



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**

## **Kurzfassung<sup>1</sup>** der Stresstudie 2010

# **Stress bei Schweizer Erwerbstätigen**

Zusammenhänge zwischen  
Arbeitsbedingungen,  
Personenmerkmalen, Befinden  
und Gesundheit

<sup>1</sup> Diese Kurzfassung wurde vom SECO verfasst, Auftraggeberin der «Stress Studie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen – Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit» von S. Grebner, I. Berlowitz, V. Alvarado und M. Cassina der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie, Juni 2011.

SECO | Arbeitsbedingungen

## **Herausgeberin**

Staatssekretariat für Wirtschaft, Arbeitsbedingungen

2. überarbeitete Version

## **Projektteam**

Dr. Maggie Graf (Projektleitung)

Margot Vanis (Projektkoordination)

Prof. Dr. Norbert K. Semmer

Thomas Ragni

Ralph Krieger

## **Auftragnehmerin**

Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie, Institut  
Mensch in komplexen Systemen

Prof. Dr. Simone Grebner

Ilana Berlowitz

Vanessa Alvarado

Manuel Cassina

## **Gestaltung Umschlag**

Michèle Petter Sakthivel, Bern

## **Vertrieb:**

Vertrieb: BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern

Bestellnummer: 710.235.d

[www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (Download)

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung und Zielsetzung</b> .....	<b>3</b>
1.1	Fragestellungen.....	3
<b>2</b>	<b>Beschreibung der Untersuchung</b> .....	<b>3</b>
2.1	Form der Datenerhebung.....	3
2.2	Arbeitswissenschaftliche Grundlage .....	3
<b>3</b>	<b>Häufigkeit der Stresssymptome</b> .....	<b>5</b>
3.1	Stressempfinden.....	5
3.2	Stressbewältigung .....	6
3.3	Sich emotional verbraucht fühlen und Burnout.....	7
<b>4</b>	<b>Belastungsfaktoren (Stressoren)</b> .....	<b>8</b>
4.1	Relative Häufigkeit verschiedener Belastungsfaktoren .....	8
4.2	Belastungsfaktoren und Stressempfinden.....	11
4.3	Zeitdruck und Stressempfinden .....	13
4.4	Soziale Belastungsfaktoren und Stressempfinden .....	14
4.5	Belastungsfaktoren und weitere Formen der Beeinträchtigungen des Befindens... ..	14
<b>5</b>	<b>Entlastungs- und Schutzfaktoren (Ressourcen)</b> .....	<b>15</b>
5.1	Handlungs- und Zeitspielraum .....	15
5.2	Führungsverhalten.....	17
5.3	Motivation .....	18
5.4	Mit dem monatlichen Einkommen über die Runden kommen .....	18
<b>6</b>	<b>Substanzkonsum bei der Arbeit (sowie "Doping")</b> .....	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Die Konsequenzen von Stress</b> .....	<b>20</b>
7.1	Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.....	20
7.2	Allgemeiner Gesundheitszustand und Gesundheitsprobleme .....	20
7.3	Gesundheitsbedingte Absenzen, die durch die Tätigkeit verursacht sind.....	21
7.4	Präsentismus (krank zur Arbeit gehen) .....	21
7.5	Stressbedingter Wechsel des Arbeitgebers .....	22
<b>8</b>	<b>Schlussfolgerungen</b> .....	<b>22</b>



# 1 Einleitung und Zielsetzung

Vor rund zehn Jahren hat das SECO den Bericht "Die Kosten des Stresses in der Schweiz"<sup>1</sup> veröffentlicht. Die vom SECO in Auftrag gegebene Studie hat zum Ziel, die aktuelle Situation in Bezug auf Stress am Arbeitsplatz zu erfassen und Entwicklungen aufzuzeigen. Die Studie wurde im Rahmen der 5. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen<sup>2</sup> durchgeführt, aber der Fragenkatalog wurde mit zusätzlichen Fragen zu den Risikofaktoren für Stress am Arbeitsplatz sowie zu Arbeitszeiten und Entlastungsfaktoren (Ressourcen) ergänzt. Weiter wurden Fragen aufgenommen über die Verbreitung des Gebrauchs von Substanzen (u.a. Medikamente und Alkohol), die entweder als Reaktion auf Belastungen bei der Arbeit oder mit der Absicht, die Arbeitsleistung über die normalen Grenzen zu erhöhen ("Doping")<sup>3</sup>, eingenommen werden.

## 1.1 Fragestellungen

Untersucht wurde u.a.:

- (1) Wie hat sich das Stressempfinden seit der SECO Studie „Kosten des Stresses in der Schweiz“ (Im Jahr 2000) entwickelt?
- (2) Welches sind die wichtigsten nationalen Ansatzpunkte für Präventionsmassnahmen gegen Stress am Arbeitsplatz bezüglich verschiedener Zielgruppen (z.B. Geschlecht, Wirtschaftszweige, Alter, Region, usw.)?
- (3) Gibt es Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Befinden, Gesundheit und Substanzkonsum?
- (4) Wie gross ist das Ausmass von "Doping" am Arbeitsplatz in der aktiv erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung?

# 2 Beschreibung der Untersuchung

## 2.1 Form der Datenerhebung

Die Studie basiert auf Daten aus einer telefonischen Befragung von Erwerbstätigen in der Schweiz. Es wurde eine für alle Landesteile, Altersgruppen, Geschlechter und Wirtschaftszweige repräsentative Stichprobe von 1'006 Erwerbstätigen - angestellt und selbständig - und in der Schweiz wohnhaften Personen ab 15 Jahren untersucht. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Juli bis August 2010. Die in deutscher, französischer oder italienischer Sprache geführten Interviews dauerten im Durchschnitt 33 Minuten. Detaillierte Informationen sind im vollständigen Bericht zu finden.

## 2.2 Arbeitswissenschaftliche Grundlage

Die vorliegende Studie ist eine Querschnittuntersuchung. Mit einer solchen Untersuchung kann die Stärke des Zusammenhangs verschiedener Aspekte untersucht und beschrieben werden, aber keine Aussage über Ursache und Wirkung gemacht werden. Zur Klärung von Kausalitäten muss auf andere Quellen Bezug genommen werden. Als theoretische Grundlage für die vorliegende Studie wurde deswegen ein wissenschaftliches Modell<sup>4</sup> (Abbildung 1) verwendet, welches Aspekte enthält, die sich gemäss dem Forschungsstand für die Entstehung von Stressempfinden am Arbeitsplatz und seinen Konsequenzen als bedeutsam erwiesen haben. Das Modell beschreibt im Einzelnen, wie die unterschiedlichen Aspekte zusam-

---

<sup>1</sup> Ramaciotti & Perriard (SECO, 2000)

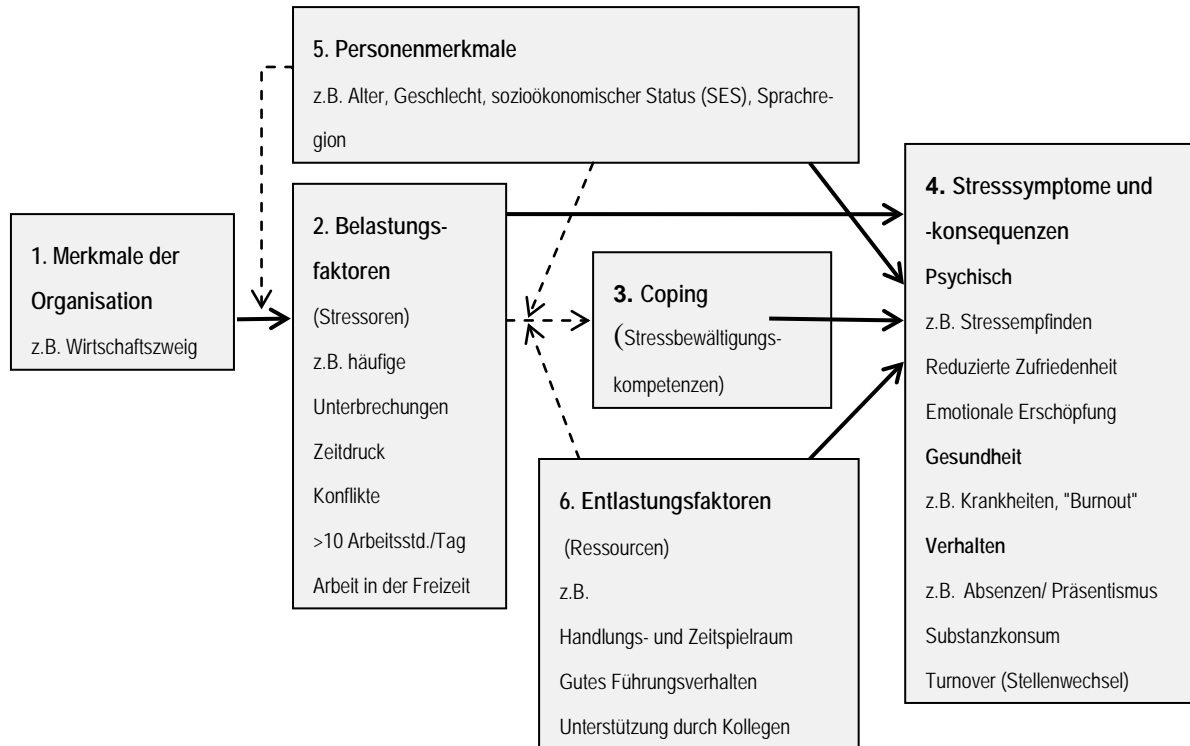
<sup>2</sup> Die Publikation der weiteren Ergebnisse ist bis Mitte 2012 vorgesehen.

<sup>3</sup> In beiden Fällen bleibt offen, ob die Substanzen die beabsichtigte Wirksamkeit dann auch erbringen.

<sup>4</sup> Kahn & Byosiere, 1992.

menwirken und wurde als Grundlage für die Auswahl der relevanten Aspekte des Stressprozesses sowie die Untersuchung und Interpretation von Zusammenhängen verwendet.

