

Arbeit und Gesundheit im Kanton Zürich

Befragungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen, Work-Life Balance und Befindlichkeit

Serie Gesundheit
Gesundheitsförderung
und Gesundheitswesen
im Kanton Zürich

Nr. 10
März 2004



Herausgegeben vom
Institut für
Sozial- und Präventivmedizin
der Universität Zürich
im Auftrag der
Gesundheitsdirektion
des Kantons Zürich



Arbeit und Gesundheit im Kanton Zürich

Befragungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen, Work-Life Balance und Befindlichkeit

Autoren:
Oliver Hämmig
Georg Bauer

Serie Gesundheit,
Gesundheitsförderung
und Gesundheitswesen
im Kanton Zürich

Nr. 10
März 2004



Herausgegeben vom
Institut für
Sozial- und Präventivmedizin
der Universität Zürich
im Auftrag der
Gesundheitsdirektion
des Kantons Zürich

Die Serie: Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitswesen im Kanton Zürich

Herausgegeben vom Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich im Auftrag der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich.

In der Serie «Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitswesen im Kanton Zürich» werden Berichte veröffentlicht, welche einen Beitrag leisten zum Monitoring des Gesundheitszustandes der Zürcher Bevölkerung, zur Gesundheitsförderung und Prävention, zur Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung oder zur Verbreitung epidemiologischen Wissens. Die Aussagen der Berichte müssen sich nicht notwendigerweise mit den Meinungen der Gesundheitsdirektion oder des Institutes decken. Die inhaltliche Verantwortung liegt ausschliesslich bei der Autorschaft.

Bisher erschienen oder in Vorbereitung:

- Nr. 1: Suchtpräventionskonzept. 1991. iv + 81 Seiten. Fr. 14.–.
- Nr. 2: Sicherstellung der Suchtprävention in allen Regionen des Kantons Zürich. Regionale Suchtpräventionsstellen: Aufgaben, Koordination, Finanzierung. 1994. iv + 50 Seiten, 4 Tabellen. Fr. 8.–.
- Nr. 3: Gesundheit im Kanton Zürich. Bericht und Massnahmen. 1994. xxi + 118 Seiten, 107 Abbildungen, 16 Tabellen. Fr. 16.–.
- Nr. 4: Gesundheitsförderung von Jugendlichen in der Berufsausbildung. Bericht über ein Pilotprojekt. 1998. 44 Seiten, 5 Abbildungen, 9 Tabellen. Fr. 8.–.
- Nr. 5: Gesundheit im Kanton Zürich, Bericht und Massnahmen 1999. 1999. iv + 138 Seiten, 81 Abbildungen, 9 Tabellen. Fr. 18.–.
- Nr. 6: Soziale Ungleichheit und Gesundheit im Kanton Zürich. 1999. ii + 88 Seiten, 80 Abbildungen, 6 Tabellen. Fr. 12.–.
- Nr. 7: Die Gesundheit Jugendlicher im Kanton Zürich. 2002. iv + 93 Seiten, 33 Abbildungen, 15 Tabellen. Fr. 15.–.
- Nr. 8: Konzept für kantonsweit tätige Fachstellen für Suchtprävention. 1999. v + 57 Seiten, 5 Abbildungen, 5 Tabellen. Fr. 10.–.
- Nr. 9: Ökonomische Nutzen und Kosten populationsbezogener Prävention und Gesundheitsförderung. 2004. iv + 105 Seiten, 12 Abbildungen, 20 Tabellen. Fr. 19.–.
- Nr. 10: Arbeit und Gesundheit im Kanton Zürich. Befragungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen, Work-Life Balance und Befindlichkeit. 2004. iv + 82 Seiten, 41 Abbildungen, 24 Tabellen. Fr. 18.–.

Korrekte Zitierweise für diesen Bericht:

Hämmig O & Bauer G (2004). *Arbeit und Gesundheit im Kanton Zürich*.

Befragungsergebnisse zu Arbeitsbedingungen, Work-Life Balance und Befindlichkeit

Herausgeber / Bezugsquelle:
Institut für Sozial- und Präventivmedizin
der Universität Zürich
Sumatrastr. 30, 8006 Zürich
Tel: 01 634 46 29, Fax: 01 634 49 77
prae.v.gf@ifspm.unizh.ch

Umschlagbilder: Comet Photoshopping GmbH, Zürich

© ISPM Zürich, 2004

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Zusammenfassung und wichtigste Befunde	3
Allgemeine Lebens- und Arbeitsbedingungen	3
Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz	4
Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance	5
Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten der Erwerbsbevölkerung	6
1. Einleitung	9
2. Datengrundlage und Methode	11
2.1 Vorgehensweise und Analysemodell	12
3. Allgemeine Lebens- und Arbeitsbedingungen	15
3.1 Erwerbsstatus, Erwerbstypus und Betriebsgrösse	15
3.2 Geschlecht, Alter, sozialer Status und Teilzeiterwerbstätigkeit	16
3.3 Nationalität, Erwerbsbeteiligung und sozialer Status	20
4. Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz	23
4.1 Anstellungsdauer und Arbeitszeitregelung	23
4.2 Arbeitsort und Arbeitsweg	25
4.3 Wochenarbeitszeit und Überstunden	27
4.4 Einflussmöglichkeit am Arbeitsplatz	29
4.5 Arbeitsplatz(un)sicherheit, Qualifikation für den Job und Stellenwechsel	30
4.6 Arbeitsklima	34
5. Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance	37
5.1 (Un-)Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	37
5.2 (Un-)Gleichgewicht zwischen Erwerbs- und Privatleben	41
6. Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten der Erwerbsbevölkerung	51
6.1 (Nicht-)Erwerbstätigkeit und Gesundheit	52
6.2 Risikogruppen und Risikomerkmale	53
Geschlecht, Teilzeiterwerbstätigkeit und Gesundheit	53
Nationalität und Gesundheit	55
Berufliche Stellung und Gesundheit	56
Bildung, Autonomie am Arbeitsplatz und Bewegung	57
6.3 Arbeitszufriedenheit und Gesundheit	58
6.4 Work-Life Balance und Gesundheit	60
6.5 Arbeitslosigkeit und Gesundheit	62
6.6 Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit	64
Literaturverzeichnis	69
Anhang	71
Tabellen	71
Abbildungsverzeichnis	79
Tabellenverzeichnis	81

Vorwort

Arbeit ist von zentraler Bedeutung für die Gesellschaft wie für den Einzelnen. Vor allem aber stellt die Arbeitswelt eine wichtige Quelle potenzieller Chancen und Risiken für Gesundheit und Wohlbefinden dar. Auch sind diese Chancen und Risiken nicht gleich über verschiedene Bevölkerungsgruppen hinweg verteilt. Der vorliegende, im Auftrag der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich vom Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich erstellte Bericht fokussiert daher erstmalig in der Schweiz auf den Bereich der Arbeit als zentrale Lebenswelt eines Grossteils der Bevölkerung. Ziel dieses Berichts ist es, in gesundheitlicher Hinsicht nachteilige wie auch vorteilhafte Arbeitsbedingungen zu beschreiben sowie besonders gefährdete Bevölkerungsgruppen innerhalb der Erwerbspopulation des Kantons Zürich zu identifizieren. Der Bericht will dabei über bereits vorhandene Statistiken zu Berufskrankheiten und Berufsunfällen hinausgehen und v.a. veränderbare Arbeitsbedingungen und ihre gesundheitlichen Auswirkungen aus Sicht der Erwerbstätigen aufzeigen und damit Ansatzpunkte für gesundheitspolitische Interventionen liefern. Für diesen Zweck werden erstmals die Daten des seit 1999 jährlich durchgeführten Schweizer Haushalt-Panels (SHP) herangezogen. Diese thematisch breit und auf Jahre hinaus angelegte Repräsentativbefragung ist dazu geeignet, Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit direkt zu untersuchen. Der Bericht trifft eine Auswahl der wichtigsten Indikatoren aus den umfangreichen Daten des SHP und gliedert die Befragungsergebnisse und untersuchten Zusammenhänge auf sinnvolle, nachvollziehbare Weise anhand eines anschaulichen Modells.

Zunächst werden allgemeine Lebens- und Arbeitsbedingungen thematisiert. Hier zeigen sich wesentliche Unterschiede bezüglich Geschlecht, Alter und Nationalität. Anschliessend kommen verschiedene gesundheitsrelevante Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz zur Sprache. Dabei lässt sich ein klarer Sozialgradient über verschiedene Bildungsstufen und berufliche Stellungen hinweg feststellen, beispielsweise was gewisse Arbeitsanforderungen, die Autonomie am Arbeitsplatz oder die Arbeitsplatzsicherheit anbelangt. Es folgt ein Kapitel, in dem aufgezeigt wird, wie sich solche Arbeitsbedingungen auf die Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance auswirken. Das Thema der Work-Life Balance weist zudem auf die Bedeutung der Schnittstelle zwischen Erwerbs- und Privatleben im Hinblick auf die Gesundheit und Befindlichkeit der Berufstätigen hin. Dieser Aspekt wird nicht nur von den Beschäftigten selbst als wichtiger Einflussfaktor auf die Lebensqualität identifiziert, sondern auch in der Forschung zunehmend als wichtige Gesundheitsdeterminante erkannt. Hier liegt ein grosses, bislang wenig genutztes Potenzial für die (betriebliche) Gesundheitsförderung. Abschliessend zeigt der Bericht, dass und wie sich diese ungleich verteilten arbeitsbezogenen Chancen und Risiken auf Gesundheit und Wohlbefinden der Erwerbsbevölkerung auswirken und berücksichtigt dabei auch die gesundheitlich besonders prekäre Situation der Arbeitslosen.

Obschon sich die verwendeten Gesundheitsindikatoren ausschliesslich auf Befragungsdaten und damit auf selbstberichtete und subjektive Angaben stützen, decken sie doch mit Angaben etwa zur Anzahl Krankheitstage, zur Häufigkeit von Arztbesuchen oder zum Ausmass der gesundheitsbedingten Einschränkung und zum Grad der Abhängigkeit von Medikamenten im (Arbeits-)Alltag auch objektivierbare und v.a. kostenrelevante Aspekte von Gesundheit ab. In Zukunft sind die hier präsentierten Daten möglichst durch weitere, differenzierte Angaben und zusätzliche Indikatoren zu Arbeitsbedingungen und zu Gesundheit und Befindlichkeit zu ergänzen. Erste Anstrengungen dazu sind auf nationaler Ebene bereits am Laufen. Im Auftrag des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums wird zurzeit ein Themenmonitoring unter dem Titel „Arbeit und Gesundheit“ erarbeitet.

Insgesamt zeigt der Bericht viel Handlungsbedarf, aber auch grosses Potenzial für die betriebliche Gesundheitsförderung und die Entwicklung gesundheitspolitischer Rahmenbedingungen auf. Gesundheitschancen und damit auch die Lebensqualität und Arbeitsfähigkeit benachteiligter Gruppen lassen sich etwa durch Optimierung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeitregelungen oder der Work-Life Balance verbessern. Dafür braucht es jedoch ganz gezielte, d.h. zielgruppenspezifische betriebliche und gesundheitspolitische Interventionen. Und es braucht gemeinsame Anstrengungen von verschiedensten Akteuren. Der vorliegende Bericht will diesen eine datenbasierte Grundlage für Entscheidungen in Politik und Praxis liefern.

Vorerst bleibt es der Leserin bzw. dem Leser dieses ersten arbeitsweltbezogenen Gesundheitsberichts für den Kanton Zürich selbst überlassen, inhaltliche Prioritäten zu setzen, die richtigen Schlussfolgerungen für die eigene Tätigkeit zu ziehen und im Bedarfsfall geeignete Massnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus kommt bei der Vermittlung der Ergebnisse und Erkenntnisse an eine breitere Öffentlichkeit den Medien eine wichtige Rolle zu. Letztlich erzielt der Bericht aber nur seine intendierte Wirkung, wenn die Ergebnisse von den verschiedenen Adressaten wie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, politische EntscheidungsträgerInnen, Fachleute aus dem Gesundheitswesen und der Wirtschaft usw. vertieft diskutiert und gemeinsame, verbindliche Empfehlungen und Massnahmen daraus abgeleitet werden. Wir wünschen uns, dass dieser Bericht Anstoss und Auftakt zu diesem wichtigen Prozess sein kann und auch sein wird.

Zürich, im Februar 2004

Oliver Hämmig und Georg Bauer

Zusammenfassung und wichtigste Befunde

Allgemeine Lebens- und Arbeitsbedingungen

Rund 80% der im Kanton Zürich wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind gemäss den Daten des Schweizer Haushalt-Panels, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegen, auch tatsächlich in irgendeiner Form erwerbstätig. Die Bedingungen, unter denen diese Personen leben und arbeiten, präsentieren sich mitunter sehr unterschiedlich. Diese Unterschiede sind beispielsweise zwischen Männern und Frauen oder zwischen SchweizerInnen und AusländerInnen teilweise erheblich. Zwar holen Frauen bezüglich *Erwerbsbeteiligung* gegenüber den Männern immer mehr auf. Die weiblichen Beschäftigten im Kanton Zürich stellen mittlerweile beinahe die Hälfte (genauer: 46%) aller Erwerbstätigen. Die Erwerbsquote der Frauen beträgt inzwischen über 70%, liegt damit allerdings noch immer fast 20 Prozentpunkte unter derjenigen der Männer. Auch weisen die erwerbstätigen Frauen in zwei Dritteln der (befragten) Fälle ein Teilzeitpensum auf, wohingegen die erwerbstätigen Männer zu 85% vollzeitbeschäftigt sind. Was die formale Schul- und Berufsbildung anbelangt, liegen zumindest die jüngeren Frauen fast schon gleich auf mit den Männern. Bei den über 35jährigen Erwerbstätigen zeigen sich dagegen sowohl bezüglich Bildung als auch hinsichtlich der beruflichen Stellung und des Einkommens nach wie vor teils grosse *Geschlechterunterschiede* zu Ungunsten der Frauen. Ähnlich präsentiert sich die (Arbeits-)Situation bei den *ausländischen Erwerbstätigen* im Kanton Zürich, die nicht nur eine deutlich höhere Arbeitslosenquote als die einheimische Erwerbspopulation aufweisen, sondern insgesamt eine vergleichsweise geringe (Schul-)Bildung, niedrige berufliche Stellung und ein relativ tiefes Einkommen.

Mit der weiblichen und der ausländischen Erwerbspopulation sind also zunächst einmal zwei *Gruppen mit möglicherweise reduzierten Gesundheitschancen* identifiziert. Allerdings vermögen demographische Merkmale wie Geschlecht oder Nationalität genauso wie Alter als eher grobe soziale Kategorien die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der jeweiligen Personen noch nicht ausreichend zu charakterisieren. Es gibt darüber hinaus weitere wichtige Unterscheidungsmerkmale, welche systematischer und enger mit gewissen Arbeitsbedingungen assoziiert sowie potenziell gesundheitsrelevant sind und die es daher zu berücksichtigen gilt. Zu nennen wären etwa die bereits erwähnten Variablen Bildung oder berufliche Stellung und Arbeitsparameter wie Beschäftigungsgrad (teilzeit- vs. vollzeiterwerbstätig) oder Erwerbstypus (angestellt vs. selbständigerwerbend). So haben über 15% der Erwerbstätigen nur eine geringe Bildung und weisen überhaupt keine, lediglich die obligatorische Ausbildung oder höchstens eine Anlehre auf. Immerhin jede/r zwölfte Beschäftigte im Kanton Zürich zählt zu den an- oder ungelernten ArbeiterInnen und jede/r fünfte zu den einfachen Angestellten. 37% der Erwerbsbevölkerung sind teilzeitbeschäftigt, und 70% sind angestellt. Diese Perso-

nengruppen sind im Vergleich zu besser ausgebildeten Berufsleuten (mit eidgenössischem Fachausweis, Meisterdiplom, Universitätsabschluss usw.), beruflich höher gestellten (Vor- und Facharbeiter, Kaderangehörige usw.) oder selbständigerwerbenden (Unternehmer, Freischaffende usw.) statusniedriger und daher womöglich auch gesundheitlich benachteiligt.

Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz

Weder allgemeine soziodemographische Merkmale (Geschlecht, Alter, Bildung usw.) noch formale Arbeits(platz)merkmale (Erwerbstypus, Beschäftigungsgrad, Betriebsgrösse usw.) lassen direkt auf bestimmte, gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen schliessen. Daher ist auch deren Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden nur schwer abzuschätzen. Näher in der Kausalkette von den allgemeinen Lebens- und Arbeitsbedingungen bis hin zu Gesundheit und Wohlbefinden sind dagegen konkrete Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz.

Potenzielle *Belastungsfaktoren* wären etwa ein *befristetes Anstellungsverhältnis*, womit immerhin 10% aller Angestellten im Kanton Zürich konfrontiert sind, ein *wenig flexibles Arbeitszeitmodell* (feste Arbeitszeit, Schichtarbeit), das für 46% der zürcherischen Erwerbsbevölkerung zutrifft, oder ein besonders *langer*, sprich: mehr als einstündiger *Arbeitsweg*, den immerhin jede/r sechste Beschäftigte im Kanton Zürich in Kauf nimmt. Ebenfalls als belastend dürften *unregelmässige oder hohe Wochenarbeitszeiten* und Überstunden empfunden werden, die für einen beachtlichen Teil der Zürcher Erwerbsbevölkerung ebenfalls Realität im Arbeitsalltag darstellen. So weisen mehr als zwei von fünf Vollzeitbeschäftigten variable oder relativ hohe Wochenarbeitszeiten von über 45 Stunden auf. Jede/r achte Vollzeiterwerbstätige arbeitet sogar regelmässig mehr als 50 Stunden pro Woche. Gleichfalls potenziell ungünstig wirken sich eine subjektiv wahrgenommene Diskrepanz zwischen beruflicher Qualifikation und den Arbeitsanforderungen (Unter-, Über-, Fehlqualifikation), eine gewisse *Arbeitsplatzunsicherheit*, *Stellenwechsel* oder ein *schlechtes Arbeitsklima* aus. Immerhin über 20% der Erwerbstätigen im Kanton Zürich halten ihre Qualifikation für inadäquat im Vergleich zum Anforderungsprofil, über 10% halten ihren Arbeitsplatz für ein wenig bis sehr unsicher, 11% haben innert Jahresfrist aus irgendwelchen Gründen die Stelle gewechselt, und 7% sind nur mässig bis wenig zufrieden mit ihrem sozialen Umfeld am Arbeitsplatz und dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen.

Potenzielle arbeitsbedingte *Ressourcen* im Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden wären demgegenüber *flexible Arbeitszeitmodelle*, die *Möglichkeit zur „Heimarbeit“* und ein gewisses Mass an Partizipation und *Autonomie am Arbeitsplatz* (Mitspracherecht, Entscheidungskompetenz). So haben 54% der erwerbstätigen Zürcherinnen und Zürcher gleitende Arbeitszeit (mit Blockzeiten, mit/ohne Arbeitszeitkontrolle). Immerhin 28% arbeiten gelegentlich oder gar

ständig zu Hause. Und 55% aller Angestellten im Kanton Zürich sind bei der Arbeit an den Entscheidungen beteiligt oder werden bei wichtigen unternehmerischen Fragen beigezogen.

Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance

Die angesprochenen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz hängen wiederum eng mit der Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance der Beschäftigten zusammen. Insgesamt ist knapp *ein Fünftel* der Erwerbspopulation im Kanton Zürich nur *mässig bis wenig zufrieden mit den Arbeitsbedingungen*, und mehr als *ein Viertel* weist eine *unbefriedigende Work-Life Balance* auf. Dabei zeigen Erwerbstätige mit *gleitender Arbeitszeit* und Teilzeitbeschäftigte mit *kleinen Arbeitspensen* (unter 50%) insgesamt eine relativ hohe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, genauso wie Selbständigerwerbende, UnternehmerInnen sowie Angestellte mit Entscheidungskompetenz. Gleiches gilt für Erwerbspersonen, die die *Möglichkeit* haben, *zu Hause zu arbeiten*, und die diese Möglichkeit auch konsequent nutzen und nicht bloss, um zusätzliche Arbeit zu erledigen und Überstunden zu leisten. Dagegen weisen Beschäftigte, die regelmässig und vor allem unfreiwillig *Überstunden* leisten, überdurchschnittlich niedrige Zufriedenheitswerte auf. Dasselbe gilt für Erwerbstätige, die sich im Hinblick auf das Anforderungsprofil ihrer Tätigkeit für *unter- oder überqualifiziert* halten. Auch ein schlechtes Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen prädisponiert zu einer gewissen Arbeitsunzufriedenheit. Ressourcen wie gleitende Arbeitszeit oder Entscheidungsspielraum und Einflussmöglichkeit am Arbeitsplatz, aber auch Belastungsfaktoren wie (befohlene) Überstunden, mangelnde Qualifikation für den Job oder ein schlechtes Arbeitsklima haben also die erwarteten positiven bzw. negativen Effekte auf die Arbeitszufriedenheit.

Neben der Arbeitszufriedenheit wird wie gesagt auch die individuelle Work-Life Balance der Erwerbstätigen im Kanton Zürich massgeblich beeinflusst durch bestimmte Arbeitsparameter. Zu den wichtigsten Einflussfaktoren gehören der Beschäftigungsgrad, die effektive Wochenarbeitszeit und die berufliche Stellung. So mangelt oder fehlt es insbesondere Vollzeitbeschäftigten, Kaderleuten sowie „VielarbeiterInnen“, die regelmässig Überstunden leisten und die im Falle eines Vollzeitpensums häufig mehr als 45 Stunden oder sogar über 50 Stunden pro Woche arbeiten, an Work-Life Balance. Dasselbe gilt tendenziell auch für Erwerbstätige in jüngeren und „mittleren“ Jahren und für solche mit relativ langen Arbeitswegen, genauso wie für höher gebildete Berufsleute und generell für Angestellte mit Entscheidungskompetenz und/oder Mitspracherecht bei der Arbeit. Ein flexibles Arbeitszeitmodell scheint dagegen keine protektive, sondern vielmehr eine negative Wirkung zu haben. Zumindest haben Erwerbstätige mit gleitender Arbeitszeit („Gleitzeit“) im Kanton Zürich mehr Probleme mit ihrer Work-Life Balance als solche mit fester Arbeitszeit oder Schichtarbeit. Dies lässt darauf schliessen, dass gleitende Arbeitszeit für die ArbeitnehmerInnen häufig

wohl keine echte Zeitautonomie bedeutet, sondern vielfach mit unregelmässigen, schlecht planbaren Arbeitszeiten einhergeht oder mit Mehrarbeit und Überstunden verbunden ist.

Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten der Erwerbsbevölkerung

Die Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich ist nach eigenem Bekunden mehrheitlich bei guter bis sehr guter Gesundheit und psychischem Befinden. Einer zumeist zwar kleinen, aber dennoch nicht zu vernachlässigenden Minderheit unter den Erwerbstätigen geht es hingegen nicht ganz so gut. Rund 12% der Beschäftigten im Kanton Zürich sind relativ *unzufrieden mit der eigenen Gesundheit*. 10% haben häufig *depressive Verstimmungen und negative Gefühle*. 21% zeigen manchmal bis öfters „*mangelnden*“ *Optimismus* und eine gewisse Kraft- und Energielosigkeit. Etwas über 11% sind aufgrund ihres Gesundheitszustands in mittlerem bis starkem Ausmass *in den täglichen Aktivitäten eingeschränkt* und fast genauso viele in erhöhtem Grad *auf Medikamente angewiesen*, um das tägliche Leben zu meistern. 17% konnten innert Jahresfrist an mehr als fünf Tagen aufgrund gesundheitlicher Beschwerden ihre *normale (Erwerbs-)Tätigkeit nicht wie gewohnt ausüben*. Rund 14% aller Erwerbstätigen im Kanton Zürich haben in den letzten 12 Monaten vor dem Erhebungszeitpunkt mehr als fünfmal medizinische Betreuung in Anspruch genommen und einen *Arzt konsultiert*. Gleichzeitig ist lediglich ein Drittel der Erwerbsbevölkerung im Hinblick auf die vier erhobenen Gesundheitsprobleme (regelmässig auftretende Rücken- oder Kreuzschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Erschöpfungs- und Schwächezustände) *völlig beschwerdefrei* und mehr als ein Viertel *körperlich gänzlich inaktiv (Bewegungsmangel)*.

Die gesundheitlich eher benachteiligten und sich punkto Bewegung wenig gesundheitsförderlich verhaltenden Erwerbstätigen verteilen sich teilweise sehr ungleich über manche der bereits vorgängig angesprochenen demographischen und arbeits(platz)bezogenen Merkmale hinweg. Es sind dies Merkmale, welche sich bereits im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance der Beschäftigten als wichtige Prädiktoren und insbesondere Risikofaktoren erwiesen haben. So zeigen beispielsweise Frauen und – unabhängig vom Geschlecht – Teilzeitbeschäftigte mehr kumulierte (psycho-)somatische Beschwerden als Männer und Vollzeitbeschäftigte. Ausländische Erwerbstätige sind oder fühlen sich nach eigener Einschätzung nicht weniger gesund als Erwerbstätige mit einem Schweizer Pass, sind jedoch mit ihrem Leben (und Lebensstandard) allgemein etwas unzufriedener und körperlich etwas weniger aktiv, worin nicht zuletzt ein Bildungs- bzw. Unterschichtseffekt zum Ausdruck kommt. Zudem lässt sich über verschiedene Statusdimensionen (berufliche Stellung, Bildung) und Gesundheitsindikatoren (Einschränkung im Alltag, Beschwerden, Krankheitstage, körperliche Aktivität) hinweg ein *Sozialgradient* feststellen im Hinblick auf Gesundheit – oder vielmehr Krankheit – und das Gesundheitsverhalten. Bei vergleichsweise niedriger beruflicher Stellung treten mehr gesundheitliche Beschwerden auf, ist die gesundheits-

bedingte Einschränkung im Alltag stärker und sind Krankheitstage häufiger. Auch tritt bei geringer Bildung Bewegungsmangel häufiger auf bzw. ist die körperliche und v.a. sportliche Aktivität stärker eingeschränkt bei Erwerbspersonen ohne (post-)obligatorische Ausbildung.

Darüber hinaus sind es aber vor allem die zwischengeschalteten Variablen Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance selbst, die sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Erwerbstätigen auswirken. So geht eine eher geringe *Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen* einher mit vergleichsweise schlechter psychischer Gesundheit bzw. emotionaler Befindlichkeit wie z.B. negativer Emotionalität und Depressivität oder relativer Antriebslosigkeit und mangelndem Optimismus. Analog dazu ist eine geringe Arbeitszufriedenheit relativ stark assoziiert mit einer geringen Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit und dem Leben allgemein. Gleichermassen negativ auf die Gesundheit, das Gesundheitsverhalten und das Wohlbefinden wirkt sich auch eine mangelnde bzw. fehlende *Work-Life Balance* aus. Erwerbstätige, die sowohl grössere Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben haben, relativ unzufrieden sind mit der Anzahl Stunden Freizeit, die sie zur Verfügung haben, und die darüber hinaus gerne ihre wöchentliche Arbeitszeit um mindestens fünf Stunden reduzieren würden, sind bei vergleichsweise schlechter (psychischer) Gesundheit und insgesamt deutlich unzufriedener mit verschiedensten Aspekten ihres Lebens (Gesundheit, Arbeit, Freizeit, Wohnsituation, Leben allgemein). Zudem sind diese Personen *häufiger körperlich inaktiv* und seltener ehrenamtlich tätig bzw. im Rahmen von Vereinen und anderen Organisationen oder Gruppen aktiv. In praktisch allen diesen Fällen besteht eine Dosis-Wirkungs-Beziehung zwischen dem Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder dem Grad der Work-Life Balance und dem jeweiligen Gesundheitsindikator.

Schliesslich gibt es noch weitere Risikogruppen mit Blick auf Gesundheit und Wohlbefinden, nämlich die Arbeitslosen und diejenigen Erwerbstätigen, die einen Arbeitsplatzverlust befürchten (müssen). *Arbeitslosigkeit*, aber auch bloss *Arbeitsplatzunsicherheit* und die Angst vor Arbeitsplatzverlust, die gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten und konjunkturellen Rezessionsphasen verstärkt auftreten, bergen ein erhebliches Gesundheitsrisiko. Beide Gruppen – die Arbeitslosen besonders ausgeprägt, die „Arbeitsplatzverunsicherten“ etwas weniger – haben ein deutlich schlechteres Gesundheitsempfinden und eine allgemein schlechtere psychische Befindlichkeit als die übrigen Erwerbstätigen. Die Arbeitslosen sind mit einem Anteil von 1.8% unter den 15- bis 65jährigen Erwerbstätigen in der Zürcher Stichprobe vertreten.¹ Die Prävalenz der Arbeitsplatzunsicherheit im Kanton Zürich liegt je nach Frage bzw. verwendetem Indikator bei 10 bis 14%.

¹ Damit sind sie natürlich klar unterrepräsentiert, wie man das in Bevölkerungsumfragen und damit auch Panelbefragungen bei randständigen Gruppen häufig antrifft. Die Gründe dafür sind bekannt (schlechtere Erreichbarkeit, Selbstselektion), ändern jedoch nichts am nachweisbar engen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und (mangelnder) Gesundheit sowie (schlechter) Befindlichkeit.

1. Einleitung

„Die Arbeitswelt, ein Lebensbereich, dessen zentrale Bedeutung für die gesundheitliche Situation der Menschen sicher unbestritten ist, gehört zu den Themen, die von der Gesundheitsberichterstattung lange Zeit eher vernachlässigt wurden.“

(Göbel, Kuhn et al., 2002: 5)

Dieses Zitat trifft ganz besonders für die Schweiz zu. Dennoch scheint sich auch hierzulande sowohl in der Arbeitswelt und Öffentlichkeit als auch in der Politik und Gesetzgebung allmählich, wenn auch nur zögerlich, ein Paradigmenwechsel zu vollziehen, was die der Arbeit und dem Arbeitsplatz zugeschriebene Rolle für die Gesundheit der (erwerbstätigen) Bevölkerung anbelangt. So verschiebt sich die Perspektive nach und nach von der (Berufs-)Krankheit zur Gesundheit (am Arbeitsplatz), von der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention. Daher muss und wird die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung ihren Blickwinkel entsprechend erweitern und über die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hinaus *arbeitsassoziierte Erkrankungen* bzw. Gesundheitsstörungen ins Blickfeld rücken und dabei auch „leichtere“ gesundheitliche Beschwerden und „weiche“ Gesundheitsindikatoren (selbstberichtete Angaben bzw. subjektive Einschätzungen und Selbstbeurteilungen) berücksichtigen, genauso wie im übrigen gesundheitliche Ressourcen am Arbeitsplatz. In einem Punkt zumindest ist sich die Fachwelt inzwischen einig: Die rechtlich anerkannten Berufskrankheiten, die per definitionem ausschliesslich (monokausal) oder überwiegend (zu mind. 75%) durch die Ausübung der Berufstätigkeit verursacht werden, bilden nur die Spitze des Eisberges. Darüber hinaus gibt es eine weit grössere Zahl von multifaktoriell bedingten Gesundheitsproblemen, die ebenfalls, aber halt nicht ausschliesslich oder überwiegend, auf die Erwerbsarbeit zurückzuführen sind oder bei denen zumindest (noch) nicht schlüssig nachgewiesen werden konnte, dass deren Ursachen hauptsächlich in der Arbeit bzw. bei den Arbeitsbedingungen liegen.

