

Medienkonferenz vom 26. Oktober 2021 «Barometer Gute Arbeit 2021»

«Barometer Gute Arbeit» – Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2021

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 Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden regelmässig bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «*Barometer Gute Arbeit*» lanciert. Die hier vorliegende Analyse zeigt die wichtigsten Ergebnisse der siebten Durchführung, berücksichtigt die Auswirkungen der Covid-19-Krise und legt einen Fokus auf das Homeoffice, Probleme bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und übrigen Lebensbereichen, sowie die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt.

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 Departement Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) geführt, ausgewertet und publiziert.

Auch 2021 ist die Realität auf dem Arbeitsmarkt sehr stark durch die Covid-19-Pandemie geprägt. Der erneute (teilweise) Lockdown und die Homeofficepflicht zu Beginn des Jahres hat die Situation der Arbeitnehmenden sehr unterschiedlich beeinflusst. So sind knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden überhaupt homeofficefähig und bei diesen zeigt sich ein Nachlassen der anfänglichen Homeoffice-Euphorie. Zwar werden die positiven Aspekte weiterhin hoch bewertet, aber die negativen Aspekte treten im Pandemieverlauf deutlicher zu Tage. Gerade die soziale Isolation und die ergonomischen Defizite am Heimarbeitsplatz werden von den Arbeitnehmenden 2021 stärker betont. Es bestätigt sich, dass **Homeoffice** für die Arbeitnehmenden ein sehr zweischneidiges Schwert darstellt.

Die Ergebnisse der siebten Befragung 2021 deuten in den meisten Bereichen darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen besser bewertet wurden als in früheren Jahren – etliche Kriterien werden durch die Arbeitnehmenden signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren (**vgl. Abbildung Z1**). Hier dürften der Einfluss der Covid-19-Pandemie an sich und der Befragungszeitpunkt eine wichtige Rolle spielen.

Im Verlauf des Jahres hat der Fortschritt bei den Impfungen eine Öffnungsstrategie erlaubt, welche auch eine schnelle wirtschaftliche Erholung nach sich gezogen hat. Genau während dieser Öffnungsphase wurde die Umfrage im Juni 2021 durchgeführt; wenig überraschend daher, dass in der **Dimension Sicherheit** die *kurzfristige Perspektive* und damit die Arbeitsplatzsicherheit deutlich besser beurteilt werden als in den Vor-

jahren. Dennoch befürchtet beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden, bei Stellenverlust keine eine vergleichbare Stelle zu finden. Ausserdem rechnet eine steigende Anzahl der Arbeitnehmenden mit einer zunehmenden Arbeitsbelastung.

In der **Dimension Gesundheit** werden nach wie vor der Stress und die psychischen Belastungen am negativsten beurteilt. Diese Bereiche erzielen die schlechtesten Ergebnisse im gesamten **«Barometer Gute Arbeit»**. Das Ausmass von Stress erreicht gar eine Allzeithoch – 44.1 Prozent der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst. Signifikante Erhöhungen der Indexwerte zeigen sich beim *Präsentismus* (Arbeiten trotz Krankheit) und der *Gesundheitsförderung*. Es scheint plausibel, dass als Folge der Covid-19-Situation die Massnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als verbessert eingeschätzt werden und die Arbeitnehmenden weniger häufig trotz Krankheit bei der Arbeit erscheinen. Es bleibt abzuwarten, ob hier gerade eine nachhaltige Veränderung der Arbeitswelt in der Schweiz stattfindet.

In der **Dimension Motivation** werden der Sinn der Arbeit und die Wertschätzung sehr hoch bewertet; auf der *betrieblichen Ebene* gar signifikant höher als in den Vorjahren. Auch die Entwicklungsmöglichkeiten werden positiver beurteilt, erzielen innerhalb der Dimension aber nach wie vor die tiefsten Werte. Die *Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten* werden am negativsten beurteilt. So erlebt beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder nur eine ungenügende Förderung der eigenen Weiterbildung durch ihre Arbeitgebenden. Weiter finden die jährlichen Mitarbeitergespräche bei fast der Hälfte aller Arbeitnehmenden entweder gar nicht oder nur wenig hilfreich und konstruktiv statt.

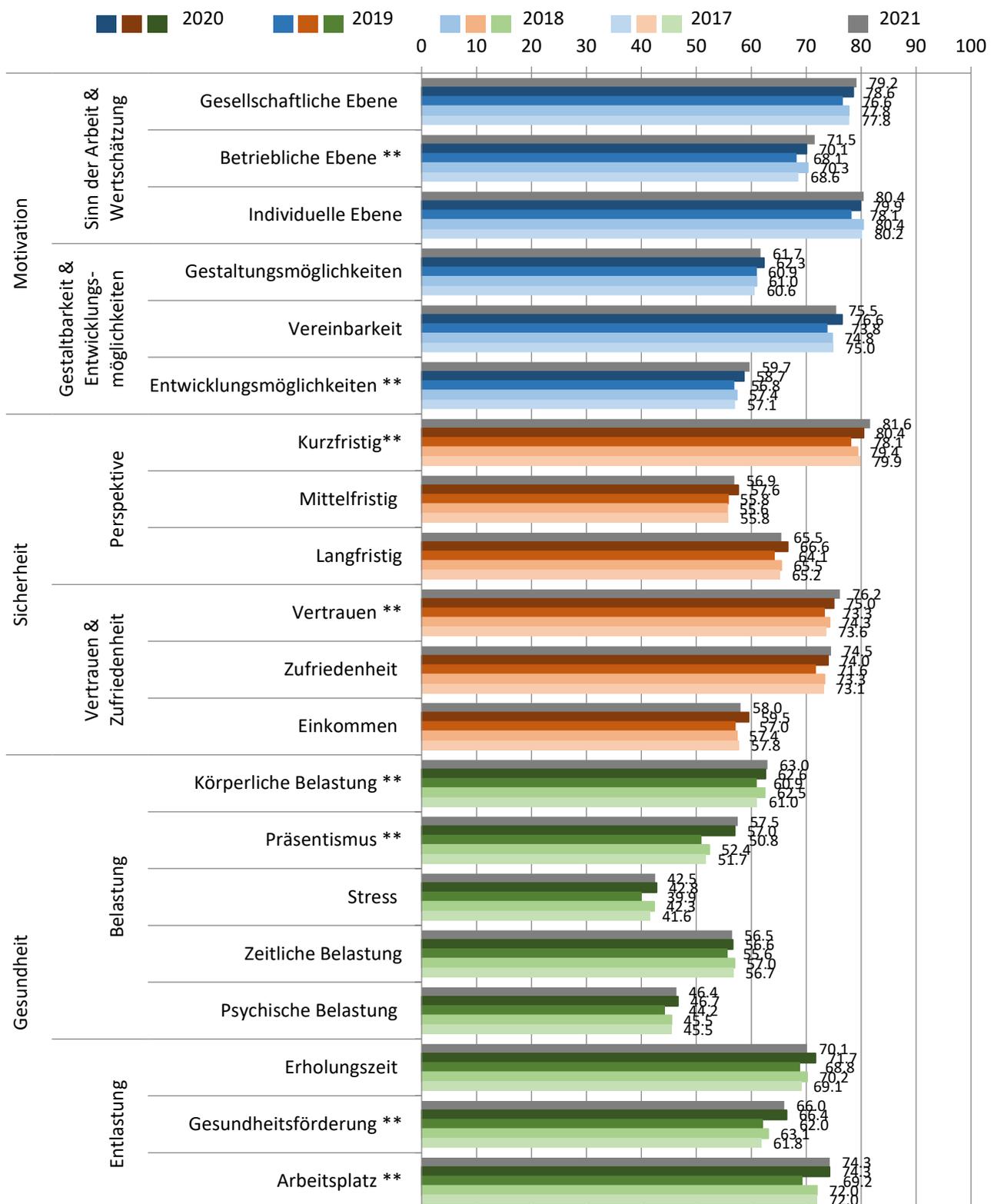
2021 ist das Jahr der mehrfachen Gleichstellungs-Jubiläen (50 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Frauenstreik, 25 Jahre Gleichstellungsgesetz) – deshalb wurde mit einem speziellen Fokus im **«Barometer Gute Arbeit»** auch der Zustand der **Gleichstellung in der Arbeitswelt** beleuchtet. Rund 60 Prozent der Arbeitnehmenden sehen der Gleichstellung in der Arbeitswelt genügend Achtung geschenkt, allerdings liegt diese optimistische Einschätzung bei Arbeitnehmerinnen um rund 10 Prozentpunkte tiefer als bei Arbeitnehmern. Jede/r fünfte Arbeitnehmende sieht ausserdem ungleiche Aufstiegschancen von Männern und Frauen in vorgesetzte Positionen. Frappierend präsentieren sich hier die Branchenunterschiede, mit dem verarbeitenden Gewerbe als traurigem Spitzenreiter – jeder dritte Arbeitnehmende sieht hier mangelhafte Aufstiegschancen für Frauen. Auch bei der Einhaltung der Lohngleichheit zeigen sich markante Unterschiede je nach Geschlecht und Branche. Die ab spätestens 2023 geltende Gesetzesbestimmung zur Kommunikation der Ergebnisse der Lohnanalyse für Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden wird erst von jedem sechsten Unternehmen (mit mehr als 100 Mitarbeitenden?) erfüllt.

Ein weiterer Fokus des Barometers beleuchtet **Probleme im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit** von Beruf und anderen Lebensbereichen. Es zeigt sich, dass grundsätzlich mehr als drei Viertel der Arbeitnehmenden ihre Arbeit gut mit ihrem Privatleben vereinbaren können. Gleichzeitig ist der überwiegende Teil der Erwerbstätigen mindestens gelegentlich nach einem Arbeitstag zu erschöpft ist, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern – bei fast einem Drittel aller Arbeitnehmenden ist dies gar oft oder sehr oft der Fall. Grössere Probleme zeigen sich insbesondere in Haushalten mit Kindern und bei Arbeitnehmenden, die unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen. 16.7 Prozent der Arbeitnehmenden sind zugleich pflegende Angehörige, wobei hier nur ein Drittel von ihren Arbeitgebenden unterstützt wird. Die Unterstützung der Arbeitswelt bei der Herkulesaufgabe Alterung der Gesellschaft ist also noch stark ausbaufähig.