Abbildung 1. Rahmenmodell zur Erforschung von Stress in Organisationen (modifiziert nach Kahn & Byosiere)



Wichtige Begriffe und Prinzipien des Modells sind:

- (1) Merkmale der Organisation (z.B. Wirtschaftszweig, aktuelle Prozesse wie Umstrukturierung, usw.) gehen möglichen Belastungsfaktoren (wie häufige Unterbrechungen, Zeitdruck, Konflikte, usw.) voraus.
- (2) Belastungsfaktoren (Stressoren), welche eine Person als bedrohlich wahrnimmt, führen zu
- (4) Symptomen bzw. Reaktionen (z.B. Stressempfinden, reduzierte Arbeitszufriedenheit, Substanzkonsum) und Konsequenzen von Stress (z.B. Gesundheitsprobleme, Absenzen, Stellenwechsel).
- (5) Personenmerkmale wie Alter, Geschlecht und sozioökonomischer Status können die Wirkung von Belastungsfaktoren je nach Ausprägung verstärken oder abschwächen.
- (6) Entlastungsfaktoren (z.B. gutes Führungsverhalten, Handlungs- und Zeitspielraum und Unterstützung von Kollegen) schwächen schliesslich die ungünstige Wirkung von Belastungsfaktoren (Stressoren) ab, d.h. sie können Stresssymptome und -folgen reduzieren.

Die im Modell postulierten theoretischen Wirkrichtungen (z.B. führen Belastungsfaktoren zu Stresssymptomen und -folgen) sind in zahlreichen Studien immer wieder bestätigt worden. Zudem fallen umgekehrte Wirkungen, wenn sie überhaupt festgestellt werden, in der Regel deutlich schwächer aus, als die im vorgestellten Modell angenommenen Wirkungen. Deshalb ist es aus Sicht der Autorinnen der Studie durchaus vertretbar, die in der vorliegenden Studie

festgestellten Zusammenhänge im Kontext des verwendeten Modells und des bestehenden Forschungsstandes zu interpretieren<sup>5</sup>.

Für die vorliegende Studie ist dies von zentraler Bedeutung, denn wenn es um „Stress am Arbeitsplatz“ geht, sind im Sinne des Gesundheitsschutzes vor allem die Konsequenzen für die Befindlichkeit der Betroffenen sowie die Ursachen interessant. Eine einmalige Datenerhebung (Querschnittuntersuchung) kann nur die Stärke des Zusammenhangs von verschiedenen Aspekten untersuchen und beschreiben. Die Interpretation dieser Zusammenhänge in Hinblick auf Ursache und Wirkung erfolgte daher unter Bezugnahme auf den bestehenden Forschungsstand sowie das Rahmenmodell.

### **3 Häufigkeit der Stresssymptome**

Es geht in diesem Bericht vorwiegend um andauernden, d.h. chronischen und negativ erlebten Stress, bei dem ein unmittelbares Gesundheitsrisiko besteht und nicht um kurzfristige und selten vorkommende Erlebnisse, die leicht verkraftet werden können. Die Studie dient dazu, Personengruppen zu identifizieren, die gefährdet sind. Die Auswertung konzentriert sich auf jene Personen, die sich langfristig gestresst fühlen und diesen Stress nicht ausreichend bewältigen können. Die Frage der Verlässlichkeit von solchen persönlichen Wahrnehmungen und subjektiven Messungen wird im vollständigen Bericht behandelt.

#### **3.1 Stressempfinden**

In dieser wie in der Stress-Studie vor 10 Jahren wurde die Frage gestellt "Wie häufig haben Sie sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt?". Mit dieser Frage wird das Stressempfinden erfasst. Wenn Personen angeben, sich häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt zu haben, handelt es sich um chronisches Stressempfinden, welches zu Beeinträchtigungen des Befindens und der Gesundheit führen kann.

Etwa ein Drittel der Schweizer Erwerbsbevölkerung (34%) berichtet im Jahr 2010, sich häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt zu haben. Im Jahr 2000 betrug der Anteil derjenigen Personen, die sich häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt hatten, 27%, was deutlich weniger ist. Analog dazu ist eine Abnahme der Anteile nie oder manchmal gestresster Personen in den letzten 10 Jahren festzustellen. Abbildung 2 stellt die Häufigkeiten der möglichen Antworten im Jahr 2000 denjenigen von 2010 gegenüber.

Westschweizer fühlen sich mit 50% überdurchschnittlich oft häufig oder sehr häufig gestresst gegenüber jeweils 29% in den anderen beiden Sprachregionen.

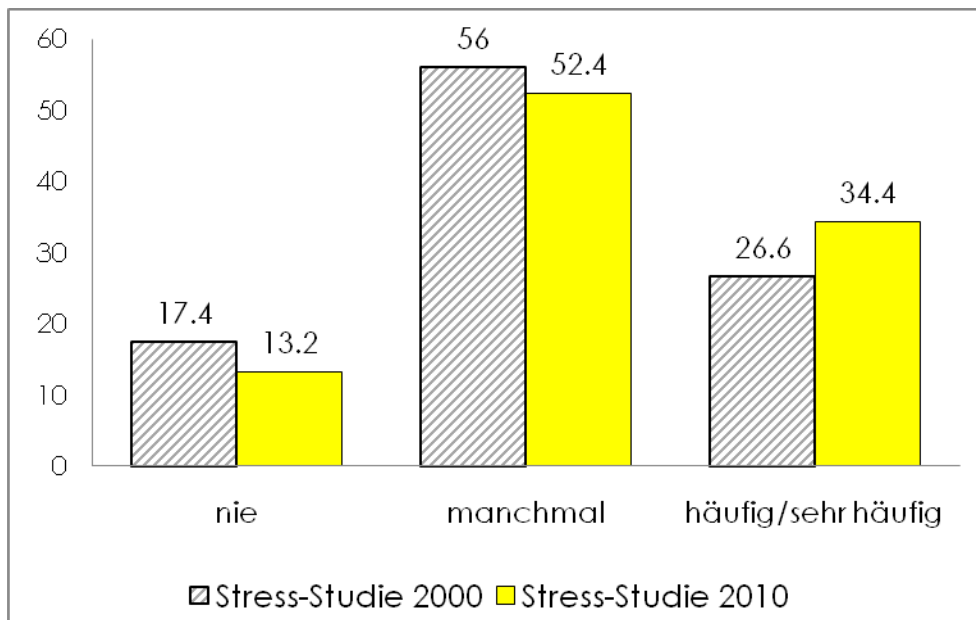
Die Häufigkeit des Erlebens von Stress variiert zudem zwischen den Altersgruppen. Ältere, d.h. die Gruppe der 55-64-jährigen Erwerbstätigen, geben häufiger als der Durchschnitt an, sich nie gestresst gefühlt zu haben. Die jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige) berichten hingegen überdurchschnittlich oft, sich häufig gestresst gefühlt zu haben und diejenigen im Alter von 25-34 Jahren geben überdurchschnittlich oft an, sich sehr häufig gestresst gefühlt zu haben.

---

<sup>5</sup> Verschiedene Erklärungen für umgekehrte Wirkrichtungen können aufgrund des Studiendesigns nicht völlig ausgeschlossen werden. Beispielsweise könnten gesündere Personen im Lauf der Zeit aufgrund grösserer Leistungen bessere Arbeitsbedingungen erhalten (z.B. interessantere Aufgaben und mehr Unterstützung von Vorgesetzten). Ausserdem könnten Personen mit schlechterem Gesundheitszustand aufgrund reduzierter Leistungsfähigkeit in belastungsreichere Arbeitssituationen geraten (z.B. vermehrt Konflikte), weil sie häufiger fehlen. Schliesslich wäre möglich, dass Vorgesetzte oder Kollegen Personen mit schlechtem Gesundheitszustand von Belastungen fernhalten, um zu verhindern, dass sie ausfallen. Für solche Alternativerklärungen von Zusammenhängen, welche vom hier verwendeten Modell abweichen, konnten bisher in Längsschnittstudien jedoch nur schwache Belege erbracht werden.

Es wurden keine Unterschiede des Stressempfindens je nach Wirtschaftszweig, Berufsgruppe, sozioökonomischem Status (SES)<sup>6</sup> oder Geschlecht festgestellt.

Abbildung 2 Stressempfinden im Jahr 2000 (N = 906) und 2010 (N = 1'003), Erwerbstätige in Prozent



Stressempfinden korreliert positiv mit dem Empfinden, sich bei der Arbeit emotional verbraucht zu fühlen, einem Symptom für Burnout ( $r = .47$ ), mit Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ( $r = -.31^7$ ) und mit einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand ( $r = -.18$ ). Zudem steht Stressempfinden in Zusammenhang mit Gesundheitsproblemen ( $r = .41$ ), im Einzelnen beispielsweise mit Rückenschmerzen und Herz-Kreislaufkrankheiten.<sup>8</sup>

### 3.2 Stressbewältigung

Die Frage "Wie sehr fühlen Sie sich imstande Ihren Stress zu bewältigen?", wurde analog der Stress-Studie 2000, denjenigen Befragten gestellt, die angaben, sich in den letzten 12 Monaten manchmal, häufig oder sehr häufig gestresst gefühlt zu haben. Die Frage erfasst ihre selbsteingeschätzte Stressbewältigungskompetenzen. Nicht erfasst wird, was die Erwerbstätigen tun, um Stress zu bewältigen.

Insgesamt geben 7% der Personen, die sich manchmal, häufig oder sehr häufig gestresst fühlen, an, dass sie eher schlecht oder überhaupt nicht imstande seien, ihren Stress zu bewältigen (siehe Abbildung 3). Im Vergleich zum Jahr 2000 ist damit dieser Anteil unverändert. Auffällig ist, dass der Anteil jener Personen, welche sich völlig imstande fühlen ihren Stress zu bewältigen, im Vergleich zum Jahr 2000 zurückgegangen ist.

Westschweizer Befragte äussern häufiger (2%) als der Durchschnitt (1%) der Befragten, überhaupt nicht imstande zu sein, ihren Stress zu bewältigen.

