

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 26. November 2020 / Redetext

«Barometer Gute Arbeit» - Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 6. Durchführung (2020)

Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz. Dafür müssen Verbesserungsbedarf sowie Veränderungen und Entwicklungen stetig eruiert und antizipiert werden. Um die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen regelmässig bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Die heute vorliegende Analyse zeigt die Ergebnisse der sechsten Befragung und berücksichtigt die Auswirkungen der Corona-Krise und des zunehmenden Homeoffice während des Lockdown und darüber hinaus.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Auf Basis einer repräsentativen Befragung beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Dabei wird gute Arbeit als zukunftsfähige Arbeit verstanden und folgt der Vorstellung, dass zukunftsfähige Arbeit die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das **«Barometer Gute Arbeit»** wird als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) geführt, ausgewertet und publiziert.

2020 ist die Realität auf dem Arbeitsmarkt sehr stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Der Lockdown im Frühjahr 2020 hat die Situation der Arbeitnehmenden sehr unterschiedlich verändert. Je nach Vorerkrankungen oder Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe (eigene oder derjenigen der nächsten Angehörigen) standen und stehen gesundheitliche Sorgen und Ängste im Vordergrund. Während vom Lockdown direkt oder indirekt betroffene Selbständige oder Arbeitnehmende in Kurzarbeit mit finanziellen Engpässen und Existenzängsten konfrontiert sind, „geniessen“ andere Freiraum und Möglichkeiten des Homeoffice. Für Familienhaushalte wiederum ist das angeordnete, resp. empfohlene Homeoffice insbesondere in Kombination mit Kinderbetreuung und Homeschooling während des Lockdown die Quelle der eigentlichen Überlastung.

Die Umfrage wurde zwischen dem letzten Lockerungsschritt der Schutzmassnahmen am 8. Juni 2020 und der Einführung der Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr am 5. Juli 2020 durchgeführt – die Ergebnisse dürften damit stark durch die Zeit des Lockdown geprägt sein. Dem Einfluss der Corona-Pandemie und dem dadurch bedingten vermehrten Homeoffice wird in der vorliegenden Analyse entsprechend grosse Beachtung geschenkt. Die Corona-Spezialbefragung im Rahmen des **«Barometer Gute Arbeit»**, welche die Betroffenheit durch Covid-19, die Bereitschaft zu Solidarität, Veränderungen von Arbeitsbelastungen und Betreuungspflichten sowie die Auswirkungen von Kurzarbeit abbildet, wurde bereits am 18. August publiziert und wird hier nur noch auszugsweise dargestellt. (Vollständige Publikation unter <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>).

Die Ergebnisse der sechsten Befragung 2020 deuten in den meisten Bereichen darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen besser bewertet wurden. So sind die Indexwerte in allen drei Dimensionen höher als in den letzten Jahren. Auch auf Ebene der Kriterien fällt auf, dass einige Kriterien statistisch signifikant besser beurteilt werden als in den Vorjahren (**vgl. Abbildung Z1**). Diese Ergebnis mag auf den ersten Blick überraschen, vor allem angesichts der Corona-Pandemie mitsamt ihrer schweren wirtschaftlichen Problemen als Folge. Möglicherweise lassen sie sich aber gerade dadurch erklären: Einerseits dürfte die Qualität der Arbeitsbedingungen unter dem Eindruck der grossen gesundheitlichen Unsicherheiten und Risiken von einigen Arbeitnehmenden milder bewertet worden sein als in den vergangenen Jahren. Andererseits waren während des Lockdowns bis zu einem Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz in Kurzarbeit, wobei gerade Arbeitnehmenden aus Branchen mit tendenziell negativerer Beurteilung der Arbeitsbedingungen (z.B. Gastgewerbe und Detailhandel) weitestgehend von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen blieben. Und nicht zuletzt mag das Homeoffice einen positiven Effekt auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ausgeübt haben. Es zeigt sich allerdings klar, dass das Homeoffice für die Arbeitnehmenden ein zweischneidiges Schwert ist.

In der **Dimension Gesundheit** werden nach wie vor der Stress und die psychischen Belastungen am negativsten beurteilt. Diese Bereiche erzielen die schlechtesten Beurteilungen im gesamten **«Barometer Gute Arbeit»**. Signifikante Erhöhungen der Indexwerte zeigen sich beim *Präsentismus* und der *Gesundheitsförderung*. Wenig erstaunlich werden als direkte Folgen der Corona-Situation die Massnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als verbessert eingeschätzt und die Arbeitnehmenden erscheinen weniger häufig trotz Krankheit zur Arbeit. Ausserdem dürfte das stärker verbreitete Homeoffice zu einer besseren Beurteilung der Umwelteinflüssen am *Arbeitsplatz* (Lärm, Temperatur, usw.) geführt haben. Eine erhöhte ständige Erreichbarkeit und die Zunahme von abgekürzten oder weggefallenen Pausen zeigen sich als negative Auswirkungen des Homeoffice.

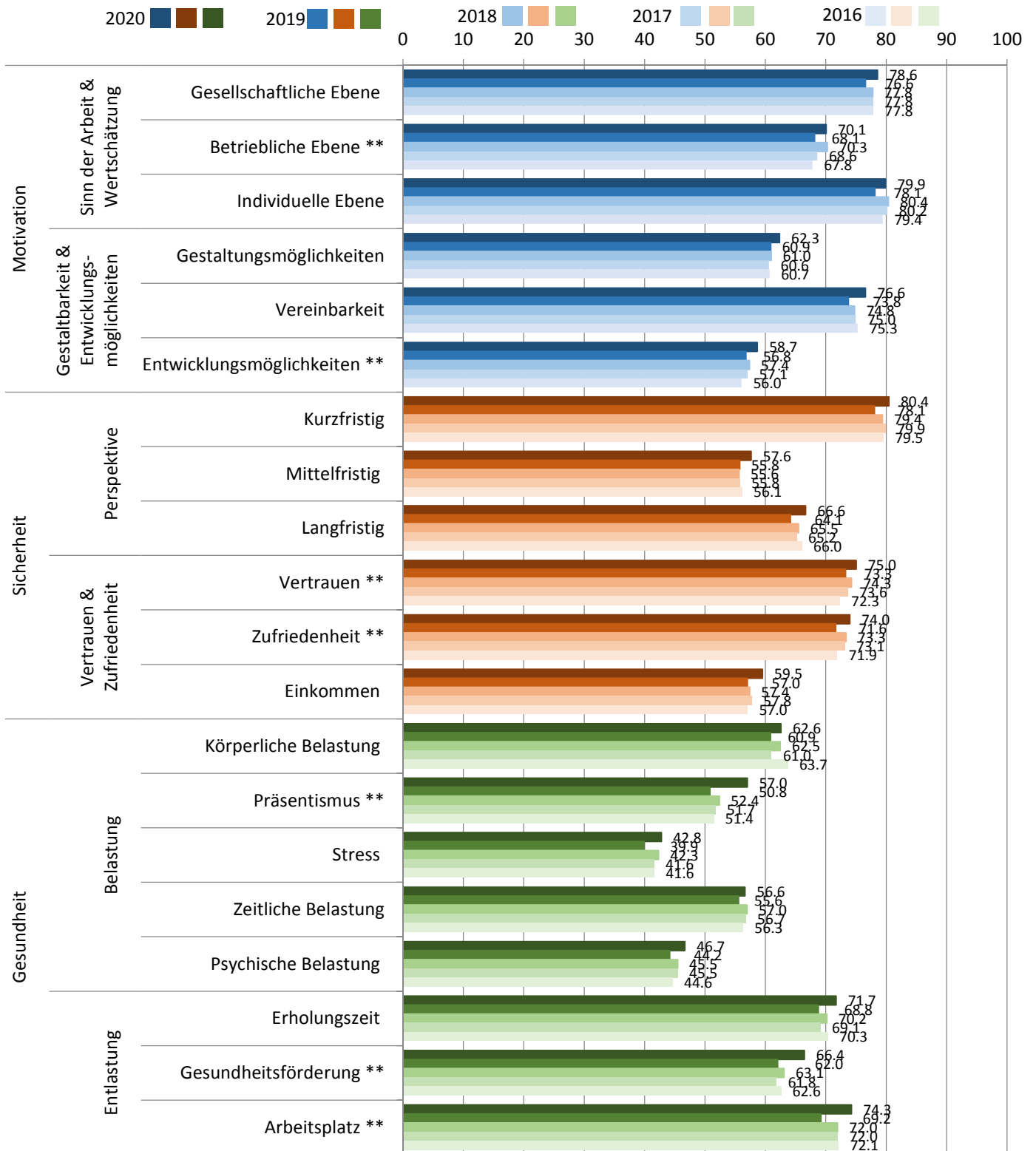
In der **Dimension Sicherheit** wird die *mittelfristige Perspektive* mit dem tiefsten Indexwert beurteilt. Wenn über die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz nicht oder kaum daran glauben, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden, wirft das grundsätzliche Fragen zum Konzept des liberalen Arbeitsmarktes in der Schweiz auf. Das verbreitetere Homeoffice hat zu einem grösseren *Einfluss auf Veränderungen des Arbeitsplatzes* durch die Arbeitnehmenden geführt. Weiter fallen die signifikant erhöhten Indexwerte beim *Vertrauen* und der *Zufriedenheit* auf. So hat sich insbesondere der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihren Arbeitgeber als ehrlich wahrnehmen, deutlich erhöht. Die Arbeitgeber scheinen in dieser Krisenzeit glaub- und vertrauenswürdig über die Auswirkungen und Massnahmen der Krise kommuniziert zu haben.