Immer mehr Stress, zunehmende Arbeitsbelastung und mangelhafte Mitarbeitergespräche

– 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.



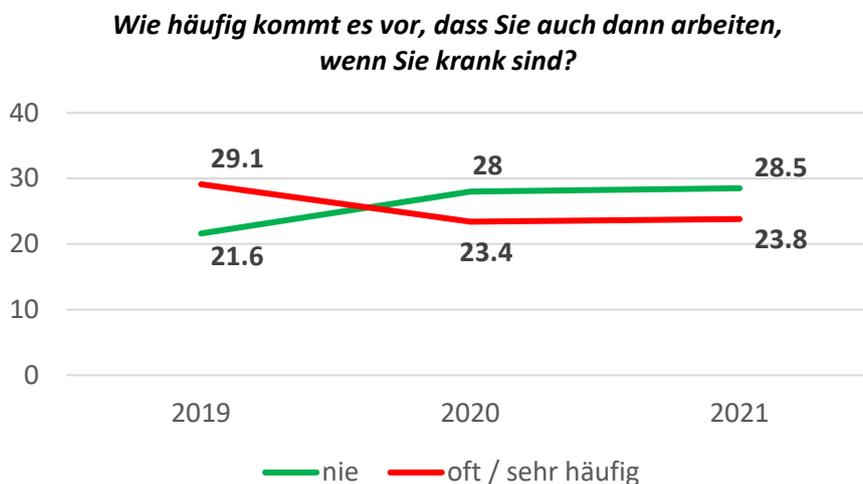
Quelle: Berner Fachhochschule, Barometer Gute Arbeit 2021, Abbildung Z1 (**signifikant auf 95%-Niveau)

Dimension Gesundheit

– Stress weiter zunehmend, mehr Sensibilität für Präsentismus –

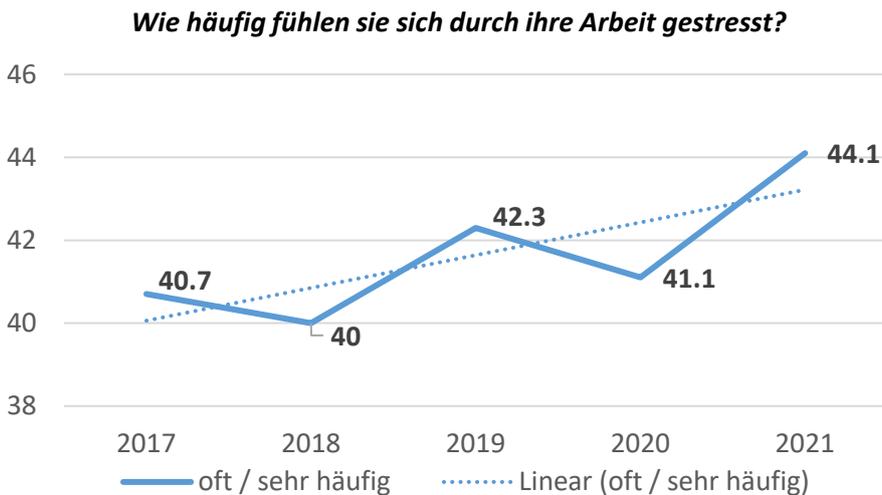
In der Dimension Gesundheit haben vier Kriterien signifikant höhere Werte als in den Vorjahren erreicht. Neben einer Abnahme der *körperlichen Belastung*, hat sich insbesondere die durch die Covid-19-Pandemie bedingte grössere Sensibilität der *Gesundheitsförderung* und dem *Präsentismus* gegenüber bestätigt. Vor der Covid-19-Pandemie lag der Anteil der Arbeitnehmenden, die trotz Krankheit regelmässig arbeiten gingen mit 29.1 Prozent deutlich über dem Anteil derjenigen, die dies nie taten (21.6 Prozent). Dieses Verhältnis hat sich in den letzten beiden Pandemie-Jahren umgekehrt. 2021 gingen 28.5 Prozent der Arbeitnehmenden nie trotz Krankheit arbeiten, während dies 23.8 Prozent regelmässig taten (**vgl. Abbildung 1**). Noch bleibt aber unklar, ob es sich hier um eine nachhaltige Verringerung des Phänomens Präsentismus in der Arbeitswelt der Schweiz handelt oder ob es in erster Linie der Pandemie geschuldet ist – dies wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen.

Abbildung 1: Entwicklung von Präsentismus während der Covid-19-Pandemie (2019-2021) (in%)



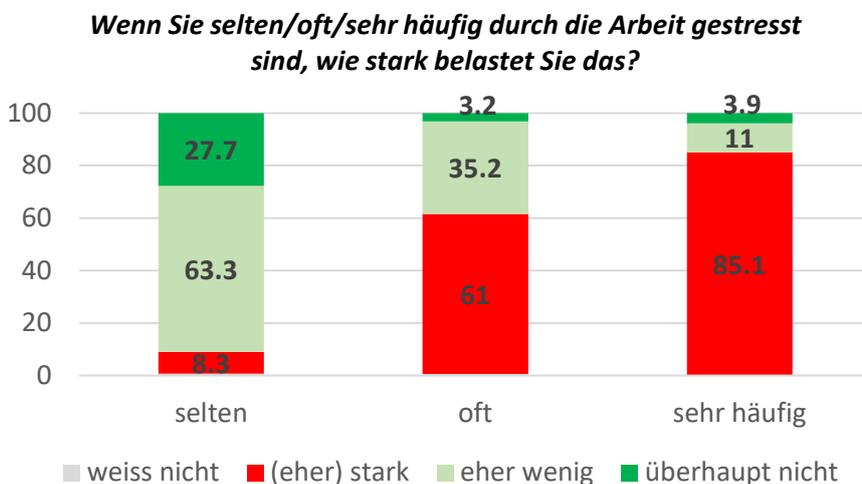
Die tiefste Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Dimension Gesundheit werden unverändert bei den Kriterien *Stress* und *psychische Belastung* erzielt. Werte unter 50 Indexpunkten werden bei keinem anderen Kriterium erzielt. Es ist dies das Spiegelbild einer konstant hohen psychosozialen Belastung in der Arbeitswelt. Insbesondere Stress wird immer mehr zu einem Massenphänomen in der Schweizer Arbeitswelt. Fast die Gesamtheit (91.6 Prozent) der Arbeitnehmenden ist mit Stress konfrontiert. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die durch ihre Arbeit oft oder sehr häufig gestresst sind, hat über die letzten Jahre kontinuierlich zugenommen und beträgt 2021 rekordhohe 44.1 Prozent (**vgl. Abbildung 2**).

Abbildung 2: Zunahme oft/sehr häufig gestresster Arbeitnehmender (2017-2021) (in%)



Eindrucklich zeigt sich auch der Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Stress und der daraus resultierenden negativen Belastung. Während von den selten gestressten Arbeitnehmenden der Stress lediglich von einem kleinen Teil (8.3%) als (eher) starke Belastung wahrgenommen wird, ist es bei den oft gestressten Arbeitnehmenden bereits eine klare Mehrheit (61.0%) und von den sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden wird es fast vollständig (85.1%) als negative Belastung erlebt (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3: Zusammenhang von Stresshäufigkeit und negativer Belastungswirkung (in %)



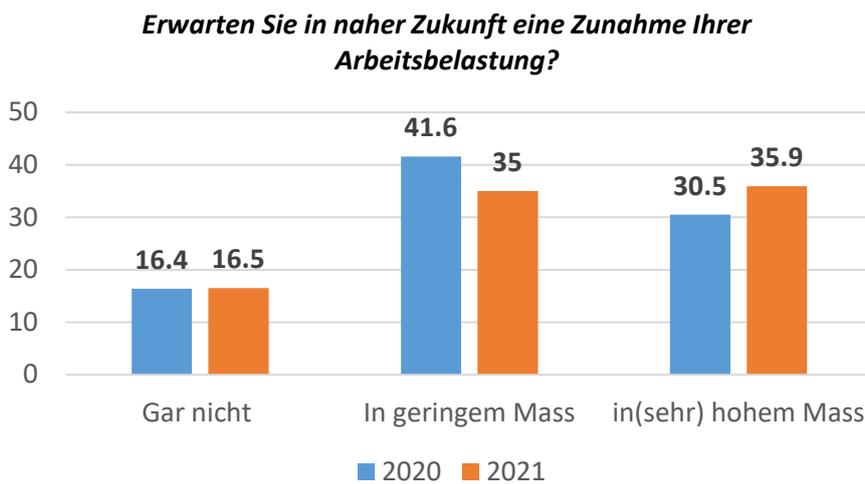
Dimension Sicherheit

–Weniger Angst vor Jobverlust, Arbeitsbelastung weiter zunehmend –

In der Dimension Sicherheit erzielen 2021 zwei Kriterien signifikante Verbesserungen gegenüber den Vorjahren. Einerseits bestätigt sich der bereits im letzten Jahr andeutende positive Effekt der Covid-19-Pandemie auf das *Vertrauen* der Arbeitnehmenden ihren Arbeitgebenden gegenüber. So werden die Arbeitgebenden 2021 erneut als signifikant ehrlicher und fairer wahrgenommen als vor der Pandemie. Auch die *kurzfristige Perspektive* erzielt einen Höchstwert. Die wirtschaftliche Erholung nach der Covid-19-Pandemie und generell die relativ unbeschadete Krisenbewältigung der Schweizer Wirtschaft, hat die Sorge