Bei den besagten arbeitsbezogenen Krankheiten und Beschwerden handelt es sich um gesundheitliche Störungen, die mindestens teilweise durch *ungünstige Arbeitsbedingungen* verursacht werden. Beispiele hierfür sind etwa atypische oder unregelmässige Arbeitszeiten (Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit), prekäre Arbeitsformen (Arbeit auf Abruf, befristetes Arbeitsverhältnis usw.), Stress oder ein zu hohes Arbeitstempo, ein schlechtes Betriebsklima, eine gewisse Arbeitsplatzunsicherheit bzw. Angst vor Arbeitsplatzverlust, geringe Autonomie oder fehlende soziale Unterstützung am Arbeitsplatz oder eine mangelnde Work-Life Balance. Damit assoziierte Gesundheitsprobleme sind insbesondere Stress- und Erschöpfungssymptome (z.B. Reizbarkeit, Müdigkeit), depressive Verstimmungen (z.B. allgemeines

Unbehagen, Niedergeschlagenheit), Angstzustände, Schlafstörungen usw. Solche *psychischen Störungen* und psychosomatischen Beschwerden haben in jüngerer Zeit generell stark zugenommen, was unter anderem neuen Formen der Arbeitsorganisation und der Unsicherheit der Arbeitsplätze bzw. der Arbeitslosigkeit zugeschrieben wird. Mittlerweile erhält etwa ein Drittel aller IV-BezügerInnen in der Schweiz eine Invalidenrente aufgrund einer psychischen Störung. Wiederum wird hier jedoch nur die Spitze des Eisberges sichtbar. Denn psychische Störungen manifestieren sich nicht immer gleich als psychiatrisch diagnostizierte Erkrankungen und führen infolgedessen auch nicht zwangsläufig zu einer Invalidisierung, mitunter jedoch – und zwar in wohl nicht zu unterschätzendem Ausmass – zu Arbeitsausfällen und Produktivitätseinbussen. Aber nicht nur Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit, sondern auch Erkrankungen des Bewegungsapparates (z.B. Rückenschmerzen) sind stark im Zunehmen begriffen und genauso wie Herz-Kreislauf-Krankheiten mindestens teilweise arbeitsassoziiert. Insgesamt wird der den Arbeitsbedingungen zuschreibbare Anteil bei den psychischen Störungen auf fünf bis zehn Prozent, bei den kardiovaskulären Erkrankungen auf fünf bis zwanzig Prozent und bei den muskuloskeletalen Erkrankungen sogar auf 33% geschätzt (vgl. Conne-Perréard et al., 2001). Sowohl bei den arbeitsbezogenen psychischen wie somatischen Gesundheitsproblemen handelt es sich häufig „bloss“ um leichtere Beschwerden und diffuse Symptome, die sich in der Summe jedoch genauso folgens schwer auf das individuelle Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und -produktivität oder betriebliche Absenzen- und Fluktuationsraten niederschlagen wie ärztlich diagnostizierte und anerkannte (Berufs-)Krankheiten.

Trotz solcher Erkenntnisse ist das Wissen um die Verbreitung und Entstehung arbeitsassoziierter Erkrankungen und Befindlichkeitsstörungen in der erwerbstätigen Bevölkerung noch ziemlich lückenhaft. In jedem Fall besteht hier für die Schweiz noch *erheblicher Nachholbedarf* – in der Gesundheitsforschung genauso wie in der Gesundheitsberichterstattung. Der vorliegende Bericht soll hier für den Kanton Zürich Abhilfe schaffen und der interessierten Leserschaft einen Überblick verschaffen über den Gesundheitszustand der Erwerbsbevölkerung und einzelner (Risiko-)Gruppen innerhalb dieser Population. Insbesondere geht es bei diesem ersten kantonalzürcherischen Gesundheitsbericht zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ um eine erste Bestandesaufnahme gesundheitsrelevanter Arbeitsbedingungen und darum, eine bislang noch nicht dahingehend genutzte Datenquelle (Schweizer Haushalt-Panel) für das Thema zu erschliessen und den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit etwas näher zu beleuchten.

2. Datengrundlage und Methode

„Verallgemeinernde Informationen über Arbeitsbelastungen in der Bevölkerung sind praktisch nur über repräsentative Befragungen auf Stichprobenbasis zu gewinnen.“ (Kuhn, 2002: 15)

Entsprechend dieser Erkenntnis stützt sich der vorliegende Bericht auf die umfangreichen Daten des *Schweizer Haushalt-Panels* (SHP), die mittels computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) gewonnen werden und im Jahre 1999 erstmals erhoben worden sind. Es handelt sich dabei um eine alljährlich stattfindende, vorerst auf fünf Jahre hinaus angelegte Umfrage zum "Leben in der Schweiz". Weil es sich beim SHP um eine bevölkerungsrepräsentative und inhaltlich sehr breit ausgerichtete Erhebung handelt, die den Bereich Arbeit genauso abdeckt wie das Thema Gesundheit, erlauben es die Daten, einerseits Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit direkt zu untersuchen und andererseits generalisierbare, d.h. auf die gesamte Schweiz bzw. den gesamten Kanton Zürich bezogene Aussagen zu machen. Die in diesem Bericht präsentierten Analysen und Befunde basieren dabei ausnahmslos auf den *Daten der zweiten Erhebungswelle* des SHP aus dem Jahre 2000, welche zu Beginn der Berichterstellung die aktuellsten waren. Die aus dem elektronischen Telefonregister der Swisscom gezogene und nach Grossregionen geschichtete *Zufallsstichprobe* umfasst gesamtschweizerisch 4'532 Haushalte oder 7'073 interviewte Personen. Die Stichprobe für den Kanton Zürich zählt 1'234 befragte Personen, wobei exakt zwei Drittel davon der Erwerbsbevölkerung zuzurechnen sind, auf die in diesem Bericht das Hauptaugenmerk gerichtet ist. Die restlichen Befragten waren zum Erhebungszeitpunkt entweder nicht im Arbeitsmarkt drin oder arbeitslos. Es handelt sich bei der Zürcher Stichprobe um ein nach verschiedenen demographischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Nationalität und Wohnregion *gewichtetes Sample*, das eine angemessene Vertretung aller Bevölkerungsgruppen gewährleisten soll und damit maximale *Repräsentativität* verspricht. Insofern liefert besagte Stichprobe im vorliegenden Fall ein ziemlich genaues Abbild der gesamten Wohnbevölkerung im Kanton Zürich. Mit einer Ausnahme allerdings: Die Arbeitslosen sind in der Zürcher Stichprobe – wie bei solchen Bevölkerungsumfragen üblich – deutlich unterrepräsentiert. Das gilt genauso für die gesamtschweizerische Stichprobe.²

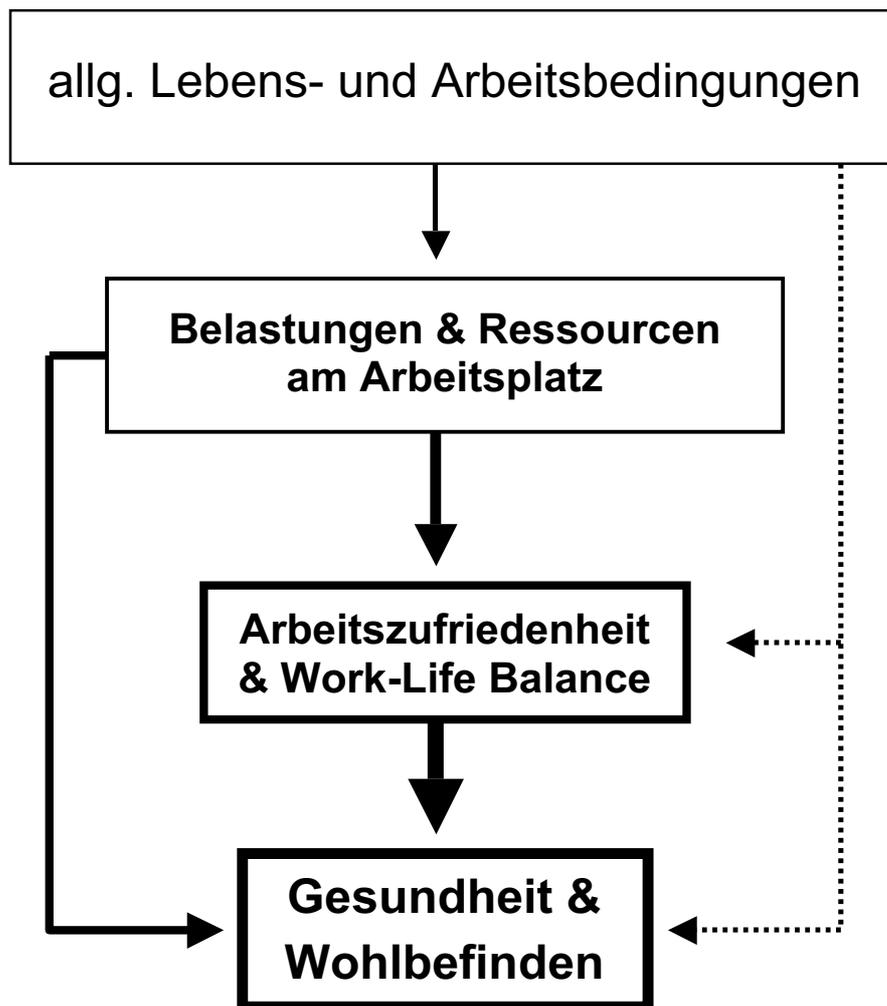
² Unter den am Schweizer Haushalt-Panel teilnehmenden Befragten (Erhebung 2000) sind die Arbeitslosen mit einem Anteil von 1.2% (Teilstichprobe Kanton Zürich) bzw. 1.3% (Gesamtstichprobe Schweiz) vertreten. Allein bezogen auf Gesamtzahl der befragten Erwerbstätigen (und Arbeitslosen) im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 entspricht dies einem Arbeitslosenanteil von rund 1.8% (Kanton Zürich) bzw. knapp 2.0% (Schweiz), der damit sicherlich unter der offiziellen Arbeitslosenrate zum Erhebungszeitpunkt liegt.

2.1 Vorgehensweise und Analysemodell

Das Vorgehen bei der Datenanalyse und der Ergebnispräsentation und der Aufbau des vorliegenden Berichts orientiert sich an der Logik des nachfolgenden Pfad- bzw. Trichtermodells (vgl. Abb. 1). Gemäss dem Modell nimmt mit jeder Stufe nach unten der Assoziationsgrad, aber auch der Spezifitäts- und Konkretisierungsgrad zu: Die allgemeinen Lebens- und Arbeitsbedingungen verdichten sich zu spezifischen Arbeits(platz)merkmalen, zu konkreten Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz, die sich ihrerseits massgeblich auf die Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance auswirken und damit gesundheitswirksam werden. Die Pfeile im Modell illustrieren die vermuteten direkten und indirekten Pfade und die Stärke der jeweiligen (Kausal-)Zusammenhänge. Die Stärke der Umrandungen verdeutlicht, wo der Fokus und das Untersuchungs- und Erkenntnisinteresse des vorliegenden Berichts hauptsächlich liegt, nämlich prioritär beim Gesundheitszustand und Wohlbefinden der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, in zweiter Linie bei der Arbeitszufriedenheit und der Work-Life Balance der Erwerbstätigen und schliesslich auch bei den Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz. Die allgemeinen (Lebens- und) Arbeitsbedingungen dienen weniger der Identifikation von gesundheitsbezogenen Schutz- oder Risikofaktoren im Bereich Arbeit, als vielmehr der genaueren Charakterisierung der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich.

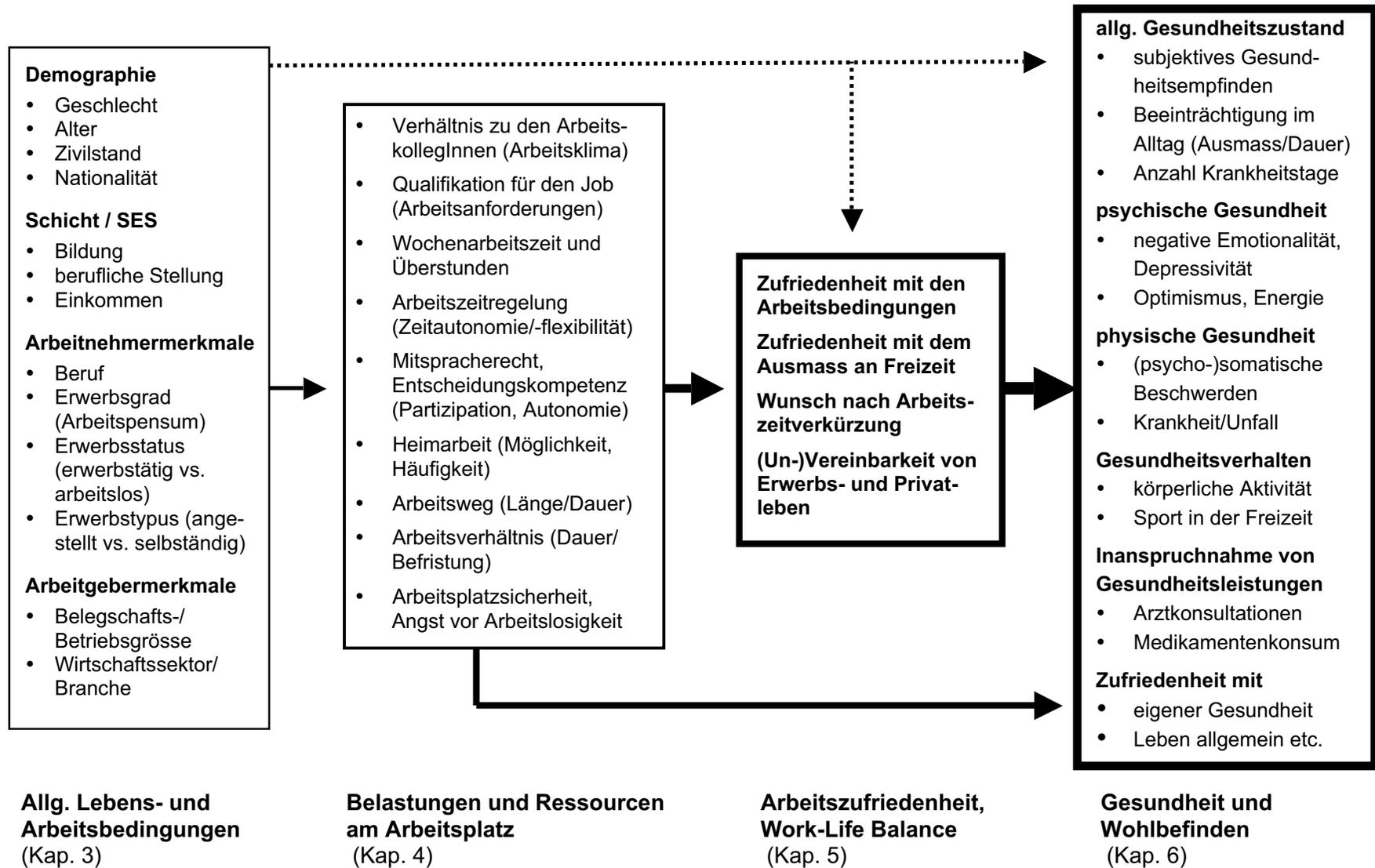
Es ist plausibel und einsichtig, dass sich allgemeine Lebens- und Arbeitsbedingungen, wie sie beispielsweise im Geschlecht, im Zivilstand, im Alter, im erlernten bzw. ausgeübten Beruf, in der Branchenzugehörigkeit (Dienstleistung vs. Industrie), der Betriebsgrösse (Grossunternehmen vs. KMU), dem Beschäftigungsgrad (Teilzeit vs. Vollzeit) oder Erwerbstypus (selbständig vs. angestellt) zum Ausdruck kommen, nicht unbedingt direkt und unmittelbar auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Erwerbstätigen auswirken. Zu heterogen sind die so zusammengefassten Arbeitsplätze und zu unspezifisch die damit verbundenen Arbeitsbedingungen. Konkrete Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz und spezifische Arbeits(platz)merkmale wie die genaue Arbeitszeitregelung (fix vs. flexibel), das Arbeitsverhältnis (befristet vs. unbefristet), die Arbeitszeiten (Normalarbeitszeit vs. Überzeit), Arbeitsplatz(un)sicherheit, Autonomie am Arbeitsplatz usw. charakterisieren die effektiven Arbeitsbedingungen da schon viel genauer und sind auch stärker mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten verknüpft. Noch stärker mit Gesundheit und Wohlbefinden assoziiert und daher im Modell auch direkt diesem „final outcome“ vorgelagert sind jedoch Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance, in denen die Lebens- und Arbeitsbedingungen wie auch die Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz insgesamt bilanziert und subjektiv bewertet werden.

Abbildung 1: Trichtermodell zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit



Das Indikatorenmodell (siehe Abb. 2) spezifiziert das Trichtermodell und operationalisiert die wichtigsten arbeitswissenschaftlichen Konzepte (wie z.B. Handlungs- bzw. Entscheidungsspielraum, Zeitautonomie, Work-Life Balance) mit den im Schweizer Haushalt-Panel zur Verfügung stehenden Angaben. Es illustriert, welche Zusammenhänge untersucht und welche Variablen dafür verwendet wurden. Für den vorliegenden Bericht musste bei der Ergebnisdarstellung allerdings aus einer grossen Vielzahl empirischer Befunde eine geeignete Auswahl getroffen werden. Dabei werden im Bericht in erster Linie diejenigen Zusammenhänge näher beleuchtet, deren Untersuchung sich aus arbeitswissenschaftlicher Sicht besonders aufdrängt und die sich als signifikant und relevant erwiesen haben. Es werden also vor allem Befunde thematisiert und präsentiert, die aus statistischer Sicht mehr als „zufällig“ sind und sich entsprechend für die gesamte Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich verallgemeinern lassen.

Abbildung 2: Indikatorenmodell (operationalisiertes Trichtermodell)



3. Allgemeine Lebens- und Arbeitsbedingungen

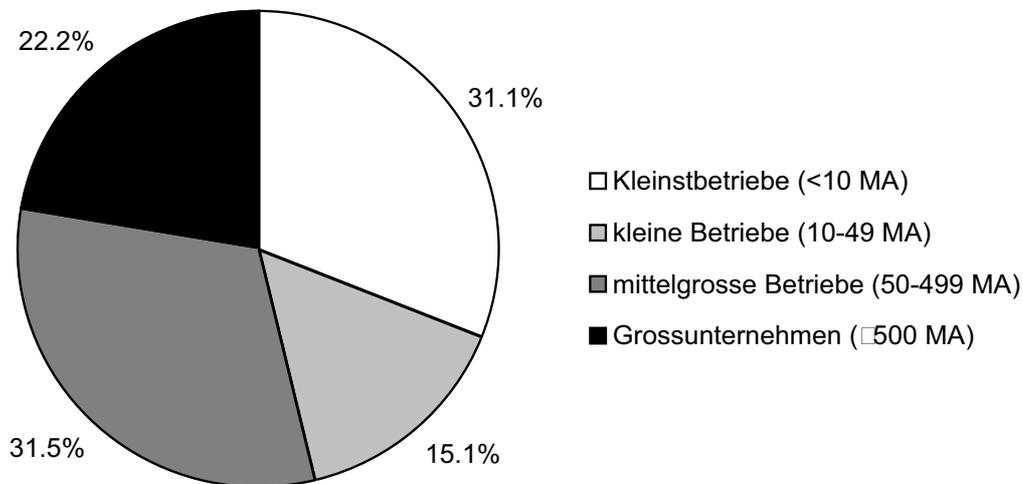
Im Folgenden wird es zunächst darum gehen, die Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich und deren Arbeitsbedingungen etwas näher zu charakterisieren. Die erwerbstätige Bevölkerung unterscheidet sich bezüglich verschiedenster demographischer und sozioökonomischer Merkmale deutlich von der restlichen Wohnbevölkerung. So ist etwa die Alters- oder Geschlechterverteilung innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung eine andere als in der Gesamtbevölkerung. Dasselbe gilt für die Zusammensetzung bezüglich Nationalität. Zudem verteilen sich Bildung, berufliche Stellung und Einkommen ungleich über die Geschlechter und Altersgruppen hinweg. Auch variieren gewisse Arbeitsbedingungen je nach Geschlecht, Alter, Bildung, beruflicher Stellung usw. teilweise erheblich. Dies alles ist nicht unerheblich im Hinblick auf die zentrale Frage nach dem Gesundheitszustand und der Befindlichkeit der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich und im Hinblick auf die Identifikation von besonders gesundheitsgefährdeten Gruppen innerhalb der erwerbstätigen Population.

3.1 Erwerbsstatus, Erwerbstypus und Betriebsgrösse

Wie eingangs von Kapitel 2 bereits erwähnt sind genau zwei Drittel der im Rahmen der zweiten Erhebungswelle des Schweizer Haushalt-Panels befragten Personen aus dem Kanton Zürich zum Befragungszeitpunkt berufstätig, zählen also zur erwerbstätigen Bevölkerung. Der Rest ist entweder nicht erwerbstätig (32.2%) oder arbeitslos (1.2%). Die Erwerbsbeteiligung derjenigen im Kanton Zürich wohnhaften Personen, die im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind, liegt insgesamt bei rund 80% (inkl. Arbeitslose), wobei die Erwerbsquote der Männer von etwas über 89% erwartungsgemäss deutlich über diejenigen der Frauen liegt, welche rund 71% beträgt.

70% der (befragten) erwerbstätigen Personen im Kanton Zürich stehen in einem konventionellen Anstellungsverhältnis, d.h. sind in einem privaten oder öffentlichen Unternehmen oder von einem Privathaushalt angestellt (vgl. Tab. 19 im Anhang). Weitere knapp 16% sind Angestellte im eigenen Unternehmen, also formell zwar Angestellte, aber faktisch Unternehmer. Der verbleibende Rest ist selbständigerwerbend bzw. freischaffend (12%) oder im Familienbetrieb tätig (2%). Von den erwähnten Angestellten ist wiederum fast die Hälfte in Klein- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden tätig, ein knappes Drittel in mittelgrossen Unternehmen mit einer Belegschaftsgrösse von 50 bis 500 Mitarbeitenden und ein knappes Viertel in Grossunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden (vgl. Abb. 3).

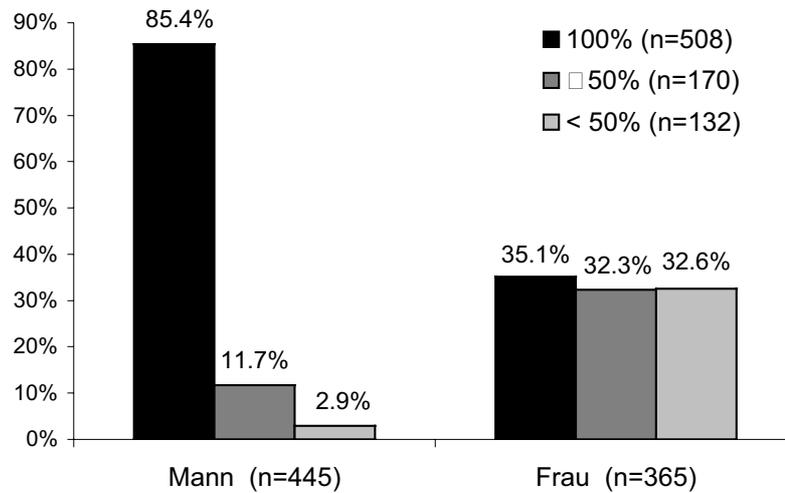
Abbildung 3: Betriebs-/Belegschaftsgrösse des Arbeitgebers bei Angestellten im Kanton Zürich (N=558)



3.2 Geschlecht, Alter, sozialer Status und Teilzeiterwerbstätigkeit

Frauen machen inzwischen zwar rund 46% der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich aus (vgl. Tab. 17 im Anhang), sind aber bei den Vollzeitbeschäftigten mit einem Anteil von rund 25% nach wie vor deutlich untervertreten. In der Gruppe der Teilzeiterwerbstätigen mit einem Beschäftigungsgrad von 50% und darüber liegt der Frauenanteil dagegen bei knapp 70%. Die Teilzeiterwerbstätigen mit Arbeitspensen unter 50% weisen gar einen Frauenanteil von 90% aus. Umgekehrt sind die Männer bei den Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von weniger als 22% nach wie vor massiv unterrepräsentiert. Insgesamt ist nur jeder siebte erwerbstätige Mann im Kanton Zürich teilzeitbeschäftigt (vgl. Abb. 4). Dagegen haben fast zwei von drei erwerbstätigen Frauen einen Teilzeitjob. Auch wenn der Beschäftigungsgrad im lebenszyklischen Verlauf, d.h. mit zunehmendem Alter tendenziell abnimmt, ist der besagte Geschlechterunterschied im Erwerbsgrad über alle Alterskohorten hinweg zu beobachten. Einzig in der jüngsten Altersgruppe der unter 30jährigen Erwerbspersonen sind die unterschiedlichen Anteile an Vollzeitbeschäftigten bei Frauen (63%) und Männern (82%) (noch) nicht derart markant wie bei den älteren Kohorten, bei denen die Anteile an Vollerwerbstätigen zwischen den Geschlechtern stets um rund 60 Prozentpunkte voneinander abweichen.

Abbildung 4: Beschäftigungsgrad bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=810), nach Geschlecht

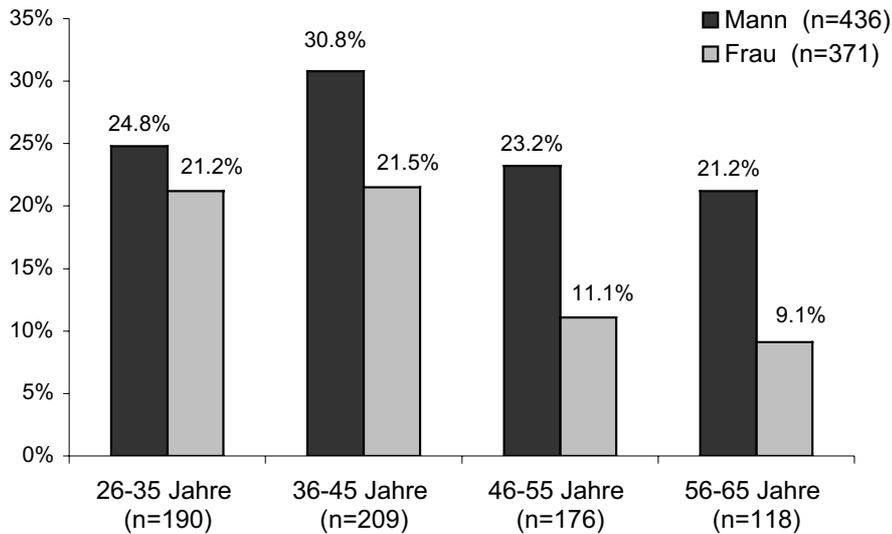


Kontingenzkoeffizient C = .47; Cramers V = .53; $p < .001$

Ein ähnliches Bild wie beim Erwerbs- bzw. Beschäftigungsgrad zeigt sich bei den klassischen Schichtindikatoren bzw. Statusdimensionen Bildung, berufliche Stellung und Einkommen, wenn man sie nach Geschlecht differenziert. Erwerbstätige Frauen sind in den obersten Bildungsschichten, Berufspositionen und Einkommensklassen klar untervertreten. So hat fast jeder vierte erwerbstätige Mann im Kanton Zürich eine höhere Fachschule bzw. Fachhochschule besucht oder weist einen Hochschul- oder Universitätsabschluss auf. Bei den erwerbstätigen Frauen liegt dieser Anteil insgesamt bei lediglich knapp 14% (vgl. Tab. 18 im Anhang). Diese Geschlechterdifferenz beim höchsten formalen Bildungsabschluss zeigt sich im Übrigen bei allen Alterskohorten, wobei sie in der Generationenfolge tendenziell abnimmt und bei der jüngsten Kohorte nur noch vergleichsweise gering ist (vgl. Abb. 5).

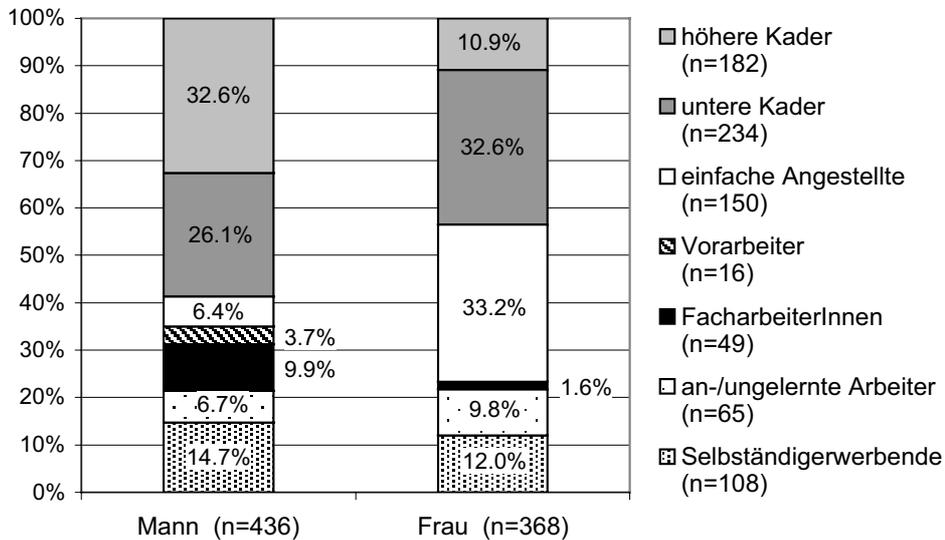
Beim Erwerbseinkommen und der beruflichen Stellung ist ebenfalls ein vergleichbarer Geschlechterunterschied feststellbar: Erwerbstätige Frauen haben zu einem deutlich geringeren Anteil höhere berufliche Stellungen inne (vgl. Abb. 6) und verdienen entsprechend weniger als erwerbstätige Männer. Dieser Umstand lässt sich auch nicht dadurch erklären, dass Frauen relativ häufig teilzeiterwerbstätig sind und Teilzeiterwerbstätige weniger häufig Kaderpositionen besetzen als Vollzeiterwerbstätige. Denn die Geschlechterdifferenz bleibt auch dann bestehen, wenn man den Beschäftigungsgrad mitberücksichtigt und nur die Vollzeiterwerbstätigen für den Geschlechtervergleich beim Einkommen heranzieht (vgl. Abb. 7).

Abbildung 5: Anteil Personen mit sehr hoher Bildung³ in der erwerbstätigen Bevölkerung des Kantons Zürich (N=807), nach Geschlecht und Alter⁴



Bildung x Geschlecht: Kontingenzkoeffizient C = .15; Cramers V = .15; p<.001

Abbildung 6: Berufliche Stellung bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=804), nach Geschlecht

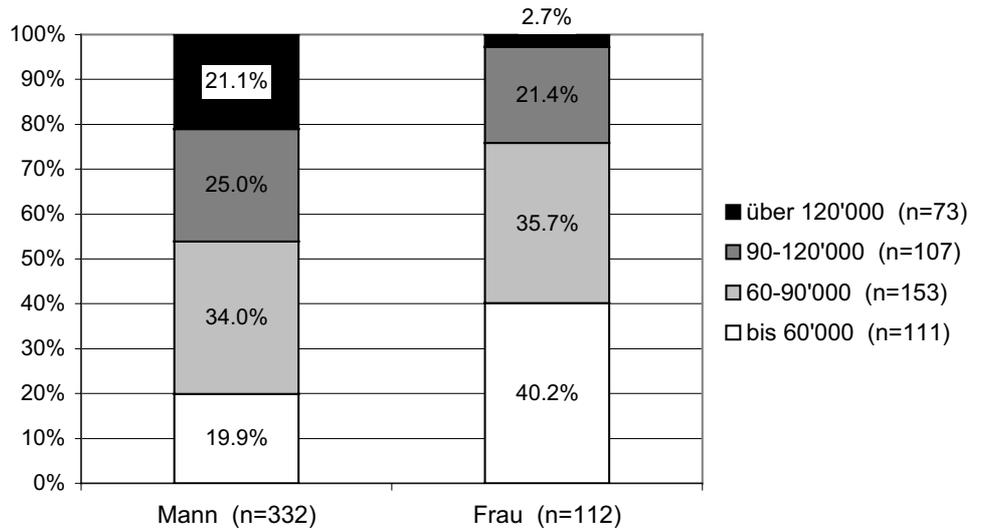


Kontingenzkoeffizient C = .41; Cramers V = .45; p<.001

³ Erfasst wurde die formale Schul- bzw. Berufsbildung, wobei hier allein diejenigen Erwerbspersonen mit einem Abschluss einer höheren Fachschule bzw. Fachhochschule (HWV, HTL etc.), Hochschule (ETH) oder Universität berücksichtigt sind.

