



## Formular für Arbeitgebende

### Mitarbeitendenbefragung

Herausgeber: Fachstelle Betrieblicher Gesundheitsschutz, Kanton Zürich  
Version vom: 9. Februar 2026

#### Einleitung

---

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter

Mit diesem Fragebogen möchten wir Ihre Meinung zu verschiedenen Themen erfassen. Das Ziel ist es, Handlungsfelder zu erkennen und konkrete Verbesserungsmaßnahmen im Betrieb abzuleiten.

Die Befragung erfolgt anonym. Ihre Antworten werden ausschliesslich in zusammengefasster Form über unseren gesamten Betrieb hinweg ausgewertet, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Bitte beachten Sie daher, dass Sie bei offenen Fragen keine Angaben machen, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen.

Die erhobenen Daten werden vertraulich behandelt und nur für den genannten Zweck verwendet. Nach Abschluss der Auswertung werden die Gesamtergebnisse allen Mitarbeitenden präsentiert, damit volle Transparenz gewährleistet ist. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Massnahmen erarbeitet, durchgeführt und anschliessend evaluiert.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Sie können einzelne Fragen überspringen oder die Befragung jederzeit abbrechen. Ihre Rückmeldungen helfen uns dabei, wichtige Handlungsfelder zu erkennen und diese gezielt anzugehen. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung des Arbeitsumfelds und unserer Betriebskultur.

**(Printversion Fragebogen)** Sie können den ausgefüllten Fragebogen ...**wie und wo** ... einreichen.

Ihre Geschäftsleitung

## Fragebogen

Bitte kreuzen Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie oder Ihre Situation zutreffen.

### 1. Anforderungen und Autonomie

(Quelle: Semmer et al., 1995; Udris & Rimann, 1999)

|                                                                                                     | gar nicht | eher nicht | eher ja | vollständig |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------|-------------|
| Bei meiner Arbeit werde ich häufig durch andere Mitarbeitende unterbrochen.                         |           |            |         |             |
| Bei der Arbeit stehe ich oft unter Zeitdruck.                                                       |           |            |         |             |
| Bei der Arbeit muss ich Tätigkeiten ausführen, für die ich zu wenig ausgebildet und informiert bin. |           |            |         |             |
| Ich darf selbst bestimmen, wie ich meine Aufgaben organisiere (z.B. Reihenfolge ihrer Erledigung).  |           |            |         |             |

### 2. Arbeitsumgebung

(Quelle: Udris & Rimann, 1999; FBGS 2026)

|                                                           | gar nicht | eher nicht | eher ja | vollständig |
|-----------------------------------------------------------|-----------|------------|---------|-------------|
| An meinem Arbeitsplatz gibt es viel Lärm, der mich stört. |           |            |         |             |
| Die Beleuchtung an meinem Arbeitsplatz ist ungenügend.    |           |            |         |             |
| Die Temperatur an meinem Arbeitsplatz ist unangenehm.     |           |            |         |             |

### 3. Soziales Klima und Führung

(Quelle: Frese & Zapf, 1987; Udris & Rimann, 1999)

|                                                                                                           | gar nicht | eher nicht | eher ja | vollständig |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------|-------------|
| Bei der Arbeit werde ich wegen jeder Kleinigkeit kritisiert.                                              |           |            |         |             |
| Der Betrieb hat einen guten Umgang mit Konflikten im Team.                                                |           |            |         |             |
| Das Teamklima empfinde ich allgemein als gut.                                                             |           |            |         |             |
| Ich kann jederzeit auf meine Vorgesetzte oder meinen Vorgesetzten zugehen, wenn ich Schwierigkeiten habe. |           |            |         |             |
| Meine Vorgesetzte oder mein Vorgesetzter ist daran interessiert, dass es den Mitarbeitenden gut geht.     |           |            |         |             |

### 4. Gesundheit und Wohlbefinden

(Quelle: Demerouti et al., 2001; Grebner et al., 2010)

|                                                                         | gar nicht | eher nicht | eher ja | vollständig |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------|-------------|
| Die Arbeit führt oft dazu, dass ich mich unglücklich fühle.             |           |            |         |             |
| Ich habe bei der Arbeit häufig das Gefühl, emotional erschöpft zu sein. |           |            |         |             |
| Mein Gesundheitszustand ist im Allgemeinen gut.                         |           |            |         |             |