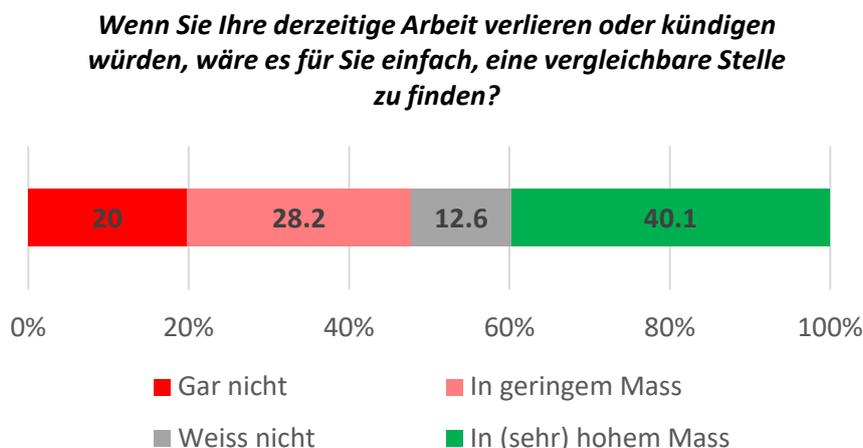
um den eigenen Arbeitsplatz bei den Arbeitnehmenden abnehmen lassen. Uneindeutiger präsentiert sich die *mittelfristige Perspektive*. Während zwar hier die Chancen auf dem Arbeitsmarkt positiver beurteilt werden als in den Vorjahren, erzielt die erwartete Zunahme der Arbeitsbelastung den tiefsten Wert aller bisherigen Befragungsjahre. Hat noch 2020 der grösste Teil (41.6 Prozent) der Arbeitnehmenden in geringem Mass und lediglich 30.5 Prozent in (sehr) hohem Mass mit einer Zunahme der Arbeitsbelastung gerechnet, hat sich dies 2021 deutlich akzentuiert. Mehr als ein Drittel (35,9 Prozent) der Arbeitnehmenden rechnet mit einer starken Zunahme der Arbeitsbelastung (vgl. **Abbildung 4**).

Abbildung 4: Veränderung der erwarteten Arbeitsbelastung 2020/2021 (in%)



Die negativste Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Dimension Sicherheit verbleibt ebenfalls in der *mittelfristigen Perspektive*. Beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz glauben entweder gar nicht (20.0 Prozent) oder nur in geringem Mass (28.2 Prozent) daran, bei Verlust ihrer jetzigen Stelle wieder eine vergleichbare Stelle zu finden und nur zwei von fünf Arbeitnehmenden schätzen dies als einfach ein (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Arbeitsmarktmobilität

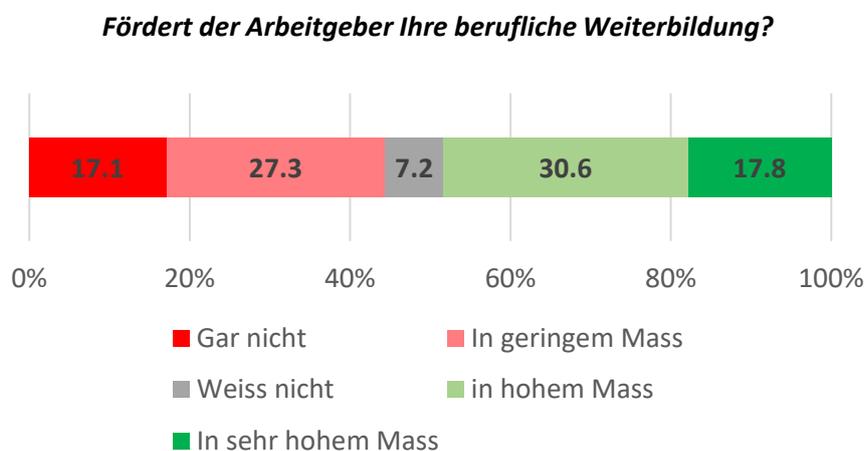


Dimension Motivation

–Pandemie stärkt Wertschätzung, Mitarbeitergespräche bleiben mangelhaft –

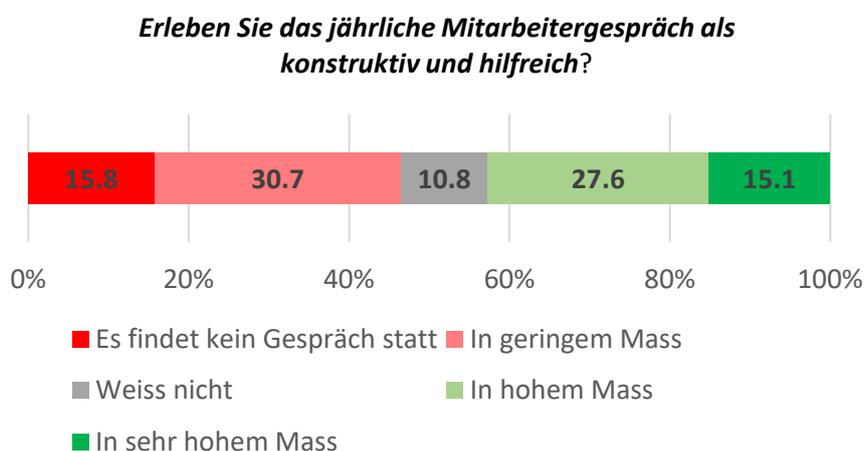
In der Dimension Motivation erzielen zwei Kriterien signifikant höhere Werte als in den Vorjahren. Einerseits scheint die bereits hoch bewertete Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit und die Wertschätzung auf der *betrieblichen Ebene* weiter zugenommen zu haben, andererseits haben sich die *Entwicklungsmöglichkeiten* für die Arbeitnehmenden verbessert. Gerade das Kriterium *Entwicklungsmöglichkeiten* erzielt aber dennoch den tiefsten Wert innerhalb der Dimension Motivation. Es ist dies ein Ausdruck von eingeschränkten Aufstiegschancen, einer mangelhaften Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden und von fehlenden, resp. nicht konstruktiven Mitarbeitergesprächen. So sehen über zwei Drittel (66.7 Prozent) der Arbeitnehmenden keine (28.6 Prozent) oder nur in geringem Mass (38.1 Prozent) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle. Weiter wird beinahe die Hälfte (44.4 Prozent) der Arbeitnehmenden durch ihre Arbeitgebenden nicht (17.1 Prozent) oder nur unzureichend (27.3 Prozent) gefördert bei der der Weiterbildung (vgl. **Abbildung 6**).

Abbildung 6: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber



Auch beim Blick auf die Mitarbeitergespräche zeigt sich, dass mit fast der Hälfte (46.5 Prozent) der Arbeitnehmenden entweder gar kein Mitarbeitergespräch durchgeführt wird (15.8 Prozent) oder dieses nur in geringem Mass (30.7 Prozent) als konstruktiv und zielführend erlebt wird (vgl. **Abbildung 7**).

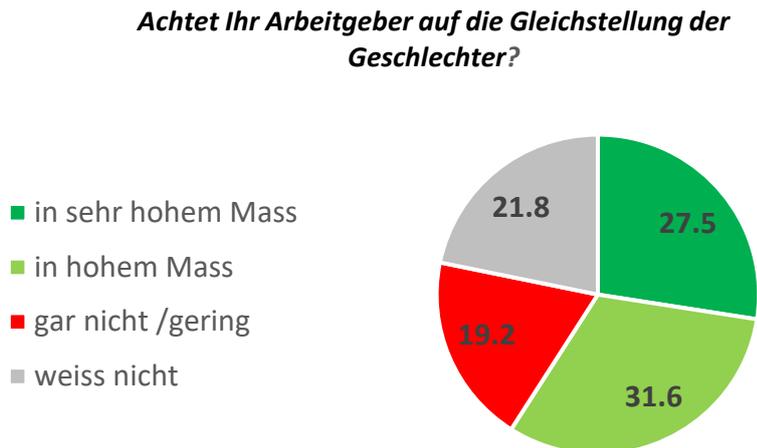
Abbildung 7: Qualität der jährlichen Mitarbeitergespräche



Fokus Gleichstellung: Ungleiche Aufstiegschancen und fehlende Analysen zur Überprüfung der Lohngleichheit

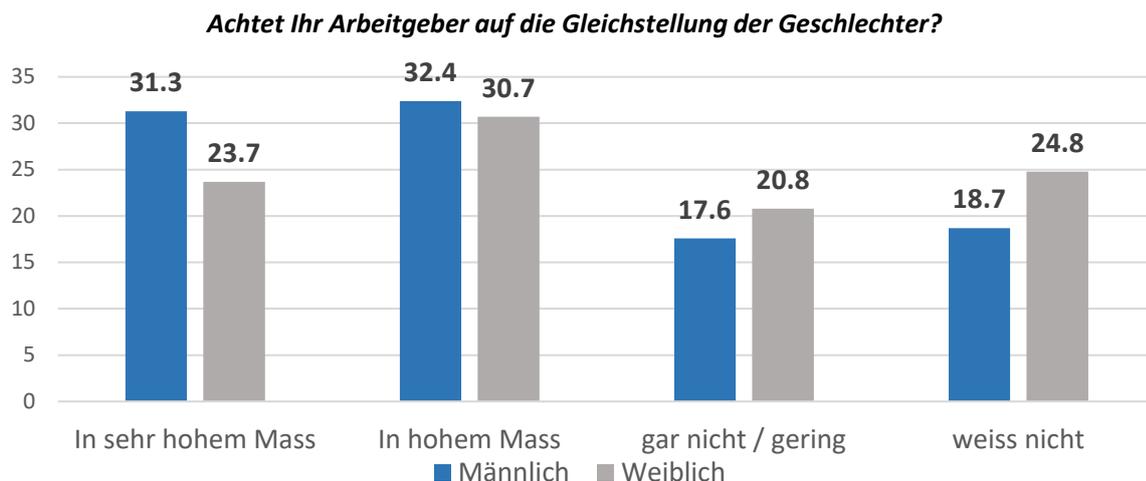
Im Jahr der mehrfachen Gleichstellungs-Jubiläen (50 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Frauenstreik, 25 Jahre Gleichstellungsgesetz) ist es nichts als angebracht mit einem Fokus im «Barometer Gute Arbeit» auch den Zustand der Gleichstellung in der Arbeitswelt zu beleuchten. Es zeigt sich, dass eine Mehrheit (59.1 Prozent) der Arbeitnehmenden in der Schweiz findet, dass die Arbeitgebenden in (sehr) grossem Mass auf die Gleichstellung der Geschlechter achten (**vgl. Abbildung 8**).

