundheit der Erwerbstätigen während des ganzen Erwerbslebens geschützt wird. Das muss bereits in jungen Jahren beginnen, wenn gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung die physischen Belastungen tendenziell am höchsten sind, und bei den mittleren Altersgruppen fortgesetzt werden, wenn psychosoziale Belastungen zunehmen.

Weiter fehlen Erwerbstätige in der Schweiz durchschnittlich weniger lange wegen Krankheit oder Unfall als dies in der EU-27 oder den Nachbarstaaten Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich der Fall ist. Dieses Resultat ist mit Vorsicht zu interpretieren, da Langzeitabsenzen den Mittelwert stark beeinflussen. Trotzdem ist es interessant, die Anteile des Präsentismus (d. h. Arbeiten, während man krank ist) zum Vergleich heranzuziehen, um zu sehen, inwiefern Schweizer Erwerbstätige allenfalls häufiger krank zur Arbeit kommen. Dies ist nicht der Fall, da Präsentismus in der Schweiz seltener vorkommt als im europäischen Mittel oder in den Nachbarstaaten (Ausnahme: Italien). Dieses Resultat deutet darauf hin, dass Schweizer Erwerbstätige nicht einfach krank zur Arbeit erscheinen, um damit die Absenzen tief zu halten.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich in vergleichender Perspektive die Schweizer Arbeitsbedingungen als durchschnittlich oder gut präsentieren können, und gleichzeitig absolut gesehen der Anteil der Erwerbstätigen, die unter einer spezifischen Belastung leiden, hoch ist. Ausserdem zeigen mehrere Ergebnisse, dass die Entwicklung zwischen 2005 und 2015 in eine tendenziell ungünstige Richtung geht. Das bedeutet, dass die Belastungen zunehmen und die Schweiz ihre Spitzenpositionen aus dem Jahr 2005 verliert.

Schlüsselergebnisse

Die Analyse der Entwicklung zwischen 2005 und 2015 wird mittels zwei repräsentativen Querschnittserhebungen vorgenommen und basiert nicht auf einer Längsschnitterhebung, die dieselben Erwerbstätigen zu unterschiedlichen Zeitpunkten interviewt. Insofern kann keine Wirkungsmessung gemacht werden. Es können jedoch allgemeine Trends aufgezeigt werden.

Abnahme der (zeitlichen) Autonomie

Im Bereich der Arbeitsinhalte sowie der Möglichkeit der Einflussnahme auf Arbeitsbelange ist eine negative Entwicklung feststellbar, die die Spitzenposition der Schweiz aufweicht und näher ans europäische Mittel heranführt. Während die Erfüllung von präzisen Qualitätsstandards zunimmt, gibt es einen Rückgang in Bezug auf die Autonomie betreffend Ausführung der Arbeitsaufgabe, Selbstbeurteilung der Qualität der Arbeit, selbständiges Lösen von unvorhergesehenen Problemen, Komplexität der Aufgaben sowie die Möglichkeit, Neues lernen zu können. Ausserdem scheint die zeitliche Autonomie bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe in der Schweiz abzunehmen. Gleichzeitig steigt die Autonomie in den Nachbarstaaten und im europäischen Mittel, was dazu führt, dass sich die Schweiz dem europäischen Niveau angleicht.

Diese Entwicklung ist nicht dramatisch. Jedoch sollte sie weiter beobachtet werden, da zahlreiche Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitssituation betroffen sind und sich dies negativ auf den Gesundheitsschutz auswirkt.

Zunahme der physischen Belastungen

Der Trend zwischen 2005 und 2015 macht deutlich, dass die Schweiz bei den meisten der untersuchten physischen Belastungen eine Zunahme erfährt und sich dem europäischen Mittelwert annähert. Eine Zunahme von über zwei Prozentpunkten kann ausserdem bei den Belastungen «starker Lärm» (+2.8 Prozentpunkte), «Vibrationen» (+2.7 Prozentpunkte) und «Umgang mit chemischen Produkten oder Substanzen» (+2.6 Prozentpunkte) beobachtet werden (statistisch nicht signifikant). Hinsichtlich der folgenden beiden Risikofaktoren befindet sich die Schweiz im europäischen Durchschnitt: «Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen» (+11.2 Prozentpunkte) und «stets gleiche Hand- oder Armbewegungen» (+20.0 Prozentpunkte). Der Rückgang des Passivrauchs am Arbeitsplatz zeigt, dass gezielte Präventionsmassnahmen eine grosse Wirkung haben können. Diese Entwicklung dürfte zu einem guten Teil auf das Inkrafttreten des Bundesgesetzes zum Schutz vor Passivrauchen im Jahr 2010 zurückzuführen sein.

