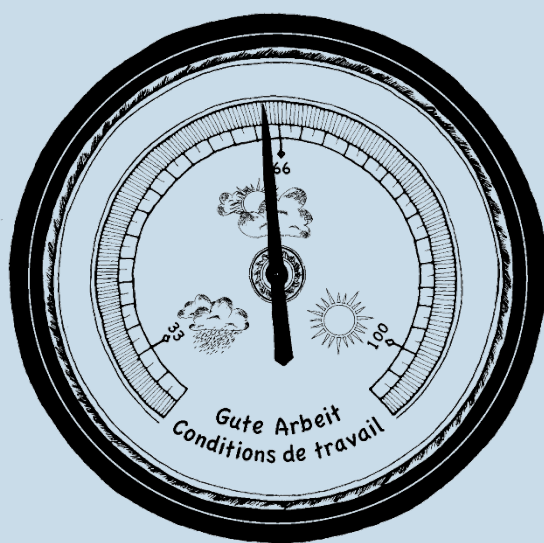


Medienkonferenz vom 2. November 2023

«Barometer Gute Arbeit» Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023



Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2023

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 regelmässig direkt durch die Arbeitnehmenden bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Die hier vorliegende Analyse beleuchtet die wichtigsten Ergebnisse der neunten Durchführung. Zusätzlich werden in den Themenbereichen Stress und Lohnungleichheit Schwerpunkte gesetzt und vertiefte Auswertungen vorgenommen.

Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik, 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 diese 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. Der Gesamtindex besteht aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit. Diese drei Dimensionen werden in sechs Teildimensionen aufgeteilt, welche wiederum aus zwanzig Kriterien bestehen. Die Kriterien stellen sich aus verschiedenen Fragen (Items) zusammen.

Die Ergebnisse 2023 bestätigen das Bild, dass die Arbeitsbedingungen nach der Covid-Pandemie besser als vor der Pandemie beurteilt werden, deuten aber gleichzeitig darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen eher etwas schlechter bewertet wurden als im Vorjahr – 15 der 20 Kriterien erzielten dieses Jahr einen tieferen Indexwert als 2022 (vgl. **Abbildung Z1**).

In der **Dimension Gesundheit** wird nach wie vor der Stress am negativsten beurteilt. Dieses Kriterium erzielt die schlechtesten Ergebnisse im gesamten «Barometer Gute Arbeit». Über 40 Prozent der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst. Für rund 60 Prozent der Arbeitnehmenden gehört arbeiten in der Freizeit zur Realität und beinahe die Hälfte leistet oft oder sehr häufig Überstunden. Als Folge steigt auch die Erschöpfung. So geben sechs von sieben Arbeitnehmenden (84.5 %) an, mindestens gelegentlich nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Und der Anteil der oft oder sehr häufig Erschöpften ist seit 2021 um 3.5 Prozentpunkte gestiegen. Neben gesundheitlichen Risiken hat dies auch Auswirkungen auf die Volkswirtschaft. 15.5 Prozent halten es für wahrscheinlich aufgrund des Stresses ihren Arbeitsplatz zu wechseln – dies entspricht über 820'000 Arbeitnehmenden.

In der **Dimension Sicherheit** gibt es über die Zeit markante Verschiebungen bei der Einschätzung wie leicht die Arbeitnehmenden bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Anstellung finden. Tiefe Arbeitslosenquote und spürbarer Arbeitskräftemangel führen dazu, dass heute über 46 Prozent der Arbeitnehmenden die Stellensuche als einfach erachten, während dieser Anteil vor einigen Jahren noch beinahe 10 Prozentpunkte tiefer lag. Entsprechend zeigt sich auch eine deutliche Abnahme der Angst vor Stellenverlust.

In der **Dimension Motivation** werden grundsätzlich die höchsten Werte im gesamten «Barometer Gute Arbeit» erzielt. Verbesserungspotenzial besteht vor allem noch bei der Gestaltbarkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten. So gibt knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden an, keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitszeiten und über 60 Prozent kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben. Ebenfalls rund die Hälfte berichtet über zu wenig Unterstützung durch die Arbeitgebenden bei der Weiterbildungsteilnahme. Ausserdem bestätigt sich die Benachteiligung von Teilzeit-Angestellten. Während von den Vollzeit-Beschäftigten nur rund 40 Prozent keine Förderung der Weiterbildung erfahren, sind es bei den Teilzeit-Beschäftigten fast 53 Prozent.

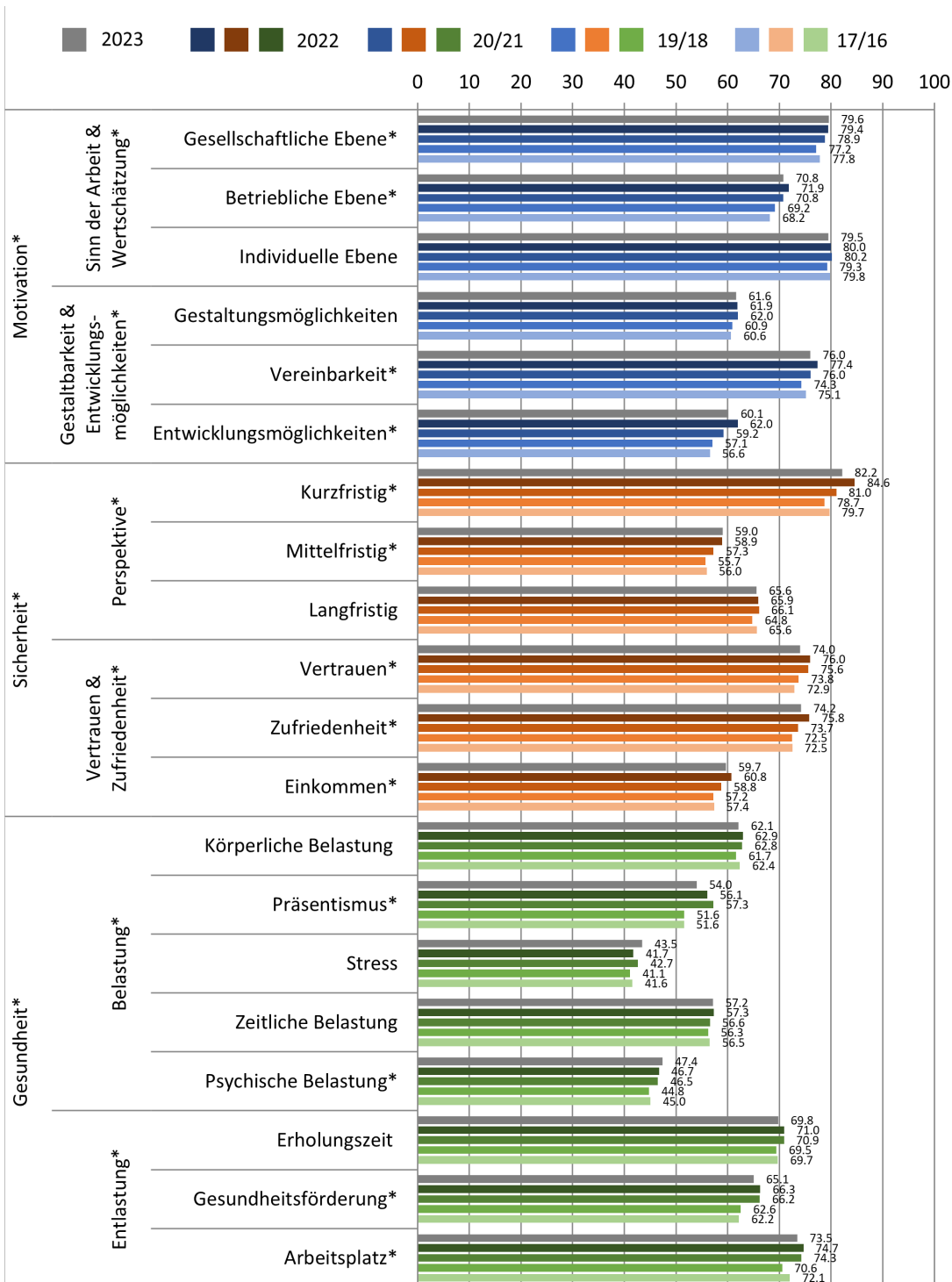
Einen speziellen Fokus legt das diesjährige Barometer auf die **Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern**. Hier zeigen sich irritierende Ergebnisse. So nimmt nämlich der Anteil der Arbeitnehmenden, der die Lohngleichheit bei ihren Arbeitgebenden als nicht gegeben ansieht, kontinuierlich zu und beträgt mittlerweile beinahe ein Viertel. Gleichzeitig hat gegenüber dem Vorjahr der Anteil der Arbeitnehmenden abgenommen, der über die Ergebnisse von durchgeführten Lohnanalysen im Unternehmen informiert worden ist. Dies obwohl seit dem 1. Juli dieses Jahres auf Basis des revidierten Gleichstellungsgesetzes eigentlich eine solche Informationsverpflichtung herrschen würde. Ebenfalls bemerkenswert sind die grossen Unterschiede zwischen den Branchen bei dieser Frage.