In der **Dimension Motivation** werden die *Gestaltungs-* und die *Entwicklungsmöglichkeiten* am negativsten beurteilt. Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden erachtet die Förderung der Weiterbildung durch deren Arbeitgeber als ungenügend und ein Einfluss auf Arbeitsmenge und Arbeitszeiten ist nur unzureichend gegeben. Auf der *betrieblichen Ebene* wird im Vergleich zu den Vorjahren ein signifikant höherer Indexwert erreicht. So werden insbesondere die Informationen über das Unternehmen als besser eingestuft, was sich mit den Ergebnissen in der Dimension Sicherheit deckt. Schwierig einzuordnen sind die als besser eingestuft Aufstiegschancen, die in diesem Jahr den Indexwert beim Kriterium *Entwicklungsmöglichkeiten* erhöht haben.

Viel Stress, eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität, zuwenig Einfluss auf die Arbeitszeiten und mangelhafte Unterstützung bei der Weiterbildung

– Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen –

In **Abbildung Z1** ist die Gesamtübersicht der 20 Kriterien aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten fünf Jahre abgebildet.

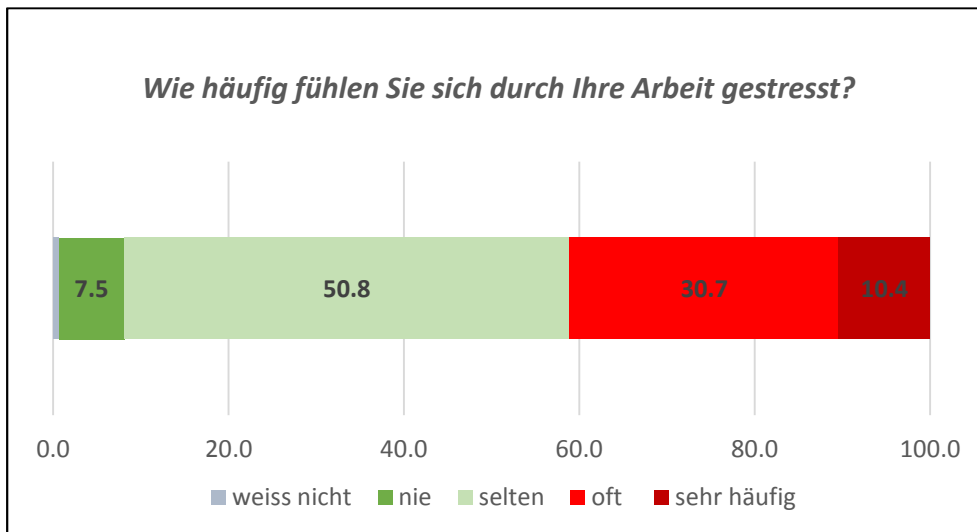


Quelle: Berner Fachhochschule, Barometer Gute Arbeit 2020, Abbildung Z1 (**signifikant auf 95%-Niveau)

Dimension Gesundheit

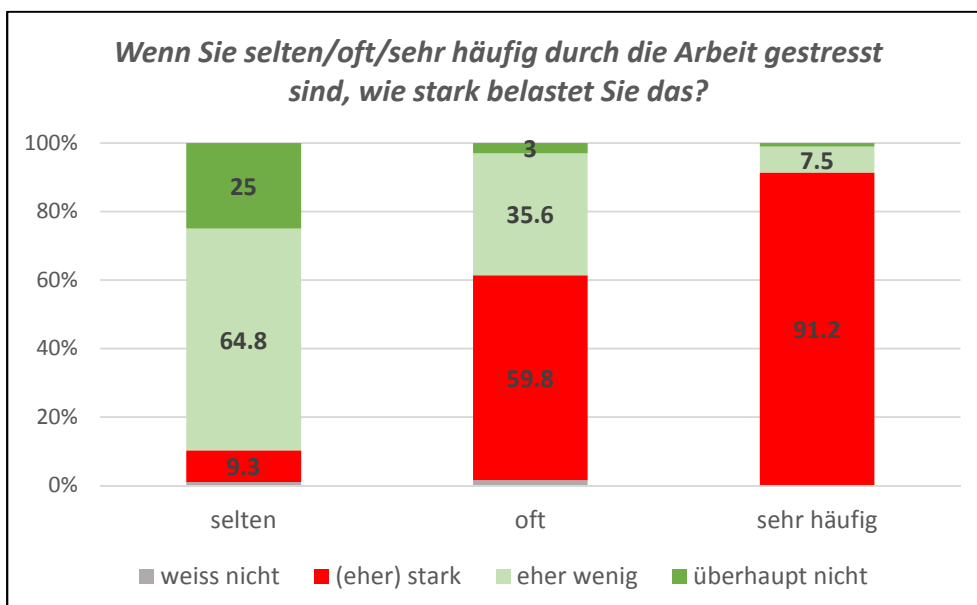
In der Dimension Gesundheit ist auffällig, dass sowohl das Kriterium *Stress* wie auch das Kriterium *Psychische Belastung* die deutlich schlechtesten Bewertungen der gesamten Befragung erhalten. Werte unter 50 Indexpunkten werden sonst von keinen Kriterien erzielt. Es ist dies das Spiegelbild einer konstant hohen psychosozialen Belastung in der Arbeitswelt. Die überwiegende Mehrheit (89%) der Arbeitnehmenden ist in ihrem Arbeitsleben mit Stress konfrontiert. Lediglich 7.5 Prozent berichten, nie durch die Arbeit gestresst zu sein. Für 41.1 Prozent der Arbeitnehmenden ist Stress ein permanenter Begleiter im Arbeitsleben (vgl. **Abbildung 1**).

Abbildung 1: Häufigkeit von Stress 2020 (in %)



Eindrucklich zeigt sich auch der Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Stress und der daraus resultierenden negativen Belastung. Während von den selten gestresste Arbeitnehmenden der Stress lediglich von einem kleinen Teil (9.3%) als (eher) starke Belastung wahrgenommen wird, ist es bei den oft gestressten Arbeitnehmenden bereits eine klare Mehrheit (59.6%) und von den sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden wird es fast vollständig (91.2%) als negative Belastung erlebt (vgl. **Abbildung 2**).

