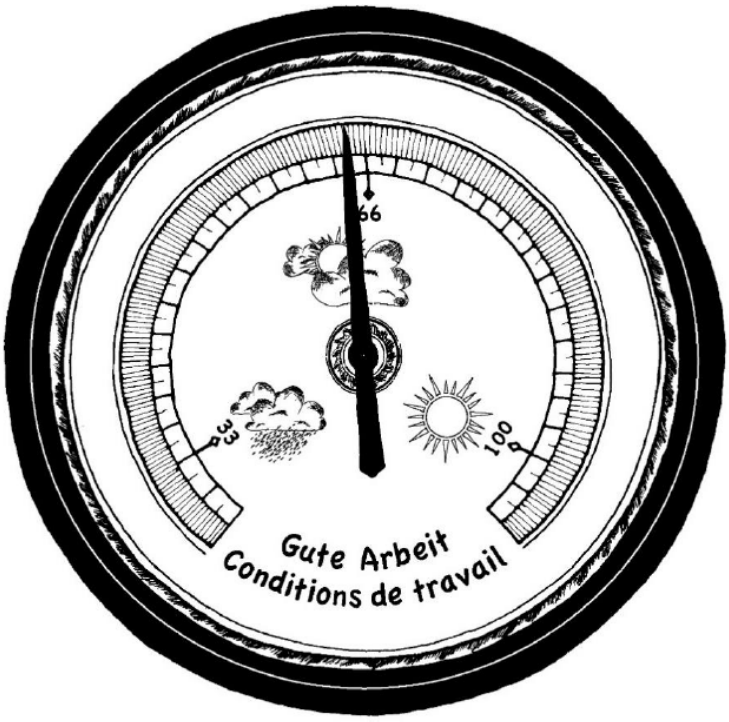
Travail.Suisse



„Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2020

Tobias Fritschi, Simonina Kraus (BFH)

Schlussbericht
26. November 2020

Berner Fachhochschule
Departement Soziale Arbeit

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	2
1	Zusammenfassung	3
	1.1.1 Qualität der Arbeitsbedingungen im Corona-Jahr höher als in vorangehenden Jahren	3
	1.1.2 Unterschiede nach soziodemografischen Merkmalen	3
	1.1.3 Unterschiede nach Regionen, Branchen und Berufsgruppen	3
	1.1.4 Struktur und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»	4
	1.1.5 Fazit und Ausblick	4
2	Einleitung	6
3	Ergebnisse	6
	3.1 Zeitliche Entwicklung	6
	3.1.1 Haupt- und Teilindizes	6
	3.1.2 Kriterien	8
	3.1.3 Items	10
	3.2 Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen	15
	3.2.1 Geschlecht und Haushaltsstruktur	15
	3.2.2 Regionen	17
	3.2.3 Branchen	17
	3.2.4 Berufsgruppen	22
4	Methodik	25
	4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	25
	4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2020	27
5	Literaturverzeichnis	28
6	Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2020	29
II) Zusatzfragen zur Corona-Krise		34
III) Stichprobenbeschreibung		36
IV) Auswertungen zu Corona-Zusatzfragen		38

1 Zusammenfassung

1.1.1 Qualität der Arbeitsbedingungen im Corona-Jahr höher als in vorangehenden Jahren

Das Jahr 2020 ist aufgrund der Corona-Pandemie ein spezielles Jahr. Im Frühjahr wurde das gesellschaftliche Leben durch den politisch durchgesetzten «Lockdown» auf ein Minimum reduziert und die wirtschaftliche Aktivität in verschiedenen Bereichen eingeschränkt. Der «Barometer Gute Arbeit» wurde in der Zeit unmittelbar nach dieser Periode bei 1'517 Arbeitnehmenden erhoben, die eine repräsentative Stichprobe für den Schweizer Arbeitsmarkt darstellen. Der «Barometer Gute Arbeit» stellt entsprechend den stark veränderten Rahmenbedingungen auch grosse Veränderungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen fest. So haben sich die Indexwerte der drei Dimensionen des Barometers, «Sicherheit», «Motivation» und «Gesundheit» im Fünfjahresvergleich zwischen 2016 und 2020 alle signifikant positiv verändert. Es mag auf den ersten Blick erstaunen, dass in einer Wirtschaftskrise die Befindlichkeit am Arbeitsplatz auf einen Höchstwert klettert. Dabei ist erstens zu bedenken, dass die Wirtschaftskrise durch massive Unterstützung von Seiten des Staats begleitet wurde (z.B. Kurzarbeit). Zweitens ist die Verbesserung im Durchschnitt nicht in allen Wirtschaftszweigen und soziodemografischen Gruppen von Arbeitnehmenden gleich zu beobachten.

Aus **Abbildung Z1** wird ersichtlich, dass die Arbeitsqualität in der Schweiz zwischen 2016 und 2020 in fast allen Kriterien gestiegen ist. Allerdings sind nur rund ein Drittel aller Veränderungen statistisch stark signifikant, d.h. deutlich von einer zufälligen Schwankung zu unterscheiden. Innerhalb der Motivationsdimension wurde im Jahr 2020 die Wertschätzung auf betrieblicher Ebene verbessert, und die Arbeitnehmenden sehen mehr Entwicklungsmöglichkeiten als noch im Jahr 2016. Im Hinblick auf die Sicherheit hat sich im Schnitt das Vertrauen zum Arbeitgeber verbessert und die Zufriedenheit mit der Arbeit allgemein ist gestiegen. Im Bereich Gesundheit konnte der Präsentismus verringert werden, d.h. die Arbeitnehmenden gingen weniger häufig trotz Krankheit arbeiten. Hier ist ein unmittelbarer Einfluss der Corona-Bekämpfung zu sehen. Ähnlich deutlich ist der Zusammenhang der Pandemie mit der verbesserten Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, da die Arbeitgeber verstärkte Hygienevorschriften einführen mussten. Darüber hinaus waren die Arbeitnehmenden weniger stark Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies kann sowohl auf das weit verbreitete Homeoffice zurückgeführt werden, wovon rund 49.1% der Arbeitnehmenden während dem Lockdown zumindest teilweise betroffen waren, als auch auf die Kurzarbeit, die bei rund einem Drittel der Arbeitnehmenden eingeführt wurde (Fritschi & Fischer 2020).

1.1.2 Unterschiede nach soziodemografischen Merkmalen

Bezüglich der Unterschiede in der Qualität der Arbeitsbedingungen ist zuerst einmal festzustellen, dass die Ungleichheit in der Qualität der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Vorjahr generell etwas abgenommen hat. Die Verteilung der Indexwerte in den drei Dimensionen weist jeweils eine leicht geringere Standardabweichung auf, ein Mass für die statistische Streuung. Betrachtet man jedoch Unterschiede zwischen verschiedenen soziodemografischen Gruppen von Arbeitnehmenden, so zeigt sich einerseits eine Vergrösserung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während Männer in allen drei Dimensionen im Jahr 2020 eine signifikante Verbesserung gegenüber den Jahren 2015 bis 2019 berichten, ist diese bei den Frauen nur in der Gesundheitsdimension feststellbar. Gründe für diese Geschlechterdifferenz liegen darin, dass Frauen einerseits vermehrt in den Branchen tätig sind, die einer stärkeren Arbeitsbelastung ausgesetzt waren, andererseits häufiger von den erhöhten Betreuungspflichten aufgrund von Fernunterricht und der Isolation von älteren Personen betroffen waren.

Aus einer Analyse der Haushaltstypen kann man nicht schliessen, dass Eltern von einer eingeschränkten Qualität der Arbeitsbedingungen betroffen sind. Im Gegenteil werden die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden, die in Paarhaushalten mit Kindern leben, insgesamt am höchsten eingestuft und haben sich 2020 gegenüber den Vorjahren in den Dimensionen Motivation und Gesundheit signifikant verbessert. Für Alleinerziehende scheint sich ein Rückgang der Qualität der Arbeitsbedingungen abzuzeichnen, allerdings ist dieser (aufgrund der geringen Fallzahl) nicht signifikant. In einer Spezialauswertung konnte festgestellt werden, dass negative Folgen des Homeoffice für Personen mit Kindern im Alter bis 12 Jahre stärker wahrgenommen werden als von Personen mit Kindern im Teenager-Alter (Fritschi & Fischer, 2020).

1.1.3 Unterschiede nach Regionen, Branchen und Berufsgruppen

Die Unterschiede in der Qualität der Arbeitsbedingungen zwischen den sieben Grossregionen der Schweiz haben sich gegenüber den Vorjahren verändert. Während in den Jahren 2015 bis 2019 die Genferseeregion

sowie das Tessin insgesamt eine geringere Qualität der Arbeitsbedingungen aufwiesen als die anderen Regionen, konnten sie im Corona-Jahr in mehreren Dimensionen zu den anderen Regionen aufschliessen. Bezüglich der Gesundheitsdimension gibt es im Jahr 2020 keine signifikanten Unterschiede zwischen den Grossregionen, was die Betroffenheit aller Regionen durch COVID-19 und die Massnahmen dagegen widerspiegelt. In den Dimensionen Sicherheit und Motivation hat sich die Qualität der Arbeitsbedingungen in den Regionen Espace Mittelland und Nordwestschweiz gegenüber den Vorjahren signifikant verbessert, was auch mit ihrer Branchenstruktur zusammenhängen dürfte.

Die Informations- und Kommunikations-Branche liegt im Jahr 2020 in allen drei Dimensionen auf dem ersten Rang. Dies mag teilweise ein Resultat davon sein, dass der digitale Wandel in dieser Branche bereits zu einem grossen Teil vollzogen ist, wodurch auch die Umstellung zu Homeoffice leichter gefallen sein dürfte. Im verarbeitenden Gewerbe konnte die Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen gegenüber der Zeit von 2017 bis 2019 verbessert werden. Dies dürfte einerseits mit der erhöhten Nachfrage nach Produkten der Chemie- und Pharmaunternehmen zusammenhängen, andererseits mit der generell verstärkten Konzentration der Nachfrage nach im Inland hergestellten Produkten. Das Finanz- und Versicherungswesen konnte beispielsweise durch die Vergabe von Krediten aufgrund der Massnahmen gegen die Corona-Pandemie die Sicherheit der Arbeitsplätze ebenfalls stark verbessern.

Die Verliererin der Corona-Krise bezüglich Qualität der Arbeitsbedingungen ist insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen. Dies dürfte primär mit der stark gestiegenen Arbeitsbelastung aufgrund der Pandemie zusammenhängen. Im Baugewerbe und der Verkehrsbranche ist die Qualität der Arbeitsbedingungen zwar nicht effektiv, aber im Vergleich zu anderen Branchen gesunken. Während im Baugewerbe die Umsätze konstant blieben, war der Verkehr stark durch die Massnahmen gegen die Pandemie betroffen. Die Branchen Detailhandel, Gastgewerbe und Beherbergung sowie Grosshandel verbleiben auch im Krisenjahr 2020 in allen Dimensionen der Qualität von Arbeitsbedingungen auf den hintersten Rängen. Das Bildungswesen war die am zweitstärksten von einer Zunahme der Arbeitsbelastung betroffene Branche nach dem Gesundheitswesen.

Die Corona-Krise betraf die Branchen auf Ebene der Nachfrage unterschiedlich, aber auch die Berufsgruppen innerhalb der Branchen waren unterschiedlich von den Massnahmen wie Homeoffice oder Maskentragen betroffen. Im Jahr 2020 wurden die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden in Handwerks- und verwandten Berufen signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Ihre Beurteilung wird nur noch in der Sicherheitsdimension durch die Führungskräfte signifikant übertroffen. Die Handwerksberufe arbeiteten von allen Berufsgruppen am ehesten in einem «Courant normal». Weiter wurde die Sicherheitsdimension von «Hilfskräften» im Corona-Jahr signifikant besser beurteilt als in vorangehenden Jahren. Dies ist ein Hinweis auf die Verringerung von Ungleichheit der Arbeitsbedingungen aufgrund der Krise, diese könnte auch vorübergehender Natur sein.

1.1.4 Struktur und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»

Der «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz seit 2015 anhand eines wissenschaftlich entwickelten Kriterienrasters, das sich auf Erfahrungen im In- und Ausland stützt. Qualität wird in den drei Dimensionen «Motivation», «Sicherheit» und «Gesundheit» gemessen, wobei sich die drei Indizes aus insgesamt 20 Kriterien zusammensetzen. Die Ergebnisse für die Kriterien werden in **Abbildung Z1** auf Ebene der Kriterien als Balken für die Jahre 2016 bis 2020 dargestellt. Je näher ein angegebener Skalenwert für ein Kriterium bei 100 liegt, desto besser werden die Arbeitsbedingungen diesbezüglich in der Schweiz durchschnittlich bewertet. Eine auf dem 95%-Vertrauensintervall signifikante Veränderung zwischen 2016 und 2020 wird mit zwei Sternchen beim Kriterium angezeigt.

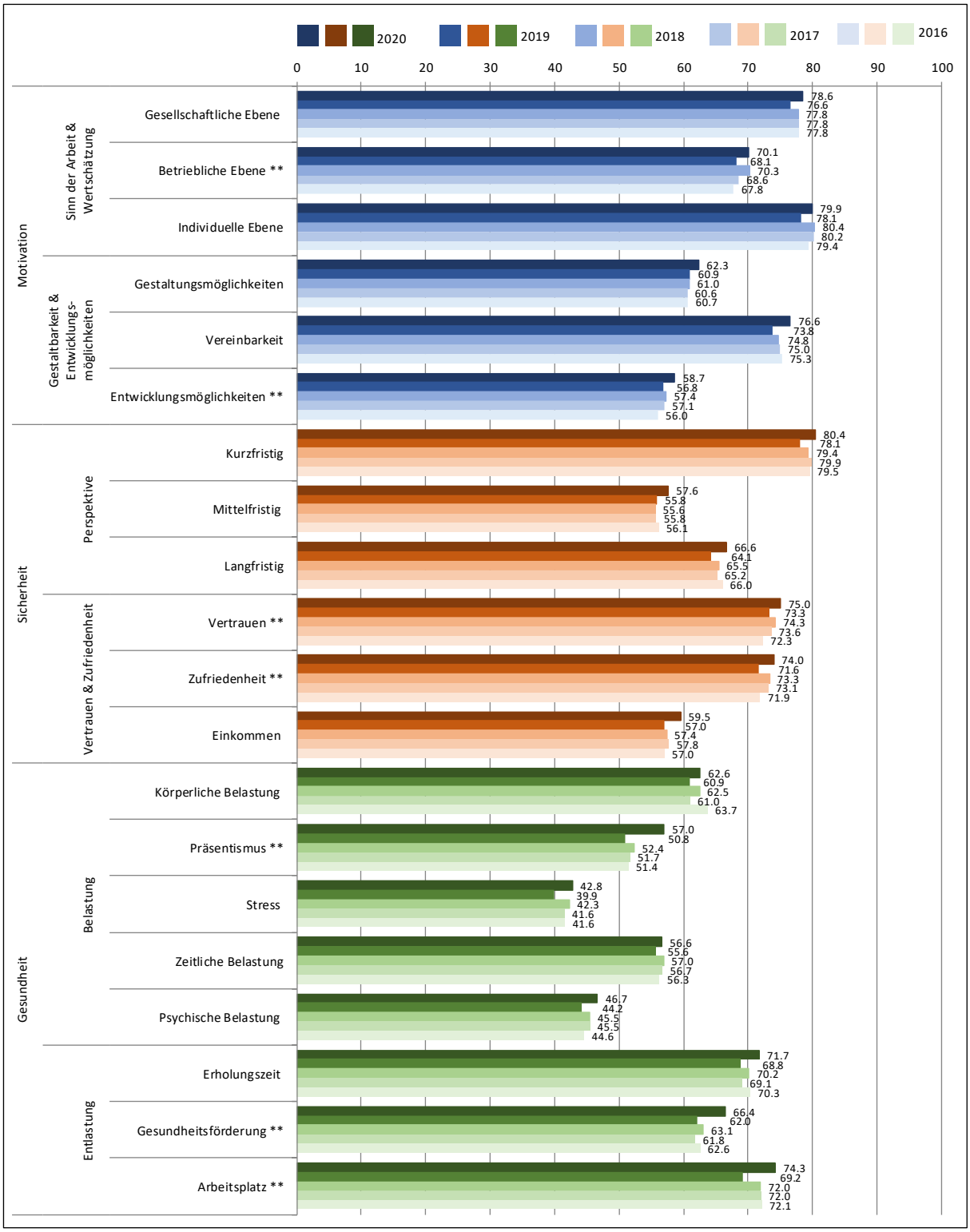
Der «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, jährlich herausgegeben. Seit 2015 wird jedes Jahr eine repräsentative Stichprobe von rund 1'500 Erwerbstätigen aus allen Regionen der Schweiz befragt. Auf Basis der Befunde können sowohl auf individuell-betrieblicher Ebene wie auf regionaler und gesellschaftlicher Ebene Schlüsse gezogen und Massnahmen ergriffen werden, um die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz nachhaltig zu sichern oder zu verbessern.

1.1.5 Fazit und Ausblick

Die diesjährige Ausgabe des Barometers Gute Arbeit zeichnet ein sehr positives Bild der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Dieses muss vor dem Hintergrund der ersten Welle von COVID-19 gesehen werden, die im Frühjahr 2020 mit einem schweizweiten Lockdown von Mitte März bis Mitte Mai

gesundheitspolitisch unter Kontrolle gebracht werden konnte. Die Befragung des Barometers fand zwischen dem 15. Juni und dem 5. Juli statt, d.h. in einer Phase der Corona-Krise, während welcher die Einschränkungen des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens gering waren. Eine gewisse Erleichterung über die wiedergewonnenen Freiheiten dürfte sich in den Antworten widerspiegeln. Die Erhebung im Jahr 2021 wird zeigen, welche Verbesserungen der Qualität der Arbeitsbedingungen nachhaltig sind, und in welchen Bereichen sich zukünftige Herausforderungen für Politik und Sozialpartner stellen.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2016 bis 2020



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05). 2020: n=1‘419 (1 bis 137 fehlende Werte), 2019: n=1’419 (1 bis 134 fehlende Werte), 2018: n=1‘400 (2 bis 126 fehlende Werte) 2017: n=1‘400 (2 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1‘400 (3 bis 109 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

2 Einleitung

Gute Arbeit bedeutet, dass bei der Arbeit der Schutz der Gesundheit gewährleistet wird und eine Ausgewogenheit zwischen Belastung und Entlastung besteht. Weiter bedeutet gute Arbeit ein verlässliches Einkommen zu erhalten und eine gewisse Beschäftigungssicherheit zu haben. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit muss erkennbar und Gestaltungsspielraum vorhanden sein, um die eigenen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen zu können. Die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch den Vorgesetzten ist genau so entscheidend wie eine von Vertrauen geprägte Beziehung zum Arbeitgeber als Ganzes. Es braucht ausreichend Einflussmöglichkeiten und eine Förderung der beruflichen Entwicklung, damit sich eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Generellen und mit der eigenen Karriere im Speziellen einstellt. Gute Arbeit ist an diesen Massstäben zu messen.