Ein weiterer Schwerpunkt wurde bei der Berücksichtigung der Arbeitspensen, resp. der Frage der **Unter- oder Überbeschäftigung** gesetzt. Auffallend, dass nur gut die Hälfte der Arbeitnehmenden in ihrem Wunschenpensum arbeitet, während jeder dritte Arbeitnehmende überbeschäftigt und jeder siebte Arbeitnehmende unterbeschäftigt ist. Es zeigt sich, dass überbeschäftigte Arbeitnehmende mehr von Stress und Erschöpfung betroffen sind und deutlich häufiger einen Stellenwechsel in Betracht ziehen als Unterbeschäftigte, resp. Beschäftigte mit ihrem Wunschenpensum.

1 Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt aber Stress und Erschöpfung als grösste Problembereiche: 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 sechs Jahre abgebildet.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2018 bis 2023

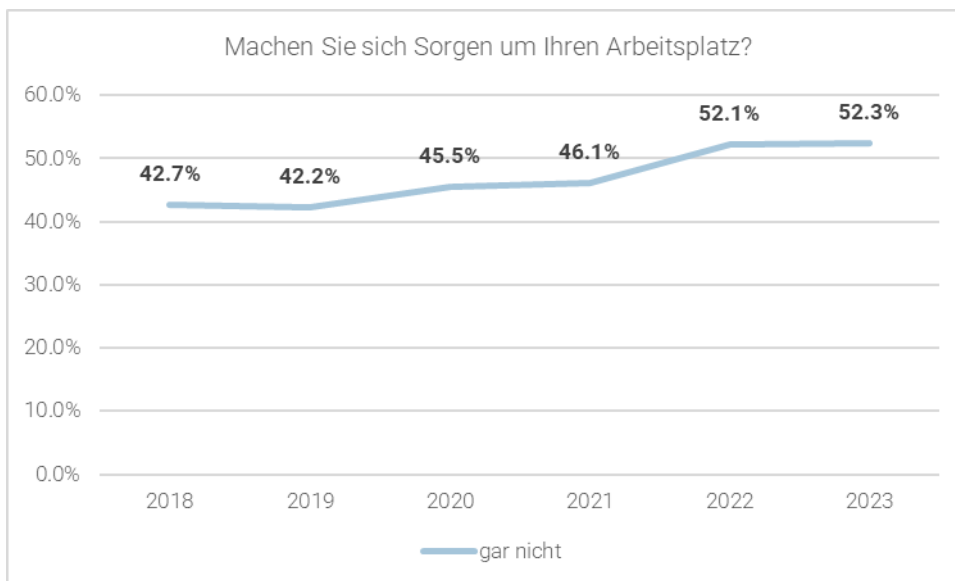


2 Dimension Sicherheit: Abnehmende Angst vor Jobverlust – Arbeitskräftemangel zeichnet sich deutlich ab

In der Dimension Sicherheit weisen fünf der sechs Kriterien leicht tiefere Werte aus als im Vorjahr. Es stellt sich hier die Frage, ob der Trend zu kontinuierlicher Verbesserung der Bewertung dieser Dimension gebrochen wird oder ob es nur ein einmaliger Effekt ist – dies lässt sich erst mit der nächsten Befragung 2024 beantworten.

Dennoch lässt sich die Tendenz der letzten Jahre, wonach sich insbesondere die Perspektiven der Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt verbessert haben, auch dieses Jahr finden. Vor allem bei der kurzfristigen sowie der mittelfristigen Perspektive bezüglich der Jobsicherheit hat die Arbeitszufriedenheit in den letzten Jahren zugenommen. So sind die Sorgen um den unmittelbaren Arbeitsplatzverlust (kurzfristige Perspektive) gesunken. Zusätzlich erachten die Befragten ihre Arbeitsmarktmobilität als zunehmend einfacher und haben häufiger das Gefühl, einen vergleichbaren Job zu finden im Fall eines freiwilligen oder unfreiwilligen Stellenverlusts (mittelfristige Perspektive). In der kurzfristigen Perspektive machen sich 52.3 Prozent der Befragten gar keine Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (vgl. **Abbildung 1**). Es ist dies der höchste je gemessene Anteil und gegenüber 2019 gar eine Zunahme von über 10 Prozentpunkten.

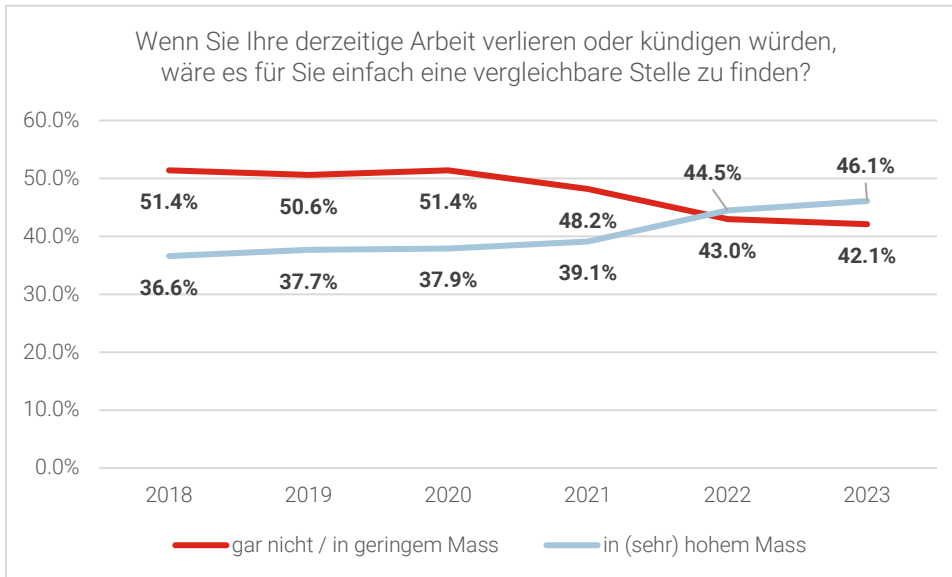
Abbildung 1: Entwicklung der Sorge um den Arbeitsplatz 2018-2023 (in Prozent)



Über die letzten Jahre gesehen, ist die Entwicklung sehr eindeutig. Glaubte in den Jahren 2018 bis 2020 jeweils über die Hälfte der Arbeitnehmenden über keine oder eine eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität zu verfügen, ist dieser Anteil seither deutlich gesunken – im Umkehrschluss erwarten in den letzten beiden Jahren jeweils die Mehrheit der Arbeitnehmenden keine Probleme beim Stellenwechsel (vgl. **Abbildung 2**). Dass sich hier einerseits die sehr tiefe Arbeitslosenquote, andererseits der markant spürbare Arbeitskräftemangel widerspiegelt, scheint offensichtlich zu sein. Dennoch verbleibt eine ähnliche grosse Gruppe (42.1%), die bezweifelt im Fall eines

Stellenverlusts wieder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Dies ist entsprechend mit Unsicherheit und Existenzängsten verknüpft und führt zu einer Belastungssituation.

