



## Faktenblatt 48

# Job-Stress-Index 2020

## Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz

### Abstract

Gesundheitsförderung Schweiz ermittelt seit 2014 regelmässig Kennzahlen zu arbeitsbedingtem Stress und zu dessen Zusammenhängen mit Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen in der Schweiz:

- den Durchschnitt des Job-Stress-Index, der das Verhältnis von arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen der Erwerbstätigen in der Schweiz abbildet;
- den Anteil der Erwerbstätigen, deren Job-Stress-Index sich im kritischen Bereich befindet;
- den Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen;
- das ökonomische Potenzial, das sich durch die Reduktion von arbeitsbezogenem Stress ergeben kann.

### Die Resultate der Erhebung 2020 zeigen:

**(1)** Der durchschnittliche Job-Stress-Index der Schweizer Erwerbstätigen verschlechtert sich wiederum leicht. Mit 50.83 sind die Ressourcen und Belastungen im Mittel zwar ausgeglichen, jedoch ist die Verschlechterung zu den Stress-Indizes der Erhebungen 2014 und 2016 signifikant. **(2)** Job-Stress-Index im kritischen Bereich: Drei von zehn Erwerbstätigen (29,6%) haben mehr Belastungen als Ressourcen in einem Ausmass, das nicht durch zufällige Schwankungen erklärbar ist. Dieser Anteil steigt erneut, wobei der Anteil Erwerbstätiger abnimmt, die mehr Ressourcen als Belastungen berichten. **(3)** Beinahe ein Drittel der Erwerbstätigen (28,7%) ist emotional erschöpft. **(4)** Arbeitsbezogener Stress kostet Arbeitgebende rund 7,6 Mrd. CHF pro Jahr.

Im Fokus des Monitorings stand dieses Mal das Thema «Arbeitsintensivierung», unter der man eine

Zunahme der bei der Arbeit geleisteten Anstrengung über die Zeit versteht [1]. Es wird vermutet, dass diese durch die immer stärkere Digitalisierung auch in der Schweiz zunehmend zu einer Belastung wird. Es zeigt sich, **(5)** dass das Tempo der Arbeit in der Wahrnehmung der Beschäftigten seit 2016 deutlich zugenommen hat. **(6)** Jüngere Mitarbeitende berichten dies mehr als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

### Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage und Ziel	2
2 Beschreibung der Kennzahlen	2
3 Erhebung 2020	3
4 Resultate 2020	4
5 Fokus Arbeitsintensivierung	6
6 Fazit	7

[1] Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), S. 898–913.

## 1 Ausgangslage und Ziel

Stress am Arbeitsplatz ist eine grosse Herausforderung, sowohl für das Individuum als auch für die Unternehmen. Stress bezeichnet allgemein ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen, mit denen eine Person konfrontiert wird, und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen).

Belastungen im Arbeitskontext können zum Beispiel Zeitdruck, Konflikte oder Überforderungen sein. Bestimmte Merkmale des Arbeitsumfeldes können die Bewältigung dieser Belastungen erleichtern und stellen für Erwerbstätige somit Ressourcen dar. Beispiele hierfür sind der Handlungsspielraum, der den Erwerbstätigen gewährt wird, oder die Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird (Abbildung 1). Je ungünstiger das Verhältnis von Belastungen zu Ressourcen, desto grösser ist das Risiko, dass arbeitsbezogener Stress entsteht. Dieser Stress kann das Wohlbefinden einschränken und zu Krankheit führen [2]. Deshalb ermittelt Gesundheitsförderung Schweiz seit 2014 regelmässig **Kennzahlen zum Ausmass von arbeitsbedingtem Stress und dessen Auswirkungen auf die Gesundheit und die Produktivität von Erwerbstätigen** (Abbildung 2), um Unternehmen sowie Wirtschaftsakteurinnen und -akteure für die Thematik zu sensibilisieren.

## 2 Beschreibung der Kennzahlen

### 2.1 Was beschreiben diese Kennzahlen?

#### Kennzahl 1: Der Job-Stress-Index der Schweizer Erwerbstätigen

Der Job-Stress-Index bildet das Verhältnis von bestimmten Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen ab (Abbildung 1). Je höher die Zahl zwischen 0 und 100, umso grösser sind die Belastungen einer Person im Vergleich zu deren Ressourcen. Im Monitoring wird der Durchschnitt des Job-Stress-Index aller Teilnehmenden ermittelt. Er ist sozusagen der Stress-Mittelwert der Schweizer Erwerbstätigen.