Diese Ergebnisse bezüglich der Entwicklung der physischen Belastungen decken sich mit der Entwicklung, die die Schweizerische Gesundheitsbefragung zwischen 2007 und 2012 aufzeigt.¹⁵⁷ Auch dieser Trend zeigt Handlungsbedarf, insbesondere bezüglich der jungen Erwerbstätigen sowie in stark belasteten Wirtschaftszweigen (z. B. Gastgewerbe). Es scheint, dass bei aller Automatisierung und Technisierung der Arbeitswelt die physischen Belastungen für viele Personen noch nicht reduziert werden konnten. Im Gegenteil: Die Häufigkeit von physisch belasteten Personen nimmt eher zu.

Schwerpunkt: Jugendarbeitsschutz

Die zunehmende Anzahl Personen mit physischen Arbeitsbelastungen geht in eine ungünstige Richtung und betrifft auch die jüngsten Erwerbstätigen (15-24 Jahre). Dieser Befund ist insbesondere für den Jugendarbeitsschutz von grosser Bedeutung, weil junge Erwerbstätige häufig in physisch stark belastenden Branchen, wie z. B. Bau, Industrie, Gastgewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten oder dort ihre Ausbildung absolvieren. Junge Männer leiden häufig unter Belastungen für den Bewegungsapparat oder sind ungünstigen Umgebungsfaktoren ausgesetzt. Auch vom Umgang mit chemischen Substanzen sind sie häufig betroffen. Auch junge Frauen berichten vergleichsweise häufig über Belastungen des Bewegungsapparates¹⁵⁸.

Neben der körperlich anspruchsvollen Arbeit zeigt sich auch, dass der Informationsstand bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei den 15- bis 24-jährigen Erwerbstätigen im Vergleich mit anderen Altersgruppen am tiefsten ist. Zudem ist zwischen 2005 und 2015 eine eher grosse Abnahme des subjektiv eingeschätzten Informationsstandes festzustellen. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass neben den üblichen Informationsmitteln (z. B. Broschüren und Internetseiten der Behörden) Inhalte vermehrt über jugendgerechte Medien kommuniziert werden können. Der Handlungsbedarf in der Berufsbildung ist ebenfalls eindeutig.

Die Daten zeigen, dass junge Erwerbstätige über weniger zeitliche Autonomie und weniger Möglichkeiten der Einflussnahme verfügen als ihre älteren Kollegen.¹⁵⁹ Diese Resultate können auf die tiefere hierarchische Position der Lernenden sowie auf den ausbildenden Charakter des Karrierestarts zurückgeführt werden. Die eingeschränkte Autonomie der jungen Erwerbstätigen ist für den Gesundheitsschutz dieser Altersgruppe nicht per se schlecht, da Jugendliche ein gewisses Mass an Anleitung, Betreuung und Kontrolle brauchen, um Arbeitsinhalte zu erlernen. Nichtsdestotrotz sollte auf die Balance zwischen Kontrolle und Einschränkungen einerseits und Autonomie bei der Arbeitsgestaltung andererseits geachtet werden.

¹⁵⁷ Siehe dazu Krieger et al. (2015) und BFS (2014).

¹⁵⁸ Siehe dazu Krieger et al. (2015) und BFS (2014).

¹⁵⁹ Arbeitstempo und Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern, freie Pausenwahl, Reihenfolge der Aufgaben und Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe ändern, Einfluss auf die Auswahl der Kollegen, eigene Ideen umsetzen, Meinung für Zielsetzung wird erfragt, Meinung für Verbesserung der Arbeitsorganisation wird erfragt, wichtige Entscheidungen beeinflussen.

Hinsichtlich der Arbeitsplatzunsicherheit fällt auf, dass junge Erwerbstätige ihre Situation im Vergleich mit älteren Erwerbstätigen als vergleichsweise sicher einschätzen. Sie befürchten einerseits weniger oft, dass sie ihre Arbeit innerhalb der nächsten sechs Monate verlieren könnten, und glauben andererseits häufiger, dass sie nach einem möglichen Stellenverlust problemlos eine neue Stelle mit ähnlichem Lohn finden würden. In der Tendenz war die Arbeitsplatzunsicherheit bei den jungen Erwerbstätigen 2005 tiefer als 2015.