Abbildung 2: Veränderung der Arbeitsmarktmobilität 2018-2023 (in Prozent)

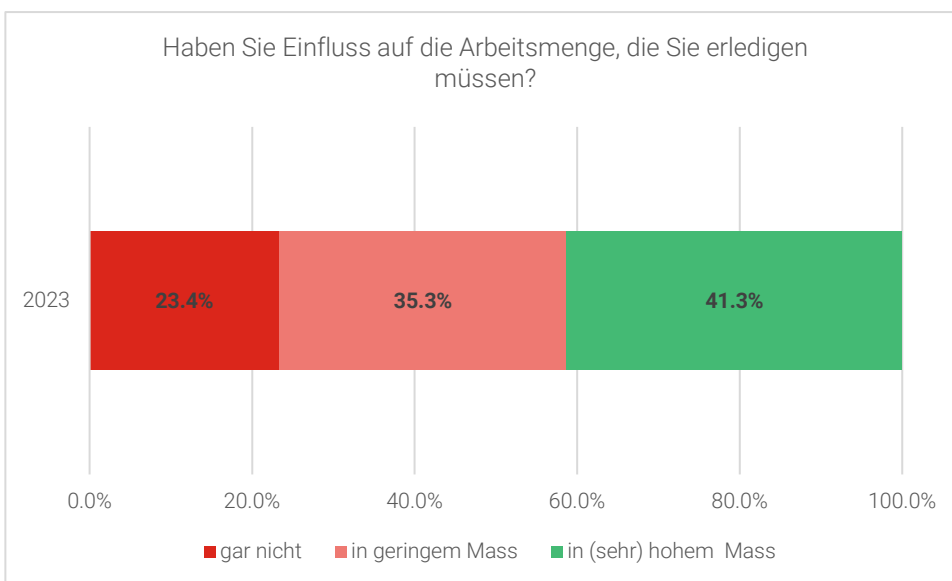


3 Dimension Motivation: Gestaltungsmöglichkeiten und Förderung der Weiterbildung mit viel Luft nach oben

Die Dimension Motivation wird in zwei Teildimensionen unterteilt: Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten einerseits, sowie Sinn der Arbeit und Wertschätzung andererseits. Nach einer kontinuierlichen Steigerung der Indexwerte in den letzten Jahren, werden 2023 beide Teildimensionen schlechter beurteilt als im Vorjahr. Es sind insbesondere die Kriterien Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die hier mit tiefen Indexwerten auffallen (vgl. **Tabelle Z1**). So zeigen sich insbesondere bei der Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmenden und dem Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitsmenge noch die grössten Verbesserungspotenziale.

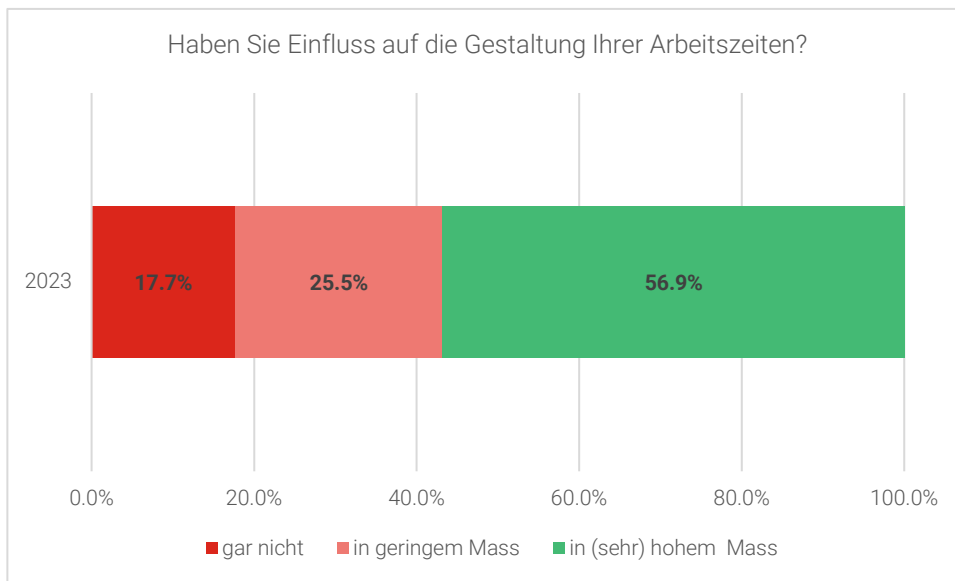
Der Gestaltungsspielraum der Arbeitnehmenden wird einerseits mithilfe der Frage zur Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsmenge und andererseits zum Einfluss auf die Arbeitszeiten befragt. Die diesjährigen Ergebnisse zeigen, dass über die Hälfte der Arbeitnehmenden (58.7%) keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge hat. Der Anteil derjenigen ohne jeden Einfluss (23.4%) hat im Vergleich zum Vorjahr (19.8%) sogar deutlich zugenommen (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3: Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitsmenge 2023 (in Prozent)



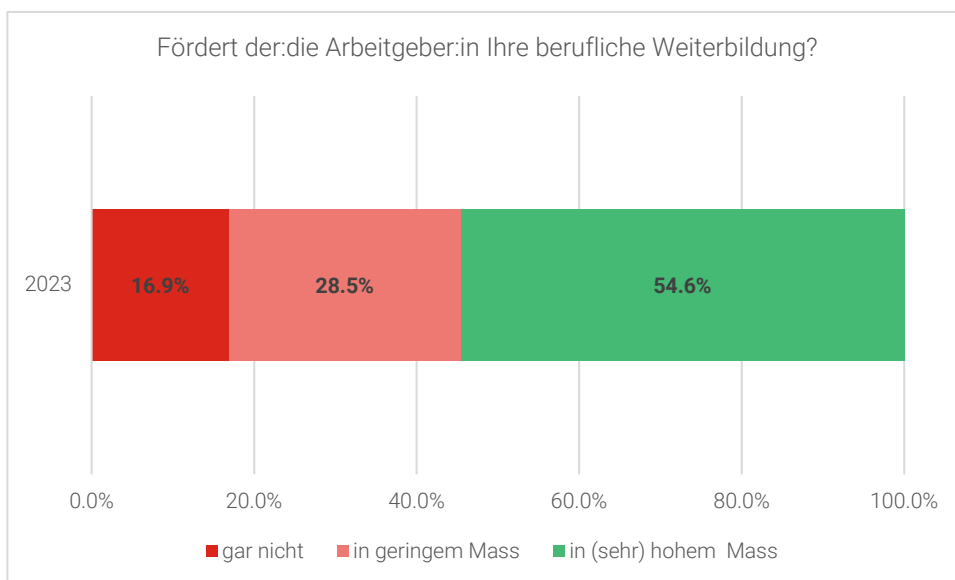
In Bezug auf die Arbeitszeiten geben über 43 Prozent der Befragten an, entweder überhaupt keinen Einfluss (17.7%) oder nur sehr eingeschränkten Einfluss (25.5%) zu haben (vgl. **Abbildung 4**). Dieser Anteil ist gegenüber dem Vorjahr um 2.4 Prozentpunkte gestiegen. Es verbleiben 56.9 Prozent der Befragten mit (sehr) hohem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.