#### Kennzahl 2: Anteil der Erwerbstätigen, deren Job-Stress-Index im kritischen Bereich liegt

Basierend auf dem Job-Stress-Index jeder einzelnen Person kann der prozentuale Anteil der Erwerbs-

tätigen ermittelt werden, die ein überdurchschnittlich ungünstiges Verhältnis von Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz haben. Der kritische Bereich umfasst jene Personen, die einen Job-Stress-Index grösser als 54 haben (Tabelle 1).

#### Kennzahl 3: Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen

Der prozentuale Anteil der Personen, die sich emotional erschöpft fühlen, ist eine wichtige Kennzahl, die das Befinden von Erwerbstätigen aufzeigt. Dieser Anteil fasst diejenigen Personen zusammen, die angeben, sehr oder ziemlich erschöpft zu sein.

ABBILDUNG 1

Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen

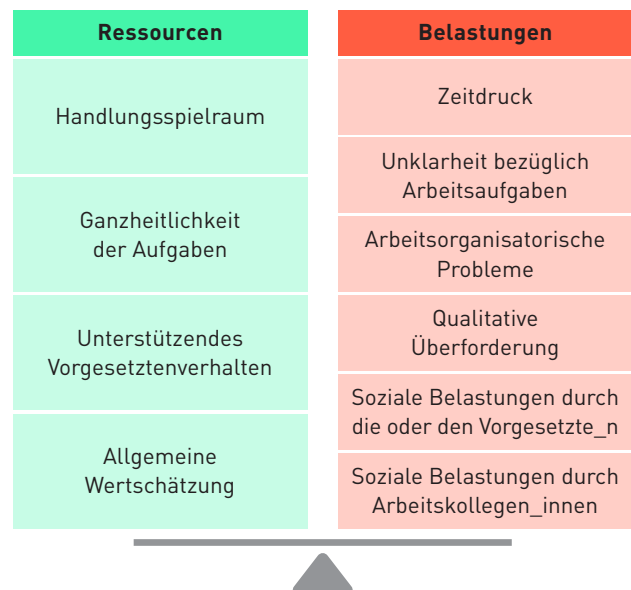


TABELLE 1

Bedeutung Job-Stress-Index

		Wert des Job-Stress-Index
Weniger Stressoren als Ressourcen	Vorteilhafter Bereich	0-45.879
Gleich viele Stressoren wie Ressourcen	Sensibler Bereich	45.880-54.122
Mehr Stressoren als Ressourcen	Kritischer Bereich	54.123-100

[2] Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Enzyklopädie der Psychologie – Organisationspsychologie* (Vol. III, S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

### Kennzahl 4: Ökonomisches Potenzial

Durch die gesundheitlichen Folgen von Stress bleiben Erwerbstätige der Arbeit fern (Absentismus) oder sind anwesend, aber in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt (Präsentismus). Für die Betriebe entstehen dadurch Kosten in Form von Produktivitätsverlusten. Die Kennzahl des ökonomischen Potenzials drückt aus, wie hoch die mögliche Produktivitätssteigerung wäre, wenn alle Personen, bei denen die Belastungen die Ressourcen überwiegen, durch entsprechende Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements über ein ausgeglichenes Verhältnis von Ressourcen zu Belastungen verfügen würden.

### 2.2 Wie hängen diese Kennzahlen zusammen?

Die Kennzahlen hängen eng miteinander zusammen, wie auch in Abbildung 2 ersichtlich wird: Aus dem Verhältnis von Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz (ausgedrückt durch den Job-Stress-Index) und vor allem bei Personen im kritischen Bereich des Job-Stress-Index können sich gesundheitliche Folgen (ausgedrückt durch die emotionale Erschöpfung) ergeben. Wenn das gesundheitliche Befinden schlecht ist, kann dies auch Folgen für die

Arbeit der Erwerbstätigen haben, indem sie gesundheitsbedingt häufiger bei der Arbeit fehlen (Absentismus) oder bei der Arbeit anwesend, aber nicht voll leistungsfähig sind (Präsentismus). Beides führt zu Produktivitätsverlusten. Betrachtet man nur diejenigen Produktivitätsverluste, die durch arbeitsbezogenen Stress entstehen, dann ergibt sich der Betrag in Schweizer Franken (ausgedrückt durch das ökonomische Potenzial), den Unternehmen zahlen, für den sie jedoch keine Produktivität erhalten.