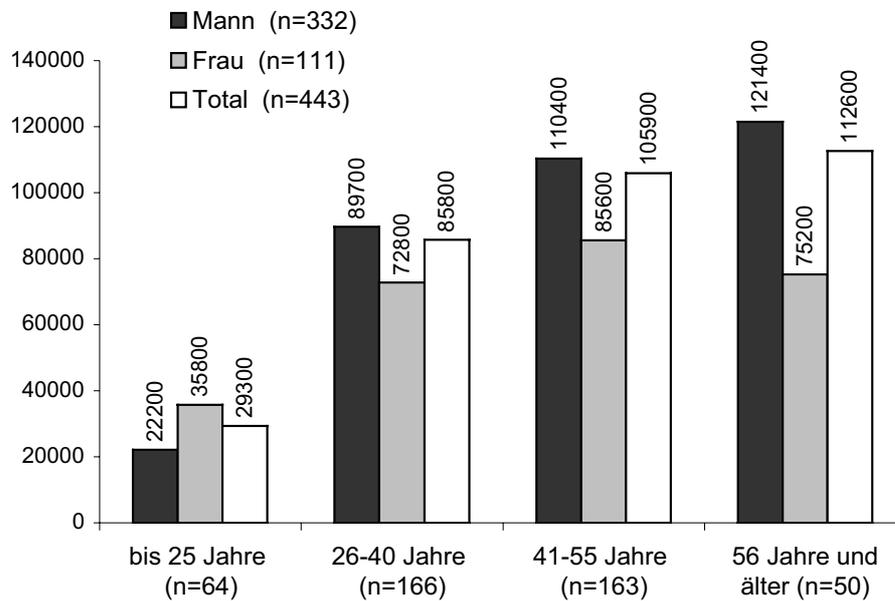
⁴ Die unter 26jährigen (BerufseinsteigerInnen) und über 65jährigen (RentenbezügerInnen) unter den Erwerbstätigen wurden hier bei der Ergebnisdarstellung – nicht jedoch bei der statistischen Analyse – bewusst ausgeklammert.

Abbildung 7: Jährliches Bruttoerwerbseinkommen (in Schweizer Franken) bei der vollzeit-erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=444), nach Geschlecht



Kontingenzkoeffizient C = .26; Cramers V = .27; p<.001

Abbildung 8: Durchschnittliches jährliches Bruttoerwerbseinkommen bei der vollzeiterwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Geschlecht und Alter



Einkommen x Geschlecht: eta = .24; p<.001

Wie schon bei der Bildung sind die Geschlechterunterschiede beim Einkommen unter den jüngeren Erwerbstätigen geringer als unter den älteren. Die Erwerbseinkommen der Männer steigen in der Abfolge der Alterskohorten kontinuierlich an, wohingegen bei den voll-

werbstätigen Frauen kein entsprechender Trend auszumachen ist (vgl. Abb. 8). Mit zunehmendem Alter der Erwerbstätigen tut sich die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern mehr und mehr auf. Darin kommt wohl auch zum Ausdruck, dass erwerbstätige Männer häufiger als berufstätige Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens beruflich aufsteigen, was sich in höheren Anteilen an beruflich höher Gestellten und damit in höheren Durchschnittsgehältern bei den Männern gerade unter den älteren Erwerbstätigen niederschlägt.

Insgesamt ist festzustellen, dass bezüglich Bildung, beruflicher Stellung und Einkommen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen, und zwar zu Ungunsten der Frauen, dass diese Unterschiede jedoch bei den jüngeren Generationen geringer sind bzw. im Generationenwechsel offenbar kleiner werden.

3.3 Nationalität, Erwerbsbeteiligung und sozialer Status

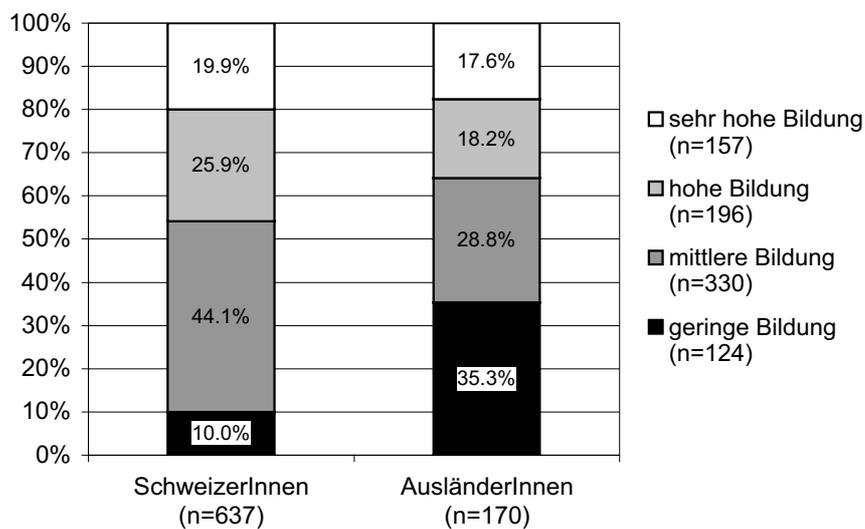
Die Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich weist gemäss den SHP-Daten einen Ausländeranteil von rund 21% auf. Die Erwerbsquote (inkl. Arbeitslose) in der Ausländerpopulation im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren beträgt knapp 79% und liegt damit in etwa gleichauf mit derjenigen bei den SchweizerInnen (80%). Der Geschlechterunterschied in der Erwerbsbeteiligung ist bei der ausländischen Erwerbsbevölkerung noch ausgeprägter als bei der einheimischen. Die am Panel teilnehmenden und im Kanton Zürich wohnhaften ausländischen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind zu knapp 66% erwerbstätig (oder arbeitslos), wohingegen bei den einheimischen Frauen der Anteil bei über 72% liegt.⁵ Bei den ausländischen Männern liegt die Erwerbsquote mit rund 92% umgekehrt etwas höher als bei den Männern mit Schweizer Nationalität, die zu knapp 89% erwerbstätig (oder arbeitslos) sind.

Was die strukturelle Integration der Ausländerpopulation (in den Arbeitsmarkt) anbelangt, so ist diese nach wie vor nicht gegeben. Zunächst einmal ist die Arbeitslosenrate in der ausländischen Erwerbspopulation im Kanton Zürich mit 3.4% mehr als doppelt so hoch wie bei den einheimischen Erwerbstätigen (1.4%). Hier ist erneut darauf hinzuweisen, dass Arbeitslose in solchen Bevölkerungsumfragen üblicherweise unterrepräsentiert sind und ihre tatsächliche Zahl damit sicherlich unterschätzt wird. Das gilt allerdings für die in- genauso wie für die ausländische Erwerbspopulation.

⁵ Dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit ausländischer Staatszugehörigkeit geringer ist als diejenige der Frauen mit einem Schweizer Pass, ist doch etwas überraschend. Schliesslich würde man erwarten, dass gerade in der ausländischen Population, die – wie wir später noch zeigen werden – einen vergleichsweise geringen Anteil an Gut- und Besserverdienenden aufweist, prozentual mehr Doppelverdienerpaare und erwerbstätige Mütter anzutreffen sind als in der einheimischen Bevölkerung. Möglicherweise ist das auf ein in der Ausländerpopulation weiter verbreitetes traditionelles Rollenverständnis als in der einheimischen Bevölkerung zurückzuführen.

Darüber hinaus sind die im Kanton Zürich wohnhaften ausländischen Erwerbstätigen auch bezüglich dreier weiterer zentraler Statusdimensionen den einheimischen Erwerbstätigen nicht gleichgestellt. Sie sind nämlich auf der untersten Bildungsstufe, in den niedrigsten beruflichen Stellungen und in der untersten Einkommensklasse massiv übervertreten. So weist mehr als ein Drittel aller ausländischen Erwerbstätigen, aber lediglich jede/r zehnte berufstätige SchweizerIn, keinen (post-)obligatorischen Ausbildungsabschluss oder höchstens eine Anlehre und damit nur eine geringe formale (Berufs- bzw. Schul-)Bildung auf (vgl. Abb. 9).

Abbildung 9: Schul-/Berufsbildung⁶ bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich (N=807), nach in-/ausländischer Nationalität

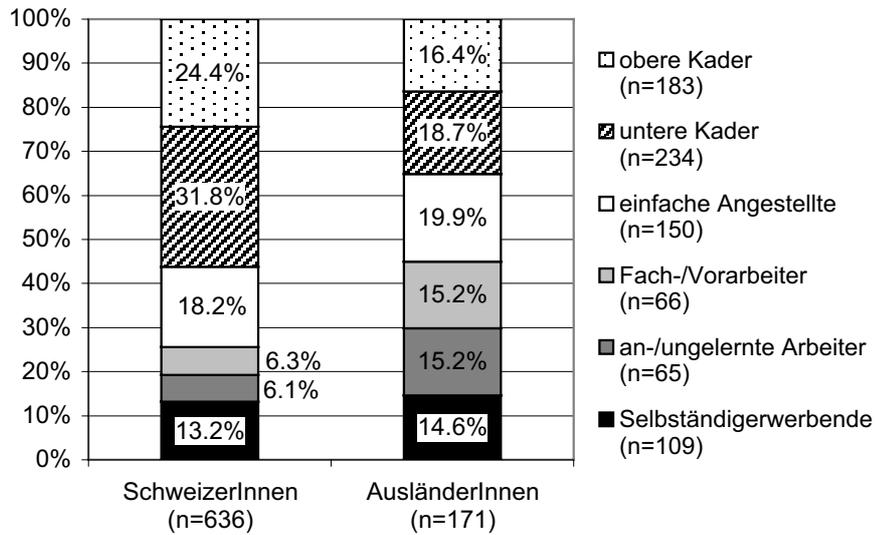


Kontingenzkoeffizient C = .28; Cramers V = .29; $p < .001$

Umgekehrt sind die ausländischen Beschäftigten in den oberen Bildungsschichten und höchsten beruflichen Stellungen und Einkommensklassen deutlich unterrepräsentiert. So zählen 56% der SchweizerInnen, aber nur 35% der AusländerInnen zum Kader (vgl. Abb. 10). Ausserdem verdienen 47% der einheimischen, aber nur knapp 20% der ausländischen Vollzeitberufstätigen brutto 90'000 Franken und mehr jährlich (vgl. Abb. 11).

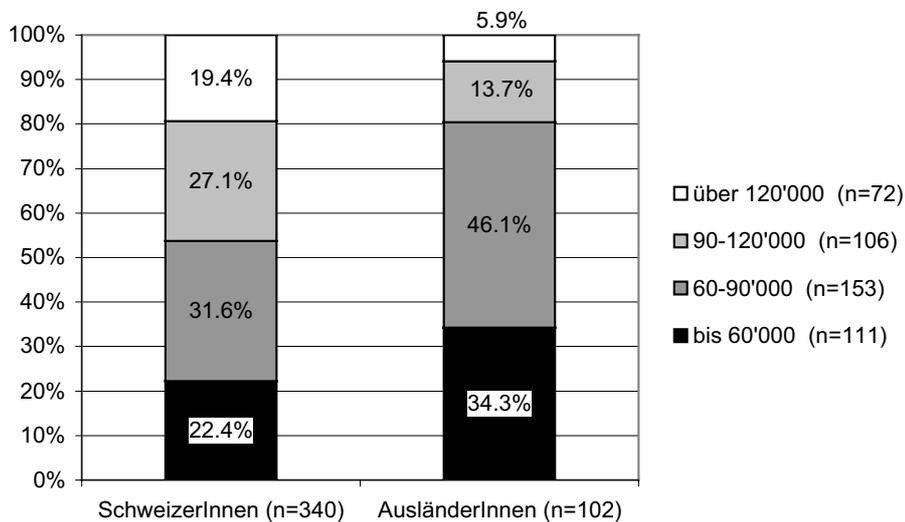
⁶ Unter Schul-/Berufsbildung wird der höchste formale Bildungsabschluss erfasst. Die Bildungsvariable wurde zunächst sehr differenziert erhoben, anschliessend jedoch der Übersichtlichkeit halber auf vier Stufen zusammengefasst. Unter ‚geringe Bildung‘ figurieren Personen entweder ohne abgeschlossene obligatorische Ausbildung oder mit bloss einer obligatorischen Ausbildung bzw. Anlehre. Eine ‚mittlere Bildung‘ haben jene, welche eine mehrjährige, anerkannte Berufslehre, eine Berufsmittelschule oder zumindest eine allgemeinbildende Schule, ein Haushaltjahr, eine einjährige Handelsschule oder ähnliches absolviert haben. Eine ‚gute Bildung‘ haben Personen, die eine Vollzeitberufsschule (Handelsschule), eine Mittelschule (Gymnasium/Matura) oder eine Techniker- bzw. Fachschule besucht haben oder die eine höhere Berufsausbildung (Meisterdiplom, eidg. Fachausweis) aufweisen. Eine ‚sehr hohe Bildung‘ schliesslich weisen Absolventen einer höheren Fachschule bzw. Fachhochschule (HTL, HWV usw.), einer Hochschule (ETH) oder einer Universität auf.

Abbildung 10: Berufliche Stellung bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=807), nach in-/ausländischer Nationalität



Kontingenzkoeffizient C = .22; Cramers V = .22; p < .001

Abbildung 11: Jährliches Bruttoerwerbseinkommen bei der vollzeiterwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=442), nach in-/ausländischer Nationalität



Kontingenzkoeffizient C = .23; Cramers V = .23; p < .001

4. Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz

Im Folgenden geht es darum, möglicherweise belastende Arbeitsbedingungen zu identifizieren, denen die Erwerbsbevölkerung des Kantons Zürich oder Teile davon ausgesetzt sind und die sich potenziell gesundheitsgefährdend auf die Betroffenen auswirken. Dazu zählen beispielsweise ein schlechtes Arbeitsklima oder eine gewisse Arbeitsplatzunsicherheit. Aber auch Ressourcen am Arbeitsplatz, die eher gesundheitsförderlich sind, gilt es auszumachen. Hierzu seien etwa flexible Arbeitszeiten, Mitspracherechte und Entscheidungskompetenzen am Arbeitsplatz oder die Möglichkeit, zu Hause arbeiten zu können, genannt. Zunächst geht es dabei um eine Bestandaufnahme und eine Abschätzung der Verbreitung besagter Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz. Natürlich können nicht sämtliche gesundheitlich belastenden oder unterstützenden Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden, die denkbar oder in Studien bereits nachgewiesen worden sind. Es wird vielmehr eine Auswahl getroffen, die sich hauptsächlich an der Datenlage bzw. an den im Schweizer Haushalt-Panel verfügbaren Daten ausrichtet und dabei ein paar der nachweislich wichtigsten arbeits(platz)bezogenen Belastungsfaktoren und Ressourcen miteinschliesst.

4.1 Anstellungsdauer und Arbeitszeitregelung

Jede/r zehnte Angestellte im Kanton Zürich steht in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis (vgl. Tab. 19 im Anhang). Dies ist vornehmlich, d.h. in knapp zwei Dritteln der Fälle, auf die Altersgruppe der unter 26jährigen zurückzuführen, in welcher rund die Hälfte aller unselbständigerwerbenden Personen eine befristete Anstellung aufweist. Es handelt sich bei den befristet angestellten Personen also hauptsächlich um BerufseinsteigerInnen, häufig aber auch um Erwerbspersonen (noch) ohne postobligatorische Ausbildung oder anerkannte Berufslehre.

Trotz zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung bzw. zunehmender Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle haben nach wie vor vier von zehn Erwerbstätigen im Kanton Zürich feste Arbeitszeiten einzuhalten, also keinerlei persönlichen Spielraum hinsichtlich des Zeitpunkts von Arbeitsbeginn und Arbeitsende (vgl. Abb. 12 bzw. Tab. 19 im Anhang). Weitere vier von zehn haben zwar gleitende Arbeitszeit, müssen sich jedoch an Blockzeiten bzw. genau festgelegte Präsenzzeiten halten (27%) oder sind unter Arbeitszeitkontrolle (14%), z.B. mittels Stechuhr. Lediglich rund 13% haben „Gleitzeit“ ohne jegliche Arbeitszeitkontrolle, haben also mindestens formal maximale Zeitautonomie. Die verbleibenden knapp 7% arbeiten Schicht, also unregelmässig und/oder ausserhalb der „normalen“ Arbeitszeiten. Erwartungsgemäss

nimmt mit steigender Bildung und beruflicher Stellung auch der Anteil derjenigen mit gleitender Arbeitszeit kontinuierlich und deutlich zu (vgl. Abb. 13 und Abb. 14).

Abbildung 12: Arbeitszeitmodelle bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=811)

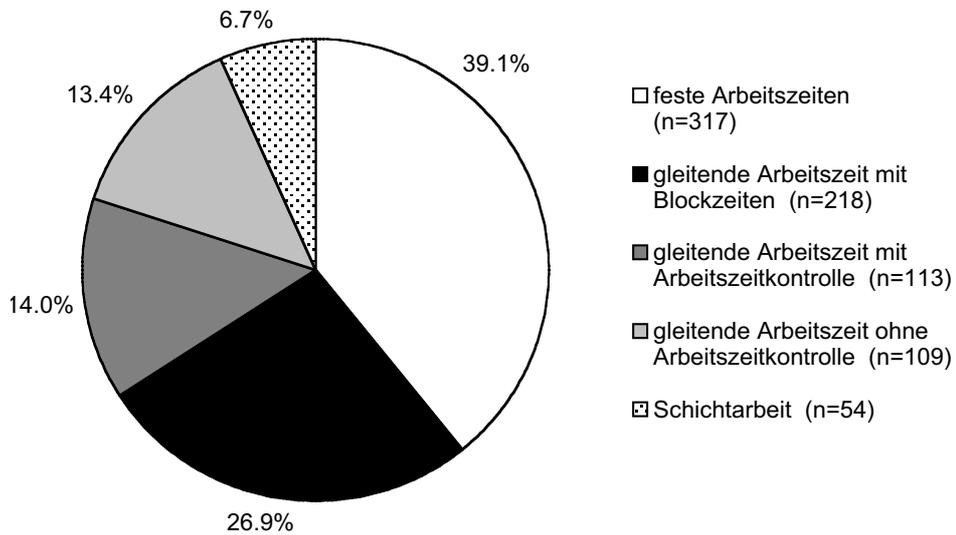
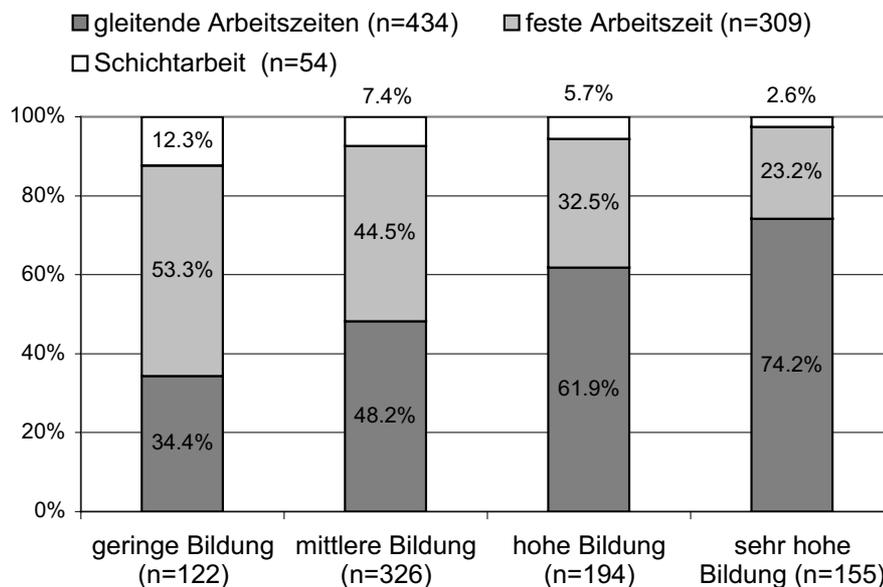
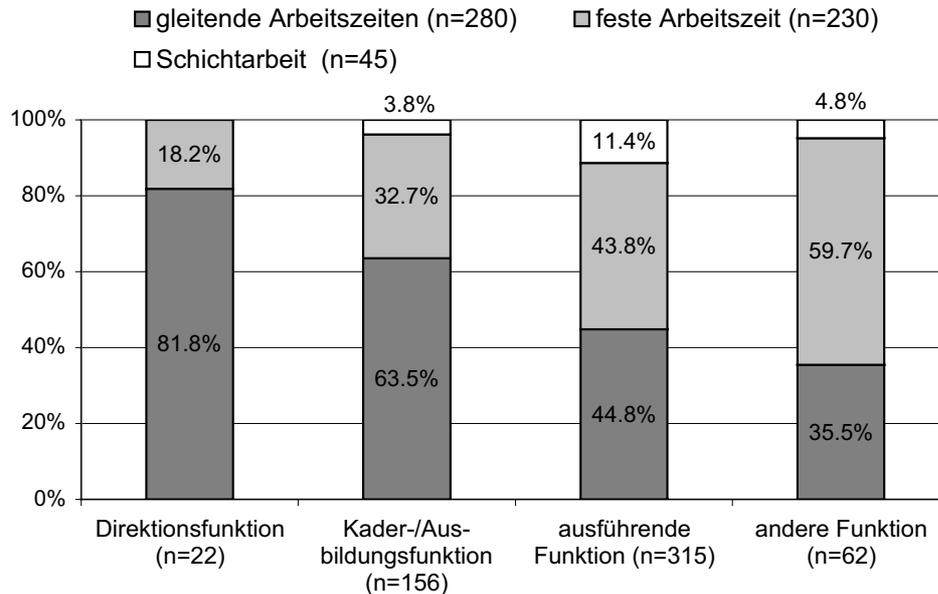


Abbildung 13: Arbeitszeitregelung bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=797), nach Bildung



Kendall's tau-b = -.23; Gamma = -.37; p<.001

Abbildung 14: Arbeitszeitregelung bei der unselbständigerwerbenden Bevölkerung im Kanton Zürich (N=555), nach beruflicher Position bzw. Funktion



Kendall's tau-b = .20; Gamma = .35; $p < .001$

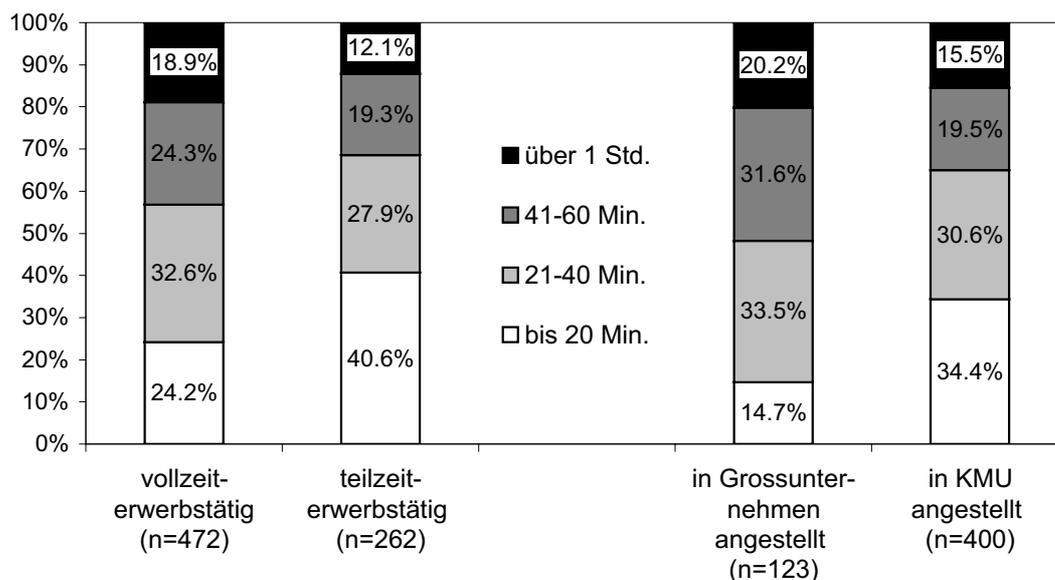
4.2 Arbeitsort und Arbeitsweg

Nicht nur was die Arbeitszeit, auch was den Arbeitsort anbelangt, hat eine grosse Minderheit bzw. eine Mehrheit der Erwerbstätigen im Kanton Zürich vergleichsweise wenig Spielraum. Das gilt besonders für die BerufseinsteigerInnen und jungen Beschäftigten sowie für die gelernten und ungelernten ArbeiterInnen und die einfachen Angestellten im Kanton Zürich. Lediglich 10% der Erwerbstätigen im Alter bis 25 Jahre erledigen ihre Arbeit manchmal (oder immer) von zu Hause aus. Bei den gelernten Facharbeitern genauso wie bei den an- und ungelernten Arbeitern sind es ebenfalls nur rund 10%, und bei den einfachen Angestellten mit ausführender Funktion knapp 16%. Demgegenüber arbeiten mehr als 41% des oberen Kadern und sogar über 68% der Angestellten auf Direktionsebene zwischendurch zu Hause. Gerade bei Kader- und Direktionsangehörigen ist diese „Heimarbeit“ jedoch häufig nicht substitutiv, sondern additiv zur Büroarbeit, wie aus den Daten des Schweizer Haushalt-Panels hervorgeht. Es handelt sich dabei also nicht selten um Mehrarbeit und Überstunden statt um eine echte Alternative zur Büroarbeit im Sinne der Flexibilisierung des Arbeitsortes. Bei den Selbständigerwerbenden (Gewerbetreibende, Freischaffende) und Unternehmern zusammengefasst sind es 35%, die ihre Arbeit mindestens manchmal zu Hause erledigen oder an ihrem Wohnort, der zugleich ihr Arbeitsort ist. Insgesamt, d.h. über alle Altersgruppen und

beruflichen Stellungen hinweg, arbeiten 28% der Erwerbstätigen im Kanton Zürich gelegentlich (18%) oder ständig (4%) daheim oder haben ihren Arbeitsplatz zu Hause (6%).

Für alle diejenigen Erwerbstätigen im Kanton Zürich, die nicht ständig von zu Hause aus arbeiten, beträgt die Länge des Arbeitsweges bzw. die Dauer der Anreise zur Arbeit durchschnittlich 41 Minuten. Der Median liegt bei 30 Minuten, d.h. 50% benötigen weniger Zeit und die anderen 50% mehr Zeit zur Arbeit als eine halbe Stunde. Insgesamt nehmen die Zürcherinnen und Zürcher damit einen etwas längeren Arbeitsweg in Kauf als die Erwerbstätigen in der restlichen Schweiz, für die der Mittelwert 36 Minuten beträgt. Allerdings ist die Streuung gross und reicht von einer Minute bis zu zwei Stunden und mehr. Erwerbstätige Männer weisen durchschnittlich einen 5 Minuten längeren Arbeitsweg auf als berufstätige Frauen. Dieser vermeintliche Geschlechterunterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant und auf den höheren Anteil an Teilzeiterwerbstätigen in der weiblichen Erwerbsbevölkerung zurückzuführen, denn die Dauer des Arbeitsweges ist offenbar direkt vom Beschäftigungsgrad abhängig (vgl. Abb. 15). Teilzeiterwerbstätige mit einem Pensum von unter 50% benötigen durchschnittlich 27 Minuten zur Arbeit, solche mit einem Pensum von 50% und darüber 38 Minuten, und Vollzeit-erwerbstätige nehmen durchschnittlich einen rund 45minütigen Arbeitsweg in Kauf. Nicht nur Vollzeit-erwerbstätige, sondern insbesondere auch in Grossunternehmen Angestellte nehmen insgesamt längere Arbeitswege in Kauf als solche, die in kleinen und mittelgrossen Unternehmen angestellt sind (vgl. Abb. 15).

Abbildung 15: Dauer des Arbeitsweges bei den Erwerbstätigen (N=734) bzw. Angestellten (N=523) im Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad¹⁾ und Betriebsgrösse²⁾



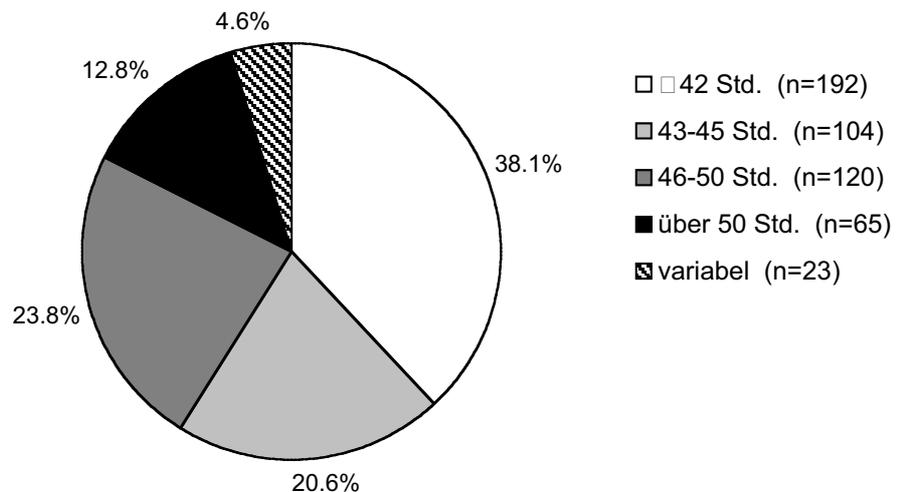
¹⁾ Kendall's tau-b = .15; Gamma = .25; p<.001

²⁾ Kendall's tau-b = .16; Gamma = .31; p<.001

4.3 Wochenarbeitszeit und Überstunden

Vollzeitbeschäftigte arbeiten in der Schweiz eigenen Angaben zufolge durchschnittlich 45,6 Stunden pro Woche. Die Schweizer und Schweizerinnen zählen im internationalen und insbesondere im innereuropäischen Vergleich also nicht ganz zu Unrecht zu den „Vielarbeitern“. Das gilt mitunter auch für die Vollzeiterwerbstätigen im Kanton Zürich, die durchschnittlich eine 45,7 Stunden-Woche aufweisen – mit einer beachtlichen Streuung allerdings. Dabei wurde nicht nach der vertraglich vereinbarten, sondern nach der tatsächlich geleisteten bzw. nach der üblicherweise zu leistenden Wochenarbeitszeit gefragt. Lediglich 38% der Erwerbstätigen im Kanton Zürich halten sich an die „Normalarbeitszeit“ von 42 Stunden pro Woche oder weniger. Weitere 44% arbeiten üblicherweise zwischen 43 und 50 Stunden pro Woche und immerhin 13% gar über 50 Stunden (vgl. Abb. 16). Die restlichen 5% weisen variable Wochenarbeitszeiten auf.