## 5. Arbeit und Privatleben

(Quelle: Geurts et al., 2005; Mohr et al., 2005)

|                                                                                                                  | gar nicht | eher nicht | eher ja | vollständig |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------|-------------|
| Es kommt oft vor, dass ich aufgrund meiner Arbeit am Feierabend gedanklich nicht abschalten kann.                |           |            |         |             |
| Ich kann mich oft nicht ganz auf die Arbeit konzentrieren, weil ich mir Sorgen um meine private Situation mache. |           |            |         |             |
| Mein Beruf und mein Privatleben lassen sich gut miteinander vereinbaren.                                         |           |            |         |             |

## 6. Zufriedenheit, Fairness und Wertschätzung

(Quelle: Allen & Meyer, 1990; Jacobshagen et al., 2008; Semmer et al., 1990)

|                                                                                                                                             | gar nicht | eher nicht | eher ja | vollständig |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------|-------------|
| Mit meiner Arbeitssituation bin ich insgesamt zufrieden.                                                                                    |           |            |         |             |
| Meine persönliche Integrität wird respektiert und geschützt vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung.                         |           |            |         |             |
| Die Vergütung (Lohn, Altersvorsorge, Bonus, Benefits), die ich für meine Arbeit erhalte, steht in einem guten Verhältnis zu meinem Aufwand. |           |            |         |             |
| Ich fühle mich bei der Arbeit generell wertgeschätzt.                                                                                       |           |            |         |             |
| Ich würde sehr gerne viele Jahre in diesem Betrieb verbringen.                                                                              |           |            |         |             |

## 7. Offene Fragen

Gerne möchten wir Ihnen folgende offenen Fragen stellen. Bitte achten Sie darauf, dass Sie keine Angaben machen, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen, da die Anonymität ansonsten nicht gewährleistet ist.

**Frage 1:** Wenn Sie Teil der Geschäftsleitung wären, was würden Sie im Betrieb ändern?

**Frage 2:** Was müsste sichergestellt sein, damit Sie noch lange für unser Unternehmen arbeiten?

**Frage 3:** Haben Sie sonstige Bemerkungen/Kommentare?

## Quellenangaben Fragebogen

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- FBGS. (2026). *Mitarbeitendenbefragung*. <https://www.zh.ch/de/wirtschaft-arbeit/arbeitsbedingungen/arbeitsssicherheit-gesundheitsschutz/betrieblicher-gesundheitsschutz/hilfsmittel-gesundheitsschutz.html>
- Frese, M., & Zapf, D. (1987). Eine Skala zur Erfassung von sozialen Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 41, 134-141.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M. (2010). *Stress-Studie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit* [Stress study 2010]. Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).
- Jacobshagen, N., Oehler, N., Stettler, E., Liechti, S. & Semmer, N. K. (2008, November). Appreciation at Work: Measurement and Associations with Well-Being [Poster presentation]. 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology in Valencia, Spain.
- Mohr, G., Rigotti, T., & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen-und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 49(1), 44-48. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.49.1.44>
- Semmer, N. K., Zapf, D., & Dunckel, H. (1995). Assessing stress at work: A framework and an instrument. In *Work and health: Scientific basis of progress in the working environment* (pp. 105-113). Office for Official Publications of the European Communities.
- Semmer, N., Baillod, J. & Ruch, L. (1990). Das Modell verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit: Nach 15 Jahren kein Grund zur Resignation [The model of different types of job satisfaction]. In D. Frey (Ed.), *Bericht über den 37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Kiel 1990* (Vol. 1, pp. 648-649). Hogrefe
- Udris, I., & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren, Ein praxisorientierter Überblick* (pp. 397-419). vdf Hochschulverlag.

## Hinweis, Fachstelle Betrieblicher Gesundheitsschutz

Dieses Formular ist eine Mustervorlage und stellt keine abschliessende oder rechtsverbindliche Regelung dar. Es dient der Unterstützung von Arbeitgebenden und muss bei Bedarf an die betrieblichen Rahmenbedingungen angepasst werden.