### 3 Erhebung 2020

Die Online-Befragung ist repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung nach Alter, Geschlecht, Region und Branche. Die Befragung 2020 wurde analog zu den Befragungen in den Jahren 2014, 2016 und 2018 durchgeführt. Befragt wurden Teilnehmende des LINK Internet-Panels im Zeitraum vom 3. Februar 2020 bis 3. März 2020. Die Stichprobe umfasst 2846 Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz.

ABBILDUNG 2

#### Die Kennzahlen mit Zwischenschritten



#### Kennzahlen 2020 im Überblick

**Kennzahl 1:** Der **Job-Stress-Index 2020** der Schweizer Erwerbstätigen beträgt 50.83 (2018: 50.61).

**Kennzahl 2:** Der Anteil Erwerbstätiger, deren **Job-Stress-Index im kritischen Bereich (>54)** liegt, beträgt 29,6% (2018: 28,1%).

**Kennzahl 3:** Der **Anteil Erwerbstätiger mit emotionaler Erschöpfung** beträgt 2020 28,7% (2018: 29,1%).

**Kennzahl 4:** Das **ökonomische Potenzial 2020** beträgt 7,63 Mrd. CHF (2018: 6,54 Mrd. CHF).

## 4 Resultate 2020

**Der Mittelwert des Job-Stress-Index ist mit 50.83 im Jahr 2020 leicht höher und somit leicht ungünstiger als 2018 (50.61). Der Unterschied zu 2018 ist nicht signifikant, jedoch zeigt sich ein signifikanter Anstieg im Vergleich zu den Erhebungsjahren 2014 und 2016 (Abbildung 3).** Im Durchschnitt haben die Belastungen am Arbeitsplatz über die letzten sechs Jahre langsam, aber stetig zu- und die Ressourcen am Arbeitsplatz abgenommen. Letzteres, die Abnahme der Ressourcen, zeigt sich vor allem bei der Ganzheitlichkeit der Aufgaben sowie bei der allgemeinen Wertschätzung.

**Drei von zehn Schweizer Erwerbstätigen nehmen am Arbeitsplatz mehr Belastungen als Ressourcen wahr, die sie nutzen könnten, um diesen Belastungen zu begegnen (Abbildung 4).** Der Anteil der Erwerbstätigen, die überdurchschnittlich mehr Belastungen als Ressourcen wahrnehmen und sich somit im kritischen Bereich befinden, ist das vierte Mal in Folge leicht angestiegen – seit 2014 entwickelte er sich von 24,8% auf 29,6% im Jahr 2020 (Abbildung 5). Ein Viertel der Erwerbstätigen befindet sich noch im vorteilhaften Bereich. Der sensible Bereich, in dem

sich Ressourcen und Belastungen die Waage halten, umfasst 45,5% der Erwerbstätigen. Über die Jahre nahm der vorteilhafte Bereich stetig ab und der kritische Bereich stetig zu (Abbildung 5). Im Jahr 2018 war der Anteil der Erwerbstätigen im kritischen Bereich erstmals grösser als der Anteil der Erwerbstätigen im vorteilhaften Bereich. Dieser Trend setzt sich 2020 fort.

ABBILDUNG 3

### Kennzahl 1: Mittelwert des Job-Stress-Index in den Jahren 2014, 2016, 2018 und 2020

2020 ist der Wert signifikant höher als 2014 und 2016; zu 2018 ist der Unterschied nicht signifikant.