Abbildung 4: Gestaltungsspielraum – Einfluss auf die Arbeitszeiten 2023 (in Prozent)



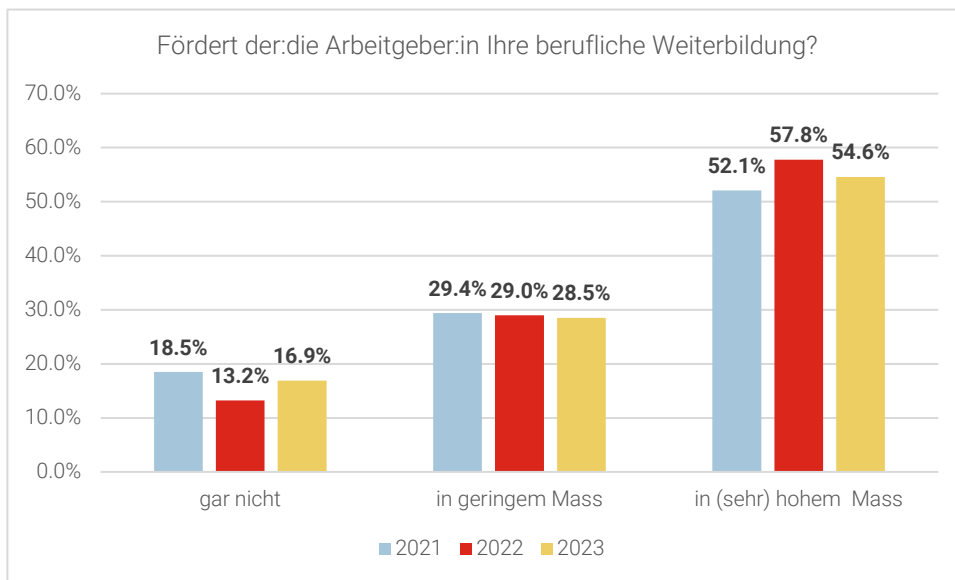
Mehr als die Hälfte der Befragten (54.6%) gibt an, dass die Arbeitgebenden die berufliche Weiterbildung fördern. Dieser Mehrheit der Befragten steht allerdings ein Anteil von rund 45 Prozent mit mangelhafter Unterstützung der Weiterbildung gegenüber, welcher gar nicht oder nur in geringem Mass von der Unterstützung für berufliche Weiterbildung profitiert (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende 2023 (in Prozent)



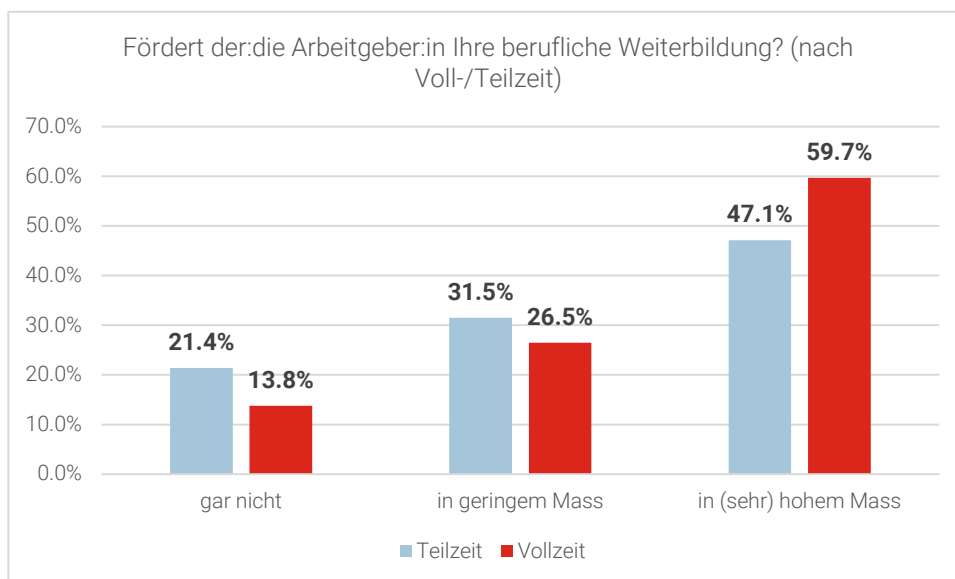
Vergleicht man die diesjährigen Resultate mit jenen der beiden Vorjahre lässt sich eine Korrektur des positiven Trends bei denjenigen Befragten feststellen, welche in (sehr) hohem Mass von beruflicher Weiterbildung bei Arbeitgebenden profitieren (**vgl. Abbildung 6**).

Abbildung 6: Entwicklung der Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende 2021-2023 (in Prozent)



Es zeigen sich aber je nach Beschäftigungsgrad grosse Unterschiede in der Förderung von Weiterbildungsaktivitäten durch Arbeitgebende. Während 59.7 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten in (sehr) hohem Mass durch ihre Arbeitgebenden gefördert werden, ist dies nur für eine Minderheit der Teilzeit-Beschäftigten der Fall (47.1%). Gleichzeitig erhalten 21.4 Prozent der Teilzeit-Beschäftigten gar keine Unterstützung für die berufliche Weiterbildung (**vgl. Abbildung 7**).

Abbildung 7: Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende nach Pensum 2023 (in Prozent)

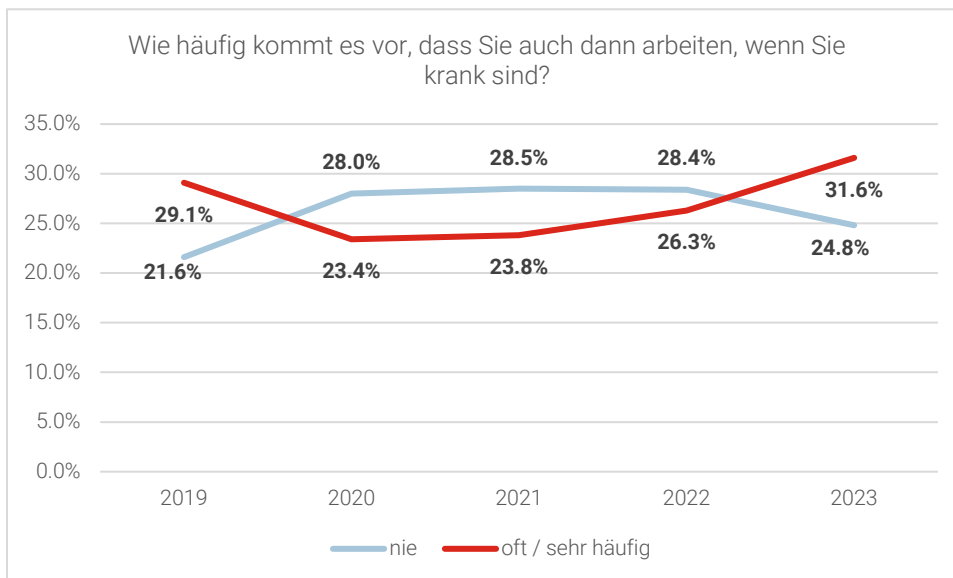


4 Dimension Gesundheit: Stress als Hauptproblem – Präsentismus wieder auf dem Vormarsch

Die Dimension Gesundheit erreicht innerhalb des «Barometer Gute Arbeit» die tiefsten Werte, insbesondere die Kriterien Stress, psychische oder zeitliche Belastung sowie Präsentismus werden deutlich unterdurchschnittlich beurteilt (vgl. **Abbildung Z1**).

Der Präsentismus ist während der Covid-Pandemie stark zurückgegangen, erlebt aber nach 2021 wieder einen Anstieg. Mit einem Anteil von 31.6 Prozent der Arbeitnehmenden, die oft oder sehr häufig trotz Krankheit arbeiten, ist der Präsentismus 2023 sogar verbreiteter als vor der Pandemie (vgl. **Abbildung 8**). Es bestätigt sich die letztjährige Vermutung, dass das vermehrte zu Hause bleiben bei Krankheit nur ein kurzfristiger, dem Coronavirus geschuldeter, Trend gewesen ist.

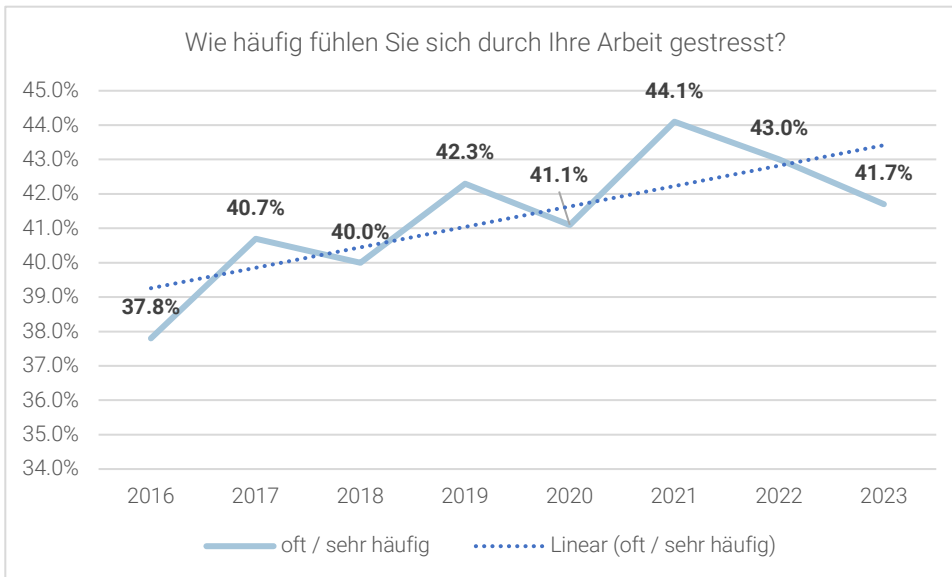
Abbildung 8: Entwicklung von Präsentismus nach der Covid-19-Pandemie 2019-2023 (in Prozent)



Die Gründe, warum Arbeitnehmende krank zur Arbeit erscheinen, sind vielfältig. Am häufigsten genannt wurden die Sorge, dass die Arbeitskolleginnen und -kollegen zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen und die Befürchtung, dass niemand anderes ihre Aufgaben übernehmen könne. Auch die Arbeit gerne zu tun und die Angst, als faul und leistungsunwillig angesehen zu werden, wurden häufig genannt (vgl. Barometer Gute Arbeit 2022; www.travailsuisse.ch/de/barometer).