Travail.Suisse und das Departement Soziale Arbeit der BFH interessieren sich deshalb dafür, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden beurteilt wird und wie sich diese Beurteilung über Zeit verändert. Vorliegend ist bereits die fünfte Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“. Als neues Schwerpunktthema wurde 2020 die Situation im Lockdown (März bis Juni) erfragt. Dabei wurden einerseits Fragen zur Betroffenheit durch die Massnahmen auf dem Arbeitsmarkt gegen das Corona-Virus gestellt (u.a. Homeoffice und Kurzarbeit), andererseits Fragen nach der Veränderung der Arbeitsbelastung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem wurden die Arbeitnehmenden nach der Betroffenheit durch das Virus sowie der Bereitschaft zum Maskentragen und Impfen befragt. Im August wurde bereits ein Bericht zu diesem Schwerpunktthema veröffentlicht (Fritschi & Fischer 2020).

3 Ergebnisse

Das „Barometer Gute Arbeit“ besteht aus 38 Items respektive Fragen rund um die Qualität der Arbeitsbedingungen. Die Antworthäufigkeiten auf diese Fragen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Gute Arbeit[1] in Werte zwischen 0 (sehr schlechte Arbeitsbedingungen) und 100 (sehr gute Arbeitsbedingungen) überführt. Die einzelnen Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese Kriterien wiederum zu 6 Teilindizes und diese Teilindizes zu den Hauptdimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit*. Die Ergebnisse des Barometers werden in der Folge ausgehend von der Hauptdimension entlang der verschiedenen Aggregationsstufen (Teilindizes, Kriterien, Items) präsentiert. Indexwerte der Motivationsdimension sind blau markiert. Orange Markierungen stehen für Items der Sicherheitsdimension und gesundheitsrelevante Indikatoren sind grün eingefärbt. Kapitel 4 enthält detaillierte Angaben zur Indexstruktur und zur Methodik des Barometers.

3.1 Zeitliche Entwicklung

3.1.1 Haupt- und Teilindizes

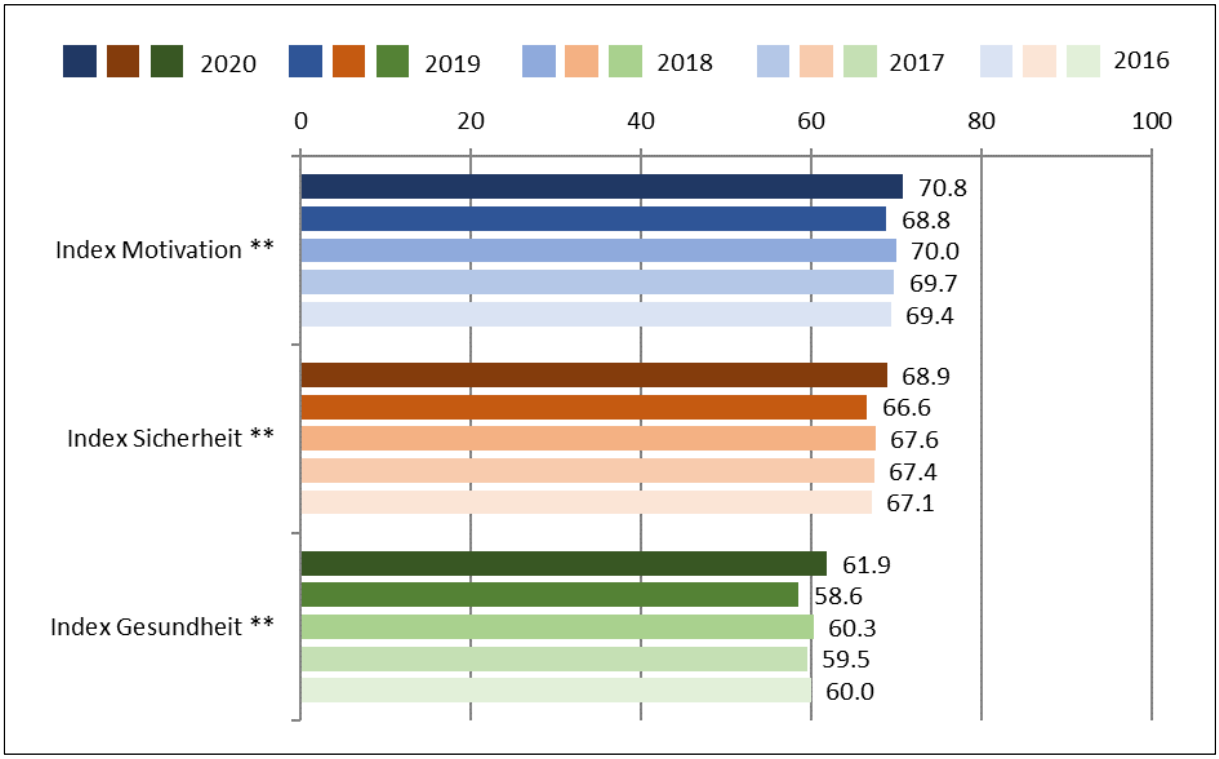
Abbildung 1 stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2016 bis 2020 dar. Die Hierarchie der Hauptindizes bleibt im Jahr 2020 gegenüber den Vorjahren unverändert.[2] Der Hauptindex für die *Motivation* erreicht im Jahr 2020 den höchsten Wert, dicht gefolgt von der Dimension *Sicherheit* und deutlich vor der Dimension *Gesundheit*. In diesem Jahr weisen die Umfrageergebnisse aller Dimensionen signifikante Veränderungen gegenüber dem Jahr 2016 auf. Im Gegensatz zum letzten Jahr, in dem alle Werte noch tiefer lagen, sind die Werte fürs 2020 alle höher als im Jahr 2016. Gegenüber dem letzten Jahr nimmt der Mittelwert für die Dimension *Motivation* geringfügig zu, von 68.8 im Jahr 2019 auf 70.8 im Jahr 2020 (+2 Punkte). Die Einschätzung in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit wird durch die Arbeitnehmenden im Jahr 2020 mit einem Indexwert von 68.9 wiedergegeben, was einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr von +2.3 Punkten entspricht. Der Indexwert für die Dimension *Gesundheit* liegt mit 61.9 Punkten noch deutlicher über dem Indexwert des Vorjahres (+3.3 Punkte). Diese Befunde decken sich mit Veränderungen von Werten zu allgemeinen Zufriedenheitsindikatoren in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Lebenszufriedenheit, die zwischen 2015

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

[2] Die gesundheitlichen Aspekte der Arbeit werden von den Arbeitnehmenden in den fünf Jahren mit Indexwerten zwischen 58 und 62 deutlich schlechter beurteilt als die Dimensionen *Sicherheit* und *Motivation* mit Indexwerten zwischen 66 und 70. Dabei ist zu bemerken, dass die Messung der Belastungskriterien im Gesundheitsindex mit einer anderen Skala erfolgte als die Messung der restlichen Kriterien, vgl. Abschnitt 4.1.

und 2019 ebenfalls signifikant abgenommen haben, im Jahr 2020 aber wiederum auf einen Höchstwert innerhalb der letzten 5 Jahre gestiegen sind.[3]

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2016 bis 2020



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05). 2020: n=1'419 (0 bis 1 fehlender Wert), 2019: n=1'419 (1 fehlender Wert), 2018: n=1'400 (1 bis 3 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (0 bis 1 fehlender Wert) 2016: n=1'400 (1 fehlender Wert). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

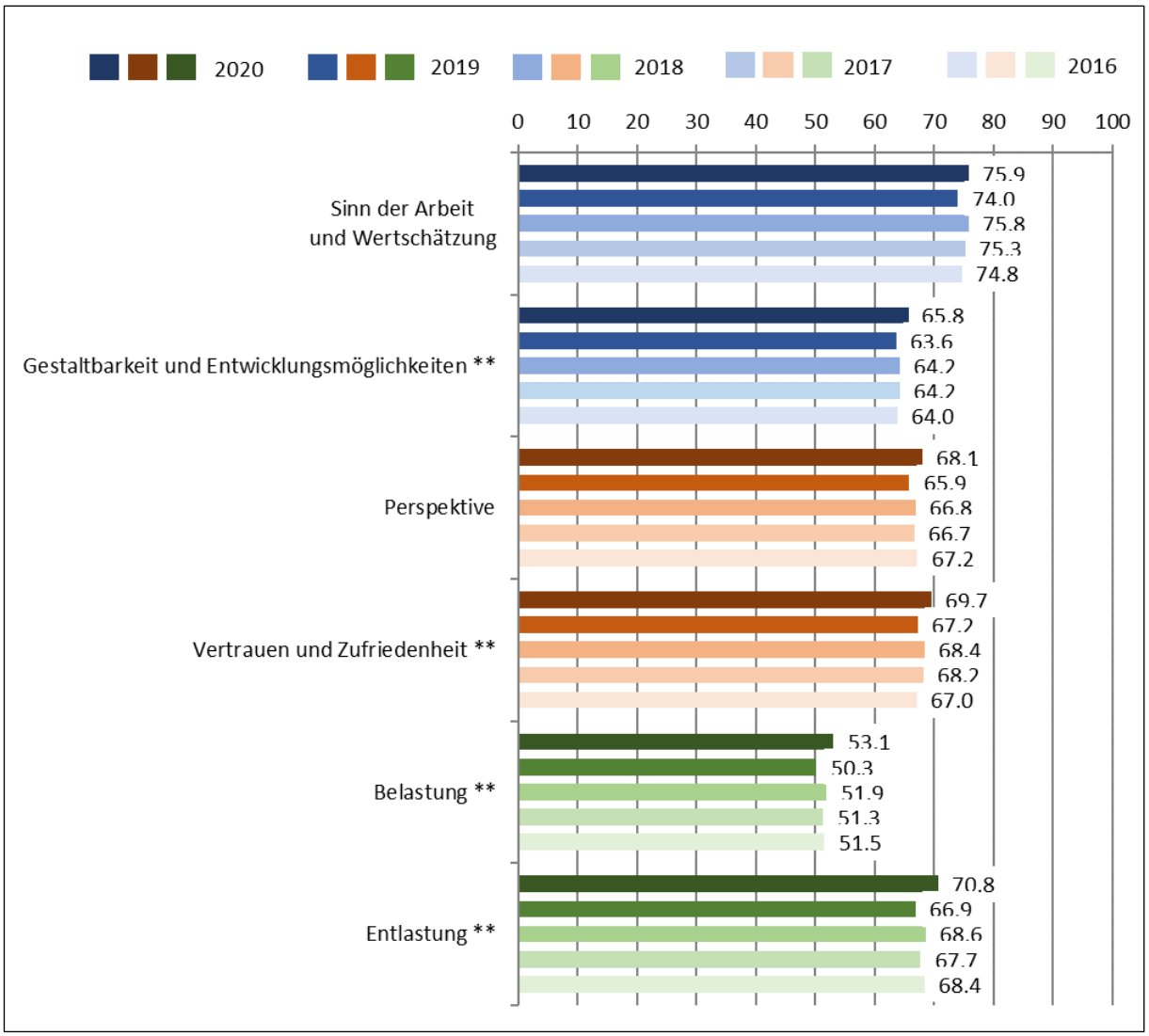
Der Blick auf die Auswertung der Teilindizes zeigt (vgl. **Abbildung 2**), dass die Hierarchie der Teilindizes 2020 fast unverändert bleibt. Auch 2020 beurteilen die Arbeitnehmenden die Hauptdimension *Gesundheit* aufgrund der Belastungen, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben, als problematisch.[4] Wie auch in den Vorjahren ergibt sich die gute Bewertung der Hauptdimension *Motivation* hauptsächlich durch die Teildimension *Sinn der Arbeit und Wertschätzung*, welche mit 75.9 den höchsten Wert aller Teildimensionen erhält. Die Teildimension *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* wird von den Arbeitnehmenden im Jahr 2020 mit einem durchschnittlichen Indexwert von 65.8 markant schlechter beurteilt.

Zwischen dem Jahr 2020 und dem Jahr 2016 gibt es bei allen Teilindizes eine Zunahme, signifikant ist diese bei den Teildimensionen *Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten, Vertrauen und Zufriedenheit, Belastung* sowie *Entlastung*. Auch gegenüber dem Vorjahr nehmen die Werte aller sechs Teilindizes deutlich zu. Am stärksten steigen dabei die Indexwerte in den beiden gesundheitlichen Teildimensionen *Belastung* (+2.8 Punkte) und *Entlastung* (+3.9 Punkte). Die geringste Steigerung verzeichnet der absolut am besten abschneidende Teilindex *Sinn der Arbeit und Wertschätzung* mit +1.9 Punkten. Die restlichen drei Teildimensionen verzeichnen mittlere Zunahmen zwischen +2.2 und +2.5 Punkten.

[3] Eine Steigerung der Lebensqualität in den Bereichen Gesundheit und persönliche Beziehungen wurde durch das Bundesamt für Statistik für die erste Jahreshälfte 2020 ebenfalls festgestellt (BFS 2020a).

[4] Die Teildimension *Belastung* wird mit einem Indexwert von 53.1 von den Arbeitnehmenden im Jahr 2020 nicht nur deutlich schlechter beurteilt als die Teildimension *Entlastung* mit 70.8 Punkten, sondern fällt in der Bewertung der Arbeitnehmenden auch markant von den anderen Teildimensionen ab. Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass die Items im Teilindex *Belastung* mit der Häufigkeitsskala erhoben werden, was zu vergleichsweise tieferen Indexwerten führt, als wenn eine Massskala wie bei den anderen Items verwendet würde. Die Indexhöhe der Items innerhalb der einzelnen Teilindizes sowie die Indexwerte der anderen Teilindizes sind uneingeschränkt vergleichbar.

Abbildung 2: Indexwerte der sechs Teildimensionen für die Jahre 2016 bis 2020



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05). 2020: n=1'419 (0 bis 5 fehlende Werte), 2019: n=1'419 (1 bis 6 fehlende Werte), 2018: n=1'400 (1 bis 6 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (1 bis 3 fehlende Werte) 2016: n=1'400 (1 bis 4 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

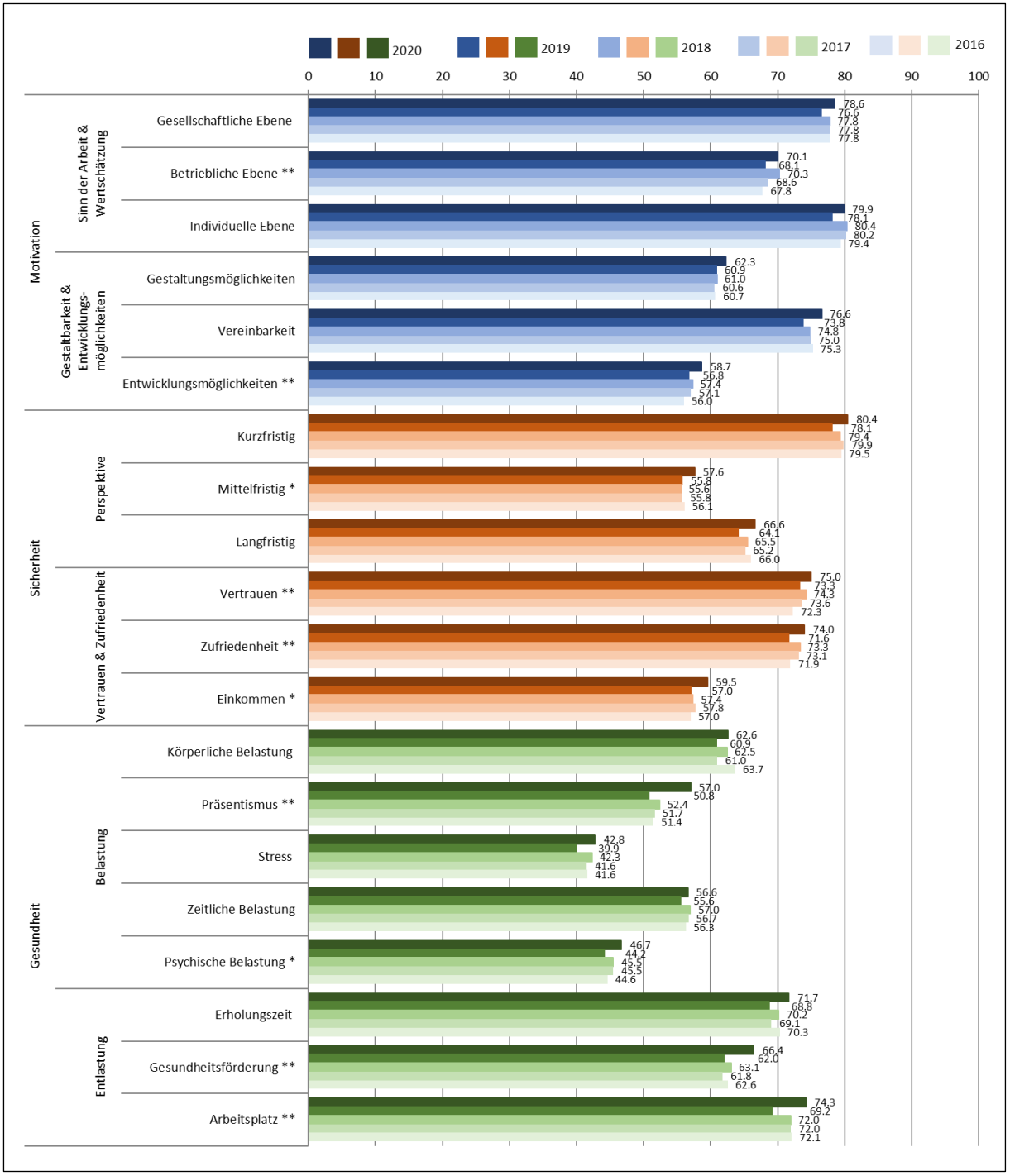
3.1.2 Kriterien

Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse für die 20 ausgewerteten Kriterien. Gegenüber 2016 werden dabei einige Kriterien signifikant besser beurteilt. Innerhalb des Hauptindex *Motivation* sind dies die *betriebliche Ebene* (+2.3 Punkte) und die *Entwicklungsmöglichkeiten* (+2.7), innerhalb des Hauptindex *Sicherheit* die *mittelfristige Perspektive* (+1.5), das *Vertrauen* in den Arbeitgeber (+2.7), die *Zufriedenheit* mit Arbeit und Karriere (+2.1) sowie die Angemessenheit des *Einkommens* (+2.5). Im Hauptindex *Gesundheit* verzeichnen die belastenden Kriterien *Präsentismus* (+5.6 Punkte) und *psychische Belastung* (+2.1), sowie die entlastenden Kriterien *Gesundheitsförderung* (+3.8) und *Arbeitsplatz* (+2.2) eine signifikante Zunahme gegenüber 2016. Bis auf die *körperliche Belastung* weisen jedoch auch die gegenüber 2016 nicht signifikanten Kriterien in diesem Zeitraum eine Zunahme aus.

Gegenüber dem Vorjahr verzeichnen im Jahr 2020 sogar die Indexwerte aller Kriterien eine Steigerung. Sehr ähnlich (zwischen +1.7 und 2.5 Punkten) ist diese bei den sechs Kriterien der Hauptdimension *Sicherheit*, bei der im Jahr 2020 zudem alle Werte einen Höchststand innerhalb der letzten fünf Jahre erreichen. Bei den Kriterien im Hauptindex *Motivation* ist dies nicht der Fall, dort waren sowohl die Werte für die betriebliche als auch die individuelle Ebene der Motivation im Jahr 2018 leicht besser als 2020. Die stärkste Zunahme gegenüber dem Vorjahr erfährt hier das Kriterium *Vereinbarkeit* mit dem Familienleben mit +2.8 Punkten, die schwächste Steigerung das Kriterium *Gestaltungsmöglichkeiten* mit + 1.4 Punkten. Im Hauptindex *Gesundheit* gibt es beim Wert des Kriteriums *körperliche Belastung* wie bereits erwähnt sogar eine Abnahme im Vergleich zu 2016, gegenüber 2019 aber trotzdem eine leichte Zunahme (+1.7

Punkte). Eine im Vergleich zum Vorjahr sehr starke Steigerung verzeichnen in der Gesundheitsdimension die Kriterien *Präsentismus* (+6.2) sowie die Ausstattung und die Umwelteinflüsse am *Arbeitsplatz* (+5.1).