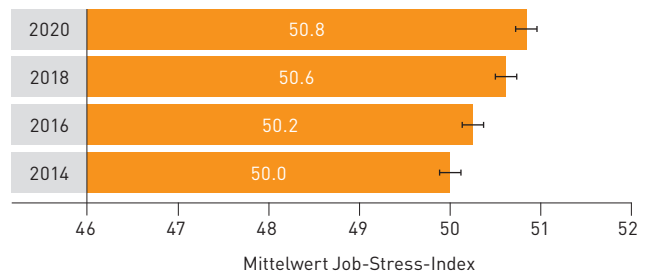
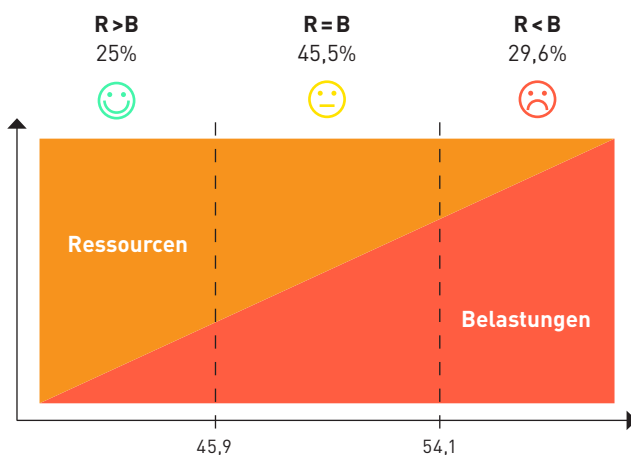


ABBILDUNG 4

### Job-Stress-Index: Ressourcen (R) und Belastung (B)

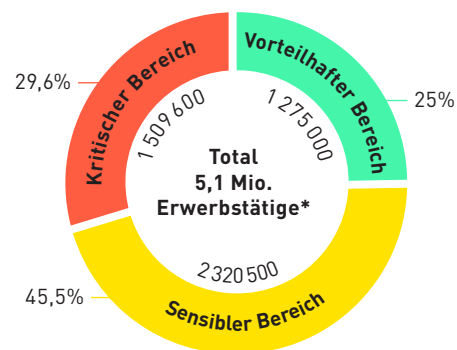


**Vorteilhafter Bereich:** Diese Personen verfügen über mehr Ressourcen als Belastungen.

**Sensibler Bereich:** Diese Personen verfügen im Durchschnitt über etwa gleich viele Ressourcen und Belastungen.

**Kritischer Bereich:** Diese Personen müssen mehr Belastungen bewältigen, als ihnen Ressourcen zur Verfügung stehen.

### Verteilung der Erwerbstätigen auf vorteilhaften, sensiblen und kritischen Bereich des Job-Stress-Index 2020 (Hochrechnung)



\* Quelle Anzahl Erwerbstätige: Bfs Q1/2020

Mittelwert des Job-Stress-Index für die Schweiz: 50.83. 29,6% aller Befragten haben mehr Belastungen als Ressourcen, 45,5% etwa gleich viele Ressourcen wie Belastungen und 25% haben weniger Belastungen als Ressourcen.

**Der Anteil von emotional erschöpften Personen verringert sich 2020 mit 28,7% im Vergleich zu 29,1% im Jahr 2018 geringfügig.** Im Vergleich zu 2014 und 2016, als dieser Anteil noch um die 24–25% lag, ist diese Kennzahl für 2018 und 2020 jedoch deutlich gestiegen (Abbildung 6).

Wie in den Erhebungen zuvor bleibt auch 2020 der starke Zusammenhang zwischen Job-Stress-Index und emotionaler Erschöpfung bestehen: Ein hoher

Job-Stress-Index einer Person geht häufig mit einer hohen emotionalen Erschöpfung einher. Die minimale Reduktion des Anteils der ziemlich oder sehr erschöpften Personen verändert diesen Zusammenhang nicht.

**Das ökonomische Potenzial wird insgesamt auf rund 7,6 Mrd. CHF hochgerechnet (2018: 6,54 Mrd. CHF) und erreicht somit den höchsten Wert seit Messbeginn im Jahr 2014<sup>1</sup>.** Wie in Abbildung 7 er-

ABBILDUNG 5

**Anteile der Erwerbstätigen in Prozent im kritischen, sensiblen und vorteilhaften Bereich des Job-Stress-Index nach Erhebungsjahr**