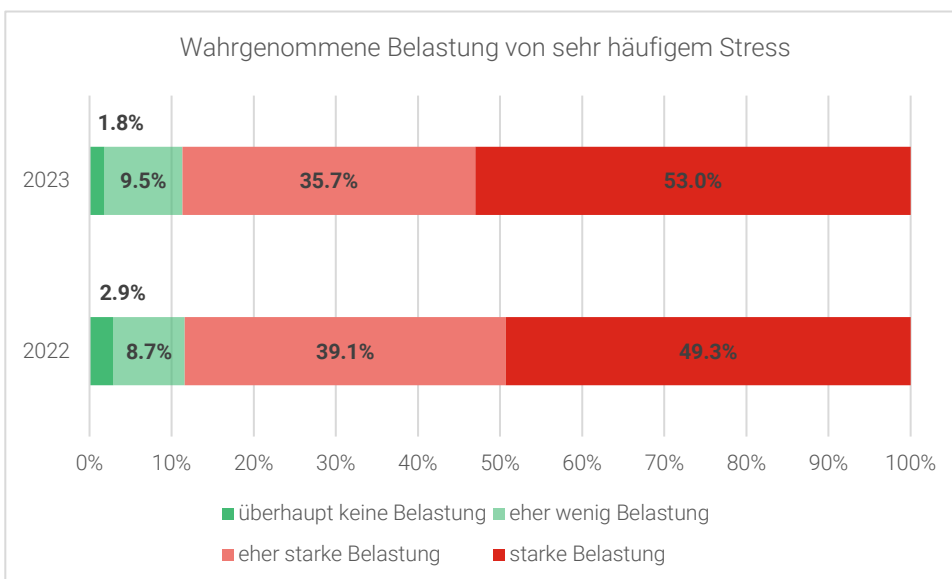
Der Stress bleibt eine konstante Belastung für die Arbeitnehmenden. Nur 8 Prozent aller Befragten fühlen sich durch ihre Arbeit nie gestresst. Für über 40 Prozent gehört Stress oft oder sehr häufig zum Arbeitsalltag (vgl. **Abbildung 9**). Auch wenn dieses Jahr diese Zahl etwas abgenommen hat, ist der Wert 2023 immer noch höher als in der Mehrzahl der Vorjahre. Es wird sich nächstes Jahr weisen, ob sich der Trend des immer weiter zunehmenden Stresses in der Arbeitswelt fortsetzt oder ob sich tatsächlich eine leichte Entspannung der Situation einstellt.

Abbildung 9: Entwicklung oft / sehr häufig gestresster Arbeitnehmender 2016-2023 (in Prozent)



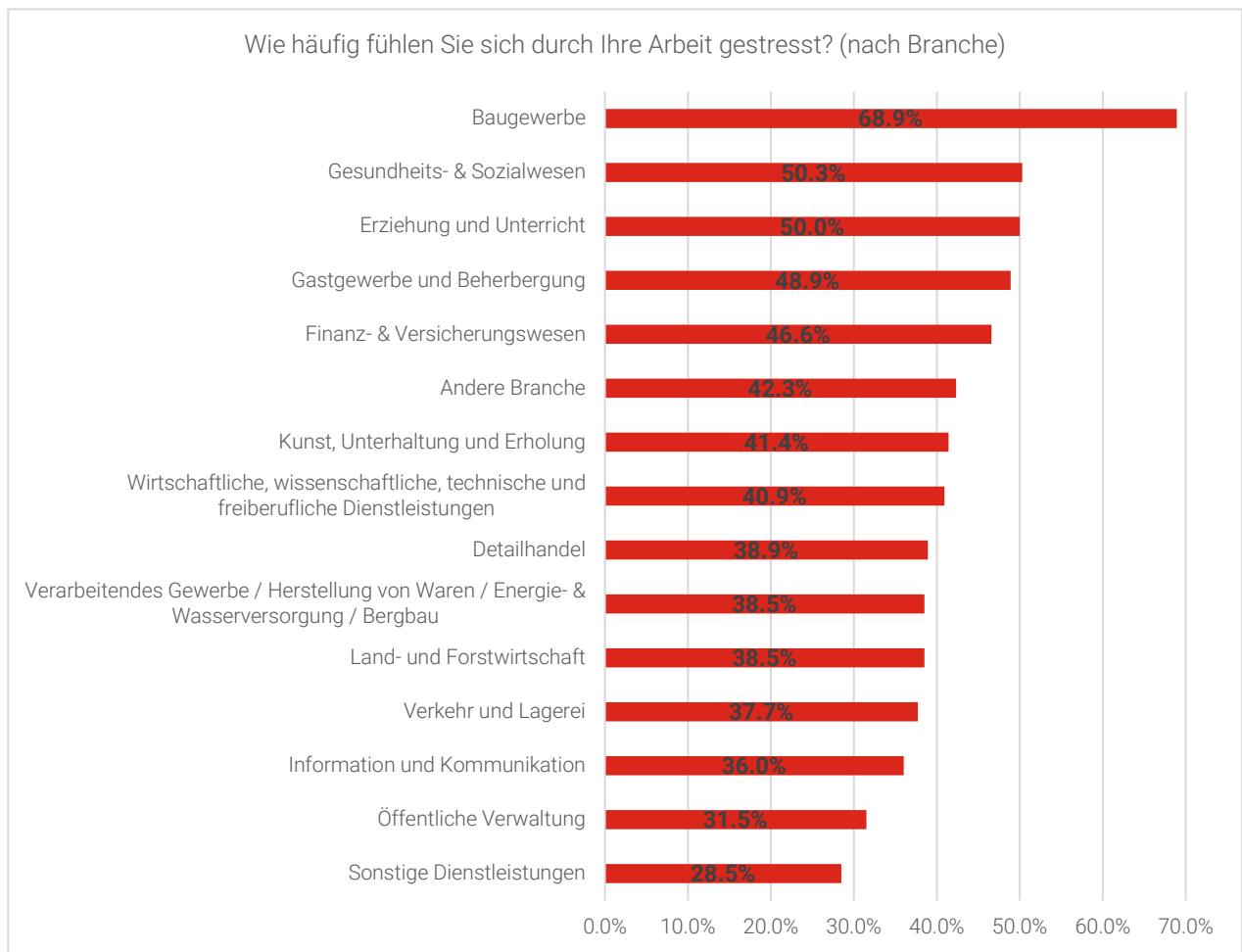
Auffällig ist die Belastungswirkung von Stress: Je mehr die Arbeitnehmenden von Stress betroffen sind, desto stärker belastet sie das auch. Bei rund 89 Prozent der sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden stellt Stress durch die Arbeit eine (eher) starke Belastung dar (vgl. **Abbildung 10**). Im Vergleich zum Vorjahr 2022 lässt sich insbesondere eine Zunahme bei den Personen feststellen, welche sehr häufigen Stress als sehr starke Belastung wahrnehmen – so wird sehr häufiger Stress von einer Mehrheit (53%) der Betroffenen auch als eine starke Belastung wahrgenommen.