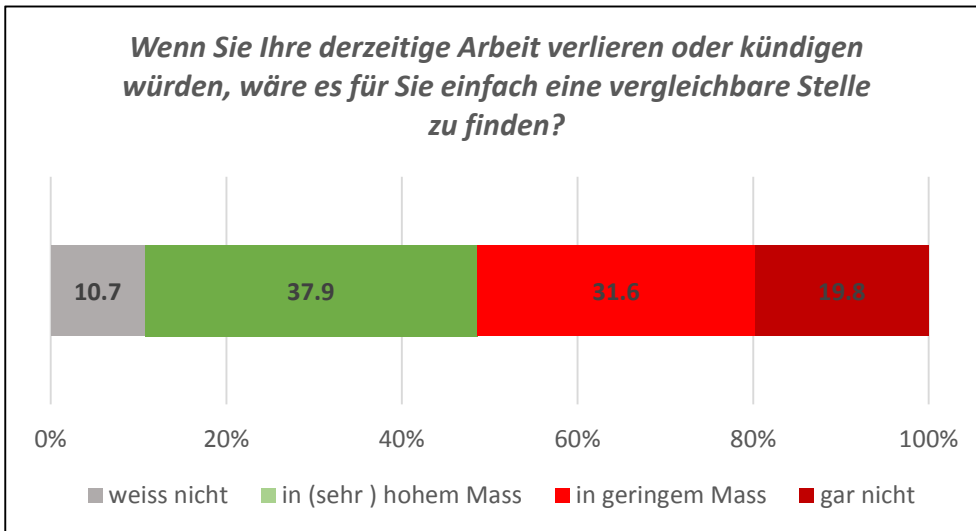
Abbildung 2: Zusammenhang von Stresshäufigkeit und negativer Belastungswirkung (in %)



Dimension Sicherheit

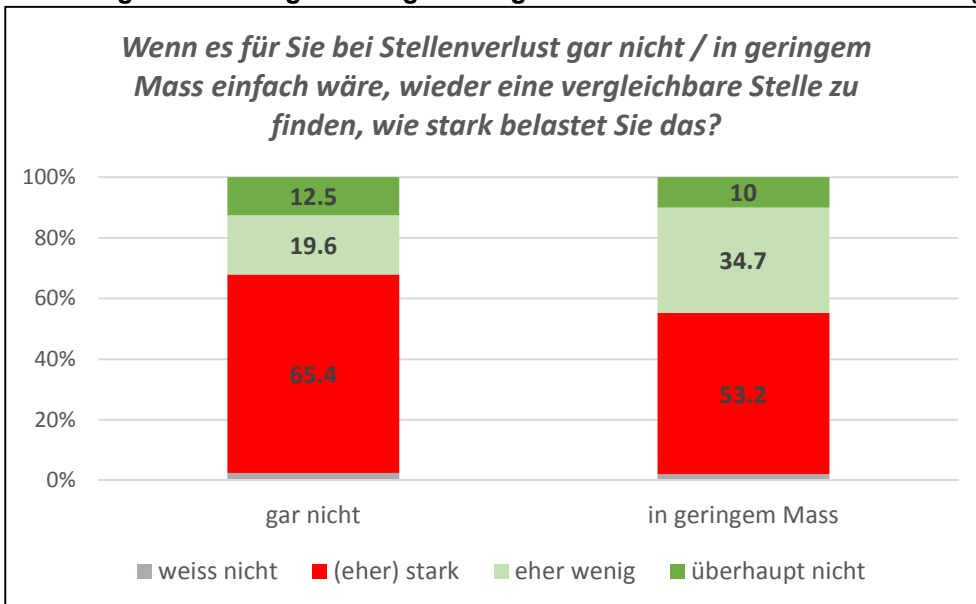
In der Dimension Sicherheit werden die Kriterien *mittelfristige Perspektive* und *Einkommen* von den Arbeitnehmenden am schlechtesten beurteilt. Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive zeigt sich als eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität. Mehr als die Hälfte (51.4%) der Arbeitnehmenden glaubt nicht oder kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3: Arbeitsmarktmobilität (in %)



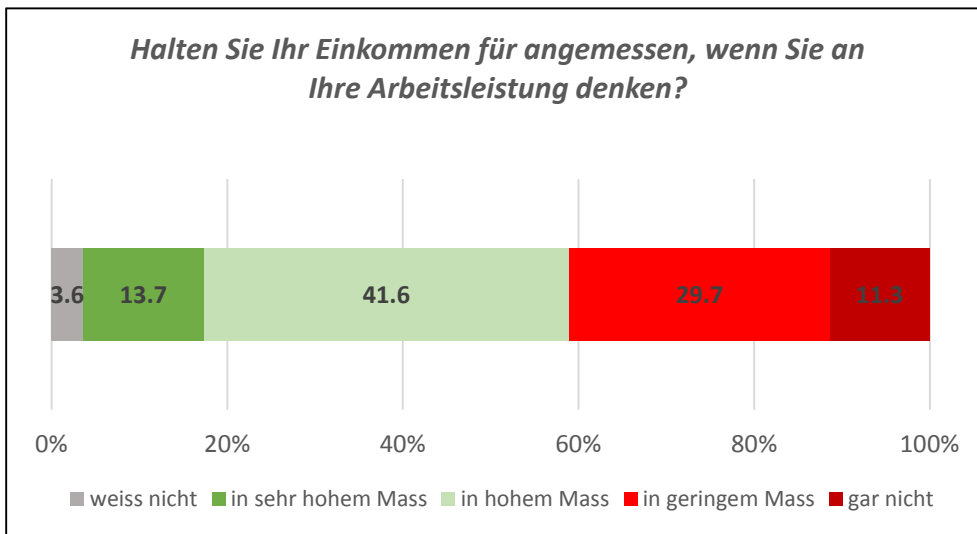
Wird die Arbeitsmarktmobilität als eingeschränkt wahrgenommen, löst dies eine beträchtliche negative Belastung für die Arbeitnehmenden aus. Ist die Arbeitsmarktmobilität kaum gegeben, belastet dies eine Mehrheit (53.2 %) der Arbeitnehmenden. Fast zwei von drei (65.4%) Arbeitnehmende, die für sich gar keine Arbeitsmarktmobilität sehen, nehmen dies als (eher) starke Belastung wahr (vgl. **Abbildung 4**).

Abbildung 4: Belastungswirkung bei eingeschränkter Arbeitsmarktmobilität (in %)



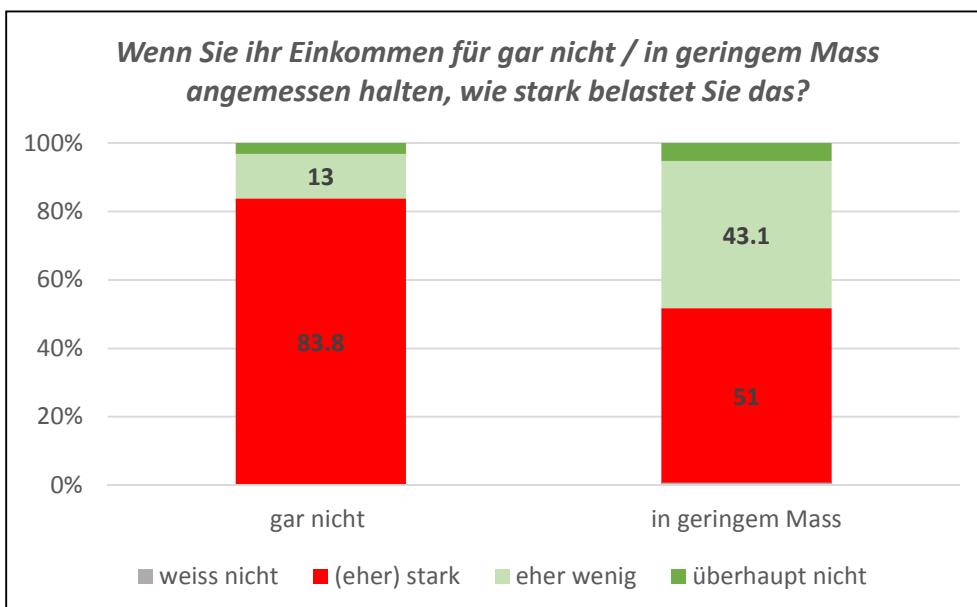
Ein zweiter Problembereich in der Dimension Sicherheit zeigt sich beim Einkommen. 41 Prozent der Arbeitnehmenden erachten ihr Einkommen nur in geringem Mass (29.7%) oder gar nicht (11.3%) als angemessen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen (in %)



Bei einer deutlichen Mehrheit der Arbeitnehmenden führt eine Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen zu einer negativen Belastung. Für 83.8 Prozent der Arbeitnehmenden, die ihr Einkommen für gar nicht angemessen halten, löst dies eine (eher) starke Belastung aus. Aber auch bei Arbeitnehmenden, die in geringem Mass zufrieden sind mit dem Einkommen, ist eine Mehrheit (51%) dadurch (eher) stark negativ belastet (vgl. **Abbildung 6**).