Aufgrund der Stichprobengrösse können keine weitergehenden Analysen betreffend die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen oder 15- bis 18-Jährigen und einzelne Branchengruppen gemacht werden. Vor dem Hintergrund der Resultate des EWCS und der gesetzlichen Grundlagen für den Jugendarbeitsschutz (Art. 29-32 ArG) sehen die Autoren Forschungsbedarf hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Jugendlichen.

Schwerpunkt: Gesundheits- und Sozialwesen

Während im Jahr 2005 476'000 Erwerbstätige in der Branchengruppe «Gesundheits- und Sozialwesen» arbeiteten, waren es im Jahr 2015 bereits 656'000. Mit dieser Entwicklung steht diese Branchengruppe an der Spitze hinsichtlich der absoluten Zuwachsraten. Ausserdem ist sie die grösste Branchengruppe im Jahr 2015 (14.3 %), noch vor den Branchengruppen «verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung» (13.8 %) oder «Handel, Reparaturgewerbe» (12.4 %).¹⁶⁰ Gemäss einer aktuellen Prognose des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV, 2016) wird die Branchengruppe «Gesundheits- und Sozialwesen» bis 2030 um weitere 134'000 Vollzeitstellen wachsen.

Eine kurze Betrachtung der Statistik der beruflichen Grundbildung (Lehrverhältnis¹⁶¹) des Bundesamtes für Statistik (BFS) zeigt eindrücklich das Wachstum der Anzahl Lernenden im Gesundheitswesen zwischen 2010 und 2015. Die Ausbildung Fachmann/-frau Gesundheit (EFZ) erfährt nahezu eine Verdoppelung der Anzahl Lernenden von 5'721 auf 11'305 Personen innerhalb von fünf Jahren. 2015 macht sie bereits 5.1 Prozent aller Lernenden aus (2010: 2.7 %). Die Ausbildung Fachmann/-frau Betreuung (EFZ) entwickelt sich auch bemerkenswert mit einem Plus von 33 Prozent (2010: 6378 Auszubildende pro Jahr vs. 2015: 8540 Auszubildende pro Jahr). Aufgrund dieser Wachstumszahlen wird deutlich, dass das Gesundheits- und Sozialwesen einerseits bei den ausgebildeten Erwerbstätigen stark wächst. Andererseits ist diese Branchengruppe im Bereich der Ausbildung stark gefordert.

Die folgenden Auswertungen aus der EWCS 2015 machen deutlich, wie anspruchsvoll die Arbeitsbedingungen im «Gesundheits- und Sozialwesen» sind. Die Erhebung zeigt, dass eine Vielzahl von Risiken in dieser Branchengruppe häufig vorkommt. Dies bedeutet, dass wahrscheinlich viele Personen mehrfach belastet sind, was wiederum das Risiko von Gesundheitsbeschwerden erhöht.

Arbeitszeiten im Gesundheits- und Sozialwesen

Die Arbeitszeiten im Gesundheits- und Sozialwesen zeichnen sich durch verschiedene Besonderheiten aus: So gibt es zum Beispiel eine hohe Teilzeitzahl, d. h. es wird relativ häufig nur ein bis vier Tage pro Woche gearbeitet. Ausserdem leisten Erwerbstätige des Gesundheits- und Sozialwesens häufig Schicht- und Nachtdienst. Zudem haben Erwerbstätige in dieser Branchengruppe häufig kurze Ruhezeiten von weniger als elf Stunden zwischen den Arbeitstagen.

Insgesamt sind die Arbeitszeiten des Gesundheits- und Sozialwesens aufgrund ihrer Lage eine grosse Herausforderung für den Gesundheitsschutz. Die kritische Situation dürfte durch den hohen Anteil an Teilzeitarbeitenden etwas aufgefangen werden. Es ist anzunehmen, dass sich die zeitliche Belastung je nach Beruf und Funktion im Gesundheits- und

¹⁶⁰ Siehe Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake/publikationen-ergebnisse.html>

¹⁶¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.assetdetail.333628.html>

Sozialwesen unterscheidet. Dennoch deuten die vorliegenden Daten darauf hin, dass die Arbeitszeiten ein grösseres Risiko für die Gesundheit in dieser Branche darstellen können.