Abbildung 3: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2016 bis 2020



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05). 2020: n=1‘419 (1 bis 137 fehlende Werte), 2019: n=1’419 (1 bis 134 fehlende Werte), 2018: n=1‘400 (2 bis 126 fehlende Werte) 2017: n=1‘400 (2 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1‘400 (3 bis 109 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

3.1.3 Items

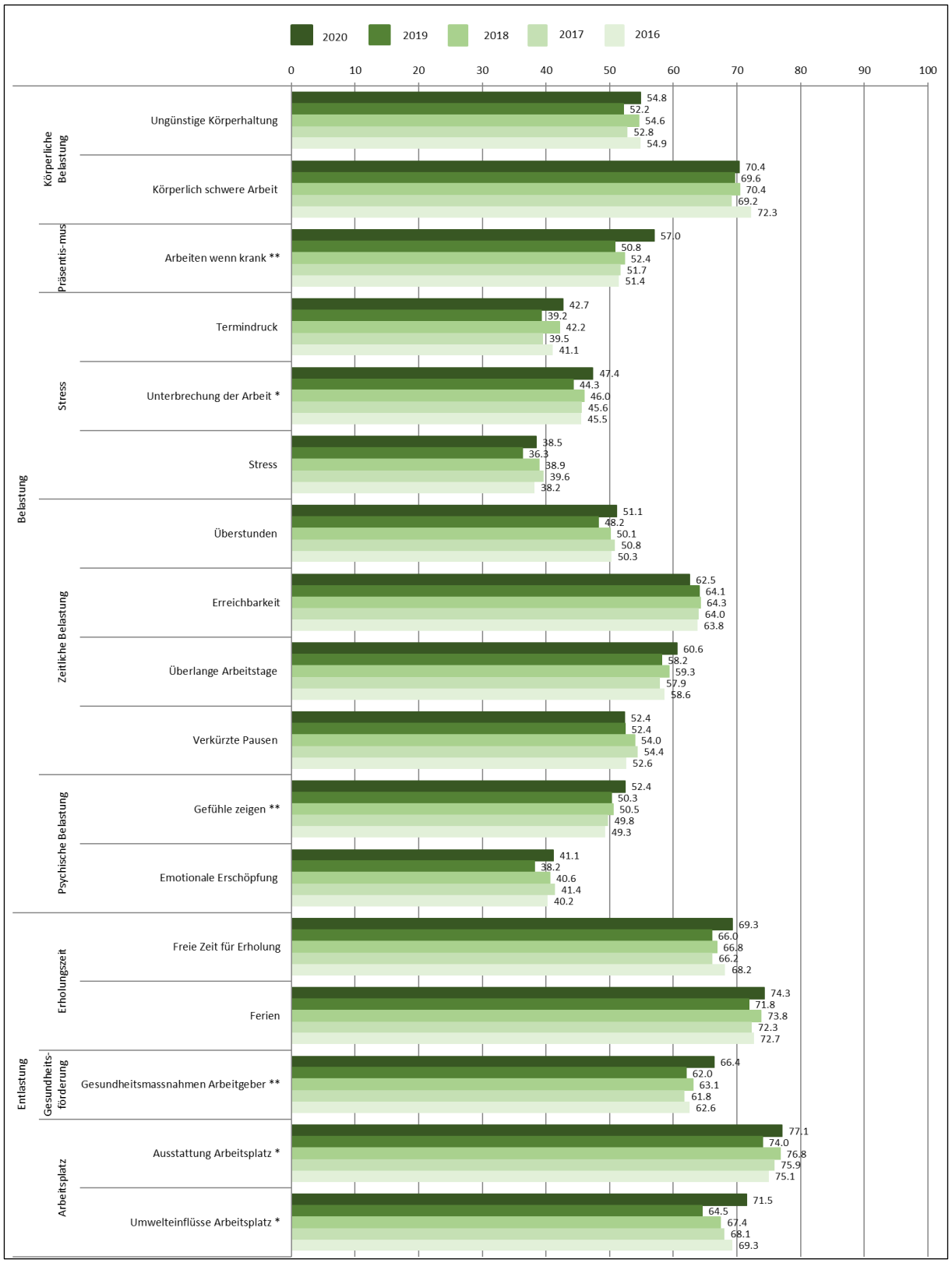
In der Dimension *Gesundheit* können zwischen 2016 und 2020 sowohl im Teilindex *Belastung* als auch im Teilindex *Entlastung* jeweils bei drei von insgesamt 17 Items signifikante Verbesserungen in den Indexwerten festgestellt werden (vgl. **Abbildung 4**). Von diesen sechs Items hatten zwei auch gegenüber dem Vorjahr eine sehr starke Zunahme zu verzeichnen. Einerseits wurden die *Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz* (z.B. Lärm, Helligkeit, Temperatur) im 2020 um 7 Punkte besser bewertet als im Jahr 2019, andererseits erholten sich die Arbeitnehmenden öfter zu Hause, wenn sie sich nicht gut fühlten (*Arbeiten wenn krank* +6.2 Punkte). Obwohl im Vergleich zum Vorjahr fast alle Items besser abschnitten, gibt es einige, die immer noch unter dem Niveau von 2016 liegen. Dies sind sowohl die körperliche Belastung der Arbeitnehmenden mit den Items *Ungünstige Köperhaltung* und *Körperlich schwere Arbeit* als auch der Druck zu *verkürzten Pausen*. Die *Erreichbarkeit* ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten wurde mit -1.6 Punkten als einziges Item 2020 sogar schlechter bewertet als 2019.

An der Hierarchie der einzelnen Items in den Teildimensionen *Belastung* und *Entlastung* hat sich durch die neuen Zahlen für das Jahr 2020 jedoch nicht gross etwas verändert. Auch wenn sich *Stress*, *Termindruck* und *emotionale Erschöpfung* mit Indexwerten zwischen 38 und 43 im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert haben, werden sie von den Arbeitnehmenden auch im Jahr 2020 als grösste Belastung empfunden. Auch dieses Jahr an zweiter Stelle folgen mit Werten zwischen 47 und 52 Punkten die Items *Überstunden* und *Unterbrechung der Arbeit*, neu werden mit je 52.4 Punkten hingegen auch das *Gefühle zeigen* dürfen und der Druck zu *verkürzten Pausen* ähnlich schlecht bewertet. Der *Präsentismus* liegt dank der oben erwähnten grossen Zunahme hingegen neu im Mittelfeld. Mit Werten über 66 werden die fünf Items des Teilindex *Entlastung* von den Arbeitnehmenden überdurchschnittlich bewertet, innerhalb davon schneiden - wie bereits im Vorjahr - die gesundheitsfördernden Massnahmen des Arbeitgebers am schlechtesten ab.

Für die Dimension *Motivation* zeigen neu fünf der 11 Items signifikante Verbesserungen gegenüber dem Jahr 2016 (vgl. **Abbildung 5**). Auch gegenüber dem Jahr 2019 erheblich besser bewertet wurde davon das Item zur Information der Arbeitnehmenden über Entscheidungen und Veränderungen (*Information über Unternehmen* +3.7 Punkte). Eine deutliche Zunahme gegenüber dem Vorjahr verzeichnen zudem die Items *Vereinbaren mit Familienleben* und *Aufstiegschancen* mit +2.8 resp. +2.7 Punkten. Auch beim Rest der Items ist eine Steigerung der Indexwerte im Vergleich zu 2019 (und auch 2016) zu verzeichnen, meist ist diese aber relativ klein.

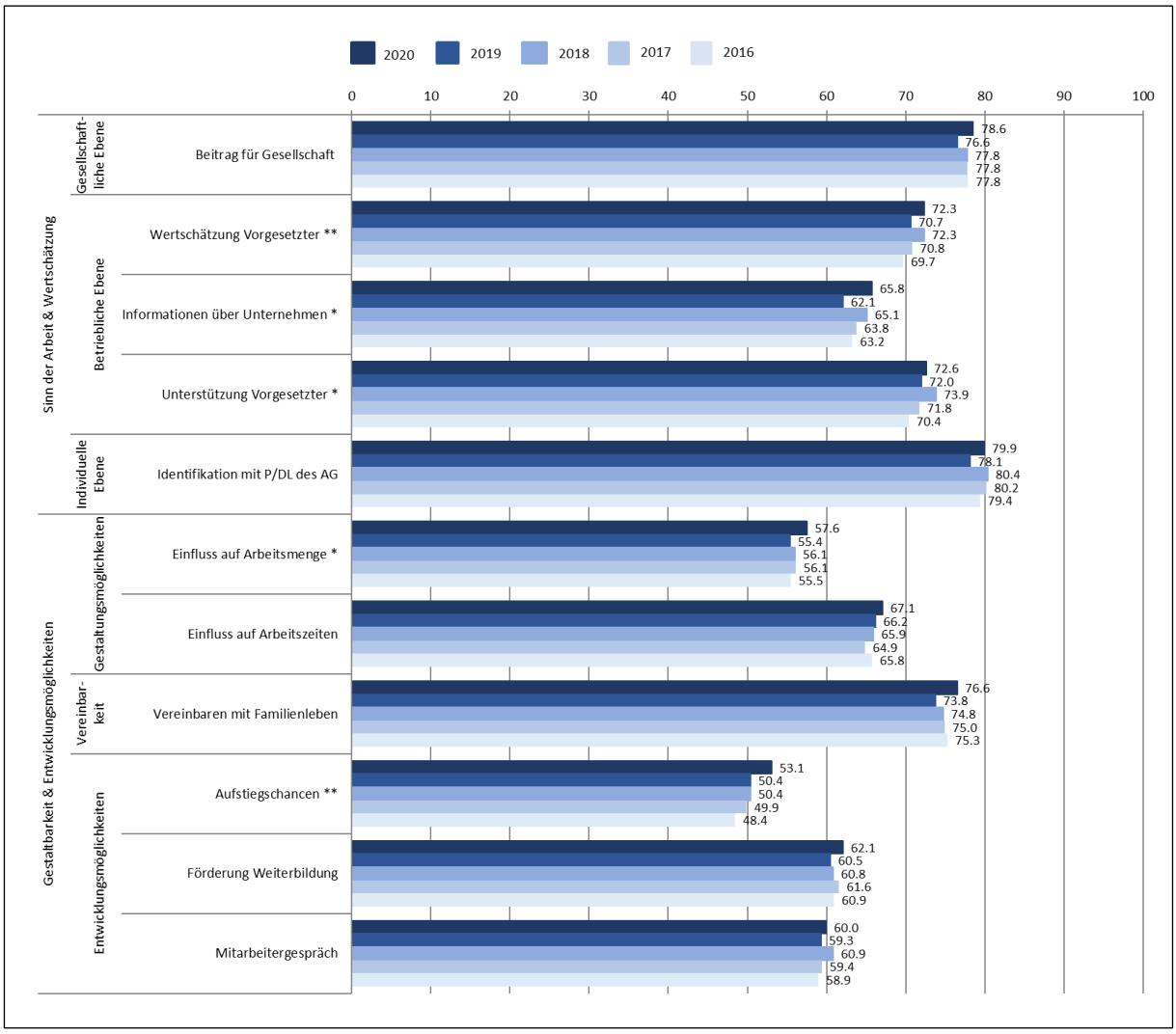
An der absoluten Reihenfolge der Items innerhalb der Dimension *Motivation* hat sich jedoch nichts geändert. Am tiefsten bewertet wird wie bereits im Vorjahr das Item *Aufstiegschancen* (53.1 Punkte), gefolgt von den Items *Einfluss auf Arbeitsmenge* und *Mitarbeitergespräch* mit Werten zwischen 57 und 60 Punkten. Für den hohen Gesamtwert der Dimension *Motivation* (70.8) sind mit Werten über 76 Punkten nach wie vor insbesondere die *Identifikation mit den Produkten/Dienstleistungen des Arbeitgebers,* der *Beitrag für die Gesellschaft* und das *Vereinbaren mit dem Familienleben* verantwortlich.

Abbildung 4: Indexwerte der Items aus der Dimension „Gesundheit“ für die Jahre 2016 bis 2020



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05). 2020: n=1‘419 (11 bis 137 fehlende Werte), 2019: n=1’419 (13 bis 134 fehlende Werte), 2018: n=1‘400 (5 bis 126 fehlende Werte) 2017: n=1‘400 (8 bis 116 fehlende Werte) 2016: n=1‘400 (8 bis 109 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

Abbildung 5: Indexwerte der Items aus der Dimension „Motivation“ für die Jahre 2016 bis 2020

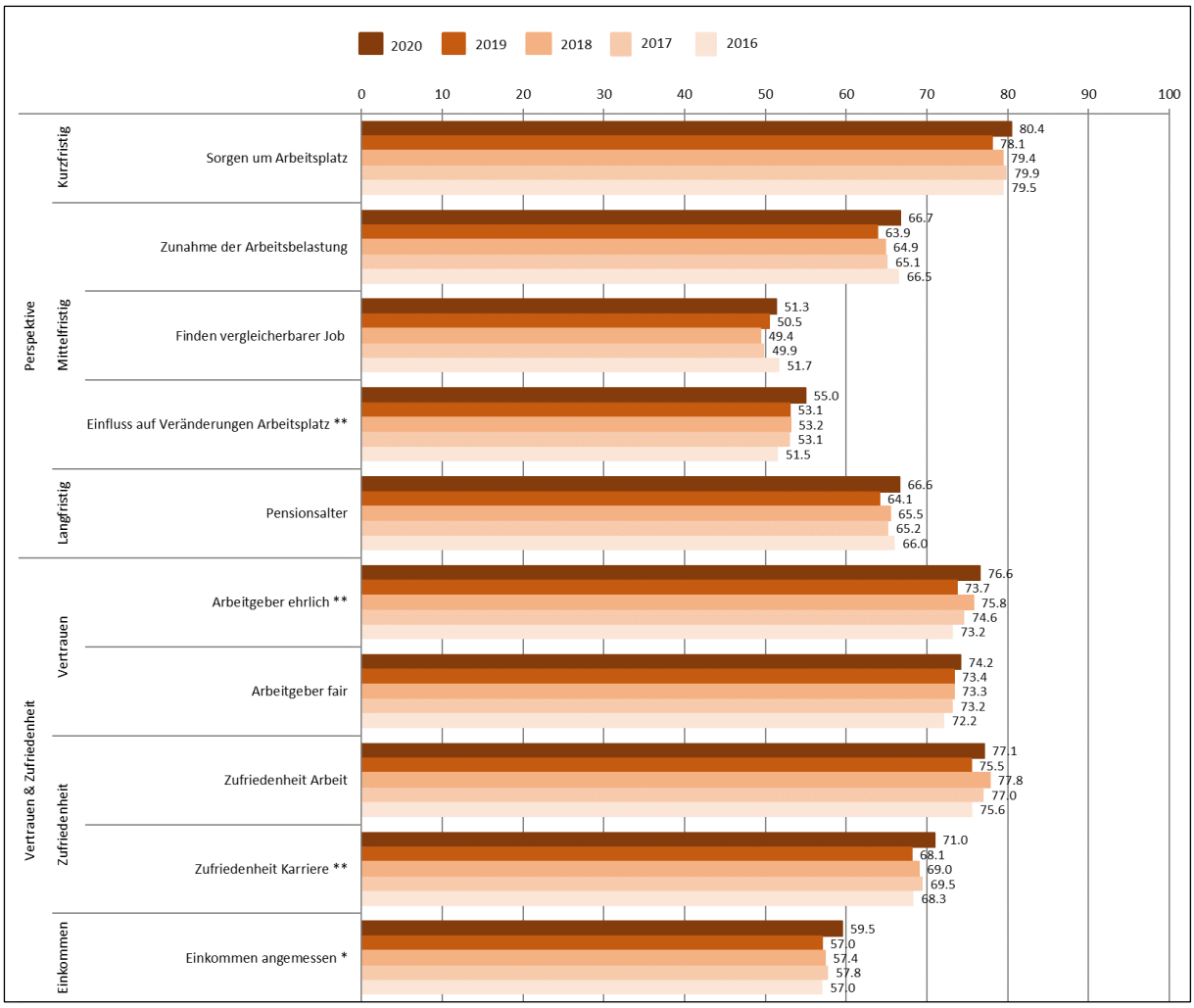


Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05). 2020: n=1‘419 (20 bis 161 fehlende Werte), 2019: n=1’419 (26 bis 114 fehlende Werte), 2018: n=1‘400 (22 bis 146 fehlende Werte) 2017: n=1‘400 (19 bis 101 fehlende Werte) 2016: n=1‘400 (16 bis 116 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

Abbildung 6 zeigt die durchschnittlichen Indexwerte der einzelnen Items der Dimension Sicherheit, in welcher zwischen 2016 und 2020 vier der 10 Items signifikante Verbesserungen aufweisen. Eine deutliche Zunahme im Vergleich zum Jahr 2019 verzeichnen sowohl die Items Arbeitgeber ehrlich und Zufriedenheit Karriere mit je +2.9 Punkten, als auch die Items Einkommen angemessen und Pensionsalter mit je +2.5 Punkten. Das letztere Item meint dabei, ob man sich vorstellen könne, die jetzige Tätigkeit bis zum Pensionsalter auszuführen. Eine Abnahme gegenüber dem Vorjahr gibt es bei den Items dieser Dimension nicht, allerdings gab es bei den beiden Items *Zufriedenheit Arbeit* und *Finden vergleichbarer Job* andere Jahre, in denen die Indexwerte leicht höher lagen.

Der Quervergleich der Items in der Dimension *Sicherheit* macht deutlich, dass auch im Jahr 2020 das *Finden eines vergleichbaren Jobs* (51.3 Punkte) und der *Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz* (55.0 Punkte) von den Arbeitnehmenden am kritischsten eingeschätzt werden. Auch ob das *Einkommen angemessen* ist, wird mit 59.5 Punkten zurückhaltend beurteilt. Die *Zufriedenheit mit der Arbeit* ist mit 77.1 Punkten hingegen gut, sowie auch das Vertrauen in den Arbeitgeber (*Arbeitgeber ehrlich*: 76.6 Punkte / *Arbeitgeber fair*: 74.2 Punkte), das nach wie vor als hoch interpretiert werden kann. Am besten schneidet mit 80.4 Punkten wie im Vorjahr die kurzfristige *Sorge um den Arbeitsplatz ab,* welche mit dem höchsten Indexwert über alle 38 Items sicher als eher gering eingestuft werden kann.

Abbildung 6: Indexwerte der Items aus der Dimension „Sicherheit“ für die Jahre 2016 bis 2020



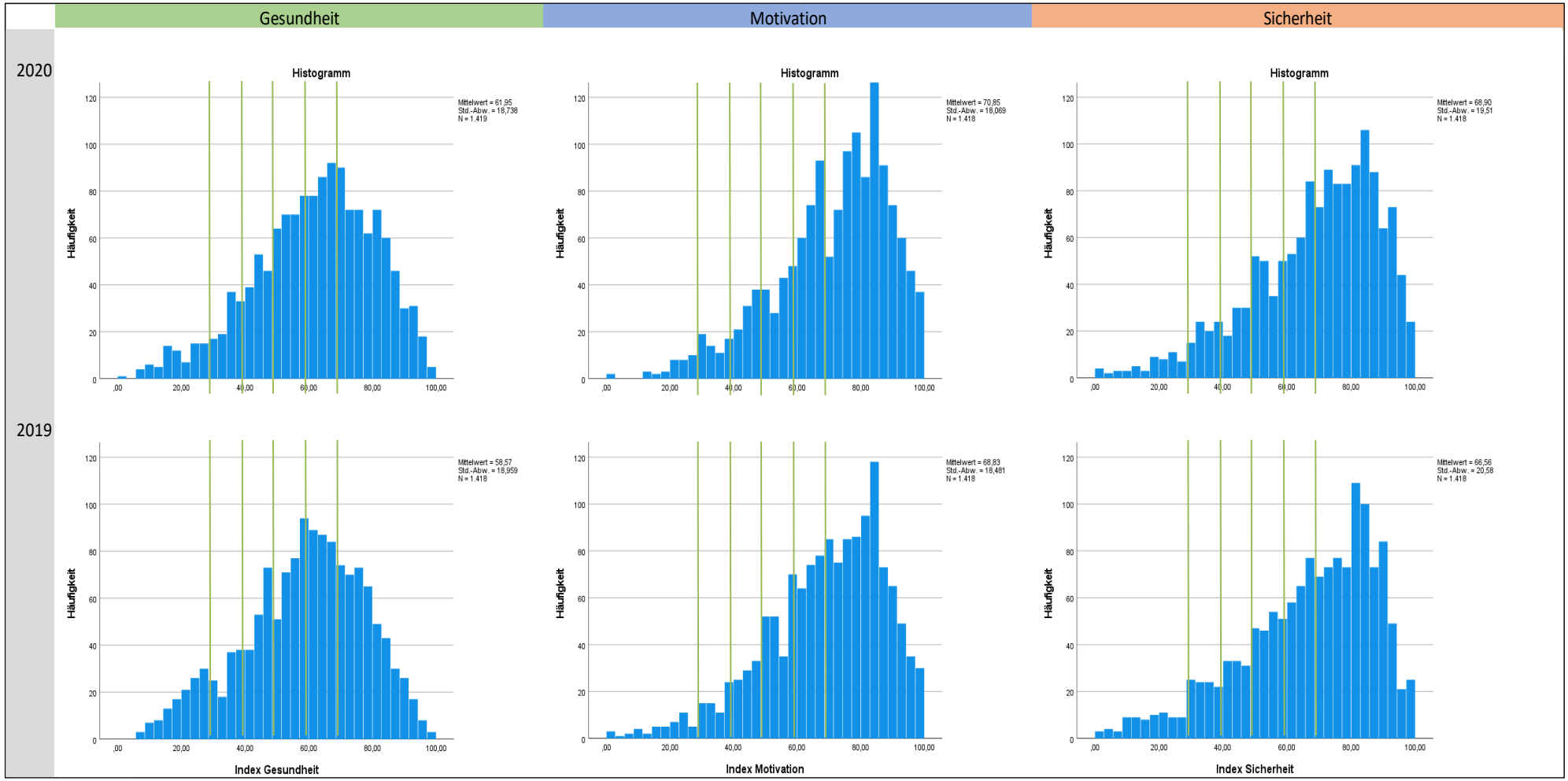
Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (* p<0.1/**p<0.05). 2020: n=1‘419 (14 bis 172 fehlende Werte), 2019: n=1’419 (17 bis 176 fehlende Werte), 2018: n=1‘400 (23 bis 178 fehlende Werte) 2017: n=1‘400 (19 bis 159 fehlende Werte) 2016: n=1‘400 (16 bis 156 fehlende Werte). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2016/2017/2018/2019/2020); Berechnungen BFH

Aufgrund der fast durchgehend positiven Entwicklung der Qualität der Arbeitsbedingungen iom Lockdown stellt sich die Frage, ob die Streuung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zugenommen hat. Dies würde bedeuten, dass zwar im Mittel die Arbeitnehmenden zufriedener waren, sich aber für gewisse Personengruppen die Situation verschlechtert hat, während sie sich für einen (grösseren) Teil der Arbeitnehmenden verbessert hat.

Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Werte für alle befragten Arbeitnehmenden in den drei Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit für die Jahre 2019 und 2020. Grundsätzlich nimmt in allen drei Dimensionen die Standardabweichung von 2019 auf 2020 hin leicht ab (z.B. von 20.58 auf 19.51 in der Dimensionen Sicherheit). Dies sowie die Form der Verteilungen weist darauf hin, dass die Ungleichheit der Qualität der Arbeitsbedingungen etwas abgenommen hat und die insgesamte Bewertung der Arbeitsbedingungen gleichzeitig gestiegen ist. Dies könnte darauf zurück zu führen sein, dass die Massnahmen während des Lockdowns alle Arbeitnehmenden in der einen oder anderen Form betrafen.

Betrachtet man die Verteilungen der Dimension Gesundheit für die Jahre 2019 und 2020, so zeigt sich, dass der Anteil der Arbeitnehmenden, deren Qualität der Arbeitsbedingungen in dieser Dimension unter 30 liegt, also sehr stark eingeschränkt ist, abgenommen hat. Gleichzeitig hat der Anteil der Arbeitnehmenden mit Indexwert über 70, was als sehr gut bezeichnet werden kann, leicht zugenommen. In der Sicherheitsdimension erscheint eine ähnliche Verschiebung, hier hat auch der Anteil mit eingeschränkter Qualität der Arbeitsbedingungen leicht abgenommen (Indexwerte 40 bis 50). In der Dimension Motivation hingegen erfolgte die Verschiebung eher vom Bereich der mittelmässig motivierten Arbeitnehmenden (Indexwerte 50 bis 60) zu den gut bis sehr gut Motivierten (>60).

Abbildung 7: Verteilung der Indexwerte in den Dimensionen in den Jahren 2019 und 2020



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz; 2020: n=1‘419, 2019: n=1‘419.
Berechnungen BFH

3.2 Unterschiede nach Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen

Im folgenden Abschnitt werden auf den gepoolten Daten Unterschiede zwischen Regionen, Branchen und persönlichen Merkmalen vertieft betrachtet.

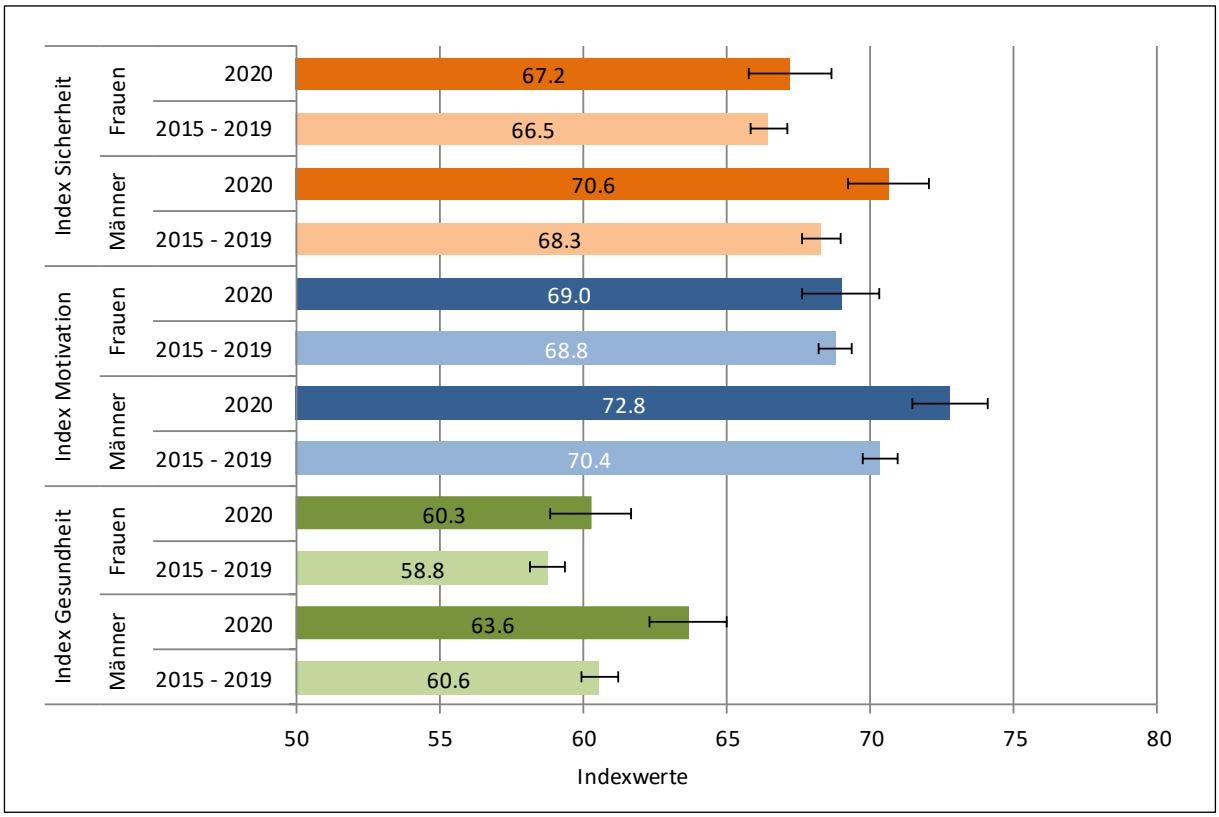
3.2.1 Geschlecht und Haushaltsstruktur

Abbildung 8 zeigt, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen von den Männern als besser eingestuft wird als von den Frauen, und dies sich durch die Corona-Krise noch verstärkt hat. Sowohl im Bereich der Gesundheit als auch in der Motivation und der Sicherheit erzielen die Männer signifikant höhere Indexwerte. Die Differenz war 2015-2019 in der Sicherheitsdimension mit 1.8 Punkten am grössten. Im Jahr 2020 hat die Qualität der Arbeitsbedingungen bei den Männern in der Motivationsdimension am stärksten zugelegt (+2.4), so dass der Unterschied gegenüber den Frauen nun 3.8 Indexpunkte beträgt.

Bei den Frauen konnte im Jahr 2020 nur in der Dimension Gesundheit eine signifikante Verbesserung gegenüber den Jahren 2015 bis 2019 erzielt werden (+1.5). Die Qualität der Arbeitsbedingungen der Männer verbesserte sich hingegen in allen drei Dimensionen deutlich. Dies kann einerseits darauf zurück geführt werden, dass Frauen vermehrt in den Branchen tätig sind, die einer stärkeren Arbeitsbelastung ausgesetzt waren (Gesundheits- und Bildungswesen, vgl. Fritschi & Fischer 2020, 17), oder die häufiger von Kurzarbeit und damit verbundener Lohnkürzung betroffen waren (Gastgewerbe, Kunst/Unterhaltung/Erholung, Detailhandel, id., 19).

Zudem konnte im Bericht zur Corona-Spezialbefragung des Barometer Gute Arbeit (Fritschi & Fischer 2020, 14) festgestellt werden, dass Frauen einerseits häufiger von den erhöhten Betreuungspflichten aufgrund von Fernunterricht und der Isolation von älteren Personen betroffen waren, andererseits seltener als Männer von Arbeitgebenden dafür entlastet wurden. Dies dürfte mit der häufigeren Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen und der traditionellen Rollenteilung im Haushalt zusammenhängen.

Abbildung 8: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Geschlecht (2020, 2015 bis 2019 gepoolt)

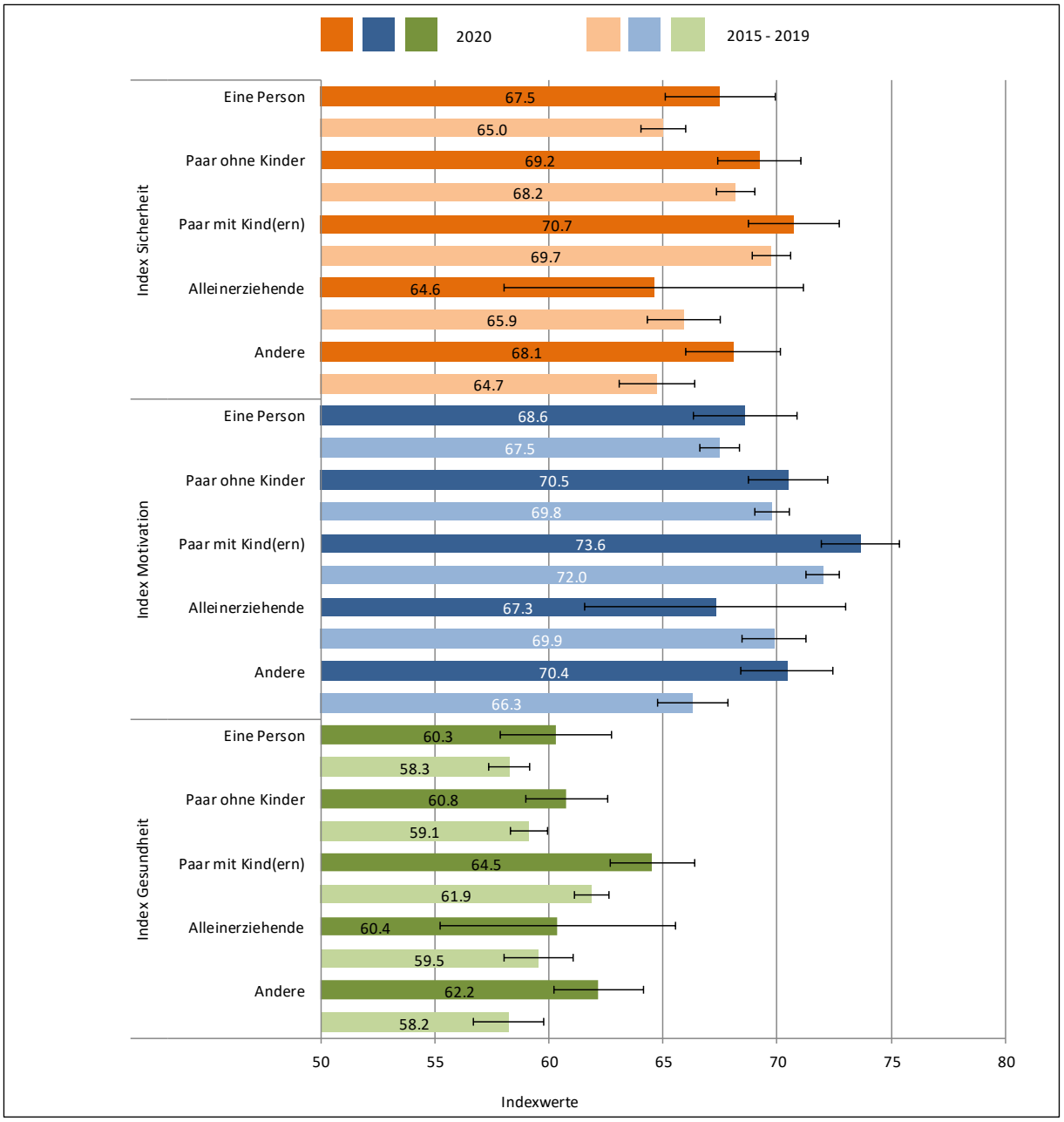


Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5).
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); n= 1'400–1'419. Berechnungen BFH

Arbeitnehmende in der Haushaltsform Paar mit Kind(ern) berichten grundsätzlich von der grössten Qualität der Arbeitsbedingungen, dies war in den Jahren 2015 bis 2019 in allen drei Dimensionen in signifikanter Weise der Fall (vgl. **Abbildung 9**). Die zweithöchste Qualität der Arbeitsbedingungen hatten Personen in Paarhaushalten ohne Kinder, wobei in der Motivationsdimension die Alleinerziehenden eine ebenso hohe Qualität aufwiesen und in der Gesundheitsdimension keine signifikanten Unterschiede gegenüber Alleinerziehenden und Singles festgestellt werden konnten.

Durch die Corona-Krise scheint sich die Arbeitsplatzsicherheit für Singles signifikant erhöht zu haben. Eventuell hängt dies mit der erhöhten Flexibilität dieser Haushaltsform im Homeoffice zusammen. Bei Paaren ohne Kinder ist ein leichter, nicht signifikanter Anstieg der Qualität der Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen festzustellen. Paare mit Kindern berichten insbesondere in der Gesundheitsdimension von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Eventuell ist hier durch den wegfallenden Arbeitsweg eine erhebliche Stressreduktion erfolgt. Alleinerziehende scheinen durch die Corona-Krise eher eingeschränkt zu werden in ihren Arbeitsbedingungen, die Unterschiede sind aufgrund der geringen Fallzahl aber nicht signifikant. Eine erhebliche signifikante Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen haben Arbeitnehmende in WGs oder Mehrgenerationenhaushalten erfahren.

Abbildung 9: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit nach Haushaltsform (2020, 2015 bis 2019 gepoolt)



Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5).
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); n= 1'400–1'419. Berechnungen BFH

Im erwähnten Bericht zur Corona-Spezialbefragung konnte überdies festgestellt werden, dass bei Eltern von jüngeren Kindern (< 12 J.) die negativen Folgen des Homeoffice (z.B. schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf) stärker wahrgenommen wurden als bei Eltern von Teenagern (Fritschi & Fischer 2020, 13).

3.2.2 Regionen

Der Vergleich nach Grossregionen[5] zeigt für die Jahre 2015 bis 2019 je nach Wohnort deutliche Unterschiede auf (vgl. **Abbildung 10**) In der Dimension Sicherheit lagen die Indexwerte für die Genferseeregion sowie das Tessin deutlich tiefer als für die anderen Regionen, die in etwa gleich hohe Indexwerte aufwiesen. Die Corona-Krise hat dazu geführt, dass die Genferseeregion zu den Regionen Zürich, Ostschweiz und Zentralschweiz aufschliessen konnte, während die Regionen Espace Mittelland und Nordwestschweiz nun signifikant höhere Werte als die übrigen Regionen aufweisen. Dies kann mit der Branchenzusammensetzung in diesen beiden Regionen (Chemie, öffentliche Verwaltung) zusammenhängen, die weniger stark bzw. eher positiv auf die Corona-Krise reagiert haben.

In der Dimension Motivation lag in den Jahren 2015 bis 2019 das Tessin hinter den anderen Regionen zurück. Dieser Unterschied ist für das Jahr 2020 nicht mehr statistisch signifikant. Auch hier konnten sich die beiden Regionen Nordwestschweiz und Espace Mittelland signifikant verbessern, gefolgt von der Genferseeregion. In der Gesundheitsdimension wies in den Jahren 2015 bis 2019 die Genferseeregion den tiefsten Wert auf. Für das Jahr 2020 sind keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Regionen mehr auszumachen. Neben der Genferseeregion haben der Espace Mittelland sowie die Nordwestschweiz eine signifikante Steigerung gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen.

3.2.3 Branchen

In den **Abbildung 11** bis **Abbildung 13** sind die Indexwerte der Hauptdimensionen differenziert nach Wirtschaftszweig für die Jahre 2015 bis 2020 aufgeführt. Die Branchen sind nach absteigender Grösse des Indexwerts für 2020 aufgeführt. Zusätzlich ist in Klammern die Veränderung gegenüber der Rangierung für die Jahre 2017-2019 angegeben.

Drei Branchen können zu den Hauptgewinnerinnen der Corona-Krise im Bezug auf die Qualität der Arbeitsbedingungen gezählt werden. Die Branche *«Information und Kommunikation»* liegt im Jahr 2020 in allen drei Dimensionen auf dem ersten Rang. Arbeitnehmende in dieser Branche haben davon profitiert, dass der digitale Wandel bei ihnen bereits zu einem grossen Teil vollzogen ist und daher ihre Umsätze weniger stark von Einschränkungen der Personen- und Warenströme betroffen sind (Sicherheit +2 Ränge gegenüber 2017-2019). Dadurch dürfte in dieser Branche auch die Umstellung zu Homeoffice leichter gefallen sein (Motivation +1 Rang, Gesundheit gleichgeblieben).

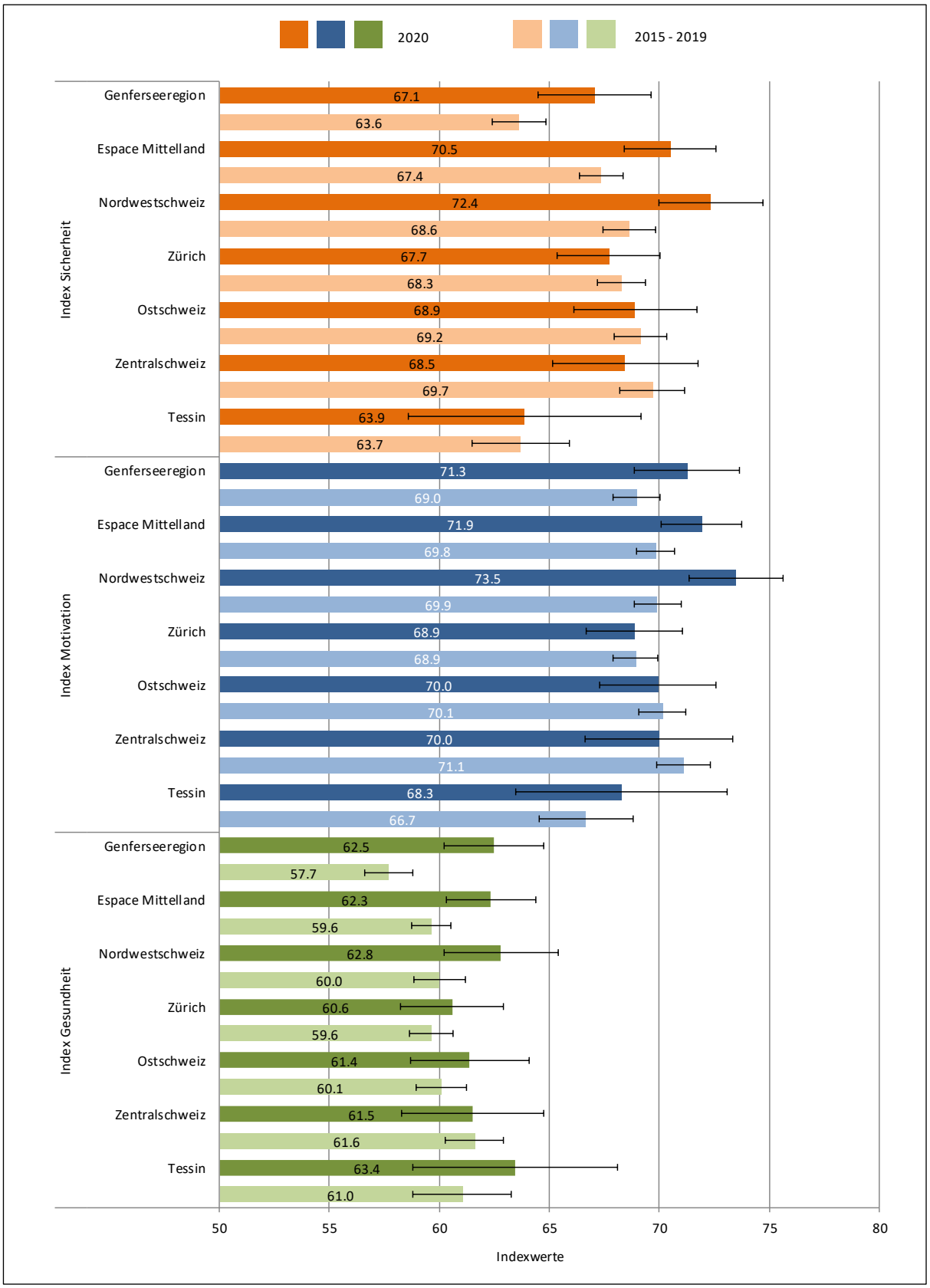
Das *«verarbeitende Gewerbe»* konnte in allen drei Dimensionen 2 bis 3 Ränge gut machen gegenüber der Zeit von 2017 bis 2019. In der Sicherheitsdimension (7. Rang) und der Motivationsdimension (5. Rang) liegt es nun im Mittelfeld, in der Gesundheitsdimension an dritter Stelle. Dies dürfte einerseits mit der erhöhten Nachfrage nach Produkten der Chemie und Pharmaunternehmen zusammenhängen, andererseits mit der generell verstärkten Konzentration der Nachfrage nach im Inland hergestellten Produkten.

Das *«Finanz- und Versicherungswesen»* konnte beispielsweise durch die Vergabe von Krediten aufgrund der Massnahmen gegen die Corona-Pandemie die Sicherheit der Arbeitsplätze ebenfalls stark verbessern (+4 Ränge gegenüber 2017-2019). Nachdem diese Branche in den letzten 5 Jahren eher im hinteren Mittelfeld gelegen hatte, konnte sie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Krise im Vergleich zu anderen Branchen am stärksten verbessern. Auch hier dürfte die fortgeschrittene Digitalisierung eine bessere Krisenreaktion bewirkt haben.

Die Verliererin der Corona-Krise bezüglich der Qualität der Arbeitsbedingungen ist insbesondere das *«Gesundheits- und Sozialwesen»* (-1 bis 3 Ränge). Dies dürfte primär mit der stark gestiegenen Arbeitsbelastung aufgrund der Pandemie zusammenhängen. Im *«Baugewerbe»* (-1 bis 2 Ränge) und der Branche *«Verkehr und Lagerei»* (-1 Rang in 2 Dimensionen) ist die Qualität der Arbeitsbedingungen zwar nicht effektiv, aber im Vergleich zu anderen Branchen gesunken. Während im Baugewerbe die Umsätze konstant blieben, war der Verkehr stark durch die Massnahmen gegen die Pandemie betroffen.

[5] BFS-Grossregionen: Genferseeregion (Waadt, Wallis, Genf), Espace Mittelland (Bern, Freiburg, Solothurn, Neuenburg, Jura), Nordwestschweiz (Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Aargau), Zürich (Zürich), Ostschweiz (Glarus, Schaffhausen, Appenzell Ausserhoden, Appenzell Innerhoden, St. Gallen, Graubünden, Thurgau), Zentralschweiz (Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug), Tessin (Tessin)

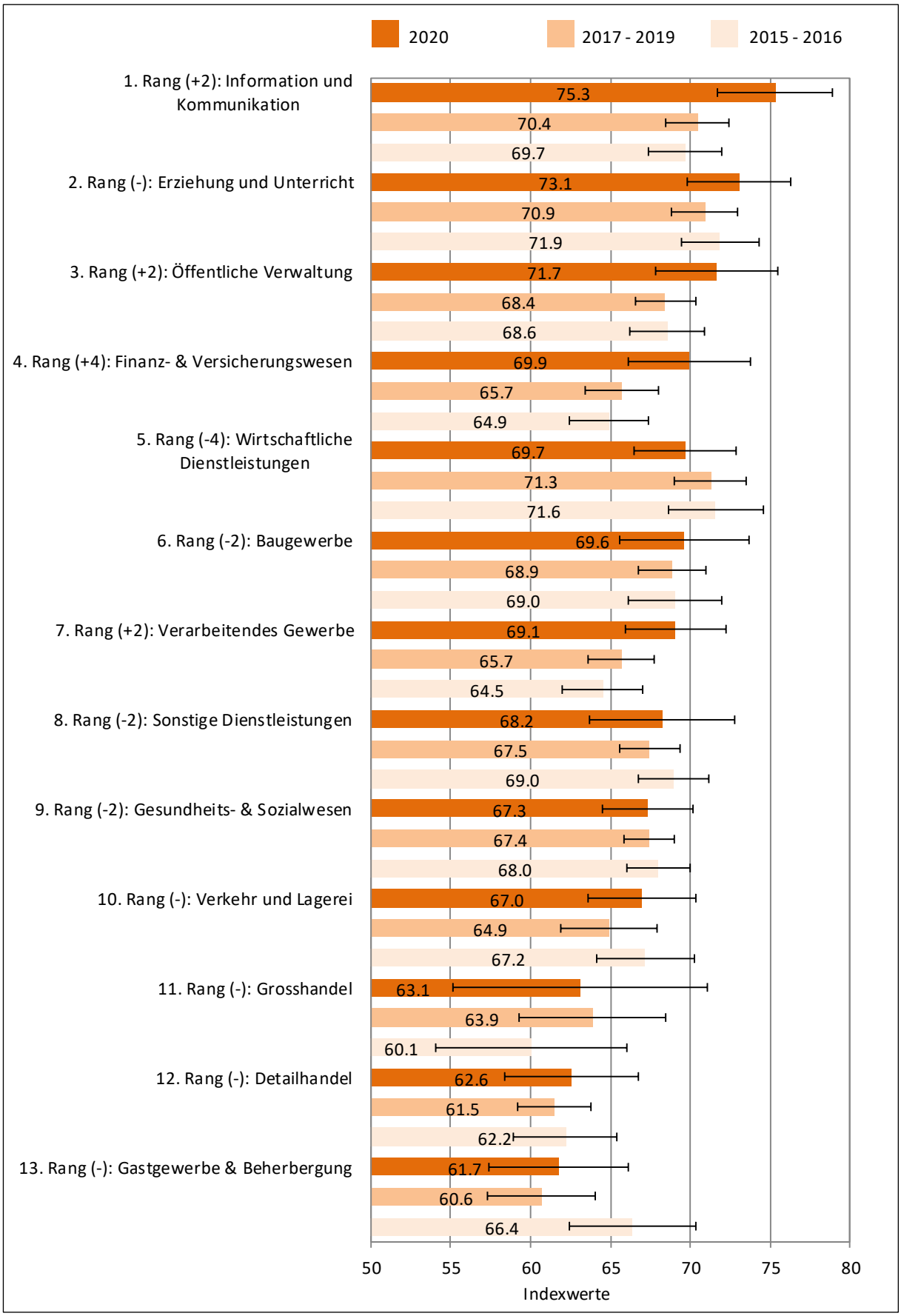
Abbildung 10: Indexwerte der Hauptdimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit differenziert nach Wohnort für die Jahre 2015 bis 2020



Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. [6]
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020), Berechnungen BFH

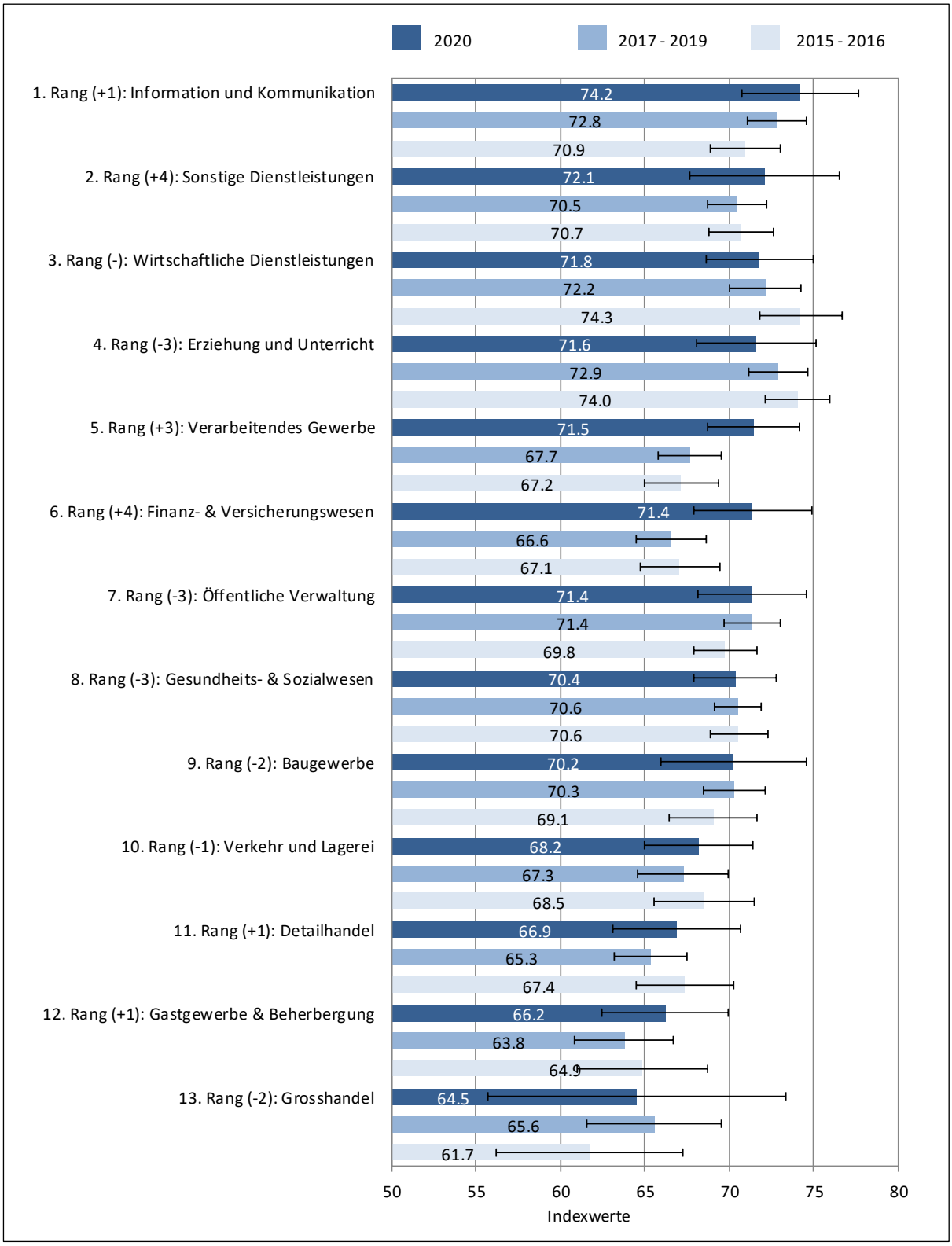
[6] Der tatsächliche durchschnittliche Indexwert befindet sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent im angegebenen Intervall. Sofern der eine ausgewiesene Wert (=Punktschätzer) sich im Intervall eines anderen ausgewiesenen Werts befindet und umgekehrt, ist der Unterschied der beiden Indexwerte nicht signifikant: Die Wahrscheinlichkeit ist in diesem Fall zu gross, dass das Ergebnis zufällig ist und in Wirklichkeit keine Differenz zwischen den beiden Indexwerten besteht.

Abbildung 11: Indexwerte der Dimension Sicherheit nach Branche für 2015-2020 (sortiert nach absteigendem Wert für 2020)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

Abbildung 12: Indexwerte der Dimension Motivation nach Branche für 2015 - 2020 (sortiert nach absteigendem Wert für 2020)

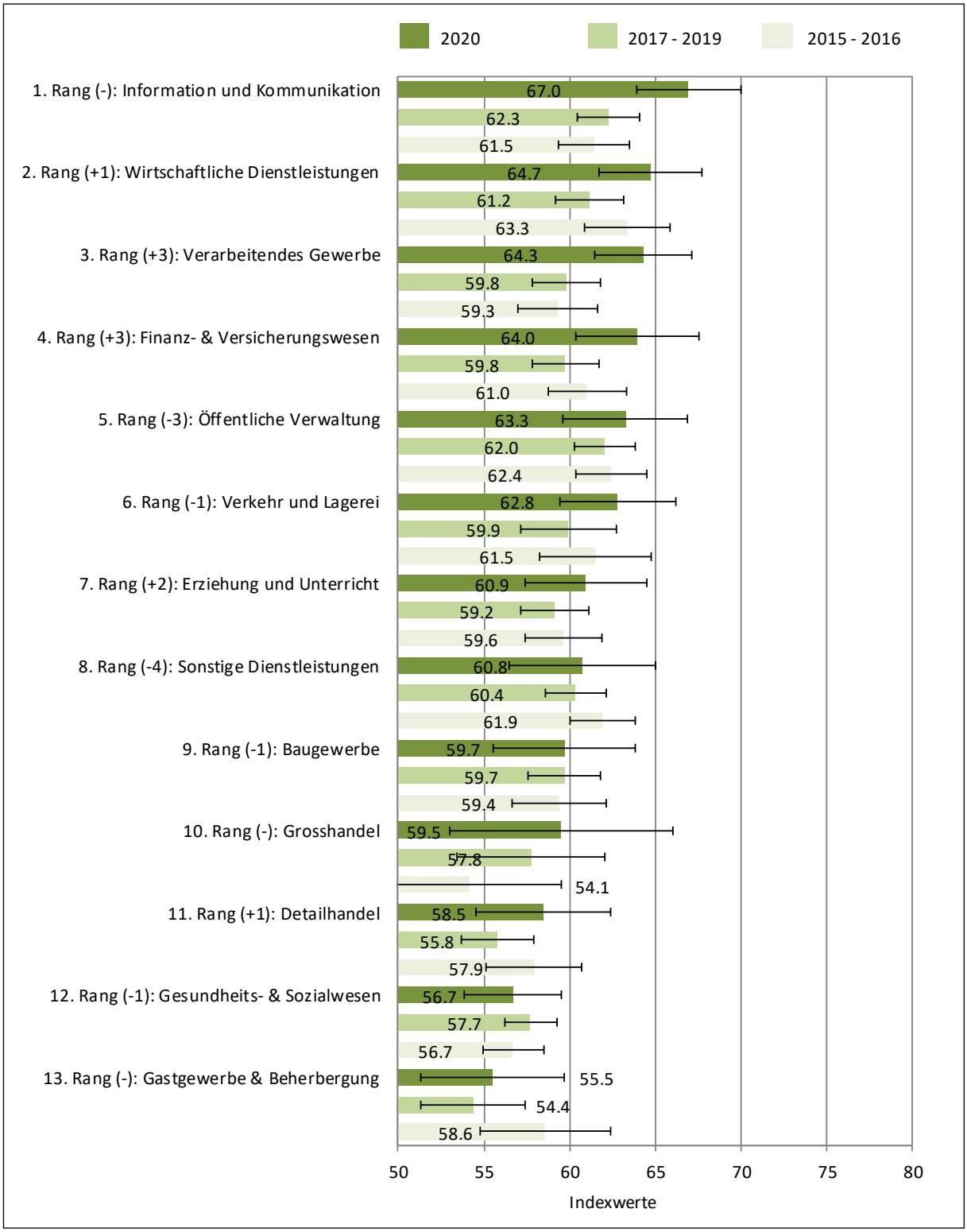


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

Die Branchen *«Detailhandel»*, *«Gastgewerbe und Beherbergung»* sowie *«Grosshandel»* verbleiben auch im Krisenjahr 2020 auf den hintersten Rängen in allen Dimensionen der Qualität von Arbeitsbedingungen. In der *«öffentlichen Verwaltung»* ist zwar die Sicherheit der Arbeitsplätze gestiegen, die Motivation der Arbeitnehmenden sowie deren Gesundheit haben im Vergleich zu anderen Branchen hingegen abgenommen. In dieser Branche fielen zahlreiche zusätzliche Aufgaben im Zusammenhang mit der Krise

an. *«Erziehung und Unterricht»* war die am zweitstärksten von einer Zunahme der Arbeitsbelastung betroffene Branche nach dem Gesundheitswesen (vgl. **Abbildung 21**). Trotzdem wurde die gesundheitliche Situation zumindest nicht als schlechter empfunden als in den vorangehenden Jahren, es fand allerdings ein leichter Rückgang der Motivation statt, der bereits in den letzten 5 Jahren zu beobachten war (nicht signifikant). Die Beschäftigungsaussichten in dieser Branche sind konstant hoch (2. Rang Sicherheitsdimension).

