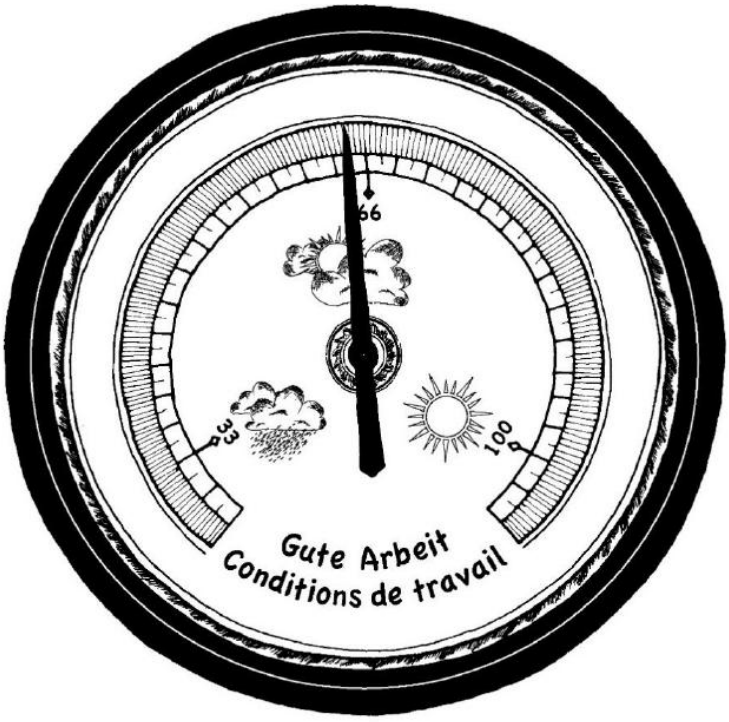
Travail.Suisse



«Barometer Gute Arbeit»

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2026

Tobias Fritschi und Tanja Schindler

Schlussbericht
27. November 2026

Berner Fachhochschule
Departement Soziale Arbeit

1 Zusammenfassung 3
2 Einleitung 7
3 Ergebnisse 7
3.1.1 Haupt- und Teildimensionen 7
3.1.2 Items 9
3.2 Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch jüngere Arbeitnehmende 14
4 Methodik 16
4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen 16
4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2026 18
5 Literaturverzeichnis 19
6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2026 20
II) Stichprobenbeschreibung 25

1 Zusammenfassung

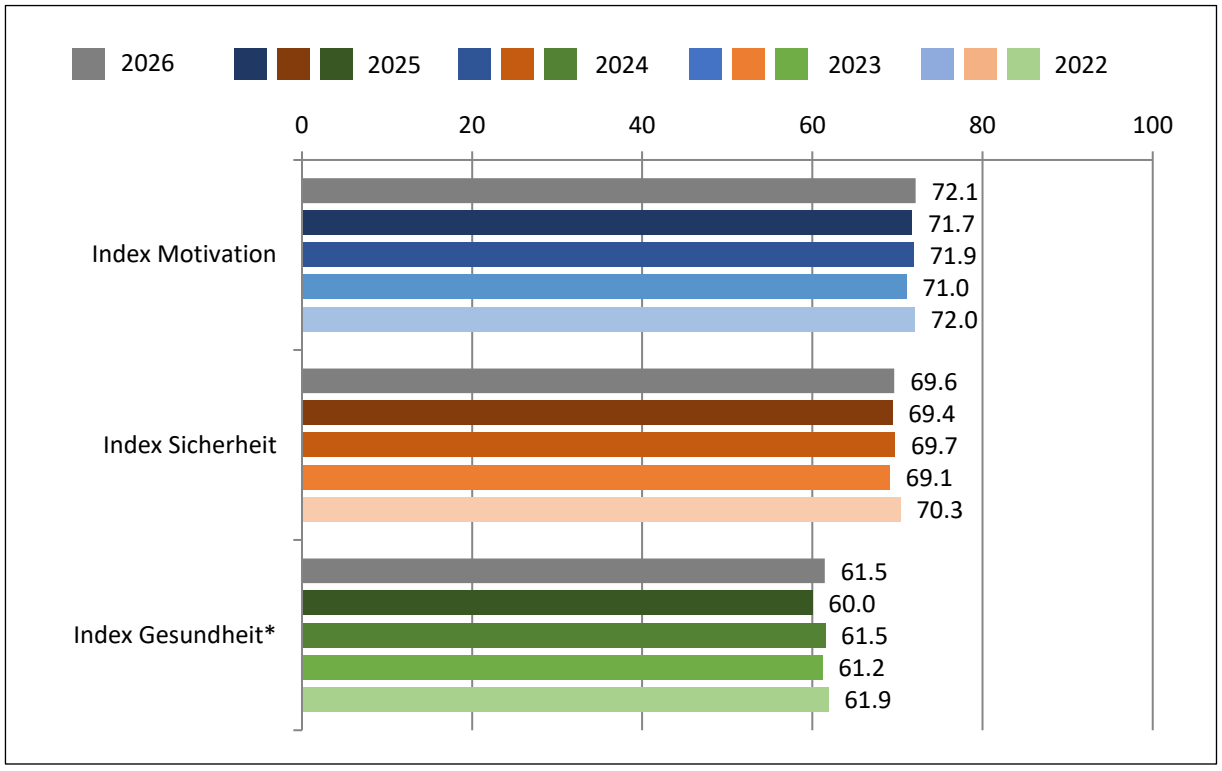
Junge Arbeitnehmende beurteilen ihre Arbeitsbedingungen in verschiedener Hinsicht schlechter als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen Dies zeigt eine aktuelle Umfrage der BFH und Travail.Suisse.

Gute Arbeitsbedingungen zeichnen sich dadurch aus, dass Beschäftigte gesund bleiben können und ihre Belastungen durch Massnahmen ausgeglichen werden. Ein stabiles Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit sind ebenso wichtig wie auch Mitgestaltungsmöglichkeiten und die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Das «Barometer Gute Arbeit» misst jährlich die von Arbeitnehmenden beurteilte Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz in den Dimensionen Sicherheit, Motivation und Gesundheit. Dieses Jahr legt es einen speziellen Fokus auf Unterschiede zwischen verschiedenen Generationen von Arbeitnehmenden. Speziell im Fokus ist dabei die Generation Z (Jahrgänge 1995 – 2010), über die verschiedene Klischees zum Arbeitsmarktverhalten kursieren.

Generell hat gegenüber 2025 ein leichter Aufwärtstrend in der Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen stattgefunden (vgl. Abbildung 1). Insbesondere der Index zur Gesundheit hat sich signifikant positiv verändert von 60.0 Punkten auf 61.5 Punkte. Dies ist primär auf die Verbesserung im Bereich Belastungen zurückzuführen, dort haben sich insbesondere Kriterien zur körperlichen (+2.3) und zeitlichen Belastung (+2.0) verbessert (vgl. Abbildung 4). Auf der Seite der Entlastung wurde eine Verbesserung in der Ausstattung des Arbeitsplatzes erreicht (+2.0).

Allerdings wird damit in der Gesundheitsdimension erst wieder das Niveau von 2022 erreicht. Die Dimensionen Sicherheit und Motivation haben sich auf hohem Niveau stabilisiert.

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2022 bis 2026

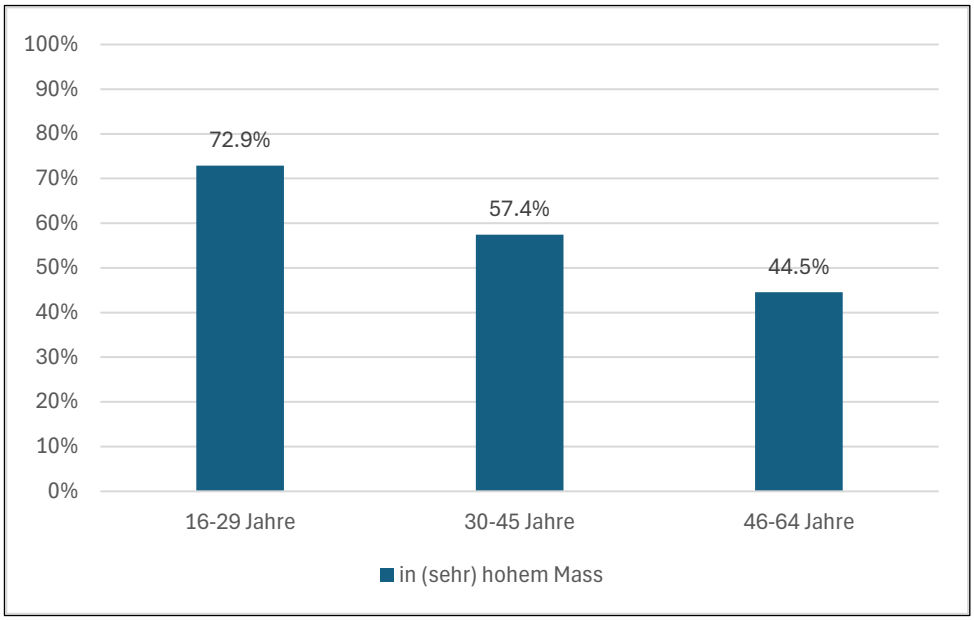


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1'406 bis 1'423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Seit der Corona-Pandemie werden die Arbeitsbedingungen in der Schweiz generell besser bewertet als zuvor (vgl. Barometer Gute Arbeit 2025). Dies hat teilweise mit der vermehrten Möglichkeit von Homeoffice zu tun. Eine Untersuchung aus 2024 hat ergeben, dass Arbeitsplätze mit Homeoffice-Anteil besser bewertet werden als solche ohne. Der Unterschied zwischen der Bewertung der beiden Arten von Arbeitsplätzen hat zudem seit der Corona-Pandemie zugenommen. Damit verbunden war auch ein Rückgang der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust aufgrund von Digitalisierung.