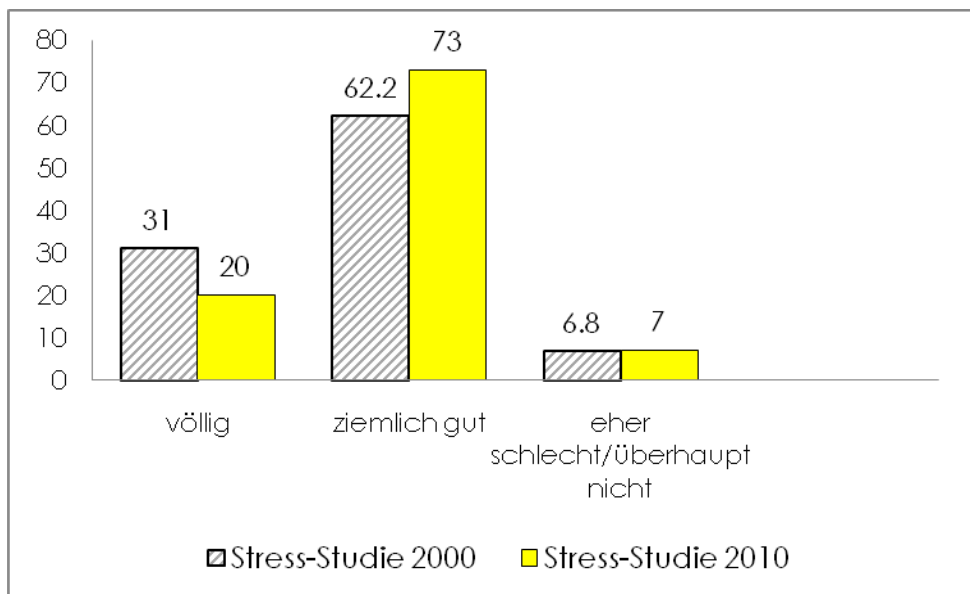
<sup>6</sup> Der sozioökonomische Status (SES) bezeichnet die Kombination verschiedener Merkmale und Lebensumstände von Personen. Die befragten Personen wurden jeweils in zwei Gruppen eingeteilt bezüglich a) höhere vs. geringere Bildung, b) nicht-manueller vs. manueller Beruf, und c) überdurchschnittliches vs. unterdurchschnittliches Einkommen. Die 4-stufige Variable sozioökonomischer Status (SES) wurde aus den Kombinationen dieser drei zweistufigen Variablen gebildet, wobei z.B. die Kombination höhere Bildung, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen der höchsten Ausprägung des SES entspricht und die Kombination aus geringerer Bildung, manuellem Beruf und unterdurchschnittlichem Einkommen der niedrigsten Ausprägung des SES.

<sup>7</sup> Gefragt wurde nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Da es sich um einen negativen Korrelationskoeffizienten handelt, wird hier von „Unzufriedenheit“ gesprochen.

<sup>8</sup> Zusammenhänge mit einzelnen von insgesamt 13 erfragten Gesundheitsproblemen werden durch Grebner et al. vertieft analysiert und separat veröffentlicht. (in Vorbereitung).



Abbildung 3 Stressbewältigungskompetenzen im Jahr 2000 (N = 746) und 2010 (N = 870), Erwerbstätige in Prozent



Je häufiger die Schweizer Erwerbstätigen Stress empfinden, desto geringer schätzen sie ihre Stressbewältigungskompetenzen ein ( $r = -.23$ ), und je geringer die Befragten ihre Stressbewältigungskompetenzen einschätzen, desto eher fühlen sie sich bei der Arbeit emotional verbraucht ( $r = -.36$ ). Erwerbstätige, die über höhere Stressbewältigungskompetenzen berichten, sagen aus, zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen zu sein ( $r = .17$ ), und geben an, einen besseren allgemeinen Gesundheitszustand ( $r = .25$ ) und weniger Gesundheitsprobleme wie beispielsweise Herz- und Gefässkrankheiten zu haben ( $r = -.22$ ).

### 3.3 Sich emotional verbraucht fühlen und Burnout

Burnout ist ein Zustand der emotionalen und mentalen Erschöpfung, der körperlichen Ermüdung und der gefühlsmässigen Distanzierung von der eigenen Arbeit, der durch die Arbeitstätigkeit entstehen kann (z.B. Zynismus gegenüber Kunden und Kundinnen, Klienten und Klientinnen oder Patienten und Patientinnen). Personen, welche unter Burnout leiden, haben das Gefühl, dass ihre „Batterien“ leer sind. Sie fühlen sich verbraucht und ausgelaugt. Es ist wissenschaftlich gut belegt, dass das Gefühl der emotionalen Erschöpfung das Kernmerkmal von Burnout ist. In der vorliegenden Studie kann daher das Gefühl, emotional verbraucht zu sein, als Indiz für Burnout-gefährdete Personen betrachtet werden.

Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?" berichten ein Viertel der Schweizer Erwerbsbevölkerung betroffen zu sein. 21% sagen, es "trifft eher zu" und 4% geben das höchste Ausmass an (trifft völlig zu). Die Ergebnisse beziehen sich auf die Gesamtstichprobe und schliessen abhängig Erwerbstätige und selbständig erwerbende Personen ein.

Die Resultate zeigen, dass Personen in den Wirtschaftszweigen Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sich überdurchschnittlich häufig emotional verbraucht gefühlt haben.

Je häufiger Schweizer Erwerbstätige angeben, sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt zu haben, desto eher geben sie an, sich bei der Arbeit emotional verbraucht zu fühlen ( $r = .47$ ).

## **4 Belastungsfaktoren (Stressoren)**

In der Alltagssprache wird Stress oft mit Termindruck gleichgesetzt. Einige betrachten Stress als Zeichen eines hochmotivierten und leistungsstarken Einsatzes. Im Unterschied dazu wird vor allem in Kreisen der Medizin und der Psychologie der Begriff verwendet, wenn eine Person an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gestossen ist. Das kann verschiedene Ursachen haben (nicht nur Zeitdruck). Wenn sich dabei die Situation mittelfristig nicht ändert, ist ihre Gesundheit in Gefahr. Häufig zu beobachten ist, dass es für viele Personen im Arbeitsumfeld schwierig ist, zuzugeben, dass sie unter Stress leiden. In Betrieben gehört es oft nicht zum guten Ton, über Stress zu sprechen, da viele Personen damit persönliche Unzulänglichkeiten verbinden, sei es in Bezug auf die Führungsfähigkeiten oder die allgemeine Qualifikation der Mitarbeitenden.

Aufgrund der arbeitswissenschaftlichen Forschung ist bekannt, dass gewisse Arbeitsbedingungen besonders belastend sind (Stressoren), während andere eher entlastend wirken (Ressourcen). In dieser Studie wurde daher untersucht, welche Merkmale der Arbeitsbedingungen in der Schweiz mit einem erhöhten Stressempfinden sowie mit Gefühlen des Unbehagens und Gesundheitsproblemen einhergehen und welche entlastend wirken. Bei der folgenden Beschreibung wurde aus Gründen der Lesefreundlichkeit weitgehend auf Informationen zur statistischen Auswertung verzichtet. Diese sind im vollständigen wissenschaftlichen Bericht zu finden.

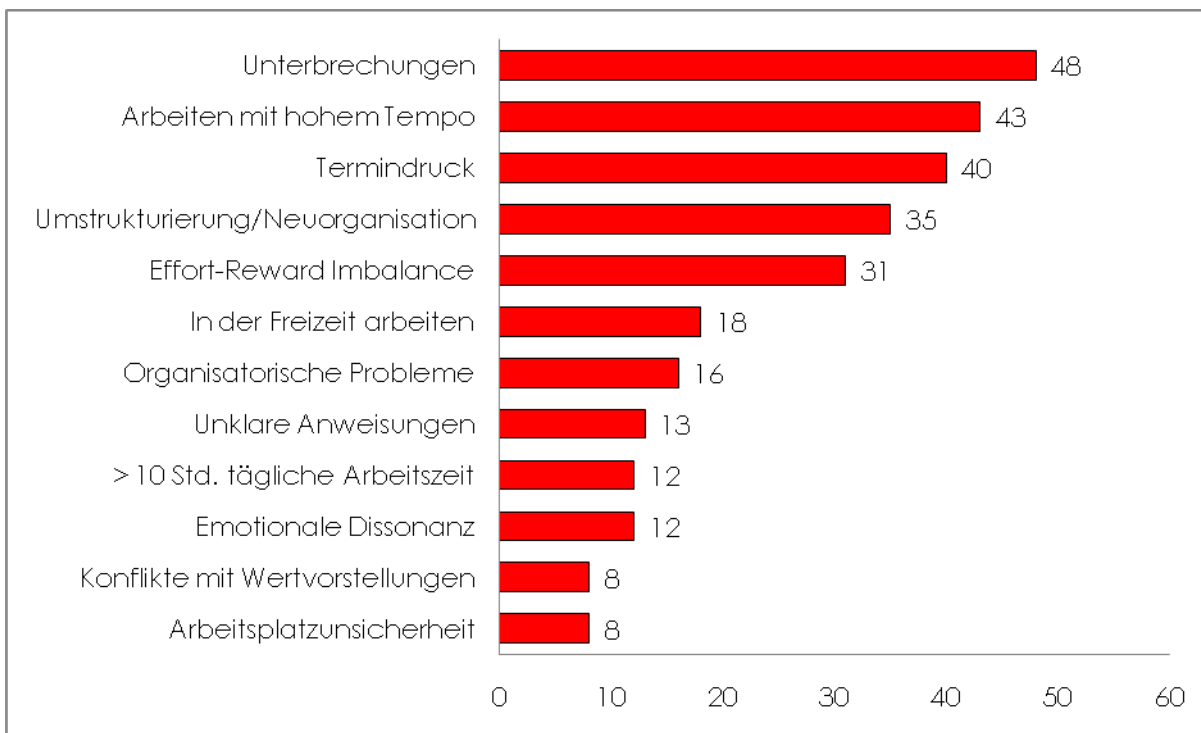
Stressoren sind Merkmale der Arbeitsbedingungen, die in der Arbeitsaufgabe, in den Rahmenbedingungen der Arbeit oder in sozialen Interaktionen begründet liegen, und die die Wahrscheinlichkeit für Stressreaktionen erhöhen. Stressoren sind daher nicht grundsätzlich für jede Person stressauslösend. Wenn Erwerbstätige aber über längere Zeit Stressoren ausgesetzt sind, dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ihr Befinden beeinträchtigt ist (z.B. reduzierte Arbeits- und allgemeine Zufriedenheit, Erschöpfung), und dass Gesundheitsprobleme und Leistungsdefizite auftreten. Die Identifizierung von häufig auftretenden Stressoren ist wichtig, um zielgerichtete Präventions- und Interventionsmassnahmen zu entwickeln und begründen zu können. In dieser Studie wurde die Häufigkeit des Vorkommens aus früheren Studien bekannter und damit typischer Belastungsfaktoren der Schweizer Erwerbsbevölkerung untersucht. Zusätzlich wurde die Relevanz der Belastungsfaktoren für das Stresserleben und für die Beeinträchtigung des Befindens geprüft.