Autonomie und Möglichkeiten der Einflussnahme im Gesundheits- und Sozialwesen

In Bezug auf die zeitliche Autonomie und den Gestaltungsspielraum bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe ist auch im Gesundheits- und Sozialwesen der allgemeine Trend in der Schweiz zur Reduktion von Autonomie und Einflussmöglichkeiten zu verzeichnen. Mit anderen Worten: Im Vergleich zu 2005 berichten 2015 weniger Erwerbstätigen, dass sie ihr Arbeitstempo oder ihren Arbeitsrhythmus ändern oder selbstbestimmt Pause machen können. In Anbetracht der ausgeprägten Belastungen in dieser Branchengruppe ist die Abnahme von Möglichkeiten, Belange der Arbeit zu gestalten und zu beeinflussen, bedeutsam, da es sich dabei um wichtige Ressourcen für die Bewältigung hoher Anforderungen handelt. Damit steigt das Risiko für Gesundheitsbeeinträchtigungen in dieser Branchengruppe.

Arbeitsinhalt und soziale Unterstützung im Gesundheits- und Sozialwesen

In der Branchengruppe «Gesundheits- und Sozialwesen» ist die Arbeit mit und für Menschen zentral. Der Anteil Erwerbstätiger, die berichten, dass sie mit verärgerten Auftraggebern, Kunden, Patienten oder Schülern und Studenten zu tun haben, ist tendenziell hoch. Fast die Hälfte der Erwerbstätigen erlebt solche belastende Situationen regelmässig. Zudem spricht gut jede(r) Sechste von persönlich emotional belastenden Situationen während mindestens eines Viertels der Zeit und gut ein Drittel gibt an, dass häufig oder immer die eigenen Gefühle verborgen werden müssen. Diese Arbeitsbedingungen stellen hohe Anforderungen an die Erwerbstätigen und an ihr Emotionsmanagement.

Angesichts der ausgeprägten psychischen und zeitlichen Belastungsfaktoren kommt den Ressourcen eine besondere Bedeutung für den Gesundheitsschutz zu. Aufgrund dieser Studie sind folgende Aspekte zu nennen:

- > Der Anteil der Erwerbstätigen, die das Gefühl haben, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten, ist höher als in anderen Branchengruppen.
- > Die Befragten dieser Branchengruppe geben auch vergleichsweise häufig an, dass die Arbeit, die sie hauptsächlich ausüben, komplexe Arbeitsaufgaben und Neues lernen beinhaltet.

Im Allgemeinen werden solche anspruchsvollen Aufgaben als sinnstiftend und bereichernd erlebt, ein Übermass an Komplexität verbunden mit Zeitdruck kann aber auch zur Belastung werden. In diesem Zusammenhang ist die Qualität der sozialen Beziehungen innerhalb der Arbeit wichtig.

Im Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich ein positives Bild in Bezug auf die soziale Beziehung mit Kolleginnen und Kollegen. Ein grosser Anteil der Befragten gibt an, dass die Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen gut funktioniert. Das gilt ebenfalls für die Aussage, dass Kolleginnen und Kollegen häufig oder immer hilfsbereit sind und Unterstützung gewähren.

Persönlichkeitsverletzungen im Gesundheits- und Sozialwesen

Soziale Diskriminierung und Konflikte gehören zu den stärksten Belastungsfaktoren im Arbeitsleben. In diesem Zusammenhang fällt das Gesundheits- und Sozialwesen bei drei Formen durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil Betroffener auf: unerwünschte Aufmerksamkeit sexueller Natur (7.6 %), sexuelle Belästigung (5.7 %) sowie Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (5.2 %).

Umstrukturierungen im Gesundheits- und Sozialwesen

Das Gesundheits- und Sozialwesen sticht mit vergleichsweise häufigen Umstrukturierungen heraus (39.3 %).

Physische Arbeitsbelastungen im Gesundheits- und Sozialwesen

Die häufigsten physischen Arbeitsbelastungen in der Branchengruppe «Gesundheits- und Sozialwesen» sind wie in der übrigen Schweiz «stets gleiche Hand- oder Armbewegungen» und «schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen». Im Vergleich zum Schweizer Mittel fällt das Gesundheits- und Sozialwesen durch zwei hohe branchenspezifische Belastungen auf: «Tragen oder Bewegen von Personen» und «Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen».