Abbildung 13: Indexwerte der Dimension Gesundheit nach Branche für 2015 – 2020 (sortiert nach absteigendem Wert für 2020)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

3.2.4 Berufsgruppen

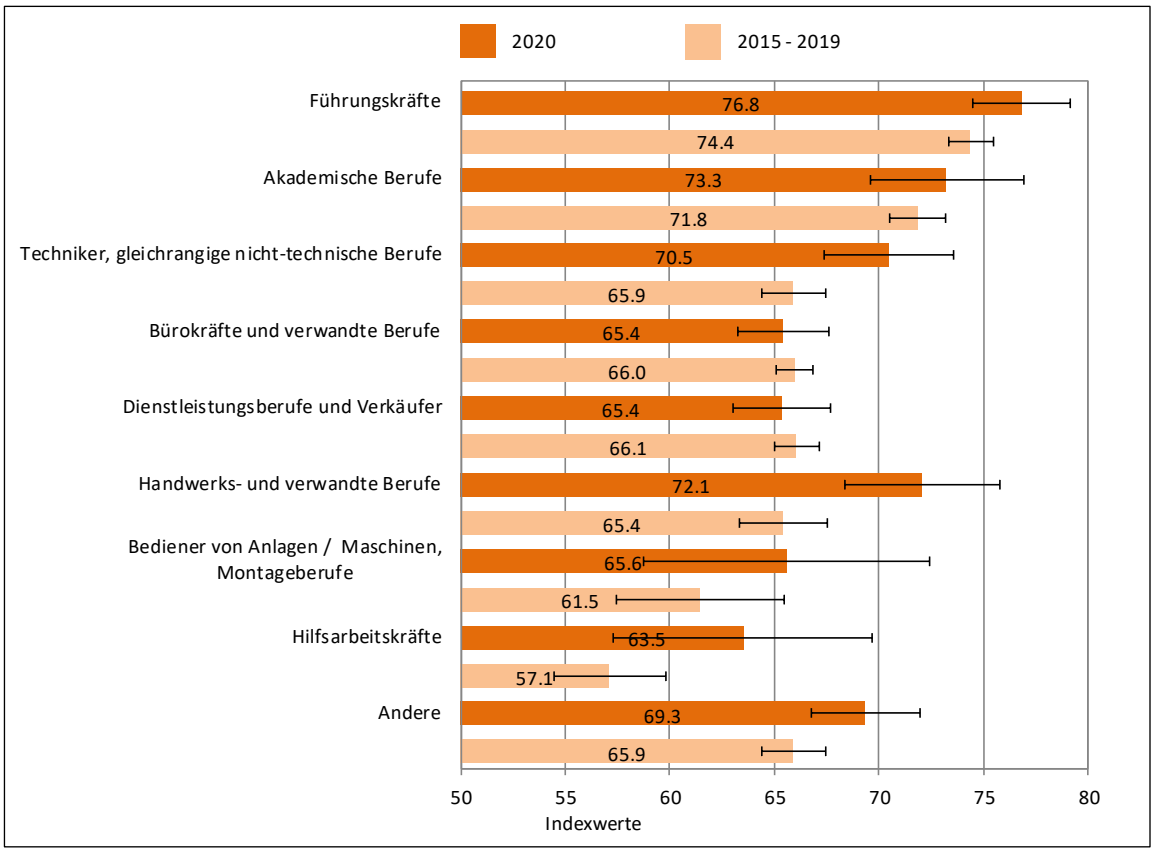
Eine Dimension, die in den letzten Jahren im Barometer Gute Arbeit nicht dargestellt wurde, sind die Berufsgruppen. Diese stellen einerseits eine Kategorisierung von Berufen nach der Höhe des Einkommens dar (vgl. BFS 2020b), andererseits geben sie Auskunft über die Ausbildung und Funktion der Arbeitnehmenden. Da die Corona-Krise nicht nur einzelne Branchen auf Ebene der Nachfrage betraf, sondern auch die Berufsgruppen unterschiedlich von den Massnahmen wie Homeoffice oder Maskentragen betroffen waren, ist hier eine Betrachtung im Zeitvergleich aufschlussreich.

Die nachfolgenden **Abbildung 14 bis Abbildung 16** zeigen die Indexwerte für die drei Dimensionen nach Berufsgruppen. Grundsätzlich besteht in den Dimensionen Sicherheit und Motivation ein klarer Zusammenhang zwischen der Hierarchie der Berufsgruppen nach Höhe des Lohns und der Höhe des Indexwerts (ohne Kategorie «Andere»).

Für das Jahr 2020 sticht hingegen eine Ausnahme hervor, nämlich werden die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden in «Handwerks- und verwandten Berufen» signifikant besser als in den Vorjahren beurteilt. Ihre Beurteilung wird nur noch in der Sicherheitsdimension durch die «Führungskräfte» signifikant übertroffen. Die Handwerksberufe arbeiteten von allen Berufsgruppen am ehesten in einem «Courant normal». Von Homeoffice waren sie kaum betroffen (vgl. **Abbildung 17 und 18**) und sie befanden sich zu rund einem Drittel in (vollständiger oder teilweiser) Kurzarbeit wie der Durchschnitt der Branchen (vgl. **Abbildung 19**). Hingegen war die Arbeitsbelastung der Handwerker/innen und Personen in verwandten Berufen vergleichbar mit früheren Jahren (vgl. **Abbildungen 20 und 21**).

Weiter ist auffällig, dass die Sicherheitsdimension von «Hilfskräften» im Corona-Jahr signifikant besser beurteilt wurde als in vorangehenden Jahren. Dies ist ein Hinweis auf die Verringerung von Ungleichheit der Arbeitsbedingungen aufgrund der Krise (vgl. auch Abbildung 7). Ebenfalls eine signifikante Verbesserung der Sicherheitsdimension erreichte die Berufsgruppe «Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe»[7] In der Motivationsdimension erreichte auch die Berufsgruppe «Bediener/innen von Anlagen/Maschinen, Montageberufe» eine deutliche Verbesserung (knapp nicht signifikant).

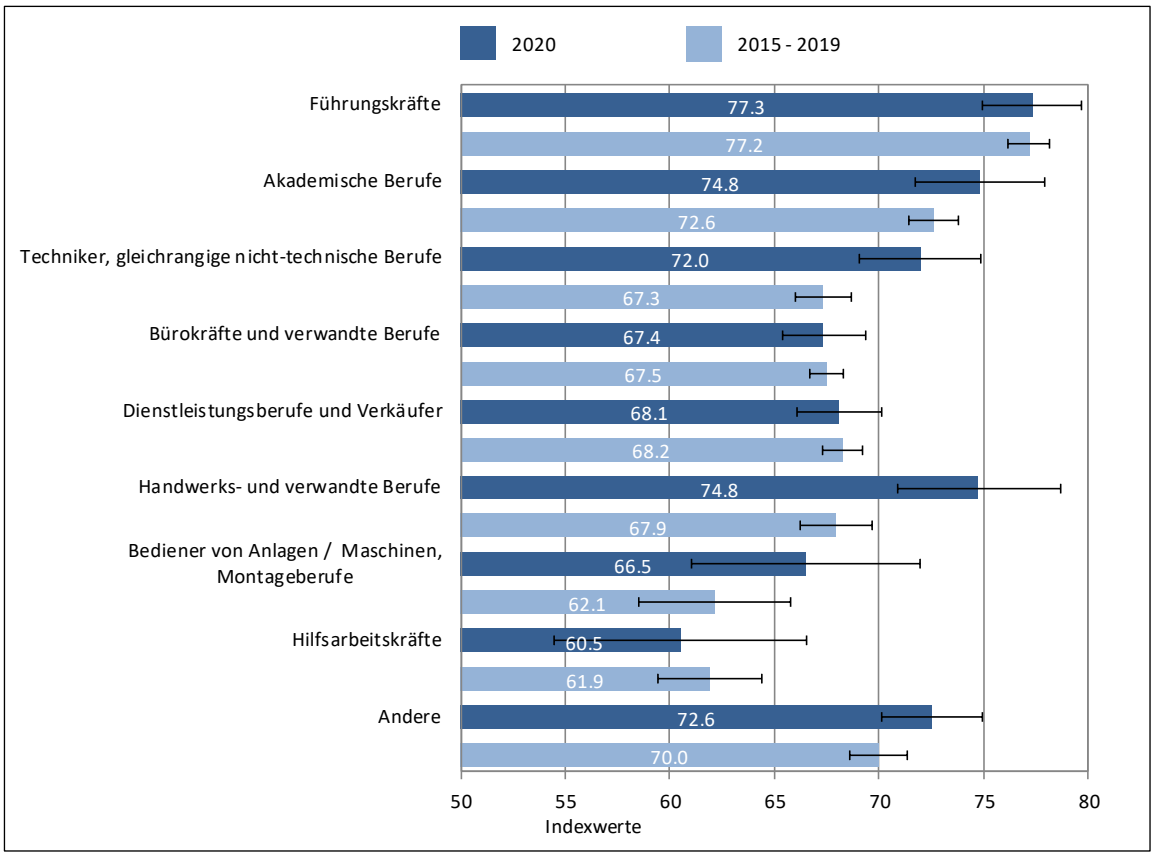
Abbildung 14: Indexwerte der Dimension Sicherheit nach Berufsgruppen (2015 – 2020)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

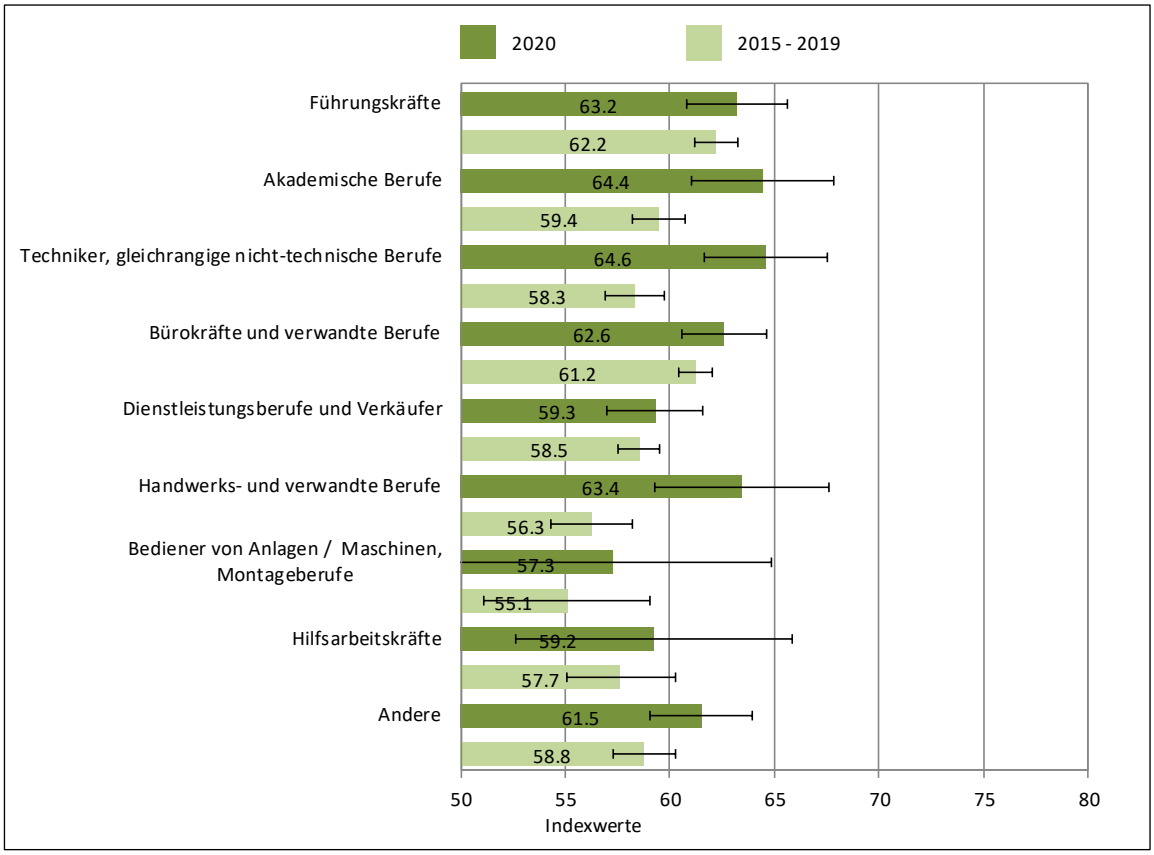
[7] z.B. Assistenzberufe im Gesundheitswesen, Spedition, Makler/innen, Verwaltungsfachkräfte.

Abbildung 15: Indexwerte der Dimension Motivation nach Berufsgruppen (2015 – 2020)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

Abbildung 16: Indexwerte der Dimension Gesundheit nach Berufsgruppen (2015 – 2020)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

In der Gesundheitsdimension ist grundsätzlich ein viel schwächerer Zusammenhang zwischen der Lohnhierarchie der Berufsgruppen und dem Indexwert zu beobachten. In früheren Ausgaben des Barometer Gute Arbeit wurde z.B. festgestellt, dass physische Belastungen mit höherem Einkommen abnehmen, während zeitliche Belastungen zunehmen. Psychische Belastungen bestehen hingegen in allen Einkommenskategorien in ähnlichem Ausmass (Oesch et al. 2017, 22). Eine signifikante Verbesserung gegenüber den Vorjahren kann in den Berufsgruppen «Akademische Berufe», «Techniker, gleichrangige nicht-technische Berufe» und «Handwerks- und verwandte Berufe» festgestellt werden.

4 Methodik

Das methodische Vorgehen der Studie orientiert sich am DGB-Index Gute Arbeit des gleichnamigen Instituts in Deutschland. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Indikator, der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abbildet. Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Grundlage für die Berechnung des Index ist eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmer/innen.[8] Travail Suisse hat das Indexmodell und den Fragebogen für die Schweiz auf der Basis des DGB-Index und eines in der Deutschschweiz durchgeführten Pretests (2015) sowie der Ergebnisse der ersten und zweiten Befragungswelle weiterentwickelt und optimiert. Zusätzlich sind auch Elemente des HR-Barometers der Universität Zürich[9] und der Stressstudie des Staatssekretariats für Wirtschaft (vgl. Grebner et al. 2010) in die Untersuchung eingeflossen.

In den folgenden Abschnitten werden die Indexbildung, die Indexstruktur und die Eckdaten der repräsentativen Online-Befragung der Arbeitnehmer/innen beschrieben. Der Katalog mit den einzelnen Fragen ist im Anhang aufgeführt.

4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen

Das «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse stellt die Beurteilung durch die Arbeitnehmenden ins Zentrum. Die indexbildenden Fragen folgen einem zweistufigen Befragungsprinzip, das sich mit dem wissenschaftlich abgestützten Vorgehen des DGB-Index Gute Arbeit deckt. Sie erfassen einerseits das Vorhandensein von Ressourcen und die Intensität von Belastungen. Sie fragen die Arbeitnehmenden andererseits aber auch danach, wie sehr sie sich subjektiv belastet fühlen, wenn die entsprechenden Anforderungen auftreten beziehungsweise die Ressourcen nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind.

Im „Barometer Gute Arbeit“ wird die Frage nach einer Belastung beziehungsweise nach fehlenden Ressourcen verwendet (Teilfrage A), um festzustellen, ob die Anschlussfrage (Teilfrage B) nach der Beanspruchung („Wie stark belastet Sie das?“) sinnvoll gestellt werden kann (vgl. Tabelle 1). Das Vorliegen einer Belastung wird mit der Häufigkeitsskala (sehr häufig - oft – selten – nie) gemessen, wobei die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt wird, wenn die Belastung vorkommt. Bei Ressourcen, die mit der Massskala (in sehr hohem Maß – in hohem Maß – in geringem Maß – gar nicht) gemessen werden, wird die Frage zur Beanspruchung nur dann gestellt, wenn die Ressource „In geringem Mass“ oder „Gar nicht“ vorhanden ist. Die Beanspruchung wird dabei ebenfalls mit vier möglichen Antworten erfasst. Die realisierten Antwortkombinationen werden gemäss den Vorgaben des DGB-Index Werten zwischen 0 und 100 zugeordnet, wobei ein Index-Wert von 100 einer optimalen Arbeit entspricht und tiefere Werte mit einer schlechteren Beurteilung durch die Arbeitnehmenden einhergehen. Aus den Fragen zur Belastung und zur Beanspruchung ergeben sich jeweils zehn mögliche Antwortkombinationen bei Fragen zu Ressourcen und jeweils 13 mögliche Antwortkombinationen zu Belastungen (vgl. Holler et al. 2013, 26/27).

Tabelle 1 : Übersicht über die Indexbildung

Nr.	**Ressourcen** (Massskala)		**Belastungen** (Häufigkeitsskala)		**Indexwert**
	Teilfrage A = Verfügbarkeit von Ressourcen	Teilfrage B = Beanspruchung	Teilfrage A = Auftreten von Belastungen	Teilfrage B = Beanspruchung	
I	In sehr hohem Mass	nicht abgefragt	Nie	nicht abgefragt	100.00
II	In hohem Mass	nicht abgefragt	Selten	Überhaupt nicht	83.33
III	In geringem Mass	Überhaupt nicht	Oft	Überhaupt nicht	66.66
IV	Gar nicht	Überhaupt nicht	Sehr häufig	Überhaupt nicht	50.00
V	III/IV	Eher wenig	II/III/IV	Eher wenig	33.33
VI	III/IV	Eher stark	II/III/IV	Eher stark	16.66
VII	III/IV	Stark	II/III/IV	Stark	0.00

Quelle: Holler et al. (2013)

[8] Quelle: http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index (Stand: 06.11.2019).
[9] Quelle: https://www.unilu.ch/fakultaeten/wf/institute-zentren-forschungsstellen/center-fuer-human-resource-management/schweizer-human-relations-barometer/ergebnisse/ausgaben/schweizer-hr-barometer-2018/ (Stand: 06.11.2019).

Neben diversen soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, etc.) und Angaben zur Erwerbstätigkeit (Beruf, Branche, Berufliche Stellung, etc.) erfasst der Fragebogen im Jahr 2020 38 Merkmale der individuellen Arbeitssituation sowie die subjektiv wahrgenommene Belastung hinsichtlich dieser Arbeitsmerkmale. Die 38 Items lassen sich mit Hilfe des arithmetischen Mittels zu 20 Kriterien zusammenfassen. Diese 20 Kriterien wurden zu 6 Teilindizes mit folgenden Themen verdichtet: Belastung, Entlastung, Sinn der Arbeit und Wertschätzung, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven sowie Vertrauen und Zufriedenheit. Die 6 Teilindizes wiederum können zu den drei Hauptindizes „Gesundheit", „Motivation" und „Sicherheit" aggregiert werden. Die fehlenden Werte wurden variablenweise ausgeschlossen, um nicht zu viele Fälle von der Berechnung der Gesamt- und Teilindexe auszuschliessen. In Tabelle 2 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindexes *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 2: Indexstruktur

Hauptindizes (N=3)	Teilindizes (N=6)	Kirterien (N=20)	Items (N=38)
Gesundheit	Belastung	Körperliche Belastung	Ungünstige Körperhaltung
			Körperlich schwere Arbeit
		Präsentisums	Arbeiten wenn krank
		Stress	Termindruck
			Unterbrechung der Arbeit
			Stress
		Zeitliche Belastung	Überstunden
			Erreichbarkeit
			Überlange Arbeitstage
			Verkürzte Pausen
		Psychische Belastung	Gefühle zeigen
			Emotionale Erschöpfung
	Entlastung	Erholungszeit	Freie Zeit für Erholung
			Ferien
		Gesundheitsförderung	Gesundheitsmassnahmen Arbeitgeber
		Arbeitsplatz	Ausstattung Arbeitsplatz
			Umwelteinflüsse Arbeitsplatz
Motivation	Sinn der Arbeit und Wertschätzung	Gesellschaftliche Ebene	Beitrag für Gesellschaft
		Betriebliche Ebene	Wertschätzung Vorgesetzter
			Informationen über Unternehmen
			Unterstützung Vorgesetzter
		Individuelle Ebene	Identifikation mit P/DL des AG
	Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Gestaltungsmöglichkeiten	Einfluss auf Arbeitsmenge
			Einfluss auf Arbeitszeiten
		Vereinbarkeit	Vereinbaren mit Familienleben
		Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegschancen
			Förderung Weiterbildung
			Mitarbeitergespräch
Sicherheit	Perspektiven	Kurzfristig	Sorgen um Arbeitsplatz
		Mittelfristig	Zunahme der Arbeitsbelastung
			Finden vergleicherbarer Job
			Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz
		Langfristig	Pensionsalter
	Vertrauen und Zufriedenheit	Vertrauen	Arbeitgeber ehrlich
			Arbeitgeber fair
		Zufriedenheit	Zufriedenheit Arbeit
			Zufriedenheit Karriere
		Einkommen	Einkommen angemessen

In Anlehnung an Holler et al. (2013)

4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2020

Die repräsentative Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2020 wurde von der intervista AG durchgeführt. Die Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben. Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz, insbesondere in den untersuchten Altersgruppen bis 65 Jahre, ist eine repräsentative Erhebung mit Hilfe eines Online-Panels möglich.[10]

Die Zielgruppe der Befragung entspricht der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz. Dabei wurden Personen zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20 Prozent zufällig ausgewählt. Die Stichprobe enthält grundsätzlich sowohl Angestellte als auch Selbstständigerwerbende. Personen in Ausbildung wurden nur berücksichtigt, sofern sie zum Zeitpunkt der Befragung gleichzeitig mit einem minimalen Pensum von 20 Prozent erwerbstätig waren (z.B. Lehrlinge, Praktikant/innen). Die Zufallsstichprobe wurde der nationalen Struktur entsprechend nach folgenden Kriterien quotiert: Geschlecht (2 Kategorien), Alter (3 Kategorien), Pensum und Geschlecht (4x2 Kategorien), Unternehmensgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Bruttojahreseinkommen (5 Kategorien) und BFS-Grossregion (7 Kategorien). In allen Jahren wurden je 1‘400 Fragebogen ausgefüllt (=Stichprobengrösse). Zusätzlich standen pro Jahr rund 100 zusätzliche Interviews (Kanton Tessin) für die regionalen Auswertungen zur Verfügung. Die Befragungen fanden in den Monaten Mai bis Juni in den Jahren 2015 bis 2018 statt. Der Fragebogen stand den Befragten in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung.

Die Befragung der Arbeitnehmenden in repräsentativen Wellen erlaubt es, zwei Arten von Auswertungen anzufertigen. Einerseits ist es möglich auf Ebene der Hauptindizes, der Teilindizes, der Kriterien und der Items Unterschiede zwischen den Jahren festzustellen und andererseits können mit den für alle Wellen zusammengefügten Daten allfällige Unterschiede in den Merkmalen untersucht werden. Ob die Index-Mittelwerte für die einzelnen Jahre und für die verschiedenen Ausprägungen der Merkmale sich statistisch signifikant unterscheiden, wird jeweils mit Hilfe eines zweiseitigen T-Tests unter der Annahme von identischen Varianzen überprüft. Dabei wurde die Bonferronikorrektur angewendet, um die Alphafehler-Kumulierung bei multiplen Vergleichen zu neutralisieren.

[10] Quelle: https://www.intervista.ch/de/panel (Stand: 06.11.2019).

5 Literaturverzeichnis

BFS (2020a). Covid-19 und Lebensbedingungen in der Schweiz 2020 (SILC). Neuchâtel: BFS

BFS (2020b). Lohnstrukturerhebung LSE 2018. Neuchâtel: BFS

Fischer, Gabriel (2015): «Barometer Gute Arbeit». Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden, Bern: Travail Suisse

Fritschi, Tobias & Fischer, Gabriel (2020): Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise. Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit, Bern:Berner Fachhochschule & Travail.Suisse

Fritschi, Tobias, Oesch, Thomas, von Gunten, Luzius & Fischer, Gabriel (2016): «Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016, Bern: Berner Fachhochschule

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

Holler, Markus et al. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit, Stadtbergen (DE): Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES

Johansen, V., Aronsson, G. & Marklund, S. (2014): Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. BMJ Open 4.

Oesch, Thomas & Fritschi, Tobias (2018): «Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden - Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2018, Bern: Berner Fachhochschule

Oesch, Thomas, Fritschi, Tobias & Fischer, Gabriel (2017): «Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden - Ergebnisse für die Jahre 2015, 2016 und 2017, Bern: Berner Fachhochschule

Sotomo (2020): Die Schweiz in der Corona-Krise: Moitoring der Bevölkerung (07.04.2020) (No. 2).

6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2020

Item	Kriterium	Index	Teilindex	
		Gesundheit		
			Belastung	
1	Körperliche Belastung		Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass sie bei Ihrer Arbeit XXX eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
2			Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben oder tragen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben oder tragen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
3	Präsentis-mus		Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch dann arbeiten wenn Sie krank sind?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX auch dann arbeiten wenn Sie krank sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
4	Stress		Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX unter Termindruck arbeiten müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
5			Wie häufig müssen Sie ihre Arbeit wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Ihre Arbeit wegen einer anderen, unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
6			Wie häufig fühlen Sie sich durch ihre Arbeit gestresst?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie sich durch Ihre Arbeit XXX gestresst fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
7	Zeitliche Belastung		Wie häufig kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Überstunden leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
8			Wie häufig wird erwartet, dass sie ausserhalb Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX ausserhalb Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
9			Wie häufig kommt es vor, dass Sie überlange Arbeitstage (mehr als 10 Stunden) leisten?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX überlange Arbeitstage (mehr als 10 Stunden) leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

10			Wie häufig kommt es vor, dass Sie Pausen abkürzen oder ganz ausfallen lassen (müssen)?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Wenn Sie selten, oft oder sehr häufig Pausen abkürzen oder ausfallen lassen, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
11	Psychische Belastung		Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, wo mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
12			Wie häufig fühlen Sie sich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft?	Nie/Selten/Oft/Sehr häufig
			Sie haben angegeben, dass Sie sich am Ende eines Arbeitstages XXX emotional erschöpft fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Entlastung	
13	Erholungs-zeit		Verfügen Sie über genügend freie Zeit pro Woche, um sich von der Arbeit zu erholen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend freie Zeit pro Woche verfügen, um sich von der Arbeit zu erholen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
14			Verfügen Sie über genügend Ferien und freie Tage, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX über genügend Ferien und freie Tage verfügen, um mehrmals pro Jahr vom Job abschalten zu können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
15	Gesundheits-förderung		Reichen die Massnahmen, die Ihr Arbeitgeber für die Förderung ihrer Gesundheit anbietet?	Keine Massnahmen vorhanden/ Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit keine Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr Arbeitgeber für die Förderung Ihrer Gesundheit XXX ausreichende Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
16	Arbeitsplatz		Entspricht die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes Ihren Bedürfnissen XXX entspricht (z.B. Raumgrösse, Möbel, PC/Software, Maschinen). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

17			Entsprechen die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung).	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass die Umwelteinflüsse an Ihrem Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen XXX entsprechen (z.B. Helligkeit, Lärm, Temperatur, Lüftung). Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Motivation		
			Sinn der Arbeit und Wertschätzung	
18	Gesellschaft-liche Ebene		Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe haben Sie XXX den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
19	Betriebliche Ebene		Bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe bringt Ihr Vorgesetzter Ihnen XXX Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
20			Werden Sie rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Gemäss Ihrer Angabe werden Sie XXX rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen im Unternehmen informiert, die Ihre Arbeit betreffen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
21			Unterstützt Sie Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn Sie Probleme bei der Arbeit haben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn Ihre vorgesetzte Person sie bei Problemen gar nicht oder in geringem Mass unterstützt, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
22	Individuelle Ebene		Identifizieren Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber und seinen Produkten/Dienstleistungen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn Sie sich gar nicht oder in geringem Mass mit Ihrem Arbeitgeber identifizieren, wie stark belastete Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten	
23	Gestaltungs-möglich-keiten		Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, die Sie erledigen müssen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

24			Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie XXX Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeiten haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
25	Vereinbar-keit		Können Sie ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeit XXX mit Ihrem Privatleben vereinbaren können. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
26	Entwick-lungsmög-lichkeiten		Haben Sie in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie in Ihrem Unternehmen XXX Aufstiegschancen haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
27			Fördert der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass der Arbeitgeber Ihre berufliche Weiterbildung XXX fördert. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
28			Erleben Sie das jährliche Mitarbeitergespräch als konstruktiv und hilfreich?	Es findet kein Gespräch statt/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Wenn es kein Mitarbeitergespräch gibt oder dies nur in geringem Mass konstruktiv ist, wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Sicherheit		
			Perspektive	
29	Kurzfristig		Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie sich XXX Sorgen um Ihren Arbeitsplatz machen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
30	Mittelfristig		Erwarten Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie in naher Zukunft eine Zunahme Ihrer Arbeitsbelastung XXX erwarten. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

31			Was würden Sie sagen: Wenn Sie Ihre derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würden, wäre es für Sie einfach, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass es für Sie XXX einfach wäre, eine vergleichbare Arbeit mit ähnlichem Lohn zu finden. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
32			Haben Sie Einfluss auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie auf Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz XXX Einfluss haben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
33	Langfristig		**Ganz allgemein gefragt:** Könnten Sie sich vorstellen ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, Sie könnten sich XXX vorstellen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionsalter auszuüben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
			Vertrauen und Zufriedenheit	
34	Vertrauen		Erleben sie Ihren Arbeitgeber als ehrlich und vertrauensvoll?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie Ihren Arbeitgeber XXX als ehrlich und vertrauensvoll erleben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
35			Fühlen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber fair behandelt?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie sich von Ihrem Arbeitgeber XXX fair behandelt fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
36	Zufrieden-heit		**Ganz allgemein gefragt**: Sind Sie mit ihrer Arbeit zufrieden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrer Arbeit XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
37			Sind Sie mit Ihrem Karriereverlauf zufrieden?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie mit Ihrem Karriereverlauf XXX zufrieden sind. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
38	Einkommen		Halten Sie Ihr Einkommen für angemessen, wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
			Sie haben angegeben, dass Sie Ihr Einkommen für XXX angemessen halten, wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht

II) Zusatzfragen zur Corona-Krise

A) Krisenreaktion

1 Sind Sie in einer Risikogruppe bezüglich dem Corona-Virus COVID-19? (>65 oder mit *Vorerkrankung*) *Ja/nein/weiss nicht*

2 Waren Sie zeitweise nachweislich an COVID-19 erkrankt? *Ja/Nein/weiss nicht*

3 *Falls nein bei 2:* Wenn es eine geprüfte Impfung gegen COVID-19 gäbe, würden Sie sich impfen lassen? *Ja/nein/vielleicht*

4 *Falls ja oder vielleicht bei 3:* Falls es Engpässe bei den Impfungen gäbe: Wären Sie bereit, auf ihre Impfung länger zu warten bzw. darauf zu verzichten? *Ja/nein/vielleicht*

5 Haben Sie in der Corona-Krise bereits einmal im öffentlichen Raum, bei der Arbeit oder in einem Geschäft eine Maske getragen? *Ja, bei meiner Arbeit ist es Pflicht/ ja, wegen Krankheitssymptomen von mir/ja, ohne Krankheitssymptome von mir/nein*

6 *Falls ja bei 5:* Wieso denken Sie war es in dieser Situation sinnvoll, die Maske zu tragen? *Vor allem zu meinem Schutz ----eher zu meinem Schutz----zum Schutz von mir und den andern-------eher zum Schutz der anderen------v.a. zum Schutz der andern/weiss nicht*

7 Wie beurteilen Sie das Tempo und das Ausmass der Lockerung der Massnahmen zum Corona-Schutz durch den Bundesrat? (Sotomo 2020) *Viel zu zögerlich/zu zögerlich/gerade richtig/zu überhastet/viel zu überhastet/weiss nicht*

8 Wie schätzen Sie die Gefährlichkeit des Coronavirus (COVID-19) für sich selber ein? (Sotomo 2020) *Ich mache mir keine Gedanken darüber/Ich gehe von einem milden Verlauf aus/Ich befürchte einen schweren Verlauf/ich befürchte einen tödlichen Ausgang/weiss nicht*

9 Haben Sie sich in der ganzen Zeit des Lockdowns regelmässig (mindestens 1x wöchentlich) mit Personen von ausserhalb des Haushalts getroffen? *Ja/nein/weiss nicht*

10 Wie stark haben Sie bei diesen Treffen die Vorschriften des Bundesrats zu Abstand und Hygiene eingehalten? *Sehr stark/stark/eher wenig/gar nicht/weiss nicht*

B) Arbeitssituation

0) Allgemein

1 Wie hat sich ihre berufliche Belastung während der Corona-Krise verändert? *Deutlich mehr/eher mehr/gleich wie vorher/eher weniger/deutlich weniger/weiss nicht*

1) Kurzarbeit, EO, Kündigung

2 Sind oder waren Sie aufgrund der Corona-Krise von Kurzarbeit betroffen? *teilweise / vollständig / nein/weiss nicht*

3 *Falls Ja*: Haben Sie für die Kurzarbeit vom Arbeitgeber weiterhin den vollen Lohn erhalten? *Ja/Nein/weiss nicht*

4 Befanden Sie sich während der Corona-Krise in ärztlich angeordneter Quarantäne oder in Selbstisolation? *Quarantäne von Arzt verordnet /Selbstisolation freiwillig /Nein /weiss nicht*

5 *Falls Quarantäne /Selbstisolation angekreuzt*: Haben Sie für die Zeit der Quarantäne bzw. Selbstisolation Erwerbsersatz gemäss EO erhalten? *Ja/Nein/weiss nicht*

6 Ist Ihnen während der Corona-Krise bereits gekündigt worden, oder ist ein Jobverlust absehbar? *Ja/Nein/weiss nicht*

2) Homeoffice

7 Arbeiteten Sie während der Corona-Krise von zuhause aus bzw. im Homeoffice? (Sotomo 2020, angepasst) *Ja, vollständig/Ja, teilweise /Nein, das wollte ich nicht/Nein, das war nicht möglich*

8 *Falls ja, vollständig / ja, teilweise*: Haben Sie die Möglichkeit gehabt, trotz empfohlenem Homeoffice an Ihren Arbeitsplatz zu gehen? *Ja/Nein*

9 *Falls ja:* Haben Sie auch schon früher Homeoffice gemacht? *mindestens 1x pro Woche/ausnahmsweise/nein*

Sie haben angegeben, wegen der Corona-Krise teilweise oder vollständig im Homeoffice gearbeitet zu haben.

10 Haben Sie die folgenden Auswirkungen des Homeoffice negativ erlebt?

- ➔ unklare Anweisungen: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ fehlende soziale Kontakte am Arbeitsplatz: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ schwierige Vereinbarkeit von Familie / Privatleben und Beruf: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ mangelhafte Ergonomie des Arbeitsplatzes zu Hause: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ Ständige Erreichbarkeit, Arbeit abends oder am Wochenende: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*

11 Haben Sie die folgenden Auswirkungen des Homeoffice positiv erlebt?

- ➔ Schutz vor Ansteckung durch das Coronavirus: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ Keine Kontrolle durch Vorgesetzte: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ Kein Arbeitsweg: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ Selbstbestimmte Strukturierung und Planung der anfallenden Arbeit: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*
- ➔ Ruhe am Arbeitsplatz: *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*

12 Gibt es am Arbeitsplatz jemanden, den Sie als Freund/in bezeichnen würden? *Ja/Nein/weiss nicht*

3) Vereinbarkeit

13 Hatten Sie aufgrund der Corona-Krise erhöhte Betreuungspflichten zu erfüllen? *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*

14 Haben Sie aufgrund der erhöhten Betreuungspflichten Erwerbsersatz (EO) erhalten? *Ja/ Nein, wollte nicht/Nein, nicht berechtigt/ war mir nicht bekannt /weiss nicht*

15 Ist Ihnen ihr Arbeitgeber bei den erhöhten Betreuungspflichten entgegengekommen, indem Sie von der Arbeit entlastet wurden? *In sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht*

C) Präsentismus

16 *Falls selten/oft/sehr häufig bei Präsentismus-Frage (Item 3 des Barometers):* Sie haben angegeben, dass Sie manchmal auch arbeiten, wenn Sie krank sind. Weshalb haben Sie trotz Krankheit gearbeitet? (Johansen et al., 2014)

- *Weil ich mir Sorgen mache, entlassen zu werden*
- *Weil ich nicht als faul und leistungsunwillig angesehen werden will*
- *Weil ich nicht möchte, dass man mir Täuschung unterstellt*
- *Weil ich mich schäme, krank zu sein*
- *Will ich es mir (finanziell) nicht leisten kann, krankheitsbedingt zu fehlen*
- *Weil niemand anderes meine Aufgaben übernehmen kann*
- *Weil ich nicht möchte, dass meine Kollegen meine Aufgaben zusätzlich übernehmen müssen*
- *Weil ich meine Arbeit gerne mache*
- *Weil es meiner Gesundheit nutzt, wenn ich zur Arbeit gehe*
- *Weil ich mein soziales Netz nicht gefährden möchte*
- *Weil es mich stolz macht, nicht krankheitsbedingt zu fehlen*
- *Aus anderen Gründen*

III) Stichprobenbeschreibung

Methodensteckbrief Online-Studie „Arbeitswelt“, Welle 6, 2020

Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	TravailSuisse, Gabriel Fischer
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Noemie Attiger
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS
Datenquelle:	intervista Online Access Panel
Befragungszeitraum:	15.6.2020 - 5.7.2020
Zielgruppe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%.
Stichprobengrösse:	n = 1‘419, nach national-repräsentativer Struktur quotierte Zufallsstichprobe. Zusätzlich n = 98 Boost-Interviews aus spezifischen Branchen.
Vertrauensintervall:	maximal +- 2.6% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 28.30 Minuten, Median 16.38 Minuten
Ausschöpfungsquote:	28% (Anzahl Teilnahmen[1] / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	7.2% (Anteil nicht beendeter Interviews[2])

Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 6

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt. In der sechsten Befragungswelle 2020 gab es einige Anpassungen am Fragebogen. Die 10 Fragen zum Thema Aus- und Weiterbildung (Art der Weiterbildung, Anzahl Tage und aufgewendete Kosten, Motiv für Weiterbildung) sowie eine Frage zum Mitarbeitergespräch wie auch die 3 MOZART-Fragen, die im letzten Jahr ergänzt wurden, wurden in der aktuellen Welle entfernt.
In diesem Jahr wurde ein grösserer Frageblock zum Thema Covid-19 ergänzt. Zusätzlich wurde bei der Frage 3 des Barometers eine Nachfrage nach den Gründen ergänzt, warum jemand trotz Krankheit gearbeitet hat (Johansen et al., 2014). Daneben wurde auch die Branchen-Frage und die Frage zur Wohnsituation angepasst.

[1] Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls
[2] Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls + Abbrecher)

Datenquelle und Stichprobenzusammensetzung

Alle Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben, mit rund 100'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online Panels der Schweiz (siehe http://www.intervista.ch/de/panel). Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz, insbesondere in der untersuchten Altersgruppe bis 65 Jahre, ist eine repräsentative Erhebung mittels Online-Befragung problemlos möglich. Gemäss BfS (2019) nutzen in den untersuchten Altersgruppen über 92% der Bevölkerung das Internet mehrmals wöchentlich oder täglich.

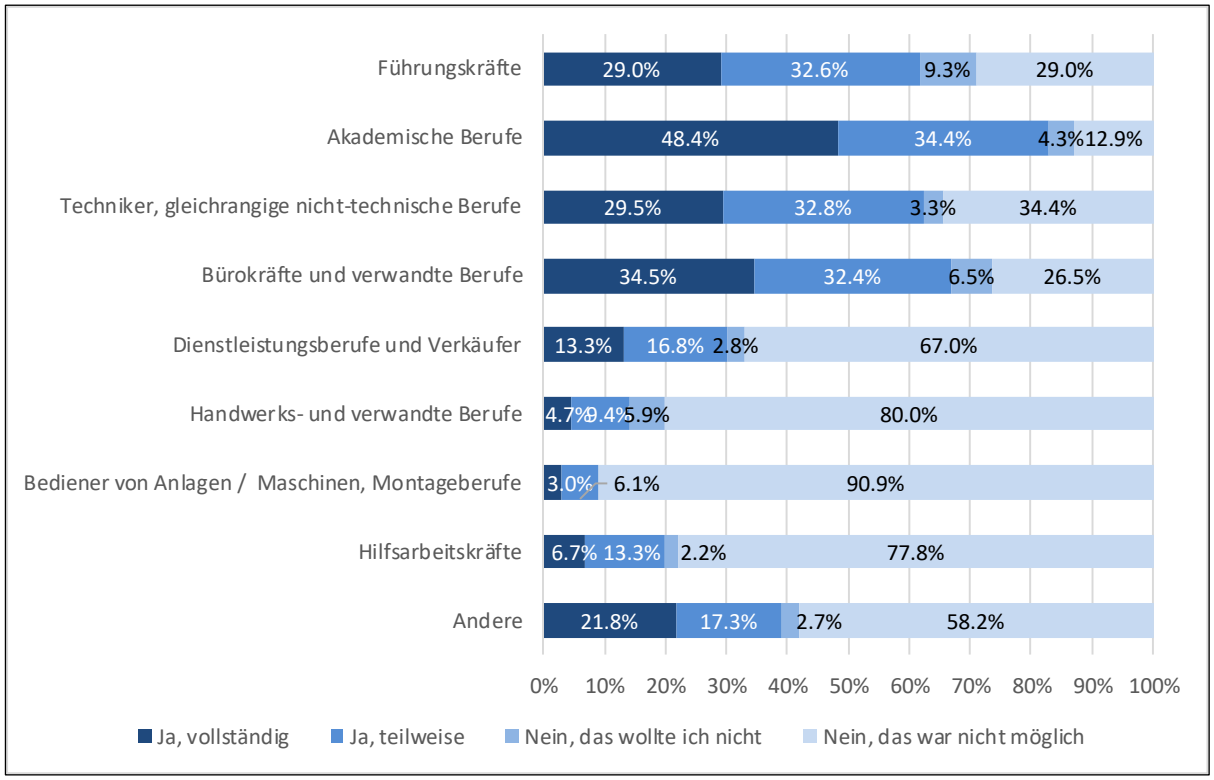
Die national-repräsentative Stichprobe wurde gemäss national repräsentativer Struktur quotiert nach folgenden Kriterien: Geschlecht, Alter (3 Kategorien), Pensum interlocked mit Geschlecht (4 Kategorien pro Geschlecht), Betriebsgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Einkommen (5 Kategorien), SAKE Region (7 Kategorien).

Die Stichprobenzusammensetzung ist im Anhang ausgewiesen. Die n = 1‘419 (bzw. n = 1‘517 inkl. Boost oben dargestellter Branchen) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden nicht wie in den Vorjahren die Tessiner geboostet, sondern die Branchen Verkehr und Lagerei, Gastronomie und Beherbergung, wirtschaftliche, wissenschaftliche, technische und freiberufliche Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht, um in jeder Branche n = 100 zu erreichen.

IV) Auswertungen zu Corona-Zusatzfragen

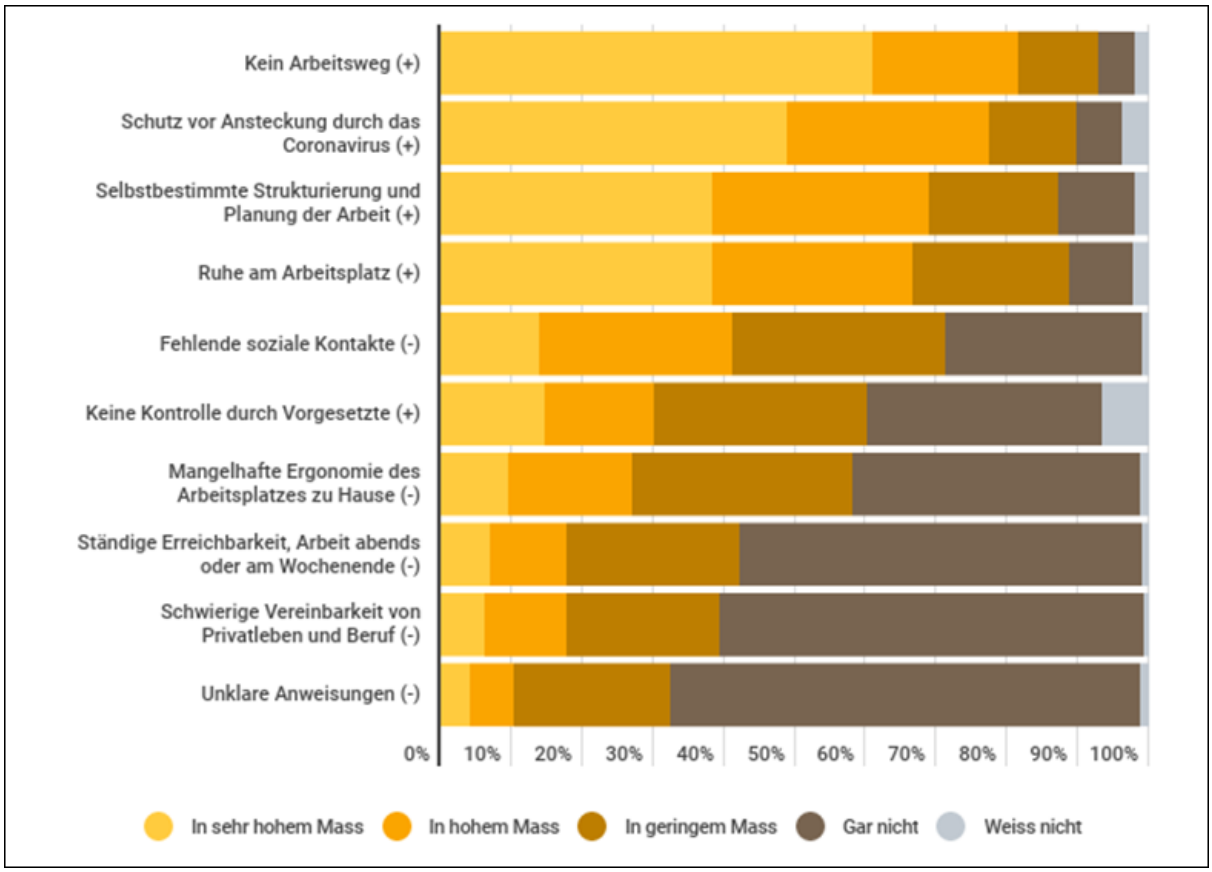
Vgl. Bericht Fritschi & Fischer (2020), der den Auswertungen zum Vertiefungsthema Corona gewidmet ist.

Abbildung 17: Homeoffice nach Berufsgruppe



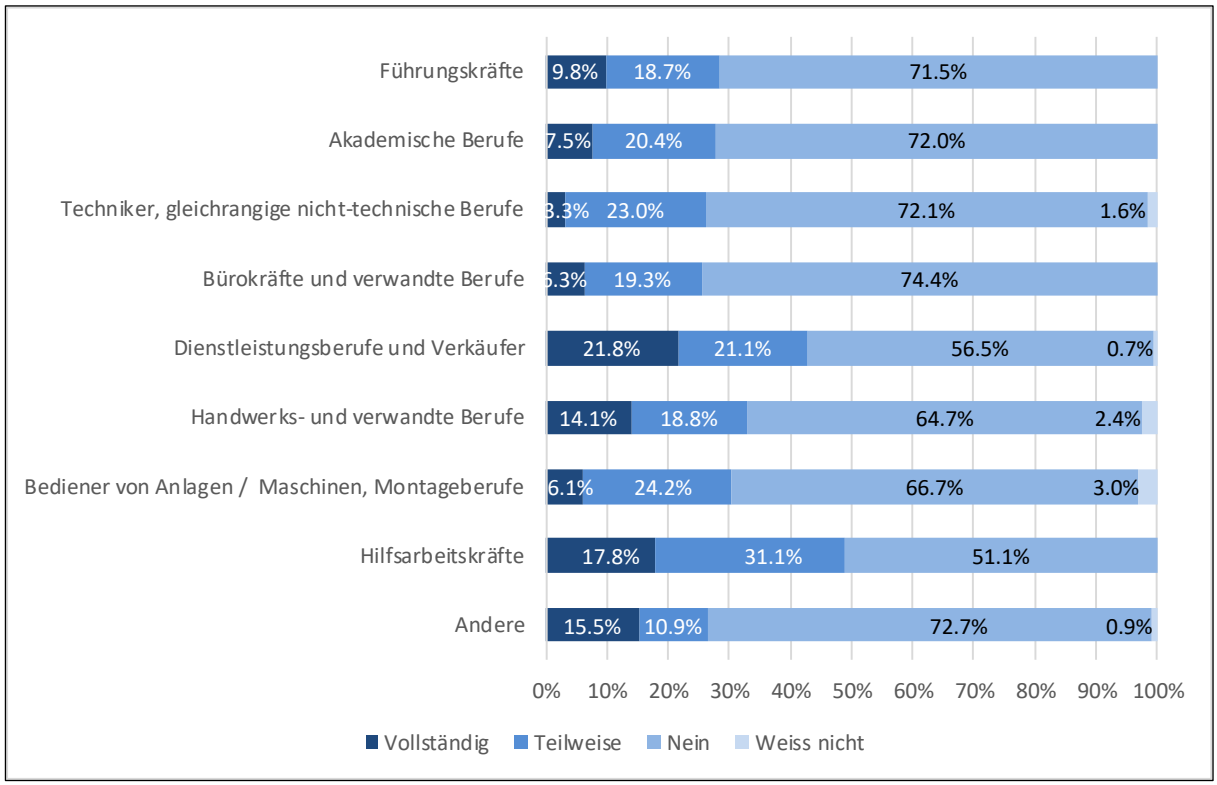
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n= 1'419, Berechnungen BFH

Abbildung 18: Positive und negative Auswirkungen des Homeoffice im Lockdown



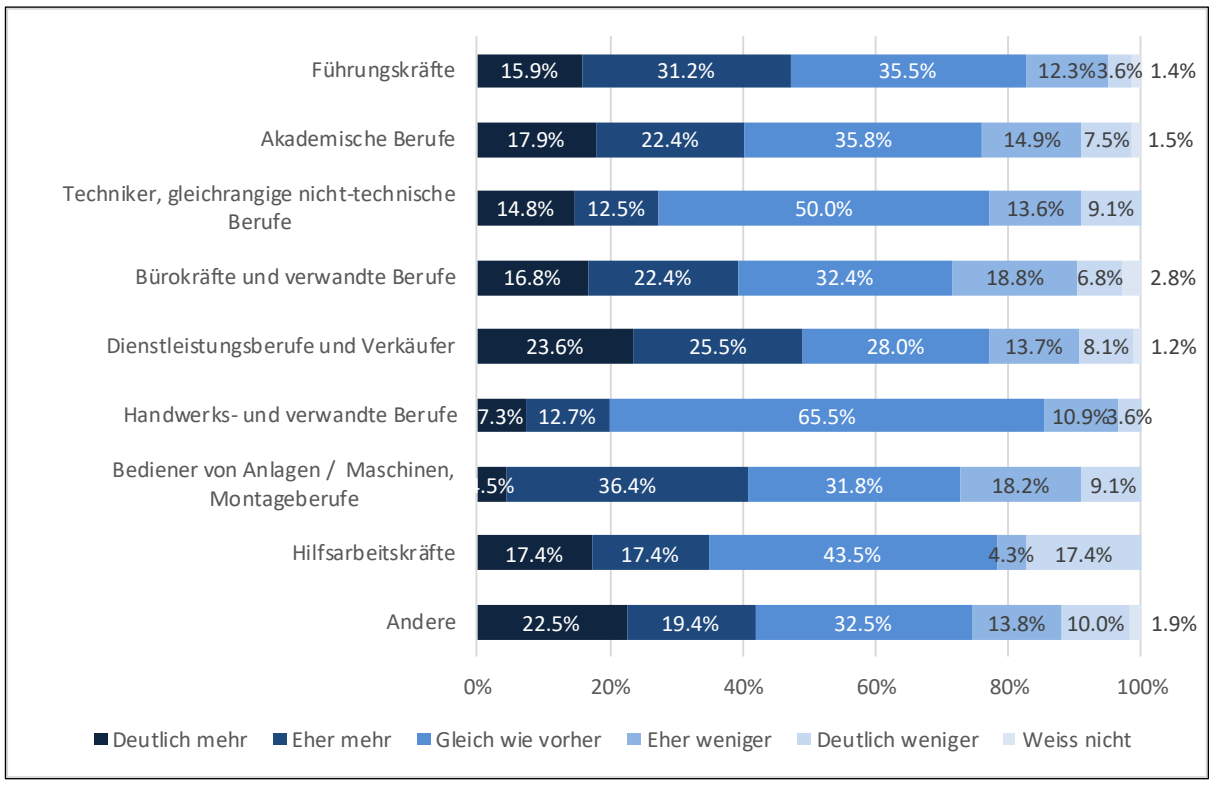
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n= 1'419, Berechnungen BFH

Abbildung 19: Kurzarbeit nach Berufsgruppe



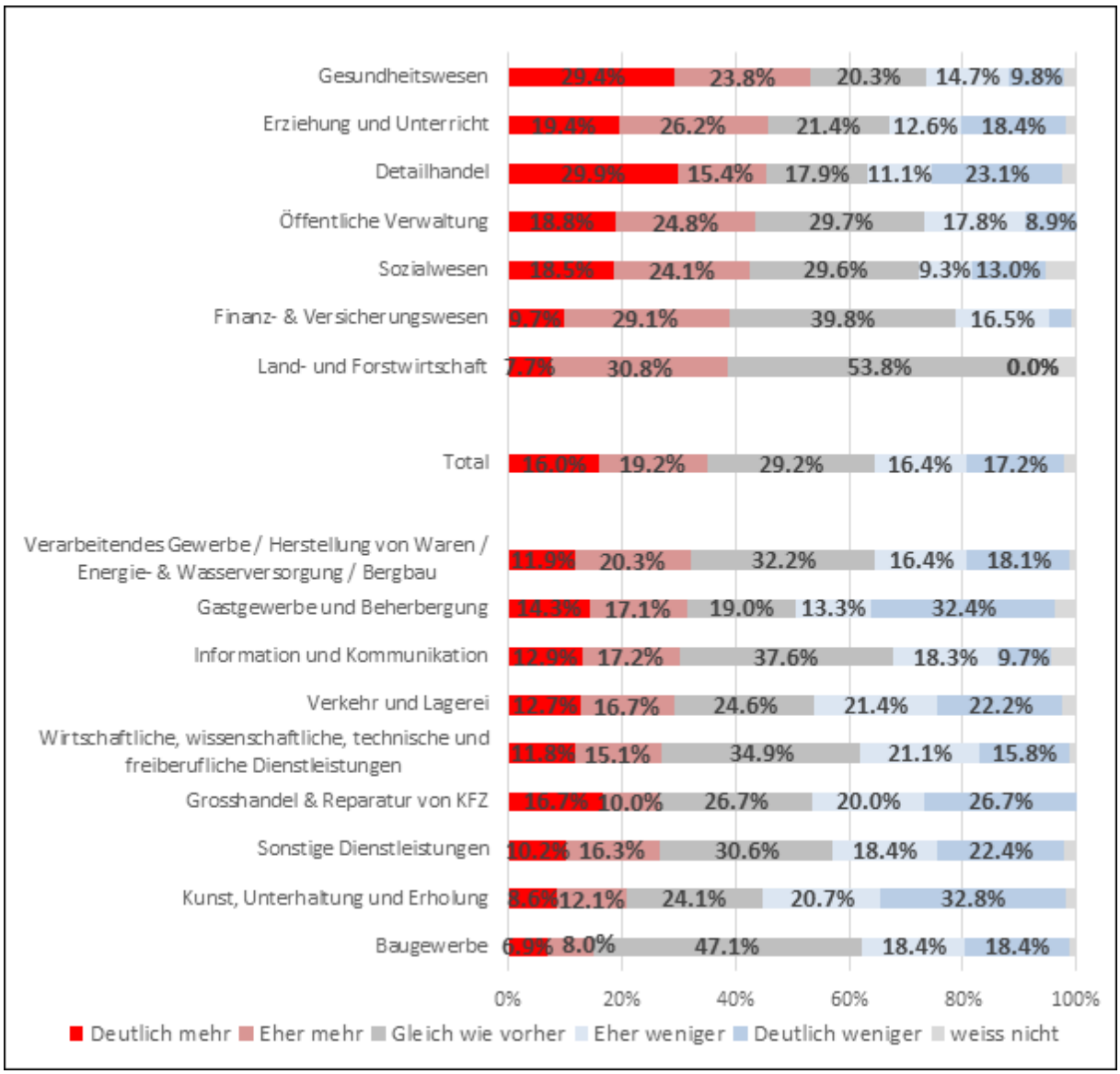
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

Abbildung 20: Arbeitsbelastung nach Berufsgruppe (ohne Personen in Kurzarbeit)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020); n=1'419, Berechnungen BFH

Abbildung 21: Veränderung der Arbeitsbelastung nach Branchen (inkl. Personen in Kurzarbeit)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020); n=1'517, Berechnungen BFH