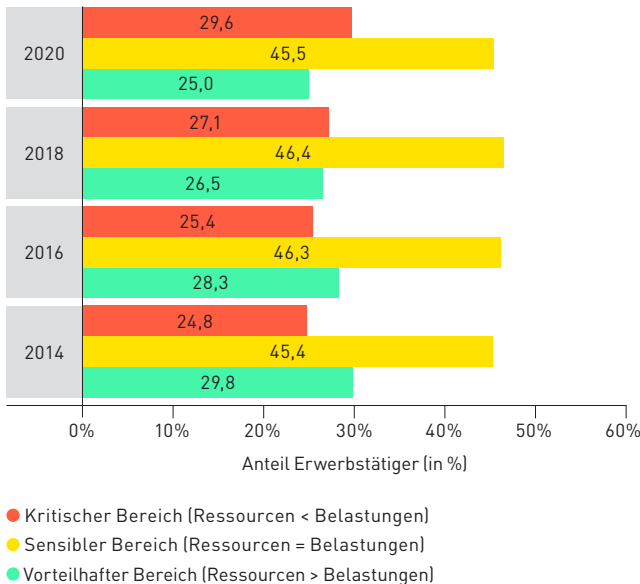


ABBILDUNG 6

**Anteile der Erwerbstätigen in Prozent nach Grad der emotionalen Erschöpfung und Erhebungsjahr**

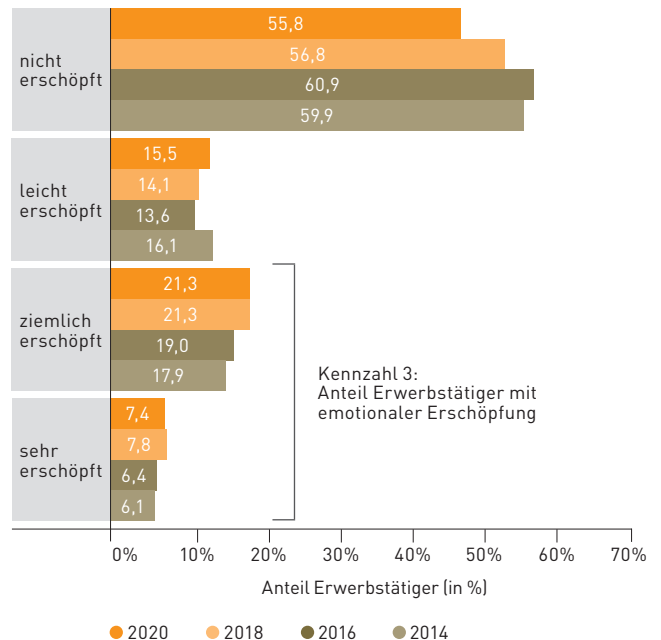
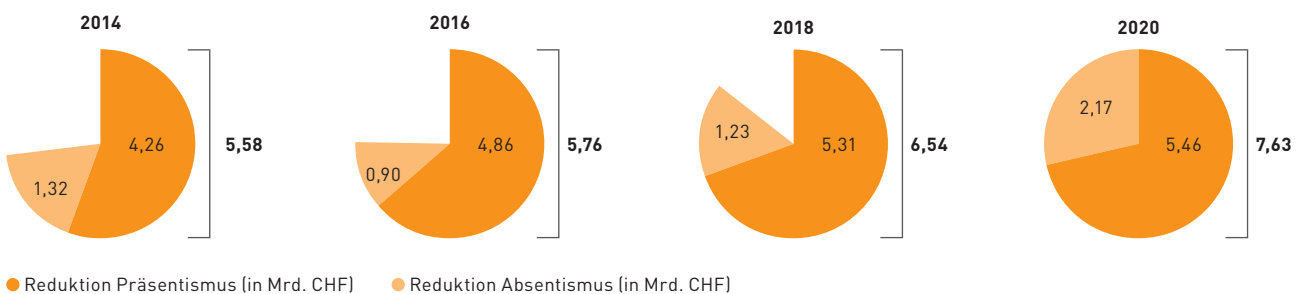


ABBILDUNG 7

**Vergleich der Höhe des ökonomischen Potenzials von 2014 bis 2020 in Mrd. CHF.** Die 95%-Konfidenzintervalle für die Jahre 2014, 2016, 2018 und 2020 sind wie folgt: 4–7,2 Mrd. CHF; 4–7,4 Mrd. CHF; 4,7–8,3 Mrd. CHF und 5,33–9,93 Mrd. CHF.



<sup>1</sup> Aus statistischer Sicht darf jedoch noch nicht von einer signifikanten Zunahme gesprochen werden; die Veränderung liegt noch im erwarteten Schwankungsbereich.

sichtlich, könnten 2,17 Mrd. CHF (28%) des ökonomischen Potenzials durch die Reduktion von Absentismus und 5,46 Mrd. CHF (72%) durch die Reduktion von Präsentismus ausgeschöpft werden.