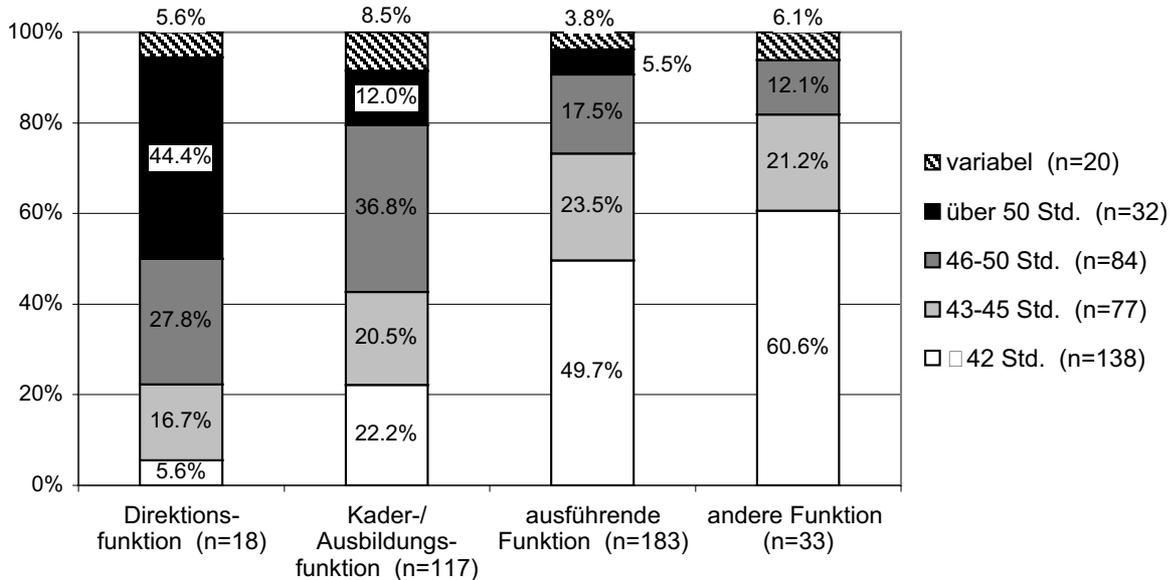
Abbildung 16: Wochenarbeitszeit bei der vollzeiterwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=504)



Wie nicht anders zu erwarten, weisen Erwerbstätige in höheren beruflichen Positionen bzw. Funktionen auch signifikant höhere Wochenarbeitszeiten mit mehr als 50 Stunden pro Woche auf (vgl. Abb. 17). Allerdings ist hier nicht nur die berufliche Stellung ausschlaggebend, sondern auch der Beruf an sich bzw. die Branche, in der man tätig ist. So führen Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei mit fast 52,9 Stunden pro Woche die Rangliste der „Vielarbeiter“ an. An zweiter Stelle folgen die leitenden Verwaltungsangestellten und Führungskräfte in der Privatwirtschaft mit durchschnittlich über 48,4 Stunden. An dritter Stelle bereits figurieren die VerkäuferInnen und Berufsleute im Dienstleistungsbereich mit 47,7 Stunden,

dicht gefolgt von den Wissenschaftlern und AkademikerInnen mit 47,1 Stunden. Am Ende der Rangliste figurieren die Bürokräfte und kaufmännischen Angestellten mit durchschnittlich 42,5 Stunden und die Hilfsarbeitskräfte mit 43,4 Stunden.

Abbildung 17: Wochenarbeitszeit bei vollzeiterwerbstätigen Angestellten im Kanton Zürich (N=351), nach beruflicher Position bzw. Funktion

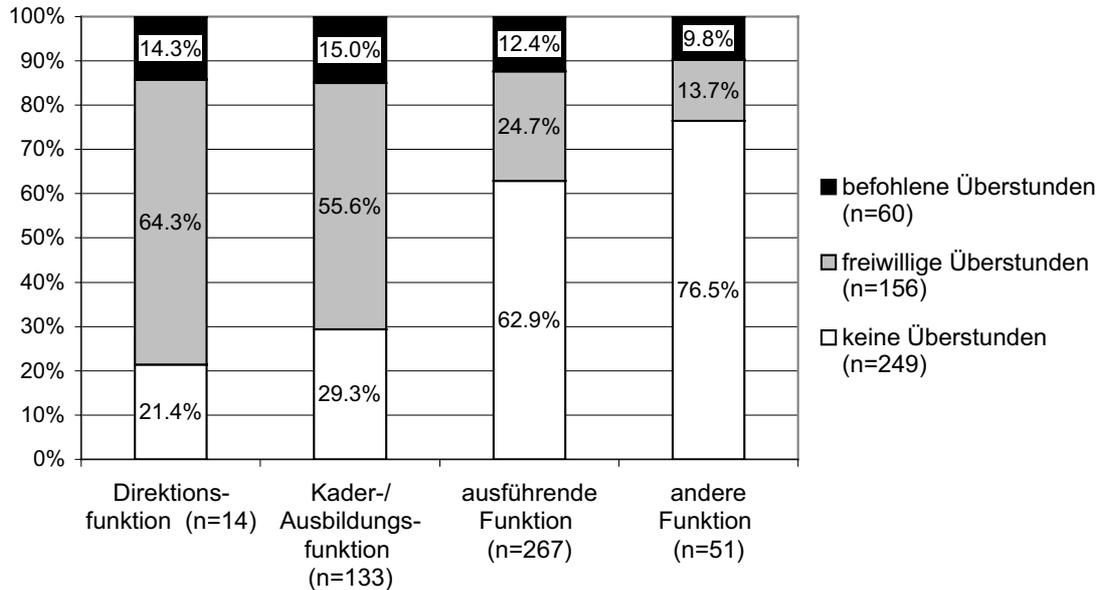


Kendall's tau-b = -.33; Gamma = -.47; p<.001

Da die gesetzlich festgelegten bzw. gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten teilweise deutlich unter diesen effektiven Wochenarbeitszeiten liegen, ist unschwer zu erraten, dass eine beachtliche Zahl von Erwerbstätigen Überstunden leistet. Tatsächlich macht beinahe die Hälfte aller Angestellten⁷ im Kanton Zürich regelmässig Überstunden (vgl. Tab. 20 im Anhang). Rund zwei Drittel davon leisten diese Überstunden freiwillig, d.h. aus eigenem Antrieb oder um Zeit vorzuholen für zusätzliche Ferien. In 40% dieser Fälle werden diese Überstunden dann auch nicht abgegolten in Form von mehr Lohn und/oder zusätzlicher Beurlaubung bzw. Freistellung. Ein weiteres Drittel – insgesamt immerhin mehr als jede/r achte Angestellte – leistet *unfreiwillig*, d.h. verordnete Überstunden, wobei auch hier in einem Viertel dieser Fälle keinerlei Kompensation bzw. Entschädigung in Form von Geld oder (Frei-)Zeit und Ferien erfolgt. Erwartungsgemäss leisten insbesondere Angestellte in höheren beruflichen Stellung bzw. in Kaderpositionen vermehrt Überstunden (vgl. Abb. 18).

⁷ Da Selbständigerwerbende keine vertraglich vereinbarte oder gesetzlich geregelte Wochenarbeitszeit haben, an der sich Überstunden messen liessen, sind sie hier auch nicht mitberücksichtigt.

Abbildung 18: Überstunden bei im Angestelltenverhältnis stehenden Beschäftigten im Kanton Zürich (N=465), nach beruflicher Position bzw. Funktion



Kendall's tau-b = -.28; Gamma = -.45; p<.001

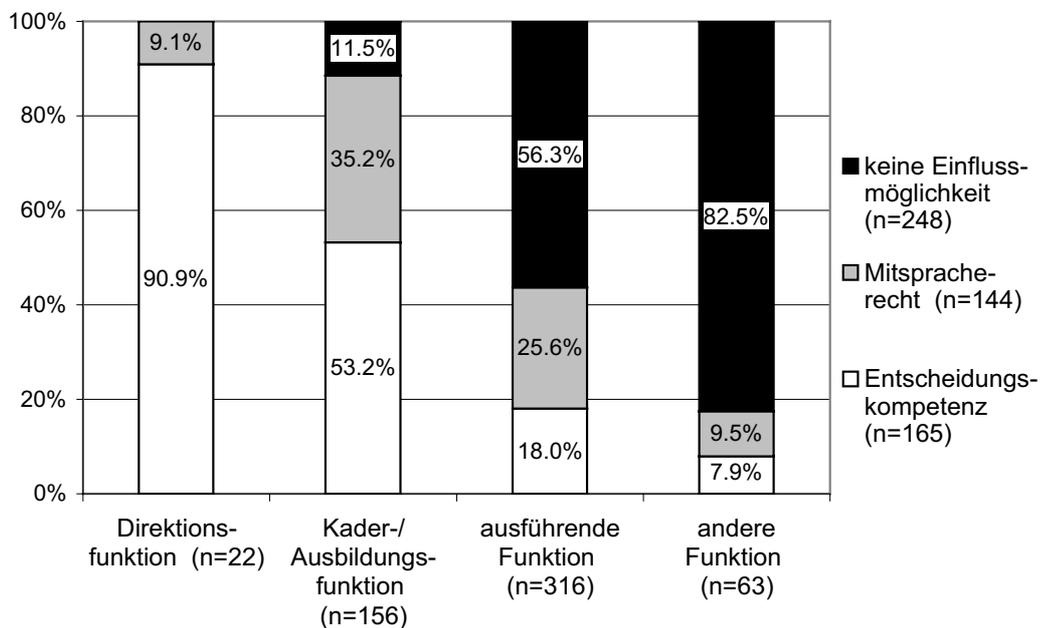
4.4 Einflussmöglichkeit am Arbeitsplatz

Die Frage, ob er/sie bei der Arbeit an den Entscheidungen beteiligt oder bei wichtigen unternehmerischen Fragen beigezogen werde, beantworteten immerhin 45% der befragten Angestellten im Kanton Zürich mit einem klaren Nein (vgl. Tab. 20 im Anhang). Jede/r vierte Angestellte geniesst zumindest ein gewisses Mitspracherecht am Arbeitsplatz und wird bei wichtigen unternehmerischen Fragen beigezogen, und insgesamt knapp 30% geben an, Entscheidungskompetenzen zu haben, d.h. an den Entscheidungen bei der Arbeit beteiligt zu sein. Das Alter spielt dabei naheliegenderweise eine wichtige Rolle. Junge Angestellte im Alter von 25 Jahren und darunter geniessen bei der Arbeit vergleichsweise selten Mitspracherechte (17%) oder Entscheidungskompetenzen (11%). Demgegenüber weisen Angestellte in mittleren Jahren, d.h. im Alter zwischen 30 und 50, am häufigsten Entscheidungsbefugnisse (35%) oder zumindest Mitspracherechte (32%) auf. Bei den Angestellten im fortgeschrittenen Erwerbsalter ab 50 Jahren nehmen dann die Einflussmöglichkeiten und Entscheidungsspielräume am Arbeitsplatz insgesamt wieder ab. So haben 50jährige und ältere Angestellte in nicht einmal mehr in der Hälfte aller (befragten) Fälle Mitspracherechte und/oder Entscheidungskompetenzen.⁸

⁸ Dieser Befund mag mit dem beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und ehemaligen Hausfrauen zu tun haben und/oder mit dem „Ausstieg“ von qualifizierten Fachkräften und ehemaligen Kaderleuten (Frühpensionierung, Wechsel in die Selbständigkeit).

Je nach Funktionsstufe bzw. beruflicher Stellung sind Mitspracherecht und Entscheidungskompetenz sehr ungleich verteilt (vgl. Abb. 19). 90% der Angestellten im Management und Topkader (Direktionsfunktion), 53% der Angestellten im mittleren und unteren Kader (Kader- oder Ausbildungsfunktion), aber nur eine kleine Minderheit unter den einfachen Angestellten mit bloss ausführender (18%) oder anderer Funktion (8%) können bei der Arbeit (mit-)entscheiden. Demgegenüber hat eine klare Mehrheit der Angestellten mit ausführender (56%) oder anderer (83%) Funktion keinerlei Einflussmöglichkeit am Arbeitsplatz, also noch nicht mal ein gewisses Mitspracherecht.

Abbildung 19: Autonomie/Partizipation am Arbeitsplatz bei Angestellten im Kanton Zürich (N=557), nach beruflicher Position bzw. Funktion



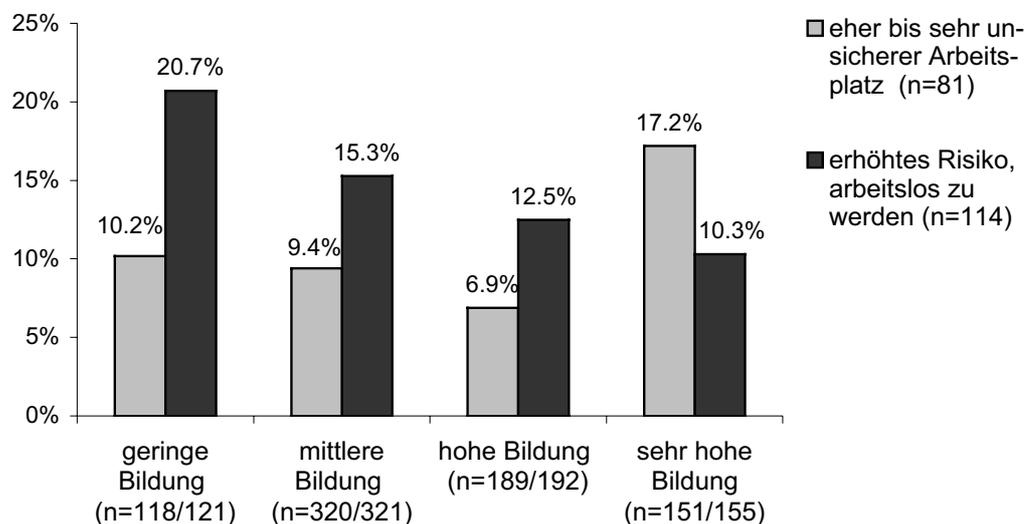
Kendall's tau-b = .48; Gamma = .73; p<.001

4.5 Arbeitsplatz(un)sicherheit, Qualifikation für den Job und Stellenwechsel

Insgesamt schätzen rund 10% der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich den eigenen Arbeitsplatz als ein wenig unsicher bis sehr unsicher ein. Und gar jede/r siebte Erwerbstätige stuft das Risiko, demnächst arbeitslos zu werden, als mittelmässig bis hoch ein und gibt einen Wert von 5 oder mehr auf einer Skala von 0 bis 10 an (vgl. Tab. 20 im Anhang). Arbeitsplatzunsicherheit und die Angst vor Arbeitsplatzverlust, gemessen an den zwei erwähnten Indikatoren, sind damit im Kanton Zürich durchaus kein marginales und damit zu vernachlässigendes Phänomen.

Je geringer die Bildung der Erwerbstätigen, desto höher der Anteil jener, die ein gewisses Risiko wahrnehmen, demnächst arbeitslos zu werden. Erwerbstätige ohne (post-)obligatorische Ausbildung oder anerkannte Berufslehre nehmen prozentual doppelt so häufig ein erhöhtes Risiko (Skalenwerte von 5 bis 10) wahr, in nächster Zeit arbeitslos zu werden, als solche mit einem Hochschul- oder Universitätsabschluss (vgl. Abb. 20). Eine gute Schul- bzw. Berufsbildung scheint im Hinblick auf das selbsteingeschätzte Risiko baldiger Arbeitslosigkeit jedenfalls eine gewisse protektive Wirkung zu haben, auch wenn die empirische Evidenz nicht allzu überzeugend und der statistische Zusammenhang relativ schwach ist.

Abbildung 20: Arbeitsplatz(un)sicherheit¹⁾ (N=778) und Arbeitslosigkeitsrisiko²⁾ (N=789) bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Bildung



¹⁾ Kendall's tau-b = .05; Gamma = .13; p>.05

²⁾ Kendall's tau-b = -.08; Gamma = -.20; p<.05

Obschon also ihre Angst vor baldiger Arbeitslosigkeit weniger ausgeprägt bzw. verbreitet ist, schätzen Erwerbstätige mit sehr hoher Bildung ihren Arbeitsplatz insgesamt nicht sicherer ein als Erwerbstätige mit geringer Bildung – im Gegenteil (vgl. Abb. 20). Entsprechend ist der statistische Zusammenhang zwischen Bildung und Arbeitsplatzunsicherheit auch nicht signifikant bzw. nicht stetig. Dieser zunächst paradox erscheinende Befund ist bei genauerer Betrachtung durchaus plausibel: Denn unter den Erwerbstätigen im Kanton Zürich sind gerade diejenigen mit sehr hoher Bildung, also Universitäts- und (Fach-)Hochschulabsolventen, weit überdurchschnittlich häufig – nämlich in 42% der Fälle – selbständigerwerbend, d.h. freischaffend oder unternehmerisch tätig. Selbständigerwerbende wiederum stufen ihren Ar-

beitsplatz vergleichsweise häufig als eher bis sehr unsicher ein, wie die SHP-Daten zeigen. Weil also hoch gebildete Erwerbstätige relativ häufig ein unternehmerisches Risiko tragen, nehmen sie ihren Arbeitsplatz als relativ unsicher wahr. Gleichzeitig gehen sie angesichts ihrer hohen beruflichen Qualifikation offenbar eher davon aus, selbst bei einem Arbeitsplatzverlust bzw. bei einer allfälligen Betriebsaufgabe gleich anschliessend wieder eine neue Stelle zu finden und zwar ohne vorübergehend arbeitslos zu werden.

Arbeitsplatzunsicherheit und die Angst vor Arbeitsplatzverlust mögen insofern auch mit einer wahrgenommenen Diskrepanz zwischen Qualifikation und Anforderungsprofil zu tun haben. Und wirklich: Rund 20% derjenigen Erwerbstätigen im Kanton Zürich, die nach eigener Einschätzung in ihrem Job über- oder fehlqualifiziert sind, nehmen ihren Arbeitsplatz als ein wenig bis sehr unsicher wahr. Demgegenüber sind unter denjenigen Erwerbstätigen, die nach eigenem Urteil eine passende Qualifikation für ihre Stelle mitbringen, lediglich 8% ähnlich verunsichert. Überhaupt ist anzunehmen, dass eine „unpassende“ Qualifikation eher als belastend und stressreich oder zumindest als unbefriedigend erlebt wird. Auch wenn insgesamt fast vier von fünf Erwerbstätigen im Kanton Zürich finden, dass ihre Qualifikation den Anforderungen bei der Arbeit entspricht (vgl. Abb. 21 und Tab. 20 im Anhang), geben doch immerhin 13% an, überqualifiziert für den Job zu sein, und weitere rund 7% meinen, dass ihre Qualifikation entweder nichts mit der Arbeit zu tun hat (5%) oder für diese nicht ausreicht (2%). Wie man vermuten würde, finden sich bei den Teilzeiterwerbstätigen und insbesondere bei jenen mit einem Arbeitspensum von unter 50% erhöhte Anteile an Personen, die einer Arbeit nachgehen, für die sie nach eigener Einschätzung entweder über- oder fehlqualifiziert sind.

Wenn man die Selbsteinschätzung der beruflichen Qualifikation nach formaler Schul- bzw. Berufsbildung differenziert betrachtet (vgl. Abb. 22), fällt auf, dass sich sehr hoch Gebildete (Hochschul- oder Universitätsabschluss) praktisch nie als unter- oder fehlqualifiziert für ihre Arbeit einschätzen, hingegen in 22% der Fälle als überqualifiziert. Demgegenüber betrachten sich eher schlecht Ausgebildete kaum je als überqualifiziert, fühlen sich dafür aber in über 13% der Fälle entweder nicht genügend qualifiziert für ihre Arbeit (5.5%) oder machen eine Arbeit, die nichts mit ihrer beruflichen Qualifikation zu tun hat (7.7%).

Abbildung 21: Berufliche Qualifikation für den Job in Relation zum Anforderungsprofil bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=808)

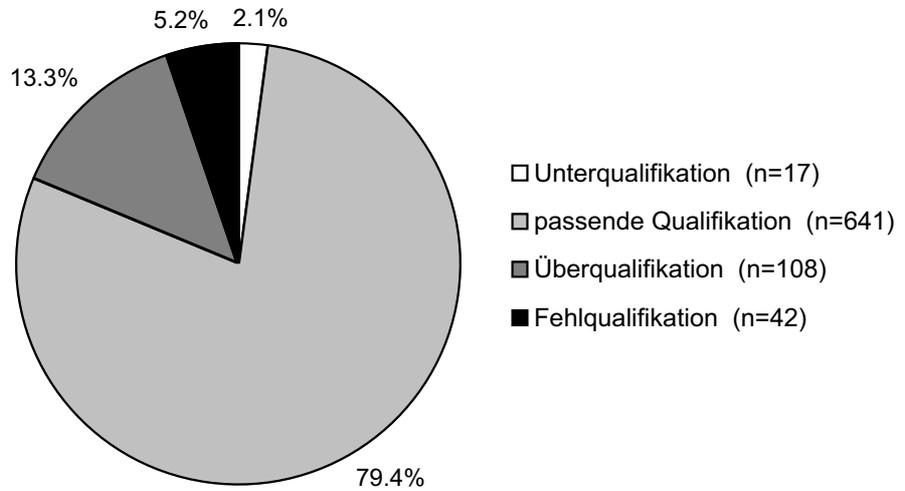
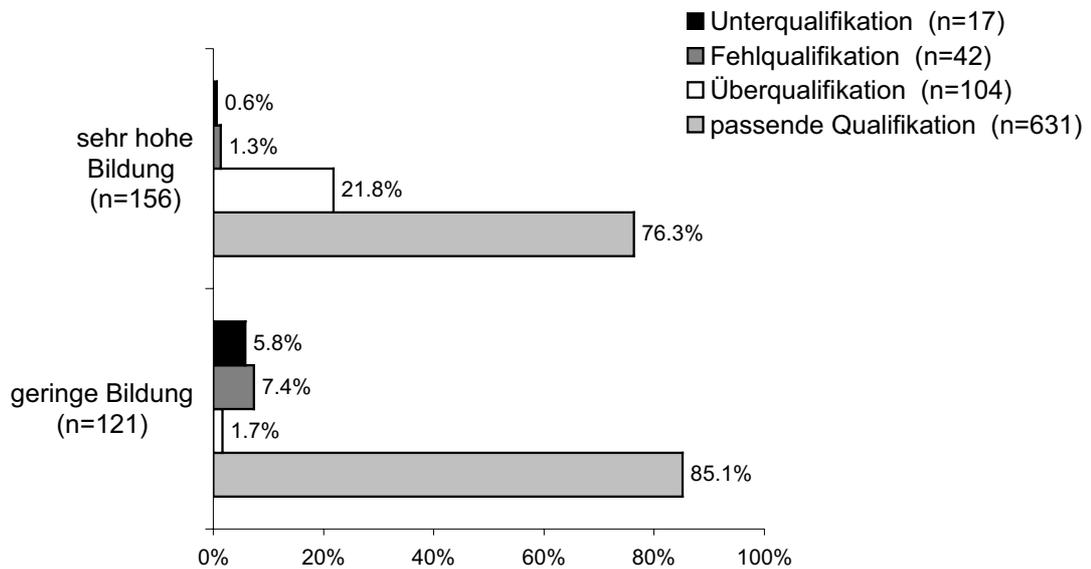


Abbildung 22: Berufliche Qualifikation bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=794), nach Bildung

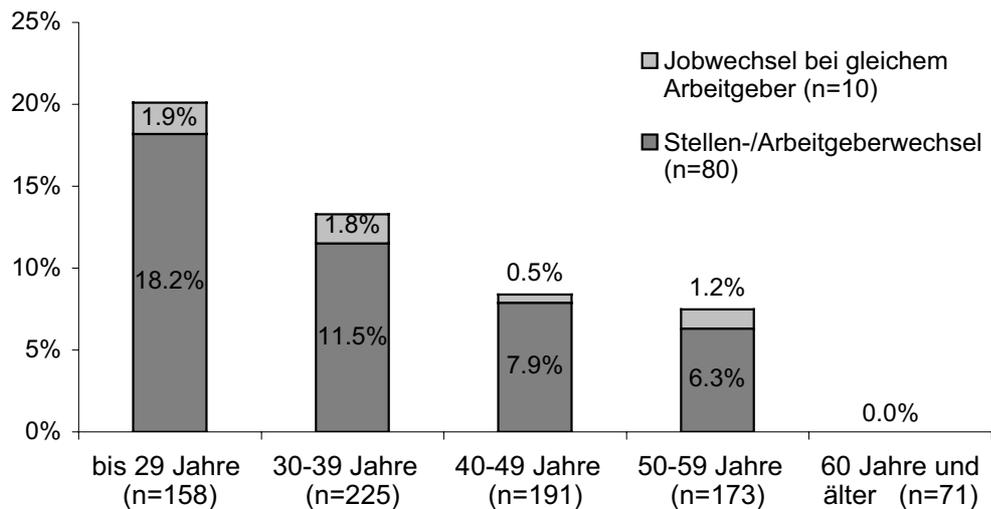


Kontingenzkoeffizient C = .22; Cramers V = .13; $p < .001$

Immerhin jede/r neunte Erwerbstätige im Kanton Zürich hat innerhalb eines Jahres vor dem Befragungszeitpunkt den Arbeitsplatz gewechselt – ob freiwillig oder unfreiwillig (vgl. Tab. 19 im Anhang). Diese volks- oder gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate von gesamthaft 11%

ist allerdings stark vom Alter der Beschäftigten abhängig (vgl. Abb. 23). Bei den unter 30jährigen Beschäftigten im Kanton Zürich haben sogar rund 20% innert Jahresfrist den Job und/oder den Arbeitgeber gewechselt. Die Rate nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab und beträgt bei den 50- bis 59jährigen nicht mal mehr 8%, um sich bei den 60jährigen und älteren Erwerbstätigen gar auf 0% zu reduzieren.

Abbildung 23: Häufigkeit von Stellenwechseln in den letzten 12 Monaten bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=818), nach Alter



Kendall's tau-b = -.16; Gamma = -.40; p<.001

4.6 Arbeitsklima

Zu den potenziell gesundheitswirksamen Arbeitsbedingungen muss neben den bisher genannten nicht zuletzt auch das soziale Klima am Arbeitsplatz gezählt werden, welches je nach „Wetterlage“ sowohl Belastung als auch Ressource darstellen kann. In der Schweiz genauso wie im Kanton Zürich ist eine grosse Mehrheit der Erwerbsbevölkerung ziemlich bis sehr zufrieden mit dem Arbeitsklima bzw. dem Verhältnis zu den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen. Rund 93% der befragten Beschäftigten im Kanton Zürich geben auf einer 11stufigen Zufriedenheitsskala von 0 bis 10 Werte von 7 und höher an (vgl. Abb. 24). Man könnte es natürlich auch anders formulieren: Immerhin jede/r vierzehnte Erwerbstätige im Kanton Zürich (und jede/r zwölfte in der gesamten bzw. restlichen Schweiz) ist nur mässig bis wenig zufrieden mit seinem Arbeitsumfeld und seinen sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Dabei zeigen sich im Mittelwertvergleich gewisse, wenn auch geringe Unterschiede nach Nationalität: Erwerbstätige mit ausländischer Nationalität wie auch solche mit doppelter, d.h. mit ausländisch-schweizerischer Staatszugehörigkeit sind mit dem Arbeitsklima insge-

samt etwas weniger zufrieden als Beschäftigte mit allein schweizerischer Nationalität (vgl. Tab. 1). Dieser Befund gilt der Tendenz nach sowohl für die gesamte Schweiz als auch für den Kanton Zürich, ist jedoch nur im Falle der Gesamtschweizer Stichprobe auch statistisch signifikant. Dass dies mit einer allenfalls wahrgenommenen sozialen Distanz oder gar mit Ausgrenzung und offener Ablehnung seitens der einheimischen Erwerbsbevölkerung zu tun hat, kann aufgrund der Daten nicht gefolgert werden und wäre insofern eine unzulässige Überinterpretation dieses doch eher schwachen Befundes.

Abbildung 24: Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=725)

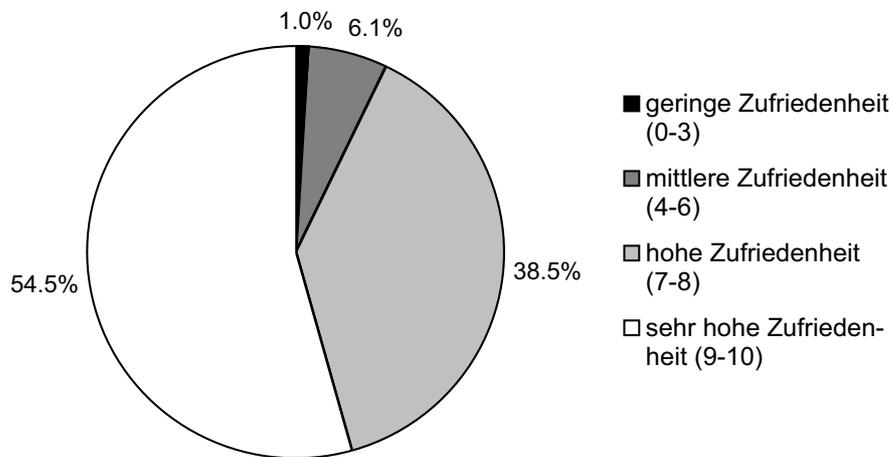


Tabelle 1: Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz, nach Nationalität

Nationalität	Kanton Zürich ¹⁾			Schweiz ²⁾		
	M*	SD**	N	M	SD	N
• SchweizerInnen	8.7	1.4	543	8.7	1.4	3062
• schweiz.-ausländische Doppelbürger	8.3	1.8	34	8.3	1.7	240
• ausländische StaatsbürgerInnen	8.4	1.6	148	8.3	1.8	852
Total	8.6	1.5	725	8.6	1.5	4154

*arithmetischer Mittelwert **Standardabweichung

¹⁾ p>.05; eta = .09

²⁾ p<.001; eta = .12

5. Arbeitszufriedenheit und Work-Life Balance

Nachdem vorgängig die allgemeinen Arbeitsbedingungen und die spezifischen Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz innerhalb der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich erfasst und beschrieben worden sind, geht es in diesem Kapitel darum zu zeigen, wie diese Arbeitsbedingungen subjektiv wahrgenommen und bewertet werden, d.h. ob und inwiefern sie sich auf die globale (Un-)Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen niederschlagen und sich auf das erlebte (Un-)Gleichgewicht zwischen Erwerbs- und Privatleben auswirken. Manche der erwähnten Bedingungen, Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz beeinflussen die Arbeitszufriedenheit und die Work-Life Balance der Erwerbstätigen stärker als andere.

5.1 (Un-)Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Die selbstberichtete Arbeitszufriedenheit in der Erwerbsbevölkerung des Kantons Zürich ist wie auch in der übrigen Schweiz insgesamt recht hoch (vgl. Tab. 24 im Anhang). Auf einer Skala von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (völlig zufrieden) geben die Erwerbstätigen durchschnittlich einen Wert von 7.9 an, wobei Frauen (8.0) mit ihren Arbeitsbedingungen insgesamt leicht zufriedener sind als Männer (7.7). Nahezu ein Viertel (23%) ist maximal zufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Weitere 58% sind ziemlich bis sehr zufrieden und geben entsprechende Skalenwerte von 7 bis 9 an. Immerhin ein knappes Fünftel jedoch (19%) ist mässig bis wenig zufrieden mit den Arbeitsbedingungen (vgl. Tab. 24 im Anhang). Dabei spielt die Stimmung im Betrieb oder im Team oder anders gesagt das soziale Klima am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsumfeld naheliegenderweise eine wichtige Rolle. Ein schlechtes Arbeitsklima, operationalisiert über ein wenig zufriedenstellendes Verhältnis zu den Arbeitskollegen und -kolleginnen, wirkt sich klar negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Arbeitsklima

Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen (Arbeitsklima)	M	SD	N
• gering (1-3)	1.4	1.6	7
• mittel (4-6)	6.3	1.7	44
• hoch (7-8)	7.3	1.7	277
• sehr hoch (9-10)	8.5	1.6	395
Total	7.8	1.9	723

p<.001; eta = .51

Auch variiert die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen je nach Arbeitszeitregelung und Beschäftigungsgrad. Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit) sowie kleinere Arbeitspensen (unter 50%) gehen offensichtlich mit erhöhter Arbeitszufriedenheit einher (vgl. Tab. 3 und Tab. 4). Was die Wochenarbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten anbelangt, so zeigt sich, dass „VielarbeiterInnen“, die regelmässig die Normalarbeitszeit von maximal 45 Stunden pro Woche überschreiten, insgesamt keineswegs weniger zufrieden sind mit ihren Arbeitsbedingungen als der Rest der Erwerbstätigen. Einzig Angestellte, die eigenen Angaben zufolge regelmässig unfreiwillige Überstunden leisten, zeigen eine vergleichsweise geringe Arbeitszufriedenheit (vgl. Tab. 5). Zwar sind die entsprechenden Mittelwertunterschiede nicht sehr gross und im Falle der Zürcher Stichprobe angesichts der geringen Zahl von befragten Erwerbspersonen, die verordnete Überstunden leisten (N=60), statistisch nicht signifikant (auf dem 5%-Niveau bzw. innerhalb des 95%-Vertrauensintervalls). Dennoch handelt es sich hier nicht um einen „Zufallsbefund“, denn innerhalb der gesamtschweizerischen Stichprobe, für die sich praktisch identische Mittelwerte zeigen, sind die Unterschiede zwischen den drei Kategorien ‚keine Überstunden‘, ‚freiwillige Überstunden‘ und ‚befohlene Überstunden‘ hochsignifikant (auf dem 1‰-Niveau).