Wahrnehmung einer Gefährdung der Gesundheit im Gesundheits- und Sozialwesen

Eine Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit wird im Gesundheits- und Sozialwesen tendenziell häufig wahrgenommen. Gut ein Fünftel der Erwerbstätigen in dieser Branchengruppe glaubt, dass die Arbeit die Gesundheit oder Sicherheit gefährdet. Ein ähnlich hoher Anteil wird lediglich in der Branchengruppe «Industrie und Baubranche» festgestellt. Beide Branchengruppen kennen zahlreiche Gesundheitsrisiken.

Gesundheitsbeschwerden im Gesundheits- und Sozialwesen

Interessanterweise unterscheidet sich die Branchengruppe «Gesundheits- und Sozialwesen» bei den drei häufigsten Beschwerden (Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Muskelschmerzen in den Schultern, im Nacken und/oder in den oberen Gliedmassen) nicht vom Schweizer Durchschnitt. Diese Ergebnisse können teilweise durch den *Healthy Worker Effekt* erklärt werden: Personen, die z. B. unter Rückenschmerzen leiden, wechseln relativ rasch ihren Beruf, da sie die Aufgaben nicht erfüllen können. Darüber hinaus werden «allgemeine Erschöpfung» sowie «Angst» oft als gesundheitliches Problem genannt.

Präsentismus im Gesundheits- und Sozialwesen

Im Gesundheits- und Sozialwesen gehen überdurchschnittlich viele Erwerbstätige krank zur Arbeit. Während im Schweizer Mittel 22.3 Prozent der Befragten innerhalb der letzten 12 Monate krank zu Arbeit gingen, waren es im «Gesundheits- und Sozialwesen» über zehn Prozentpunkte mehr.

Informationsstand im Gesundheits- und Sozialwesen

Schliesslich sind die Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialwesen oft der Meinung, dass sie gut oder sehr gut über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken informiert sind. Es ist aufgrund der zahlreichen unterschiedlich erhöhten Belastungen, die auch zusammen auftreten können, erfreulich, dass sich die Arbeitnehmenden dieser Branchengruppe gut informiert fühlen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Präventionsmassnahmen angemessen sind oder dass die Beschäftigten über sämtliche Risiken Bescheid wissen und entsprechend handeln.

Die obigen Resultate zeigen, dass Gesundheitsgefährdungen und Sicherheitsrisiken im Gesundheits- und Sozialwesen in zahlreichen Bereichen anzutreffen sind. Deshalb ist es wichtig, dass psychosoziale und physische Belastungen zusammen analysiert und dass geeignete Massnahmen umgesetzt werden. Die Umsetzung von Massnahmen, die auf multifaktorielle Belastungen ausgerichtet sind, sollte bereits ganz am Anfang der Karriere beginnen, d. h. mit Beginn der Berufsbildung.