### **4.1 Relative Häufigkeit verschiedener Belastungsfaktoren**

#### **Aufgabenbezogene und organisationale Belastungsfaktoren**

In Abbildung 4 ist dargestellt, wie viele Erwerbstätige in der Schweiz von welchen Belastungsfaktoren (Stressoren) berichten. Dabei geht es um den Prozentanteil der Personen an der Erwerbsbevölkerung, die äussern, dauerhaft, d.h. chronisch, betroffen zu sein. Am häufigsten werden häufige Unterbrechungen, dauerhaftes Arbeiten mit hohem Tempo und ständiger Termindruck berichtet.

Abbildung 4 Chronisch auftretende Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 709-1'005)



Anmerkungen: \*Unter chronischen Unterbrechungen werden sehr häufig oder ziemlich häufig auftretende Unterbrechungen verstanden. Chronisch hohes Tempo und chronischer Termindruck bestehen mindestens drei Viertel der Zeit bis die ganze Zeit. Umstrukturierung/Neuorganisation: Hier ist der Prozentsatz derjenigen Erwerbstätigen angegeben, welche in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung Neuorganisation erlebt haben, was auch als chronischer Belastungsfaktor gezählt wird, da Umstrukturierungen/Neuorganisationen meist längere Zeit Arbeitsbedingungen beeinflussen. Chronische Effort-Reward Imbalance entspricht einer vollständigen oder starken Zustimmung. Chronisch lange Arbeitszeiten (in der Freizeit arbeiten und mehr als 10 Stunden täglich arbeiten) entspricht 1-2 Mal in der Woche bis fast jeden Tag. Chronische organisatorische Probleme entsprechen einer vollständigen oder starken Zustimmung. Chronisch unklare Anweisungen und chronische emotionale Dissonanz entsprechen jeweils den Antwortkategorien häufig oder sehr häufig. Chronische Konflikte mit Wertvorstellungen entspricht den Antwortkategorien häufig, fast immer oder immer. Ständige (chronische) Arbeitsplatzunsicherheit entspricht starker oder sehr starker Zustimmung, den Arbeitsplatz im nächsten halben Jahr verlieren zu können.

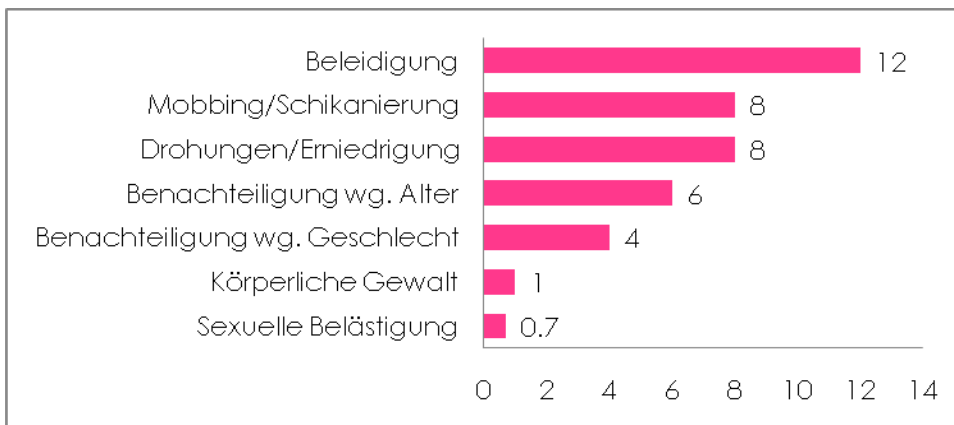
### Soziale Belastungsfaktoren

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass soziale Konflikte zu den stärksten Belastungsfaktoren (Stressoren) gehören, die im Arbeitsleben auftreten können. Ebenso wie andere Stressoren, können diese zu beeinträchtigtem Befinden, zu psychosomatischen Beschwerden, zur Krankheitsentwicklung und damit verbunden zu längeren Absenzen führen. Weitere Folgen können eine schwierigere Reintegration nach einer längeren Phase der Erkrankung aus psychischen und psychosomatischen Gründen sowie ein häufigeres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sein.

In der Studie wurden die Erwerbstätigen gefragt, ob sie verschiedene Formen von sozialer Diskriminierung in ihrer Arbeit erleben. Es handelt sich dabei um folgende sieben Einzelaspekte: Mobbing und Schikanieren, Drohungen und erniedrigendes Verhalten, Beleidigungen, Benachteiligung aufgrund des Alters, sexuelle Belästigung, Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und körperliche Gewalt (Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein).

Abbildung 5 zeigt den Anteil der selbständig und unselbständig Erwerbenden die berichten, sie seien in ihrer Arbeit mit den jeweiligen sozialen Belastungsfaktoren (Stressoren) konfrontiert gewesen.

Abbildung 5 Häufigkeit sozialer Belastungsfaktoren (Stressoren), Erwerbstätige in Prozent (N = 1001-1005)  
Anmerkungen: Antwortmöglichkeit jeweils ja/nein. Angegeben sind die Erwerbstätigen in Prozent, welche mit ja antworten.



Von allen abhängig und selbständig erwerbenden Personen berichten 22%, dass sie mindestens einem von insgesamt sieben erfragten Aspekten der sozialen Diskriminierung in den letzten 12 Monaten ausgesetzt waren. Die Mehrzahl war einem Aspekt ausgesetzt (12%), weitere 5% waren zwei Aspekten ausgesetzt und 5% berichten, drei oder mehr Formen der sozialen Diskriminierung erlebt zu haben. Tabelle 1 zeigt welche Personengruppen am häufigsten betroffen waren und Entwicklungstendenzen.

Tabelle 1 Merkmale der sozialen Diskriminierung in der Schweiz

<i>Frage: Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mit folgenden Situationen konfrontiert worden?</i>	<i>Betroffene Personengruppen und Entwicklungstendenzen</i>
<i>Mobbing/Schikanieren</i>	Westschweizer sind mit 13% häufiger von Mobbing/Schikanieren betroffen als der Durchschnitt (8%) Diese Zahl ist seit 2005 (4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen) stabil geblieben.
<i>Drohung und erniedrigendes Verhalten</i>	Frauen sind mit 11% überdurchschnittlich häufig betroffen.
<i>Benachteiligung aufgrund des Alters</i>	Die jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige) sind mit 15% mehr als doppelt so häufig betroffen wie der Durchschnitt. 5 Jahre vorher (4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen) fühlten sich noch 4% (Tendenz leicht steigend) aller Erwerbstätigen aufgrund ihres Alters benachteiligt.
<i>Benachteiligung aufgrund des Geschlechts</i>	Frauen sind mit 6% bei der Frage nach der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts überrepräsentiert.

## **4.2 Belastungsfaktoren und Stressempfinden**

In unten stehender Tabelle 2 wird auf die Bedeutung dieser Belastungsfaktoren für das Stresserleben und die Beeinträchtigung der Lebensbefindlichkeit eingegangen. Zudem wird für jeden Belastungsfaktor beschrieben, ob bestimmte Personengruppen davon betroffen sind.

Die wichtigsten Belastungsfaktoren für das Stressempfinden sind unklare Anweisungen, Arbeiten in der Freizeit, um die Anforderungen zu erfüllen und emotionale Dissonanz. Interessant ist, dass der allhäufigste Belastungsfaktor, d.h. häufige Unterbrechungen, in dieser Studie nicht mit dem Stressbefinden oder anderen Beeinträchtigungen des Befindens zusammenhängt.

Das Gefühl, emotional verbraucht zu sein, das ein Indiz für Burnout sein kann, hängt am stärksten zusammen mit der Zustimmung zur Aussage, Gefühle zeigen zu müssen, die mit den eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen (emotionale Dissonanz), der Arbeitsplatzunsicherheit sowie mit der Einschätzung der Befragten, dass der eigene Aufwand und die dafür erhaltenen Belohnungen in einem schlechten Verhältnis stehen (Effort-Reward Imbalance).

Der allgemeine Gesundheitszustand korreliert nur schwach mit einzelnen Belastungsfaktoren. Wichtige Faktoren für die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sind emotionale Dissonanz, unklare Anweisungen und das Erleben eines schlechten Verhältnisses zwischen dem eigenen Aufwand und der dafür erhaltenen Belohnung.