Tabelle 3: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Arbeitszeitregelung

Arbeitszeitmodell	M	SD	N
• gleitende Arbeitszeit („Gleitzeit“)	8.1	1.7	436
• feste Arbeitszeit	7.6	2.1	317
• Schichtarbeit	7.4	1.6	53
Total	7.9	1.9	806

$p < .01$; $\eta^2 = .13$

Tabelle 4: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad	M	SD	N
• Teilzeit (unter 50%)	8.3	2.0	132
• Teilzeit (50% und darüber)	7.8	1.8	168
• Vollzeit (100%)	7.8	1.9	505
Total	7.9	1.9	805

$p < .01$; $\eta^2 = .11$

Tabelle 5: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der unselbständigerwerbenden Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz, nach Überstunden

Überstunden	Kanton Zürich ¹⁾			Schweiz ²⁾		
	M	SD	N	M	SD	N
• keine Überstunden	7.7	2.0	250	7.9	1.8	1673
• freiwillige Überstunden	7.9	1.6	155	7.8	1.7	761
• befohlene Überstunden	7.3	2.0	60	7.3	1.9	391
Total	7.7	1.9	465	7.8	1.8	2825

¹⁾ $p > .05$; $\eta^2 = .10$

²⁾ $p < .001$; $\eta^2 = .12$

Nicht nur zeitliche, sondern auch operationelle Autonomie bei der Arbeit, also mehr Entscheidungsspielraum und Einflussmöglichkeit, geht tendenziell mit erhöhter Arbeitszufriedenheit einher. Selbständigerwerbende und Freischaffende sowie Angestellte der eigenen Firma und solche mit Entscheidungskompetenz oder Mitspracherecht weisen im Mittelwertvergleich höhere Zufriedenheitswerte auf als Angestellte ohne jegliche Einflussmöglichkeit bei der Arbeit, welche auf der Skala von 0 bis 10 im Durchschnitt einen Wert von 7.6 angeben (vgl. Tab. 6). Auch wenn die Mittelwertunterschiede teilweise gering und nicht immer signifikant sind, so scheint sich dennoch die Vermutung zu bestätigen, dass eine gewisse Selbstbestimmung, Partizipation und Autonomie bei der Arbeit eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung für relative Arbeitszufriedenheit ist.

Tabelle 6: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Erwerbstypus/Autonomiegrad

Erwerbstypus / Autonomiegrad	M	SD	N
• in Privathaushalt oder Familienbetrieb Tätige	9.4	1.0	26
• Selbständigerwerbende (inkl. Freischaffende)	8.3	1.7	94
• Angestellte der eigenen Firma (AG, GmbH)	7.8	1.9	127
• Angestellte mit Entscheidungskompetenz	7.9	2.0	163
• Angestellte mit Mitspracherecht	7.7	1.6	144
• Angestellte ohne Einflussmöglichkeit	7.6	2.0	250
Total	7.9	1.9	804

$p < .001$; $\eta^2 = .19$

Schliesslich scheint im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit auch die Möglichkeit zur Arbeit im „Homeoffice“ eine Ressource darzustellen, zumindest sofern diese Möglichkeit nicht nur gelegentlich und bei Bedarf des Arbeitgebers gegeben ist oder bloss genutzt wird, um Mehrarbeit und Überstunden zu leisten (vgl. Tab. 7). Erst wenn es sich bei der Heimarbeit um eine echte Alternative zur Arbeit auswärts bzw. am Firmensitz handelt, die regelmässig und substitutiv genutzt werden kann bzw. genutzt wird, scheint sie sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auszuwirken.

Tabelle 7: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Möglichkeit zur Heimarbeit

Heimarbeit	M	SD	N
• ständige Heimarbeit	8.9	1.7	31
• Werkstatt/Büro/Praxis befindet sich zu Hause	8.7	1.5	47
• Überstunden zu Hause erledigen	7.7	2.1	52
• gelegentliche Heimarbeit	7.6	1.8	95
• keine Heimarbeit	7.8	1.9	581
Total	7.9	1.9	806

$p < .001$; $\eta^2 = .16$

Die subjektiv wahrgenommene Diskrepanz zwischen Qualifikation und Anforderungsprofil schlägt sich ebenfalls auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nieder. Sowohl Unter- als auch Überqualifizierte zeigen insgesamt eine geringere Arbeitszufriedenheit als Erwerbstätige, deren Qualifikation den Arbeitsanforderungen vollauf entspricht oder überhaupt nichts damit zu tun hat (vgl. Tab. 8).

Tabelle 8: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach beruflicher Qualifikation

Qualifikation	M	SD	N
• Qualifikation reicht nicht aus (unterqualifiziert)	7.5	1.7	17
• Qualifikation entspricht Arbeitsanforderungen	8.0	1.8	638
• Qualifikation höher als erforderlich (überqualifiziert)	7.3	2.1	108
• Qualifikation hat nichts mit Arbeit zu tun	8.1	1.8	40
Total	7.9	1.9	803

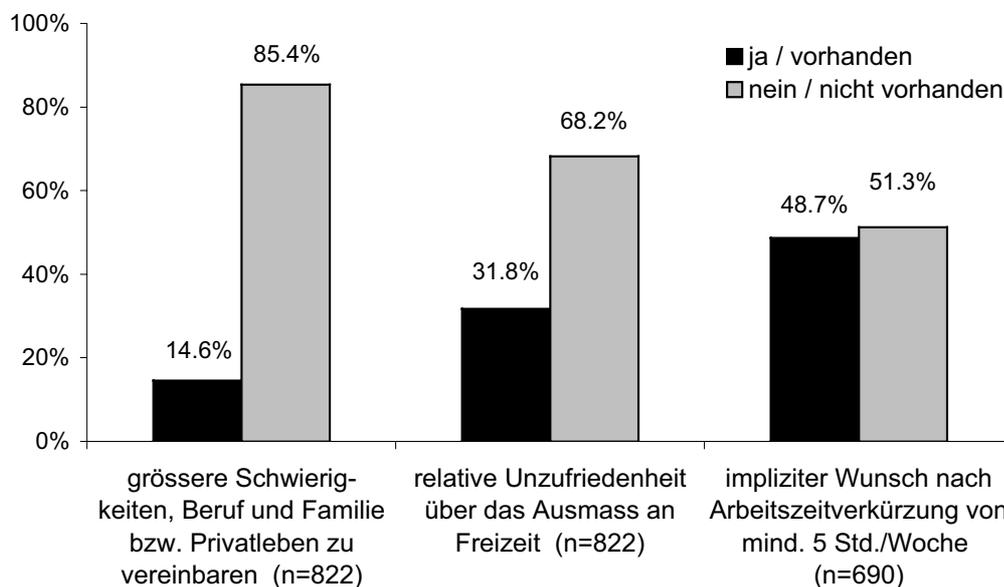
$p < .01$; $\eta^2 = .13$

Auch wenn die Zusammenhänge bzw. Mittelwertunterschiede nicht allzu gross sind, hat sich insgesamt doch bestätigt, dass verschiedene Belastungsfaktoren und Ressourcen am Arbeitsplatz die erwarteten Effekte auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zeigen.

5.2 (Un-)Gleichgewicht zwischen Erwerbs- und Privatleben

Anders als bei der Arbeitszufriedenheit sieht das Bild bei der Work-Life Balance aus. Bei vielen Beschäftigten im Kanton Zürich befinden sich Arbeit und Freizeit, Erwerbsleben („Work“) und Privatleben („Life“) nicht im Einklang und Gleichgewicht („Balance“), sondern vielmehr in einem mehr oder weniger grossen Ungleichgewicht. Immerhin jede/r siebte Erwerbstätige im Kanton Zürich hatte im Jahre 2000 eigenen Angaben zufolge „grössere Schwierigkeiten gehabt, Beruf und Familie bzw. Privatleben miteinander zu vereinbaren“, nahezu jede/r dritte war vergleichsweise unzufrieden über das Ausmass an Freizeit⁹ und praktisch jede/r zweite Erwerbstätige wünschte sich eine Arbeitszeitverkürzung von wenigstens fünf Stunden pro Woche¹⁰ (vgl. Abb. 25).

Abbildung 25: Indikatoren für Work-Life Balance bei Erwerbstätigen im Kanton Zürich



⁹ Zur Operationalisierung dessen wurde die Frage nach der Zufriedenheit mit der Anzahl Stunden Freizeit, die jemand zur Verfügung hat, gestellt. Die Antwortskala reichte von 0 („gar nicht zufrieden“) bis 10 („ganz zufrieden“). Zur Kategorie „relativ unzufrieden über das Ausmass an Freizeit“ wurde gezählt, wer einen Skalenwert von 0 bis 5 aufweist.

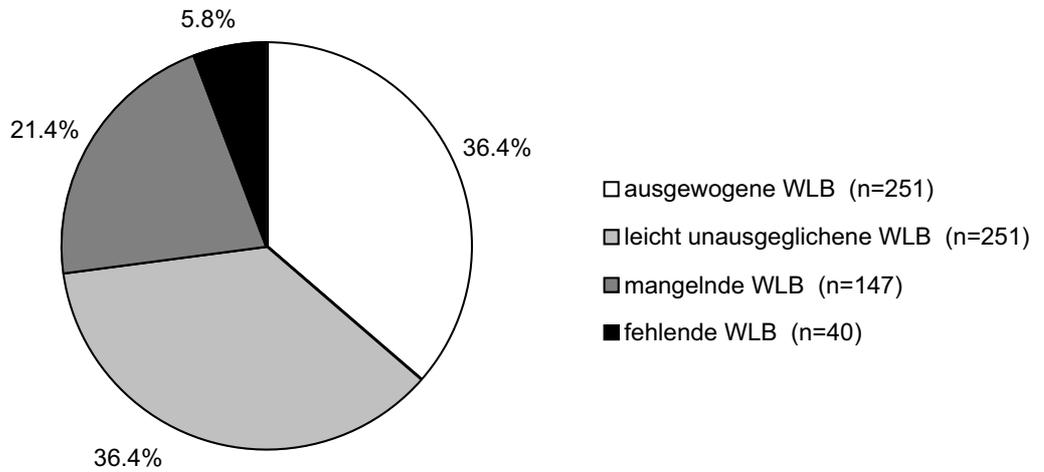
¹⁰ Dieser Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung wurde nicht explizit formuliert, sondern resultierte aus einer allfälligen Differenz von bevorzugter bzw. erwünschter und normalerweise tatsächlich zu leistender Wochenarbeitszeit, welche beide erfragt wurden.

Keiner der drei Indikatoren für mangelnde Work-Life Balance vermag für sich alleine genommen zu bestimmen, wer nun tatsächlich Probleme mit der Work-Life Balance aufweist und wer nicht. Allein schon die unterschiedliche Verteilung der Antworten bzw. Angaben verdeutlicht dies. Bei der Frage nach *grösseren* Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben wird wohl nur die Spitze des Eisberges erfasst. Denn auch bei Erwerbstätigen mit zwar vorhandenen, aber weniger grossen Schwierigkeiten bzw. Rollenkonflikten muss unter Umständen von mangelnder Work-Life Balance ausgegangen werden. Umgekehrt genügt wohl der (implizite) Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung allein nicht, um schon von mangelnder Work-Life Balance sprechen zu können. Erst wenn dieser Wunsch gepaart ist mit einer gewissen Zeitnot, die in einer relativen Unzufriedenheit über das Ausmass an Freizeit zum Ausdruck kommt, und/oder eben mit Vereinbarkeitsproblemen und Rollenkonflikten im Spannungsfeld von Erwerbs- und Privatleben, mangelt oder fehlt es tatsächlich an besagter Work-Life Balance.

Deshalb scheint es sinnvoll, mittels linearer Addition der binär kodierten Variablen (ja/nein) einen kombinierten Index zu konstruieren, welcher alle drei Indikatoren bzw. Kriterien und damit beide zentralen Aspekte mangelnder Work-Life Balance in sich vereint, nämlich die aus den unterschiedlichen Rollenerwartungen sich ergebenden potenziellen Rollenkonflikte sowie die aus dem Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit resultierenden Zeitnöte. Wenn man sich die Verteilung dieses Indexes anschaut (vgl. Abb. 26), lässt sich selbst bei vorsichtiger Interpretation zu Recht behaupten, dass mehr als 27% der Zürcher Erwerbsbevölkerung eine unbefriedigende Work-Life Balance aufweisen, für die mindestens zwei oder gar alle drei der besagten Kriterien zutreffen. Würde man die Erwerbstätigen, die bloss in einem der drei Fälle bejahen, ebenfalls noch miteinschliessen, wären es gar über 63% der Erwerbsbevölkerung, für die sich Arbeit und Freizeit, Erwerbs- und Privatleben offensichtlich nicht im Gleichgewicht befinden.

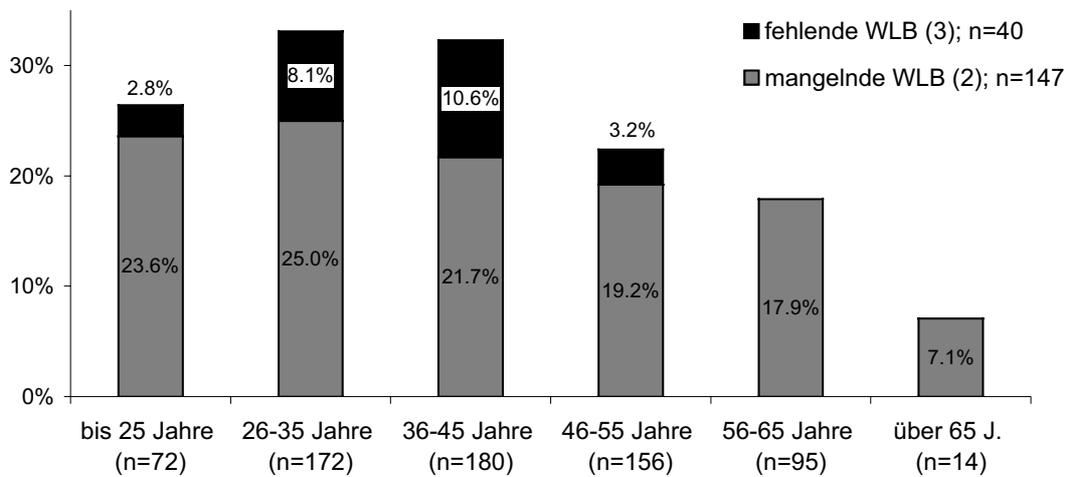
Allerdings verteilen sich diese Personen teilweise sehr ungleich über die Geschlechter und die verschiedenen Altersgruppen, Bildungsschichten, Arbeitszeitmodelle usw. So haben beispielsweise erwerbstätige Frauen eigentlich wider Erwarten nicht signifikant häufiger grössere Schwierigkeiten, Beruf und Familie bzw. Privatleben miteinander zu vereinbaren als erwerbstätige Männer (vgl. Tab. 21 im Anhang). Da sie im Vergleich mit den Männern weit häufiger teilzeitbeschäftigt sind, ist hingegen naheliegend oder zumindest einigermaßen plausibel, dass sie eher zufrieden sind mit der Anzahl Stunden Freizeit, die sie haben, und weniger häufig eine Arbeitszeitreduktion wünschen.

Abbildung 26: Work-Life Balance bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich (N=690)



Wenig erstaunlich sind hingegen die Phasen mangelnder Work-Life Balance im lebenszyklischen Verlauf. So bestehen offenbar die grössten Probleme mit der Work-Life Balance im Alter zwischen 26 und 45 Jahren (vgl. Abb. 27), also exakt in der Lebensphase, in der wichtige Beziehungen aufgebaut, Ehen eingegangen und Familien gegründet und Kinder betreut werden und in der gleichzeitig und teilweise wohl in Konkurrenz dazu die berufliche Karriere gestartet und vorangetrieben wird. Mit zunehmendem Alter hingegen nehmen die daraus sich ergebenden Rollenkonflikte und Zeitnöte erwartungsgemäss deutlich ab.

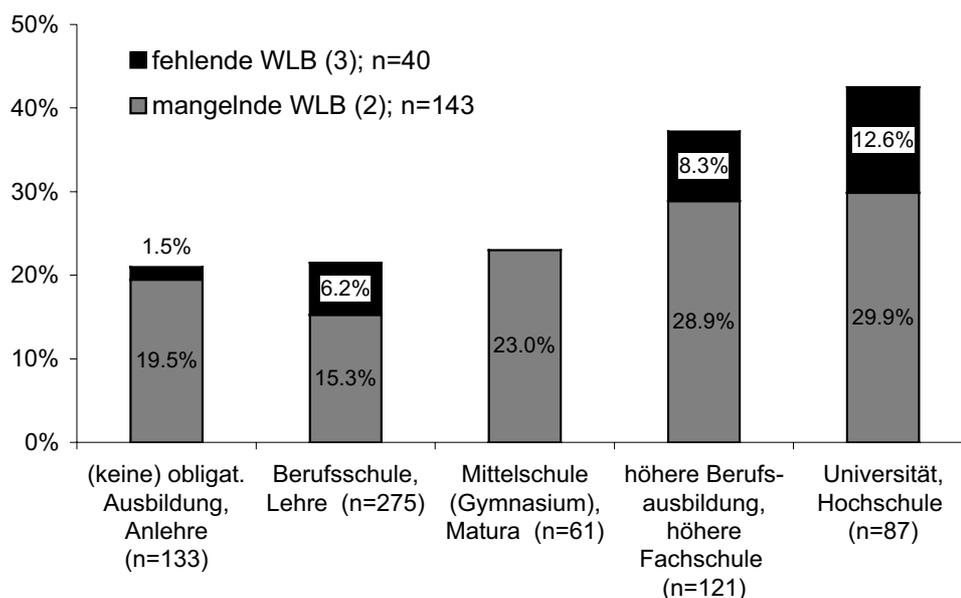
Abbildung 27: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=689), nach Alter



Kendall's tau-b = -.15; Gamma = -.20; p<.001

Je höher die Bildung, desto schlechter die Work-Life Balance der Erwerbstätigen. Erwerbstätige mit einer höheren Berufsausbildung (eidg. Fachausweis, Meisterdiplom, Technikerschule usw.) oder mit einem Hochschul- bzw. Universitätsabschluss zeigen häufiger Symptome mangelnder Work-Life Balance als solche ohne obligatorische Ausbildung oder mit einem Lehr- bzw. Berufsschulabschluss (vgl. Abb. 28).

Abbildung 28: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich (N=677), nach Bildung

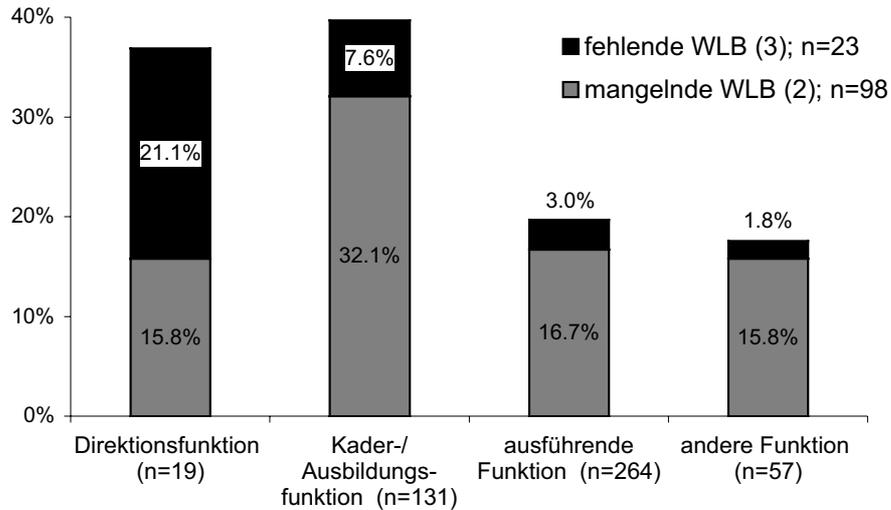


Kendall's tau-b = .15; Gamma = .22; $p < .001$

Dass eine höhere Bildung tendenziell zu einer geringeren Work-Life Balance prädisponiert, mag zum einen mit höheren Erwartungen zusammenhängen, womöglich aber auch mit einer tendenziell höheren beruflichen Stellung, die für gewöhnlich mehr zeitlichen Arbeitseinsatz erfordert, was die Work-Life Balance eher erschwert. Tatsächlich weisen Erwerbstätige in leitender Position bzw. Führungsfunktion signifikant häufiger Probleme mit ihrer Work-Life Balance auf als Personen in ausführender oder anderer Funktion (vgl. Abb. 29).

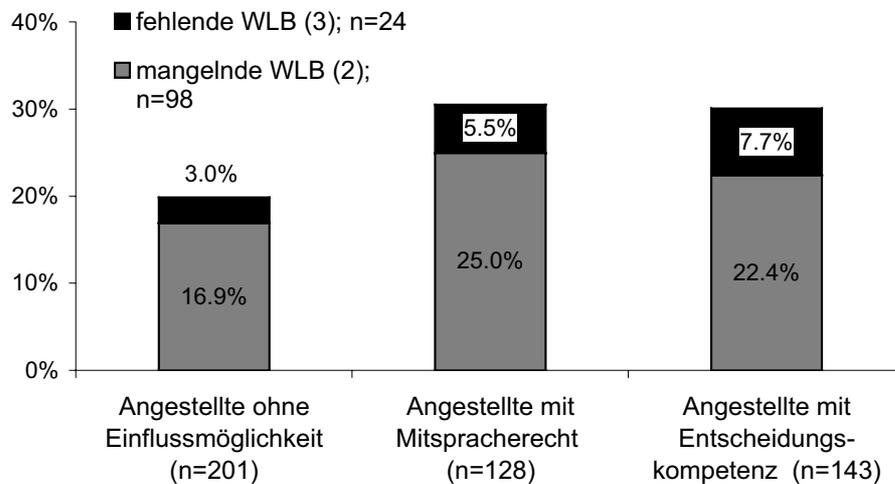
Nicht nur höher Gebildete und beruflich höher Gestellte, sondern auch Selbständigerwerbende, Freischaffende und UnternehmerInnen sowie Angestellte mit Mitspracherecht und/oder Entscheidungskompetenz bei der Arbeit sind eher gefährdet im Hinblick auf mangelnde Work-Life Balance als Angestellte ohne jegliche Einflussmöglichkeit am Arbeitsplatz (vgl. Abb. 30).

Abbildung 29: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der unselbständigerwerbenden Bevölkerung (Angestellte) im Kanton Zürich (N=471), nach Berufsposition



Kendall's tau-b = -.22; Gamma = -.34; p<.001

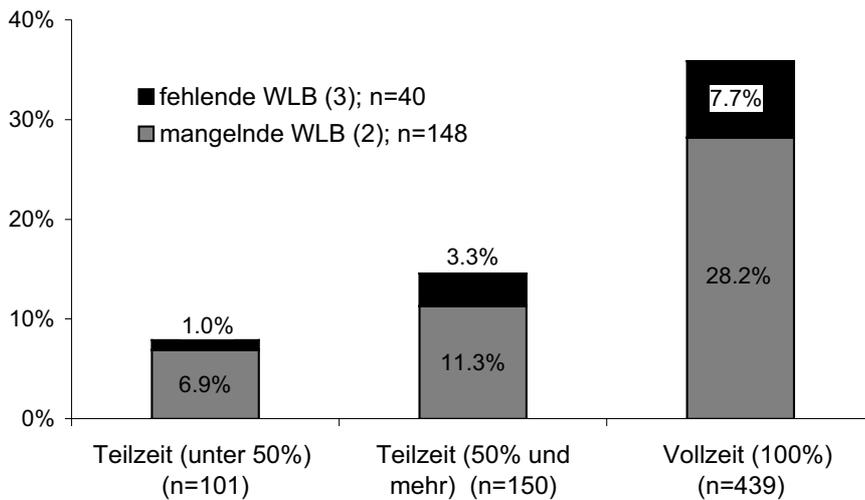
Abbildung 30: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der unselbständigerwerbenden Bevölkerung im Kanton Zürich (N=472), nach Partizipation/Autonomie am Arbeitsplatz



Kendall's tau-b = .13; Gamma = .19; p<.01

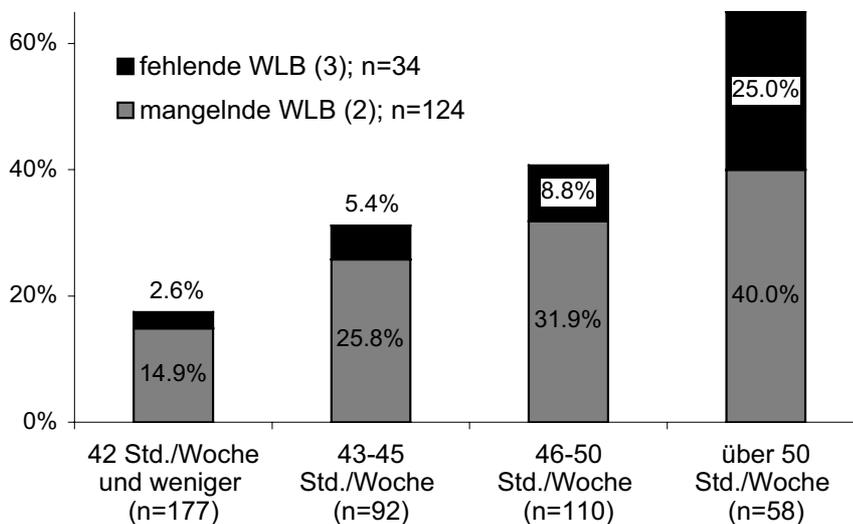
Beschäftigungsgrad und Wochenarbeitszeit haben ebenfalls einen massgeblichen Einfluss auf die Work-Life Balance der Beschäftigten. Vollzeitlerwerbende und „Workaholics“ mit Wochenarbeitszeiten von über 45 Stunden haben naheliegenderweise eine schlechtere Work-Life Balance als Teilzeiterwerbende (vgl. Abb. 31) oder als „Vollzeiter“ mit einer Normalarbeitszeit von maximal 45 Stunden (vgl. Abb. 32).

Abbildung 31: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich (N=690), nach Beschäftigungsgrad



Kendall's tau-b = .34; Gamma = .56; p<.001

Abbildung 32: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei Vollzeit-erwerbstätigen im Kanton Zürich (N=437), nach Wochenarbeitszeit

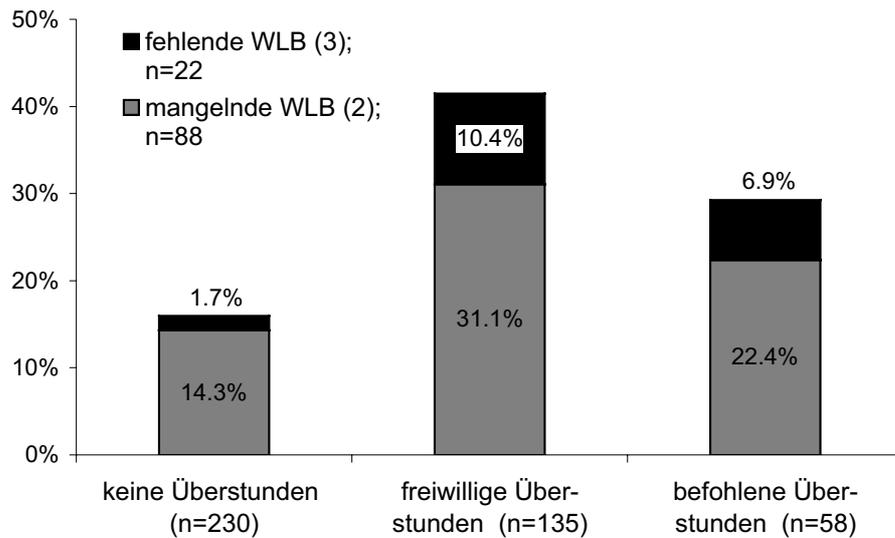


Kendall's tau-b = .30; Gamma = .42; p<.001

Nicht allein hohe Wochenarbeitszeiten, sondern insbesondere regelmässige Überstunden, d.h. häufig wiederkehrende Überschreitungen der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, bringen die Work-Life Balance der Beschäftigten ins Ungleichgewicht. Das gilt vor allem dann, wenn die Überstunden nicht kompensiert werden können, aber sogar noch mehr, wenn sie in Form von (Frei-)Zeit abgegolten werden. Dabei fallen freiwillige Überstunden mitunter noch stärker ins Gewicht als unfreiwillige, wie folgende Grafik zeigt (vgl. Abb. 33).

Insgesamt weisen 37% aller (befragten) Angestellten im Kanton Zürich, die häufig und v.a. regelmässig Überstunden leisten, eine mangelnde (28%) oder fehlende (9%) Work-Life Balance auf (Skalenwerte von 2 bis 3). Lediglich knapp 15% unter ihnen gegenüber mehr als 36% der gesamten Erwerbsbevölkerung haben – gemessen an den drei verwendeten Indikatoren – eine ausgewogene Work-Life Balance (Skalenwert von 0).

Abbildung 33: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der unselbständigerwerbenden Bevölkerung (Angestellte) im Kanton Zürich (N=423), nach Überstunden



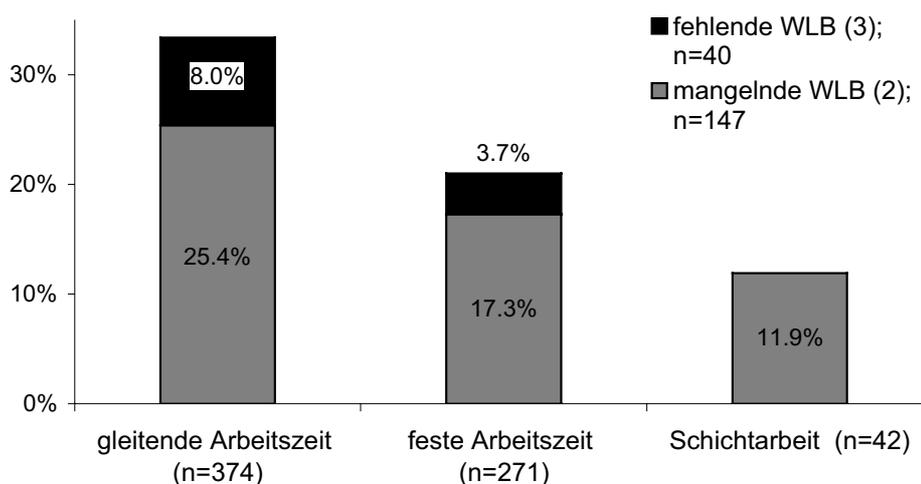
Kendall's tau-b = .34; Gamma = .51; $p < .001$

Die vielgepriesene und häufig geforderte zeitliche Flexibilität scheint sich nicht gerade positiv auf die Work-Life Balance der Erwerbstätigen auszuwirken. Erwerbstätige mit flexibler, sprich: gleitender Arbeitszeit („Gleitzeit“) weisen vergleichsweise häufig eine mangelnde oder fehlende Work-Life Balance auf (vgl. Abb. 34). Dies erstaunt ein wenig, würde man doch erwarten, dass gleitende Arbeitszeit den Beschäftigten mehr Spielraum für private Unternehmungen und Verpflichtungen (Freizeitaktivitäten, Familienpflichten, Betreuungsaufgaben usw.) lässt und daher der Work-Life Balance eher zuträglich ist. Der gegenteilige Befund lässt sich auch nicht allein damit erklären, dass Gleitzeit in den Führungsetagen verbreiteter ist als in den unteren Chargen und auf Direktionsebene bzw. Kaderstufe gleichzeitig häufiger eine mangelnde oder fehlende Work-Life Balance anzutreffen ist. So haben beispielsweise unter den einfachen Angestellten mit „bloss“ ausführender Funktion diejenigen mit gleitender Arbeitszeit ebenfalls klar häufiger Probleme mit ihrer Work-Life Balance als jene mit fester Arbeitszeit oder Schichtarbeit. Der eigentliche Grund für diesen bemerkenswerten Befund

dürfte vielmehr darin liegen, dass gleitende Arbeitszeit vergleichsweise häufig mit Überstunden einhergeht. Über 60% oder drei Fünftel aller (befragten) Angestellten im Kanton Zürich mit gleitender Arbeitszeit leisten regelmässig freiwillige oder befohlene Überstunden. Bei den Angestellten mit fester Arbeitszeit ist es dagegen lediglich ein knappes Drittel, und bei den Schichtarbeitern noch nicht einmal ein Viertel.