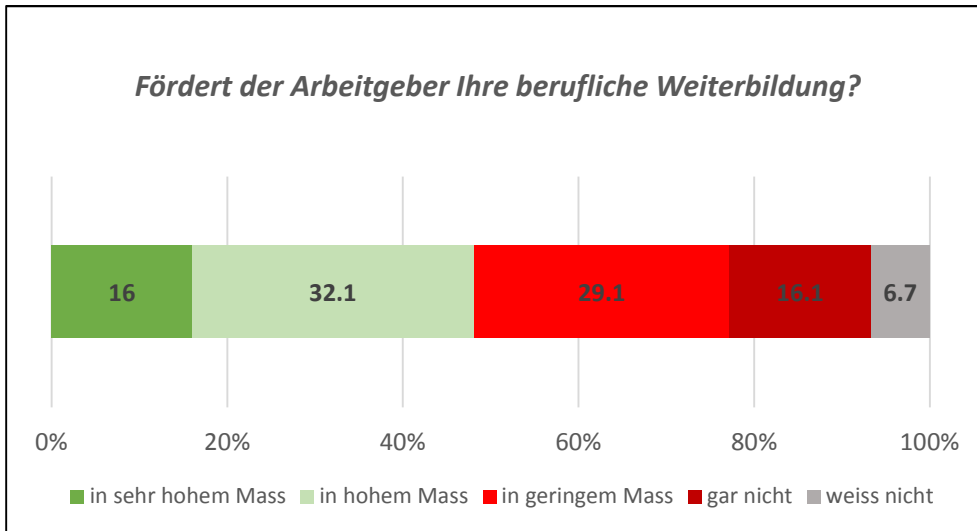
Abbildung 6: Belastungswirkung von Einkommensunzufriedenheit (in %)



Dimension Motivation

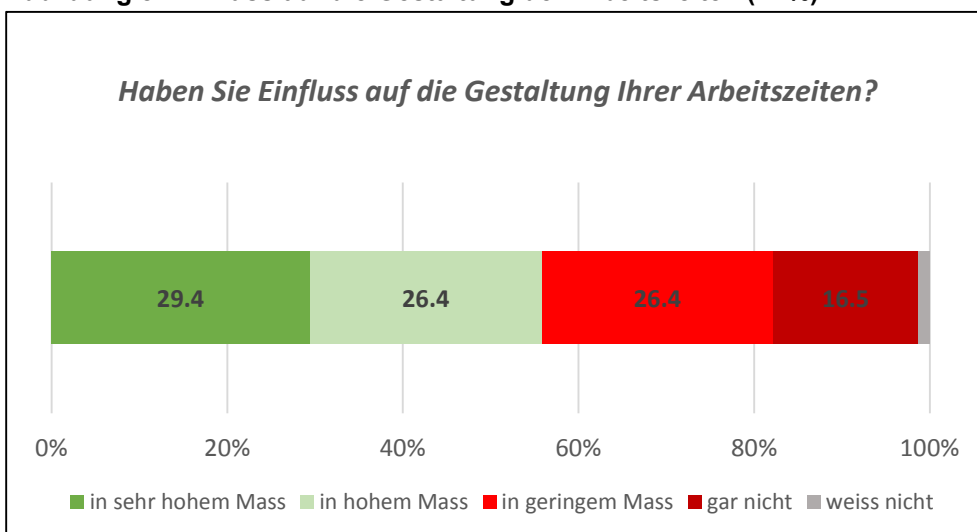
In der Dimension Motivation werden die Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Gestaltungsmöglichkeiten* deutlich negativer beurteilt als die übrigen Kriterien. Bei den Entwicklungsmöglichkeiten fallen insbesondere die eingeschränkten Aufstiegschancen und eine mangelhafte Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber ins Gewicht. So sehen über zwei Drittel (66.8%) der Arbeitnehmenden keine (26.6%) oder nur in geringem Mass (40.2%) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle und beinahe die Hälfte (45.2%) erlebt keine oder nur eine unzureichende Förderung ihrer Weiterbildung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 7**).

Abbildung 7: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (in %)



Beim Kriterium *Gestaltungsmöglichkeiten* wird insbesondere der Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten bemängelt. 42.9 Prozent der Arbeitnehmenden haben gar keinen (16.5%) oder nur einen geringen (26.4%) Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten (vgl. **Abbildung 8**).

Abbildung 8: Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten (in %)



Mehr Sensibilität für die Gesundheitsförderung, mehr Ehrlichkeit und Transparenz in der Kommunikation

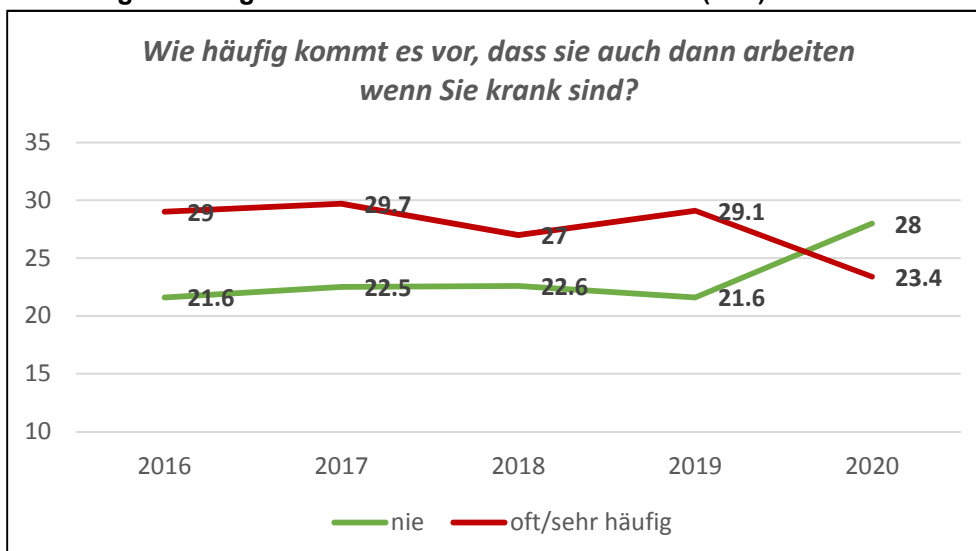
– Auswirkungen von Corona in den drei Dimensionen –

Die Ergebnisse für das Jahr 2020 deuten in etlichen Bereichen auf eine Verbesserung in der Bewertung der Arbeitsbedingungen hin. Einige Kriterien werden statistisch signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Diese Ergebnisse mögen auf den ersten Blick überraschen, angesichts der Corona-Pandemie mitsamt den schweren wirtschaftlichen Problemen als Folge. Womöglich lassen sie sich aber gerade damit erklären. Einerseits dürfte die Qualität der Arbeitsbedingungen unter dem Eindruck der grossen gesundheitlichen Unsicherheiten und Risiken, resp. der durch Kurzarbeit ausgelösten Existenzängste milder bewertet worden sein als in den vergangenen Jahren. Andererseits waren während des Lockdowns bis zu einem Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz in Kurzarbeit. Auch die dadurch erreichte Distanz zum Arbeitsalltag dürfte zu einer milderen Beurteilung der Arbeitsbedingungen geführt haben. Sie wurde dadurch verstärkt, dass während des Lockdowns gerade Arbeitnehmende aus Branchen mit tendenziell negativerer Beurteilung der Arbeitsbedingungen (z.B. Gastgewerbe und Detailhandel) weitestgehend von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen waren. Weiter mag die Krise effektiv einen positiven Einfluss und erhöhte Sensibilität auf gewisse Bereiche der Arbeitsbedingung ausgeübt haben - z.B. über eine verstärkte Gesundheitsförderung und eine ehrliche und transparente Kommunikation. Und nicht zuletzt könnte auch das weit verbreitete Homeoffice einen positiven Effekt auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ausgeübt haben. Es zeigt sich allerdings deutlich, dass das Homeoffice für die Arbeitnehmenden ein zweiseitiges Schwert ist und sich neben positiven auch klar negative Effekte beobachten lassen.