Vor dem Hintergrund der KI-Revolution hat die Angst vor der Digitalisierung allerdings erstmals seit 6 Jahren wieder deutlich zugenommen. Im Jahr 2026 schätzen 12% der Arbeitnehmenden die Wahrscheinlichkeit, dass ihr Arbeitsplatz in 10 Jahren aufgrund von Digitalisierung verschwinden wird, als hoch oder sehr hoch ein. Im Jahr 2022 waren dies noch knapp 10%, während vor der Corona-Pandemie der Anteil bei 13% lag. Jüngere Arbeitnehmende (16-29Jährige) fühlen sich markant besser in der Lage, mit KI umzugehen als ältere Arbeitnehmende (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Fühlen Sie sich kompetent im Umgang mit KI-Anwendungen bei der Arbeit?



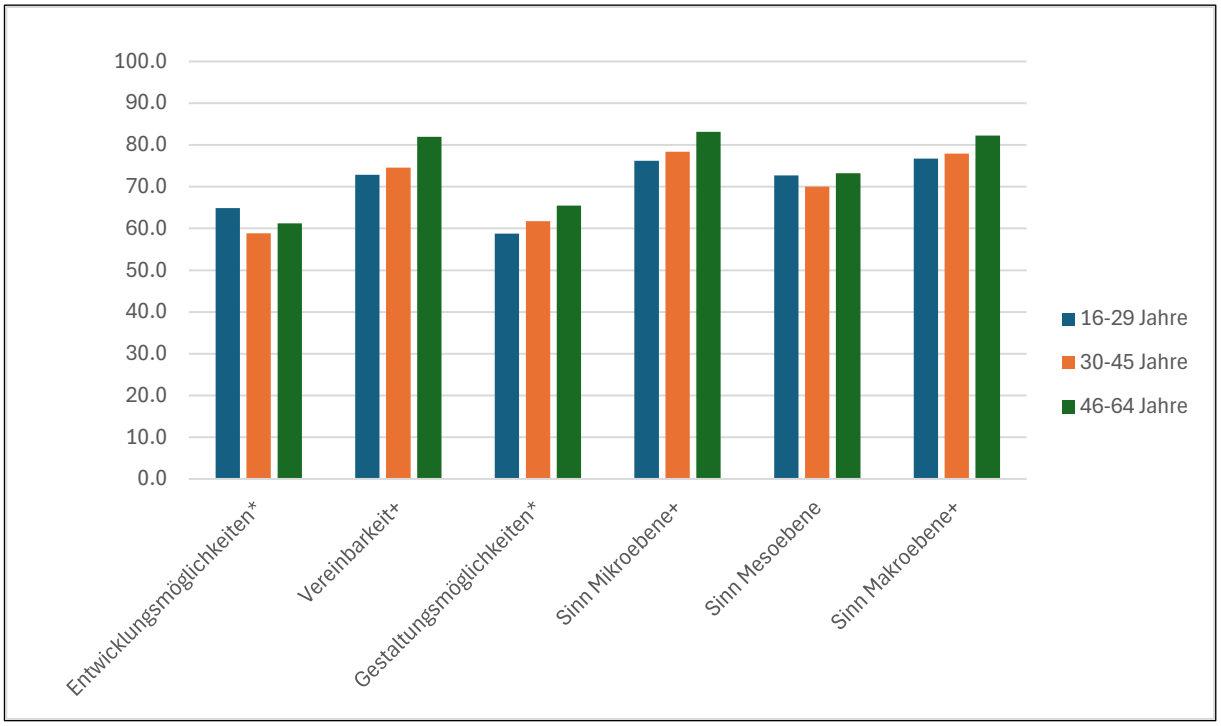
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2026, n=1'419, missings=61); Berechnungen BFH.

Schlechtere Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Junge Arbeitnehmende

Dieser sogenannte «Digital Divide» entlang der Altersgruppen widerspiegelt sich hingegen nicht in der Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen, welche durch jüngere Arbeitnehmende teilweise signifikant schlechter bewertet werden als von den älteren Arbeitnehmenden. In der Gesundheitsdimension werden nur die beiden Kriterien «Erholungszeit» und «körperliche Belastung» von den 16-29Jährigen am schlechtesten bewertet werden, in der Sicherheitsdimension betrifft dies die Kriterien «Einkommen» und «langfristige Arbeitsplatzsicherheit», wobei ausser dem Kriterium «Erholungszeit» alle erwähnten Kriterien signifikant schlechter bewertet werden.

In den Dimensionen Gesundheit und Sicherheit werden viele Kriterien durch die jüngeren Arbeitnehmenden auch besser beurteilt als von den älteren, so z.B. die zeitliche Belastung, das Vertrauen in den Arbeitgeber sowie die kurz- und mittelfristige Arbeitsplatzsicherheit. In der Motivationsdimension hingegen liegen viele Kriterien bei den jüngeren Arbeitnehmenden auf dem tiefsten Wert der drei Altersgruppen (vgl. Abbildung 3). Die jüngeren Arbeitnehmenden beurteilen die «Gestaltungsmöglichkeiten» signifikant schlechter als ihre älteren Kolleg:innen.

Abbildung 3: Unterschiede in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen

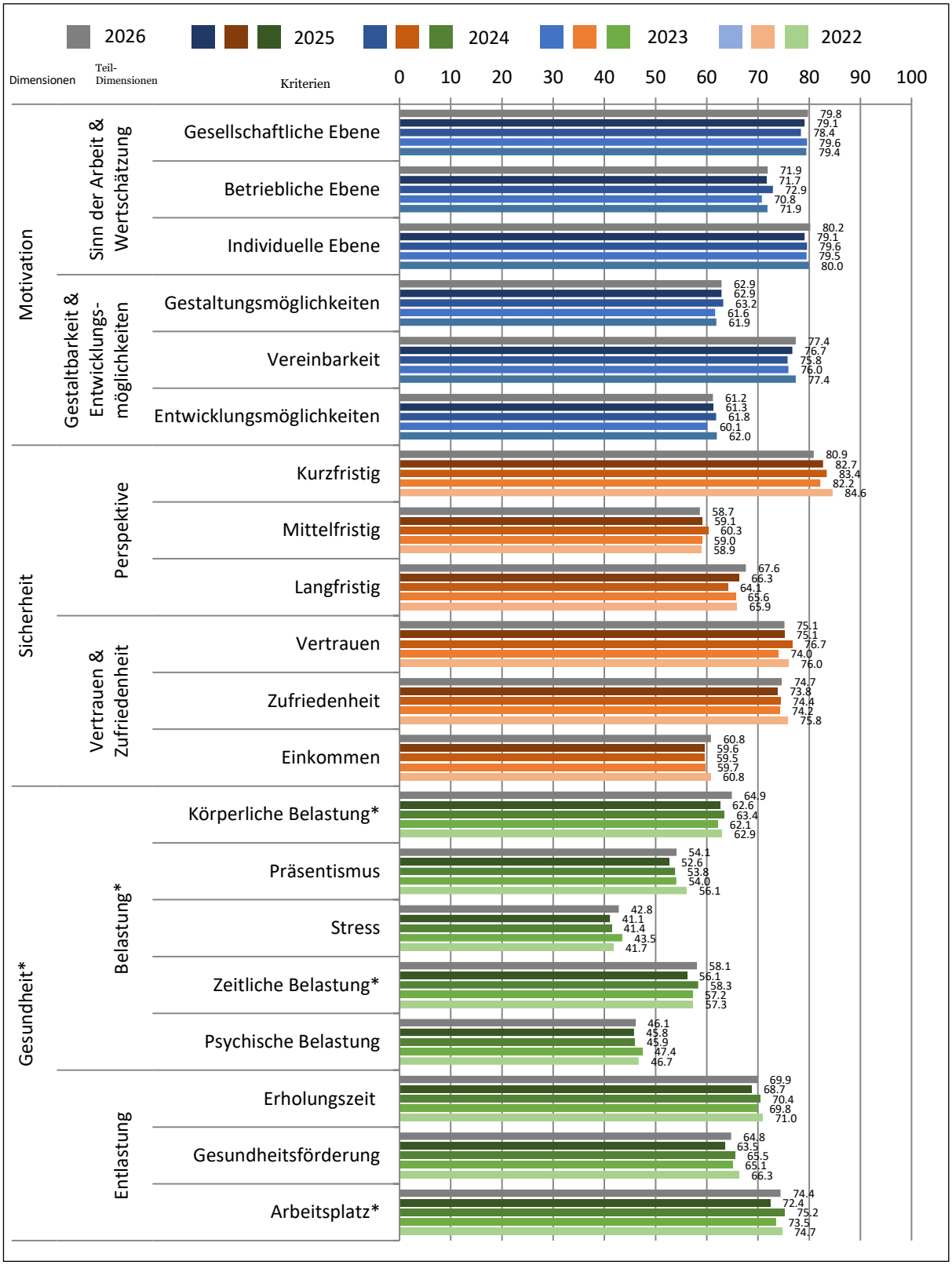


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2026, n=1'419); Berechnungen BFH.
Anmerkungen: * signifikanter Unterschied der 16-29Jährigen auf 95%-Konfidenzintervall gegenüber beiden älteren Gruppen, + signifikanter Unterschied nur gegenüber der Altersgruppe 46-64.

Bei der «Vereinbarkeit», bei der Identifikation mit Produkten und Dienstleistungen des Arbeitgebers («Sinn Mikroebene») sowie dem gesellschaftlichen Beitrag («Sinn Makroebene») liegt der Wert zwar am tiefsten zwischen den Altersgruppen, der Unterschied ist aber nur gegenüber der Gruppe der 46-64Jährigen signifikant. Das Kriterium «Entwicklungsmöglichkeiten» wird hingegen von den jüngeren Arbeitnehmenden signifikant besser beurteilt als von den älteren. Insgesamt zeigt sich bezüglich Motivation und Sinnerleben bei den jüngeren Arbeitnehmenden eine kritischere Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen.

12 Jahre «Barometer Gute Arbeit»
Seit 2015 führt die BFH in Kooperation mit Travail.Suisse jährlich eine repräsentative Umfrage von jeweils rund 1'500 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren durch. Das «Barometer Gute Arbeit» misst die wahrgenommene Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand von 20 Kriterien in den Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit. Die diese können Werte von 0 bis 100 aufweisen. Je höher der Wert ist, desto besser werden die Arbeitsbedingungen von den Arbeitnehmenden beurteilt.

Abbildung 4: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2022 bis 2026



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1'406 bis 1'423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

2 Einleitung

Gute Arbeitsbedingungen zeichnen sich durch ein sicheres Arbeitsumfeld aus, in dem Beschäftigte motiviert arbeiten und ihre Gesundheit geschützt wird. Ein stabiles Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit sind dabei ebenso wichtig wie Mitgestaltungsmöglichkeiten und die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Auch die Beziehung zu Vorgesetzten, das Vertrauen im Unternehmen und die Anerkennung der erbrachten Leistung spielen eine wesentliche Rolle. Ein weiteres entscheidendes Element ist die Arbeitsbelastung und das Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Entlastung, um langfristig gesundes Arbeiten zu ermöglichen.

Travail.Suisse und das Departement Soziale Arbeit der BFH interessieren sich deshalb dafür, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden beurteilt wird und wie sich diese Beurteilung über die Zeit verändert. In der vorliegenden elften Ausgabe des «Barometer Gute Arbeit» wird zudem ein vertiefter Blick auf das en Angst vor Jobverlust aufgrund der Digitalisierung und Homeoffice geworfen.

3 Ergebnisse

Das «Barometer Gute Arbeit» besteht aus 38 Items respektive Fragen rund um die Qualität der Arbeitsbedingungen. Die Antworthäufigkeiten auf diese Fragen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Gute Arbeit[1] in Werte zwischen 0 (sehr schlechte Arbeitsbedingungen) und 100 (sehr gute Arbeitsbedingungen) überführt. Die einzelnen Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen, diese Kriterien wiederum zu 6 Teildimensionen und diese zu den Hauptdimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit*. Die Ergebnisse des Barometers werden in der Folge ausgehend von der Hauptdimension entlang der verschiedenen Aggregationsstufen (Teildimension, Kriterien, Items) präsentiert. Indexwerte der Motivationsdimension sind blau markiert. Orange Markierungen stehen für Items der Sicherheitsdimension und gesundheitsrelevante Indikatoren sind grün eingefärbt.

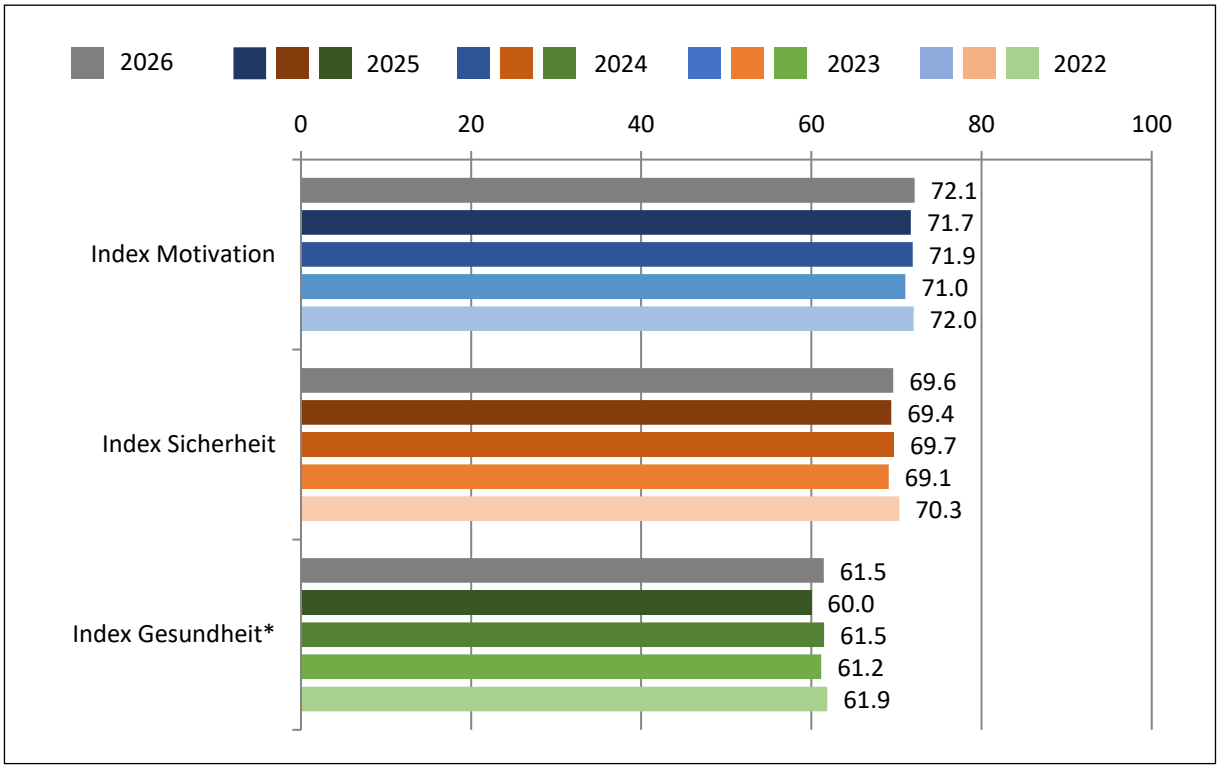
Zunächst wird ein Zeitvergleich der Entwicklung der Haupt- und Teildimensionen sowie der 38 Items dargestellt (Kapitel 3.1). In der Zusammenfassung findet sich zudem eine Darstellung der Ergebnisse nach Kriterien (Abbildung Z1). Als diesjährige Vertiefung befasst sich das Kapitel 3.2 mit der Qualität von Arbeitsbedingungen von Jungen Erwachsenen.

3.1.1 Haupt- und Teildimensionen

Abbildung 1 visualisiert die Entwicklung der Indexwerte der drei Hauptdimensionen des Barometers in den Jahren 2022 bis 2026. Mit 72.1 Punkten wird die Dimension **Motivation** am besten bewertet, gefolgt von der Dimension **Sicherheit** mit 69.6 Punkten. Die Dimension **Gesundheit** weist mit 61.5 Punkten einen deutlich tieferen Indexwert auf. Dies entspricht den Beobachtungen in allen zurückliegenden Jahren seit Studienstart 2015, in denen jeweils auch die Motivationsdimension am besten beurteilt wurde. Im Jahreszeitvergleich zum Referenzjahr 2025 bewerten die Arbeitnehmenden im Jahr 2026 die Dimension Gesundheit statistisch signifikant besser.

[1] Quelle: http://index-gute-arbeit.dgb.de/ (Stand: 06.11.2019).

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2022 bis 2026



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1'406 bis 1'423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

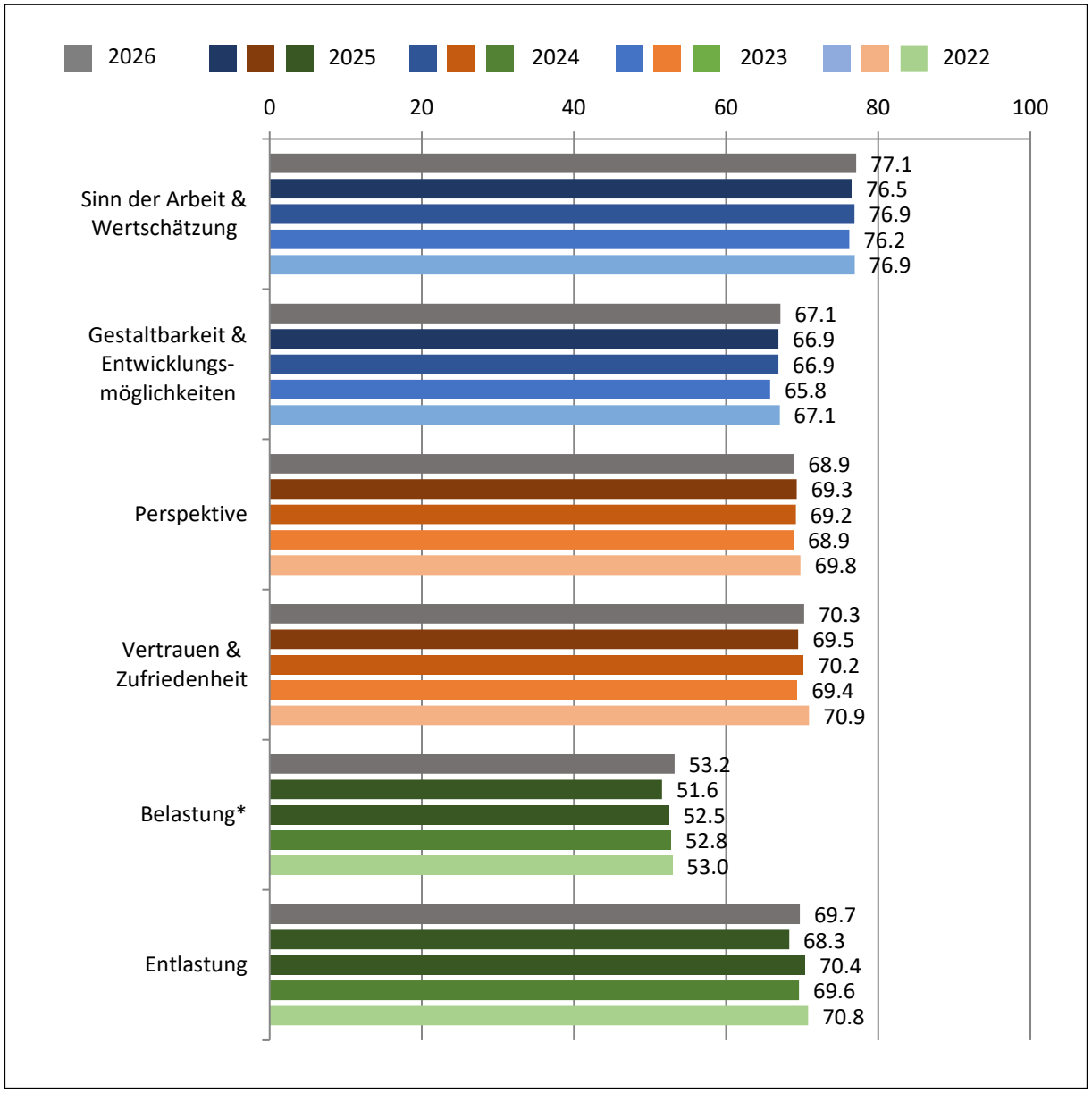
Noch differenzierter wird das Bild, wenn man im nächsten Schritt die verschiedenen Teildimensionen von Motivation, Sicherheit und Gesundheit in den Blick nimmt (vgl. Abbildung 2).