Solange also gleitende Arbeitszeit häufig Mehrarbeit und unregelmässige Arbeitszeiten bedeutet und nicht wirklich flexible und planbare Arbeitszeiten, solange ist auch nicht zu erwarten, dass sich solche vermeintlich flexiblen Arbeitszeitmodelle positiv in verbesserter Work-Life Balance niederschlagen. Erst wenn die Arbeitszeit beidseitig flexibel gestaltbar ist und sich nicht allein oder prioritär an den betrieblichen Bedürfnissen ausrichtet, so dass sie dem Arbeitnehmer echte Zeitautonomie eröffnet, dürfte sich dies förderlich statt hinderlich auf die Work-Life Balance auswirken.

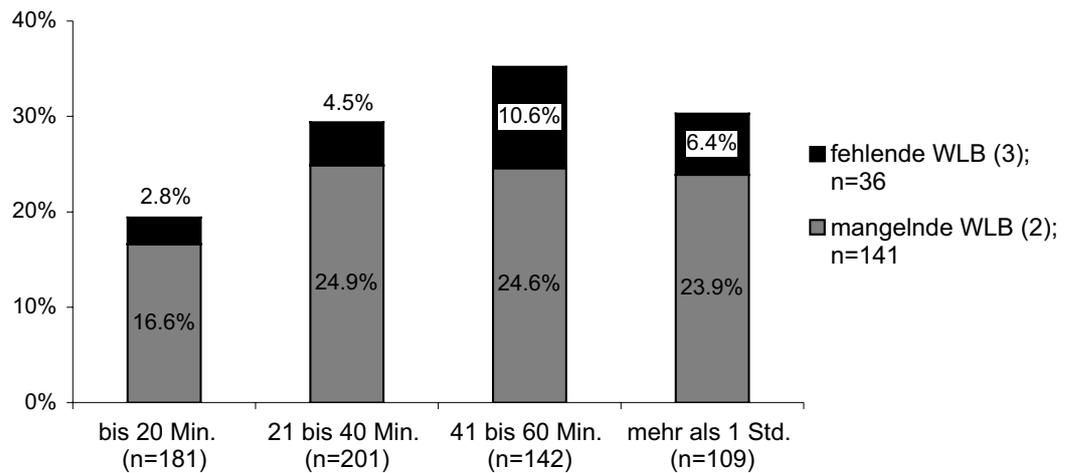
Abbildung 34: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich (N=687), nach Arbeitszeitmodell



Kendall's tau-b = -.17; Gamma = -.28; p<.001

Dass lange Arbeitswege mit verminderter Work-Life Balance einhergehen und zwar nicht nur bei der Erwerbsbevölkerung insgesamt (vgl. Abb. 35), sondern insbesondere auch bei den Vollzeitbeschäftigten, erstaunt hingegen wenig und ist ein weiteres Indiz dafür, dass der zeitliche Umfang der Arbeit – sei es in Form eines hohen Arbeitspensums bzw. Beschäftigungsgrades, in Form von Überstunden und hohen Wochenarbeitszeiten oder eben in Form von langen Arbeitswegen – einer der wichtigsten Einfluss- und Bestimmungsfaktoren für mangelnde oder gar gänzlich fehlende Work-Life Balance ist.

Abbildung 35: Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich (N=633), nach Länge/Dauer des Arbeitsweges



Kendall's tau-b = .10; Gamma = .14; $p < .01$

Zusammenfassend kann man festhalten, dass eine ausgewogene Work-Life Balance, gemessen an den drei verfügbaren Indikatoren, eher bei den älteren, den weniger gebildeten, den beruflich tiefer gestellten und den teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen anzutreffen ist. Ein relatives Ungleichgewicht zwischen "work" (Erwerbsleben) und "life" (Privatleben) findet sich eher bei den 26- bis 45jährigen, den hoch gebildeten, den beruflich höher gestellten und den vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen, aber auch bei jenen, die lange Arbeitswege und flexible Arbeitszeiten haben, und solchen, die selbständigerwerbend, freischaffend, unternehmerisch tätig oder angestellt, aber mit gewissen Entscheidungsbefugnissen und Mitspracherechten ausgestattet sind. Erwartungsgemäss sind es insbesondere die "Vielarbeiter" unter den Vollzeitbeschäftigten, welche regelmässig während mehr als 50 Stunden pro Woche ihrer Arbeit nachgehen, denen es ganz besonders an Work-Life Balance mangelt oder gar fehlt. Insgesamt weist mehr als ein Viertel der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich eine mangelnde oder fehlende Work-Life Balance auf. Das deckt sich in der Grössenordnung durchaus mit Befunden aus ausländischen Studien. Zudem kann – ebenfalls in Übereinstimmung mit manchen ausländischen Untersuchungen – bestätigt werden, dass eine un- ausgeglichene Work-Life Balance mit geringerem Wohlbefinden und verschlechterter Gesundheit einhergeht, worauf im nächsten Kapitel noch näher eingegangen wird.

6. Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten der Erwerbsbevölkerung

Um den Gesundheitszustand der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich abschätzen zu können, stehen im Schweizer Haushalt-Panel verschiedenste Gesundheitsindikatoren zur Verfügung. Dabei handelt es sich angesichts von Befragungsdaten ausnahmslos um Selbsteinschätzungen zur eigenen Befindlichkeit und um selbstberichtete Gesundheitsprobleme und nicht um sogenannte objektive medizinische Gesundheitsparameter oder ärztlich diagnostizierte Krankheiten. Solche Selbstangaben geben jedoch wichtige Hinweise auf das subjektive Befinden und sind ein wichtiges Element für die Erfassung des Gesundheitszustands der Erwerbsbevölkerung.

Im Datensatz enthalten sind Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand (subjektives Gesundheitsempfinden), zur psychischen Befindlichkeit (Optimismus, negative Emotionalität bzw. Depressivität), zu körperlichen und psychosomatischen Beschwerden bzw. Erkrankungen (Rückenschmerzen, Schlafstörungen usw.), zu schwerwiegenderen oder chronischen Gesundheitsproblemen, zum Gesundheitsverhalten (Bewegung und Sport) und zur Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen (Arztkonsultationen, Medikamentenkonsum). Darüber hinaus wurde bei der Befragung eine Vielzahl von Zufriedenheitsindikatoren erhoben, die ebenfalls Aufschluss geben über den (psychischen) Gesundheitszustand und das Wohlbefinden der Erwerbstätigen im Kanton Zürich.

Zunächst wird der Gesundheitszustand der Zürcher Erwerbspopulation in global beschrieben und anschliessend differenziert nach verschiedenen Merkmalen wie Geschlecht, Bildung, berufliche Stellung, Erwerbsgrad bzw. Arbeitspensum, Autonomie am Arbeitsplatz und nach dem Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Danach werden drei besondere Risikogruppen bzw. arbeitsplatzbedingte Risikosituationen wie Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und fehlende Work-Life Balance im Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden etwas genauer betrachtet.

6.1 (Nicht-)Erwerbstätigkeit und Gesundheit

Der Grossteil der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich – wie auch in der restlichen Schweiz – schätzt den eigenen Gesundheitszustand positiv ein. So sind über 88% der Erwerbstätigen nach eigener Einschätzung bei guter bis sehr guter Gesundheit (vgl. Tab. 22 im Anhang) und entsprechend auch ziemlich bis völlig zufrieden¹¹ mit ihrer Gesundheit (vgl. Tab. 23 im Anhang). Wenn wir unter Gesundheit jedoch nicht nur subjektives Wohlbefinden, sondern auch die Abwesenheit von Krankheit bzw. Krankheitssymptomen verstehen, müssen wir ebenso allfällige gesundheitliche Störungen berücksichtigen. Dazu zählen etwa – wie im Schweizer Haushalt-Panel erhoben – leichtere (psycho-)somatische Beschwerden wie regelmässig auftretende Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder allgemeine Schwäche (Erschöpfung, Energielosigkeit). So betrachtet ist lediglich ein Drittel der Erwerbsbevölkerung gänzlich beschwerdefrei bzw. weist keine der vier erfragten gesundheitlichen Beschwerden auf. Gleichwohl ist eine überwiegende Mehrheit der Erwerbspopulation infolge des Gesundheitszustands überhaupt nicht oder nur in geringfügigem Ausmass in den täglichen Aktivitäten eingeschränkt oder auf Medikamente angewiesen, um das tägliche Leben zu meistern (je 89%). Auch haben immerhin zwei Drittel der Erwerbstätigen nach eigenen Angaben in den vorangegangenen 12 Monaten kein einziges Mal (28%) oder nur ein- bis zweimal (37%) einen Arzt bzw. eine Ärztin konsultiert (vgl. Tab. 23 im Anhang). Was das psychische Befinden und die Gefühlswelt der Erwerbstätigen im Kanton Zürich anbelangt, zeigt sich ein ähnliches Bild. So sind nahezu vier von fünf Beschäftigten häufig oder gar ständig voller positiver Emotionen wie Kraft, Energie und Optimismus (vgl. Tab. 22 im Anhang). Auch zeigen fast drei Viertel der Erwerbstätigen nie oder nur selten negative Gefühle wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst oder Depressionen (vgl. Tab. 22 im Anhang).

Angemerkt sei noch, dass die nicht-erwerbstätige Population im Vergleich zur Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich offenbar durchwegs, d.h. über praktisch alle berücksichtigten Indikatoren hinweg, eine schlechtere Befindlichkeit aufweist (vgl. Tab. 22 bis 24 im Anhang). Dieser Unterschied im Gesundheitszustand, im Gesundheitsverhalten (körperliche Aktivität) und bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen (Arztkonsultationen) zwischen der erwerbstätigen und der nicht-erwerbstätigen Bevölkerung ist allerdings durch den überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen (66.5%) und älteren, insbesondere über 65jährigen Personen (44.4%) in der befragten nicht-erwerbstätigen Bevölkerung zu erklären. Denn Frauen und ältere Personen sind, gemessen an verschiedenen Indikatoren, tendenziell in schlechterer gesundheitlicher Verfassung als männliche und jüngere Personen. Dies zumindest geht aus den Daten des Schweizer Haushalt-Panels hervor.

¹¹ Werte von 7 und mehr auf einer Zufriedenheitsskala von 0 bis 10

6.2 Risikogruppen und Risikomerkmale

Trotz des angesprochenen grossmehrheitlich guten Gesundheitszustands der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich muss man etwas differenzieren. Zum einen geht es gesamthaft betrachtet einer zwar relativ kleinen, aber keinesfalls vernachlässigbaren Minderheit gesundheitlich, und insbesondere psychisch-emotional, nicht ganz so gut wie dem Rest der Erwerbsbevölkerung (vgl. Tab. 22 und Tab. 23 im Anhang). So bezeichnet ungefähr jede/r achte Erwerbstätige im Kanton Zürich den eigenen Gesundheitszustand als mittelmässig bis schlecht. Jede/r neunte Beschäftigte im Kanton Zürich ist wegen seines/ihres Gesundheitszustands mittelmässig bis stark¹² eingeschränkt in den täglichen Aktivitäten, und ebenfalls beinahe jede/r neunte ist in mittlerem bis hohem¹³ Grad auf Medikamente angewiesen, um das tägliche (Erwerbs-)Leben zu meistern. Auch weist in etwa jede/r zehnte Erwerbstätige öfters bis immer¹⁴ negative Gefühle und Depressivitätssymptome auf. Und mehr als jede/r sechste Erwerbstätige leidet regelmässig, d.h. mindestens einmal im Monat, unter wenigstens drei von insgesamt vier erfragten gesundheitlichen Beschwerden wie Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder allgemeine Schwäche und Energielosigkeit. Entscheidend dabei ist, dass diese gesundheitlich angeschlagenen Beschäftigten in gewissen Untergruppen der Erwerbsbevölkerung überproportional häufig anzutreffen sind und insbesondere auch unter bestimmten Arbeitsbedingungen gehäuft auftreten. Je nach Bildungsniveau, beruflicher Stellung oder Beschäftigungsgrad, aber auch je nach Partizipations- und Einflussmöglichkeit am Arbeitsplatz, je nach Arbeitsplatz(un)sicherheit oder Work-Life (Im-)Balance usw. gibt es signifikante Unterschiede in der Gesundheit und allgemeinen Befindlichkeit der Erwerbstätigen.

Geschlecht, Teilzeiterwerbstätigkeit und Gesundheit

Nicht nur in der Gesamtbevölkerung, sondern auch innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung des Kantons Zürich geben Frauen im Vergleich zu den Männern häufiger (kumulierte) gesundheitliche Beschwerden an. Gleichzeitig kann man feststellen, dass über diesen Geschlechterunterschied hinweg Teilzeiterwerbstätige offenbar mehr Gesundheitsprobleme aufweisen als Vollzeiterwerbstätige (vgl. Tab. 9). Der Tendenz nach gilt das sowohl für die erhobenen (psycho-)somatischen Beschwerden (Rücken- oder Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Schwäche- und Erschöpfungssymptome) und die selbstberichtete Abhängigkeit von

¹² Werte von 5 und mehr auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (sehr stark)

¹³ Werte von 5 und mehr auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (sehr stark)

¹⁴ Werte von 5 und mehr auf einer Skala von 0 (niemals) bis 10 (immer)

Medikamenten im täglichen Leben als auch für die Anzahl bzw. durchschnittliche Häufigkeit jährlicher Arztbesuche und Krankheitstage¹⁵.

Tabelle 9: Krankheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht

Erwerbsgrad / Geschlecht	Anzahl gesundheitliche Beschwerden ¹⁾ (0-4)			Anzahl Arztbesuche ²⁾ (in den letzten 12 Monaten)			Abhängigkeit von Medika- menten ³⁾ (0-10)			Anzahl Krankheitstage ⁴⁾ (in den letzten 12 Monaten)		
	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
Teilzeit (<50%)												
• Total	1.6	1.2	132	3.8	7.1	132	1.4	2.5	132	3.9	7.6	132
• Mann	1.6	1.0	13	4.8	6.7	13	4.0	3.9	13	6.0	9.2	13
• Frau	1.5	1.3	119	3.7	7.2	119	1.2	2.2	119	3.6	7.4	119
Teilzeit (≥50%)												
• Total	1.6	1.2	170	3.2	4.6	169	1.3	2.5	170	6.7	18.5	169
• Mann	1.3	1.1	52	3.4	6.3	52	1.4	2.8	52	9.4	21.6	52
• Frau	1.7	1.2	118	3.1	3.7	117	1.2	2.4	118	5.5	17.0	117
Vollzeit (100%)												
• Total	1.0	1.1	507	2.9	4.7	507	0.9	2.1	508	4.0	9.6	507
• Mann	0.9	1.0	379	2.6	4.4	380	0.9	2.1	380	3.4	8.5	379
• Frau	1.5	1.2	128	3.9	5.4	127	1.0	2.1	128	5.8	12.2	128
Total	1.2	1.2	809	3.1	5.2	808	1.1	2.3	810	4.6	11.8	808

¹⁾ p<.001; eta = .21 ²⁾ p>.05; eta = .06 ³⁾ p<.05; eta = .10 ⁴⁾ p<.05; eta = .09

Beim angesprochenen Geschlechterunterschied muss die Aussage mit Blick auf die Teilzeiterwerbstätigen allerdings revidiert oder zumindest etwas relativiert werden, denn teilzeiterwerbstätige Frauen verzeichnen übers Jahr hinweg nicht mehr Arztkonsultationen und Krankheitstage und sind auch nicht häufiger bzw. stärker „auf Medikamente angewiesen, um das tägliche Leben zu meistern“, als teilzeitberufstätige Männer – im Gegenteil (vgl. Tab. 9). D.h. Geschlechterunterschiede im Hinblick auf gesundheitliche Beschwerden, Krankheitstage und die selbstberichtete Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen (Arztkonsultationen, Medikamentenkonsum) sind zwar vorhanden, jedoch mindestens teilweise darauf zu-

¹⁵ Damit wird hier die Anzahl Tage bezeichnet, an denen die Befragten wegen gesundheitlicher Beschwerden ihre üblichen Tätigkeiten nicht wie gewohnt machen konnten. Krankheitstage sind insofern nicht gleichzusetzen mit betrieblichen Krankheitsabsenzen und beschränken sich auch nicht allein auf „Krankheiten“ im engeren Sinne. Leichtere körperliche oder psychische oder unfallbedingte Beschwerden sind ebenfalls darunter subsummiert, genauso wie solche, die kein gänzlich Fernbleiben von der Arbeit zur Folge hatten.

rückzuführen, dass unter den berufstätigen Frauen der Anteil an Teilzeitbeschäftigten weit überproportional hoch ist und Teilzeitbeschäftigte tendenziell mehr Gesundheitsprobleme aufweisen als Vollzeitbeschäftigte – besonders im Falle eines Arbeitspensums von unter 50%.

Die sich aufdrängende Frage, ob Teilzeiterwerbstätige und insbesondere „Teilzeiterinnen“ aufgrund einer besonderen, möglicherweise „doppelten“ oder mehrfachen Belastungssituation anfälliger sind für Gesundheitsprobleme, oder ob umgekehrt verstärkte Gesundheitsprobleme (bei Frauen wie Männern) zu einer eingeschränkten Handlungs- und Funktionsfähigkeit und infolgedessen zu einer reduzierten Erwerbstätigkeit bzw. zu einer vermehrten Teilzeitbeschäftigung führen, lässt sich anhand der hier zugrunde liegenden Daten nicht schlüssig beantworten. Allerdings ist anzunehmen, dass die erste These eher für teilzeiterwerbstätige Frauen und die zweite eher für teilzeiterwerbstätige Männer zutrifft.

Nationalität und Gesundheit

Die ausländische Erwerbspopulation im Kanton Zürich weist gegenüber der einheimischen Erwerbsbevölkerung keine signifikanten Unterschiede im Gesundheitszustand und subjektiven Gesundheitsempfinden auf, ausser dass die erwerbstätigen AusländerInnen insgesamt deutlich weniger zufrieden sind mit ihrem Leben im Allgemeinen, ausserdem häufiger geschwächt, erschöpft und energielos sowie körperlich etwas weniger aktiv sind als die Beschäftigten mit Schweizer Staatszugehörigkeit. So geben die berufstätigen AusländerInnen punkto Lebenszufriedenheit (Skala von 0 bis 10) durchschnittlich einen Wert von 7.8 – im Unterschied zu den erwerbstätigen SchweizerInnen, die einen Durchschnittswert von 8.2 belegen. 42% der AusländerInnen, aber nur knapp 29% der SchweizerInnen zeigen gelegentlich Schwäche- und Erschöpfungssymptome. Gleichzeitig betätigen sich die AusländerInnen an 1.8 Tagen, die SchweizerInnen jedoch an 2.1 Tagen pro Woche während mindestens einer halben Stunde so, dass sie dabei zumindest ein wenig ausser Atem kommen. Diese geringere generelle Lebenszufriedenheit und körperliche Aktivität sind womöglich teilweise auf das eingangs bereits erwähnte geringere Bildungsniveau und die vergleichsweise niedrigen Einkommen in der besagten Population zurückzuführen. Entsprechend weisen die ausländischen Erwerbstätigen mit einem Durchschnittswert von 7.2 insgesamt eine erheblich geringere Zufriedenheit mit ihrem Lebensstandard (Skala von 0 bis 10) auf als die schweizerischen Beschäftigten, die hier einen mittleren Wert von 8.3 verzeichnen.

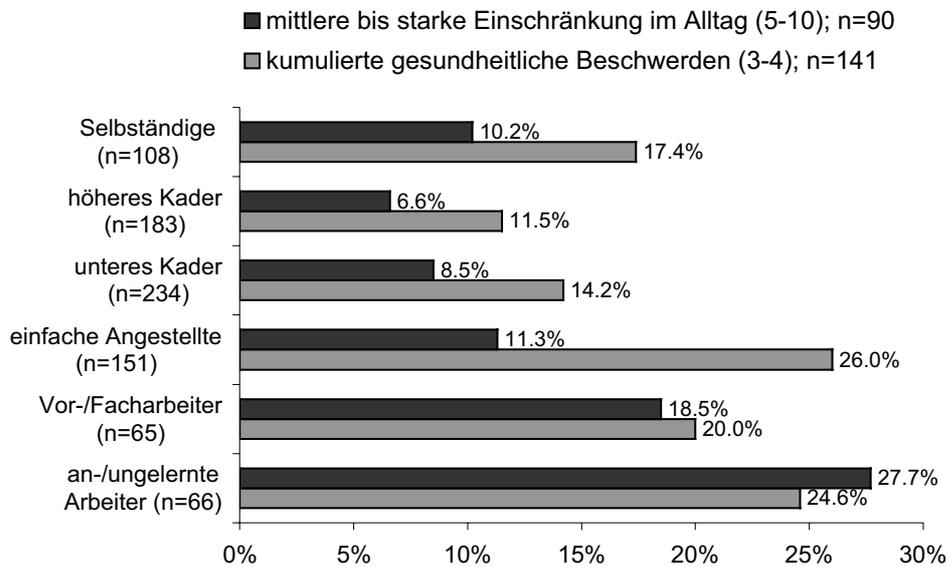
Berufliche Stellung und Gesundheit

Im Unterschied zur (ausländischen) Nationalität, die keinen oder kaum einen nennenswerten direkten Einfluss auf die Gesundheit und das Gesundheitsempfinden der Erwerbstätigen zu haben scheint, ist die berufliche Stellung oder vielmehr sind die damit direkt und indirekt verbundenen Arbeitsbedingungen offenbar sehr wohl ein massgeblicher Einflussfaktor auf die Gesundheit. So haben an- und ungelernte (Hilfs-)ArbeiterInnen häufiger multiple Gesundheitsprobleme, d.h. mehrfach kumulierte gesundheitliche Beschwerden, und sind infolge ihres (angeschlagenen) Gesundheitszustands vor allem auch stärker bzw. häufiger bei ihren täglichen Aktivitäten eingeschränkt als gelernte Fach- und Vorarbeiter (vgl. Abb. 36). Gleiches gilt für Angestellte mit ausführender Funktion (einfache Angestellte) im Vergleich mit Angestellten in leitender Funktion und Position (Kaderangehörige).

Andersrum betrachtet: Beruflich höher Gestellte sind häufiger überhaupt nicht eingeschränkt infolge ihres Gesundheitszustands und völlig beschwerdefrei im Hinblick auf die vier erhobenen gesundheitlichen Beschwerden wie regelmässig auftretende Rückenprobleme, Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Erschöpfungszustände als Erwerbstätige in niedrigeren beruflichen Positionen. 72% der Angehörigen des höheren Kadern sowie 71% der Vor- und Facharbeiter, aber lediglich 58% der einfachen Angestellten und sogar nur 46% der un- und angelernten ArbeiterInnen sind überhaupt nicht eingeschränkt in ihren täglichen Aktivitäten. Gleichzeitig sind Angehörige des höheren Kadern sowie Vor- und Facharbeiter in 48% bzw. 40% der Fälle gänzlich beschwerdefrei, wohingegen es bei den einfachen Angestellten sowie den an- und ungelernten ArbeiterInnen bloss 26% bzw. 23% sind.

Signifikante Mittelwertunterschiede zwischen leitenden und einfachen Angestellten einerseits sowie zwischen gelernten Fach- und Vorarbeitern und un- oder bloss angelernten Arbeitern andererseits gibt es schliesslich auch bezüglich der Anzahl selbstberichteter Krankheitstage: So konnten höhere Kaderangestellte in den letzten 12 Monaten durchschnittlich während 2.5 Tagen wegen gesundheitlicher Beschwerden ihre üblichen Tätigkeiten nicht wie gewohnt machen. Bei den einfachen Angestellten und den unteren Kaderangestellten waren es rund 4 Tage. Gelernte Fach- und Vorarbeiter waren im Durchschnitt an 3.6 Tagen jährlich in ihrer Tätigkeit eingeschränkt, wohingegen an- und ungelernte Arbeiter an 8.3 Tagen ihre Tätigkeiten nicht wie gewohnt ausüben konnten.

Abbildung 36: Gesundheitsbedingte Einschränkung im Alltag¹⁾ (N=805) und gesundheitliche Beschwerden²⁾ (N=804) bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, nach beruflicher Stellung



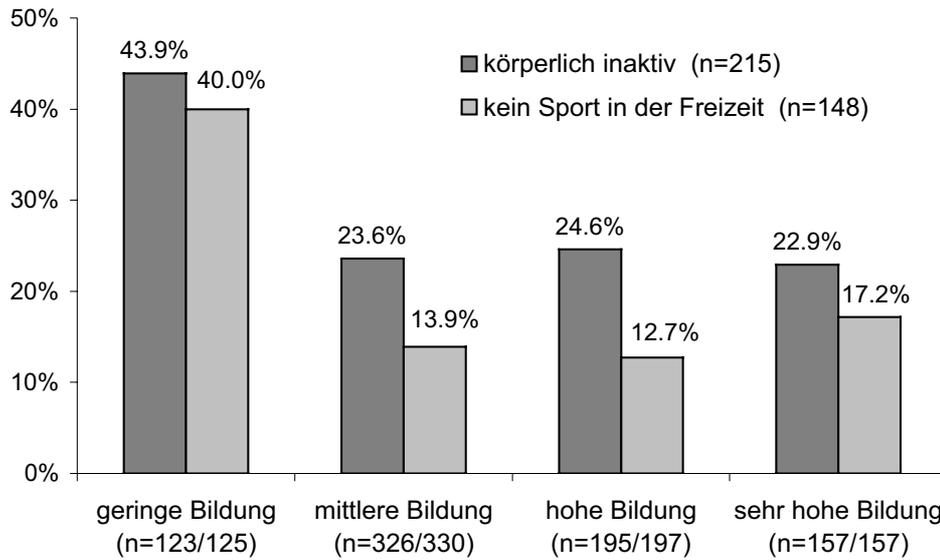
¹⁾ Kendall's taub-b = .13; Gamma = .32; p<.001

²⁾ Kendall's taub-b = .10; Gamma = .20; p<.01

Bildung, Autonomie am Arbeitsplatz und Bewegung

Nicht nur die Gesundheit selbst, sondern auch das Gesundheitsverhalten wird durch soziodemographische und arbeitsplatzbezogene Merkmale beeinflusst. So gehen hohe Bildung und – damit verbunden – ein Mehr an Entscheidungsspielräumen und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz mit einer erhöhten körperlichen und sportlichen Aktivität einher. Anders formuliert zeigen höher gebildete Erwerbstätige und Angestellte mit Entscheidungskompetenz und/oder Mitspracherecht insgesamt weniger Bewegungsmangel und sportliche Inaktivität als solche ohne oder mit kaum mehr als der obligatorischen Ausbildung (vgl. Abb. 37) oder als Angestellte ohne jegliche Einflussmöglichkeit bei der Arbeit (vgl. Abb. 38). Dieser Befund scheint die vielzitierte These vom „long arm of the job“ zu bestätigen, wonach Autonomie und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz eine aktive Freizeitgestaltung begünstigen und demgegenüber mangelnde Partizipation und Einflussnahme sowie Fremdbestimmung bei der Arbeit zu einer eher passiven Lebensgestaltung und Konsumhaltung disponieren.

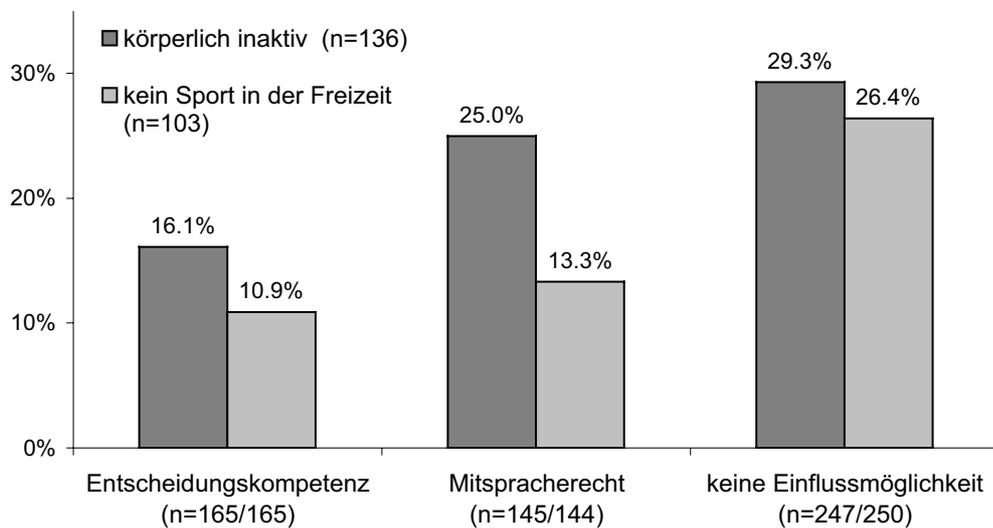
Abbildung 37: Körperliche Bewegung¹⁾ (N=801) und sportliche Aktivität²⁾ (N=809) bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Bildung



¹⁾ Kendall's tau-b = .10; Gamma = .19; p<.01

²⁾ Kendall's tau-b = .13; Gamma = .27; p<.001

Abbildung 38: Körperliche Bewegung¹⁾ (N=557) und sportliche Aktivität²⁾ (N=559) bei der unselbständigwerbenden Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Partizipation/Autonomie am Arbeitsplatz



¹⁾ Kendall's tau-b = -.12; Gamma = -.25; p<.01

²⁾ Kendall's tau-b = -.17; Gamma = -.39; p<.001

6.3 Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

Neben der objektiven Existenz von ungünstigen Arbeitsbedingungen, von konkreten Belastungen und Stressoren oder mangelnden Ressourcen bei der Arbeit, hat vor allem auch und in

erster Linie die subjektive Bewertung aller negativen und positiven Arbeitsaspekte einen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Objektiv ungünstige Arbeitsbedingungen werden dann besonders gesundheitsrelevant, wenn sie auch tatsächlich als unbefriedigend und belastend wahrgenommen werden und wenn diesen Negativaspekten zuwenig Vorzüge bei der Arbeit gegenüberstehen, die sie aufwiegen würden. Ohne hier also noch weiter auf den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit anhand einzelner Arbeitsbedingungen einzugehen, soll im Folgenden der Fokus auf die Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit besagten Arbeitsbedingungen gelegt werden, eine Frage, die darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen gesamthaft zu bilanzieren.

Tatsächlich sind Erwerbstätige, die wenig bis mässig zufrieden sind mit ihren Arbeitsbedingungen, auch in deutlich schlechterer psychisch-emotionaler Verfassung, zeigen insgesamt deutlich mehr negative Emotionalität und Symptome von Depressivität und klar weniger Energie und Optimismus im Vergleich mit sehr zufriedenen Beschäftigten (vgl. Tab. 10).

Tabelle 10: Positive und negative Emotionalität/Depressivität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Grad der Arbeitszufriedenheit

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (0-10)	Häufigkeit von positiven Emotionen und Optimismus ¹⁾ (0-10)			Häufigkeit von negativen Emotionen und Depressionen ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• gering (0-3)	6.9	2.1	24	2.6	2.1	24
• mittelmässig (4-6)	7.2	2.0	128	2.2	2.3	128
• hoch (7-8)	7.3	1.7	347	1.7	1.9	348
• sehr hoch (9-10)	7.9	1.5	312	1.4	1.7	312
Total	7.5	1.7	811	1.7	1.9	812

¹⁾ p<.001; eta = .19

²⁾ p<.001; eta = .16

Gleiches gilt für zwei weitere Indikatoren subjektiven Wohlbefindens, die Zufriedenheit mit der Gesundheit und die allgemeine Lebenszufriedenheit (vgl. Tab. 11). Wie schon bei der psychischen Gesundheit bzw. emotionalen Befindlichkeit besteht hier eine *Dosis-Wirkungs-Beziehung*: Je höher der Grad an Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, desto höher ist die Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit und mit dem Leben im Allgemeinen. Dies verdeutlicht, wie zentral die Arbeit für die Erwerbsbevölkerung ist und wie folgenschwer im Hinblick auf Gesundheit und Wohlbefinden ungünstige, unbefriedigende Arbeitsbedingungen sein können.