Abbildung 8: Sensibilität für Gleichstellung (in%)



Interessant ist die unterschiedliche Einschätzung je nach Geschlecht. Während 31.8 Prozent der Arbeitnehmenden finden, dass die Arbeitgebenden auf die Gleichstellung achten, sehen dies nur 23.7 Prozent der Arbeitnehmerinnen so (**vgl. Abbildung 9**).

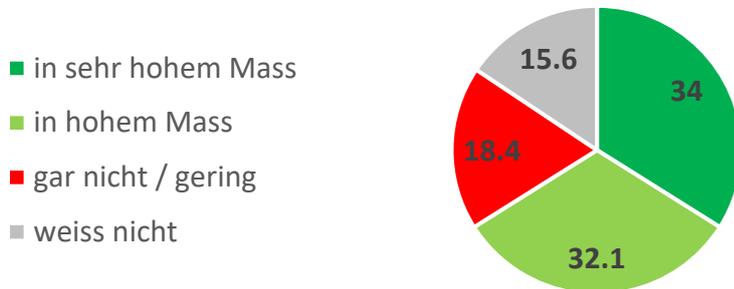
Abbildung 9: Gleichstellung beim beruflichen Aufstieg (in %)



Bei der Frage nach der Chancengleichheit beim Aufstieg in vorgesetzte Positionen, sieht ein knappes Fünftel (18.4 Prozent) der Arbeitnehmenden ein Problem (**vgl. Abbildung 10**)

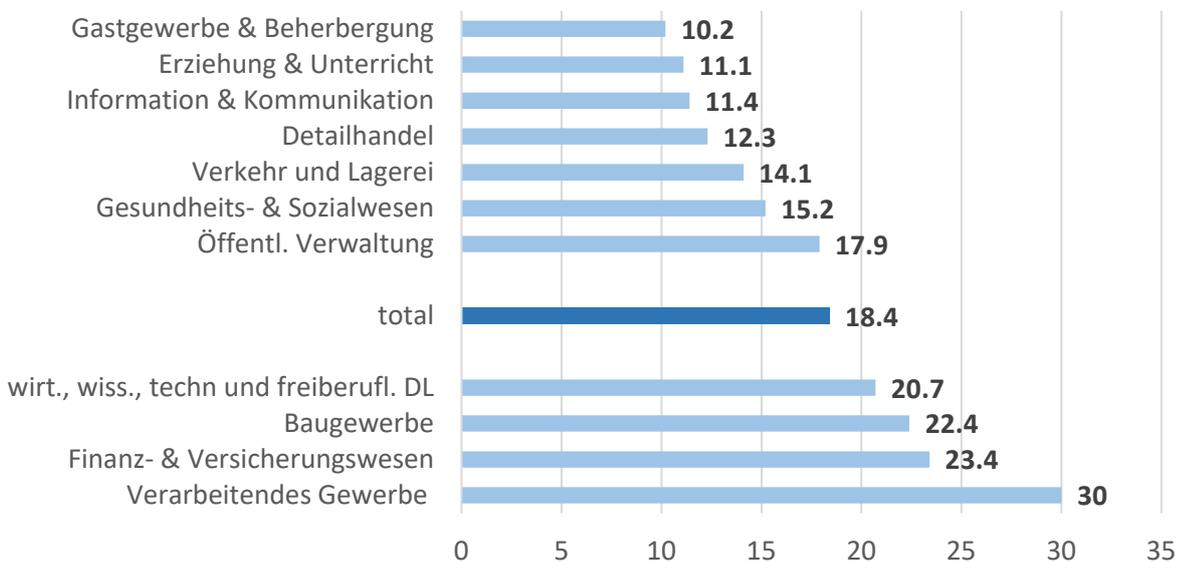
Abbildung 10: Geschlechtergleichstellung bei vorgesetzten Positionen (in%)

Was würden Sie sagen, haben Frauen und Männer in ihrem Unternehmen die gleichen Chancen in vorgesetzte Positionen zu kommen?



Grössere Unterschiede zeigen sich hier je nach Branche. Während in den Branchen «Gastgewerbe und Beherbergung» nur rund jeder zehnte Arbeitnehmende (10.2 Prozent) ungleiche Chancen für vorgesetzte Positionen sieht, ist es im verarbeitenden Gewerbe beinahe jeder dritte Arbeitnehmende (30.0 Prozent), der hier Defizite bei der Gleichstellung sieht (vgl. **Abbildung 11**).

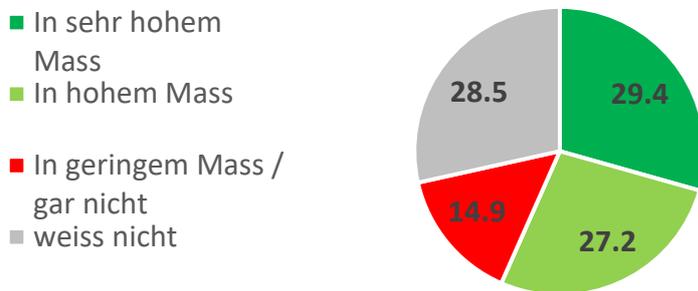
Abbildung 11: Anteil mit ungleichen Geschlechterchancen bei vorgesetzten Positionen (in%)



Ein ähnliches Bild zeigt sich im Bereich der Lohngleichheit. Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden (56.6 Prozent) erachtet die Lohngleichheit als in (sehr) grossem Mass gegeben, 14.9 Prozent haben hier grössere Vorbehalte (vgl. **Abbildung 12**).

Abbildung 12: Einhaltung der Lohngleichheit in den Unternehmen (in %)

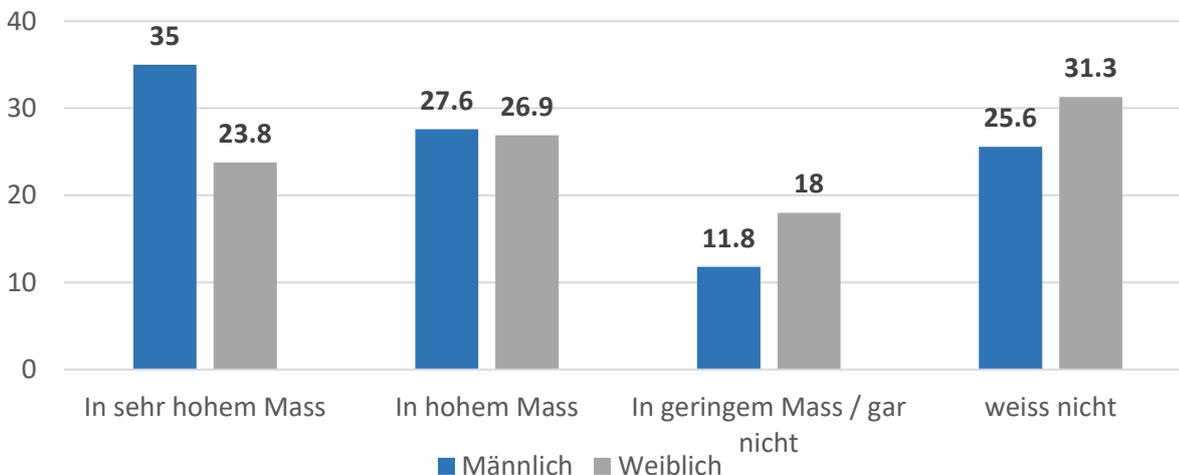
Was würden Sie sagen, ist Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) in ihrem Unternehmen eingehalten?



Erneut werden grössere Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar. Während 62.6 Prozent der Männer die Lohngleichheit als in (sehr) hohem Mass erfüllt ansehen, ist dies nur bei 50.7 Prozent der Frauen der Fall (vgl. **Abbildung 13**).

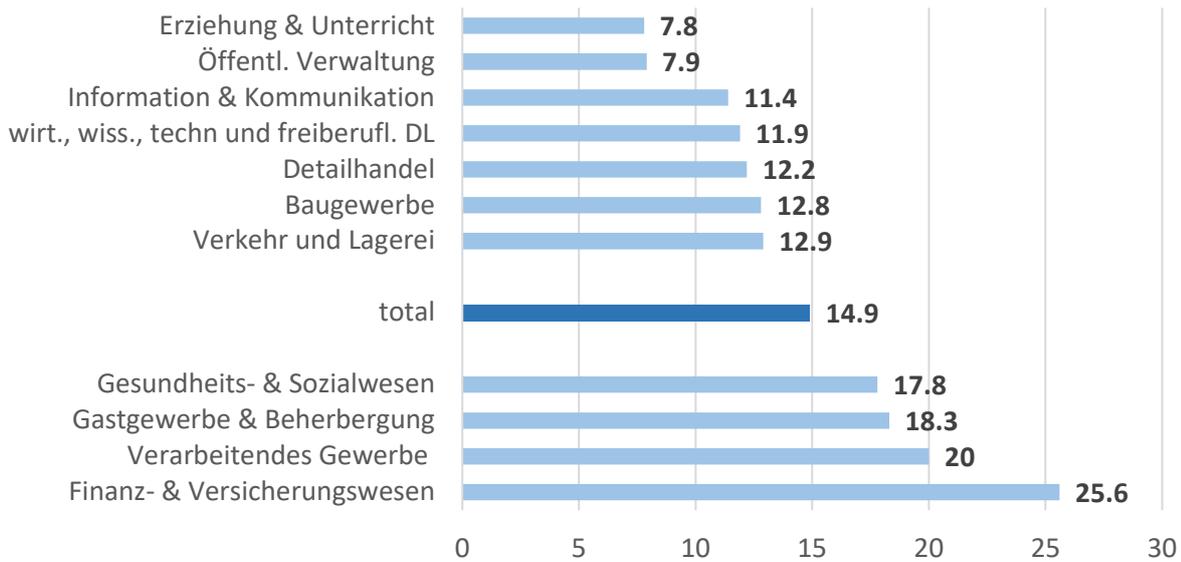
Abbildung 13: Einhaltung der Lohngleichheit – Unterschiede nach Geschlecht (in%)

Was würden Sie sagen, ist die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) in ihrem Unternehmen eingehalten?