Da **Motivation** stark mit dem Erleben von „Sinnhaftigkeit und Wertschätzung» sowie der „Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeit» bei und durch die eigene Arbeit verknüpft ist, werden diese zwei Teildimensionen im Barometer durch mehrere Items differenziert erfasst. Gegenüber 2025 wird hier ein leichter Zuwachse bei «Sinn der Arbeit und Wertschätzung» (+0.6) sichtbar, während der Wert bei „Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten» fast identisch bleibt (+0.2).

Auch in der **Sicherheitsdimension** zeigt sich ein leichter Rückgang in der Teildimension «Perspektive» (-.0.4), während der zweite Bereich „Vertrauen und Zufriedenheit" einen um 0.8 Punkte besseren Wert als 2024 aufweist. Der 5-Jahres-Vergleich zeigt weiterhin ein robustes Job-Sicherheitsgefühl der Arbeitnehmenden.

Bei der **Gesundheitsdimension** hingegen wird bei Teildimensionen – „Belastung" mit 53.2 signifikant besser bewertet als im Vorjahr (+1.6). Allerdings ist dieser Wert weiterhin sehr tief im Vergleich mit anderen Teildimensionen. Die Teildimension „Entlastung" wird mit 69.7 ebenfalls etwas besser bewertet als 2025, der Unterschied ist aber nicht signifikant. Über die letzten 5 Jahre betrachtet können wir von einem leichten Abwärtstrend im Bereich der Entlastung sprechen. Die Werte für die Belastungsfaktoren haben sich nach 5 Verschlechterten Werten in Folge zum ersten Mal wieder positiv verändert und stehen wieder auf gleich hohem Level wie 2022.

Abbildung 2: Teildimensionen im Zeitvergleich 2022 bis 2026



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1'406 bis 1'423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Insgesamt spiegeln die Abbildungen 1 und 2 eine überwiegend stabile Struktur der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen fünf Jahren wider. Während sich die Werte zu Motivation und Sicherheit konstant auf hohem Niveau halten, wurde die Gesundheitsdimension dieses Jahr erstmals seit längerem signifikant positiv bewertet.

Es bleibt abzuwarten, ob sich die bessere Bewertung 2026 in den kommenden Jahren zu einem Aufwärtstrend bei der Zufriedenheit mit den gesundheitlichen Indikatoren verstetigen wird. Unbestritten bleibt die Dimension Gesundheit weiterhin der sensibelste Bereich und bedarf gezielter Interventionen im Bereich der Arbeits- und Gesundheitsförderung.

3.1.2 Items

Die **Motivationsdimension** wird bei der Barometer-Befragung mit elf einzelnen Items erfasst. Bei diesen zeigt sich im Vergleich zum vergangenen Jahr 2025 bei vier ein Anstieg der Indexwerte (+0.3 bis +1.1), während nur bei drei eine (überwiegend geringe) Verschlechterung sichtbar wird (-0.3 bis -0.4). Statistisch signifikant ist keine dieser Veränderungen.

Bei der Bewertung der «Unterstützung durch Vorgesetzte» wird die grösste positive Entwicklung sichtbar Auch bei der «Vereinbarkeit mit dem Familienleben» steigt der (bereits auf hohem Niveau liegende) Wert gegenüber dem Vorjahr nochmals von 76.7 auf 74,4, was dem gleichen Wert wie 2022 entspricht. Auf hohem Niveau ebenfalls leicht gestiegen sind die Items des empfundenen Beitrags der eigenen Arbeit für die Gesellschaft (+0.3) und der Identifikation mit den Produkten und Dienstleistungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Der entsprechende Index erreicht einen Höchstwert des diesjährigen Barometers von 80.2, der nur noch von der kurzfristigen Arbeitsplatzsicherheit übertroffen wird (vgl. nächste Abbildung).

Demgegenüber stehen leichte Verschlechterungen der Indexwerte für «Wertschätzung durch Vorgesetzte» (-0.3), «Förderung der Weiterbildung» (-0.3) und den «Zufriedenheit mit Mitarbeitergespräch» (-0.3). Dies ist insofern bedenklich, als die beiden letztgenannten Items in der Motivationsdimension zu den am schlechtesten bewerteten gehören, neben der Bewertung von Aufstiegschancen und dem Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge. Dies zeigt, dass im Bereich der beruflichen Entwicklungs- und Gestaltungsperspektiven weiterhin für viele Arbeitnehmenden Verbesserungsbedarf besteht.

Bei der Bewertung der zehn Items zur **Sicherheitsdimension** zeigt sich im Vergleich zur letztjährigen Befragung bei vier eine leichte Verschlechterung der Werte (-0.3 bis -1.8), bei zwei Fragen sind die Werte unverändert und vier Items haben sich seit dem letzten Jahr positiv entwickelt (+0.3 bis +2.0). Allerdings sind keine signifikanten Veränderungen feststellbar. Das Item zur langfristigen Job-Perspektive (erfasst mit der Frage, ob das Ausüben des Jobs bis zum ordentlichen Pensionsalter möglich erscheint), wird zum zweiten Mal in Folge deutlich besser bewertet (67.6 statt 66.3).

Beim mittelfristigen Sicherheitsempfinden bezüglich der eigenen Arbeitsstelle werden im langfristigen Vergleich zu 2022 Verluste sichtbar, kurzfristig ist keine Veränderung eingetreten. Beim kurzfristigen Sicherheitsempfinden, gemessen durch die Frage zu «Sorgen wegen eines möglichen Arbeitsplatzverlustes», wird mit 80.9 zwar ein um 1.8 Punkte niedrigerer Wert erreicht (ebenfalls zum zweiten Mal in folge), trotzdem ist dies erneut der höchste Einzelwert aller 38 Items.

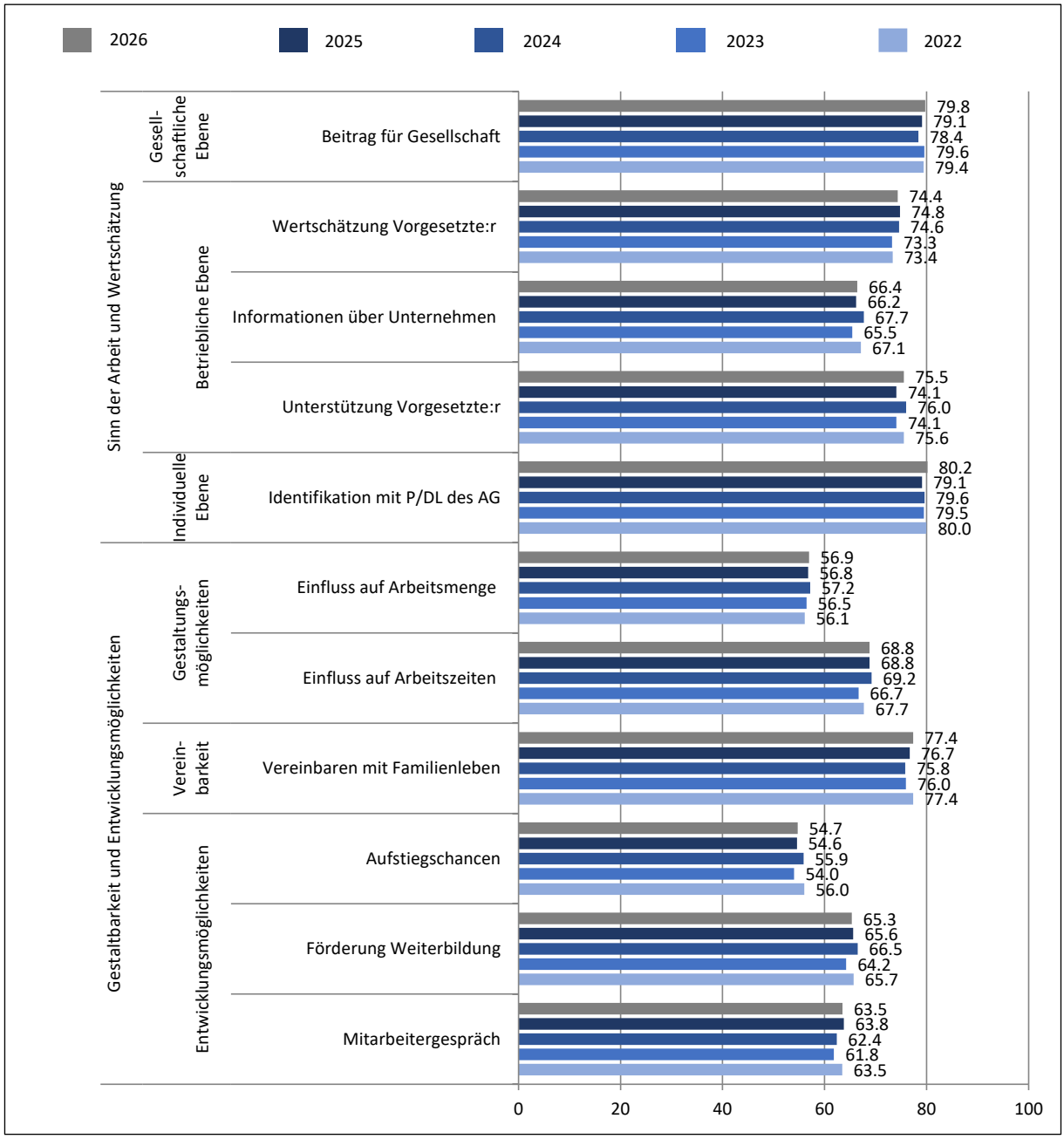
Auf der Ebene der psychologischen Sicherhei**t** zeigt sich bei den beiden Items zum «Vertrauen in die Arbeitgebenden» eine Stabilisierung. Die generelle «Zufriedenheit mit der Karriere» wird etwas schwächer bewertet als noch 2025. Allerdings liegen diese Werte nach wie vor auf einem hohen Niveau (über 70 von 100 möglichen Punkten), während die Zufriedenheit mit dem Einkommen mit 60.8 zwar zunimmt (59.6 in 2025), aber auf vergleichsweise tiefem Niveau bleibt.

Die **Gesundheitsdimension**, gemessen durch 11 Items zu gesundheitlichen Belastungs- und 5 Items zu Entlastungsfaktoren, bleibt der insgesamt am tiefsten bewertete Bereich der Arbeitsbedingungen. Wie in Abbildung 5 ersichtlich, haben sich aber im Vergleich zum Vorjahr mehrere Items zu Belastungsfaktoren signifikant positiv entwickelt und steigen nun sogar auf den höchsten Wert im 5-Jahres-Referenzzeitraum (körperlich schwere Arbeit, Stress, Überstunden). Elf der zwölf Items zur Belastung haben sich gegenüber dem Vorjahr verbessert, nur das Item «emotionale Belastung» gleichgeblieben.

Auch bei den Entlastungsfaktoren scheint sich der Negativtrend der letzten Jahre nicht fortzusetzen. Alle fünf Items haben sich von 2025 auf 2026 positiv entwickelt (+0.7 bis +2.0). Signifikant ist nur die Verbesserung der Bewertung des Arbeitsplatzes, der nach wie vor sehr gut bewertet wird. Beide Items «Ausstattung Arbeitsplatz» und «Umwelteinflüsse Arbeitsplatz» erreichen einen Wert über 70 Punkten.

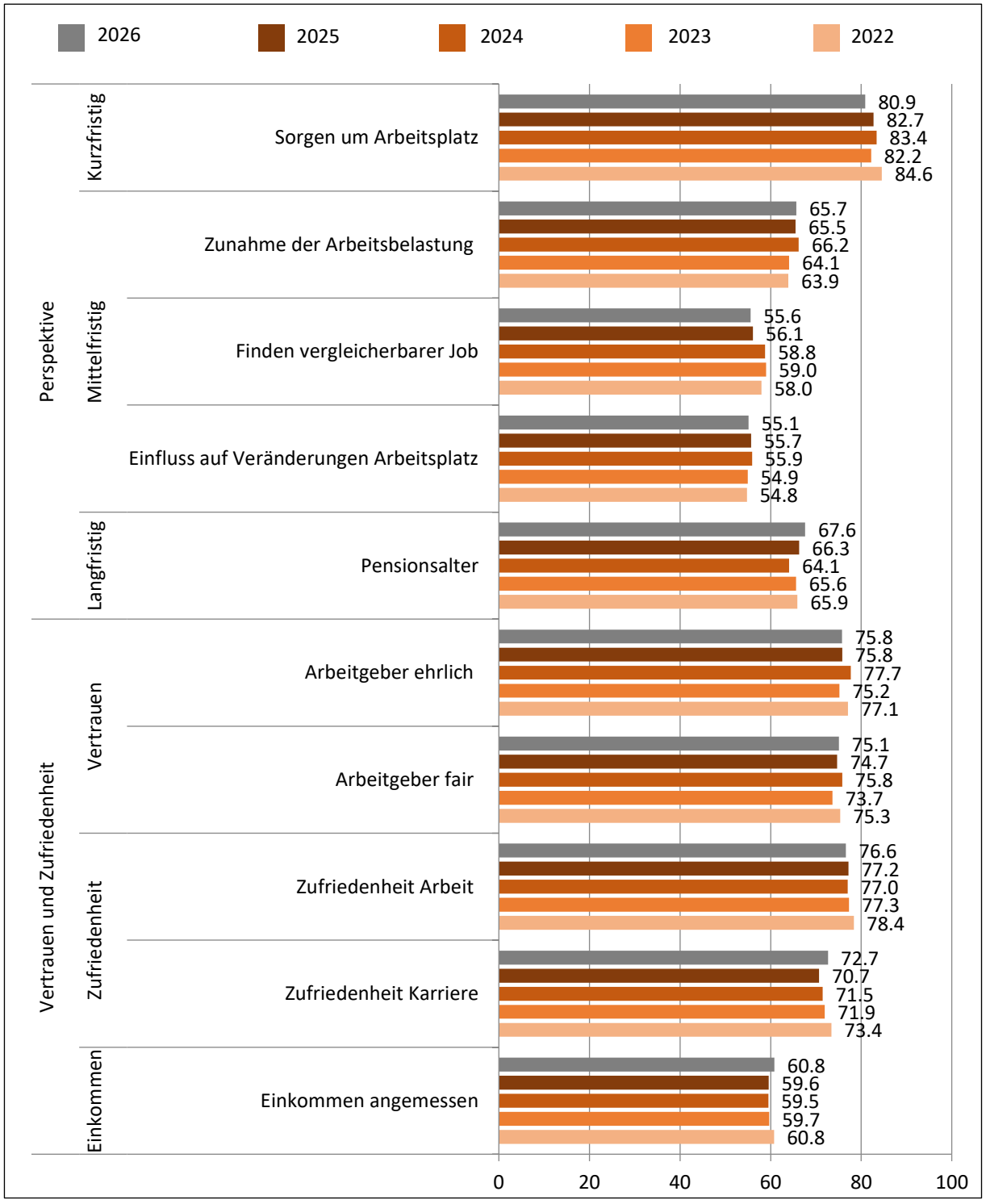
Die grösste Problematik mit den niedrigsten Werten zeigt sich weiterhin im Bereich von Stress und psychischer Belastung: Wie in allen zurückliegenden Jahren seit Befragungsstart 2015 sind die wahrgenommene Belastung durch Stress (39.4) und Termindruck (42.9) sowie die psychische Belastung durch emotionale Erschöpfung mit 41.0, die drei – von allen 38 Items des «Barometer Gute Arbeit» – mit Abstand am schwächsten bewerteten Aspekte.

Abbildung 3: Items der Dimension Motivation



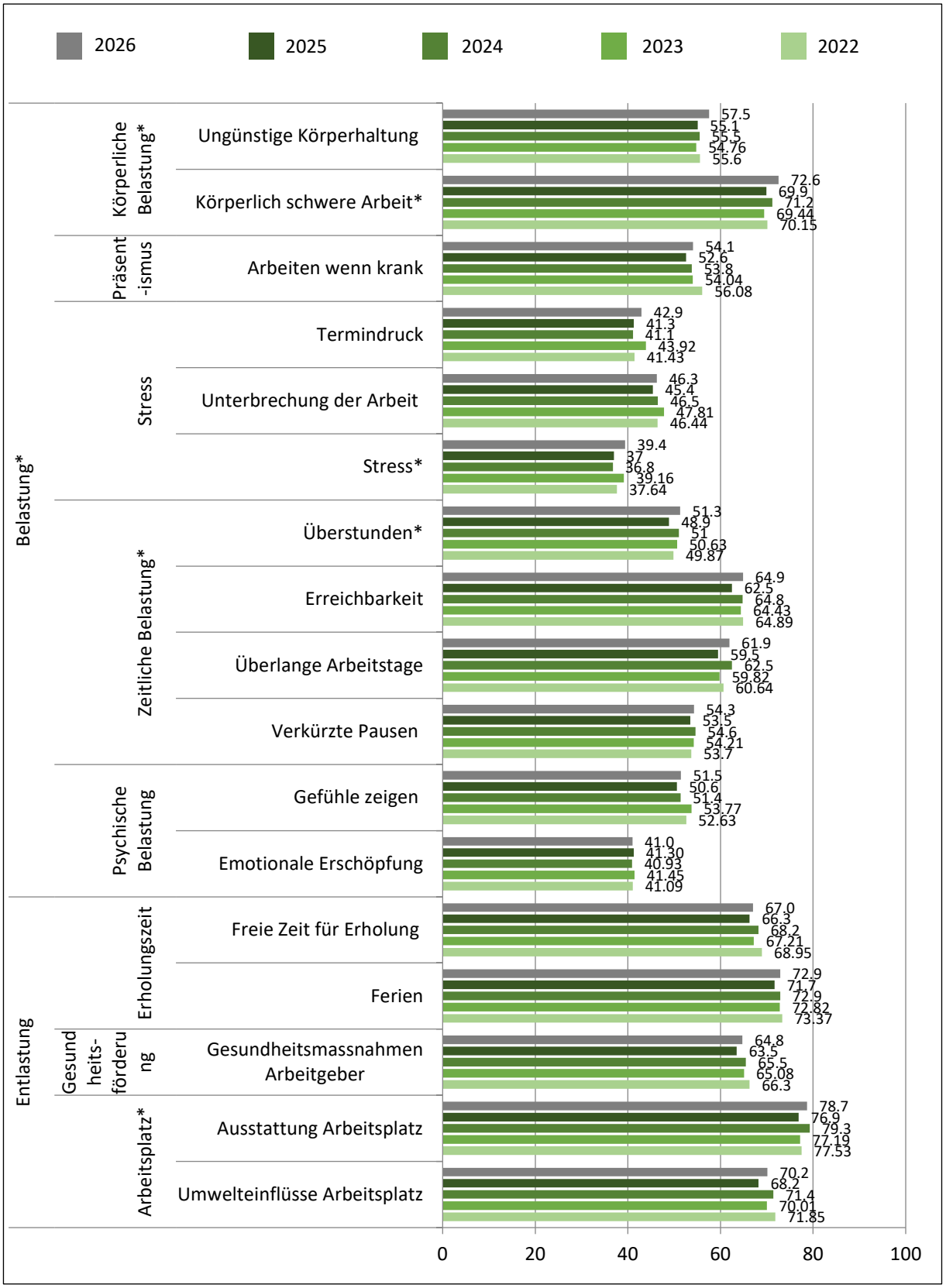
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1'406 bis 1'423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Abbildung 4: Items der Dimension Sicherheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1'406 bis 1'423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Abbildung 5: Items der Dimension Gesundheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2022-2026, n=1’406 bis 1’423); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2025 und 2026 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

3.2 Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch jüngere Arbeitnehmende

Im Barometer Gute Arbeit 2026 wurde ein Fokus auf die Unterschiede in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch jüngere Arbeitnehmende gelegt, zu diesem Zweck wurde eine zusätzliche Stichprobe von 108 Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 16 bis 25 Jahren erhoben.

Es gilt als gesicherte psychologische Erkenntnis, dass sich die Lebenszufriedenheit mit zunehmendem Alter in einer U-Kurve bewegt: Junge Menschen im Alter unter zwanzig Jahren sind sehr zufrieden mit ihrem Leben, im Alter zwischen 20 und 50 Jahren sinkt die Lebenszufriedenheit und steigt danach wieder an, sogar bis ins hohe Alter von 80 Jahren, wo sie dann wiederum sinkt (Schwandt, 2013).

Dieser Zusammenhang wurde in den letzten Jahren zunehmend in Frage gestellt, da sich steigende Raten von Depressionen unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeigen sowie Orientierungslosigkeit und fehlende Motivation (Tschanz et al. 2026). In der nachfolgenden Tabelle 1 wird für die Kriterien des Barometer Gute Arbeit gezeigt, wo jüngere Arbeitnehmende (16 bis 29 Jahre) ihre Arbeitsbedingungen schlechter beurteilen als Arbeitnehmende mittleren Alters (30 bis 45 Jahre) und ältere Arbeitnehmende (45 bis 65 Jahre). Die Items wurden auch für eine Gruppe von 58 Personen im Alter von 65 bis 85 Jahren erhoben. Diese zeigen stark erhöhte Werte in allen Kriterien des Barometer Gute Arbeit. Dies liegt daran, dass viele von ihnen noch arbeiten, weil sie einen Sinn darin sehen und ihre Arbeit gern machen, oft sind sie in einer leitenden Position und gut qualifiziert (Fritschi & Hänggeli 2022).

Betrachten wir also die drei Altersgruppen im Erwerbsalter, so zeigen sich tiefe Werte bei jüngeren Arbeitnehmenden primär in Kriterien der **Motivationsdimension**. Vier der sechs Kriterien der Motivationsdimension werden von jüngeren Arbeitnehmenden am schlechtesten von allen Altersgruppen beurteilt. Besser als ihre älteren Kolleg:innen beurteilen sie einerseits die Entwicklungsmöglichkeiten. Dies leuchtet ein, da sie noch eine längere Karriere vor sich haben. Andererseits wird die Unterstützung und Wertschätzung durch Vorgesetzte gut beurteilt, was ein gutes Zeugnis für die Nachwuchsförderung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt darstellt (Sinn Mesoebene). Jüngere Arbeitnehmende (16-29Jährige) fühlen sich beispielsweise markant besser in der Lage, mit KI umzugehen als ältere Arbeitnehmende (Vorpe & Häfliger, 2026).

Hingegen wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben schlechter beurteilt als von den älteren Arbeitnehmenden. Dies deckt sich mit dem Befund zur ungenügenden Erholungszeit (vgl. unten). Die Sinnhaftigkeit auf der Mikroebene, d.h. die Identifikation mit den Produkten des Betriebs, wird durch die Jüngeren am schlechtesten von allen Altersgruppen beurteilt. Ebenso ist die Zufriedenheit mit den Gestaltungsmöglichkeiten in der jüngsten Altersgruppe am wenigsten ausgeprägt. Dies ist auch leicht zu erklären, da ältere Personen häufiger eine Position mit mehr Verantwortung und damit mehr Gestaltungsspielraum einnehmen. Schliesslich wird auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit auf gesellschaftlicher Ebene (Makroebene) von den jüngsten Arbeitnehmenden am geringsten beurteilt.

Die Kriterien der **Sicherheitsdimension**, die von jüngeren Arbeitnehmenden am schlechtesten von allen Altersgruppen bewertet werden, überraschen nicht. Dass sie weniger zufrieden sind mit ihrem Einkommen, liegt daran, dass sie meist noch weniger verdienen als ihre älteren Arbeitskolleg:innen. Dass sie sich weniger gut vorstellen können, ihren Beruf noch bis zur Pensionierung auszuüben, scheint auch auf der Hand zu liegen, da sie noch eine viel längere Zeit arbeiten werden als die älteren Arbeitnehmenden.

In der **Gesundheitsdimension** werden zwei Kriterien von Jüngeren Arbeitnehmenden schlechter bewertet als von den anderen beiden Altersgruppen. Einerseits wird körperliche Belastung am stärksten angegeben, was Sinn macht vor dem Hintergrund, dass jüngere Mitarbeitende noch häufiger körperlich arbeiten, während ältere Arbeitnehmende aufgrund ihrer grösseren Erfahrung besser qualifizierte Tätigkeiten ausüben, die weniger körperlich belastend sind. Andererseits wird fehlende Erholungszeit von jüngeren Mitarbeitenden am häufigsten als belastend angesehen. Gegenüber älteren Arbeitnehmenden kann es sein, dass die jüngeren effektiv mehr Stunden arbeiten, da sie einen geringeren Lohn haben. Es könnte aber auch sein, dass Jüngere der Freizeit einen höheren Stellenwert zuordnen.

Insgesamt zeigen sich viele nachvollziehbare Unterschiede zwischen den Altersgruppen, die auch in der bisherigen Arbeitswelt typisch gewesen sind. Neuere Tendenzen entsprechen aber auch dem Bild der Generation Z, wie z.B. die höhere Gewichtung der Freizeit und des Familienlebens gegenüber der Arbeit. Entsprechend kritisch werden die gewährten Erholungszeiten beurteilt. Zudem sind motivationale Schwierigkeiten auf der gesellschaftlichen Ebene sowie bei der Identifikation mit den Produkten des Betriebs auszumachen, die Ausdruck einer generellen Relativierung der Bedeutung von Erwerbsarbeit sein können.

Tabelle 6: Kriterien der Qualität von Arbeitsbedingungen für Altersgruppen im Jahr 2026

Alter kategorisiert	16-29 Jahre		30-45 Jahre		46-64 Jahre		
	Mittelwert	Standard-fehler des Mittelwerts	Mittelwert	Standard-fehler des Mittelwerts	Mittelwert	Standard-fehler des Mittelwerts	
Arbeitsplatz	74.4	1.29	70.9	1.20	77.4	1.00	GESUNDHEIT
Gesundheitsförderung	65.7	1.68	61.4	1.47	67.2	1.28	
Erholungszeit	**62.1**	1.61	64.8	1.36	77.9	1.04	
Psychische Belastung	45.2	1.41	44.0	1.22	48.5	1.14	
Zeitliche Belastung	*61.3*	1.32	54.4	1.10	59.3	0.99	
Stress	43.1	1.23	39.2	1.01	45.6	0.98	
Präsentismus	53.4	1.89	52.2	1.52	56.1	1.36	
Körperliche Belastung*	**60.1**	1.53	66.4	1.30	65.8	1.16	
Einkommen*	**52.9**	1.87	58.3	1.55	66.5	1.33	SICHERHEIT
Zufriedenheit	72.9	1.34	71.2	1.21	78.1	1.00	
Vertrauen	*77.3*	1.29	72.1	1.34	77.1	1.18	
Langfristige Sicherheit*	**52.7**	1.61	64.0	1.49	76.2	1.31	
Mittelfristige Sicherheit	*62.5*	1.02	56.3	0.99	59.4	0.98	
Kurzfristige Sicherheit	*82.7*	1.45	78.7	1.33	81.8	1.14	
Entwicklungsmöglichkeiten*	*64.9*	1.24	58.8	1.06	61.2	0.88	MOTIVATION
Vereinbarkeit+	**72.9**	1.70	74.5	1.40	81.9	1.06	
Gestaltungsmöglichkeiten*	**58.8**	1.34	61.7	1.17	65.5	1.06	
Sinn Mikroebene+	**76.2**	1.28	78.4	1.10	83.2	0.91	
Sinn Mesoebene	72.7	1.26	70.0	1.22	73.2	1.10	
Sinn Makroebene+	**76.7**	1.35	77.9	1.17	82.3	0.90	

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2026, n=1'585); Berechnungen BFH.
Anmerkungen: fett: tiefster Wert der Altersgruppen; kursiv: höchster Wert der Altersgruppen; * signifikanter Unterschied der 16-29Jährigen auf 95%-Konfidenzintervall gegenüber beiden älteren Gruppen; + signifikanter Unterschied nur gegenüber Altersgruppe 46-64.

4 Methodik

Das methodische Vorgehen der Studie orientiert sich am Index «Gute Arbeit» des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Der DGB-Index ist ein Indikator, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbildet. Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Grundlage für die Berechnung des Index ist eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmer/innen.[2] Travail Suisse hat das Indexmodell und den Fragebogen für die Schweiz auf der Basis des DGB-Index und eines in der Deutschschweiz durchgeführten Pretests (2015) sowie der Ergebnisse der ersten und zweiten Befragungswelle weiterentwickelt und optimiert. Zusätzlich sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich[3] und der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft (vgl. Grebner et al. 2010) in die Untersuchung eingeflossen.

In den folgenden Abschnitten werden die Indexbildung, die Indexstruktur und die Eckdaten der repräsentativen Online-Befragung der Arbeitnehmer/innen beschrieben. Der Katalog mit den einzelnen Fragen ist im Anhang aufgeführt.

4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen

Das «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse stellt die Beurteilung durch die Arbeitnehmenden ins Zentrum. Die indexbildenden Fragen folgen einem zweistufigen Befragungsprinzip, das sich mit dem wissenschaftlich abgestützten Vorgehen des DGB-Index «Gute Arbeit» deckt. Sie erfassen einerseits das Vorhandensein von Ressourcen und die Intensität von Belastungen. Sie fragen die Arbeitnehmenden andererseits aber auch danach, wie sehr sie sich subjektiv belastet fühlen, wenn die entsprechenden Anforderungen auftreten beziehungsweise die Ressourcen nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind.

Im «Barometer Gute Arbeit» wird die Frage nach einer Belastung beziehungsweise nach fehlenden Ressourcen verwendet (Teilfrage A), um festzustellen, ob die Anschlussfrage (Teilfrage B) nach der Beanspruchung («Wie stark belastet Sie das?») sinnvoll gestellt werden kann (vgl. Tabelle 3). Das Vorliegen einer Belastung wird mit der Häufigkeitsskala (sehr häufig - oft – selten – nie) gemessen, wobei die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt wird, wenn die Belastung vorkommt. Bei Ressourcen, die mit der Massskala (in sehr hohem Maß – in hohem Maß – in geringem Maß – gar nicht) gemessen werden, wird die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt, wenn die Ressource «In geringem Mass» oder «Gar nicht» vorhanden ist. Die Beanspruchung wird dabei ebenfalls mit vier möglichen Antworten erfasst. Die realisierten Antwortkombinationen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Werten zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei ein Index-Wert von 100 einer optimalen Arbeit entspricht und tiefere Werte mit einer schlechteren Beurteilung durch die Arbeitnehmenden einhergehen. Aus den Fragen zur Belastung und zur Beanspruchung ergeben sich jeweils zehn mögliche Antwortkombinationen bei Fragen zu Ressourcen und jeweils 13 mögliche Antwortkombinationen zu Belastungen (vgl. Holler et al. 2013, 26/27).

Tabelle 2: Übersicht über die Indexbildung

Nr.	**Ressourcen** (Massskala)		**Belastungen** (Häufigkeitsskala)		**Indexwert**
	Teilfrage A = Verfügbarkeit von Ressourcen	Teilfrage B = Beanspruchung	Teilfrage A = Auftreten von Belastungen	Teilfrage B = Beanspruchung	
I	In sehr hohem Mass	nicht abgefragt	Nie	nicht abgefragt	100.00
II	In hohem Mass	nicht abgefragt	Selten	Überhaupt nicht	83.33
III	In geringem Mass	Überhaupt nicht	Oft	Überhaupt nicht	66.66
IV	Gar nicht	Überhaupt nicht	Sehr häufig	Überhaupt nicht	50.00
V	III/IV	Eher wenig	II/III/IV	Eher wenig	33.33
VI	III/IV	Eher stark	II/III/IV	Eher stark	16.66
VII	III/IV	Stark	II/III/IV	Stark	0.00

Quelle: Holler et al. (2013)

[2] Quelle: http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index (Stand: 06.11.2019).
[3] Quelle: https://www.unilu.ch/fakultaeten/wf/institute-zentren-forschungsstellen/center-fuer-human-resource-management/schweizer-human-relations-barometer/ergebnisse/ausgaben/schweizer-hr-barometer-2018/ (Stand: 06.11.2019).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2020 38 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. Die 38 Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese 20 Kriterien wurden zu 6 Teilindizes mit folgenden Themen verdichtet: Belastung, Entlastung, Sinn der Arbeit und Wertschätzung, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven sowie Vertrauen und Zufriedenheit. Die 6 Teildimensionen wiederum können zu den drei Hauptdimensionen «Gesundheit», «Motivation» und «Sicherheit» aggregiert werden. Die fehlenden Werte wurden variablenweise ausgeschlossen, um nicht zu viele Fälle von der Berechnung der Gesamt- und Teilindexe auszuschliessen. In Tabelle 4 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindexes *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 3: Indexstruktur

Hauptindizes (N=3)	Teilindizes (N=6)	Kirterien (N=20)	Items (N=38)
Gesundheit	Belastung	Körperliche Belastung	Ungünstige Körperhaltung
			Körperlich schwere Arbeit
		Präsentisums	Arbeiten wenn krank
		Stress	Termindruck
			Unterbrechung der Arbeit
			Stress
		Zeitliche Belastung	Überstunden
			Erreichbarkeit
			Überlange Arbeitstage
			Verkürzte Pausen
		Psychische Belastung	Gefühle zeigen
			Emotionale Erschöpfung
	Entlastung	Erholungszeit	Freie Zeit für Erholung
			Ferien
		Gesundheitsförderung	Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber
		Arbeitsplatz	Ausstattung Arbeitsplatz
			Umwelteinflüsse Arbeitsplatz
Motivation	Sinn der Arbeit und Wertschätzung	Gesellschaftliche Ebene	Beitrag für Gesellschaft
		Betriebliche Ebene	Wertschätzung Vorgesetzter
			Informationen über Unternehmen
			Unterstützung Vorgesetzter
		Individuelle Ebene	Identifikation mit P/DL des AG
	Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Gestaltungsmöglichkeiten	Einfluss auf Arbeitsmenge
			Einfluss auf Arbeitszeiten
		Vereinbarkeit	Vereinbaren mit Familienleben
		Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegschancen
			Förderung Weiterbildung
			Mitarbeitergespräch
Sicherheit	Perspektiven	Kurzfristig	Sorgen um Arbeitsplatz
		Mittelfristig	Zunahme der Arbeitsbelastung
			Finden vergleicherbarer Job
			Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz
		Langfristig	Pensionsalter
	Vertrauen und Zufriedenheit	Vertrauen	Arbeitgeber ehrlich
			Arbeitgeber fair
		Zufriedenheit	Zufriedenheit Arbeit
			Zufriedenheit Karriere
		Einkommen	Einkommen angemessen

In Anlehnung an Holler et al. (2013)

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2026

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2026 wurde von der intervista AG durchgeführt. Die Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben. Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz, insbesondere in den untersuchten Altersgruppen bis 65 Jahre, ist eine repräsentative Erhebung mit Hilfe eines Online-Panels möglich.[4]

Die Zielgruppe der Befragung entspricht der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz. Dabei wurden Personen zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20 Prozent zufällig ausgewählt. In der Zusatzstichprobe (Boost-Sample) wurden auch erwerbstätige Personen befragt, die über 64 Jahre alt sind, vgl. Anhang III. Die Stichprobe enthält grundsätzlich sowohl Angestellte als auch Selbstständigerwerbende. Personen in Ausbildung wurden nur berücksichtigt, sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung gleichzeitig mit einem minimalen Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen). Die Zufallsstichprobe wurde der nationalen Struktur entsprechend nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht (2 Kategorien), Alter (3 Kategorien), Pensum und Geschlecht (4x2 Kategorien), Unternehmensgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Bruttojahreseinkommen (5 Kategorien) und BFS-Grossregion (7 Kategorien). In allen Jahren wurden je mindestens 1‘400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 150 zusätzliche Interviews für regionale Auswertungen (Kanton Tessin) bzw. Aufstockung von Branchen, älteren Arbeitnehmenden oder Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Die Befragungen fanden jeweils in den Monaten Mai bis Juli statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

Die Befragung der Arbeitnehmenden in repräsentativen Wellen erlaubt es, zwei Arten von Auswertungen anzufertigen. Einerseits ist es möglich auf Ebene der Hauptdimensionen, der Teildimensionen, der Kriterien und der Items Unterschiede zwischen den Jahren festzustellen und andererseits können mit den für mehrere Wellen zusammengefügten Daten allfällige Unterschiede in soziodemografischen Gruppen untersucht werden. Ob die Index-Mittelwerte für die einzelnen Jahre und für die verschiedenen Ausprägungen der Merkmale sich statistisch signifikant unterscheiden, wird jeweils mit Hilfe eines zweiseitigen T-Tests unter der Annahme von identischen Varianzen überprüft.

[4] Quelle: https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel (Stand: 08.11.2024).

5 Literaturverzeichnis

Fritschi, T & Riedel, M. (2025). Arbeitnehmende mit Homeoffice zunehmend zufriedener. In: Knoten & Maschen, Blog der BFH für Soziale Sicherheit. https://www.bfh.ch/soziale-arbeit/de/aktuell/blog-knoten-maschen/artikel/arbeitnehmende-mit-homeoffice-zunehmend-zufriedener/

Fritschi, T. & Hänggeli A. (2022). Barometer Gute Arbeit. Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2022. Bern: BFH.