Tabelle 2 Belastungsfaktoren, die mit Stressempfinden zusammenhängen und besonders betroffene Gruppen (angeordnet nach der Stärke des Zusammenhangs mit Stressempfinden)

Belastungsfaktor (Frage)	Zusammenhänge und Bemerkungen <sup>9</sup>
Wie häufig kommt es vor, dass Sie für Ihre Arbeit <b>unklare Anweisungen</b> erhalten?	Hängt zusammen mit: - häufigem <b>Stressempfinden</b> (r = .31) - <b>geringerer Zufriedenheit</b> mit den Arbeitsbedingungen (r = -.30)
Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie <b>in Ihrer Freizeit gearbeitet</b> haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen? Antwort: täglich bis 1-2 Mal in der Woche	Hängt zusammen mit: - häufigem <b>Stressempfinden</b> (r = .26) - <b>reduzierter Zufriedenheit</b> mit den Arbeitsbedingungen (r = -.15) - Gefühl bei der Arbeit <b>emotional verbraucht</b> zu sein (Indikator für Burnout) (r = .19)  Hauptsächlich betroffen: Vollzeitbeschäftigte im <b>Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen</b> (13% fast jeden Tag)
Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit <b>Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?</b> (Emotionale Dissonanz)	Hängt zusammen mit: - sich bei der Arbeit <b>emotional verbraucht</b> zu fühlen (r = .34), - <b>geringerer Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen</b> (r = -.32) - häufigem <b>Stressempfinden</b> (r = .26) - schlechterem allgemeinen <b>Gesundheitszustand</b>
An wie vielen Tagen im Monat arbeiten Sie normalerweise <b>mehr als 10 Stunden am Tag?</b>	Hängt zusammen mit: - häufigem <b>Stressempfinden</b> (r = .24) - sich bei der Arbeit <b>emotional verbraucht</b> zu fühlen, (r = .11) - schlechterem allgemeinen <b>Gesundheitszustand</b> (r = .08).  Hauptsächlich betroffen: Erwerbstätige mit dem höchsten <b>sozioökonomischen Status</b> (17%).
Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren ( <b>Arbeitsplatzunsicherheit</b> )	Hängt zusammen mit: - sich bei der Arbeit <b>emotional verbraucht</b> zu fühlen (r = .25) - häufigem <b>Stressempfinden</b> (r = .21) - <b>reduzierter Zufriedenheit</b> mit den Arbeitsbedingungen (r = -.19) - <b>Gesundheitszustand</b> (r = -.16)
Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meinem Aufwand ( <b>Effort-Reward Imbalance</b> )	Hängt zusammen mit: - <b>reduzierter Zufriedenheit</b> mit den Arbeitsbedingungen (r = -.27) - sich bei der Arbeit <b>emotional verbraucht</b> zu fühlen (r = .20) - häufigem <b>Stressempfinden</b> (r = .17)

<sup>9</sup> Wo ein Zusammenhang nicht explizit erwähnt wird, kann man davon ausgehen, dass keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden konnten bzw. keine Personengruppe besonders stark betroffen war. Die r-Werte (Korrelationskoeffizienten) zeigen die Stärke des Zusammenhangs, wobei r = 0 bedeutet, dass kein (kein Zusammenhang besteht und r = 1 einen vollständigen linearen Zusammenhang beschreibt. Alle erwähnten Zusammenhangsergebnisse basieren auf einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5% (p<0.05). Weitere Erläuterungen dazu sind im vollständigen Bericht Kap. 2.3.2 zu finden.

### 4.3 Zeitdruck und Stressempfinden

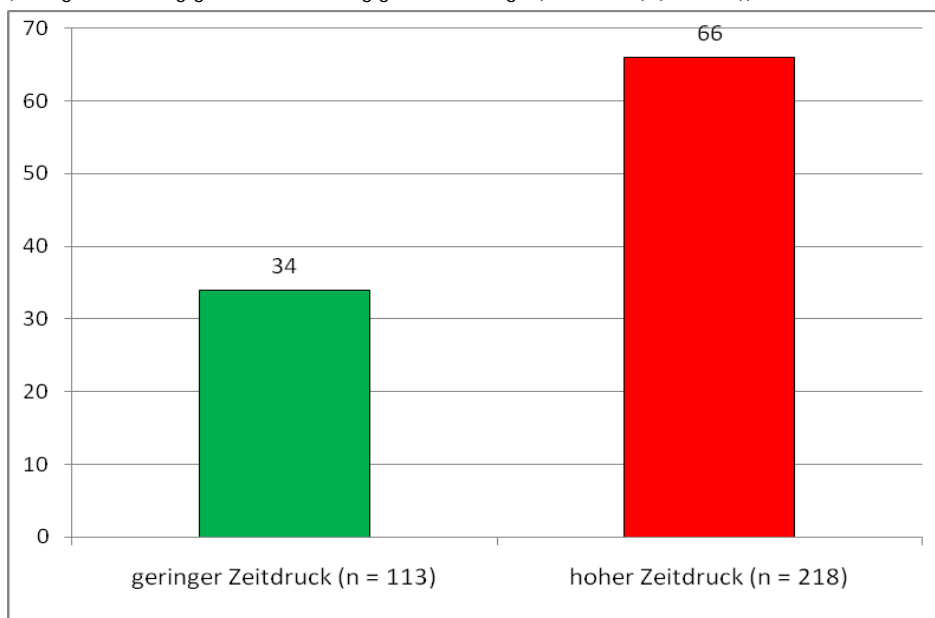
In dieser Studie wurden zwei Aspekte des Zeitdrucks, Arbeiten mit hohem Tempo und Arbeiten unter Termindruck untersucht. 85% der Beschäftigten berichten, mit hohem Tempo zu arbeiten (mindestens ein Viertel der Zeit). Dieser Anteil betrug im Jahr 2005<sup>10</sup> noch 72%. Damit arbeiten 13% mehr Erwerbstätige mit hohem Tempo als fünf Jahre vorher. Dazu geben 80% der Befragten an, mindestens ein Viertel der Zeit unter Termindruck zu stehen. Dieser Anteil betrug im Jahr 2005 noch 69%. Somit sind 11% mehr Erwerbstätige von Termindruck betroffen als fünf Jahre zuvor.

Tabelle 3 Tempo und Termindruck

Belastungsfaktor (Fragestellung)	Hauptsächlich betroffen
Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten mit hohem <b>Tempo</b> ?	Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen <b>Industrie</b> und <b>Bau</b>
Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter <b>Termindruck</b> ?	Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen <b>Industrie</b> , <b>Bau</b> und <b>Verwaltung</b> .

Die zwei Aspekte "Arbeiten mit hohem Tempo" und "Termindruck" wurden zu einem Indikator („Zeitdruck“) zusammengefasst. Abbildung 6 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und häufigem oder sehr häufigem Stressempfinden: Je höher der Zeitdruck ist, unter welchem Erwerbstätige arbeiten, desto häufiger empfinden sie Stress ( $r = .35$ ). Bei Erwerbstätigen, welche höherem Zeitdruck ausgesetzt sind, ist der Anteil der häufig oder sehr häufig Gestressten beinahe doppelt so gross (66%), wie bei Personen, die unter weniger Zeitdruck arbeiten (34%).

Abbildung 6 Einfluss des Zeitdrucks auf das Stressempfinden (häufig/sehr häufig gestresste abhängig Erwerbstätige (in Prozent) (N = 331))



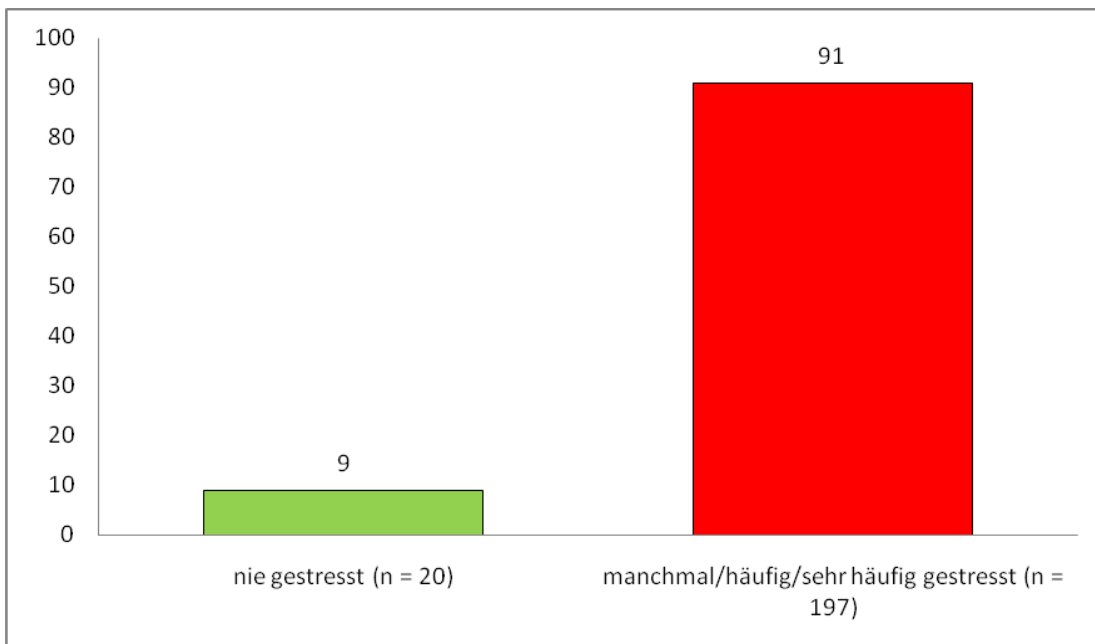
Anmerkung: Zeitdruck wurde am Median (md = 4) geteilt.

<sup>10</sup> 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: Auswertung für die Schweiz

#### 4.4 Soziale Belastungsfaktoren und Stressempfinden

Um einen Zusammenhang zwischen sozialer Diskriminierung mit Befinden und Gesundheit zu berechnen, wurden die sieben Einzelaspekte zu einem Indikator zusammengefasst (n = 998). Dieser Indikator für soziale Diskriminierung korreliert mit dem Gefühl emotional verbraucht zu sein (r = .27), mit Stressempfinden (r = .26) und mit berichteten Gesundheitsproblemen (r = .23).

Abbildung 7 Stressempfinden bei sozial diskriminierten Erwerbstätigen (in Prozent, N = 217)



Anmerkung. Der Summenwert soziale Diskriminierung wurde am Median (= 0) geteilt. Dargestellt sind nur Erwerbstätige mit einem Wert der sozialen Diskriminierung über dem Median.

#### 4.5 Belastungsfaktoren und weitere Formen der Beeinträchtigungen des Befindens

Es gibt einige Belastungsfaktoren, die nicht mit Stressempfinden zusammenhängen, sondern mit dem Gefühl, emotional verbraucht zu sein oder mit dem berichteten allgemeinen Gesundheitszustand. Tabelle 4 zeigt eine Übersicht über die statistischen Zusammenhänge (für Prävalenzen siehe Abbildung 4). Bemerkenswert ist, dass das Gefühl, emotional verbraucht zu sein (ein Indiz für Burnout) am stärksten mit dem Erleben korreliert, dass die Arbeit Aufgaben beinhaltet, die mit den persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen, korreliert, sowie mit häufigen Arbeitsunterbrechungen.



Tabelle 4 Belastungsfaktoren und weitere Befindensstörungen

Belastungsfaktor (Fragen)	Zusammenhänge und Bemerkungen <sup>11</sup>
<i>Meine Arbeit beinhaltet Aufgaben, die mit meinen persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt stehen? (Konflikte mit Wertvorstellungen)</i>	Hängt zusammen mit: - sich <b>emotional verbraucht</b> fühlen (r= .20). Hauptsächlich betroffen: - Personen mit geringem <b>sozioökonomischem Status</b> (12%)
<i>Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen? (Arbeitsunterbrechungen)</i>	Hängt zusammen mit: - sich bei der Arbeit <b>emotional verbraucht</b> zu fühlen (r= .17) - allgemeinem <b>Gesundheitszustand</b> (r= .14) Hauptsächlich betroffen: - Beschäftigte im Wirtschaftszweig <b>Verwaltung - Westschweizer</b> - Personen mit <b>hohem sozioökonomischem Status</b> <sup>12</sup>
<i>Benötigte <b>Informationen, Materialien und Arbeitsmittel</b> stehen nicht zur Verfügung oder sie funktionieren nicht so wie sie sollten (Organisatorische Probleme)</i>	Hängt zusammen mit: - <b>reduzierter Zufriedenheit</b> mit den Arbeitsbedingungen (r = -.31) - schlechterem allgemeinen <b>Gesundheitszustand</b> (r= -.17)
<i>Ist in den letzten 3 Jahren eine <b>Umstrukturierung / Neuorganisation</b> an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt worden, welche Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?</i>	Hängt zusammen mit: - <b>Gesundheitsproblemen</b> (r = .08). Hauptsächlich betroffen: - Erwerbstätige <b>der Altersgruppe 45-54-jährige</b>

## 5 Entlastungs- und Schutzfaktoren (Ressourcen)

Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass gewisse Merkmale der Arbeitsbedingungen hilfreich sind, um Anforderungen zu meistern und Belastungsfaktoren (Stressoren) abzumildern oder deren Auftreten zu vermeiden. Diese Ressourcen können daher vor Stressreaktionen und Stressfolgen schützen. <sup>13</sup> In dieser Studie wurden der Handlungs- und Zeitspielraum sowie das Führungsverhalten vertieft analysiert.

### 5.1 Handlungs- und Zeitspielraum

Insgesamt wurden sechs Aspekte des Handlungs- und Zeitspielraums erfasst. Zum Handlungsspielraum zählen die Möglichkeit, wichtige Entscheidungen beeinflussen zu können, das Mitspracherecht bei der Auswahl von Arbeitskollegen, die Auswahl und die Änderung des Vorgehens bei der Aufgabenerledigung. Zum Zeitspielraum zählt, ob das Arbeitstempo und der Arbeitsrhythmus ausgewählt bzw. geändert, und ob Pausenzeitpunkte selber bestimmt werden können. In Abbildung 8 werden die einzelnen Aspekte des Handlungs- und Zeitspielraums präsentiert.

Tabelle 5 zeigt die wichtigsten Merkmale der Verteilung nach Personengruppen.

<sup>11</sup> Wo eine Zusammenhang nicht explizit erwähnt wird, kann man davon ausgehen, dass keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden konnten bzw. keine Personengruppe besonders stark betroffen war.

<sup>12</sup> Höherer Bildungsgrad, nicht-manueller Beruf und überdurchschnittliches Einkommen.

<sup>13</sup> Andererseits kann ein Mangel an diesen Merkmalen zu Stress und Gesundheitsproblemen führen.

Abbildung 8 Handlungs- und Zeitspielraum, Erwerbstätige in Prozent (N = 714 – 1'000)

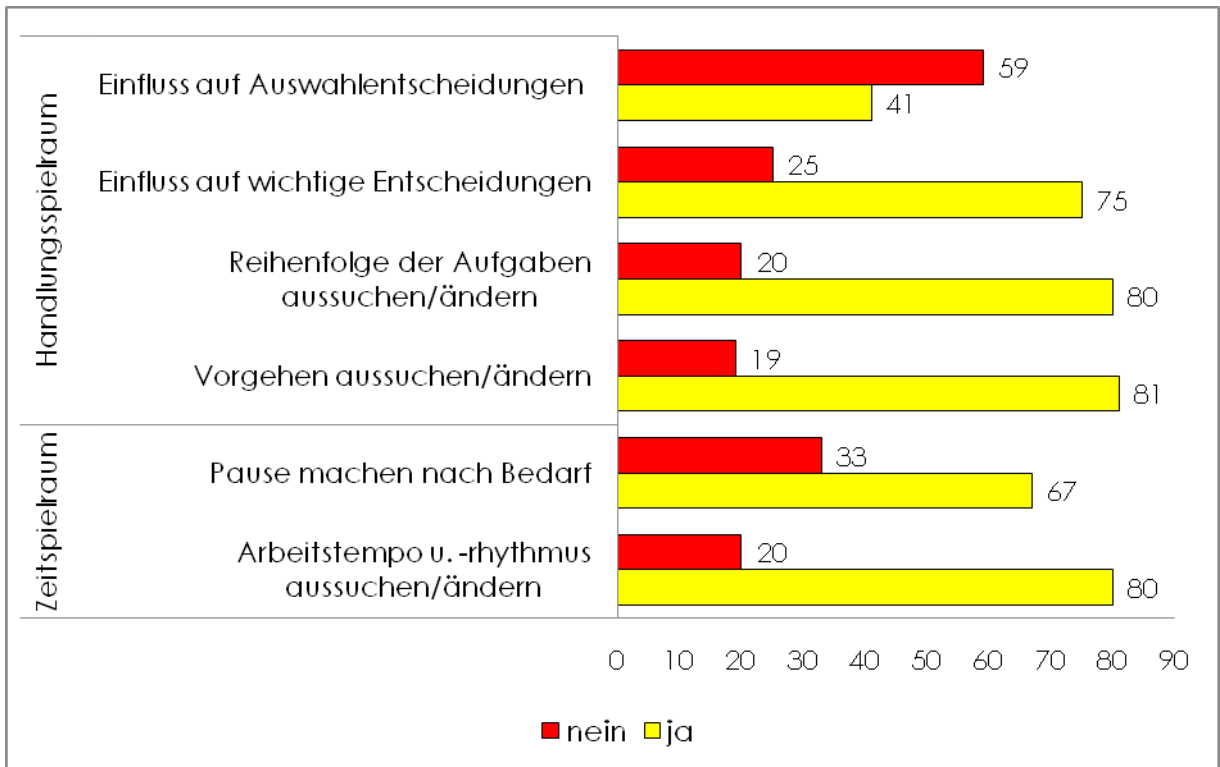


Tabelle 5 Zusammenhänge mit Personengruppen der Schutzfaktoren Handlungs- und Zeitspielraum

Fragen	Es berichten davon:
<i>Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten</i>	mehr Männer wenige jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige und 25-34-jährige)
<i>Entscheidungen beeinflussen, die wichtig für Ihre Arbeit sind</i>	wenige Frauen wenige jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige) wenige Personen mit geringerem sozioökonomischem Status mehr Deutschschweizer
<i>Vorgehen bei der Erledigung von einer Aufgabe aussuchen oder ändern</i>	wenige Personen mit geringem sozioökonomischem Status.
<i>Reihenfolge von Ihren Aufgaben aussuchen oder ändern</i>	wenige Personen mit geringem sozioökonomischem Status beinahe alle Personen mit dem höchsten sozioökonomischen Status
Fragen	Es berichten davon:
<i>eine Pause machen können, wann Sie möchten</i>	wenige Personen mit geringem sozioökonomischem Status viele Personen mit dem höchsten sozioökonomischem Status

Um Zusammenhänge zwischen dem Handlungs- und Zeitspielraum und dem Befinden und der Gesundheit transparent zu machen, wurden die sechs Einzelaspekte zu einem Indikator zusammengefasst (n = 998). Der Handlungs- und Zeitspielraum steht in einem statistischen Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (r = .22). Zudem lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Handlungs- und Zeitspielraum und dem allgemeinen Gesundheitszustand der Befragten feststellen (r = .13). Der Einfluss des sozioökonomischen Status kann ein wichtiger Faktor sein, da die Gesundheit stark mit dem sozioökonomischen Status zusammenhängt.

## 5.2 Führungsverhalten

Das Verhalten von direkten Vorgesetzten wurde in der vorliegenden Untersuchung bei abhängig Erwerbstätigen mit sechs Fragen untersucht, welche erfassen, ob der bzw. die Vorgesetzte hilft und unterstützt, sich respektvoll gegenüber den Mitarbeitenden verhält, ob er/sie Rückmeldungen gibt, Konflikte gut löst, gut plant und organisiert und ob er/sie ermutigt, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken. Wissenschaftliche Studien haben mehrfach gezeigt, dass sich solche Verhaltensweisen förderlich auf die Mitarbeiterzufriedenheit, die Arbeitsleistung, den Führungserfolg und die organisationale Effektivität auswirken.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zur Häufigkeit bestimmter Führungsverhaltensweisen werden zusammengefasst und in Abbildung 9 präsentiert. Dargestellt sind die einzelnen Aspekte mitarbeiter- und aufgabenorientierten Führungsverhaltens, das in der vorliegenden Studie als "gutes" Führungsverhalten bezeichnet wird, angeordnet nach der Häufigkeit ihres Vorkommens (in absteigender Reihenfolge).

Abbildung 9 (Gutes) Führungsverhalten, abhängig Erwerbstätige in Prozent (N = 693 - 722)

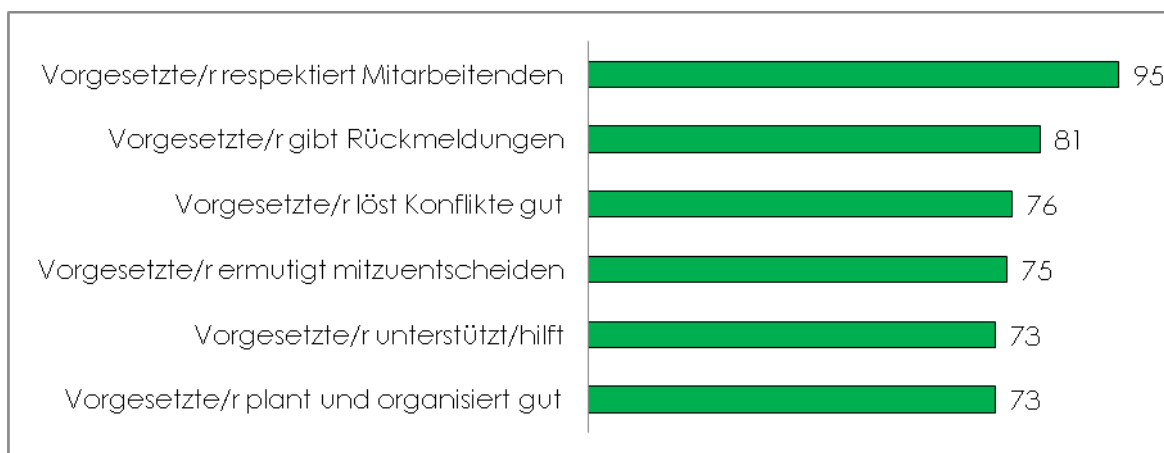


Tabelle 6 zeigt die wichtigsten Merkmale der Verteilung nach Personengruppen.

Tabelle 6 Zusammenhänge mit Personengruppen der Schutzfaktoren (gutes) Führungsverhalten

<b>Fragen (Antworten: Ja/Nein)</b>	<b>Es berichten davon:</b>
<i>Ihr direkter Vorgesetzter respektiert Sie als Mensch</i>	wenig Westschweizer
<i>Ihr direkter Vorgesetzter gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit</i>	wenig Tessiner wenig jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige) wenig ältere Erwerbstätige (55-64-jährige).
<i>Ihr direkter Vorgesetzter ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken</i>	wenig jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige) mehr Personen mit dem höchsten sozioökonomischen Status
<i>Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie</i>	wenig abhängig Erwerbstätige mit dem geringsten sozioökonomischen Status

Je mehr die Befragten "gutes" Führungsverhalten bei direkten Vorgesetzten erleben, desto zufriedener sind sie mit den Arbeitsbedingungen ( $r = .42$ ), desto weniger gestresst fühlen sie sich ( $r = -.28$ ), desto geringer ist die emotionale Erschöpfung ( $r = -.29$ ), desto besser ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand ( $r = .18$ ) und desto weniger Gesundheitsprobleme (z.B. Rückenschmerzen) werden angegeben ( $r = -.22$ ).

Je mehr Unterstützung abhängig Erwerbstätige von Arbeitskollegen erhalten, desto weniger fühlen sie sich emotional verbraucht ( $r = -.19$ ).

### 5.3 Motivation

*"In welchem Mass stimmen Sie den folgenden Aussagen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu: Meine Firma/Organisation motiviert mich meine beste Arbeitsleistung zu erbringen"*. Beinahe drei Viertel der abhängig Beschäftigten stimmen dieser Aussage stark oder sehr stark zu (72%). Umgekehrt geben 13% an, sich nicht oder kaum motiviert zu fühlen.

Die Zustimmung zu obiger Aussage betreffend Motivation hängt zusammen mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ( $r = .42$ ) sowie mit einem besseren allgemeinen Gesundheitszustand ( $r = .14$ ). Negative Zusammenhänge zeigen mit Stressempfinden ( $r = -.27$ ), und dem Gefühl emotional verbraucht zu sein ( $r = -.30$ ).

### 5.4 Mit dem monatlichen Einkommen über die Runden kommen

Auf die Frage *„Wenn Sie an das gesamte monatliche Einkommen Ihres Haushalts denken, wie kommt Ihr Haushalt dann über die Runden?“* antworten in dieser Studie beinahe vier Fünftel (79%), ziemlich oder sehr leicht über die Runden zu kommen. 7% äussern grössere Probleme und 14% einige Schwierigkeiten, wobei mehr Frauen und Erwerbstätige mit geringem sozioökonomischem Status über Schwierigkeiten berichten.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Aussage der Befragten, wie gut sie mit dem monatlichen Einkommen über die Runde kommen und ihrem allgemeinen Gesundheitszustand ( $r = .15$ ), und der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ( $r = .13$ ). Einen negativen Zusammenhang gibt es hingegen mit Gesundheitsproblemen ( $r = -.20$ ), dem Gefühl emotional verbraucht zu sein ( $r = -.17$ ) und dem Stressempfinden ( $r = -.15$ ).

## 6 Substanzkonsum bei der Arbeit (sowie "Doping")

Ein Teil des Substanzkonsums im Arbeitskontext wird seit kurzem auch als Doping bezeichnet. Der Begriff Doping stammt ursprünglich aus dem Leistungssport und bezeichnet dabei den Konsum verbotener Substanzen und Methoden zur absichtlichen und planmässig betriebenen Steigerung der physischen Leistung. Mit Mind-Doping (u.a. auch Neuro- oder Psycho-Enhancement, Gehirn-Doping, Brainboosting, kognitives Enhancement genannt) sollen geistige Zustände wie die Konzentration, das Gedächtnis und die Wachheit absichtlich und planmässig günstig beeinflusst werden. In dieser Studie wird der Begriff "Doping" verwendet, wenn eine *gesunde Person eine Substanz einnimmt, um die Leistungsfähigkeit oder Stimmung mit Absicht zu erhöhen* (siehe Definitionen in Kapitel 7.1 des vollständigen wissenschaftlichen Berichts).

Substanzkonsum im Arbeitskontext kann dazu dienen, allgemeine Gesundheitsprobleme in den Griff zu bekommen oder stressbedingte Beschwerden wie Schmerzen oder Nervosität zu bekämpfen, die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Stress zu vermeiden oder stressbedingte oder krankheitsbedingte Leistungsdefizite auszugleichen. Es ist plausibel, dass Substanzen im Arbeitskontext nicht nur von gesunden Personen konsumiert werden, um Glanzleistungen auf manipulative Weise zu erbringen (Doping), sondern auch von gestressten oder gesundheitlich beeinträchtigten Personen eingenommen werden, um mit belastenden Situationen umzugehen. Der Konsum leistungsbeeinflussender Substanzen kann somit auch eine Strategie der *Stressbewältigung (Coping)* verkörpern<sup>14</sup>, im Extremfall um eine subjektiv erlebte "Überlebensstrategie".

In der vorliegenden Studie wurde die Verbreitung des Substanzkonsums der Erwerbsbevölkerung der Schweiz untersucht. Insgesamt geben 32% der Schweizer Erwerbstätigen (n = 325 von N = 1'005) an, innerhalb der letzten 12 Monate aus einem oder mehreren Gründen<sup>15</sup> Medikamente oder sonstige Substanzen in Zusammenhang mit der Arbeit eingenommen zu haben. Die Mehrzahl berichtet dabei über die Einnahme von Arzneimitteln oder sonstigen Substanzen, um trotz Schmerzen arbeiten zu können (25%, n = 252 von N = 1005), oder um nach der Arbeit schlafen oder abschalten zu können (10%, n = 106 von N = 1005).

4% der Befragten (n = 32 von N = 1005) gaben an, innerhalb der letzten 12 Monate Substanzen zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit konsumiert zu haben. Weitere 4% (n = 38 von N = 1005) berichteten, Medikamente oder andere Substanzen zur Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit oder zur Stimmungsaufhellung eingenommen zu haben. 8% gaben an, Alkohol am Arbeitsplatz konsumiert zu haben (Firmenfeste ausgenommen).

Von denjenigen, die angeben, eine Substanz eingenommen zu haben (N = 323), berichtet etwa die Hälfte (n = 160 von N = 323), solche Substanzen nur in Ausnahmefällen zu konsumieren. Weitere 24% (n = 79 von N = 323) geben an, diese mehr als drei Mal in den letzten 12 Monaten eingenommen zu haben. 23% (n = 84 von N = 323) tun dies sogar regelmässig.

Unter der Annahme, dass bei der Erhebung von Substanzkonsum im Allgemeinen eine bestimmte Dunkelziffer vorhanden sein dürfte, kann damit gerechnet werden, dass der tatsächliche Substanzkonsum mit der vorliegenden Erfassung unterschätzt wird. Wird dies berücksichtigt und eine Unterschätzung von ca. 50% zugrunde gelegt, so kann angenommen werden, dass nicht 4% sondern 6% Schweizer Erwerbstätige in den letzten 12 Monaten Substanzen zur Steigerung der geistigen Leistungsfähigkeit oder Stimmung und weitere 6%

---

<sup>14</sup> Unter Stressbewältigung (Coping) werden gedankliche oder verhaltensbezogene Bemühungen verstanden, die unternommen werden, um mit Stress umzugehen, unabhängig davon, ob diese zum Erfolg führen oder nicht.

<sup>15</sup> Steigerung der körperlichen oder geistigen Leistung / Verbesserung der Stimmung, trotz Schmerzen arbeiten können / nach der Arbeit abschalten können.

Substanzen zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit konsumiert hatten. In Bezug auf die Einnahme von Substanzmitteln, um nach der Arbeit schlafen oder abschalten zu können, wären es demzufolge 15% der Erwerbsbevölkerung und ganze 37.5% der Erwerbstätigen, die etwas einnehmen, um trotz Schmerzen arbeiten zu können. Der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz würde 12% betragen. Alles in allem würde der Einbezug der Unterschätzung von ca. 50% bedeuten, dass beinahe die Hälfte aller Schweizer Erwerbstätigen in den letzten 12 Monaten mindestens einmal irgendeine Substanz im Zusammenhang mit der Arbeit eingenommen hätte.

Insbesondere in Bezug auf die Einnahme von Medikamenten, um trotz Schmerzen arbeiten zu können, kann angenommen werden, dass Befragte sich auf sehr unterschiedliche Substanzen (z.B. von Paracetamol oder Aspirin bis zu Opiaten) beziehen. Weitere Studien, die prüfen, welche Substanzen mit welchen Beweggründen konsumiert werden, sind daher notwendig, um die Tragweite des Phänomens besser einordnen zu können.

## **7 Die Konsequenzen von Stress**

In der vorliegenden Untersuchung wurden ausschliesslich erwerbstätige Personen befragt. Daher sind Personen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, in der Erhebung nicht vertreten. Die Resultate erfassen deswegen die schwerwiegendsten Konsequenzen nicht und müssen daher als Unterschätzungen der tatsächlichen Verhältnisse betrachtet werden.

### **7.1 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen**

Arbeitszufriedenheit ist ein Teilaspekt der allgemeinen Zufriedenheit und einer der am häufigsten untersuchten Indikatoren zu Stress am Arbeitsplatz. Die frühere Forschung hat gezeigt, dass Arbeitszufriedenheit insbesondere in engem Zusammenhang steht mit organisationalen Arbeitsbedingungen (z.B. Handlungs- und Zeitspielraum), Arbeitsleistung und dem Empfinden sich mit der Firma/Organisation verbunden zu sein. Unzufriedenheit mit der Arbeit oder den Arbeitsbedingungen kann zu reduzierter Arbeitsleistung, Absenzen und Kündigung führen. In der vorliegenden Studie wurde bei der Gesamtstichprobe (abhängig und selbständig Erwerbstätige) ein zentraler Aspekt der Arbeitszufriedenheit untersucht, nämlich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.

Auf die Frage "*Alles in allem gesehen: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?*" antworten 90% der abhängig und selbständig erwerbstätigen Befragten, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Somit sind 10% der Schweizer Erwerbstätigen überhaupt nicht oder nicht zufrieden. Die Resultate zeigen, dass die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen - wie erwartet - negativ mit Stressempfinden zusammenhängt ( $r = -.31$ ). Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hängt zudem mit einer Reihe weiterer untersuchter Aspekte zusammen (siehe vollständiger wissenschaftlicher Bericht, Kapitel 2.3.2).

### **7.2 Allgemeiner Gesundheitszustand und Gesundheitsprobleme**

Gesundheitsprobleme können durch ungünstige Arbeitsbedingungen (Stress) entstehen, haben aber insgesamt gesehen sehr vielfältige Ursachen. Es ist durchaus möglich, dass Stress am Arbeitsplatz durch eine bereits angeschlagene Gesundheit entstehen kann.

86% der Befragten geben einen sehr guten oder guten Gesundheitszustand an ("*Wie ist Ihr Gesundheitszustand ganz allgemein?*") Dieser allgemeine Gesundheitszustand hängt negativ mit dem Stressempfinden zusammen ( $r = -.18$ ).

Auf die Frage "Haben Sie innerhalb von den letzten 12 Monaten an einem von den folgenden Gesundheitsproblemen gelitten?"<sup>16</sup> geben 12% der Befragten an, beschwerdefrei gewesen zu sein. 14% äussern unter einem, 18% unter zwei, 21% unter drei und 34% unter vier bis zwölf spezifischen Gesundheitsproblemen gelitten zu haben. Die Anzahl der Gesundheitsprobleme<sup>17</sup> korreliert positiv mit dem Stressempfinden ( $r = .41$ ).

Von den Belastungsfaktoren (Stressoren) zeigen den grössten Zusammenhang mit Gesundheitsproblemen die sozialen Belastungsfaktoren ( $r = .23$ ), gefolgt von emotionaler Dissonanz ( $r = .23$ ) und im geringeren Mass von Arbeitsunterbrechungen ( $r = .14$ ). Von den Entlastungsfaktoren (Ressourcen) hängen negativ mit der Anzahl von Gesundheitsproblemen zusammen gutes Führungsverhalten ( $r = -.22$ ), gefolgt von einem guten Auskommen mit dem monatlichen Haushaltseinkommen ( $r = -.20$ ) und im geringeren Mass von einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ( $r = -.15$ ).

### 7.3 Gesundheitsbedingte Absenzen, die durch die Tätigkeit verursacht sind

5% derjenigen Personen, die gesundheitsbedingt in den letzten 12 Monaten abwesend waren ( $n = 377$ ), berichten, aufgrund tätigkeitsbedingter Gesundheitsprobleme gefehlt zu haben. Diese Absenzen weisen einen positiven Zusammenhang auf mit der Befürchtung, den Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten zu verlieren ( $r = .13$ ).

Von den Entlastungsfaktoren (Ressourcen) hängt die gute zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben<sup>18</sup> ( $r = -.15$ ) negativ mit gesundheitsbezogenen Absenzen, welche von den Befragten auf die Tätigkeit zurückgeführt werden, zusammen.

Ein Zusammenhang zwischen Absenzen und Stressempfinden oder -faktoren wurden nicht gefunden. Es stellt sich die Frage, ob die berichteten Gesundheitsprobleme nicht zu Absenzen geführt haben.

### 7.4 Präsentismus (krank zur Arbeit gehen)

Auf die Frage "Haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank gewesen sind?" antworten 47% der Erwerbsbevölkerung mit ja. 45% verneinen die Aussage und 8% geben an, nicht krank gewesen zu sein. Wird bei jenen, welche angeben, krank zur Arbeit gegangen zu sein, nachgefragt "Wie viele Tage insgesamt sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank gewesen sind?" geben 39% an, 1-3 Tage, 48% 4-10 Tage und 12% mehr als 10 Tage trotz Erkrankung gearbeitet zu haben. Es wurde deswegen überprüft, ob Stressempfinden und welche Stressoren und Ressourcen mit Präsentismus (in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen ja/nein) zusammenhängen ( $N = 633$ <sup>19</sup>).

Stressempfinden hängt positiv mit Präsentismus (ja/nein) zusammen ( $r = .27$ ). Folgende Belastungsfaktoren (Stressoren) stehen in positivem Zusammenhang mit Präsentismus: Der Zwang, eigene Gefühle während der Arbeit kontrollieren zu müssen (Emotionale Dissonanz,  $r = .21$ ), Unterbrechungen bei der Arbeit ( $r = .17$ ) und soziale Diskriminierung ( $r = .16$ ). Personen mit diesen Belastungsfaktoren gehen trotz einer Erkrankung zur Arbeit.

Auch Entlastungsfaktoren hängen mit Präsentismus zusammen: Personen mit einer guten zeitlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ( $r = -.16$ ) und Personen, die sich durch die Organisation zu bester Arbeitsleistung motiviert fühlen ( $r = -.14$ ), gehen weniger oft krank zur

<sup>16</sup> Es wurde eine Liste mit dreizehn häufigen Gesundheitsproblemen vorgelesen und jeweils gefragt, ob die Befragten diese haben (ja oder nein).

<sup>17</sup> Summenwert über alle 13 erhobenen einzelnen Gesundheitsprobleme

<sup>18</sup> FRAGE „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb von Ihrem Beruf vereinbaren? Ist das...sehr gut, gut, nicht sehr gut, überhaupt nicht gut?“

<sup>19</sup> Nicht berücksichtigt wurden Personen, welche berichten nicht krank gewesen zu sein

Arbeit als andere Erwerbstätige. Auch ein hoher Handlungs- und Zeitspielraum ist mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, krank zur Arbeit zu gehen, verbunden.

Es fällt auf, dass belastende Arbeitsbedingungen keinen Zusammenhang zeigen mit gesundheitsbedingten Absenzen, welche durch die Tätigkeit verursacht werden, belastende Arbeitsbedingungen und Stressempfinden hängen aber mit Präsentismus zusammen. Hier stellt sich die Frage, ob diese Diskrepanz mit einer Art „Healthy Worker Effect“ erklärt werden kann. Solange es irgendwie geht, wird gearbeitet. Wenn es nicht mehr geht, scheidet man mit erhöhter Wahrscheinlichkeit aus dem Erwerbsleben aus. Wir hätten es demnach mit einem verzerrten Ergebnis zu tun, welches bedingt ist durch die Auswahl des befragten Personenkreises, welcher Personen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, ausschliesst.

### **7.5 Stressbedingter Wechsel des Arbeitgebers**

Wenn gefragt wird *"Wie gross schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Sie im kommenden Jahr Ihren Arbeitgeber wechseln werden, weil Ihnen die jetzige Arbeit zu belastend ist?"* geben 9% eine eher grosse oder sehr grosse Wahrscheinlichkeit an, den Arbeitgeber im nächsten Jahr zu wechseln. Dabei äussern Personen mit geringem sozioökonomischem Status doppelt so häufig wie der Durchschnitt, im nächsten Jahr wahrscheinlich die Stelle zu wechseln.

Die Wahrscheinlichkeit, im kommenden Jahr den Arbeitgeber zu wechseln, hängt mit Stressempfinden ( $r = .31$ ) und mit dem Gefühl emotional verbraucht zu sein ( $r = .31$ ) zusammen. Je tiefer die Arbeitszufriedenheit, desto stärker sind die Absichten, die Stelle zu wechseln ( $r = -.46$ ) und eventuell umgekehrt. Dies bedeutet, dass Leute die Stress (oder Erschöpfung) empfinden, weniger zufrieden sind und deshalb planen, den Arbeitgeber zu wechseln.

## **8 Schlussfolgerungen**

Etwa ein Drittel der Schweizer Erwerbsbevölkerung berichtet im Jahr 2010, sich häufig oder sehr häufig bei der Arbeit gestresst gefühlt zu haben. Im Vergleich zur SECO-Studie im Jahr 2000 ist damit ein deutlicher Anstieg zu beobachten. Es scheint ein allgemeines Phänomen zu sein, denn es lassen sich keine spezifischen Berufe und Branchen herauskristalisieren, die im besonderen Mass betroffen sind. Desgleichen wurden keine generellen Geschlechtsunterschiede in Bezug auf das Gefühl gestresst zu sein gefunden. Jüngere Leute und Westschweizer berichten überdurchschnittlich häufig betroffen zu sein, wobei die Unterschiede klein sind.

Bei den möglichen Ursachen für Stress zeigt sich, dass die folgenden mit dem Stressempfinden zusammenhängen: unklare Anweisungen, Zeitdruck, Arbeit in der Freizeit, überlange Arbeitstage, die Anforderung in der Arbeit Gefühle zeigen zu müssen, die mit den eigenen nicht übereinstimmen sowie soziale Diskriminierung. Unterbrechungen in der Arbeit sind einer der häufigsten Belastungsfaktoren und korrelieren mit Gesundheitsproblemen, aber nicht mit dem Stressempfinden. Ein günstiges Führungsverhalten sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigen sich als bedeutsame Entlastungsfaktoren, welche mit einem geringeren Stressempfinden, einem geringeren Gefühl in der Arbeit emotional verbraucht zu sein sowie mit weniger Gesundheitsproblemen einhergehen.

Es gibt Zusammenhänge zwischen dem Stressempfinden und der Anzahl von Gesundheitsproblemen, aber nicht auf die Arbeitsabsenzen. Leute, die sich gestresst fühlen, gehen oft mit Gesundheitsproblemen zur Arbeit. (Stressempfinden hängt mit Präsentismus zusammen).