Abbildung 10: Zusammenhang Stress und negative Belastungswirkung 2022-2023 (in Prozent)



Untersucht man die Verbreitung von Stress nach Branche, zeigen sich grosse Unterschiede. Während sich im Dienstleistungssektor (28.5%) und in der öffentlichen Verwaltung (31.5%) knapp ein Drittel der Befragten oft oder sehr häufig gestresst fühlen, weist das Baugewerbe mit fast 70 Prozent (68.9%) den mit Abstand höchsten Wert auf (vgl. **Abbildung 11**). Nichtsdestotrotz geben auch in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (50.3%), Erziehung und Unterricht (50%) und Gastgewerbe und Beherbergung (48.9%) weiterhin rund die Hälfte der Befragten an, sich oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst zu fühlen.

Abbildung 11: oft / sehr häufig gestresste Arbeitnehmende nach Branche 2023 (in Prozent)



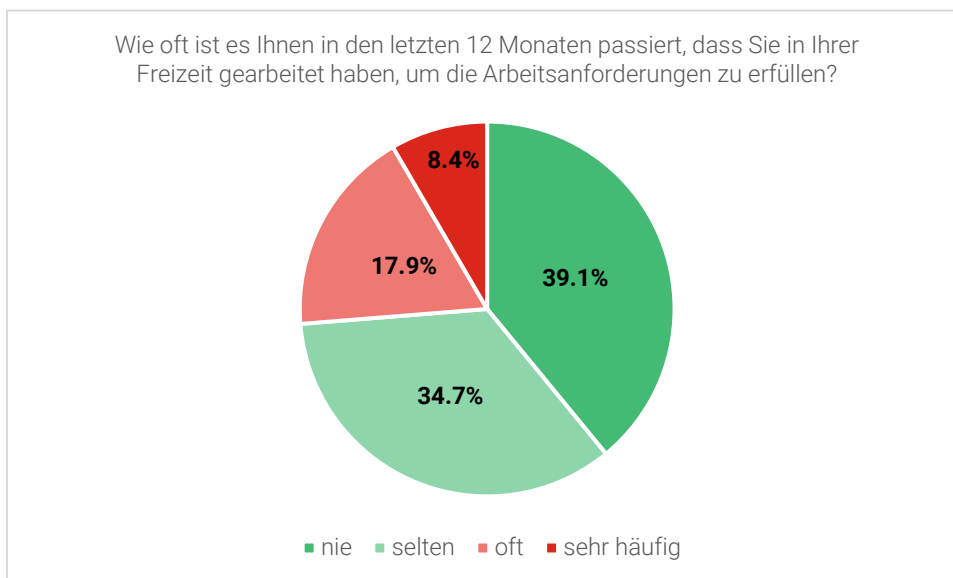
5 Fokus Stress: Erschöpfung nimmt zu, Wahrscheinlichkeit für Stellenwechsel steigt und grosse Anteile von unter- und überbeschäftigten Arbeitnehmenden

Da Stress eines der grössten Probleme in der hiesigen Arbeitswelt darstellt, legt der «Barometer Gute Arbeit» 2023 hier einen Fokus und beleuchtet zusätzliche Facetten.

a) Arbeit in der Freizeit ist weit verbreitet

Für über 60 Prozent der Arbeitnehmenden gehört regelmässiges Arbeiten in der Freizeit zur Realität – für über einen Viertel (26.3%) gar oft oder sehr häufig (vgl. **Abbildung 12**). Dies hat Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Durch Arbeit in der Freizeit bleibt zu wenig Zeit für Familie und Soziales und es fehlen Ausgleich und Erholungsmöglichkeiten¹.

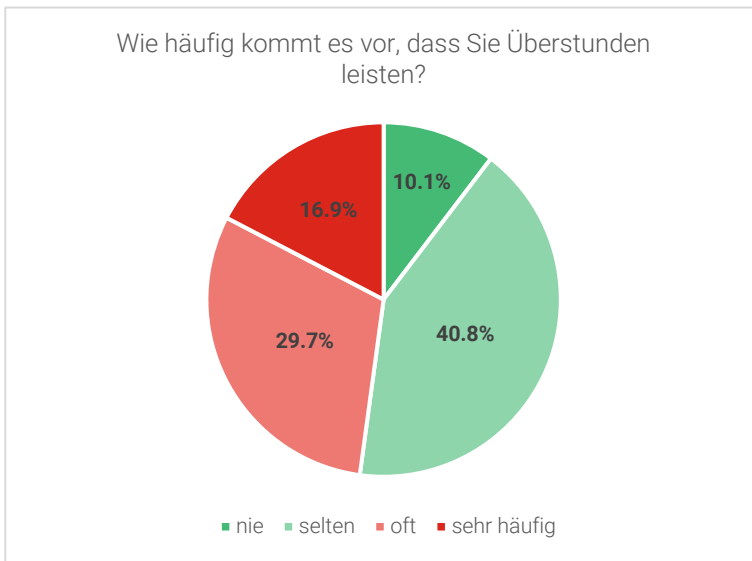
Abbildung 12: Arbeiten in der Freizeit zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen 2023 (in Prozent)



Weiter leistet fast die Hälfte der Befragten (46.6%) oft oder sehr häufig Überstunden (vgl. **Abbildung 13**). Lediglich jeder zehnte Arbeitnehmende gibt an, nie Überstunden zu leisten.

¹ <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit-wirtschaft/2023-05-11/medienkonferenz-stress-und-erschopfung-der-arbeitnehmenden>

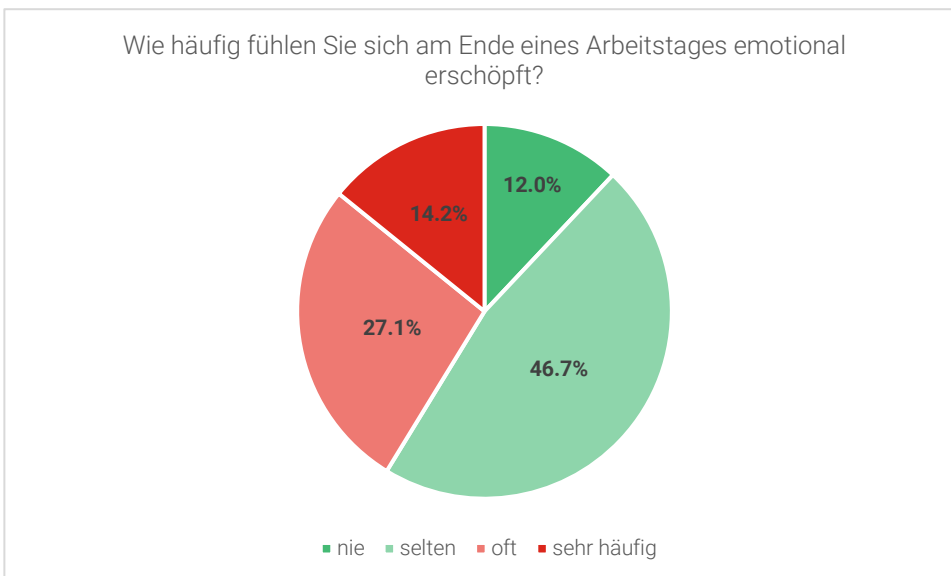
Abbildung 13: Geleistete Überstunden 2023 (in Prozent)



b) Erschöpfung

Die Ergebnisse des «Barometer Gute Arbeit» zeigen nicht nur eine negative Veränderung der arbeitsfreien Zeit auf, sondern weisen auch auf zusätzliche Erschöpfung der Arbeitnehmenden hin. 2023 gibt eine deutliche Mehrheit (88%) an, mindestens gelegentlich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft zu sein. Für 41.3 Prozent der Arbeitnehmenden ist dies gar oft (27.1%) oder sehr häufig (14.2%) der Fall (**vgl. Abbildung 14**).

Abbildung 14: Emotionale Erschöpfung 2023 (in Prozent)



Diese Erschöpfung verhindert auch die Wahrnehmung von weiteren Pflichten. So geben sechs von sieben Arbeitnehmenden (84.5 %) an, mindestens teilweise nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Für über einen Drittel (36.8%) ist dies gar oft oder sehr häufig der Fall (vgl. **Abbildung 15**). Bemerkenswert ist auch die Zunahme dieser Erschöpfung in den letzten Jahren. So hat dieser Anteil seit 2021 um 3.5 Prozentpunkte zugenommen (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 15: Erschöpfung 2023 (in Prozent)

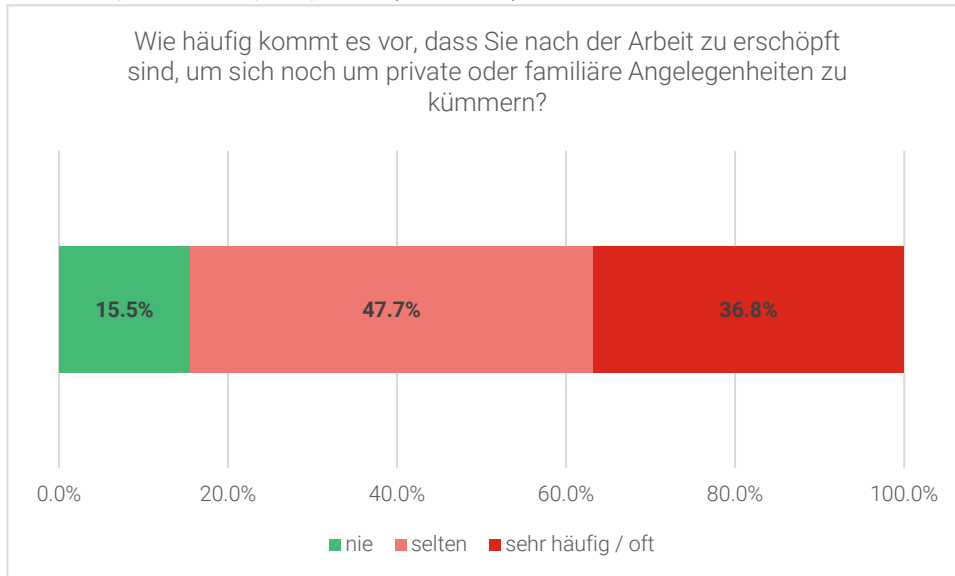
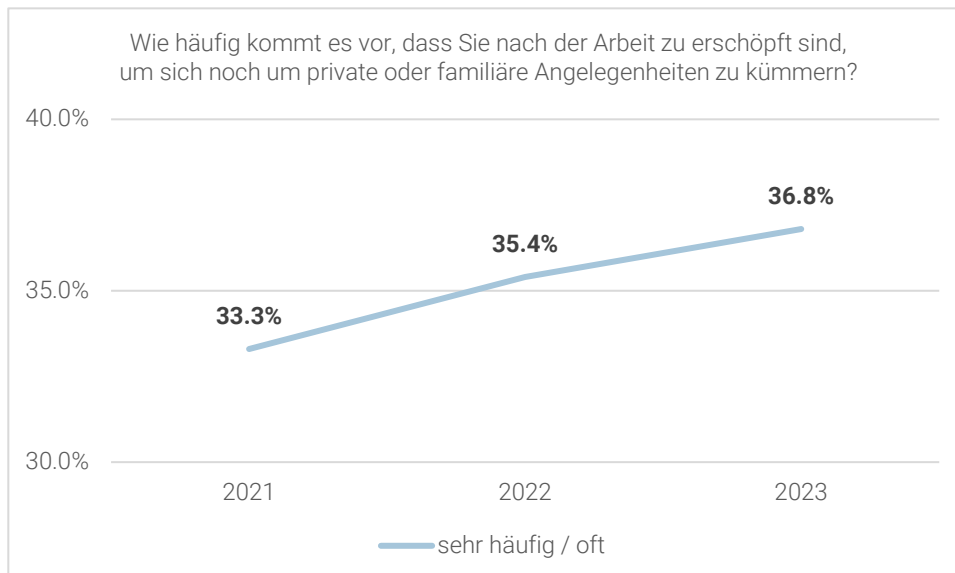


Abbildung 16: Entwicklung der Erschöpfung 2021-2023 (in Prozent)



c) Stress als Grund für Stellenwechsel

Mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmenden zieht im Jahr 2023 einen Jobwechsel aufgrund zu stressiger Bedingungen am Arbeitsplatz in Erwägung (vgl. **Abbildung 17**). Rund 15.5 Prozent der Befragten halten es für sehr wahrscheinlich, dass sie ihren Arbeitsplatz aufgrund von zu viel Stress in den kommenden zwölf Monaten verlassen werden. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen potenziellen Jobwechsel für über 820'000 Erwerbstätige in der Schweiz (und damit nochmals über 100'000 mehr als im Vorjahr) (vgl. **Tabelle 1**).

Abbildung 17: Wahrscheinlichkeit von stressbedingtem Jobwechsel 2023 (in Prozent)

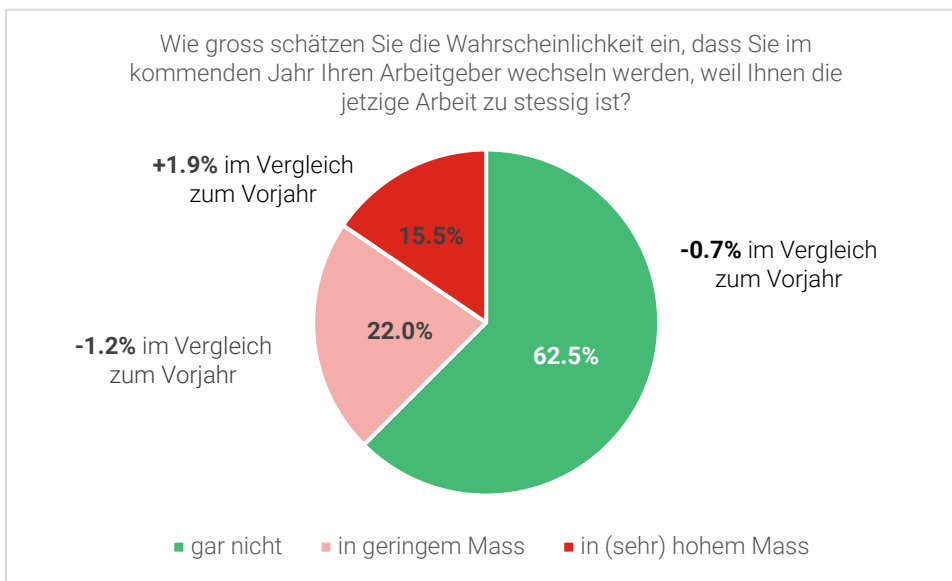


Tabelle 1: Anteil Arbeitnehmende mit Jobwechselabsicht in absoluten Zahlen 2023

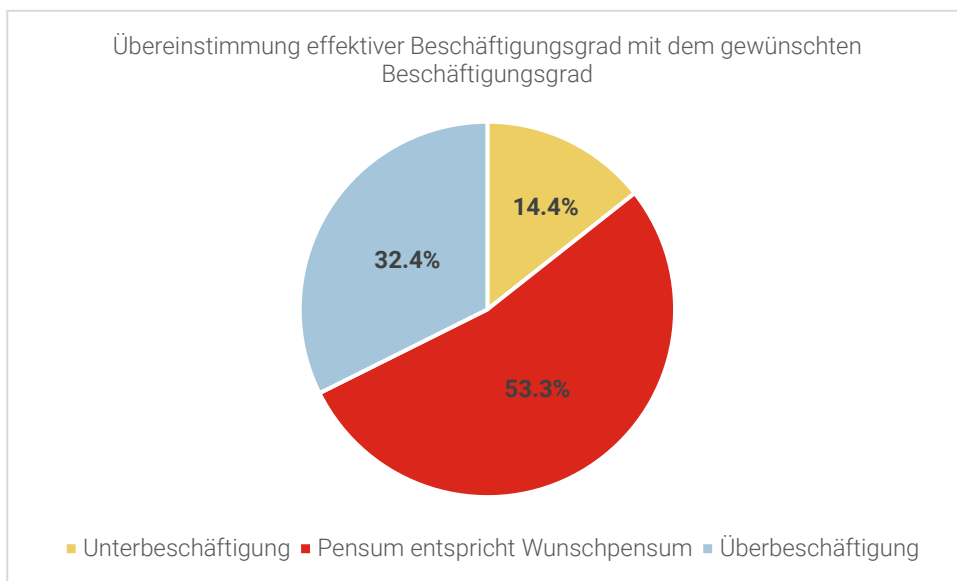
Prozentanteile Arbeitnehmende Studie	Absolute Zahlen aggregiert auf Erwerbstätige auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
Jobwechsel wird in (sehr) hohem Mass in Betracht gezogen (15.5%)	822'034 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird in geringem Mass in Betracht gezogen (22%)	1'166'757 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird gar nicht in Betracht gezogen (62.5%)	3'314'652 Arbeitnehmende