Der gesamtschweizerische Produktionsverlust<sup>2</sup>, der durch gesundheitliche Probleme entsteht, beträgt im Jahr 2020 48 Mrd. CHF. Davon können 16% auf arbeitsbezogenen Stress zurückgeführt werden. Das ökonomische Potenzial umfasst daher rund 7,6 Mrd. CHF.

## 5 Fokus Arbeitsintensivierung

Die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu neuen Anforderungen an Erwerbstätige. So führen beispielsweise die fortschreitende Steigerung von Geschwindigkeit und immer kürzere Veränderungszyklen zu einer Intensivierung der Arbeit. Unter Arbeitsintensivierung wird eine Zunahme der bei der Arbeit geleisteten Anstrengung über die Zeit verstanden [3].

Arbeitsintensivierung zeigt sich zum einen darin, dass das Arbeitstempo ansteigt. Gleichzeitig sind Erwerbstätige aber auch zunehmend gefordert, sich neues Wissen und neue Fähigkeiten anzueignen (Intensivierung der wissens- und fähigkeitsbasierten Lernanforderungen). Durch zunehmende Flexibilisierung von Tätigkeiten und Karrierewegen kommen zudem neue Anforderungen in Bezug auf Planung und Entscheidungen hinzu – sowohl bezogen auf die Arbeitstätigkeit (Intensivierung der tätigkeitsbezogenen Planungs- und Entscheidungsanforderungen) als auch bezogen auf die eigene Karriere (Intensivierung der karrierebezogenen Planungs- und Entscheidungsanforderungen).

**Im Monitoring des Job-Stress-Index 2020 zeigt sich eine signifikante Zunahme des Arbeitstempos.** Zwischen 2018 und 2020 ist die grösste Zunahme des Arbeitstempos in den letzten vier Jahren zu

verzeichnen. Dies kann zusätzlich zu den bisher beachteten Belastungen im Job-Stress-Index zu emotionaler Erschöpfung beitragen. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, wurde zudem festgestellt, dass je höher die erlebte Arbeitsintensivierung empfunden wird, desto höher sind die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste: Erwerbstätige, die angeben, keine Arbeitsintensivierung zu verspüren, zeigen 6,4% Produktivitätsverluste ihrer Arbeitszeit; hingegen berichten Erwerbstätige, die angeben, überwiegend oder völlig eine Arbeitsintensivierung zu erleben, Produktivitätsverluste von über 19% ihrer Arbeitszeit.

ABBILDUNG 8

**Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste in Prozent der Arbeitszeit in Abhängigkeit der empfundenen Arbeitsintensivierung**



<sup>2</sup> Produktionsverluste (in CHF) = Produktivitätsverluste (in %) × Lohn

[3] Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), S. 898–913.

**Jüngere Erwerbstätige erleben mehr Arbeitsintensivierung.** In der Erhebung des Job-Stress-Index 2020 zeigen die jungen Erwerbstätigen zwischen 16 und 24 Jahren in der Schweiz mit 42% nicht nur den höchsten Anteil Erwerbstätiger im kritischen Bereich des Job-Stress-Index im Vergleich zu den anderen Altersgruppen (Abbildung 9), sondern auch den höchsten Wert bei der Gesamtskala der Arbeitsintensivierung (Skala IDS in Abbildung 10). Spezifisch unterscheiden sie sich signifikant in Bezug auf zwei Dimensionen der Arbeitsintensivierung von den älteren Erwerbstätigen zwischen 55 und 65 Jahren: Sie nehmen eine stärkere Intensivierung des Arbeitstempos (Skala WI in Abbildung 10) und steigende Anforderungen in Bezug auf die Planung von und Entscheidungen zur eigenen Karriere wahr (Skala ICP in Abbildung 10).

**6 Fazit**

Die Erhebung des Job-Stress-Index 2020 zum arbeitsbezogenen Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz hat erneut Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Stress und emotionaler Erschöpfung aufgezeigt. Es tragen zwar nicht nur ungünstige Arbeitsbedingungen, sondern beispielsweise auch private Belastungen zum Stress bei. Jedoch gehören die Arbeitsbedingungen zu den wichtigsten Einflussfaktoren und sollten somit in der Stressprävention und in der Gesundheitsförderung besondere Beachtung finden. Dies ist auch im ureigenen Interesse der Unternehmen: Stress kann zu Produktivitätsverlusten führen und damit höhere Kosten verursachen. Reduzierte sich beispielsweise durch systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement der arbeitsbezogene Stress, könnte ein ökonomisches Potenzial von rund 7,6 Milliarden Schweizer Franken ausgeschöpft werden. Es ist also im Interesse und auch Aufgabe der Führungspersonen in Unternehmen, die nötigen gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu schaffen.