Erneut sind auch die Branchenunterschiede beträchtlich. Während in den Branchen «Erziehung & Unterricht» und «öffentliche Verwaltung» nur eine kleine Minderheit (7.8 resp. 7.9 Prozent) der Arbeitnehmenden die Lohngleichheit als kritisch einschätzt, ist es in der Branche «Finanz- und Versicherungswesen» mehr als jeder vierte (25.6 Prozent) Beschäftigte (vgl. **Abbildung 14**).

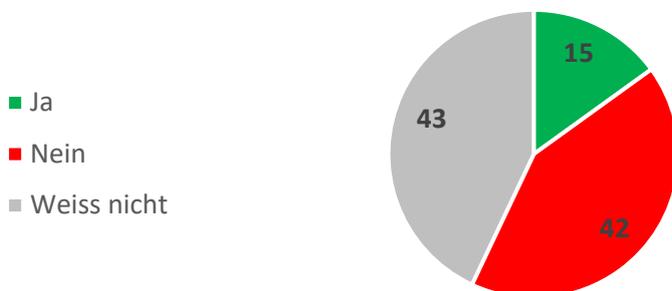
Abbildung 14: Anteil der Arbeitgebenden mit mangelhafter Lohngleichheit nach Branche (in%)



Im Bereich der Lohngleichheit ist ausserdem interessant, dass mit dem revidierten Gleichstellungsgesetz, welches auf den 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist, sämtliche Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden gesetzlich verpflichtet werden, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen (bis spätestens zum 30.6. 2021), die Methode (Analyse?) revidieren zu lassen (bis spätestens ein Jahr nach der Analyse) und die Ergebnisse ihren Mitarbeitenden zu kommunizieren (bis spätestens ein Jahr nach der Revision). Der Fokus Gleichstellung des Barometer Gute Arbeit zeigt nun aber, dass nur eine kleine Minderheit (15 Prozent) der Arbeitnehmenden bereits über eine durchgeführte Lohngleichheitsanalyse informiert worden ist, während die grosse Mehrheit bisher entweder keine Ergebnisse der Lohnanalysen erhalten hat (42 Prozent) oder die Frage nicht beantworten kann (43 Prozent) (vgl. **Abbildung 15**).

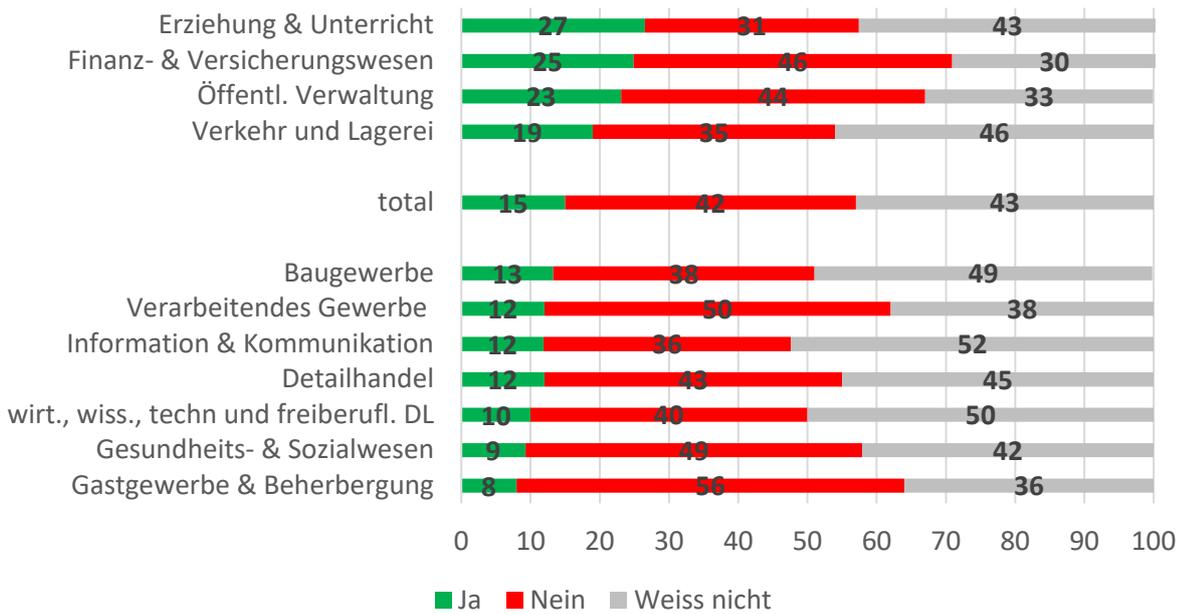
Abbildung 15: Durchführung der Lohnanalysen gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) (in%)

Bis spätestens 2023 müssen Arbeitgebende ab 100 Beschäftigten über das Resultat von Lohnanalysen informieren. Wird dies bereits gemacht?



Wiederum zeigen sich beträchtliche Unterschiede je nach Branche. Während in der Branche «Erziehung & Bildung» immerhin bereits 27 Prozent der Arbeitnehmenden über die Ergebnisse der Lohnanalyse informiert wurden, sind es im «Gastgewerbe & Beherbergung» lediglich 8 Prozent (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16: Durchführung der Analysen zur Lohngleichheit nach Branche (in%)

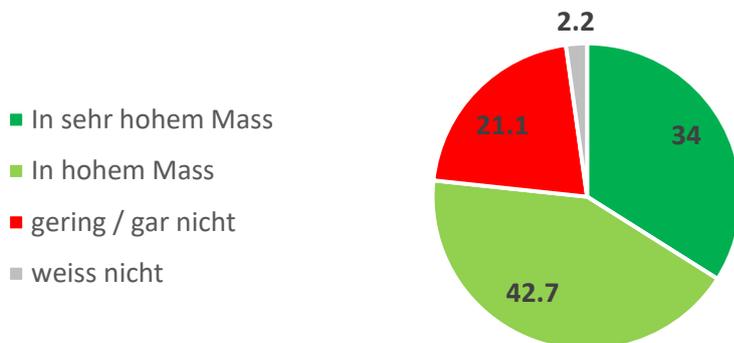


Fokus Vereinbarkeit: Erschöpfung nach dem Arbeitstag, Erziehung von Kindern und Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen als grösste Herausforderungen.

Unter Vereinbarkeit wird etwas verengt oftmals die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beruf und Privatleben verstanden. In einer Arbeitswelt, die zunehmend digitaler, fragmentierter und flexibler wird, in der sich Berufe und Kompetenzen schneller wandeln, der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit lebenslanges Lernen erfordert und die Alterung der Gesellschaft immer mehr Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben konfrontiert, lohnt es sich, den Begriff breiter zu denken. Vereinbarkeit soll als Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben, Weiterbildung, Milizarbeit und Betreuungsaufgaben definiert werden. Es zeigt sich, dass rund drei Viertel (76.7 Prozent) ihre Arbeit mit ihrem Privatleben in (sehr) grossem Mass vereinbaren können (vgl. **Abbildung 17**).

Abbildung 17: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (in %)

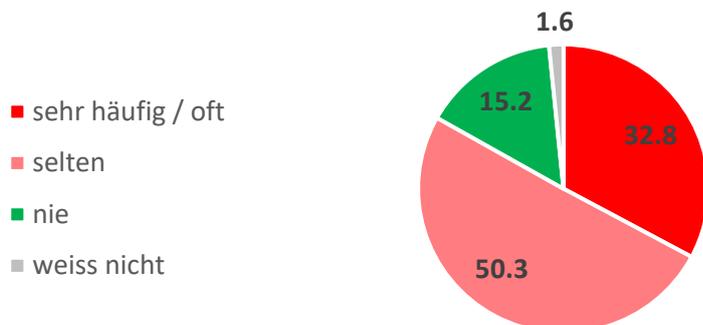
Können Sie ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freunde, Hobbys) vereinbaren?



Gleichzeitig ist aber der überwiegende Teil (83.1 Prozent) mindestens gelegentlich nach einen Arbeitstag zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern – bei fast jedem dritten Arbeitnehmenden (32.8 Prozent) ist dies gar oft oder sehr häufig der Fall (**vgl. Abbildung 18**).

Abbildung 18: Häufigkeit von Vereinbarkeitsprobleme aufgrund Erschöpfung (in%)

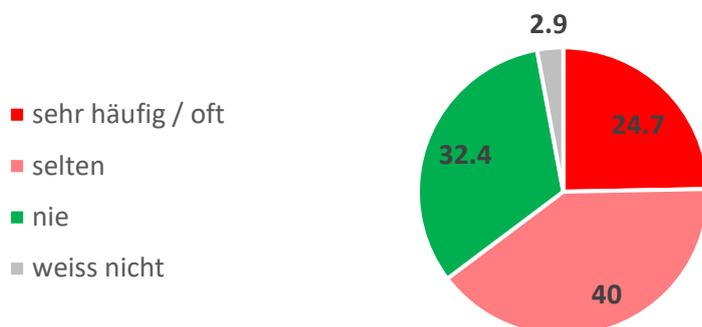
Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?