Direkter Einfluss der Corona-Situation auf die Dimension Gesundheit

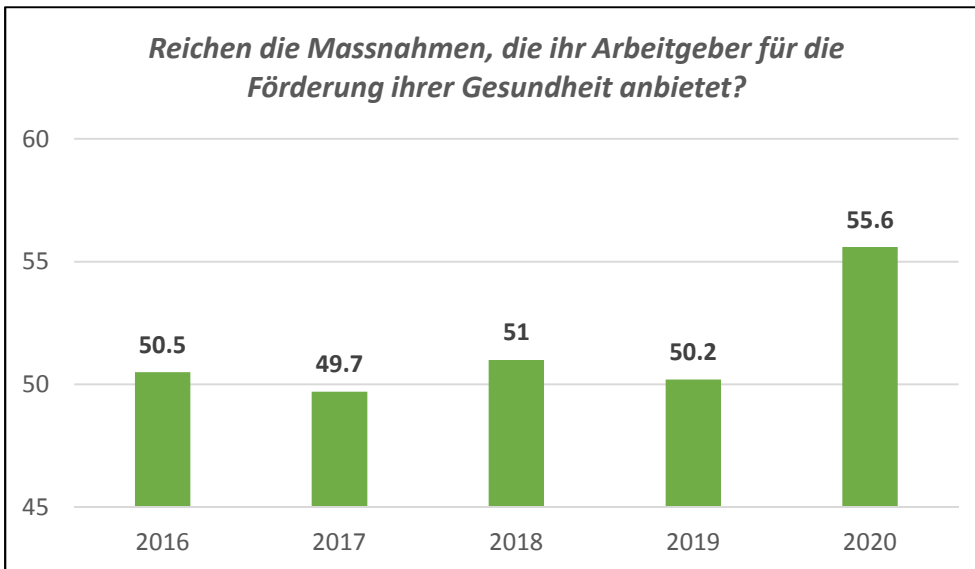
Einige Kriterien der Dimension Gesundheit werden im Coronajahr 2020 signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Am markantesten zeigt sich dies beim *Präsentismus* und der *Gesundheitsförderung* durch die Arbeitgeber. In den Vorjahren hat jeweils ein grösserer Teil (beinahe jeder Dritte) der Arbeitnehmenden regelmässig trotz Krankheit gearbeitet, während dies ein kleinerer Teil (knapp jeder Vierte) nie getan hat. Im Coronajahr hat sich dieses Verhältnis gedreht. Präsentismus hat 2020 gegenüber dem Vorjahr um 5.7 Prozentpunkte abgenommen und der Anteil der Arbeitnehmenden, die nie krank arbeiten hat um 6.4 Prozentpunkte zugenommen (vgl. **Abbildung 9**).

Abbildung 9: Häufigkeit von Präsentismus 2016 – 2020 (in%)



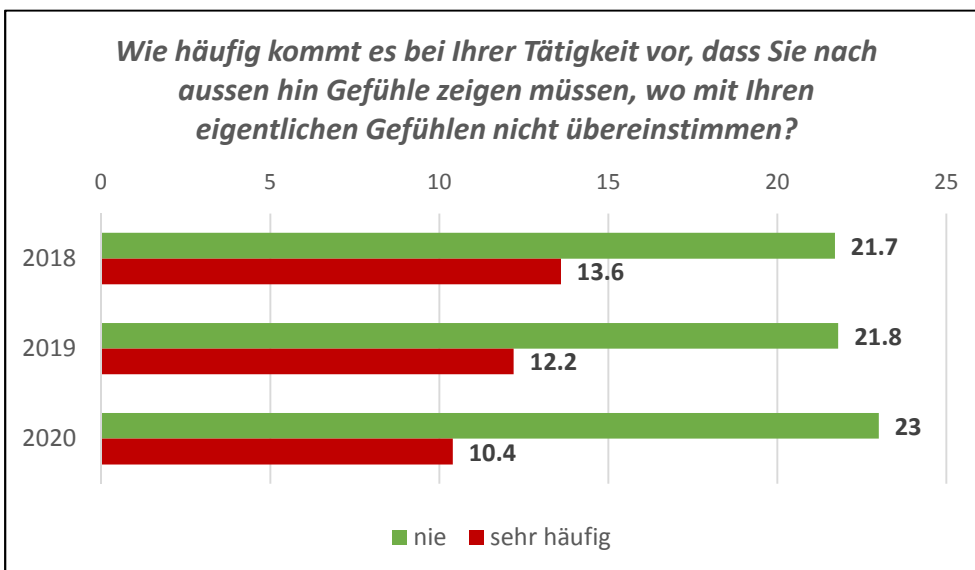
Während in den Vorjahren jeweils rund die Hälfte der Arbeitnehmenden die Massnahmen zur Gesundheitsförderung in (sehr) hohem Mass als ausreichend beurteilten, hat die Sensibilität für Gesundheitsfragen diesen Anteil um mehr als 5 Prozentpunkte erhöht (vgl. **Abbildung 10**).

Abbildung 10: Anteil Zufriedenheit mit Gesundheitsförderung (in%)



Auch der höhere Indexwert bei der *psychischen Belastung* dürfte mit der Corona-Pandemie, genauer dem durch den Lockdown bedingten wegfallenden Kundenkontakt, zu erklären sein. So geben 2020 deutlich weniger Arbeitnehmende an, gegen aussen Gefühle zeigen zu müssen, die nicht mit den eigentlichen Gefühlen übereinstimmen. Es ist dies ein typischer Belastungsfaktor bei Arbeiten mit Kundenkontakt, der während des Lockdowns nicht oder höchst reduziert stattgefunden hat (vgl. **Abbildung 11**).

Abbildung 11: Anteile mit psychischer Belastung 2018 – 2020 (in%)

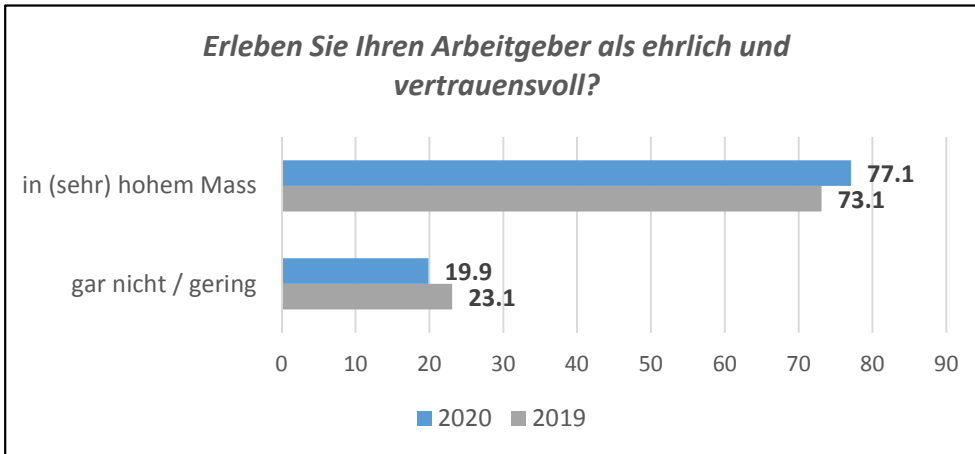


Die signifikante Verbesserung beim Kriterium *Arbeitsplatz* dürfte in der stärkeren Verbreitung von Homeoffice begründet sein und wird im entsprechenden Kapitel (S. 12) dargestellt.

Direkter Einfluss der Corona-Situation auf die Dimension Sicherheit

Auch Kriterien der Dimension Sicherheit werden im Coronajahr 2020 signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Am markantesten zeigt sich dies bei den Kriterien *Vertrauen* und *Zufriedenheit*. Beispielhaft ist der Anteil der Arbeitnehmenden, der die Arbeitgeber in (sehr) hohem Mass als ehrlich und vertrauensvoll erlebt, um 4 Prozentpunkte gestiegen. Gleichzeitig hat der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihren Arbeitgeber gar nicht oder nur gering als ehrlich und vertrauensvoll erleben von 23.1 Prozent auf 19.9 Prozent gesunken (vgl. **Abbildung 12**). Die Arbeitgeber scheinen in dieser Krise eine überzeugende, transparente und ehrliche Kommunikation ihren Mitarbeitenden gegenüber gefunden zu haben.

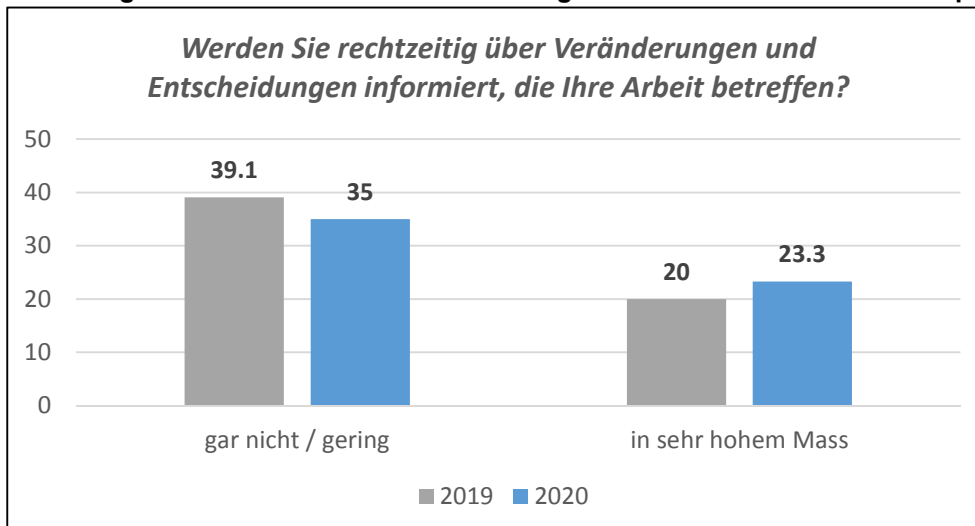
Abbildung 12: Unterschiede ehrlich und vertrauensvolle Arbeitgeber 2019/2020 (in%)



Direkter Einfluss der Corona-Situation auf die Dimension Motivation

Wie bereits in der Dimension Sicherheit gibt es auch in der Dimension Motivation Anzeichen, dass die Arbeitgeber in der Corona-Krise eine sinnvolle Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmenden gefunden haben. So liegt der signifikanten Erhöhung des Indexwertes bei der *betrieblichen Ebene* eine Verbesserung bei der rechtzeitigen internen Information zugrunde. Im Coronajahr hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, die gar nicht oder kaum rechtzeitig über Veränderungen und Entscheidungen informiert werden, um 4.1 Prozentpunkte auf 35 Prozent gesenkt. Gleichzeitig hat sich der Anteil, der sich in sehr hohem Mass über Veränderungen mit Bezug zur eigenen Arbeit informiert fühlt deutlich erhöht (vgl. **Abbildung 13**).

Abbildung 13: Information über Veränderungen und Entscheide am Arbeitsplatz

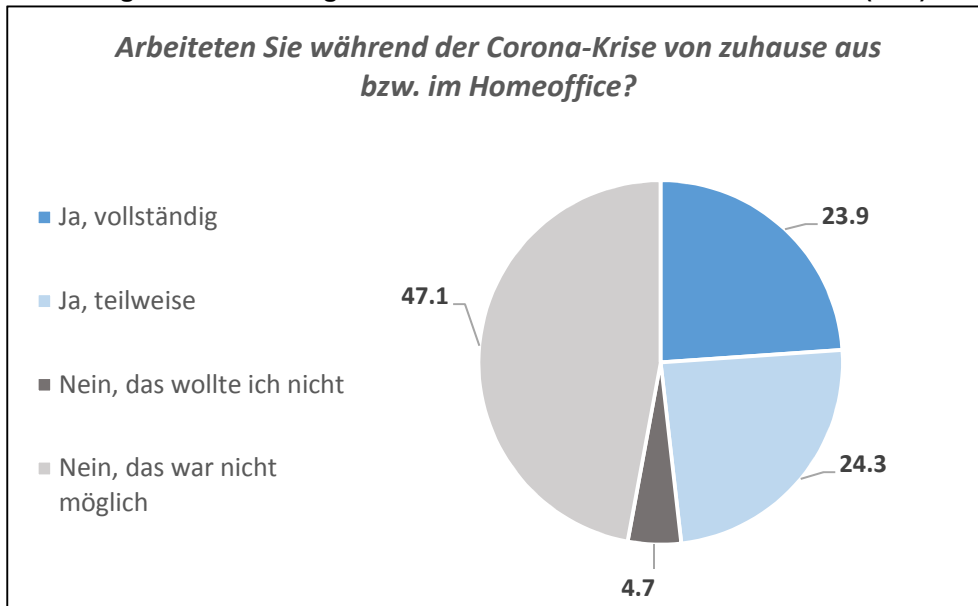


Mehr Ruhe und weniger Unterbrechungen aber Zunahme der ständigen Erreichbarkeit und weniger Pausen

– Homeoffice als zweischneidiges Schwert für die Arbeitnehmenden –

Ein weiterer Einfluss auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ergibt sich durch die starke Zunahme des Homeoffice während des Lockdowns. Während für knapp die Hälfte (47.1%) der Arbeitnehmenden die Erbringung der Arbeitsleistung in Homeoffice nicht möglich ist, hat je rund ein Viertel der Arbeitnehmenden teilweise (24.3%) oder vollständig (23.9%) in Homeoffice gearbeitet (**vgl. Abbildung 14**).

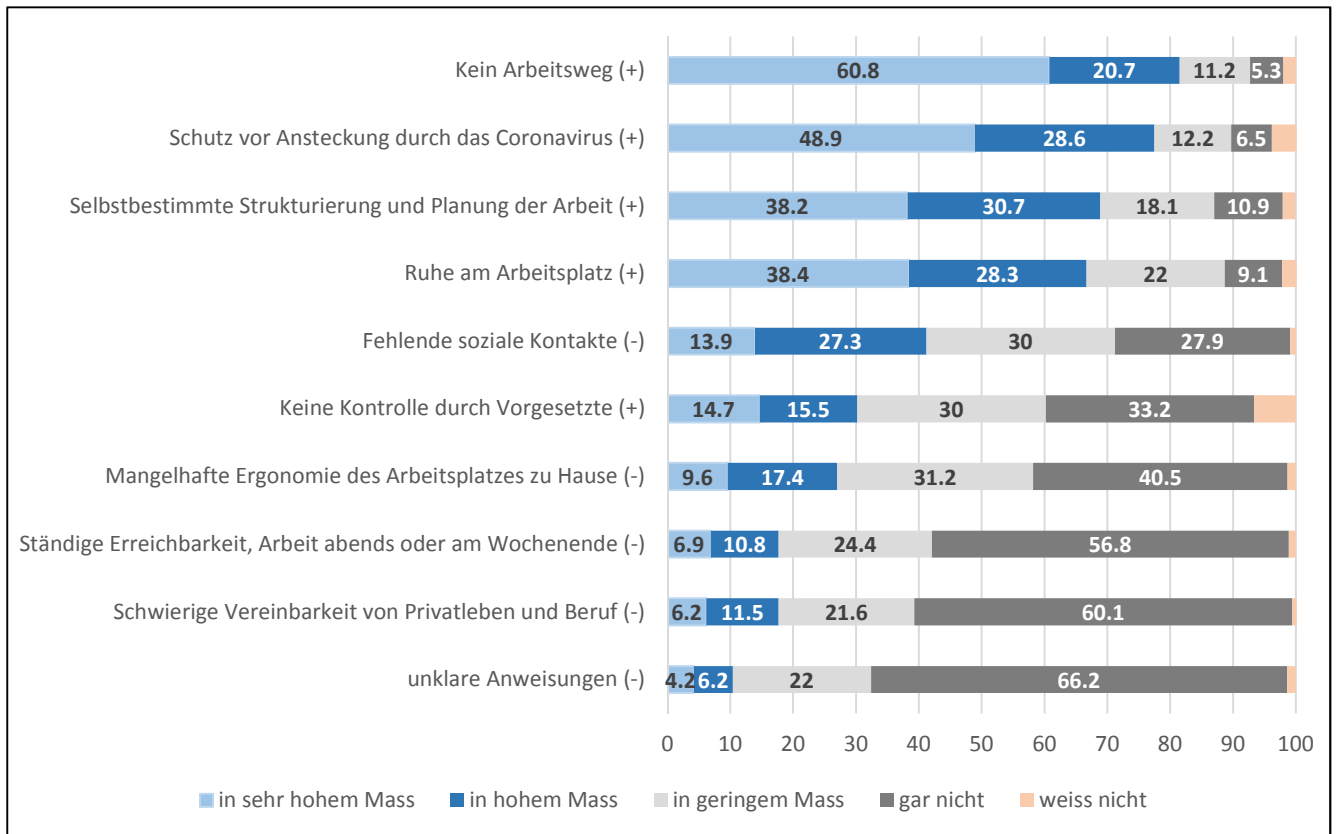
Abbildung 14: Verbreitung von Homeoffice während des Lockdown (in%)