Tabelle 11: Zufriedenheit mit der Gesundheit und dem Leben allgemein bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, nach Grad der Arbeitszufriedenheit

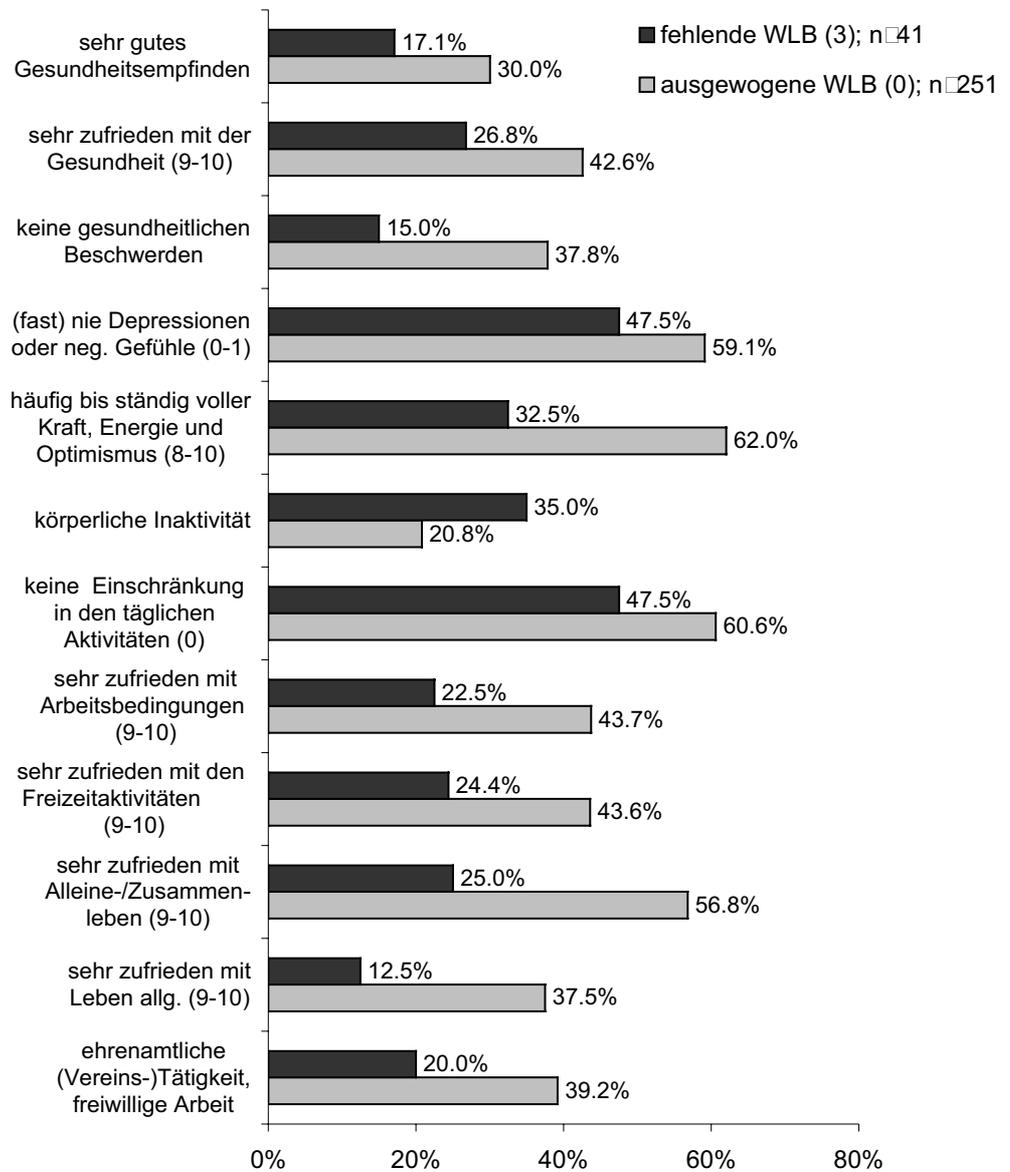
Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (0-10)	Zufriedenheit mit der Gesundheit ¹⁾ (0-10)			Zufriedenheit mit dem Leben allgemein ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• gering (0-3)	7.8	1.8	24	7.4	1.5	24
• mittelmässig (4-6)	7.9	1.6	128	7.9	1.5	128
• hoch (7-8)	8.2	1.4	349	8.1	1.2	349
• sehr hoch (9-10)	8.4	1.5	312	8.3	1.4	312
Total	8.2	1.5	813	8.1	1.4	813

¹⁾ p<.05; eta = .12²⁾ p<.01; eta = .13

6.4 Work-Life Balance und Gesundheit

Einen wichtigen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten hat nicht zuletzt auch deren (fehlende) Work-Life Balance. Ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen Erwerbs- und Privatleben, zwischen Arbeit und Freizeit liegt nach unserer Definition und Operationalisierung dann vor, wenn Erwerbstätige eigenen Angaben zufolge grössere Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben haben, zugleich relativ unzufrieden sind mit der Anzahl Stunden Freizeit, die sie haben, und sich eine Arbeitszeitverkürzung von mindestens fünf Stunden pro Woche wünschen. Solche Personen also, die eine schlechte Work-Life Balance aufweisen, sind gesundheitlich in vergleichsweise schlechter Verfassung (vgl. Abb. 39). Das gilt der Tendenz nach für nahezu sämtliche im Schweizer Haushalt-Panel erhobenen Gesundheitsindikatoren und Zufriedenheitsmasse. Auch wenn die Unterschiede im Extremgruppenvergleich nicht in allen Fällen statistisch signifikant sind, so sind sie dennoch relevant. Wo Signifikanz fehlt, ist dies hauptsächlich auf die geringe Stichprobengrösse der Personen mit sehr schlechter Work-Life Balance (N=41; rund 6% der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich) zurückzuführen. Stützt man sich nämlich auf die gesamtschweizerische Stichprobe ab, lassen sich die für den Kanton Zürich gemachten Befunde ausnahmslos bestätigen. Dabei werden auch die kleineren Unterschiede hinsichtlich Gesundheit und Wohlbefinden zwischen den beiden Extremgruppen (ausgewogene vs. fehlende Work-Life Balance) angesichts höherer Fallzahlen mindestens auf dem 5%-Niveau, zumeist sogar auf dem 1%-Niveau signifikant.

Abbildung 39: Gesundheit und Zufriedenheit bei Erwerbstätigen im Kanton Zürich mit ausgeglichener und solchen mit fehlender Work-Life Balance (Extremgruppenvergleich)



Wenn man sich das Ganze nicht nur im Extremgruppenvergleich, sondern über die gesamte Erwerbspopulation im Kanton Zürich hinweg anschaut, scheint sich im vorliegenden Fall einer vierstufigen Ordinalskala für Work-Life Balance (Wertebereich von 0 bis 3) in vielen Fällen zudem eine Dosis-Wirkungs-Beziehung zu bestätigen. D.h. mit abnehmendem Grad an Work-Life Balance nehmen auch Zufriedenheit, Gesundheit und Wohlbefinden stetig ab. Darüber hinaus leidet letztlich auch das soziale Engagement, operationalisiert über die ehrenamtliche (Vereins-)Tätigkeit, unter mangelnder oder fehlender Work-Life Balance (vgl. Abb. 39).

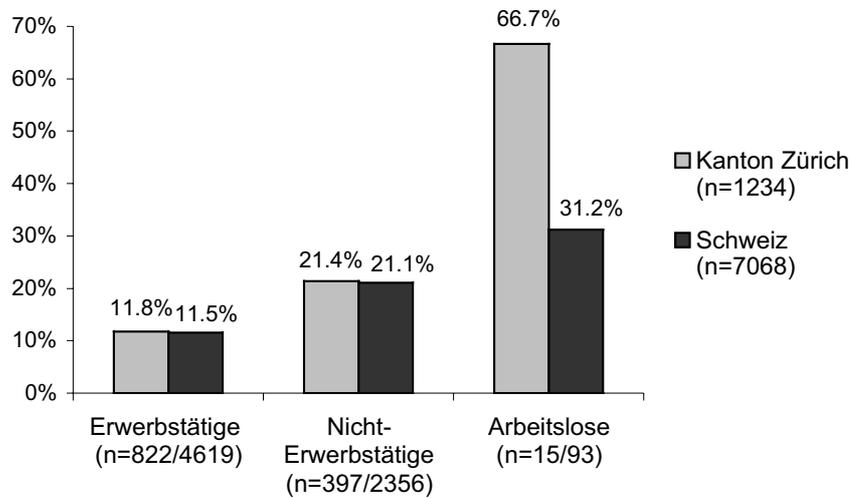
Die Tatsache, dass sich mangelnde Work-Life Balance so deutlich auf die Gesundheit und Zufriedenheit auswirkt, zeigt, dass es nicht nur ungünstige Arbeitsbedingungen (z.B. fehlende Zeitautonomie) per se sind, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigen können, sondern diese mitunter erst im notwendigen, aber eben nicht immer funktionierenden Zusammenspiel mit dem Privat- und Familienleben zum Tragen kommen.

6.5 Arbeitslosigkeit und Gesundheit

Geradezu schlecht im Vergleich zur Erwerbsbevölkerung nimmt sich der Gesundheitszustand der arbeitslosen Bevölkerung aus. Aus verschiedenen, vor allem ausländischen Studien ist bereits bekannt, dass Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, mit verstärkter Morbidität und mit einer erhöhten Inanspruchnahme von stationären Leistungen und psychiatrischen Behandlungen, ja sogar mit einem deutlich erhöhten Mortalitätsrisiko einhergeht (vgl. Grobe, 2001). Dieses Bild eines vergleichsweise schlechten Gesundheitszustands der Arbeitslosen bestätigt sich auch für den Kanton Zürich und genauso – wenn auch nicht ganz so deutlich – für die restliche bzw. gesamte Schweiz und zwar im Hinblick auf praktisch sämtliche Gesundheitsindikatoren (vgl. Tab. 22 und 23 im Anhang). Nicht nur bezeichnen zwei Drittel der Arbeitslosen gegenüber lediglich knapp 12% der Erwerbstätigen im Kanton Zürich den eigenen Gesundheitszustand als mittelmässig bis (sehr) schlecht (vgl. Abb. 40). Analog sind auch nur knapp zwei Fünftel der Arbeitslosen, aber immerhin drei Viertel der Erwerbstätigen ziemlich bis sehr zufrieden mit der eigenen Gesundheit (vgl. Tab. 23 im Anhang).

Darüber hinaus sind die (befragten) Arbeitslosen im Kanton Zürich insgesamt in klar schlechterer psychischer Verfassung als die Erwerbstätigen (und die Nicht-Erwerbstätigen). Sie zeigen durchschnittlich deutlich häufiger negative Gefühle wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst oder Depressionen und sind nach eigenen Angaben zugleich auch seltener voller Kraft, Energie und Optimismus (vgl. Tab. 12).

Abbildung 40: Anteil Personen im Kanton Zürich¹⁾ und in der Schweiz²⁾, die ein mittel-mässiges bis (sehr) schlechtes Gesundheitsempfinden aufweisen, nach Erwerbsstatus



¹⁾ Kontingenzkoeffizient C = .20; Cramers V = .14; p<.001

²⁾ Kontingenzkoeffizient C = .14; Cramers V = .10; p<.001

Tabelle 12: Häufigkeit negativer und positiver Emotionalität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Erwerbsstatus

Erwerbsstatus	Häufigkeit von negativen Emotionen und Depressionen ¹⁾ (0-10)			Häufigkeit von positiven Emotionen und Optimismus ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• erwerbstätig	1.7	1.9	821	7.5	1.7	820
• nicht erwerbstätig	1.8	2.2	397	7.2	1.9	393
• arbeitslos	3.6	2.3	14	6.8	1.9	14
Total	1.8	2.0	1232	7.4	1.8	1227

¹⁾ p<.01; eta = .10

²⁾ p<.05; eta = .09

Ausserdem weisen Arbeitslose im Kanton Zürich klar häufiger kumulierte gesundheitliche Beschwerden¹⁶ auf als Erwerbstätige, nämlich in mehr als drei Vierteln aller Fälle (vgl. Tab. 22 im Anhang) gegenüber einem guten Drittel bei den Erwerbstätigen. Zudem sind Arbeitslose offenbar deutlich eher und länger sowie in stärkerem Ausmass als Erwerbstätige aufgrund ihres Gesundheitszustands in ihren täglichen Aktivitäten eingeschränkt (vgl. Tab. 23 im Anhang). Nicht zuletzt unterscheiden sich Arbeitslose auch in ihrem Gesundheitsverhalten sig-

¹⁶ Als „kumuliert“ gilt in diesem Fall, wenn mind. zwei von insgesamt vier erfragten gesundheitlichen Beschwerden (Rücken-/Kreuzschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, allgemeine Schwäche und Erschöpfung/Energielosigkeit) in den letzten ca. 12 Monaten regelmässig aufgetreten sind.

nifikant von den Erwerbstätigen und zeigen als Gruppe klar mehr Bewegungsmangel. So sind im Kanton Zürich 56% der Arbeitslosen gegenüber 27% der Erwerbstätigen zum Befragungszeitpunkt körperlich gänzlich inaktiv, bewegen sich also durchschnittlich an keinem Tag pro Woche derart, dass sie dabei während mindestens einer halben Stunde „wenigstens ein bisschen ausser Atem kommen“ würden. Rund 30% der Arbeitslosen gegenüber 19% der Erwerbstätigen geben an, sich in ihrer Freizeit überhaupt nie sportlich zu betätigen (vgl. Tab. 23 im Anhang).

Diese teilweise sehr deutlichen, wenn auch angesichts der geringen Fallzahl von lediglich 15 erfassten bzw. befragten Arbeitslosen im Kanton Zürich (gewichtetes Sample) statistisch nicht immer signifikanten Unterschiede im Gesundheitszustand von Erwerbstätigen und Erwerbslosen dem Zufall zuzuschreiben, wäre völlig verfehlt. Denn der Nachweis eines negativen Zusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Gesundheit ist für andere Populationen bereits zur Genüge erbracht worden. Zudem zeigt sich dasselbe Bild, wenngleich nicht ganz so akzentuiert, für das Gesamtsample bzw. die gesamte Schweiz.

6.6 Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit

Ähnlich wie Arbeitslosigkeit beeinträchtigen auch Arbeitsplatzunsicherheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust die Gesundheit und subjektive Befindlichkeit der Erwerbstätigen. Knapp 90% der Erwerbstätigen im Kanton Zürich, die nicht temporär beschäftigt sind, stufen ihren Arbeitsplatz als ziemlich bis sehr sicher ein (vgl. Tab. 20 im Anhang). Entsprechend schätzen über 85% der Erwerbstätigen ihr persönliches Risiko, in den nächsten 12 Monaten arbeitslos zu werden, für nicht vorhanden (57%) oder eher gering (29%) ein. Doch immerhin jede/r zehnte Erwerbstätige hält die eigene Stelle für ein wenig (7%) oder gar sehr unsicher (3%). Und sogar jede/r siebte riskiert nach eigener Einschätzung, in naher Zukunft möglicherweise den Job zu verlieren. Das kann kaum ohne gesundheitliche Folgen für die Betroffenen bleiben. Und tatsächlich sind Erwerbstätige, die ihren Arbeitsplatz als eher oder sehr unsicher einstufen und das Risiko, in den nächsten 12 Monaten arbeitslos zu werden, vergleichsweise hoch einschätzen, nach eigenem Bekunden insgesamt bei schlechterer Gesundheit und weniger zufrieden mit ihrer Gesundheit als diejenigen, deren Arbeitsplätze nach eigener Einschätzung sicher sind und die nicht befürchten müssen, demnächst ihren Arbeitsplatz zu verlieren und arbeitslos zu werden (vgl. Tab. 13 und Tab. 14).

Tabelle 13: Gesundheitsempfinden und Zufriedenheit mit der Gesundheit bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich, nach Risiko des Arbeitsplatzverlusts

Risiko, in nächster Zeit arbeitslos zu werden (0-10)	Subjektives Gesundheitsempfinden ¹⁾ (1-5)*			Zufriedenheit mit der Gesundheit ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• kein Risiko (0)	1.8	0.6	457	8.3	1.4	458
• geringes Risiko (1-4)	1.8	0.6	229	8.2	1.4	229
• erhöhtes Risiko (5-10)	2.1	0.7	115	7.8	1.8	115
Total	1.9	0.6	801	8.2	1.5	802

*Skala von 1 ‚sehr gut‘ bis 5 ‚sehr schlecht‘

¹⁾ p<.001; eta = .15

²⁾ p<.01; eta = .11

Tabelle 14: Gesundheitsempfinden und Zufriedenheit mit der Gesundheit bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich, nach Arbeitsplatz(un)sicherheit

Selbsteinschätzung der Arbeitsplatz(un)sicherheit	Subjektives Gesundheitsempfinden ¹⁾ (1-5)			Zufriedenheit mit der Gesundheit ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• sehr sicher	1.8	0.6	378	8.3	1.4	378
• ziemlich sicher	1.9	0.6	333	8.2	1.5	333
• ein wenig unsicher	1.9	0.7	59	7.9	1.6	59
• sehr unsicher	2.1	0.5	22	7.6	2.1	22
Total	1.9	0.6	792	8.2	1.5	792

¹⁾ p>.05; eta = .09

²⁾ p<.05; eta = .11

Insbesondere leidet auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten darunter. Von einem relativ unsicheren Arbeitsplatz betroffene und von Arbeitslosigkeit bedrohte Erwerbstätige sind weit weniger häufig optimistisch und voller Energie und weisen gleichzeitig viel häufiger negative Gefühle wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst oder Depressionen auf (vgl. Tab. 15 und Tab. 16).

Mit zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit bzw. drohender Arbeitslosigkeit verschlechtert sich jedoch nicht nur das subjektive Gesundheitsempfinden und die psychische Verfassung. Offenbar steigt infolgedessen auch die individuelle „Krankheitslast“, berichten doch Erwerbstätige, die ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko wahrnehmen, signifikant häufiger über kumulierte gesundheitliche Beschwerden und sind insgesamt auch häufiger aufgrund ihres Gesundheitszustands behindert bzw. in den täglichen Aktivitäten beeinträchtigt (vgl. Abb. 41).

Tabelle 15: Häufigkeit negativer und positiver Emotionalität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Risiko des Arbeitsplatzverlusts

Risiko, in nächster Zeit arbeitslos zu werden (0-10)	Häufigkeit von negativen Emotionen und Depressionen ¹⁾ (0-10)			Häufigkeit von positiven Emotionen und Optimismus ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• kein Risiko (0)	1.5	1.8	458	7.7	1.8	458
• geringes Risiko (1-4)	1.8	1.8	228	7.4	1.6	228
• erhöhtes Risiko (5-10)	2.6	2.4	115	7.1	1.8	115
Total	1.7	1.9	801	7.5	1.7	801

¹⁾ p<.001; eta = .20

²⁾ p<.01; eta = .13

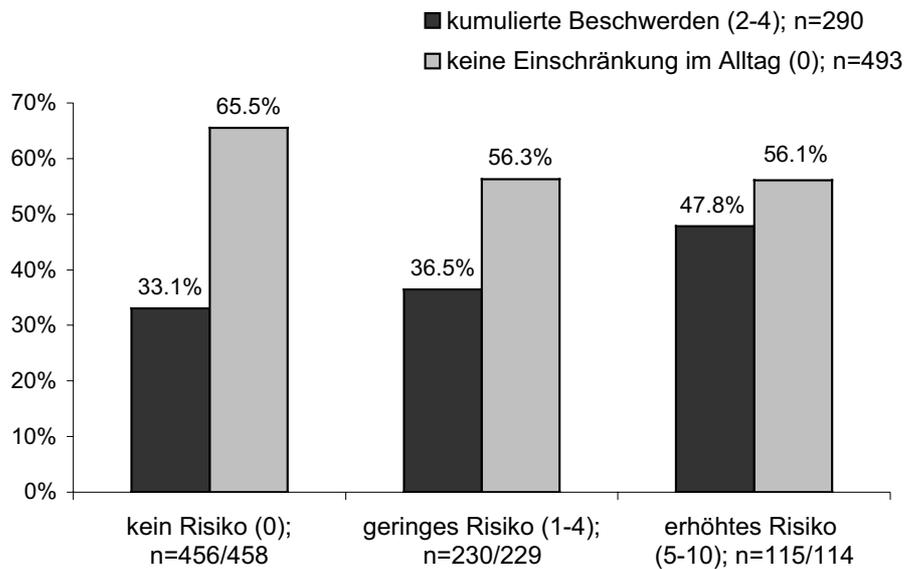
Tabelle 16: Häufigkeit negativer und positiver Emotionalität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Arbeitsplatz(un)sicherheit

Einschätzung der Sicherheit des Arbeitsplatzes	Häufigkeit von negativen Emotionen und Depressionen ¹⁾ (0-10)			Häufigkeit von positiven Emotionen und Optimismus ²⁾ (0-10)		
	M	SD	N	M	SD	N
• sehr sicher	1.6	1.9	377	7.7	1.8	376
• ziemlich sicher	1.7	1.9	333	7.4	1.7	333
• ein wenig unsicher	2.5	2.2	59	7.2	1.5	59
• sehr unsicher	2.3	1.8	22	6.6	1.7	22
Total	1.7	1.9	791	7.5	1.7	790

¹⁾ p<.01; eta = .14

²⁾ p<.01; eta = .13

Abbildung 41: Gesundheitliche Beschwerden¹⁾ (N=801) und gesundheitsbedingte Einschränkung im Alltag²⁾ (N=801), nach Risiko des Arbeitsplatzverlusts



¹⁾ Kendall's tau-b = .08; Gamma = .13; p < .05

²⁾ Kendall's tau-b = .09; Gamma = .16; p < .01

Arbeitsplatzunsicherheit, gemessen an den zwei erwähnten Indikatoren, geht also tendenziell mit einem schlechteren physischen und v.a. psychischen Gesundheitszustand einher. Möglicherweise verläuft hier der Ursache-Wirkungs-Zusammenhang jedoch genau umgekehrt. Es ist immerhin denkbar, dass Erwerbstätige in relativ schlechter körperlicher und psychischer Verfassung allgemein pessimistischer eingestellt sind und infolgedessen ihren Arbeitsplatz als unsicherer einstufen und eher befürchten, in naher Zukunft arbeitslos zu werden, ohne dass dies objektiv betrachtet gerechtfertigt wäre. Diese Frage nach der „richtigen“ Kausalitätsrichtung lässt sich empirisch im Rahmen einer Querschnittsanalyse nicht abschliessend beantworten.

Literaturverzeichnis

Badura, A., Schellschmidt, H., Vetter, C. (Hrsg.) (2004). *Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance*. Berlin, Springer-Verlag.

Belser, K. (2003). *Geschlecht, Alter und Arbeitsmarkt. Eine Analyse der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich* (Kurzfassung einer Studie von Yves Flückiger & Muriel Meunier). Zürich, Fachstelle für Gleichberechtigungsforderungen des Kantons Zürich.

Bundesamt für Statistik (2003). *Stress und Arbeitsplatz-Unsicherheit belasten die Gesundheit*. Pressemitteilung des BfS zur Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2002 (vom 31. Okt. 2003).

Conne-Perréard, E., Glardon, M.-J., Parrat, J. und Usel, M. (2001). *Auswirkungen von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden und ihre wirtschaftlichen Folgen*. Genève, Office Cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail.

Göbel, E., Kuhn, J. et al. (2002). *Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland - Stand und Perspektiven*. In: Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Stand und Perspektiven. Berlin, Robert Koch-Institut: 5-8.

Grobe, T. G. (2001). *Arbeitslosigkeit und Gesundheit*. Forum Public Health, 33: 12-13.

Hämmig, O., Bopp, M., Stähli, R. (2004). *Konzept zur Gesundheitsberichterstattung im Kanton Zürich 2003 - 2007*. Zürich, Institut für Sozial- und Präventivmedizin (unveröffentlichter Bericht, Publikation für 2004 geplant).

Kuhn, K. (2002). *Gesundheitsberichterstattung in der Arbeitswelt*. In: Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Stand und Perspektiven. Berlin, Robert Koch-Institut: 9-16.

Lampert, O. (2003). *Travail et santé. Mortalité et invalidité en rapport avec l'activité professionnelle*. Neuchâtel, Université de Neuchâtel.

Metz, A.-M. (2002). *Arbeitswissenschaftliche Daten und ihre Funktion in der Gesundheitsberichterstattung*. Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Stand und Perspektiven. R. Koch-Institut. Berlin, Robert Koch-Institut.

Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2002). *Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung in Deutschland. Stand und Perspektiven*. Berlin, Robert Koch-Institut.

Rüesch, P., Manzoni, P. (2003). *Psychische Gesundheit in der Schweiz. Monitoring*. Neuenburg, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Strub, S. (2003). *Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*. Bern, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau.

Anhang

Tabellen

Tabelle 17: Demographische Merkmale der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz, gewichtet¹⁷

Bevölkerungsmerkmale	Kanton Zürich	restliche Schweiz	gesamte Schweiz
Alter (N = ZH: 822 / CH: 4'620)			
14 bis 25 Jahre	12.2%	14.4%	14.0%
26 bis 35 Jahre	23.8%	22.9%	23.1%
36 bis 45 Jahre	25.5%	25.2%	25.3%
46 bis 55 Jahre	21.9%	22.3%	22.3%
56 bis 65 Jahre	14.4%	13.2%	13.4%
66 Jahre und älter	2.2%	2.0%	2.0%
Geschlecht (N = 822 / 4'620)			
männlich	54.3%	55.6%	55.3%
weiblich	45.7%	44.4%	44.7%
Zivilstand (N = 822 / 4'620)			
ledig	33.5%	29.2%	30.0%
verheiratet	55.0%	61.0%	59.9%
getrennt	1.0%	1.4%	1.3%
geschieden	8.6%	7.1%	7.3%
verwitwet	1.8%	1.4%	1.4%
Nationalität (N = 822 / 4'610)			
Schweiz	73.8%	73.8%	73.8%
doppelte Staatsangehörigkeit ¹⁸	5.0%	6.0%	5.8%
Ausland	21.2%	20.2%	20.4%

¹⁷ Datenbasis für die Häufigkeitsverteilungen der Merkmale dieser und der folgenden Tabellen wie auch sämtlicher Analysen im vorliegenden Bericht bildet das nach verschiedenen demographischen Merkmalen gewichtete SHP-Sample. Nähere Ausführungen dazu finden sich in Kapitel 2 zur „Datengrundlage und Methode“.

¹⁸ Darunter sind Personen subsummiert, welche schweizerisch-ausländische DoppelbürgerInnen sind und daher normalerweise als SchweizerInnen in den Statistiken erscheinen. Entsprechend sind sie zumeist auch im vorliegenden Bericht unter schweizerischer Nationalität kategorisiert.

Tabelle 18: Sozioökonomische Merkmale der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz

Statusdimensionen	Kanton Zürich			restliche Schweiz (Total)	gesamte Schweiz (Total)
	Mann	Frau	Total		
Bildung ¹⁹ (N = ZH: 807 / CH: 4'562)					
(keine) obligatorische Ausbildung, Anlehre	14.7%	16.4%	15.5%	15.5%	15.5%
Berufsschule, Lehre	35.8%	46.9%	40.9%	43.6%	43.1%
Handels-/Mittelschule, höhere Berufsausbildung	25.2%	23.2%	24.3%	25.2%	25.0%
höhere Fachschule, Hochschule, Universität	24.3%	13.5%	19.3%	15.7%	16.4%
Beruf ²⁰ (N = 807 / 4'528)					
Führungskräfte in Verwaltung & Privatwirtschaft	11.7%	4.1%	8.2%	6.7%	7.0%
Wissenschaftler, akademische Berufe	25.8%	16.4%	21.5%	15.9%	16.9%
Techniker, gleichrangige nicht-techn. Berufe	23.4%	31.4%	27.1%	23.7%	24.3%
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	4.8%	19.5%	11.5%	13.2%	12.9%
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	4.8%	18.7%	11.1%	12.6%	12.4%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	1.6%	1.8%	1.7%	3.7%	3.3%
Handwerks- und verwandte Berufe	18.2%	1.4%	10.5%	14.4%	13.7%
Anlagen- und Maschinenbediener, Montierer	8.4%	0.8%	5.0%	4.1%	4.3%
Hilfsarbeitskräfte	1.4%	5.4%	3.4%	5.7%	5.3%
Berufliche Stellung ²¹ (N = 806 / 4'523)					
höhere Kader	32.5%	11.0%	22.6%	17.6%	18.5%
untere Kader	26.1%	32.5%	29.0%	24.4%	25.2%
einfache Angestellte	6.4%	33.1%	18.6%	18.3%	18.4%
Selbständige ²²	14.7%	12.0%	13.5%	14.9%	14.7%
Vorarbeiter	3.7%	0%	2.0%	2.6%	2.5%
Facharbeiter ²³	9.9%	1.6%	6.1%	10.7%	9.9%
an- und ungelernete Arbeiter	6.7%	9.8%	8.1%	11.4%	10.8%
Berufliche Position ²⁴ (N = 563 / 3'357)					
Direktions-/Managementfunktion	6.8%	1.1%	4.1%	7.1%	6.6%
Kader-/Ausbildungsfunktion	35.3%	19.4%	27.7%	24.5%	25.1%
ausführende Funktion	50.5%	63.8%	56.8%	58.4%	58.2%
andere Funktion	7.5%	15.7%	11.4%	9.9%	10.1%
Erwerbseinkommen ²⁵ (N = 443 / 2'562)					
bis 50'000	13.1%	29.0%	17.1%	22.4%	21.5%
> 50'000 bis 80'000	30.3%	38.2%	32.2%	36.9%	36.1%
> 80'000 bis 100'000	22.9%	22.0%	22.6%	18.2%	19.0%
> 100'000 bis 120'000	12.7%	8.4%	11.6%	9.7%	10.0%
> 120'000 bis 150'000	10.6%	1.8%	8.4%	7.7%	7.8%
über 150'000	10.5%	0.6%	8.0%	5.2%	5.7%

¹⁹ Erhoben worden ist hier die formale Schul- bzw. Berufsbildung und zwar jeweils der höchste erreichte Bildungsabschluss. Auf der untersten Bildungsstufe sind jene vertreten, die überhaupt keine oder bloss eine obligatorische Ausbildung besucht und abgeschlossen oder höchstens eine Anlehre gemacht haben. Auf der zweiten Stufe figurieren jene, die zumindest ein Haushaltjahr, eine einjährige Handelsschule, eine allgemeinbildende Schule oder eine mehrjährige Berufslehre absolviert haben. Auf der dritten Stufe sind diejenigen Personen vertreten, die eine Vollzeitberufsschule (Handelsschule), eine Mittelschule (Gymnasium, Matura) besucht oder eine höhere Berufsausbildung (Meisterdiplom, eidg. Fachausweis, Techniker-/Fachschule) abgeschlossen haben. Auf der vierten und höchsten Bildungsstufe befinden sich jene mit einem Abschluss einer höheren Fachschule (HTL, HWV usw.) oder einer Hochschule (ETH) bzw. Universität.

²⁰ ISCO-Klassifikation der Berufe ("International Standard Classification of Occupations")

²¹ Hier handelt es sich nicht um Selbstangaben, sondern um eine nachträglich konstruierte Variable, d.h. um eine aufgrund von Berufsangaben vorgenommene Klassifikation gemäss Goldthorpes Klassenschema.

²² Hier wurden die Selbständigen mit und ohne Angestellte zusammengefasst. Zu den Selbständigen werden Gewerbetreibende und Unternehmer genauso gezählt wie Freischaffende und Landwirte mit eigenem Betrieb.