Auch eine Mehrheit der Familienhaushalte kennt Probleme mit der Vereinbarkeit. Beinahe zwei von drei Arbeitnehmenden, die in Haushalten mit Kindern leben (64.7 Prozent), haben mindestens gelegentlich Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Rund ein Viertel (24.7 Prozent) der Arbeitnehmenden mit Kindern ist sogar oft oder sehr häufig mit dieser Problematik konfrontiert (**vgl. Abbildung 19**).

Abbildung 19: Häufigkeit von Vereinbarkeitsprobleme in Kinderhaushalten

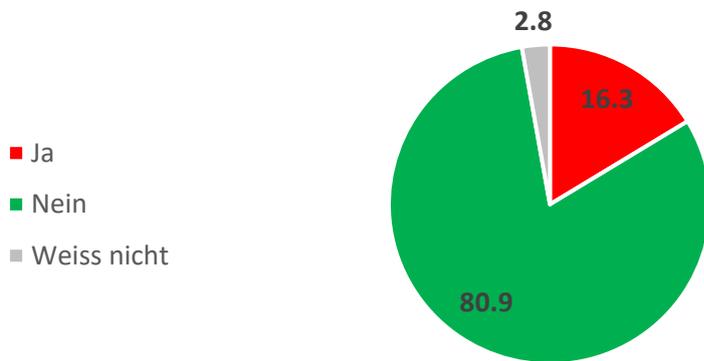
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, die Betreuung und Erziehung der Kinder mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?



16.3 Prozent der Arbeitnehmenden sind ausserdem neben dem Beruf mit der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen konfrontiert (**vgl. Abbildung 20**). Daraus ergeben sich für die Schweiz rund 800'000 erwerbstätige pflegende Angehörige.

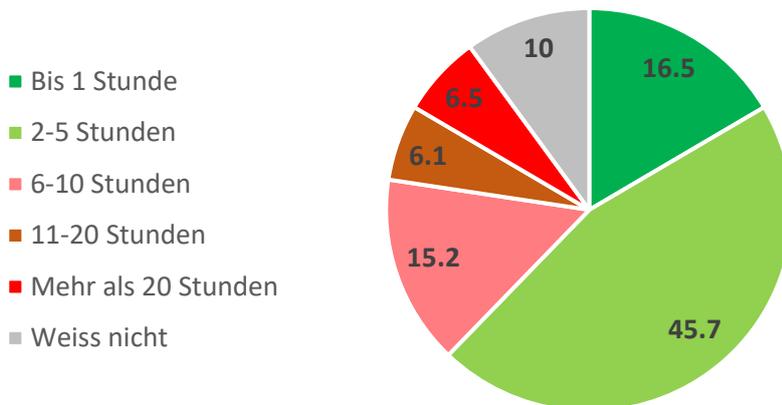
Abbildung 20: Anteil pflegende Angehörige unter den Arbeitnehmenden (in%)

Betreuen Sie regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene (Angehörige oder nahestehende Personen)?



Dabei ist die grosse Mehrheit (62.2 Prozent) mit maximal fünf Stunden pro Woche betroffen, aber auch deutlich höhere Betreuungsstunden kommen vor (**vgl. Abbildung 21**).

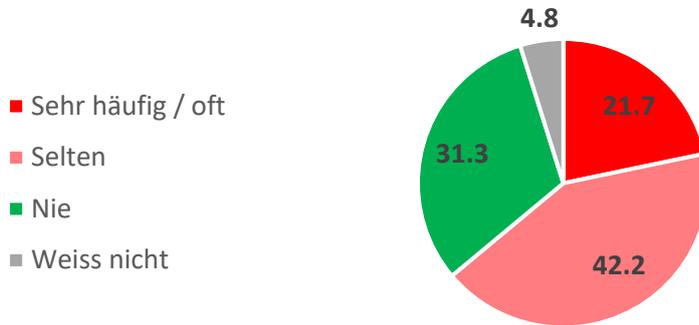
Abbildung 21: Anteile nach Anzahl Betreuungsstunden pro Woche (in%)



Eine deutliche Mehrheit (63.9 Prozent) der Arbeitnehmenden, die regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsenen betreuen, kennt Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit. Beinahe ein Viertel (21.7 Prozent) ist oft oder sehr häufig mit dieser Problematik konfrontiert (**vgl. Abbildung 22**).

Abbildung 22: Häufigkeit von Vereinbarkeitsproblemen von pflegenden Angehörigen

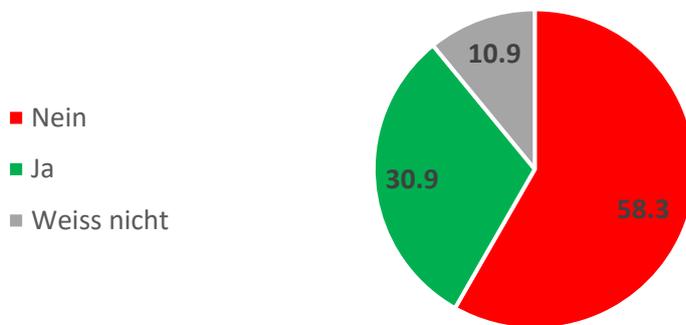
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen mit ihrer beruflichen Tätigkeit zeitlich zu vereinbaren?



Eine entscheidende Bedeutung für pflegende Angehörige hat die Frage, ob der Arbeitgeber diese Betreuungsaufgaben unterstützt. Es zeigt sich, dass nur eine Minderheit (30.9 Prozent) der Arbeitnehmenden mit regelmässiger Angehörigenbetreuung von ihren Arbeitgebenden unterstützt werden (vgl. **Abbildung 23**).

Abbildung 23: Unterstützung pflegender Angehöriger durch die Arbeitgebenden

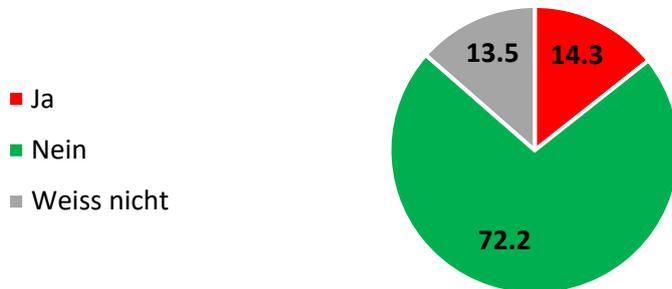
Unterstützt Sie ihr Arbeitgeber bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen?



Es zeigt sich aber auch, dass eine deutliche Mehrheit (72.2 Prozent) der pflegenden Angehörigen gar keine (zusätzliche) Unterstützung durch den Arbeitgeber möchte (vgl **Abbildung 24**).

Abbildung 24: Unterstützungsbedarf pflegender Angehöriger durch die Arbeitgeber

Möchten Sie (zusätzliche) Unterstützung vom Arbeitgeber, um unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen zu können?



Es zeigt sich hier ein beträchtlicher Unterschied im Wunsch nach Unterstützung durch den Arbeitgeber, in Abhängigkeit, ob überhaupt Unterstützung geboten wird oder nicht. Bietet der Arbeitgeber bereits Unterstützung an, scheint diese zielführend zu sein – lediglich 4.2 Prozent der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen wünschten sich (zusätzliche) Unterstützung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 25**). Gibt es bisher keine Unterstützung durch den Arbeitgeber, steigt der Anteil der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen, die Unterstützung durch den Arbeitgeber möchten, auf 20.1 Prozent (vgl. **Abbildung 26**).

Abbildung 25: Wunsch nach (zusätzlicher) Unterstützung bei existierender Unterstützung (in%)

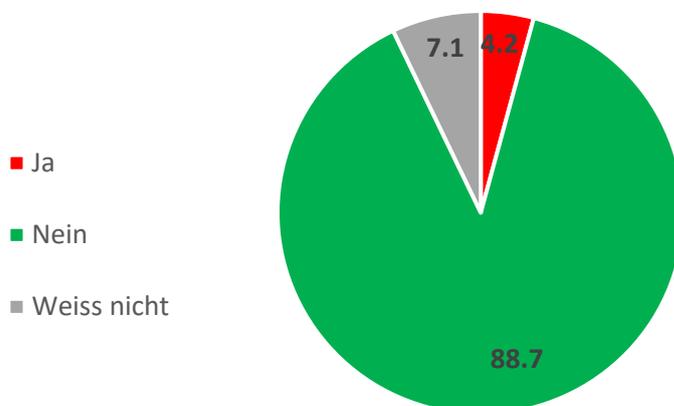
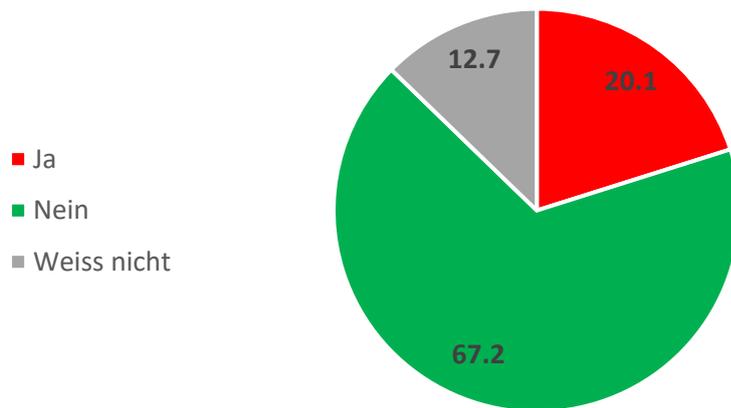


Abbildung 26: Wunsch nach (zusätzlicher) Unterstützung, ohne bisherige Unterstützung (in%)

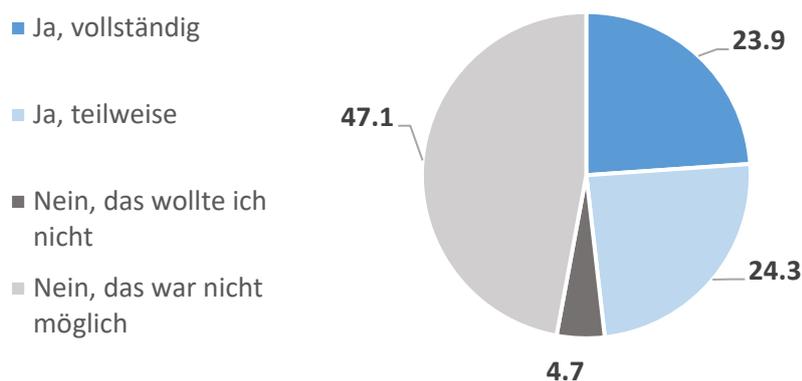


Fokus Homeoffice: Vorteile bleiben konstant – Nachteile treten laufend deutlicher hervor

Ein weiterer Einfluss auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ergibt sich durch die starke Zunahme des Homeoffice während der Covid-19-Pandemie. Im ersten Lockdown während des Frühjahres 2020 zeigte sich, dass für knapp die Hälfte (47.1%) der Arbeitnehmenden die Erbringung der Arbeitsleistung in Homeoffice nicht möglich ist, während je rund ein Viertel der Arbeitnehmenden teilweise (24.3%) oder vollständig (23.9%) im Homeoffice gearbeitet hat (vgl. **Abbildung 27**).