ABBILDUNG 9

**Anteile der Erwerbstätigen in Prozent im vorteilhaften, sensiblen und kritischen Bereich des Job-Stress-Index nach Altersgruppen**

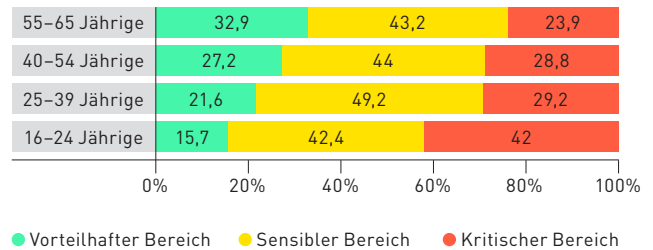
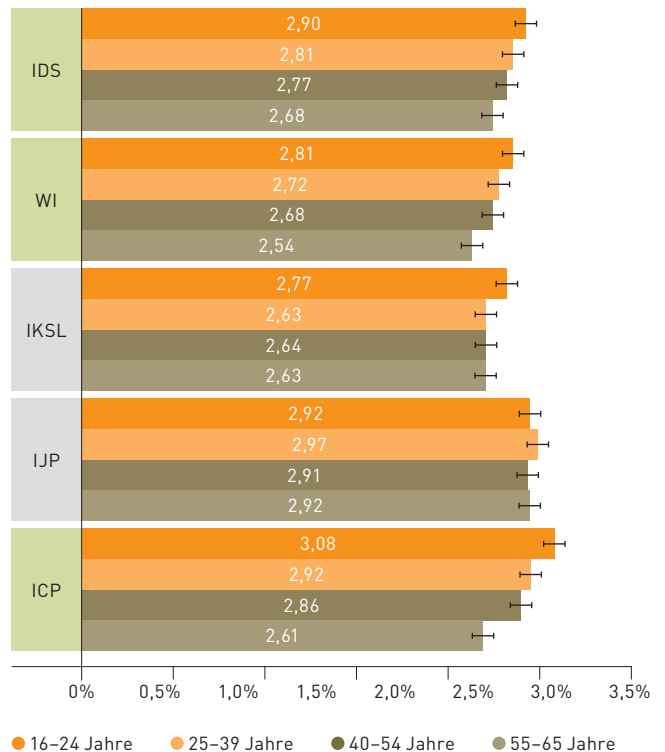


ABBILDUNG 10

**Mittelwerte und Standardfehler der Arbeitsintensivierung Gesamtskala und Subskalen nach Altersgruppen**



■ Durch hellgrüne Kästen hervorgehoben sind die Skalen, auf denen sich junge Erwerbstätige signifikant von den Werten der älteren Erwerbstätigen unterscheiden.

- IDS Arbeitsintensivierung Gesamtskala
- WI Intensivierung des Arbeitstempos
- IKSL Intensivierung der wissens- und fähigkeitsbezogenen Lernanforderungen
- IJP Intensivierung der tätigkeitsbezogenen Planungs- und Entscheidungsanforderungen
- ICP Intensivierung der karrierebezogenen Planungs- und Entscheidungsanforderungen

## Impressum

### Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

### Projektleitung

- Dr. Corina T. Ulshöfer

### Autorinnen und Autoren der Studie

- Lic. phil. Sibylle Galliker
- Dr. Ivana Igic
- Prof. Dr. Achim Elfering
- Prof. em. Dr. Norbert Semmer

*Universität Bern*

- Dr. Beatrice Brunner
- Lic. oec. Stephanie Dosch
- Prof. Dr. Simon Wieser

*Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften*

## Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 48

© Gesundheitsförderung Schweiz, September 2020

## Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz

Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern

Tel. +41 31 350 04 04, Fax +41 31 368 17 00

[office.bern@promotionsante.ch](mailto:office.bern@promotionsante.ch)

[www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen)