

«Barometer Gute Arbeit»

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2025

Tobias Fritschi, Matthias Riedel und Janina Brunner

Schlussbericht
20. November 2025

1	Zusammenfassung	3
2	Einleitung	7
3	Ergebnisse	7
	3.1.1 Haupt- und Teildimensionen	7
	3.1.2 Items	9
3.2	Sorgen um Jobverlust der Arbeitnehmenden aufgrund Digitalisierung	14
3.3	Arbeitnehmende mit und ohne Homeoffice	15
4	Methodik	18
4.1	Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	18
4.2	Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2025	20
5	Literaturverzeichnis	21
6	Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2025	22
	II) Stichprobenbeschreibung	27
	III) Teststatistiken Zeitvergleich in Gruppen mit/ohne Homeoffice	31

1 Zusammenfassung

1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»

Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand eines wissenschaftlichen Kriterienrasters. Seit 2015 wird eine repräsentative Stichprobe von jeweils rund 1'500 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren befragt. Die Studie wird in Kooperation mit Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden, durchgeführt. Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand von Indizes zu 20 Kriterien, die in den Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit zusammengefasst werden. Die Kriterien wiederum basieren auf den Ergebnissen in 38 Items. Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird von den Arbeitnehmenden besser beurteilt, je näher ein Indexwert bei 100 liegt.

1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen

Im Jahr 2025 weist der **Gesamtindex** als Mittelwert aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit einen **Wert von 67.0** auf. Damit liegt dieser Wert weiterhin deutlich über dem Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie, das zwischen 65.3 bis 65.5 lag. Im Vergleich zum Vorjahr sank der Totalindex jedoch merklich (2024: 67.7). Diese Reduktion ist primär auf den signifikant gesunkenen Gesundheitsindex (60.0 gegenüber 61.5) zurückzuführen, während die beiden anderen Dimensionen Motivation (71.7 gegenüber 71.9) und Sicherheit (69.4 gegenüber 69.7) kaum veränderte Werte verzeichneten.

Im 5-Jahres-Zeitvergleich liegen die beiden Dimensionen Motivation und Sicherheit damit weiterhin über den Werten des Referenzjahres 2021, wohingegen der gesundheitliche Index den tiefsten Wert in diesem Zeitraum erreicht und sogar wieder auf dem niedrigen Niveau zu Studienstart im Jahr 2015 liegt.

In der Zusammenschau der drei Dimensionen zeigt sich, dass sich die Qualität der Arbeitsbedingungen in punkto Motivation und Sicherheit seit der Pandemie auf einem höheren Wert stabilisiert hat und sich die Schwankungen der Vorjahre teils abflachen. Dies könnte darauf hindeuten, dass nach den pandemiebedingten Veränderungen ein Teil der hier erreichten Verbesserungen auch längerfristig erhalten bleibt. Das «Barometer Gute Arbeit» 2025 geht auch der Frage nach, inwiefern dieser Trend auf die vermehrte Nutzung von Homeoffice zurückzuführen ist.

In der Gesundheitsdimension bleibt abzuwarten, ob sich die deutlich schlechtere Bewertung 2025 in den kommenden Jahren zu einem Abwärtstrend bei der Zufriedenheit mit den gesundheitlichen Indikatoren verstetigen wird.

1.3 Motivationsdimension

Die Motivationsdimension zeigt, wie schon in den Vorjahren, den besten Indexwert unter den drei gemessenen Dimensionen der Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2025 wird er mit 71.7 bewertet, was eine nahezu stabile Entwicklung im Vergleich zu 2024 (71.9) darstellt. Und auch über den 5-Jahres-Referenzzeitraum hinweg zeigen sich sowohl der Index zur motivationalen Dimension wie auch zur Teildimension zu **Sinn & Wertschätzung der Arbeit** auf hohem Niveau stabil (die Schwankungsbreite der Werte beträgt 1.0 resp. 0.7 Punkte). Beim Teilindex zur Einschätzung der **Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten** fallen die Schwankungen etwas grösser aus (1.4), vor allem aber liegt dieser Teilindexwert durchgängig rund 10 Punkte unter den Werten zu Sinn & Wertschätzung der Arbeit (2025: 66.9 zu 76.5). Dies ist massgeblich auf die schlechte Bewertung von zwei Items zurückzuführen: Der Aspekt der Aufstiegschancen wird – neben der Frage des Einflusses auf die eigene Arbeitsmenge – seit dem Start des «Barometer Gute Arbeit» im Jahr 2015 mit Indexwerten um 50 durchgängig am niedrigsten von allen 11 Items zur Motivationsdimension bewertet. Dies signalisiert, dass bei diesen Aspekten der beruflichen Entwicklungs- und Gestaltungsperspektiven weiterhin viel Verbesserungspotential liegt.

1.4 Sicherheitsdimension

Mit einem Indexwert von 69.4 (gegenüber 69.7 in 2024) bleibt die Sicherheitsdimension auch 2025 nahezu stabil und liegt weiterhin deutlich über dem Vor-Corona-Niveau (mit damals rund 67). Beim kurz- und mittelfristigen Sicherheitsempfinden bezüglich der eigenen Arbeitsstelle zeigen sich bei den Indexwerten im Vergleich zu 2024 merkliche Verluste: Beim **kurzfristigen Sicherheitsempfinden**, gemessen durch die Frage zu «Sorgen wegen eines möglichen Arbeitsplatzverlustes», wird mit 82.7 zwar ein um 0.7 Punkte

niedrigerer Wert erreicht, trotzdem ist dies erneut der höchste Einzelwert aller 20 Kriterien im Referenzzeitraum seit 2021. Auf der Ebene der **mittelfristigen Sicherheit** sinkt der Indexwert von 60.3 in 2024 auf nunmehr 59.1, was vor allem auf die etwas skeptischere Einschätzung «wieder einen vergleichbaren Job zu finden» und die antizipierte Zunahme der Arbeitsbelastung zurückzuführen ist. Die **langfristige Perspektive** (erfasst mit dem Item: Ob das Ausüben des Jobs bis zum ordentlichen Pensionsalter möglich erscheint) wird hingegen deutlich besser bewertet mit 66.3 statt 64.1 im Jahr 2024.

Auf der Ebene der **psychologischen Sicherheit** zeigt sich beim «Vertrauen in die Arbeitgebenden» eine deutliche Abschwächung (75.1 gegenüber 76.7 in 2024) und auch die generelle Zufriedenheit mit Arbeit und Karriere wird etwas schwächer bewertet (73.8 gegenüber 74.4). Allerdings liegen beide Werte nach wie vor auf einem hohen Niveau (über 70 von 100 möglichen Punkten), während die Zufriedenheit mit dem Einkommen mit 59.6 zwar stabil bleibt (59.7 in 2024), aber auf vergleichsweise tiefem Niveau.

1.5 Gesundheitsdimension

Die Gesundheitsdimension, bestehend aus 5 Kriterien zu gesundheitlichen Belastungs- und 3 Kriterien zu Entlastungsfaktoren, bleibt der am tiefsten bewertete Bereich der Arbeitsbedingungen, was teilweise auf eine andere Frageform im Bereich der Belastungen zurückgeführt werden kann. Im Vergleich zum vergangenen Jahr 2024 hat sich dabei der Indexwert deutlich von 61.5 auf 60.0 verschlechtert. Wie in Abbildung Z2 ersichtlich, **betrifft der Abwärtstrend alle 8 Teilkriterien der Gesundheitsdimension**. Bei 7 der 8 Teilkriterien wird sogar die tiefste Punktzahl im gesamten Referenzzeitraum seit 2021 erreicht. Statistisch signifikant ist die Verschlechterung hinsichtlich der **zeitlichen Belastung** (durch Überstunden und überlange Arbeitstage) sowie der beiden **Arbeitsplatzfaktoren** (Ausstattung und Umwelteinflüsse wie Lärm- oder Lichtverhältnisse), wobei der Arbeitsplatz trotzdem mit 72.4 nach wie vor der am besten bewertete Aspekt der Gesundheitsdimension bleibt.

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» (unter Einbezug der Items Termindruck und Unterbrechung der Arbeit) mit einem Indexwert von 41.1 und die psychische Belastung mit 45.8 die beiden – von allen 20 Teilkriterien – am schlechtesten bewerteten Aspekte. Bei der Vermeidung des sogenannten „Präsentismus“, also dem Arbeiten trotz Erkrankung, sinkt der Wert zum fünften Mal in Folge auf nunmehr 52.6 und nähert sich damit wieder dem niedrigeren Vor-Corona-Niveau an. Es wird also von Seiten der Arbeitgebenden wie Arbeitnehmenden kontinuierlich weniger darauf geachtet, nicht krank zur Arbeit zu erscheinen.

1.6 Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden mit und ohne Homeoffice

Im diesjährigen Bericht wird ein spezieller Fokus auf das Thema Homeoffice gelegt. Im Juni 2020 wurde die Nutzung von Homeoffice im Rahmen des «Barometer Gute Arbeit» zum ersten Mal abgefragt. Dabei gaben 49.0% der Arbeitnehmenden an, während der Zeit der Corona-Pandemie vollständig oder teilweise im Homeoffice gearbeitet zu haben. Von diesen wiederum gaben 54.3% an, bereits früher (mindestens ausnahmsweise) im Homeoffice gearbeitet zu haben. Gehen wir davon aus, dass diejenigen Arbeitnehmenden, welche während der Corona-Pandemie kein Homeoffice nutzten, dies auch früher nicht getan haben, so können wir den Anteil der Arbeitnehmenden mit (zumindest teilweiser) Nutzung des Homeoffice auf 26.6% schätzen. 12.9% der Arbeitnehmenden arbeiteten bereits vor der Corona-Pandemie mindestens einmal pro Woche im Homeoffice.

Bereits während der Covid-Pandemie sank der Anteil derjenigen, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiteten, im Jahr 2021 auf 40.2 Prozent. Seither bleibt dieser Anteil mit kleineren Schwankungen bis 2025 stabil (aktuell 42.6%), sodass sich der Homeoffice-Nutzungsgrad auf einem höheren Niveau als vor der Pandemie etabliert hat. 27.5% der Befragten geben 2025 an, mindestens einen ganzen Tag pro Woche im Homeoffice zu arbeiten. Für 10% macht Homeoffice die Hälfte der Arbeitszeit aus, 7% der Arbeitnehmenden arbeiten meistens im Homeoffice.

Die prozentuale Entwicklung belegt einen grundlegenden Wandel in den Arbeitsgewohnheiten. Die Zunahme des Homeoffice ist sowohl ein Resultat von Pandemiebewältigung als auch Ausdruck digitaler Transformation und technologischer Anpassung im Arbeitsmarkt. Die Stabilisierung der Werte ab 2021 spricht dafür, dass die Homeoffice-Option in vielen Branchen zur neuen Normalität geworden ist und als strukturelle Anpassung nicht nur zeitweise, sondern dauerhaft Eingang in die Organisation von Arbeitsprozessen gefunden hat.

Arbeitnehmende in Jobs mit Homeoffice-Nutzung geben bei allen drei untersuchten Teildimensionen eine höhere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an: Der Index für Motivation, Sicherheit und Gesundheit fällt bei Arbeitnehmenden, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, höher aus als bei Personen ohne Homeoffice-Nutzung. Dies ist nicht erstaunlich, da diese Arbeitsstellen häufig eine höhere Qualifikation verlangen und mit mehr Gestaltungsspielraum, weniger körperlichen Belastungen und einem höheren Lohn verbunden sind.

Bei der Detailbetrachtung aller 38 erhobenen Einzelfragen zeigen sich aber auch Nachteile von Jobs mit Homeoffice-Nutzung: Statistisch signifikant schlechter (in den Jahren 2021 bis 2025) sind die Unterschiede bei den Items zu Termindruck, Unterbrechungen der Arbeit, Erreichbarkeit und überlangen Arbeitstagen (mit mehr 10 Std.), was nachvollziehbar erscheint: Das Arbeiten im Homeoffice birgt die Gefahr, unter Termindruck länger zu arbeiten und dies mit dem Verpflichtungsgefühl zur ständigen Erreichbarkeit und der Problematik der Abgrenzung zum Privatleben.

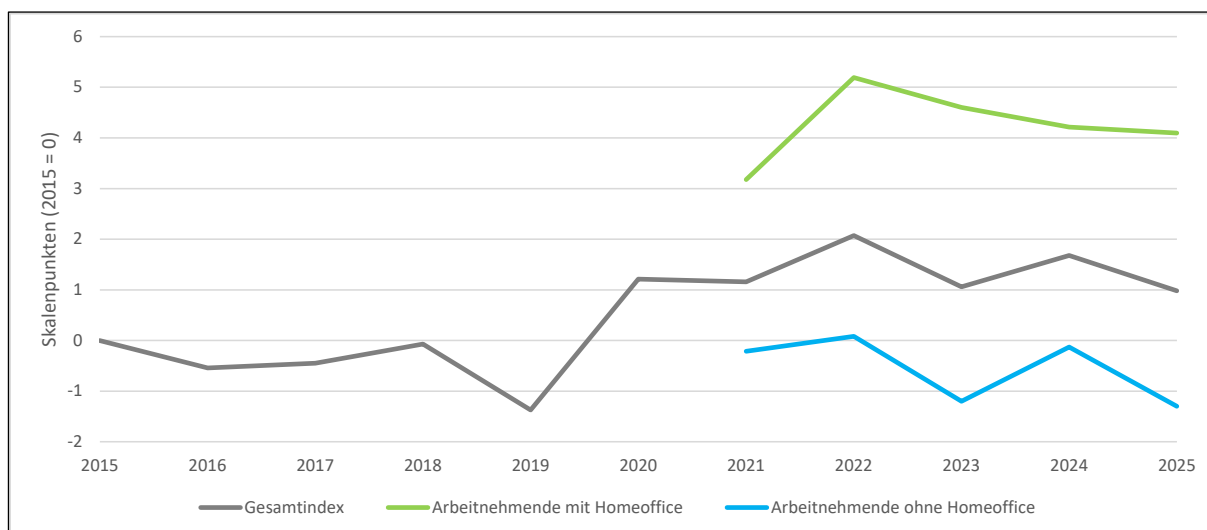
1.7 Zunehmende Ungleichheit zwischen Arbeitsstellen mit und ohne Homeoffice-Nutzung

Wird nun betrachtet, welche Veränderungen sich in den Indizes zwischen 2021 und 2025 für Arbeitnehmende mit und ohne Homeoffice-Nutzung ergeben hat, so zeigt sich folgendes Bild: Ausgehend von einem Niveauunterschied 2021 im Gesamtindex von 69.2 (mit Homeoffice) zu 65.8 Punkten (ohne Homeoffice), entwickelten sich drei Items für Arbeitnehmende mit Homeoffice-Nutzung positiv: Sie berichten von einer erhöhten Wertschätzung durch die Vorgesetzten, von mehr Einfluss auf die Arbeitszeiten und von verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Items liegen im Bereich der Motivationsdimension.

Verschlechtert hat sich (auf sehr hohem Niveau) im Zeitraum 2021 bis 2025 nur das Item «körperlich schwere Arbeit». Was auf den ersten Blick im Widerspruch zur Tätigkeit im Homeoffice scheint, könnte darauf zurückzuführen sein, dass vermehrt auch in Arbeitsstellen mit körperlichen Belastungen Homeoffice-Tätigkeiten möglich sind, so dass 2025 andere Personen zu dieser Gruppe gehören als noch 2021. Hingegen entwickelten sich bei Arbeitnehmenden in Jobs ohne Homeoffice-Nutzung 3 Items im Gesundheitsbereich negativ (Präsentismus, Termindruck, Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz) und nur eines positiv (Finden vergleichbarer Job), das im Bereich der Sicherheitsdimension liegt.

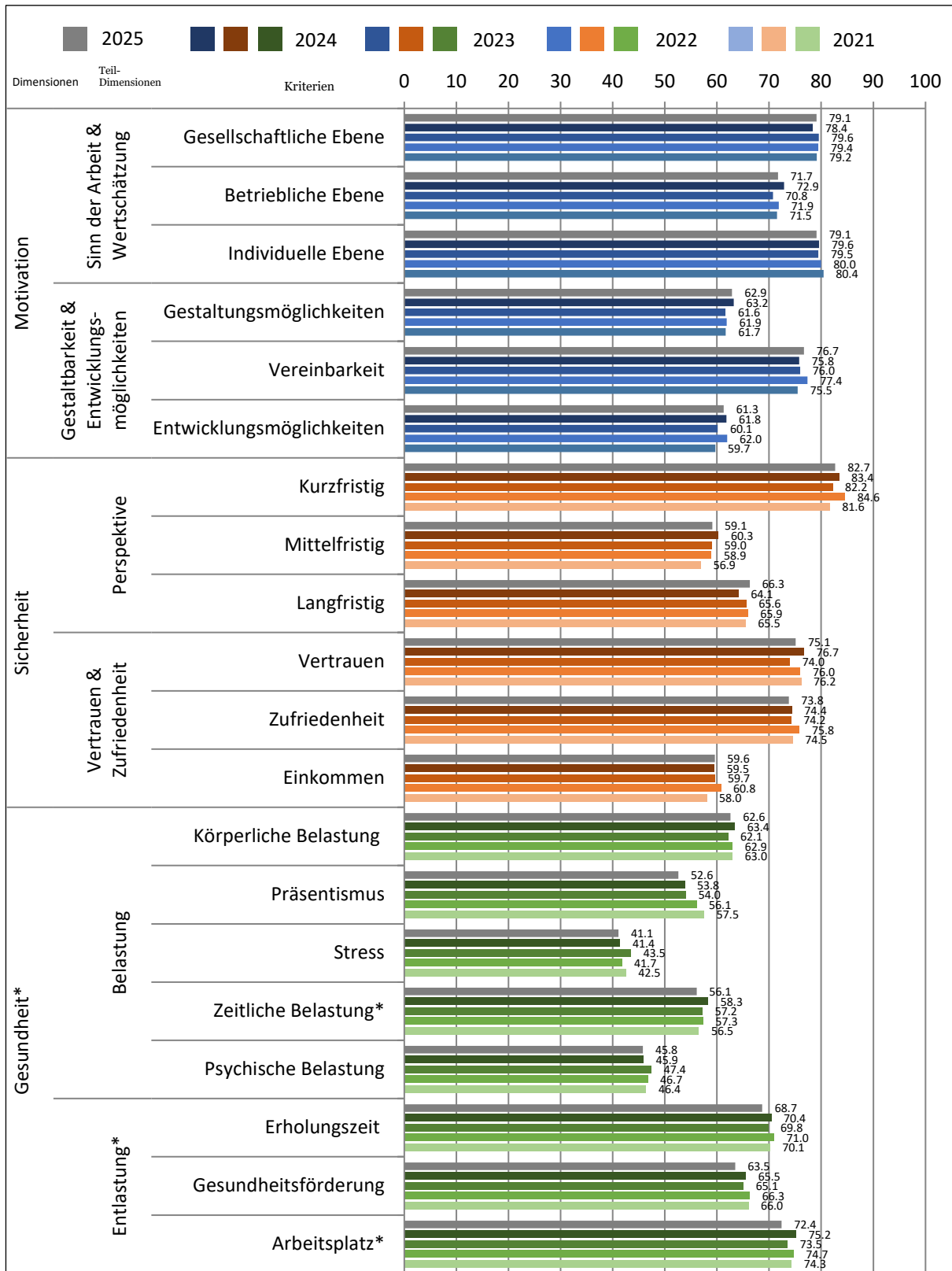
Insgesamt scheinen Arbeitsstellen mit Nutzung von Homeoffice an Qualität der Arbeitsbedingungen zu gewinnen, während für Arbeitsstellen ohne Homeoffice das Gegenteil der Fall ist. So erhöht Homeoffice die Ungleichheit der Qualität von Arbeitsbedingungen in der Schweiz, im Jahr 2025 lag der Unterschied im Gesamtindex bereits bei 5.5 Punkten (70.1 gegenüber 64.6), während er im Jahr 2021 noch bei 3.4 Punkten lag. Es scheint daher wichtig, Homeoffice-Möglichkeiten auch in Jobs mit tieferen Qualifikationsanforderungen und entsprechend geringeren Löhnen zu schaffen, um neben der bestehenden materiellen Ungleichheit nicht auch eine steigende Ungleichheit in der Qualität der Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Abbildung Z1: Gesamtindex «Barometer Gute Arbeit» für Arbeitnehmende mit und ohne Homeoffice-Nutzung



Quelle: Barometer Gute Arbeit 2015 bis 2025, n = 15'520

Abbildung Z2: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2021 bis 2025



Quelle: Barometer Gute Arbeit, 2025: n=1'422 (1 bis 159 fehlende Werte), 2024; n = 1'418 (1 bis 97 fehlende Werte) 2023: n=1'403 (1 bis 141 fehlende Werte), 2022: n=1'422 (1 bis 184 fehlende Werte) 2021: n=1'413 (1 bis 122 fehlende Werte), Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz, Berechnungen BFH.

Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2024 und 2025 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 Arbeit¹ 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.

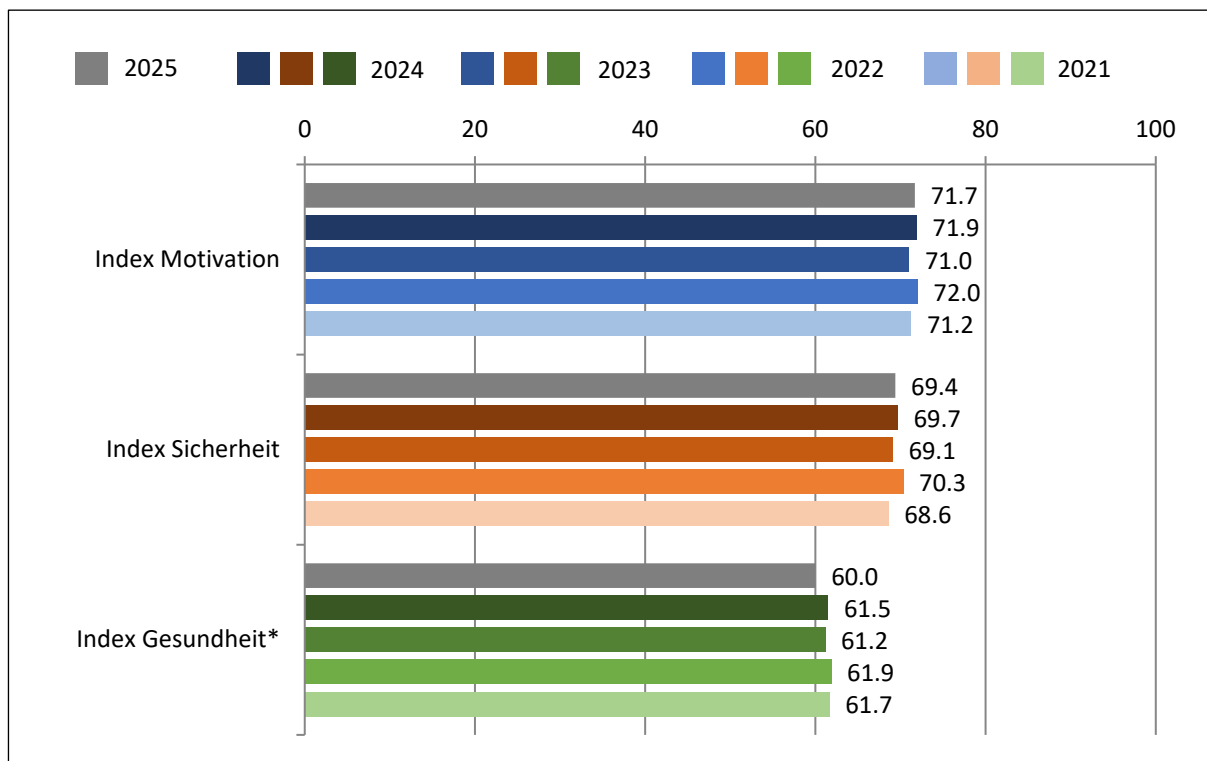
Zunächst wird ein Zeitvergleich der Entwicklung der Haupt- und Teildimensionen sowie der 38 Items dargestellt (Kapitel 3.1). In der Zusammenfassung findet sich zudem eine Darstellung der Ergebnisse nach Kriterien (Abbildung Z2). Als diesjährige Vertiefungen befasst sich das Kapitel 3.2 mit der Angst vor Jobverlust aufgrund der Digitalisierung (im Zeitverlauf wie im Branchenvergleich) und das Kapitel 3.3 mit dem Thema Homeoffice. Zunächst wird dabei aufgezeigt, welcher Anteil der Arbeitnehmenden im Homeoffice arbeitet und wie sich dieser Anteil in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Danach wird detaillierter auf die Situation von Personen mit Homeoffice-Nutzung eingegangen und analysiert, inwiefern sich dies auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen auswirkt.

3.1.1 Haupt- und Teildimensionen

Abbildung 1 visualisiert die Entwicklung der Indexwerte der drei Hauptdimensionen des Barometers in den Jahren 2021 bis 2025. Mit 71.7 Punkten wird die Dimension **Motivation** am besten bewertet, gefolgt von der Dimension **Sicherheit** mit 69.4 Punkten. Die Dimension **Gesundheit** weist mit 60.0 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 5-Jahreszeitvergleich zum Referenzjahr 2021 bewerten die Arbeitnehmenden die Dimensionen Motivation und Sicherheit etwas besser, in der Dimension Gesundheit ist der Indexwert hingegen statistisch signifikant gesunken.

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

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2021 bis 2025



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2024 und 2025 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

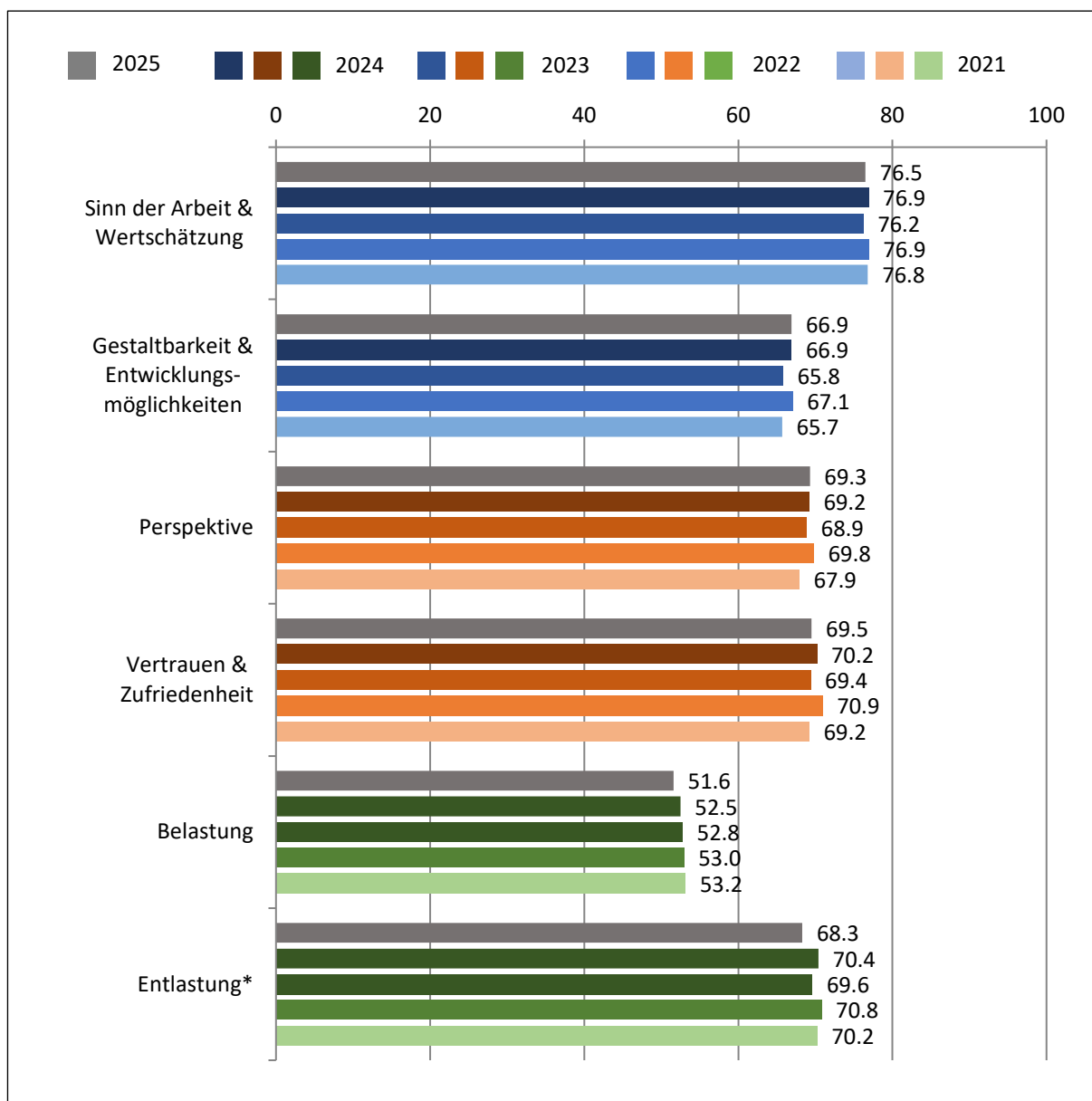
Noch differenzierter wird das Bild, wenn man im nächsten Schritt die verschiedenen Teildimensionen von Motivation, Sicherheit und Gesundheit in den Blick nimmt (vgl. Abbildung 2).

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 2024 werden hier leichte Verluste bei «Sinnhaftigkeit und Wertschätzung» (-0.4) sichtbar, wohingegen der Wert bei „Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeit“ identisch bleibt.

Auch in der **Sicherheitsdimension** zeigt sich eine Teildimension unverändert (mit 69.3 Punkten bei der «Job-Perspektive»), während der zweite Bereich „Vertrauen und Zufriedenheit“ (mit 69.5) einen um 0.7 Punkte schlechteren Wert als 2024 aufweist. Der 5-Jahres-Vergleich zeigt aber weiterhin ein robustes Job-Sicherheitsgefühl der Arbeitnehmenden.

Bei der **Gesundheitsdimension** hingegen werden bei beiden Teildimensionen – „Belastung“ mit 51.6 und „Entlastung“ mit 68.3 – die niedrigsten Werte im Referenzzeitraum seit 2021 erreicht. Die Werte für die Belastungsfaktoren haben sich damit das fünfte Mal in Folge verschlechtert. Bei den Entlastungsfaktoren ist der Unterschied zwischen 2024 und 2025 statistisch signifikant.

Abbildung 2: Teildimensionen im Zeitvergleich 2021 bis 2025



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2024 und 2025 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Insgesamt spiegeln die Abbildungen 1 und 2 eine überwiegend gefestigte 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 jedoch deutlich schlechter bewertet. Hier bleibt abzuwarten, ob sich die deutliche schlechtere Bewertung 2025 in den kommenden Jahren zu einem Abwärtstrend 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.

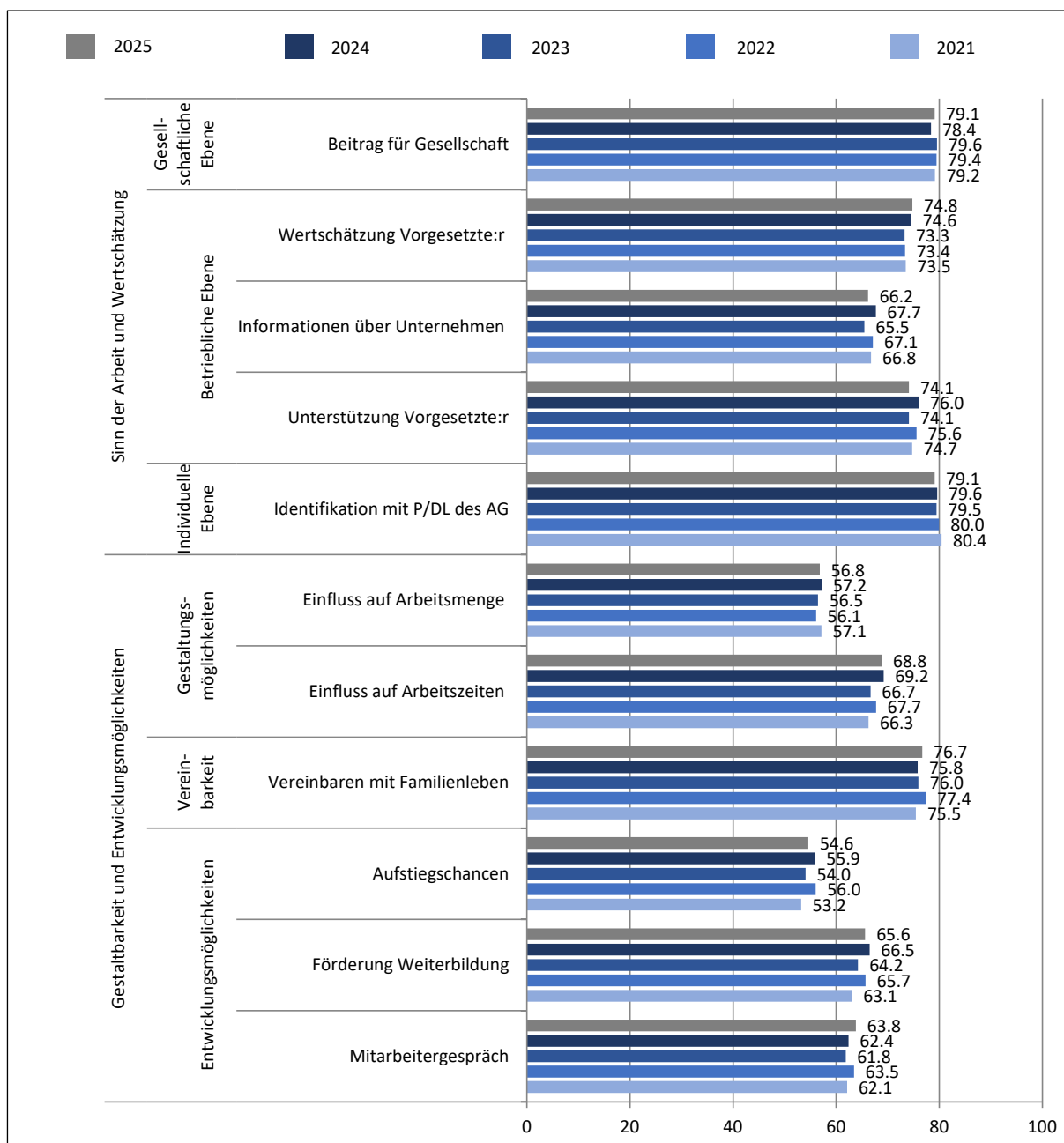
3.1.2 Items

Die **Motivationsdimension** wird bei der Barometer-Befragung mit elf einzelnen Items erfasst. Bei diesen zeigt sich im Vergleich zum vergangenen Jahr 2024 nur bei vier ein Anstieg der Indexwerte, während bei sieben eine (überwiegend geringe) Verschlechterung sichtbar wird. Statistisch signifikant ist keine dieser Veränderungen. Bei der Bewertung des «Mitarbeitergesprächs als konstruktiv und hilfreich» wird die grösste Positiventwicklung sichtbar mit 63.8 gegenüber 62.4 in 2024. Dies ist zudem auch der höchste Wert für dieses

Item im gesamten Referenzzeitraum seit 2021. Auch bei der «Vereinbarkeit mit dem Familienleben» steigt der (bereits auf hohem Niveau liegende) Wert gegenüber dem Vorjahr merklich von 75.8 auf 76,7, was dem zweithöchsten Wert seit 2021 entspricht. Auf hohem Niveau ebenfalls leicht gestiegen sind die Items zur «Wertschätzung durch Vorgesetzte» (+0.4) und des empfundenen Beitrags der eigenen Arbeit für die Gesellschaft (+0.7). Demgegenüber stehen merkbliche Verschlechterungen der Indexwerte für «Unterstützung durch Vorgesetzte» (-1.9 auf 74.1), «Informationen zum Unternehmen» (-1.5 auf 66.2) und den «Aufstiegschancen» (-1.3 auf 54.6).

Der Aspekt der Aufstiegschancen wird (neben der Frage des Einflusses auf die eigene Arbeitsmenge) seit dem Start des «Barometer Gute Arbeit» im Jahr 2015 mit Indexwerten um 50 durchgängig am niedrigsten von allen 11 Items der Motivationsdimension bewertet. Dies signalisiert, dass dieser Bereich der beruflichen Entwicklungs- und Gestaltungsperspektiven von vielen Arbeitnehmenden weiterhin als nicht ausreichend betrachtet wird.

Abbildung 3: Items der Dimension Motivation



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2024 und 2025 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Bei der Bewertung der zehn **Items zur Sicherheitsdimension** zeigt sich im Vergleich zur letztjährigen Befragung bei sieben eine teils merkliche Verschlechterung der Werte, bei zwei Fragen sind die Werte defacto unverändert und nur ein Item, das Item zur langfristigen **Job-Perspektive** (erfasst mit der Frage, ob das Ausüben des Jobs bis zum ordentlichen Pensionsalter möglich erscheint), wird deutlich besser bewertet (66.3 statt 64.1). Beim kurz- und mittelfristigen Sicherheitsempfinden bezüglich der eigenen Arbeitsstelle werden hingegen im Vergleich zu 2024 Verluste sichtbar: Beim kurzfristigen Sicherheitsempfinden, gemessen durch die Frage zu «Sorgen wegen eines möglichen Arbeitsplatzverlustes», wird mit 82.7 zwar ein um 0.7 Punkte niedrigerer Wert erreicht, trotzdem ist dies erneut der höchste Einzelwert aller 38 Items im Referenzzeitraum seit 2021. Auch auf Ebene der mittelfristigen Sicherheit zeigt sich eine Verschlechterung der Bewertung, was vor allem auf die etwas skeptischere Einschätzung «wieder einen vergleichbaren Job zu finden» und die antizipierte «Zunahme der Arbeitsbelastung» zurückzuführen ist.

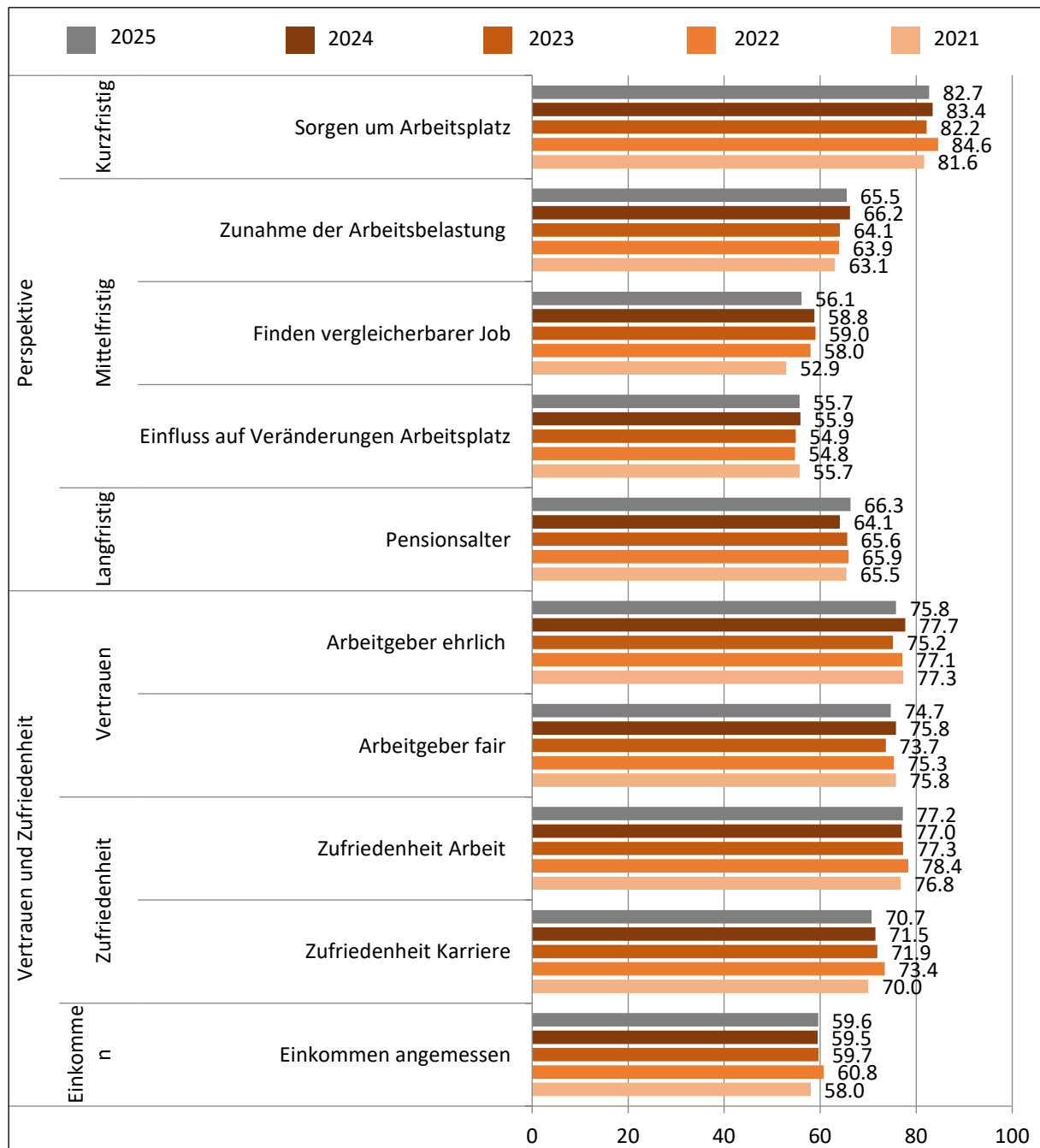
Auf der Ebene der **psychologischen Sicherheit** zeigt sich bei den beiden Items zum «Vertrauen in die Arbeitgebenden» eine deutliche Abschwächung und auch die generelle «Zufriedenheit mit der Karriere» wird etwas schwächer bewertet. Allerdings liegen diese Werte nach wie vor auf einem hohen Niveau (über 70 von 100 möglichen Punkten), während die Zufriedenheit mit dem Einkommen mit 59.6 zwar stabil bleibt (59.7 in 2024), aber auf vergleichsweise tiefem Niveau.

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 im Vergleich zum Vorjahr alle 5 Teilfragen zu Entlastungsfaktoren deutlich negativ entwickelt und sinken nun sogar auf den niedrigsten Wert im 5-Jahres-Referenzzeitraum.

Und auch bei den Entlastungsfaktoren ist ein merklicher Negativtrend sichtbar, mit Minuswerten bei acht von elf Items. Statistisch signifikant ist die Verschlechterung hinsichtlich der zeitlichen Belastung (durch Überstunden und überlange Arbeitstage) sowie der beiden Arbeitsplatzfaktoren (Ausstattung und Umwelteinflüsse wie Lärm- oder Lichtverhältnisse), wobei die Ausstattung des Arbeitsplatzes trotzdem mit 76.9 nach wie vor der am besten bewertete Aspekt der Gesundheitsdimension bleibt.

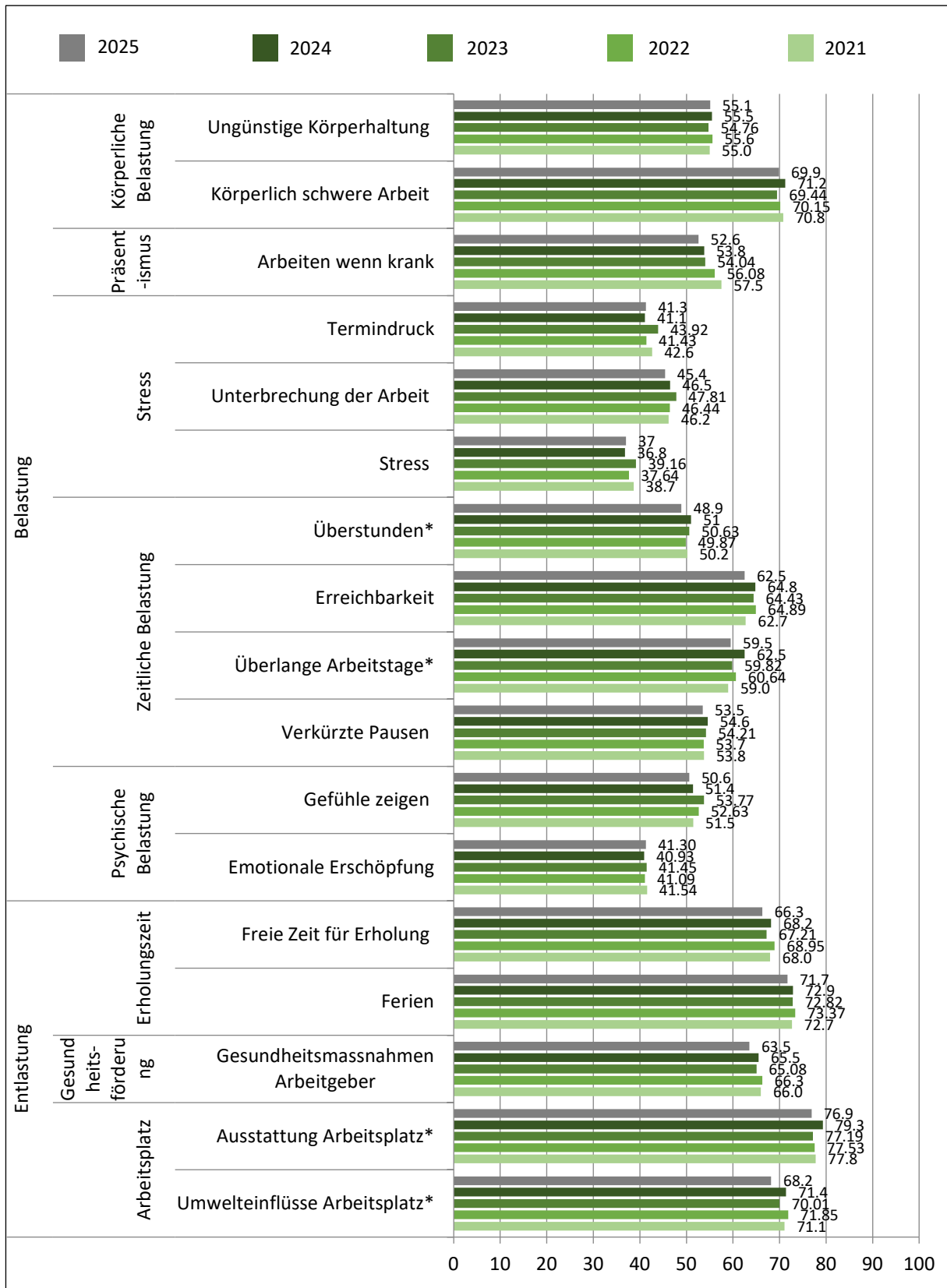
Die grösste Problematik mit den niedrigsten Werten zeigt sich weiterhin im Bereich von Stress und psychischer Belastung: Wie in allen zurückliegenden Jahren seit Befragungsstart 2015 sind die wahrgenommene Belastung durch Stress (37.0) und Termindruck (41.3) sowie die psychische Belastung durch emotionale Erschöpfung mit 41.3, die drei – von allen 38 Items des «Barometer Gute Arbeit» – mit Abstand am schwächsten bewerteten Aspekte. Bei der Vermeidung des sogenannten „Präsentismus“, also dem Arbeiten trotz Erkrankung, sinkt der Wert zum fünften Mal in Folge auf nunmehr 52.6 und nähert sich damit wieder dem niedrigeren Vor-Corona-Niveau an. Es wird also von Seiten der Arbeitgebenden wie Arbeitnehmenden kontinuierlich weniger darauf geachtet, nicht krank zur Arbeit zu erscheinen.

Abbildung 4: Items der Dimension Sicherheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2024 und 2025 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

Abbildung 5: Items der Dimension Gesundheit



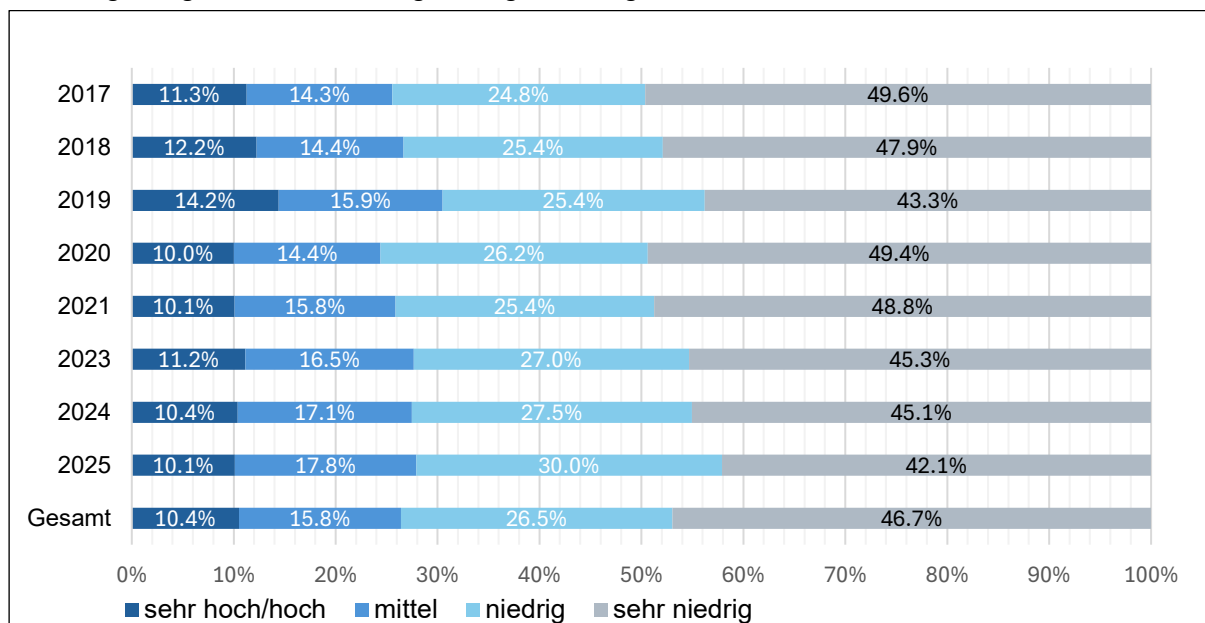
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH. Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2024 und 2025 sind mit Sternchen gekennzeichnet (*p<0.05).

3.2 Sorgen um Jobverlust der Arbeitnehmenden aufgrund Digitalisierung

Wie der nachfolgenden Abbildung 6 zu nehmen, bewegen sich im betrachteten Zeitraum von 2017 bis 2025, die Prozentwerte bezüglich der «Angst um Jobverlust aufgrund Digitalisierung» innerhalb einer stabilen Bandbreite. Die Anteile der als „sehr hoch“ oder „hoch“ bewerteten Angst rangierten im Zeitraum zwischen 10% und 14%. Die Aussage „niedrig“ wurde von 25% und 30% der Befragten gewählt, während die Anteile für „sehr niedrig“ je nach Jahr zwischen 42 und 49% lagen.

Interessanterweise war im Vorpandemiejahr 2019, der Anteil, der grosse bis mittlere Sorgen bezüglich der Digitalisierung äusserte mit rund 30% am höchsten. 2020 sank der Anteil deutlich auf 24.4%, um seither langsam wieder anzusteigen auf heute 27.9% (die medial viel diskutierte Einführung von ChatGPT Ende 2022 hat also keinen Sondereffekt ausgelöst). Betrachtet man nur den Anteil der Arbeitnehmenden mit sehr grosser resp. grosser Angst vor der Digitalisierung, so zeigt sich, dass dieser sogar auf niedrigem Niveau stabil bleibt: seit 2020 fast konstant bei nur rund 10%. Das spricht für eine gewisse Gewöhnung an das Thema Digitalisierung im Arbeitskontext, trotz grosser medialer Präsenz der Thematik.

Abbildung 6: Angst um Jobverlust aufgrund Digitalisierung für die Jahre 2017 bis 2025



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH.

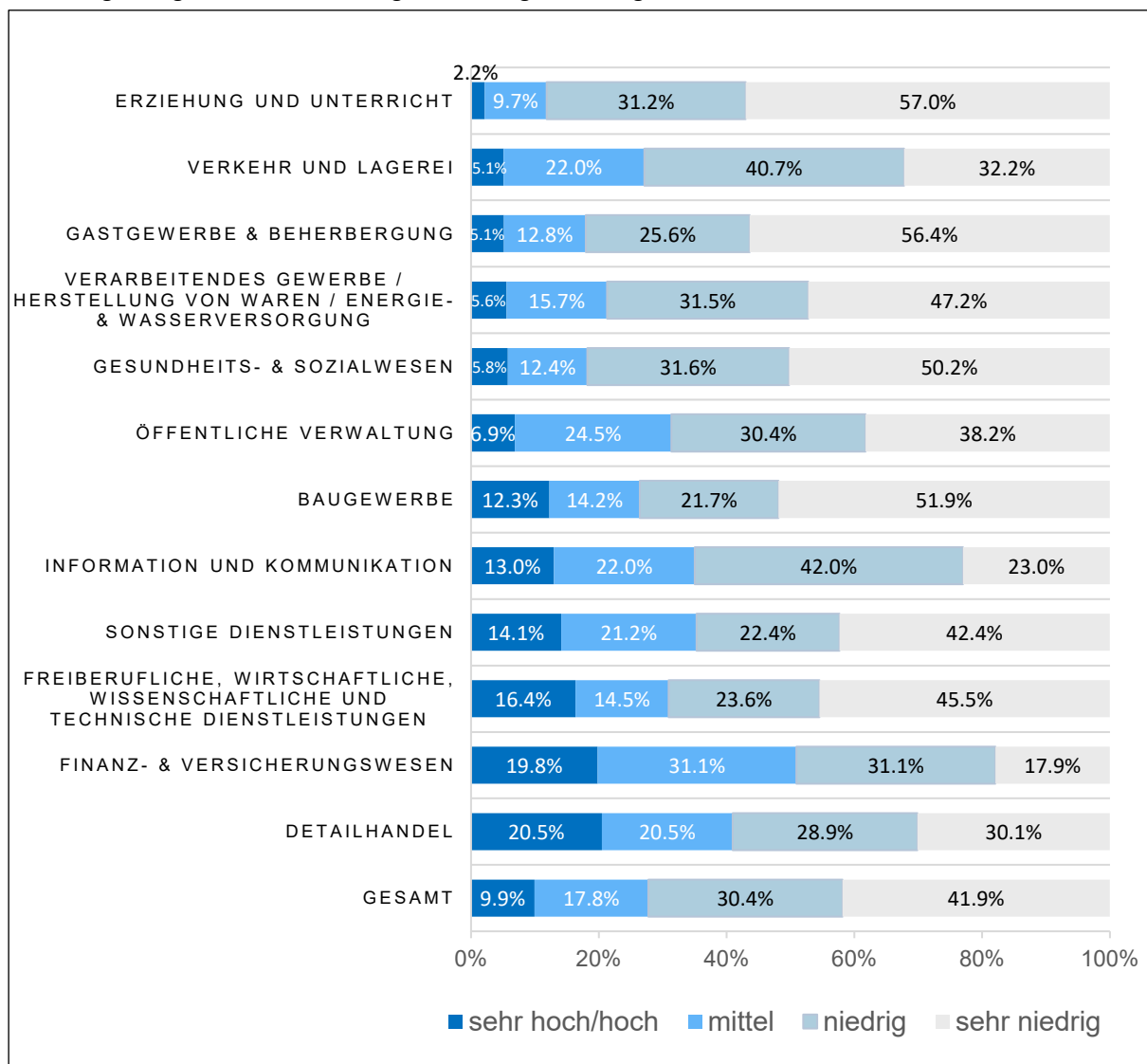
Betrachtet man die «Angst vor Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung» im Branchenvergleich (vgl. Abbildung 7) zeigt sich eine deutliche Akzentuierung in der sektorspezifischen Risikowahrnehmung.

Im Detailhandel sind mit 20,5% die höchsten Werte für sehr hohe oder hohe Angst vor Arbeitsplatzverlust zu verzeichnen, was auf die starke Betroffenheit durch Digitalisierung, insbesondere durch Online-Handel und Automatisierung, hinweist. Auch im Finanz- und Versicherungswesen zeigt sich mit knapp 20% in dieser Kategorie eine ausgeprägte Sorge und dies bei gleichzeitig nur rund 18%, die Ihre Angst als sehr niedrig einzustufen. Analog verhält es sich auch im Bereich Information & Kommunikation: hier äussern 13% starke Ängste bei zugleich nur 23% mit sehr geringen bis geringen Sorgen.

Am anderen Ende stehen die Branchen mit (zumindest bisher) geringerer Automatisierbarkeit wie Bildung und Erziehung, Gesundheitswesen oder Gastgewerbe, bei denen nur 2% bis knapp 6% deutliche Ängste bezgl. der Digitalisierung äussern. In der öffentlichen Verwaltung und dem Verkehrssektor ist die Gruppe mit grossen bis sehr grossen Sorgen zwar mit 5 bis 7% auch sehr klein. Der, im Vergleich erheblich grössere Anteil an Personen mit «mittleren Sorgen» (22% bis 22.5%) zeigt hier aber eine spürbare Verunsicherung an.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass in allen Branchen (ausser dem Finanz- und Versicherungswesen) eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten die Angst vor einem Jobverlust aufgrund der Digitalisierung als „niedrig“ oder „sehr niedrig“ einschätzt (59% bis 88%). Besonders ausgeprägt ist dies im Bildungs- und Erziehungssektor (88.2%), im Gastgewerbe (82.1%) sowie im Gesundheitswesen (81.8%). Diese ausgeprägte Sicherheit könnte auch auf die soziale Unverzichtbarkeit vieler Tätigkeiten in diesen Branchen zurückzuführen sein.

Abbildung 7: Angst um Jobverlust aufgrund der Digitalisierung nach Branchen



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020-2025, n=1'413 bis 1'422); Berechnungen BFH.

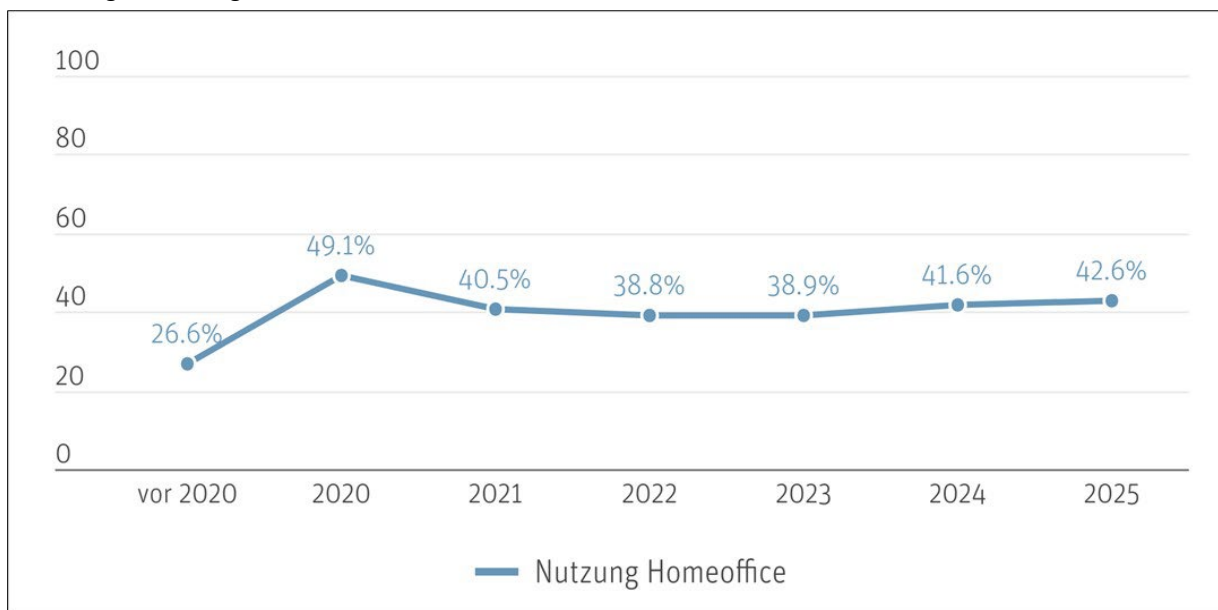
3.3 Arbeitnehmende mit und ohne Homeoffice

Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden mit und ohne Homeoffice

Im diesjährigen Bericht wird ein spezieller Fokus auf das Thema Homeoffice gelegt. Im Juni 2020 wurde die Nutzung von Homeoffice im Rahmen des «Barometer Gute Arbeit» zum ersten Mal abgefragt. Dabei gaben 49.0% der Arbeitnehmenden an, während der Zeit der Corona-Pandemie vollständig oder teilweise im Homeoffice gearbeitet zu haben (vgl. Abbildung). Von diesen wiederum gaben 54.3% an, bereits früher (mindestens ausnahmsweise) im Homeoffice gearbeitet zu haben. Gehen wir davon aus, dass diejenigen Arbeitnehmenden, welche während der Corona-Pandemie kein Homeoffice nutzten, dies auch früher nicht getan haben, so können wir den Anteil der Arbeitnehmenden mit (zumindest teilweiser) Nutzung des Homeoffice auf 26.6% schätzen. 12.9% der Arbeitnehmenden arbeiteten bereits vor der Corona-Pandemie mindestens einmal pro Woche im Homeoffice.

Bereits während der Covid-Pandemie sank der Anteil derjenigen, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiteten, im Jahr 2021 auf 40.2 Prozent. Seither bleibt dieser Anteil mit kleineren Schwankungen bis 2025 stabil (aktuell 42.6%), sodass sich der Homeoffice-Nutzungsgrad auf einem höheren Niveau als vor der Pandemie etabliert hat. 27.5% der Befragten geben 2025 an, mindestens einen ganzen Tag pro Woche im Homeoffice zu arbeiten. Für 10% macht Homeoffice die Hälfte der Arbeitszeit aus, 7% der Arbeitnehmenden arbeiten meistens im Homeoffice.

Abbildung 8: Nutzung von Homeoffice im zeitlichen Verlauf



Quelle: Barometer Gute Arbeit 2015 bis 2025, n = 15'520

Die prozentuale Entwicklung belegt einen grundlegenden Wandel in den Arbeitsgewohnheiten. Die Zunahme des Homeoffice ist sowohl ein Resultat von Pandemiebewältigung als auch Ausdruck digitaler Transformation und technologischer Anpassung im Arbeitsmarkt. Die Stabilisierung der Werte ab 2021 spricht dafür, dass die Homeoffice-Option in vielen Branchen zur neuen Normalität geworden ist und als strukturelle Anpassung nicht nur zeitweise, sondern dauerhaft Eingang in die Organisation von Arbeitsprozessen gefunden hat.

Arbeitnehmende in Jobs mit Homeoffice-Nutzung geben bei allen drei untersuchten Teildimensionen eine höhere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an: Der Index für Motivation, Sicherheit und Gesundheit fällt bei Arbeitnehmenden, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, höher aus als bei Personen ohne Homeoffice-Nutzung. Dies ist nicht erstaunlich, da diese Arbeitsstellen häufig eine höhere Qualifikation verlangen und mit mehr Gestaltungsspielraum, weniger körperlichen Belastungen und einem höheren Lohn verbunden sind.

Bei der Detailbetrachtung aller 38 erhobenen Einzelfragen zeigen sich aber auch Nachteile von Jobs mit Homeoffice-Nutzung: Statistisch signifikant schlechter (in den Jahren 2021 bis 2025) sind die Unterschiede bei den Items zu Termindruck, Unterbrechungen der Arbeit, Erreichbarkeit und überlangen Arbeitstagen (mit mehr 10 Std.), was nachvollziehbar erscheint: Das Arbeiten im Homeoffice birgt die Gefahr, unter Termindruck länger zu arbeiten und dies mit dem Verpflichtungsgefühl zur ständigen Erreichbarkeit und der Problematik der Abgrenzung zum Privatleben.

Zunehmende Ungleichheit zwischen Arbeitsstellen mit und ohne Homeoffice-Nutzung

Wird nun betrachtet, welche Veränderungen sich in den Indizes zwischen 2021 und 2025 für Arbeitnehmende mit und ohne Homeoffice-Nutzung ergeben hat, so zeigt sich folgendes Bild: Ausgehend von einem Niveauunterschied 2021 im Gesamtindex von 69.2 (mit Homeoffice) zu 65.8 Punkten (ohne Homeoffice), entwickelten sich drei Items für Arbeitnehmende mit Homeoffice-Nutzung positiv: Sie berichten von einer erhöhten Wertschätzung durch die Vorgesetzten, von mehr Einfluss auf die Arbeitszeiten und von verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Items liegen im Bereich der Motivationsdimension.

Verschlechtert hat sich (auf sehr hohem Niveau) im Zeitraum 2021 bis 2025 nur das Item «körperlich schwere Arbeit». Was auf den ersten Blick im Widerspruch zur Tätigkeit im Homeoffice scheint, könnte darauf zurückzuführen sein, dass vermehrt auch in Arbeitsstellen mit körperlichen Belastungen Homeoffice-Tätigkeiten möglich sind, so dass 2025 andere Personen zu dieser Gruppe gehören als noch 2021. Hingegen entwickelten sich bei Arbeitnehmenden in Jobs ohne Homeoffice-Nutzung 3 Items im Gesundheitsbereich negativ (Präsentismus, Termindruck, Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz) und nur eines positiv (Finden vergleichbarer Job), das im Bereich der Sicherheitsdimension liegt.

Insgesamt scheinen Arbeitsstellen mit Nutzung von Homeoffice an Qualität der Arbeitsbedingungen zu gewinnen, während für Arbeitsstellen ohne Homeoffice das Gegenteil der Fall ist. So erhöht Homeoffice die Ungleichheit der Qualität von Arbeitsbedingungen in der Schweiz, im Jahr 2025 lag der Unterschied im Gesamtindex bereits bei 5.5 Punkten (70.1 gegenüber 64.6), während er im Jahr 2021 noch bei 3.4 Punkten lag. Es scheint daher wichtig, Homeoffice-Möglichkeiten auch in Jobs mit tieferen Qualifikationsanforderungen und entsprechend geringeren Löhnen zu schaffen, um neben der bestehenden materiellen Ungleichheit nicht auch eine steigende Ungleichheit in der Qualität der Arbeitsbedingungen zu schaffen.

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 Zürich³ 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 1: 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 Teilindizes auszuschliessen. In Tabelle 4 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindex *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 2: Indexstruktur

Hauptindizes (N=3)	Teilindizes (N=6)	Kriterien (N=20)	Items (N=38)
Gesundheit	Belastung	Körperliche Belastung	Ungünstige Körperhaltung Körperlich schwere Arbeit
		Präsentismus	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 vergleichbarer 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 2025

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2025 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 zusammengeführten 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

Bundesamt für Statistik (2022). Medienmitteilung. 2. Quartal 2022: Erwerbstätigenzahl steigt um 1,6%, Erwerbslosenquote gemäss ILO sinkt auf 4,1%. Neuchâtel: BFS

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (o.J.) Diskriminierung. Abgerufen von <https://www.ekr.admin.ch/themen/d502.html>.

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

Fritschi, T. & Fischer, G. (2020). Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise. Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit, Bern: BFH/Travail.Suisse

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

Hänggeli, A. et al. (2023). Barometer Gute Arbeit. Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2023, Bern: BFH/Travail.Suisse

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

6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2025

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	Präsentismus		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	Erholungszeit	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	Gesundheitsförderung	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	Gesellschaftliche 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		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	Betriebliche Ebene	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	Gestaltungsmöglichkeiten	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	Vereinbarkeit	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	Entwicklungsmöglichkeiten	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	Zufriedenheit	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 11, 2025

Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	Travail.Suisse, Thomas Bauer
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Carmen Bauer
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS von Tivian
Datenquelle:	intervista Online- Panel
Befragungszeitraum:	10.06.2025 – 30.06.2025
Zielgruppe Hauptstichprobe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%
Stichprobengrösse:	n = 1'422, national-repräsentatives Sample Zusätzlich n = 158 Boost-Interviews mit n=52 erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren (angestellt oder selbstständig) und n=106 Personen mit ausländischem Pass
Vertrauensintervall:	maximal +/- 2.5% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 18.0 Minuten, Median 15.4 Minuten
Ausschöpfungsquote:	18% (Anzahl Teilnahmen ¹ / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	7% (Anteil nicht beendeter Interviews ²)

Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 11

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt, wobei der Fragebogen jedes Jahr leicht angepasst wird. In der Befragungswelle 2025 gab es nur wenige Anpassungen am Fragebogen. Es wurde ein neuer Block mit Fragen zur Elternzeit, Unfallprävention und Lohnanpassungen ergänzt. Der 2024 eingeführte Block zur Weiterbildung und Krankentaggeldversicherung wurde 2025 gestrichen. Des Weiteren wurden einzelne Fragen wieder aufgenommen (Freund am Arbeitsplatz, Einsamkeit) respektive gestrichen (Betreuung unterstützungsbedürftige Erwachsene, Lohnvergleichsanalysen).

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](https://www.intervista.ch/panel-marktforschung/intervista-online-panel) erhoben, das mit mehr als 125'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online-Panels 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 (2019) nutzen 93% der Schweizer Bevölkerung das Internet.

Die Stichprobe wurde 2025 zum ersten 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), Pensum 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 $n = 1'422$ (bzw. $n = 1'580$ inkl. Boost) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden analog zum Vorjahr Personen ab 65 Jahren, welche noch erwerbstätig sind, geboosted. Zusätzlich wurden Personen mit ausländischem, aber keinem Schweizer Pass, geboosted.

Anhang: Stichprobenzusammensetzung (nat.-rep. Sample n = 1'422)

QUOTE	Stichprobenverteilung 2025		Davon aus 2024	
	in %	absolut	in %	absolut
TOTAL	100	1422	17	248
Geschlecht				
Männlich	53	748	18	133
Weiblich	47	665	17	112
Alter				
16-29 Jahre	19	264	13	33
30-45 Jahre	39	558	16	88
46-64 Jahre	42	600	21	127
Pensum Männer				
20%-49%	4	30	23	7
50%-69%	5	37	22	8
70%-89%	8	63	13	8
90% und mehr	83	625	18	113
Pensum Frauen				
20%-49%	16	106	13	14
50%-69%	21	137	14	19
70%-89%	21	138	20	27
90% und mehr	43	286	18	52
Betriebsgrösse				
1-9 Mitarbeitende	25	351	17	61
10-49 Mitarbeitende	21	304	15	45
50-249 Mitarbeitende	20	285	16	45
250 Mitarbeitende und mehr	34	482	20	97
Bildungsniveau				
Bildung niedrig (obligatorische Bildung)	14	194	34	66
Bildung mittel (Sekundärbildung)	42	592	19	111
Bildung hoch (Tertiärbildung)	45	636	11	71
Jahreseinkommen brutto				
< 26'000 CHF	14	202	12	25

26'000 – 52'000 CHF	18	262	19	50
52'000-78'000 CHF	25	359	19	70
78'000-104'000 CHF	21	297	20	58
> 104'000 CHF	21	302	15	45
SAKE Region				
Genferseeregion	17	245	15	36
Espace Mittelland	22	315	16	50
Nordwestschweiz	13	187	25	47
Zürich	19	273	18	48
Ostschweiz	15	208	16	33
Zentralschweiz	10	145	16	23
Tessin	3	49	22	11

III) Teststatistiken Zeitvergleich in Gruppen mit/ohne Homeoffice

Tabelle 3: Auszug Teststatistik: Ohne Homeoffice 2021 versus 2025, n= 1'650

		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit				
		F	Sig.	T	df	Signifikanz		Mittlere Differenz
						Einseitiges p	Zweiseitiges p	
GESUNDHEIT								
1 Ungünstige Körperhaltung	Varianzen sind gleich	0.825	0.364	-0.527	1624	0.299	0.598	-0.86767
	Varianzen sind nicht gleich			-0.527	1623.999	0.299	0.598	-0.86767
2 Körperlich schwere Arbeit	Varianzen sind gleich	0.044	0.835	-0.072	1636	0.471	0.943	-0.12275
	Varianzen sind nicht gleich			-0.072	1635.471	0.471	0.943	-0.12275
3 Arbeiten wenn krank	Varianzen sind gleich	6.560	0.011	-3.501	1608	0.000	0.000	-6.09590
	Varianzen sind nicht gleich			-3.502	1607.954	0.000	0.000	-6.09590
4 Termindruck	Varianzen sind gleich	13.180	0.000	-2.094	1620	0.018	0.036	-3.15439
	Varianzen sind nicht gleich			-2.095	1618.363	0.018	0.036	-3.15439
5 Unterbrechung der Arbeit	Varianzen sind gleich	1.265	0.261	-1.151	1622	0.125	0.250	-1.75523
	Varianzen sind nicht gleich			-1.151	1621.998	0.125	0.250	-1.75523
6 Stress	Varianzen sind gleich	4.919	0.027	-0.942	1625	0.173	0.346	-1.34082
	Varianzen sind nicht gleich			-0.942	1623.666	0.173	0.346	-1.34082
7 Überstunden	Varianzen sind gleich	0.715	0.398	-1.333	1607	0.091	0.183	-1.97786
	Varianzen sind nicht gleich			-1.333	1606.892	0.091	0.183	-1.97786
8 Erreichbarkeit	Varianzen sind gleich	2.819	0.093	0.248	1613	0.402	0.804	0.41873
	Varianzen sind nicht gleich			0.248	1611.955	0.402	0.804	0.41873
9 Überlange Arbeitstage	Varianzen sind gleich	0.985	0.321	0.467	1625	0.320	0.641	0.81700
	Varianzen sind nicht gleich			0.467	1623.387	0.320	0.641	0.81700
12 Verkürzte Pausen	Varianzen sind gleich	0.558	0.455	-0.495	1620	0.310	0.620	-0.79257
	Varianzen sind nicht gleich			-0.495	1618.004	0.310	0.620	-0.79257
10 Gefühle zeigen	Varianzen sind gleich	0.387	0.534	-0.122	1596	0.451	0.903	-0.20821
	Varianzen sind nicht gleich			-0.122	1595.563	0.451	0.903	-0.20821
11 Emotionale Erschöpfung	Varianzen sind gleich	0.212	0.645	-0.689	1619	0.245	0.491	-1.06951
	Varianzen sind nicht gleich			-0.689	1614.696	0.245	0.491	-1.06951
13 Freie Zeit für Erholung	Varianzen sind gleich	2.224	0.136	-1.381	1612	0.084	0.167	-2.38875
	Varianzen sind nicht gleich			-1.381	1610.485	0.084	0.167	-2.38875
14 Ferien	Varianzen sind gleich	2.496	0.114	-1.109	1611	0.134	0.268	-1.83149
	Varianzen sind nicht gleich			-1.109	1609.396	0.134	0.268	-1.83149
15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber	Varianzen sind gleich	1.997	0.158	-1.501	1523	0.067	0.133	-2.49721
	Varianzen sind nicht gleich			-1.501	1522.258	0.067	0.133	-2.49721
16 Ausstattung Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	2.191	0.139	-0.838	1596	0.201	0.402	-1.23482
	Varianzen sind nicht gleich			-0.837	1588.253	0.201	0.403	-1.23482
17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	3.546	0.060	-2.228	1600	0.013	0.026	-3.65847
	Varianzen sind nicht gleich			-2.228	1598.454	0.013	0.026	-3.65847
MOTIVATION								
18 Beitrag für Gesellschaft	Varianzen sind gleich	1.215	0.271	-0.989	1596	0.161	0.323	-1.21881
	Varianzen sind nicht gleich			-0.989	1593.759	0.161	0.323	-1.21881
19 Wertschätzung Vorgesetzter	Varianzen sind gleich	0.565	0.452	-0.436	1576	0.332	0.663	-0.70913
	Varianzen sind nicht gleich			-0.436	1575.916	0.332	0.663	-0.70913
20 Informationen über Unternehmen	Varianzen sind gleich	0.215	0.643	-0.381	1591	0.352	0.704	-0.65667
	Varianzen sind nicht gleich			-0.381	1590.913	0.352	0.703	-0.65667
37 Unterstützung Vorgesetzter	Varianzen sind gleich	1.451	0.229	-0.221	1578	0.413	0.825	-0.35176
	Varianzen sind nicht gleich			-0.221	1577.537	0.413	0.825	-0.35176
21 Identifikation Arbeit (15) / Produkte des AG (16/17/18/19/20/21/22/23/24)	Varianzen sind gleich	1.214	0.271	-1.745	1547	0.041	0.081	-2.22334
	Varianzen sind nicht gleich			-1.745	1546.989	0.041	0.081	-2.22334
22 Einfluss auf Arbeitsmenge	Varianzen sind gleich	0.080	0.777	-1.272	1579	0.102	0.204	-1.94012
	Varianzen sind nicht gleich			-1.272	1578.952	0.102	0.203	-1.94012
23 Einfluss auf Arbeitszeiten	Varianzen sind gleich	0.243	0.622	-0.866	1615	0.193	0.387	-1.35960
	Varianzen sind nicht gleich			-0.866	1614.908	0.193	0.387	-1.35960
24 Vereinbaren mit Familienleben	Varianzen sind gleich	0.384	0.535	-0.783	1609	0.217	0.434	-1.27977
	Varianzen sind nicht gleich			-0.783	1608.166	0.217	0.434	-1.27977
25 Aufstiegschancen	Varianzen sind gleich	0.024	0.876	0.938	1533	0.174	0.349	1.34069
	Varianzen sind nicht gleich			0.937	1532.170	0.174	0.349	1.34069
26 Förderung Weiterbildung	Varianzen sind gleich	5.369	0.021	1.211	1520	0.113	0.226	1.91369
	Varianzen sind nicht gleich			1.211	1515.802	0.113	0.226	1.91369
38 Mitarbeitergespräch	Varianzen sind gleich	0.158	0.691	0.816	1475	0.207	0.415	1.29367
	Varianzen sind nicht gleich			0.816	1474.981	0.207	0.415	1.29367
SICHERHEIT								
27 Sorgen um Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	3.736	0.053	1.595	1609	0.055	0.111	2.23027
	Varianzen sind nicht gleich			1.595	1606.272	0.055	0.111	2.23027
28 Zunahme der Arbeitsbelastung	Varianzen sind gleich	0.104	0.747	0.986	1463	0.162	0.325	1.74204
	Varianzen sind nicht gleich			0.986	1460.529	0.162	0.324	1.74204
29 Finden vergleichbarer Job	Varianzen sind gleich	0.454	0.501	2.251	1424	0.012	0.025	4.38716
	Varianzen sind nicht gleich			2.250	1423.307	0.012	0.025	4.38716
30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	3.150	0.076	-1.514	1558	0.065	0.130	-2.24000
	Varianzen sind nicht gleich			-1.515	1556.357	0.065	0.130	-2.24000
31 Pensionsalter	Varianzen sind gleich	0.719	0.397	-0.783	1544	0.217	0.434	-1.38238
	Varianzen sind nicht gleich			-0.783	1544.000	0.217	0.434	-1.38238
32 Arbeitgeber ehrlich	Varianzen sind gleich	4.108	0.043	-1.865	1582	0.031	0.062	-2.95183
	Varianzen sind nicht gleich			-1.865	1579.376	0.031	0.062	-2.95183
33 Arbeitgeber fair	Varianzen sind gleich	0.065	0.799	-1.176	1593	0.120	0.240	-1.87211
	Varianzen sind nicht gleich			-1.176	1592.811	0.120	0.240	-1.87211
34 Zufriedenheit Arbeit	Varianzen sind gleich	1.323	0.250	0.098	1627	0.461	0.922	0.14666
	Varianzen sind nicht gleich			0.098	1626.885	0.461	0.922	0.14666
35 Zufriedenheit Karriere	Varianzen sind gleich	3.659	0.056	0.388	1557	0.349	0.698	0.63105
	Varianzen sind nicht gleich			0.388	1556.243	0.349	0.698	0.63105
36 Einkommen angemessen	Varianzen sind gleich	0.222	0.638	-0.319	1588	0.375	0.750	-0.56833
	Varianzen sind nicht gleich			-0.319	1587.748	0.375	0.750	-0.56833

Tabelle 4: Auszug Teststatistik: Mit Homeoffice 2021 versus 2025, n= 1174

		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit				
		F	Sig.	T	df	Signifikanz		Mittlere Differenz
						Einseitiges p	Zweiseitiges p	
GESUNDHEIT								
1 Ungünstige Körperhaltung	Varianzen sind gleich	0.710	0.399	0.269	1159	0.394	0.788	0.54709
	Varianzen sind nicht gleich			0.269	1156.299	0.394	0.788	0.54709
2 Körperlich schwere Arbeit	Varianzen sind gleich	13.224	0.000	-1.993	1168	0.023	0.047	-3.24900
	Varianzen sind nicht gleich			-2.000	1167.120	0.023	0.046	-3.24900
3 Arbeiten wenn krank	Varianzen sind gleich	0.587	0.444	-1.764	1149	0.039	0.078	-3.51522
	Varianzen sind nicht gleich			-1.766	1147.445	0.039	0.078	-3.51522
4 Termindruck	Varianzen sind gleich	0.053	0.818	0.864	1161	0.194	0.388	1.28902
	Varianzen sind nicht gleich			0.864	1156.508	0.194	0.388	1.28902
5 Unterbrechung der Arbeit	Varianzen sind gleich	0.009	0.926	0.451	1160	0.326	0.652	0.73311
	Varianzen sind nicht gleich			0.451	1154.696	0.326	0.652	0.73311
6 Stress	Varianzen sind gleich	10.356	0.001	-1.361	1157	0.087	0.174	-2.11206
	Varianzen sind nicht gleich			-1.358	1133.490	0.087	0.175	-2.11206
7 Überstunden	Varianzen sind gleich	0.000	0.997	-0.293	1151	0.385	0.770	-0.46460
	Varianzen sind nicht gleich			-0.293	1146.384	0.385	0.770	-0.46460
8 Erreichbarkeit	Varianzen sind gleich	2.050	0.152	-0.600	1162	0.274	0.549	-1.18724
	Varianzen sind nicht gleich			-0.600	1161.358	0.274	0.549	-1.18724
9 Überlange Arbeitstage	Varianzen sind gleich	0.237	0.626	0.079	1163	0.469	0.937	0.15240
	Varianzen sind nicht gleich			0.079	1158.410	0.469	0.937	0.15240
12 Verkürzte Pausen	Varianzen sind gleich	0.088	0.767	0.098	1150	0.461	0.922	0.17027
	Varianzen sind nicht gleich			0.098	1141.926	0.461	0.922	0.17027
10 Gefühle zeigen	Varianzen sind gleich	2.517	0.113	-1.114	1138	0.133	0.266	-2.20800
	Varianzen sind nicht gleich			-1.113	1129.541	0.133	0.266	-2.20800
11 Emotionale Erschöpfung	Varianzen sind gleich	2.322	0.128	0.297	1149	0.383	0.767	0.52252
	Varianzen sind nicht gleich			0.297	1148.005	0.383	0.767	0.52252
13 Freie Zeit für Erholung	Varianzen sind gleich	0.041	0.840	-0.576	1149	0.282	0.565	-1.11171
	Varianzen sind nicht gleich			-0.576	1137.332	0.282	0.565	-1.11171
14 Ferien	Varianzen sind gleich	0.180	0.671	0.161	1147	0.436	0.872	0.29162
	Varianzen sind nicht gleich			0.161	1141.494	0.436	0.872	0.29162
15 Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber	Varianzen sind gleich	3.500	0.062	-1.515	1076	0.065	0.130	-2.82867
	Varianzen sind nicht gleich			-1.517	1074.906	0.065	0.129	-2.82867
16 Ausstattung Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	0.270	0.603	-0.423	1154	0.336	0.672	-0.63367
	Varianzen sind nicht gleich			-0.424	1153.333	0.336	0.672	-0.63367
17 Umwelteinflüsse Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	2.085	0.149	-1.166	1150	0.122	0.244	-2.05285
	Varianzen sind nicht gleich			-1.167	1149.087	0.122	0.244	-2.05285
MOTIVATION								
18 Beitrag für Gesellschaft	Varianzen sind gleich	2.225	0.136	1.129	1135	0.130	0.259	1.69098
	Varianzen sind nicht gleich			1.128	1122.298	0.130	0.260	1.69098
19 Wertschätzung Vorgesetzter	Varianzen sind gleich	11.745	0.001	2.483	1117	0.007	0.013	4.29347
	Varianzen sind nicht gleich			2.475	1088.562	0.007	0.013	4.29347
20 Informationen über Unternehmen	Varianzen sind gleich	0.283	0.595	-0.405	1144	0.343	0.685	-0.76532
	Varianzen sind nicht gleich			-0.405	1136.552	0.343	0.685	-0.76532
37 Unterstützung Vorgesetzter	Varianzen sind gleich	1.437	0.231	-0.573	1104	0.283	0.567	-1.02392
	Varianzen sind nicht gleich			-0.573	1102.020	0.283	0.566	-1.02392
21 Identifikation Arbeit (15) / Produkte des AG (16/17/18/19/20/21/22/23/24)	Varianzen sind gleich	0.007	0.933	-0.047	1130	0.481	0.963	-0.06432
	Varianzen sind nicht gleich			-0.047	1118.498	0.481	0.963	-0.06432
22 Einfluss auf Arbeitsmenge	Varianzen sind gleich	0.628	0.428	0.937	1147	0.175	0.349	1.72652
	Varianzen sind nicht gleich			0.937	1141.294	0.174	0.349	1.72652
23 Einfluss auf Arbeitszeiten	Varianzen sind gleich	37.356	0.000	4.285	1154	0.000	0.000	7.01794
	Varianzen sind nicht gleich			4.266	1109.841	0.000	0.000	7.01794
24 Vereinbaren mit Familienleben	Varianzen sind gleich	24.103	0.000	2.791	1158	0.003	0.005	4.34024
	Varianzen sind nicht gleich			2.777	1107.268	0.003	0.006	4.34024
25 Aufstiegschancen	Varianzen sind gleich	0.302	0.583	1.002	1108	0.158	0.317	1.72561
	Varianzen sind nicht gleich			1.002	1106.411	0.158	0.316	1.72561
26 Förderung Weiterbildung	Varianzen sind gleich	4.849	0.028	1.906	1096	0.028	0.057	3.51292
	Varianzen sind nicht gleich			1.904	1087.610	0.029	0.057	3.51292
38 Mitarbeitergespräch	Varianzen sind gleich	1.593	0.207	1.141	1054	0.127	0.254	2.08496
	Varianzen sind nicht gleich			1.139	1036.828	0.128	0.255	2.08496
SICHERHEIT								
27 Sorgen um Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	3.025	0.082	-0.178	1157	0.429	0.859	-0.29572
	Varianzen sind nicht gleich			-0.178	1155.080	0.429	0.859	-0.29572
28 Zunahme der Arbeitsbelastung	Varianzen sind gleich	3.497	0.062	1.627	1063	0.052	0.104	3.23318
	Varianzen sind nicht gleich			1.624	1042.827	0.052	0.105	3.23318
29 Finden vergleichbarer Job	Varianzen sind gleich	0.616	0.433	0.810	1052	0.209	0.418	1.75116
	Varianzen sind nicht gleich			0.811	1048.890	0.209	0.418	1.75116
30 Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz	Varianzen sind gleich	0.020	0.887	1.467	1132	0.071	0.143	2.67646
	Varianzen sind nicht gleich			1.468	1124.855	0.071	0.142	2.67646
31 Pensionsalter	Varianzen sind gleich	12.635	0.000	1.739	1112	0.041	0.082	3.30792
	Varianzen sind nicht gleich			1.732	1080.012	0.042	0.084	3.30792
32 Arbeitgeber ehrlich	Varianzen sind gleich	2.586	0.108	0.239	1124	0.405	0.811	0.40288
	Varianzen sind nicht gleich			0.239	1105.119	0.406	0.811	0.40288
33 Arbeitgeber fair	Varianzen sind gleich	0.046	0.831	-0.067	1126	0.473	0.946	-0.11449
	Varianzen sind nicht gleich			-0.067	1120.432	0.473	0.947	-0.11449
34 Zufriedenheit Arbeit	Varianzen sind gleich	1.090	0.297	0.530	1157	0.298	0.596	0.85392
	Varianzen sind nicht gleich			0.530	1148.941	0.298	0.596	0.85392
35 Zufriedenheit Karriere	Varianzen sind gleich	0.110	0.741	0.270	1121	0.393	0.787	0.48441
	Varianzen sind nicht gleich			0.270	1114.877	0.393	0.787	0.48441
36 Einkommen angemessen	Varianzen sind gleich	11.316	0.001	1.837	1142	0.033	0.066	3.56035
	Varianzen sind nicht gleich			1.835	1128.846	0.033	0.067	3.56035