Quelle: Corona-Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit

Aus der Corona-Spezialbefragung des Barometer Gute Arbeit ist weiter bekannt, dass es für rund die Hälfte der Personen in Homeoffice eine neue Erfahrung war. Somit hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden in Homeoffice also gegenüber früheren Befragungen rund verdoppelt. Den Wegfall des Arbeitsweges und den Schutz vor einer Corona-Infektion sehen jeweils vier von fünf Arbeitnehmende als grösste Vorteile des Homeoffice. Bei den negativen Auswirkungen dominieren die fehlenden sozialen Kontakte, die für 40.2 Prozent der Arbeitnehmenden ins Gewicht fallen und die mangelhafte Ergonomie des Arbeitsplatzes im Homeoffice, die für jeweils knapp jeden dritten Arbeitnehmenden stark oder teilweise gegeben ist (**vgl. Abbildung 15**).

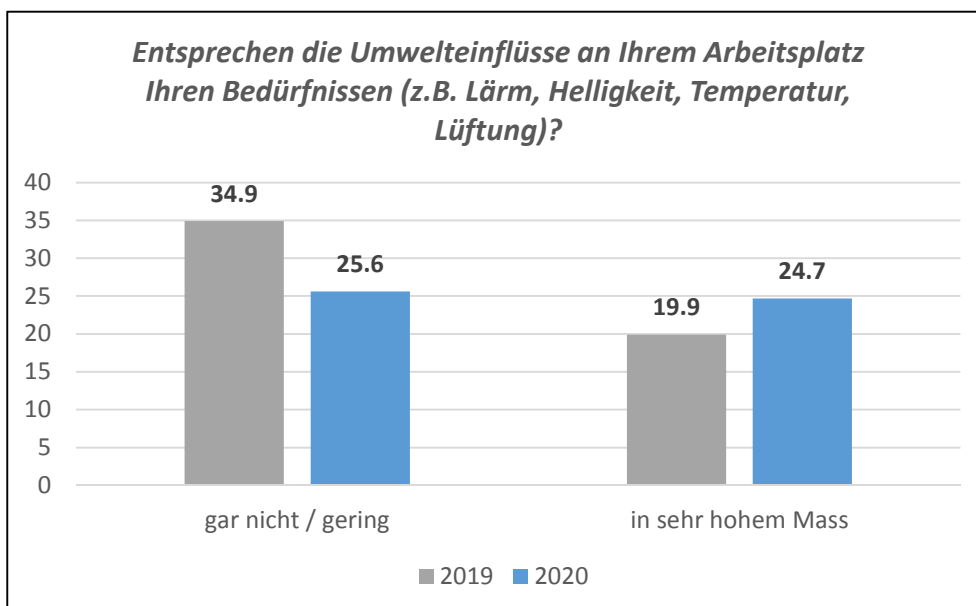
Abbildung 15: Positive und negative Auswirkungen von Homeoffice (in%)



Quelle: Corona-Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit

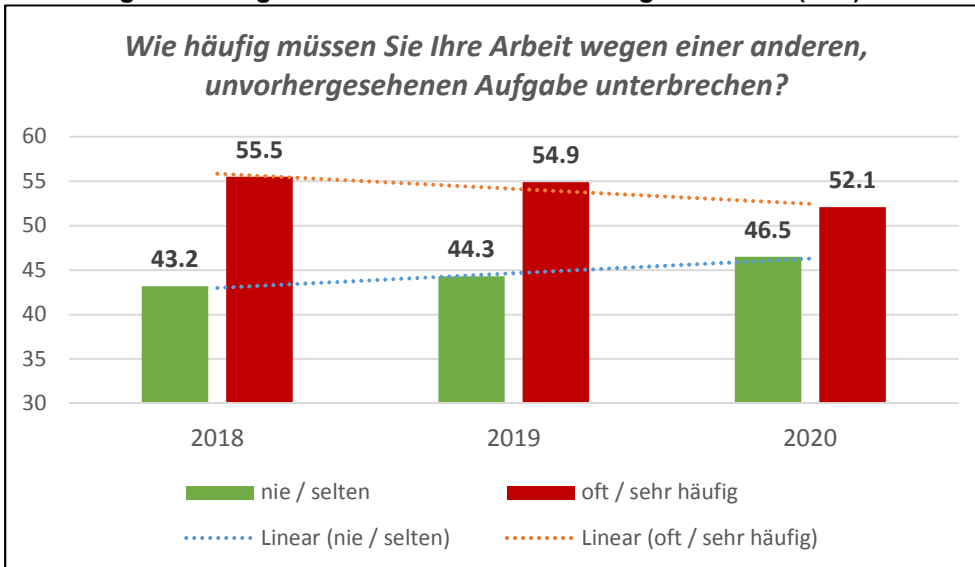
Diese positiven und negativen Aspekte von Homeoffice lassen sich auch in diversen Items des Barometer Gute Arbeit wiederfinden. So hat der Anteil der Arbeitnehmenden, der mit den Einflüssen am Arbeitsplatz unzufrieden ist, im Coronajahr gegenüber dem Vorjahr um 9.3 Prozentpunkte abgenommen, gleichzeitig ist der Anteil, dem die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz den Bedürfnissen in sehr hohem Mass entsprechend von 19.9 Prozent auf 24.7 Prozent gestiegen (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16: Häufigkeit mit der Arbeitsplatz den Bedürfnissen entspricht 2019/2020 (in%)



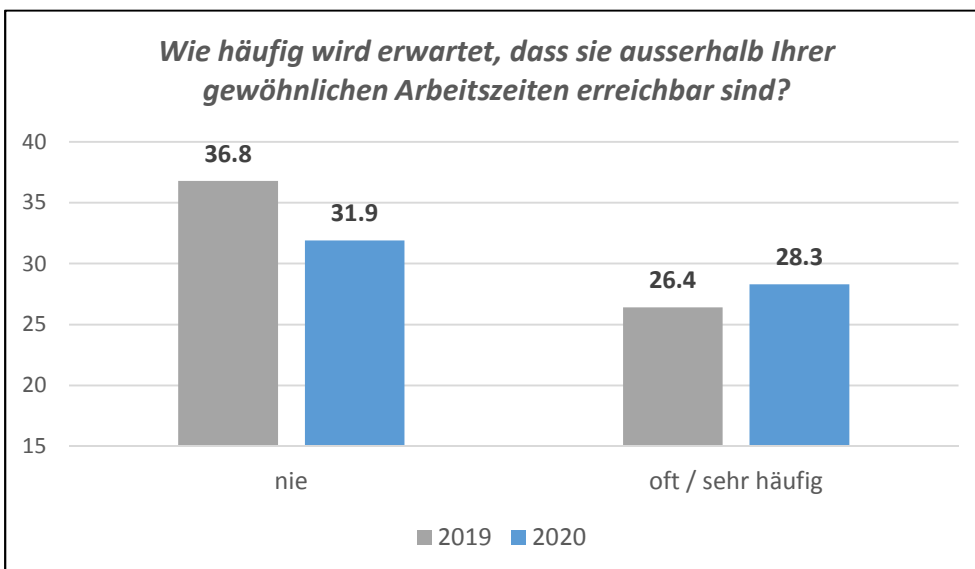
Auch bei der Arbeitsunterbrechung zeigen sich Homeoffice-Effekte. Arbeitnehmende werden im Homeoffice weniger häufig gestört und müssen ihre Aufgabe unterbrechen. Die Differenz zwischen dem Anteil der Arbeitnehmenden, die nie oder selten eine Arbeitsunterbrechung erleben, zu denjenigen, die dies oft oder sehr häufig erleben, hat sich verkleinert. Lag diese Differenz in den Vorjahren bei über 10 Prozentpunkten, so ist die Differenz im Coronajahr auf 5.6 Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. **Abbildung 17**).