Abbildung 27: Verbreitung von Homeoffice 2020 (in %)

Arbeiteten Sie während der Corona-Krise von zuhause aus bzw. im Homeoffice?

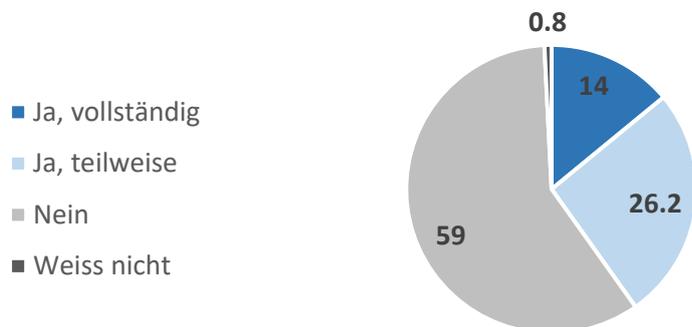


Quelle: Corona-Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit 2020

Während der Homeofficepflicht im Frühjahr dieses Jahres, hat das Homeoffice nicht mehr ganz die Verbreitung wie im Vorjahr erreicht. 59 Prozent der Arbeitnehmenden haben nicht im Homeoffice gearbeitet und auch der Anteil jener, die vollständig im Homeoffice gearbeitet haben, war mit 14 Prozent doch deutlich tiefer als noch im Vorjahr (vgl. **Abbildung 28**).

Abbildung 28: Verbreitung von Homeoffice 2021 (in%)

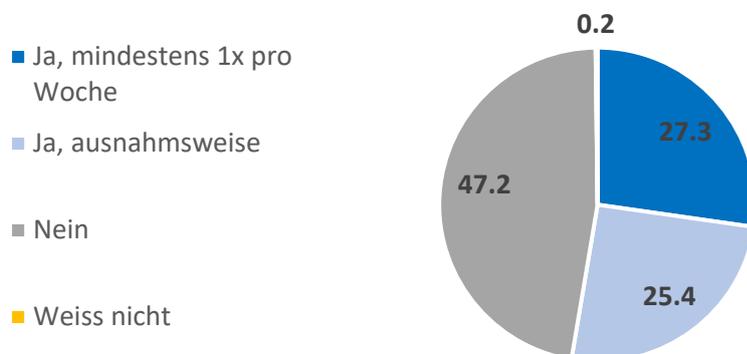
Arbeiteten oder arbeiten Sie seit der Einführung der Homeoffice-Pflicht im Januar 2021 von zuhause aus bzw. im Homeoffice?



Es zeigt sich, dass es für rund die Hälfte (47.2 Prozent) der Personen in Homeoffice eine neue Erfahrung war. Somit hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden in Homeoffice gegenüber früheren Befragungen rund verdoppelt (vgl. **Abbildung 29**).

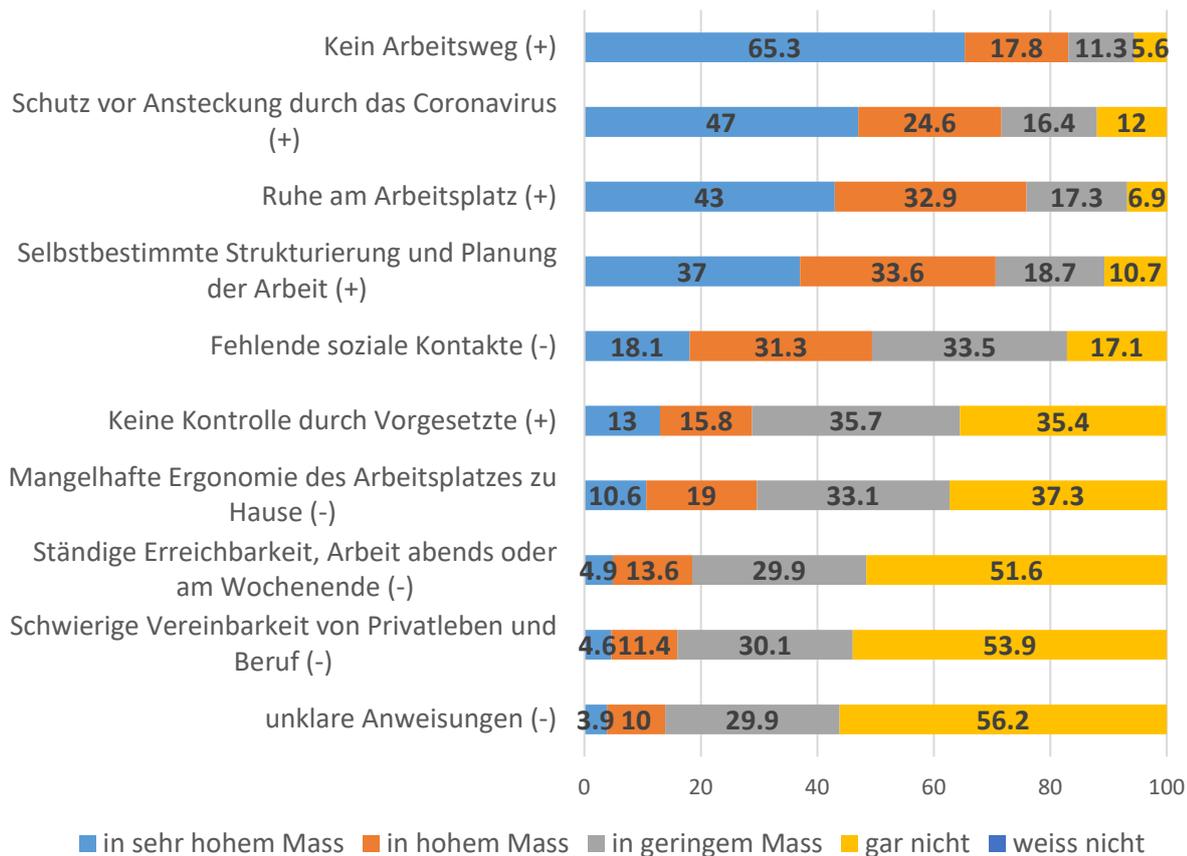
Abbildung 29: Verbreitung von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie (in%)

Haben Sie auch schon früher (vor der Pandemie) Homeoffice gemacht?



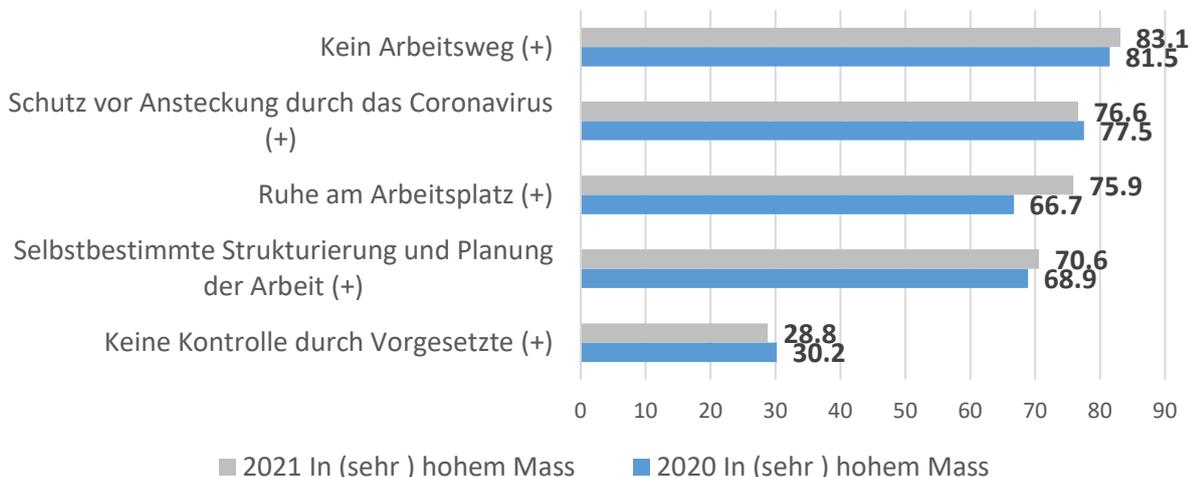
Der Wegfall des Arbeitsweges wird klar als grösster Vorteil des Homeoffice gesehen. Aber auch der Schutz vor einer Ansteckung mit Covid-19, die grössere Ruhe am Arbeitsplatz und die grössere Selbstbestimmung bei der Strukturierung und Planung der Arbeit wird mehrheitlich positiv gewertet. Bei den negativen Auswirkungen dominieren die fehlenden sozialen Kontakte, die für rund die Hälfte (49.1 Prozent) der Arbeitnehmenden ins Gewicht fallen und die mangelhafte Ergonomie des Arbeitsplatzes im Homeoffice, die für jeweils knapp jeden dritten Arbeitnehmenden (29.1 Prozent) stark oder teilweise gegeben ist (vgl. **Abbildung 30**).