8 Referenzen

- Amstutz, S., Kündig, S., & Monn, C. (2010). *SBiB-Studie. Schweizerische Befragung in Büros*. Bern / Horw: SECO und Hochschule Luzern.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: doi:10.1108/02683940710733115
- BFS. (2014). Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. *BFS Aktuell, 14 Gesundheit*.
- BSV. (2016). *Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich*. Bern: BSV.
- Chaffin, D. B., Andersson, G. B. J., & Martin, B. J. (2006). *Occupational Biomechanics* (4 ed.). New Jersey: Wiley.
- Costa, G. (2015). Chapter 24 - Sleep deprivation due to shift work. In L. Marcello & L. B. Margit (Eds.), *Handbook of Clinical Neurology* (Vol. Volume 131, pp. 437-446): Elsevier.
- Elfering, A., Grebner, S., & de Tribolet-Hardy, F. (2013). The long arm of time pressure at work: Cognitive failure and commuting near-accidents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 737-749. doi: 10.1080/1359432X.2012.704155
- Eurofound. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2012). *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: SECO, Arbeitsbedingungen.
- Hochschild, A. (2003). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
- Janetzke, H., & Ertel, M. (2016). *Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen im europäischen Vergleich*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., . . . Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746. doi: 10.1016/S0140-6736(15)60295-1
- Krause, N., Lynch, J. W., Kaplan, G. A., Cohen, R. D., Salonen, R., & Salonen, J. T. (2000). Standing at work and progression of carotid atherosclerosis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 227-236. doi: 10.5271/sjweh.536
- Krieger, R., Graf, M., & Vanis, M. (2015). *Arbeit und Gesundheit. Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012*. Bern: SECO.
- Krieger, R., & Marquis, J.-F. (2016). Arbeit kann der Gesundheit schaden. In B. f. Statistik (Ed.), *ValeurS Gesundheit* (Vol. 1/2016). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Läubli, T. (2014). *Gesundheitskosten hoher Arbeitsbelastungen*. Bern: SECO.
- Marquis, J.-F. (2010). *Conditions de travail, chômage et santé*. Lausanne: Editions Page Deux.
- Rau, R., Blum, M., & Mätschke, L.-M. (2015). *Risikobereiche für psychische Belastungen* (Vol. 31): Initiativ Gesundheit und Arbeit.
- SBU. (2015). *Occupational Exposures and Cardiovascular Disease* (Vol. 240). Stockholm.
- SECO. (2002). *Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz*. Bern: SECO.
- SECO. (2005). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. *Juni 2005*.
- SECO. (2015). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. *Juni 2015*.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139. doi: 10.1080/02678373.2010.495262
- Steinke, M., & Badura, B. (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Strub, S., & Schär Moser, M. (2008). *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der*

- Romandie*. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBG / Staatssekretariat für die Wirtschaft SECO.
- SUVA. (2014). *Unfallstatistik UVG 2008–2012*. Luzern.
- Tüchsen, F., Hannerz, H., Burr, H., & Krause, N. (2005). Prolonged standing at work and hospitalisation due to varicose veins: a 12 year prospective study of the Danish population. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 847-850. doi: 10.1136/oem.2005.020537
- Uehli, K., & Pletscher, C. (2015). Schlafprobleme und Berufsunfälle. *Suva Medical*.
- van Uffelen, J. G. Z., Wong, J., Chau, J. Y., van der Ploeg, H. P., Riphagen, I., Gilson, N. D., . . . Brown, W. J. (2010). Occupational Sitting and Health Risks: A Systematic Review. *American Journal of Preventive Medicine*, 39(4), 379-388. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.amepre.2010.05.024>
- Wagstaff, A. S., & Sigstad Lie, J.-A. (2011). Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 173-185. doi: 10.5271/sjweh.3146
- Weber, A., Fussler, C., O'Hanlon, J. F., Gierer, R., & Grandjean, E. (1980). Psychophysiological effects of repetitive tasks. *Ergonomics*, 23(11), 1033-1046. doi: 10.1080/00140138008924812

9 Anhang

Die Tabellen auf die folgenden Seiten geben einen Überblick über die Stichprobenschichtung der EWCS 2015 und die Gewichtungen.

Der folgende Link führt zu den Häufigkeitstabellen.

1. Schweiz, EU-27 und Nachbarstaaten
2. Schweiz, Geschlechter, Alterskategorien, Unternehmensgrößen, Wirtschaftszweige

Tabelle 9-1: Stichprobe EWCS 2015 nach Region und europäischem Urbanisierungsgrad (Degree of Urbanisation DEGURBA)

Schweiz	Geplante Anzahl Interviews (basierend auf der PSU)				Anzahl durchgeführte Interviews (Nicht gewichtete Stichprobe)				Proportionale Abweichung			
	Dicht besiedeltes Gebiet	Mitteldicht besiedeltes Gebiet	Dünn besiedeltes Gebiet	Total	Dicht besiedeltes Gebiet	Mitteldicht besiedeltes Gebiet	Dünn besiedeltes Gebiet	Total	Dicht besiedeltes Gebiet	Mitteldicht besiedeltes Gebiet	Dünn besiedeltes Gebiet	Total
Genferseeregion	60	60	50	170	60	60	52	172	0	0	0.2	0.1
Espace Mittelland	30	110	80	220	29	110	79	218	-0.1	-0.1	-0.1	-0.3
Nordwestschweiz	40	80	20	140	40	80	20	140	0	0	0	-0.1
Zürich	90	80	20	190	102	84	20	206	1.1	0.3	0	1.5
Ostschweiz	10	90	40	140	0	91	40	131	-1	0	0	-1
Zentralschweiz	20	50	30	100	20	49	30	99	0	-0.1	0	-0.2
Tessin	10	20	10	40	10	20	10	40	0	0	0	0
Total	260	490	250	1000	261	494	251	1006	-0.1	0.1	0	

Quelle: Ipsos 2016. Sampling evaluation and weighting report – Switzerland

DEGURBA: Europäischer Urbanisierungsgrad https://www.atlas.bfs.admin.ch/maps/13/de/10445_10444_3191_227/17720.html

Tabelle 9-2: Stichprobe EWCS 2015 nach Geschlecht, Alter und Berufssystematik (ICSO-08)

Kategorie	Label	Größenordnung nach LFS ('000)	Proportion nach LFS	Anzahl Interviews EWCS	Nicht gewichtete Proportionen EWCS	Gewichtete Proportionen EWCS	Diff. Nicht gewichtet vs.geplant (abs.)	Diff. Geplant vs. nicht gewichtet (Grösse Gewichtungsfaktor)	Diff. gewichtet vs. geplan (abs.)	Diff. gewichtet vs. geplant (rel.)
Geschlecht x Alter										
1	Männer, 15-24	295.2	0.065	30	0.03	0.048	-3.5	2.18	-1.7	-27%
2	Männer, 25-39	760.7	0.168	190	0.189	0.177	2.1	0.89	0.9	6%
3	Männer, 40-59	1120.5	0.247	244	0.243	0.254	-0.4	1.02	0.7	3%
4	Männer, 60+	256.2	0.056	61	0.061	0.057	0.4	0.93	0	0%
5	Frauen, 15-24	277.2	0.061	28	0.028	0.039	-3.3	2.19	-2.2	-37%
6	Frauen, 25-39	667.4	0.147	186	0.185	0.159	3.8	0.79	1.2	8%
7	Frauen, 40-59	973.3	0.215	225	0.224	0.225	0.9	0.96	1	5%
8	Frauen, 60+	184.1	0.041	40	0.04	0.042	-0.1	1.02	0.1	3%
Total		4534.6	1	1004	1	1				
Berufssystematik (ICSO-08)										
isco1	Führungskräfte	385.3	0.085	64	0.064	0.082	-2.2	1.34	-0.4	-4%
isco2	Akademische Berufe	1139	0.252	169	0.168	0.212	-8.4	1.5	-4	-16%
isco3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	837.5	0.185	133	0.132	0.175	-5.3	1.4	-1	-5%
isco4	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	409.4	0.091	126	0.125	0.103	3.5	0.72	1.2	13%
isco5+isco0	Dienstleistungs- und Verkaufsberufe	723.3	0.16	236	0.235	0.183	7.5	0.68	2.3	14%
isco6+isco8	Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft, Anlagen- und Maschinenbediener, Montierer	303	0.067	79	0.079	0.071	1.2	0.85	0.4	5%
isco7	Handwerks- und verwandte Berufe	545.2	0.121	136	0.135	0.128	1.5	0.89	0.8	6%
isco9	Hilfsarbeitskräfte	175.3	0.039	61	0.061	0.046	2.2	0.64	0.7	18%
Total		4518	1	1004	1	1				

Quelle: Ipsos 2016. Sampling evaluation and weighting report – Switzerland

LFS. Labour Force Statistics. Arbeitskräfteerhebung. <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

ISCO-08: International Standard of Classification of Occupation: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

Tabelle 9-3: Stichprobe EWCS 2015 nach Wirtschaftszweigen (NACE Rev. 2) und Regionen

Kategorie	Label	Größenordnung nach LFS ('000)	Proportion nach LFS	Anzahl Interviews EWCS	Nicht gewichtete Proportionen EWCS	Gewichtete Proportionen EWCS	Diff. Nicht gewichtet vs.geplant (abs.)	Diff. Geplant vs. nicht gewichtet (Grösse Gewichtungsfaktor)	Diff. gewichtet vs. geplant (abs.)	Diff. gewichtet vs. geplant (rel.)
Wirtschaftszweige (NACE REV2.0)										
a-e	Landwirtschaft und Industrie	790.9	0.18	128	0.127	0.168	-5.3	1.41	-1.2	-7%
f,h,j	Bau, Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation	615	0.14	149	0.148	0.142	0.8	0.94	0.2	2%
g,i	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	740.1	0.168	231	0.23	0.185	6.1	0.73	1.7	10%
k-n,r-u	Nicht öffentliche Dienstleistungen	1078.8	0.245	285	0.283	0.259	3.8	0.87	1.4	6%
o-q	Öffentliche Dienstleistungen	1171.4	0.266	213	0.212	0.246	-5.5	1.26	-2.1	-8%
Total		4396.2	1	1006	1	1				
Region										
1	Genferseeregion	789.5	0.174	172	0.171	0.154	-0.3	1.02	-2.1	-12%
2	Espace Mittelland	1017.8	0.224	218	0.217	0.22	-0.8	1.04	-0.4	-2%
3	Nordwestschweiz	613.8	0.135	140	0.139	0.149	0.4	0.97	1.3	10%
4	Zürich	830.4	0.183	206	0.205	0.208	2.2	0.89	2.5	14%
5	Ostschweiz	656.7	0.145	131	0.13	0.128	-1.5	1.11	-1.7	-12%
6	Zentralschweiz	459.8	0.101	99	0.098	0.098	-0.3	1.03	-0.3	-3%
7	Tessin	166.6	0.037	40	0.04	0.043	0.3	0.92	0.6	17%
Total		4534.6	1	1006	1	1				

Quelle: Ipsos 2016. Sampling evaluation and weighting report – Switzerland

LFS. Labour Force Statistics. Arbeitskräfteerhebung. <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

NACE Rev 2.0: Statistical Classification of Economic Activities in the European Community. http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2

Tabelle 9-4: Arbeitszeitmodelle nach EWCS und SAKE, 2005 und 2015

EWCS	Abhängig Erwerbstätige in Prozent	2005	2015
	Unternehmen legt die Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeit fest	45.0	58.1
	Wahl zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen	7.2	10.7
	Anpassung innerhalb eines gewissen Rahmens (z. B. Gleitzeit)	33.5	19.5
	Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden	14.3	11.7

EWCS 2015 Q42. Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt? (1=Sie wird vom Unternehmen/von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt.

2=Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen auswählen, die vom Unternehmen/von der Organisation festgelegt werden.

3=Man kann die Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z. B. Gleitzeit). 4=Die Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden.)

SAKE	Arbeitszeitmodelle der Arbeitnehmenden (ohne Lehrlinge) in Prozent	2005	2015
	Arbeitsbeginn und -ende fix vorgegeben	57.5	54.3
	Wochen-/Monatsarbeitszeit mit Blockzeiten	15.8	16.9
	Wochen-/Monatsarbeitszeit ohne Blockzeiten	7.5	8.7
	Jahresarbeitszeit	8.1	10.3
	Keine formalen Vorgaben	9.9	8.8
	Anderes Modell	0.4	0.4
	Keine Angabe/Weiss nicht	0.7	0.5

Quelle: T 03.02.01.26

Bemerkung: eigene Berechnung der Prozentwerte auf Basis der Anzahl Arbeitnehmenden

SAKE FRAGEBOGEN

28000 01 Ist es festgelegt, wann Ihre Arbeit anfängt oder wann sie aufhört?

28000 02 oder können Sie den Anfang und das Ende von Ihrem Arbeitstag

28000 03 selbst bestimmen?

28000 07 -Zeit für Arbeitsbeginn und Arbeitsende ist vorgegeben.

28000 08 -kann Anfang und Ende des Arbeitstages selbst bestimmen

28000 09 (inkl. Blockzeiten und gleitende Arbeitszeiten).

28000 11 -weiss nicht

28001 01 Ist in Ihrer Haupttätigkeit festgelegt, wann Ihre Arbeit anfängt

28001 02 oder wann sie aufhört oder können Sie den Anfang und das Ende

28001 03 von Ihrem Arbeitstag selbst bestimmen?

28001 07 -Zeit für Arbeitsbeginn und Arbeitsende ist vorgegeben.

28001 08 -kann Anfang und Ende des Arbeitstages selbst bestimmen

28001 09 (inkl. Blockzeiten und gleitende Arbeitszeiten).

28001 11 -weiss nicht.

28100 02 Haben Sie sogenannte Blockzeiten, wo Sie an Ihrem Arbeitsplatz

28100 03 müssen sein?

28100 07 - ja.

28100 08 - nein.

28100 10 - weiss nicht.