Fritschi, T. (2021). Corona-Krise stärkt Vertrauen in Arbeitgebende und spitzt Geschlechterungleichheit zu. In: Knoten & Maschen, Blog der BFH für Soziale Sicherheit. https://www.bfh.ch/soziale-arbeit/de/aktuell/blog-knoten-maschen/artikel/barometer-gute-arbeit-2021/

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

Holler, M. et al. (2013). Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit, Stadtbergen (DE): Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES

Kochhan, C., Cichecki, L. (2024). Generation Z und Arbeitsmarkt. In: Recruiting einer neuen Generation von Hochschulabsolventen. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-44130-2_4

Schwandt, H. (2013). Unmet Aspirations as an Explanation for the Age U-Shape in Human Wellbeing. SSRN Electronic Journal. https://doi.org/10.2139/ssrn.2317110

Tschanz, C., von Bergen, M., Joder, N., Wyssling, P. & Grob, D. (2026). Analyse junger Menschen in der IV – Impulse für die Weiterentwicklung. Schlussbericht zu Handen der IV-Stelle Kanton Bern. Bern: BFH.

Vorpe, J. & Häfliger, M. (2026). Barometer Gute Arbeit. Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2026. Bern: Travail.Suisse.

6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2026

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

10			Wie häufig kommt es vor, dass Sie Pausen abkürzen oder ganz ausfallen lassen (müssen)?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Wenn Sie selten, oft oder sehr häufig Pausen abkürzen oder ausfallen lassen, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
11	Psychische Belastung		Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, wo mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
12			Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie sich am Ende eines Arbeitstages XXX emotional erschöpft fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Entlastung	
13	Erholungs-zeit		Verfügen Sie über genügend freie Zeit pro Woche, um sich von der Arbeit zu erholen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend freie Zeit pro Woche verfügen, um sich von der Arbeit zu erholen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
14			Verfügen Sie über genügend Ferien und freie Tage, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend Ferien und freie Tage verfügen, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
15	Gesundheits-förderung		Reichen die Massnahmen, die Ihr*e Arbeitgeber*in für die Förderung ihrer Gesundheit anbietet?	Keine Massnahmen vorhanden/ Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Ihr*e Arbeitgeber*in für die Förderung Ihrer Gesundheit keine Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr*e Arbeitgeber*in für die Förderung Ihrer Gesundheit XXX ausreichende Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
16	Arbeitsplatz		Entspricht die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen XXX entspricht (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

17			Entsprechen die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen XXX entsprechen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Motivation		
			Sinn der Arbeit und Wertschätzung	
18	Gesellschaft-liche Ebene		Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe haben Sie XXX den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
19	Betriebliche Ebene		Bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen XXX Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
20			Werden Sie rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe werden Sie XXX rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
21			Unterstützt Sie Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn Sie Probleme bei der Arbeit haben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn Ihre vorgesetzte Person sie bei Problemen gar nicht oder in geringem Mass unterstützt, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
22	Individuelle Ebene		Identifizieren Sie sich mit Ihrem/r Arbeitgeber*in und seinen Produkten/Dienstleistungen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn Sie sich gar nicht oder in geringem Mass mit Ihrem/r Arbeitgeber*in identifizieren, wie stark belastete Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten	
23	Gestaltungs-möglich-keiten		Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die Sie erledigen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

24			Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
25	Vereinbar-keit		Können Sie ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit XXX mit Ihrem Privatleben vereinbaren können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
26	Entwick-lungsmög-lichkeiten		Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie in Ihrem Unternehmen XXX Aufstiegschancen haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
27			Fördert der/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass der/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
28			Erleben Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich?	Es findet kein Gespräch statt/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn es kein Mitarbeitergespräch gibt oder dies nur in geringem Mass konstruktiv ist, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Sicherheit		
			Perspektive	
29	Kurzfristig		Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
30	Mittelfristig		Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

31			Was würden Sie sagen: Wenn Sie Ihre derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würden, wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass es für Sie XXX einfach wäre, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
32			Haben Sie Einfluss auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz XXX Einfluss haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
33	Langfristig		**Ganz allgemein gefragt:** Könnten Sie sich vorstellen ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, Sie könnten sich XXX vorstellen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Vertrauen und Zufriedenheit	
34	Vertrauen		Erleben sie Ihre*n Arbeitgeber*in als ehrlich und vertrauensvoll?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie Ihre*n Arbeitgeber*in XXX als ehrlich und vertrauensvoll erleben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
35			Fühlen Sie sich von Ihrem/r Arbeitgeber*in fair behandelt?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie sich von Ihrem/r Arbeitgeber*in XXX fair behandelt fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
36	Zufrieden-heit		**Ganz allgemein gefragt**: Sind Sie mit ihrer Arbeit zufrieden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrer Arbeit XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
37			Sind Sie mit Ihrem Karriereverlauf zufrieden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrem Karriereverlauf XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
38	Einkommen		Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie Ihr Einkommen für XXX angemessen halten, wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

II) Stichprobenbeschreibung

Methodensteckbrief Online-Studie «Arbeitswelt», Welle 12, 2026

Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	Travail.Suisse, Jackie Vorpe
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Carmen Bauer
Methode:	Online-Befragung
Datenquelle:	intervista Online- Panel
Befragungszeitraum:	02.06.2026 – 22.06.2026 (Hauptstichprobe) 23.06.2026 – 29.06.2026 (Boost)
Zielgruppe Hauptstichprobe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%
Stichprobengrösse:	n = 1'419, national-repräsentatives Sample Zusätzlich n = 166 Boost-Interviews mit n=108 erwerbstätigen Personen im Alter von 16-25 Jahren und n=58 erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren
Vertrauensintervall:	maximal +- 2.5% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 23:50 Minuten, Median 16:00 Minuten
Ausschöpfungsquote:	18% (Anzahl Teilnahmen[1] / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	8% (Anteil nicht beendeter Interviews[2])

Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 12

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt, wobei der Fragebogen jedes Jahr leicht angepasst wird. In der Befragungswelle 2026 gab es nur wenige Anpassungen am Fragebogen. Der 2025 ergänzte Block zu den Themen Elternzeit, Unfallprävention und zu Löhnen wurde bis auf 1 Frage gestrichen. Ein neues Kapitel zu den Themen Weiterbildungen und zu digitalen Technologien wurde ergänzt. Des Weiteren wurden einzelne Fragen neu aufgenommen oder gestrichen.
Im Rahmen einer Umstellung der Befragungssoftware wurde die Befragung nicht mehr im Tool EFS von Tivian durchgeführt, sondern in Decipher von Forsta. Diese Anpassungen hatten keinen Einfluss auf das Befragungslayout, die Stichprobe oder die Datenqualität.

[1] Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls
[2] Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls + Abbrecher)

Datenquelle und Stichprobenzusammensetzung

intervista ist als Online-Panel-Anbieter nach der internationalen Norm ISO 20252:2019 zertifiziert. Alle Daten wurden über das intervista Online-Panel erhoben, das mit mehr als 125'000 Mitgliedern das grösste und qualitativ hochwertigste Online-Panel der Schweiz ist (siehe https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel). Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz ist eine repräsentative Erhebung mittels Online-Befragung problemlos möglich. Gemäss BFS (2025) nutzen 98% der Schweizer Bevölkerung das Internet.

Die Stichprobe wurde 2026 zum zweiten Mal gemäss national repräsentativer Struktur **für die Schweizer Erwerbstätigen – und nicht mehr für die Schweizer Wohnbevölkerung – quotiert** (Datenquelle: Bundesamt für Statistik, BFS). Es wurde nach den folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht, Alter (3 Kategorien), Arbeitspensum interlocked mit Geschlecht (4 Kategorien pro Geschlecht), Betriebsgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Einkommen (5 Kategorien), SAKE Region (7 Kategorien).

Die Stichprobenzusammensetzung des national-repräsentativen Samples ist im Anhang ausgewiesen. Die n = 1'419 (bzw. n = 1'585 inkl. Boost) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden analog zu den Vorjahren Personen ab 65 Jahren, welche noch erwerbstätig sind, geboosted. Zudem wurden zusätzliche Fälle von erwerbstätigen Personen im Alter von 16-25 Jahren erhoben, um in diesen beiden Altersgruppen ausreichende Fallzahlen für differenzierte Auswertungen zur Verfügung zu haben.

intervista

Anhang: Stichprobenzusammensetzung (nat.-rep. Sample n = 1'419)

	Stichprobenverteilung 2026		Davon aus 2025	
QUOTE	**in %**	**absolut**	**in %**	**absolut**
TOTAL	100	1419	20	285
Geschlecht				
Männlich	53	746	21	156
Weiblich	47	664	19	125
Alter				
16-29 Jahre	19	267	15	41
30-45 Jahre	39	540	22	119
46-64 Jahre	42	612	20	125
Pensum Männer				
20%-49%	4	30	33	10
50%-69%	5	37	3	1
70%-89%	8	63	16	10
90% und mehr	83	625	22	137
Pensum Frauen				
20%-49%	16	106	20	21
50%-69%	21	137	19	26
70%-89%	21	138	19	26
90% und mehr	43	286	19	54
Betriebsgrösse				
1-9 Mitarbeitende	25	360	24	85
10-49 Mitarbeitende	19	276	20	55
50-249 Mitarbeitende	20	289	17	49
250 Mitarbeitende und mehr	35	494	19	96
Bildungsniveau				
Bildung niedrig (obligatorische Bildung)	14	201	35	71
Bildung mittel (Sekundärbildung)	40	574	22	125
Bildung hoch (Tertiärbildung)	45	644	14	89
Jahreseinkommen brutto				
< 26'000 CHF	14	200	17	34

26’000 – 52’000 CHF	17	243	23	55
52’000-78’000 CHF	26	374	23	86
78’000-104’000 CHF	21	293	19	56
> 104’000 CHF	22	309	17	54
SAKE Region				
Genferseeregion	17	237	25	60
Espace Mittelland	22	316	20	63
Nordwestschweiz	13	191	24	45
Zürich	19	270	19	51
Ostschweiz	15	206	18	37
Zentralschweiz	11	149	16	24
Tessin	4	50	10	5