Abbildung 30: Positive und negative Auswirkungen von Homeoffice (in%)



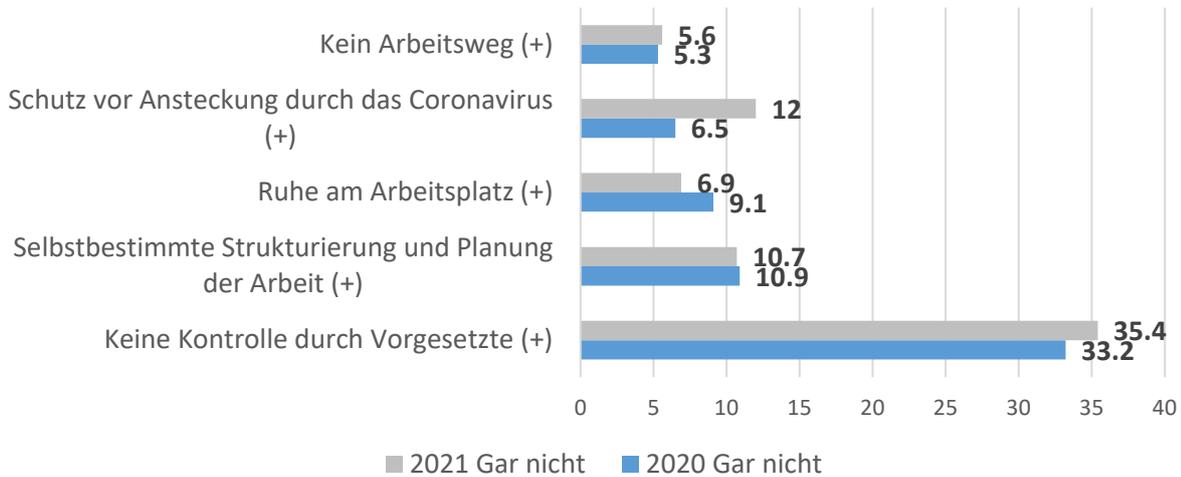
Interessant ist insbesondere die Veränderung der positiven und negativen Auswirkungen zwischen den Jahren 2020 und 2021. Es zeigt sich, dass die positiven Auswirkungen des Homeoffice im Verlauf der Pandemie relativ stabil geblieben sind. Einzig die Ruhe am Arbeitsplatz wird 2021 gegenüber 2020 von einem deutlich grösseren Anteil der Arbeitnehmenden in (sehr) grossem Mass geschätzt (75.9 Prozent ggü. 66.7 Prozent) (vgl. **Abbildung 31**).

Abbildung 31: Veränderung der Anteile «in (sehr) hohem Mass» positive Aspekte von Homeoffice 2020/2021 (in%)



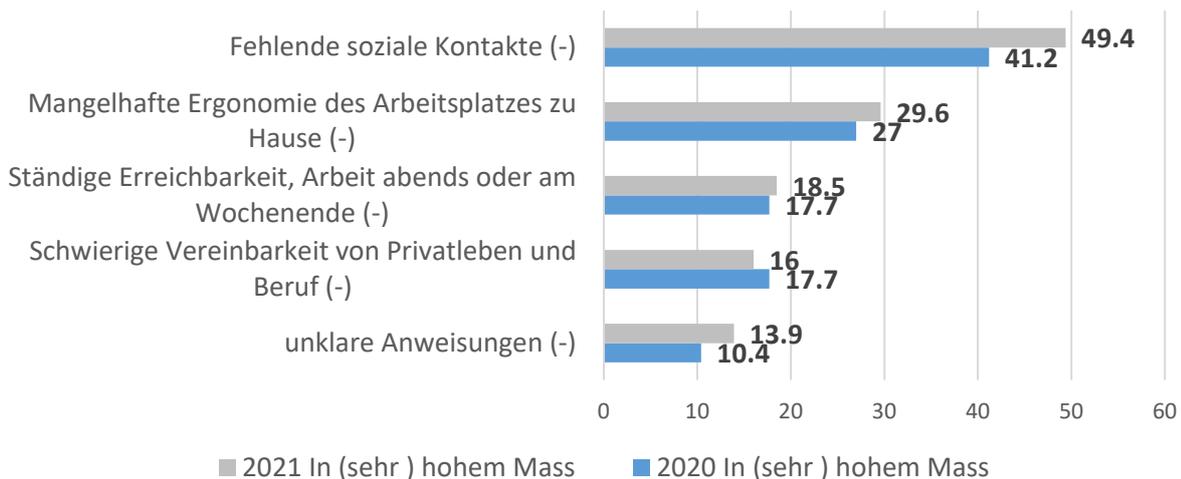
Gleichzeitig hat im Verlauf der Pandemie der Schutz vor einer Ansteckung an Bedeutung verloren. Beinahe doppelt so viele Arbeitnehmende wie 2020 weisen diesem keine Bedeutung zu (12 Prozent ggü. 6.5 Prozent) (vgl. **Abbildung 32**).

Abbildung 32: Veränderung der Anteile «gar nicht» positive Aspekte von Homeoffice 2020/2021 (in %)



Grössere Veränderungen zeigen sich aber bei den negativen Auswirkungen von Homeoffice im Pandemieverlauf. Diese negativen Auswirkungen werden von den Arbeitnehmenden 2021 deutlich ausgeprägter wahrgenommen als noch 2020. Exemplarisch dafür stehen die fehlenden sozialen Kontakte, welche von 49.2 Prozent (+8.2 Prozentpunkte ggü. 2020) der Arbeitnehmenden in (sehr) hohem Mass bemängelt werden (vgl. **Abbildung 33**).

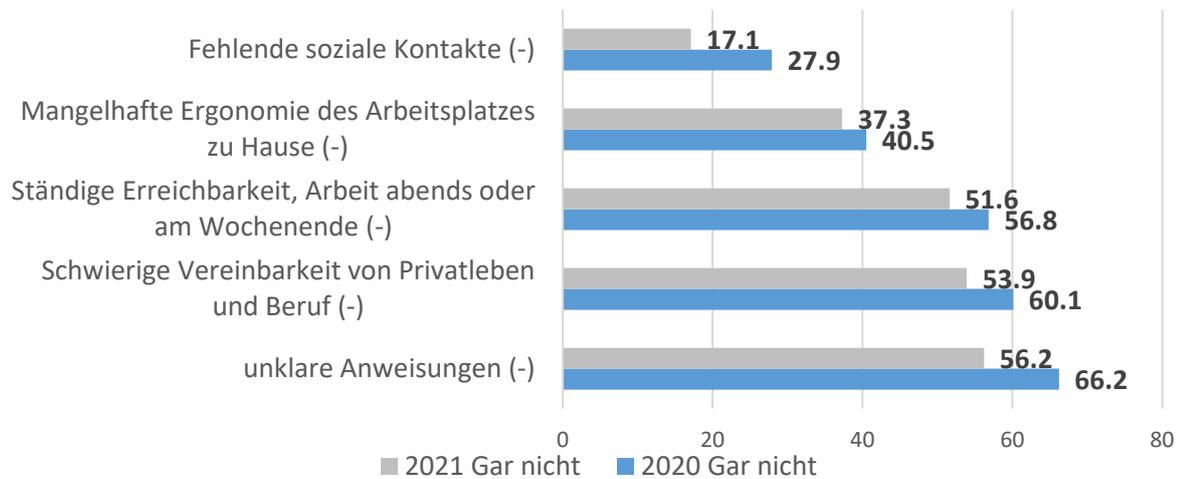
Abbildung 33: Veränderung der Anteile «in (sehr) hohem Mass negative Aspekte von Homeoffice 2020/2021 (in %)



Auch hat der Anteil der Arbeitnehmenden, welche negative Aspekte von Homeoffice gar nicht erleben, 2021 gegenüber 2020 durchs Band abgenommen. So berichtet nur eine Minderheit von 17.1 Prozent der Arbeitnehmenden (-10.8 Prozentpunkte) von gar keinem Fehlen der sozialen Kontakte. Der Anteil der Arbeitnehmenden ganz ohne Vereinbarkeitsprobleme im Homeoffice ist auf 53.9 Prozent (-6.2

Prozentpunkte gesunken und auch der Anteil, der gar nicht mit unklaren Anweisungen konfrontiert ist, ist auf 56.2 Prozent (-10.0 Prozentpunkte) gesunken (vgl. **Abbildung 34**).

Abbildung 34: Veränderung der Anteile «gar nicht» negativer Aspekte von Homeoffice 2020/2021 (in %)



Aufgrund dieser Veränderung in der Beurteilung des Homeoffice, ist es wenig überraschend, dass auch der Ausblick auf zukünftiges Homeoffice zwiespältig ausfällt. Zwar wünscht sich eine deutliche Mehrheit (86.5 Prozent) auch in Zukunft, im Homeoffice zu arbeiten, gleichzeitig geben aber auch zwei von drei Arbeitnehmenden (65.6 Prozent) an, entweder nicht mehr (13.5 Prozent) oder zumindest weniger (52.1 Prozent) im Homeoffice arbeiten zu wollen. Ausserdem ist der Anteil der Arbeitnehmenden, der sich mehr Homeoffice wünscht, mit 5.7 Prozent sehr klein (vgl. **Abbildung 35**).

Abbildung 35: Wunsch nach Homeoffice nach der Covid-19-Pandemie (in %)

Würden Sie sich wünschen, auch nach der Covid-19-Pandemie im Homeoffice zu arbeiten?