²³ inkl. landwirtschaftliche Arbeiter

²⁴ Im Unterschied zur nachträglich klassifizierten beruflichen Stellung (siehe oben) wurde die Frage nach der beruflichen Position bzw. Funktion explizit gestellt, allerdings nur den unselbständigerwerbenden Personen.

²⁵ Jährliches Bruttoeinkommen in Schweizer Franken. Nur Vollzeitwerbende berücksichtigt.

Tabelle 19: Arbeits(platz)bezogene Merkmale der (erwerbstätigen) Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz

Arbeits(platz)merkmale I	Kanton Zürich			restliche Schweiz (Total)	gesamte Schweiz (Total)
	Mann	Frau	Total		
Erwerbsstatus (N = ZH: 1'234 / CH: 7'071)					
berufstätig	75.9%	58.1%	66.6%	65.1%	65.3%
arbeitslos	1.4%	1.0%	1.2%	1.3%	1.3%
nicht im Arbeitsmarkt drin	22.7%	40.8%	32.2%	33.6%	33.3%
Erwerbstypus (N = 815 / 4'585)					
bei privaten / öffentlichen Unternehmen angestellt	66.2%	72.7%	69.1%	74.3%	73.3%
bei eigener Firma angestellt	19.6%	10.8%	15.6%	11.4%	12.2%
von Privathaushalt angestellt	0%	2.9%	1.3%	0.9%	1.0%
im Familienbetrieb tätig	0.7%	3.7%	2.0%	2.7%	2.6%
selbständigerwerbend	13.6%	10.0%	11.9%	10.7%	10.9%
Erwerbs-/Beschäftigungsgrad (N = 811 / 4'585)					
Vollzeit (=100%)	85.3%	32.2%	62.6%	65.8%	65.2%
Teilzeit (<100%)	14.7%	67.8%	37.4%	34.2%	34.8%
davon unter 50%	20.1%	50.3%	43.8%	42.8%	43.0%
50% bis unter 80%	43.6%	38.2%	39.3%	40.2%	40.0%
80% bis unter 100%	36.3%	11.5%	16.9%	17.0%	17.0%
Dauer des Arbeitsverhältnisses (N = 563 / 3'363)					
zeitlich unbefristet	90.1%	90.1%	90.1%	88.1%	88.4%
zeitlich befristet	9.9%	9.9%	9.9%	11.9%	11.6%
Arbeitsort (N = 813 / 4'585)					
keine Heimarbeit	70.2%	74.1%	72.0%	71.0%	71.2%
Heimarbeit (gelegentlich/ständig)	24.0%	19.4%	21.9%	21.2%	21.3%
Heimarbeit (Arbeitsplatz zu Hause)	5.8%	6.5%	6.1%	7.8%	7.5%
Länge/Dauer des Arbeitsweges (N = 737 / 4'096)					
bis 20 Minuten	24.4%	36.7%	29.9%	39.1%	37.4%
21 bis 40 Minuten	34.3%	26.8%	30.9%	27.9%	28.4%
41 bis 60 Minuten	25.4%	19.6%	22.8%	19.5%	20.1%
mehr als 1 Stunde	16.0%	16.8%	16.4%	13.6%	14.1%
Arbeitszeitregelung (N = 811 / 4'574)					
feste Arbeitszeiten	33.0%	46.3%	39.1%	46.1%	44.8%
gleitende Arbeitszeit mit Blockzeiten	32.3%	20.4%	26.9%	24.6%	25.0%
gleitende Arbeitszeit mit Arbeitszeitkontrolle	13.7%	14.3%	14.0%	11.3%	11.8%
gleitende Arbeitszeit ohne Arbeitszeitkontrolle	15.1%	11.3%	13.4%	11.6%	11.9%
Schichtarbeit im Normalfall	5.7%	6.8%	6.2%	5.1%	5.3%
Schichtarbeit ab und zu	0.2%	0.9%	0.5%	1.3%	1.2%
Betriebsgrösse ²⁶ (N = 558 / 3'359)					
< 10 Mitarbeitende (MA): Kleinbetriebe	25.4%	37.3%	31.1%	36.4%	35.5%
10-49 MA: kleine Unternehmen	13.7%	16.7%	15.1%	15.6%	15.6%
50-499 MA: mittlere Unternehmen	34.2%	28.7%	31.5%	29.9%	30.2%
>= 500 MA: Grossunternehmen	26.8%	17.3%	22.2%	18.0%	18.7%
Stellenwechsel (N = 819 / 4'598)					
Jobwechsel (innerhalb der gleichen Firma)	0.5%	2.1%	1.2%	0.9%	0.9%
Arbeitgeberwechsel (gleicher Job)	4.5%	5.1%	4.8%	5.9%	5.7%
Job- und Arbeitgeberwechsel	3.6%	6.4%	5.0%	4.4%	4.5%
weder noch	91.4%	86.4%	89.0%	88.8%	88.8%

²⁶ Nur Angestellte, keine Selbständigerwerbenden berücksichtigt.

Tabelle 20: Arbeits(platz)merkmale bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz

Arbeits(platz)merkmale II	Kanton Zürich			restliche Schweiz (Total)	gesamte Schweiz (Total)
	Mann	Frau	Total		
Arbeitsbedingungen (N = 778 / 4'431)					
verschlechtert (0-4)	13.3%	9.2%	11.5%	10.7%	10.8%
unverändert (5)	60.6%	62.8%	61.6%	61.3%	61.4%
verbessert (6-10)	26.1%	28.0%	26.9%	28.0%	27.8%
Arbeitsklima (N = 708 / 4'057)					
verschlechtert (0-4)	5.1%	4.9%	5.0%	4.3%	4.4%
unverändert (5)	72.9%	73.3%	73.1%	72.1%	72.3%
verbessert (6-10)	22.0%	21.8%	21.9%	23.6%	23.3%
Qualifikation für den Job (N = 807 / 4'564)					
Unterqualifikation	3.0%	0.9%	2.1%	2.5%	2.4%
passende Qualifikation	79.9%	78.7%	79.4%	79.8%	79.8%
Überqualifikation	12.8%	14.0%	13.3%	11.9%	12.1%
Fehlqualifikation	4.2%	6.4%	5.2%	5.8%	5.7%
Autonomie/Partizipation ²⁷ (N = 559 / 3'352)					
Entscheidungskompetenz	34.5%	24.0%	29.5%	26.9%	27.4%
Mitspracherecht	26.4%	25.1%	25.8%	32.0%	31.0%
keine Einflussmöglichkeit	39.1%	50.9%	44.7%	41.1%	41.7%
Wochenarbeitszeit ²⁸ (N = 504 / 2'962)					
42 Stunden (und weniger)	33.9%	50.7%	38.1%	42.2%	41.5%
43 bis 45 Stunden	21.2%	18.9%	20.6%	24.0%	23.4%
46 bis 50 Stunden	24.5%	22.0%	23.8%	16.2%	17.5%
mehr als 50 Stunden	15.6%	4.5%	12.8%	13.1%	13.1%
variabel	4.9%	4.0%	4.6%	4.6%	4.6%
Überstunden ²⁹ (N = 466 / 2'830)					
keine Überstunden	43.8%	65.2%	53.7%	60.3%	59.3%
freiwillige Überstunden	40.3%	25.3%	33.4%	25.6%	26.9%
befohlene Überstunden	15.9%	9.4%	12.9%	14.0%	13.8%
Ferienbezug ³⁰ (N = 503 / 2'942)					
gar keine Ferien	3.4%	6.9%	4.2%	4.5%	4.4%
bis 15 Tage pro Jahr	24.6%	30.8%	26.1%	27.5%	27.3%
16 bis 25 Tage pro Jahr	46.7%	37.3%	44.4%	46.1%	45.8%
mehr als 25 Tage pro Jahr	25.3%	25.0%	25.3%	21.9%	22.5%
Arbeitsplatzsicherheit (N = 792 / 4'381)					
sehr sicher	46.4%	49.3%	47.7%	49.6%	49.2%
ziemlich sicher	43.2%	40.7%	42.1%	41.6%	41.7%
ein wenig unsicher	7.0%	8.0%	7.4%	7.1%	7.2%
sehr unsicher	3.5%	2.0%	2.8%	1.7%	1.9%
Risiko der Arbeitslosigkeit (N = 803 / 4'468)					
kein Risiko (0)	53.7%	61.0%	57.0%	58.9%	58.6%
geringes Risiko (1-4)	32.5%	23.9%	28.6%	27.9%	28.0%
erhöhtes Risiko (5-10)	13.8%	15.1%	14.4%	13.2%	13.4%

²⁷ Diese Frage danach, ob die Beschäftigten bei der Arbeit an den Entscheidungen beteiligt (Entscheidungskompetenz) oder bei wichtigen unternehmerischen Fragen beigezogen werden (Mitspracherecht), wurde naheliegenderweise nur Angestellten und nicht Selbständigerwerbenden gestellt.

²⁸ Nicht vertraglich vereinbarte, sondern tatsächlich geleistete durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Nur Vollzeit-erwerbstätige berücksichtigt.

²⁹ Da sich die "Überzeit" aus der Differenz der im Normalfall tatsächlich geleisteten und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit errechnet, sind hiervon nur die in einem Angestelltenverhältnis stehenden Beschäftigten und nicht die Selbständigerwerbenden "betroffen".

³⁰ Anzahl bezogene Ferientage in den letzten 12 Monaten. Nur Vollzeit-erwerbstätige berücksichtigt.

Tabelle 21: Work-Life Balance bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz

Indikatoren für Work-Life Balance	Kanton Zürich			restliche Schweiz (Total)	gesamte Schweiz (Total)
	Mann	Frau	Total		
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (N = 822 / 4'615)					
grössere Schwierigkeiten	15.2%	13.8%	14.6%	13.5%	13.7%
keine grösseren Schwierigkeiten	84.8%	86.2%	85.4%	86.5%	86.3%
Zufriedenheit mit der Anzahl Stunden Freizeit (N = 822 / 4'616)					
sehr bis eher unzufrieden (0-5)	35.4%	27.4%	31.8%	31.6%	31.6%
eher bis sehr zufrieden (6-10)	64.6%	72.6%	68.2%	68.4%	68.4%
Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ³¹ (N = 690 / 3'992)					
mind. 5 Std. Arbeitszeitverkürzung	59.0%	35.4%	48.7%	47.8%	47.9%
keine oder max. 4 Std. Arbeitszeitverkürzung	41.0%	64.6%	51.3%	52.2%	52.1%
Work-Life Balance ³² (N = 689 / 3'985)					
ausgewogene WLB (0)	28.1%	47.0%	36.4%	38.2%	37.9%
leicht unausgeglichene WLB (1)	39.7%	32.1%	36.4%	34.7%	35.0%
mangelnde WLB (2)	24.5%	17.2%	21.3%	21.5%	21.5%
fehlende WLB (4)	7.7%	3.2%	5.8%	5.6%	5.6%

³¹ Es handelt sich hier nicht um eine explizit gestellte Frage, sondern um eine nachträglich konstruierte Variable. Sie errechnet sich aus der Anzahl Stunden pro Woche, die jemand gerne arbeiten würde, abzüglich der Anzahl Wochenarbeitsstunden, die jemand normalerweise tatsächlich leistet. Ist diese Differenz negativ bzw. liegt sie bei minus fünf oder tiefer, wurde dies als impliziter Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung (von mindestens fünf Wochenstunden) interpretiert und verkodet. Liegt sie hingegen darüber, so bedeutet das, dass entweder keine oder nur eine geringfügige Arbeitszeitreduktion von maximal vier Wochenstunden gewünscht wird, und wird entsprechend kodiert und etikettiert.

³² Auch hier handelt es sich um eine konstruierte Variable, die durch lineare Aufsummierung bzw. durch einfache Addition der drei vorgängig genannten, dichotomen bzw. dichotomisierten und binär kodierten Einzelindikatoren zur Work-Life Balance gewonnen wurde.

Tabelle 22: Gesundheit und Gesundheitsverhalten bei der erwerbstätigen, der nicht-erwerbstätigen und der arbeitslosen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz

Gesundheitsindikatoren I	Kanton Zürich (N=1'234)			gesamte Schweiz (N=7'070)		
	Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige	Arbeitslose	Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige	Arbeitslose
	N=822	N=397	N=15	N=4'620	N=2'357	N=93
Subjekt. Gesundheitsempfinden						
sehr gut (1)	27.1%	22.9%	17.9%	31.0%	24.4%	19.4%
gut (2)	61.1%	55.7%	16.4%	57.5%	54.4%	49.7%
mässig (3)	11.1%	18.5%	56.8%	10.4%	18.7%	28.0%
schlecht bis sehr schlecht (4-5)	0.7%	2.9%	8.9%	1.1%	2.4%	2.9%
Negative Emotionalität³³						
nie (0)	35.5%	38.8%	7.1%	36.4%	36.9%	18.9%
selten (1-2)	38.9%	32.2%	35.7%	36.7%	31.7%	28.9%
gelegentlich (3-4)	15.8%	14.9%	14.3%	14.9%	14.9%	22.2%
öfters bis immer (5-10)	9.7%	14.1%	42.9%	12.0%	16.6%	30.0%
Positive Emotionalität³⁴						
wenig bis nie (0-3)	2.7%	3.8%	7.1%	2.4%	4.6%	4.4%
manchmal (4-6)	18.7%	23.9%	28.6%	17.9%	22.5%	30.8%
häufig (7-8)	51.4%	49.1%	42.9%	52.4%	46.1%	42.9%
(fast) ständig (9-10)	27.2%	23.2%	21.4%	27.3%	26.7%	22.0%
Rücken- oder Kreuzschmerzen						
ja	34.8%	39.1%	37.1%	38.5%	41.4%	49.4%
nein	65.2%	60.9%	62.9%	61.5%	58.6%	50.6%
Allg. Schwäche, Erschöpfung, Energielosigkeit						
ja	31.3%	30.3%	93.6%	31.4%	34.6%	61.1%
nein	68.7%	69.7%	6.4%	68.6%	65.4%	38.9%
Einschlafschwierigkeiten, Schlaflosigkeit						
ja	25.4%	30.3%	62.1%	25.1%	32.4%	43.2%
nein	74.6%	69.7%	37.9%	74.9%	67.6%	56.8%
Gesichts- oder Kopfschmerzen						
ja	33.0%	26.9%	50.4%	30.7%	29.5%	41.3%
nein	67.0%	73.1%	49.6%	69.3%	70.5%	58.7%
Gesundheitsprobleme³⁵						
keine Beschwerden (0)	33.5%	30.1%	0%	31.7%	26.7%	15.1%
(1)	30.2%	32.2%	25.0%	30.6%	31.5%	22.6%
(2)	18.6%	22.8%	31.3%	21.9%	24.0%	26.9%
(3)	13.5%	10.9%	18.8%	12.2%	12.9%	23.7%
multiple/kumulierte Beschwerden (4)	4.1%	4.1%	25.0%	3.7%	4.9%	11.8%

³³ Erfragt wurde in diesem Zusammenhang die Häufigkeit des Auftretens von negativen Gefühlen wie Niedergeschlagenheit, Hoffnungslosigkeit, Angst oder Depressionen.

³⁴ Erfasst wurde unter dieser Bezeichnung die Häufigkeit des Auftretens positiver Gefühle wie Kraft, Energie und Optimismus.

³⁵ Hierbei handelt es sich um eine konstruierte Variable, die sich aus den vier erhobenen und vorgängig aufgelisteten gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Rückenprobleme, Schlafstörungen und allgemeine Schwäche (Erschöpfungszustand, Energielosigkeit) zusammensetzt. Aus den Angaben zu diesen vier einzelnen Symptomatiken wurde mittels linearer Addition der vier binär kodierten Variablen eine Skala von 0 bis 4 errechnet, welche kumulierte Gesundheitsprobleme erfasst. Den Minimalwert von 0 erhalten jene Befragten, die keine der genannten Beschwerden angeben, den Maximalwert jene, welche sämtliche vier Symptomatiken aufweisen.

Tabelle 23: Gesundheit und Gesundheitsverhalten bei der erwerbstätigen, der nicht-erwerbstätigen und der arbeitslosen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz

Gesundheitsindikatoren II	Kanton Zürich (N=1'234)			gesamte Schweiz (N=7'070)		
	Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige	Arbeitslose	Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige	Arbeitslose
	N=822	N=397	N=15	N=4'620	N=2'357	N=93
Zufriedenheit mit der Gesundheit						
gering (0-3)	0.4%	3.5%	14.3%	1.4%	3.2%	7.5%
mittelmässig (4-6)	11.4%	17.6%	42.9%	11.0%	17.7%	26.9%
hoch (7-8)	43.7%	40.8%	21.4%	41.0%	40.1%	29.0%
sehr hoch (9-10)	44.5%	38.0%	21.4%	46.6%	39.0%	36.6%
Einschränkung im Alltag³⁶						
nicht vorhanden (0)	61.9%	51.4%	33.3%	64.4%	51.4%	49.5%
schwach (1-4)	26.9%	27.7%	20.0%	23.6%	27.2%	25.8%
mittel (5-7)	9.0%	15.6%	33.3%	9.1%	15.4%	21.5%
stark (8-10)	2.2%	5.3%	13.3%	2.9%	5.9%	3.2%
Anzahl Krankheitstage³⁷						
0 Tage	54.2%	66.6%	31.7%	61.2%	68.4%	41.9%
1 bis 5 Tage	29.2%	16.0%	21.3%	23.4%	14.8%	26.0%
6 bis 14 Tage	8.7%	7.7%	29.2%	7.2%	7.3%	14.9%
mehr als 14 Tage	7.9%	9.7%	17.8%	8.2%	9.5%	17.2%
Häufigkeit von Arztkonsultationen						
keine (0)	27.9%	19.2%	16.1%	29.9%	22.3%	25.7%
wenige (1-2)	36.9%	33.0%	47.1%	36.6%	31.3%	27.2%
einige (3-5)	20.9%	19.7%	11.2%	20.0%	23.9%	23.9%
viele (≥6)	14.3%	28.0%	25.6%	13.5%	22.5%	23.2%
Abhängigkeit von Medikamenten³⁸						
nicht vorhanden (0)	72.4%	47.4%	80.0%	73.3%	49.4%	64.1%
gering (1-4)	17.0%	29.5%	13.3%	16.9%	26.3%	18.5%
mittel (5-7)	6.2%	13.1%	0%	5.8%	14.5%	7.6%
hoch (8-10)	4.4%	10.1%	6.7%	4.0%	9.8%	9.8%
Körperliche Aktivität³⁹						
inaktiv	27.3%	34.9%	55.5%	36.2%	40.8%	47.6%
1-2 mal pro Woche	39.8%	28.8%	14.9%	34.7%	25.6%	27.0%
3-4 mal pro Woche	18.8%	20.7%	16.7%	16.7%	17.5%	19.2%
5-7 mal pro Woche	14.1%	15.7%	12.9%	12.5%	16.1%	6.2%
Sport in der Freizeit						
täglich	6.6%	8.7%	14.2%	5.2%	8.1%	3.8%
mind. 1 mal wöchentlich	58.5%	51.3%	34.9%	55.2%	46.6%	48.4%
mind. 1 mal monatlich oder seltener	16.0%	11.8%	21.3%	14.6%	9.8%	10.0%
nie	18.9%	28.1%	29.5%	25.0%	35.5%	37.8%

³⁶ Hier wurde gefragt nach dem Grad bzw. Ausmass, in welchem jemand wegen seines Gesundheitszustandes in den täglichen Aktivitäten, d.h. im Haushalt, bei der Arbeit oder in der Freizeit, eingeschränkt ist.

³⁷ Erfasst wurden hiermit nicht nur Krankheitstage im Sinne von krankheitsbedingten Arbeitsausfällen und betrieblichen Absenzen, sondern ganz generell die Anzahl Tage, an denen jemand in den vergangenen 12 Monaten aufgrund gesundheitlicher Beschwerden seine normalen Tätigkeiten nicht wie gewohnt ausführen konnte.

³⁸ Hier wurde erhoben, wie sehr jemand auf Medikamente angewiesen ist, um das tägliche Leben zu meistern.

³⁹ Mit körperlicher Aktivität ist nicht allein Sport im engeren Sinne gemeint, sondern jegliche körperliche Bewegung bzw. Betätigung, bei der man zumindest etwas ausser Atem kommt. Dazu gehört mitunter auch zügiges Laufen, Wandern, Tanzen oder Gartenarbeit.

Tabelle 24: Zufriedenheit und Wohlbefinden bei Erwerbstätigen, Nicht-Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Kanton Zürich und in der Schweiz

Zufriedenheits- und Wohlbefindensindikatoren	Kanton Zürich (N=1'235)			gesamte Schweiz (N=7'072)		
	Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige	Arbeitslose	Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige	Arbeitslose
	N=822	N=398	N=15	N=4'621	N=2'358	N=93
Zufriedenheit mit Leben im Allg.						
gering (0-3)	0.7%	1.8%	13.3%	0.8%	1.2%	5.5%
mittelmässig (4-6)	7.3%	5.8%	26.7%	8.6%	10.1%	22.0%
hoch (7-8)	57.1%	40.7%	46.7%	54.3%	40.1%	52.7%
sehr hoch (9-10)	34.9%	51.8%	13.3%	36.3%	48.6%	19.8%
Zufriedenheit mit finanz. Situation						
gering (0-3)	5.0%	4.6%	53.3%	5.3%	4.9%	26.4%
mittelmässig (4-6)	22.7%	16.4%	26.7%	23.9%	22.6%	35.2%
hoch (7-8)	49.3%	34.4%	6.7%	49.3%	38.5%	28.6%
sehr hoch (9-10)	23.0%	44.6%	13.3%	21.4%	34.0%	9.9%
Zufriedenheit mit Lebensstandard						
gering (0-3)	1.0%	1.8%	0%	1.0%	1.9%	6.5%
mittelmässig (4-6)	12.2%	6.3%	20.0%	14.3%	13.0%	26.1%
hoch (7-8)	50.5%	39.2%	33.3%	51.1%	42.2%	41.3%
sehr hoch (9-10)	36.4%	52.8%	46.7%	33.6%	42.9%	26.1%
Zufried. mit Freizeitaktivitäten						
gering (0-3)	3.9%	3.5%	7.1%	3.7%	3.1%	3.2%
mittelmässig (4-6)	17.8%	15.7%	35.7%	16.9%	13.3%	24.7%
hoch (7-8)	41.5%	35.9%	28.6%	42.3%	32.9%	37.6%
sehr hoch (9-10)	36.9%	44.9%	28.6%	37.1%	50.7%	34.4%
Zufriedenheit mit Wohnsituation ⁴⁰						
gering (0-3)	0.9%	0.5%	6.7%	1.3%	1.2%	3.2%
mittelmässig (4-6)	7.1%	8.3%	6.7%	7.7%	8.7%	12.9%
hoch (7-8)	37.0%	33.1%	13.3%	33.0%	33.2%	28.0%
sehr hoch (9-10)	55.1%	58.1%	73.3%	58.0%	56.9%	55.9%
Zufried. mit Arbeitsbedingungen						
gering (0-3)	3.0%	—	—	2.5%	—	—
mittelmässig (4-6)	15.7%	—	—	15.3%	—	—
hoch (7-8)	42.9%	—	—	45.0%	—	—
sehr hoch (9-10)	38.4%	—	—	37.3%	—	—
Zufriedenheit mit Arbeitsklima ⁴¹						
gering (0-3)	1.0%	—	—	1.0%	—	—
mittelmässig (4-6)	6.1%	—	—	7.1%	—	—
hoch (7-8)	38.5%	—	—	34.9%	—	—
sehr hoch (9-10)	54.5%	—	—	57.0%	—	—
Zufried. mit Erwerbseinkommen						
gering (0-3)	6.7%	—	—	5.5%	—	—
mittelmässig (4-6)	21.1%	—	—	25.1%	—	—
hoch (7-8)	48.2%	—	—	46.8%	—	—
sehr hoch (9-10)	24.0%	—	—	22.6%	—	—

⁴⁰ Konkret wurde nach der Zufriedenheit mit dem Alleinleben oder mit dem Zusammenleben im eigenen Haushalt gefragt.

⁴¹ Hierzu wurde die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Arbeitskollegen und -kolleginnen gestellt.

Abbildungsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Abbildung 1:	Trichtermodell zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit..... 13
Abbildung 2:	Indikatorenmodell (operationalisiertes Trichtermodell)..... 14
Abbildung 3:	Betriebs-/Belegschaftsgrösse des Arbeitgebers bei Angestellten im..... 16 Kanton Zürich
Abbildung 4:	Beschäftigungsgrad bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton..... 17 Zürich, nach Geschlecht
Abbildung 5:	Anteil Personen mit hoher Schulbildung in der erwerbstätigen Bevölkerung..... 18 des Kantons Zürich, nach Geschlecht und Alter
Abbildung 6:	Berufliche Stellung bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton..... 18 Zürich, nach Geschlecht
Abbildung 7:	Jährliches Bruttoerwerbseinkommen (in Schweizer Franken) bei der vollzeit-..... 19 erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Geschlecht
Abbildung 8:	Durchschnittliches jährliches Bruttoerwerbseinkommen bei der vollzeiterwerbs-..... 19 tätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Geschlecht und Alter
Abbildung 9:	Schul-/Berufsbildung bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, 21 nach in-/ausländischer Nationalität
Abbildung 10:	Berufliche Stellung bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton..... 22 Zürich, nach in-/ausländischer Nationalität
Abbildung 11:	Jährliches Bruttoerwerbseinkommen bei der vollzeiterwerbstätigen Bevölkerung..... 22 im Kanton Zürich, nach in-/ausländischer Nationalität
Abbildung 12:	Arbeitszeitmodelle bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton..... 24 Zürich
Abbildung 13:	Arbeitszeitregelung bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton..... 24 Zürich, nach Bildung
Abbildung 14:	Arbeitszeitregelung bei der unselbständigerwerbenden Bevölkerung..... 25 im Kanton Zürich, nach beruflicher Position bzw. Funktion
Abbildung 15:	Dauer des Arbeitsweges bei den Erwerbstätigen bzw. Angestellten im..... 26 Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad und Betriebsgrösse
Abbildung 16:	Wochenarbeitszeit bei der vollzeiterwerbstätigen Bevölkerung im..... 27 Kanton Zürich
Abbildung 17:	Wochenarbeitszeit bei vollzeiterwerbstätigen Angestellten im Kanton..... 28 Zürich, nach beruflicher Position bzw. Funktion
Abbildung 18:	Überstunden bei im Angestelltenverhältnis stehenden Beschäftigten..... 29 im Kanton Zürich, nach beruflicher Position bzw. Funktion
Abbildung 19:	Autonomie/Partizipation am Arbeitsplatz bei Angestellten im Kanton..... 30 Zürich, nach beruflicher Position bzw. Funktion
Abbildung 20:	Arbeitsplatz(un)sicherheit und Arbeitsplatzrisiko bei der erwerbstätigen..... 31 Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Bildung
Abbildung 21:	Berufliche Qualifikation für den Job in Relation zum Anforderungs-..... 33 profil bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich
Abbildung 22:	Berufliche Qualifikation bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton..... 33 Zürich, nach Bildung
Abbildung 23:	Häufigkeit von Stellenwechseln in den letzten 12 Monaten bei der..... 34 erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Alter
Abbildung 24:	Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen bei der..... 35 erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich
Abbildung 25:	Indikatoren für Work-Life Balance bei Erwerbstätigen im Kanton Zürich..... 41
Abbildung 26:	Work-Life Balance bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich..... 43

Abbildung 27:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der erwerbstätigen Bevölkerung..... 43 im Kanton Zürich, nach Alter
Abbildung 28:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der erwerbstätigen Bevölkerung..... 44 im Kanton Zürich, nach Bildung
Abbildung 29:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der unselbständigerwerbenden..... 45 Bevölkerung (Angestellte) im Kanton Zürich, nach Berufsposition
Abbildung 30:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der unselbständigerwerbenden..... 45 Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Partizipation/Autonomie am Arbeitsplatz
Abbildung 31:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei den Erwerbstätigen im..... 46 Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad
Abbildung 32:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei Vollzeitlerwerbstätigen im..... 46 Kanton Zürich, nach Wochenarbeitszeit
Abbildung 33:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei der unselbständigerwerbenden..... 47 Bevölkerung (Angestellte) im Kanton Zürich, nach Überstunden
Abbildung 34:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei den Erwerbstätigen im..... 48 Kanton Zürich, nach Arbeitszeitmodell
Abbildung 35:	Mangelnde/fehlende Work-Life Balance bei den Erwerbstätigen im..... 49 Kanton Zürich, nach Länge/Dauer des Arbeitsweges
Abbildung 36:	Gesundheitsbedingte Einschränkung im Alltag und gesundheitliche..... 57 Beschwerden bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, nach beruflicher Stellung
Abbildung 37:	Körperliche Bewegung und sportliche Aktivität bei der erwerbstätigen..... 58 Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Bildung
Abbildung 38:	Körperliche Bewegung und sportliche Aktivität bei der unselbständigerwerbenden..... 58 Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Autonomie/Partizipation am Arbeitsplatz
Abbildung 39:	Gesundheit und Zufriedenheit bei Erwerbstätigen im Kanton Zürich..... 61 mit ausgeglichener und solchen mit fehlender Work-Life Balance (Extremgruppenvergleich)
Abbildung 40:	Anteil Personen im Kanton Zürich und in der Schweiz, die ein mittelmässiges 63 bis (sehr) schlechtes Gesundheitsempfinden aufweisen, nach Erwerbsstatus
Abbildung 41:	Gesundheitliche Beschwerden und gesundheitsbedingte Einschränkungen..... 67 im Alltag, nach Risiko des Arbeitsplatzverlustes

Tabellenverzeichnis

	Seite
Tabelle 1: Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz, nach Nationalität	35
Tabelle 2: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Arbeitsklima	37
Tabelle 3: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Arbeitszeitregelung	38
Tabelle 4: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad	38
Tabelle 5: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der unselbstständigerwerbenden Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz, nach Überstunden	39
Tabelle 6: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Erwerbstypus/Autonomiegrad	39
Tabelle 7: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Möglichkeit zur Heimarbeit	40
Tabelle 8: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach beruflicher Qualifikation	40
Tabelle 9: Krankheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht	54
Tabelle 10: Positive und negative Emotionalität/Depressivität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Grad der Arbeitszufriedenheit	59
Tabelle 11: Zufriedenheit mit der Gesundheit und dem Leben allgemein bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich, nach Grad der Arbeitszufriedenheit	60
Tabelle 12: Häufigkeit negativer und positiver Emotionalität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Erwerbsstatus	63
Tabelle 13: Gesundheitsempfinden und Zufriedenheit mit der Gesundheit bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich, nach Risiko des Arbeitsplatzverlustes	65
Tabelle 14: Gesundheitsempfinden und Zufriedenheit mit der Gesundheit bei den Erwerbstätigen im Kanton Zürich, nach Arbeitsplatz(un)sicherheit	65
Tabelle 15: Häufigkeit negativer und positiver Emotionalität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Risiko des Arbeitsplatzverlustes	66
Tabelle 16: Häufigkeit negativer und positiver Emotionalität bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich, nach Arbeitsplatz(un)sicherheit	66
Tabelle 17: Demographische Merkmale der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz, gewichtet	71
Tabelle 18: Sozioökonomische Merkmale der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz	72
Tabelle 19: Arbeits(platz)bezogene Merkmale der (erwerbstätigen) Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz	73
Tabelle 20: Arbeits(platz)merkmale bei der Erwerbsbevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz	74
Tabelle 21: Work-Life Balance bei der erwerbstätigen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz	75
Tabelle 22: Gesundheit und Gesundheitsverhalten bei der erwerbstätigen, der nicht-erwerbstätigen und der arbeitslosen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz	76

Tabelle 23:	Gesundheit und Gesundheitsverhalten bei der erwerbstätigen, der nicht-..... erwerbstätigen und der arbeitslosen Bevölkerung im Kanton Zürich und in der Schweiz	77
Tabelle 24:	Zufriedenheit und Wohlbefinden bei Erwerbstätigen, Nicht-Erwerbstätigen..... und Arbeitslosen im Kanton Zürich und in der Schweiz	78