Abbildung 17: Häufigkeit der Arbeitsunterbrechung 2018-2020 (in%)



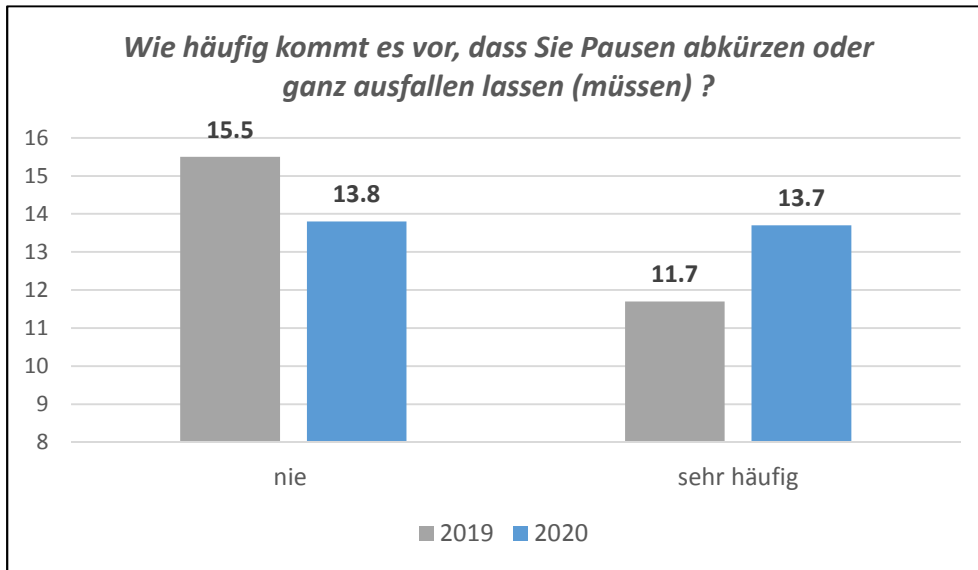
Deutlich befeuert durch das Homeoffice wird die ständige Erreichbarkeit. So hat im Coronajahr der Anteil der Arbeitnehmenden, von dem nie eine Erreichbarkeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten erwartet wird, gegenüber dem Vorjahr um 4.9 Prozentpunkte abgenommen. Gleichzeitig sind jetzt 28.3 Prozent der Arbeitnehmenden sehr häufig damit konfrontiert - gegenüber 26.4 Prozent im Vorjahr (vgl. **Abbildung 18**).

Abbildung 18: Häufigkeit von ständiger Erreichbarkeit 2019 / 2020 (in%)



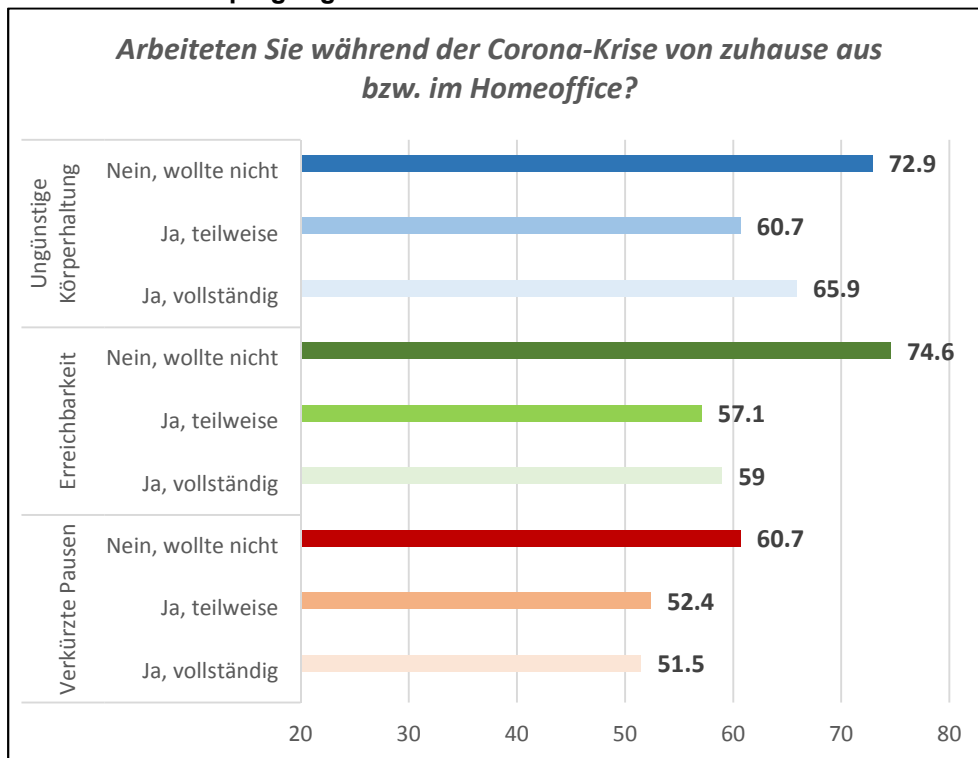
Arbeitnehmende machen in Homeoffice auch weniger Pausen. Während 2019 bei 15.5 Prozent die Pausen nie abgekürzt oder ausgefallen sind und dies bei 11.7 Prozent sehr häufig der Fall war, sind diese Anteile im Coronajahr praktisch gleich gross (vgl. **Abbildung 19**).

Abbildung 19: Häufigkeit von abgekürzten oder ausgefallenen Pausen 2019 / 2020 (in%)



Werden nur die 52.9 Prozent (vgl. **Abbildung 14**) der Arbeitnehmenden betrachtet, deren Tätigkeit überhaupt in Homeoffice erbracht werden kann und die das vollständig (23.9%), teilweise (24.3%) oder bewusst nicht taten (4.7%), bestätigt sich die unterschiedliche Betroffenheit mit ungünstiger Körperhaltung, Erreichbarkeit und verkürzten Pausen. Alle diese drei Items beurteilen die Arbeitnehmenden, die bewusst auf Homeoffice verzichten konnten mit einem höheren Indexwert. Das bedeutet, dass sie weniger von diesen potentiell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen betroffen sind als Arbeitnehmende in Homeoffice (vgl. **Abbildung 20**).

Abbildung 20: Indexwert von ungünstiger Körperhaltung, ständiger Erreichbarkeit und verkürzten Pausen nach Ausprägung des Homeoffice



Diese drei Items gehören allesamt zur Dimension Gesundheit. Entsprechend ist es nicht erstaunlich, dass Arbeitnehmende, die bewusst auf Homeoffice verzichten konnten, die Arbeitsbedingungen mit Bezug zur Gesundheit auch auf der aggregierten Ebene mit einem höheren Indexwert beurteilen. Es zeigt sich aber ausserdem, dass Arbeitnehmende, die bewusst auf Homeoffice verzichten konnten, die Arbeitsbedingungen in sämtlichen drei Dimensionen mit höheren Indexwerten beurteilen, als Arbeitnehmende in Homeoffice (vgl. **Abbildung 21**).

Abbildung 21: Indexwert der Dimensionen nach Ausprägung des Homeoffice