Quelle: Bundesamt für Statistik (2023): Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige | Bundesamt für Statistik (admin.ch).

d) Über- und Unterbeschäftigung

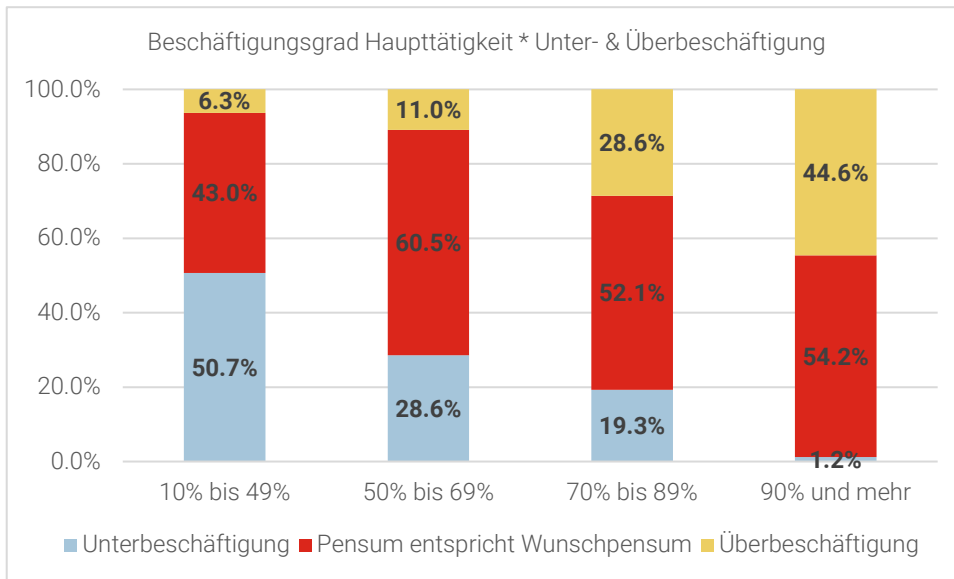
Viele Menschen arbeiten in der Freizeit und leisten Überstunden, gleichzeitig entspricht für rund die Hälfte das vertragliche Arbeitspensum nicht dem Wunschkpensum (**vgl. Abbildung 18**). Lediglich die Hälfte der Befragten (53.3%) geben an, dass ihr Pensum dem Wunschkpensum entspricht – jeder und jede dritte Arbeitnehmende ist überbeschäftigt und jeder und jede siebte Arbeitnehmende unterbeschäftigt. <<

Abbildung 18: Übereinstimmung vertraglicher Beschäftigungsgrad mit dem Wunschkpensum 2023 (in Prozent)



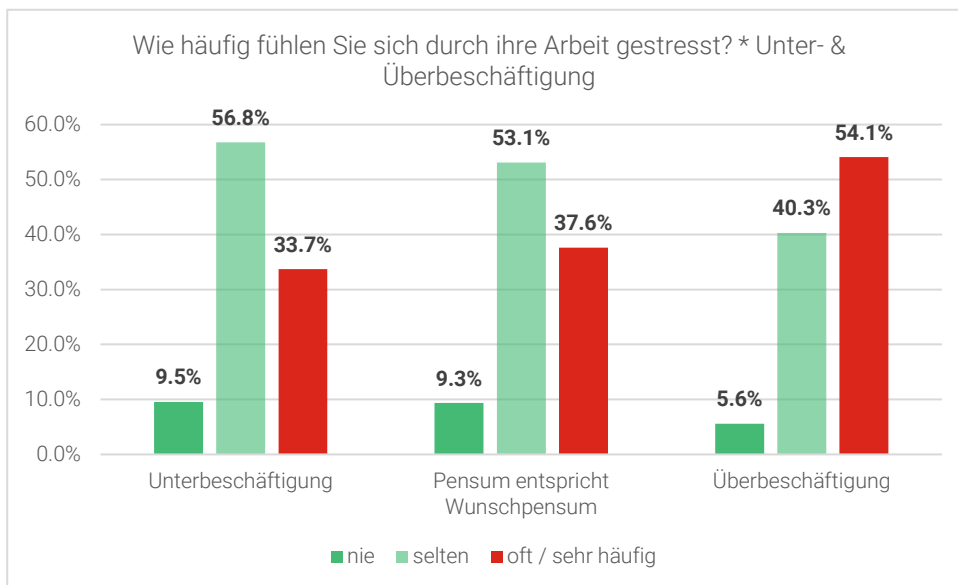
In der Gruppe mit einem vertraglichen Arbeitspensum zwischen 50 bis 69 Prozent entspricht das Arbeitspensum am häufigsten dem Wunschkpensum (60.5%). Bei tieferen Pensum ist über die Hälfte (50.7%) der Arbeitnehmenden unterbeschäftigt; bei höheren Pensum nimmt der Anteil der «Überbeschäftigten» stark zu und beträgt bis zu 44.6 Prozent (**vgl. Abbildung 19**).

Abbildung 19: Übereinstimmung effektiver Beschäftigungsgrad mit dem Wunschpensum 2023 (in Prozent)



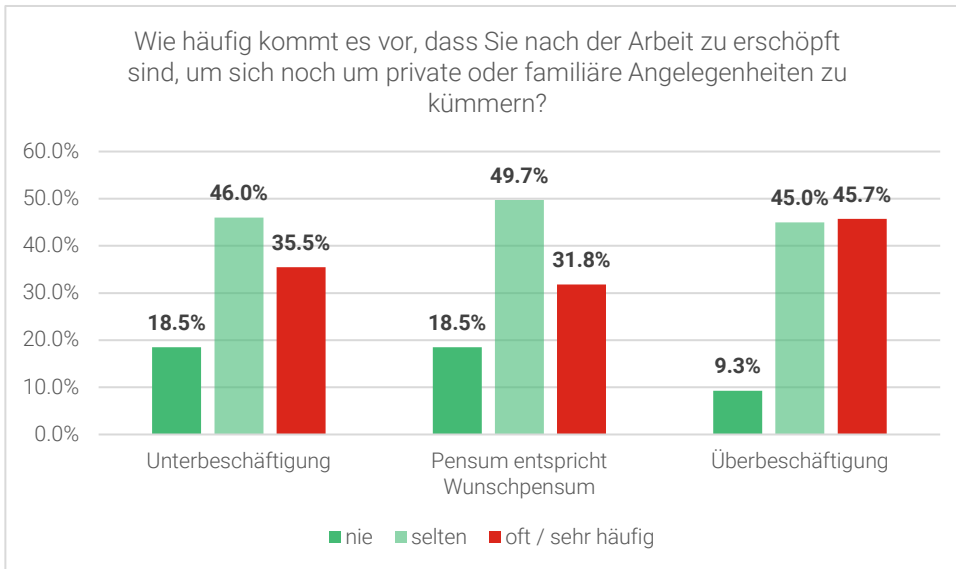
Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Beschäftigungssituation und Stress, lässt sich feststellen, dass naheliegenderweise die Mehrheit (54.1%) der «Überbeschäftigten» auch über Stress berichtet. Bemerkenswerterweise berichten aber die «Unterbeschäftigten» kaum weniger über Stress als Personen im Wunschpensum (vgl. **Abbildung 20**).

Abbildung 20: Stress in Abhängigkeit von Unter-Überbeschäftigung 2023 (in Prozent)



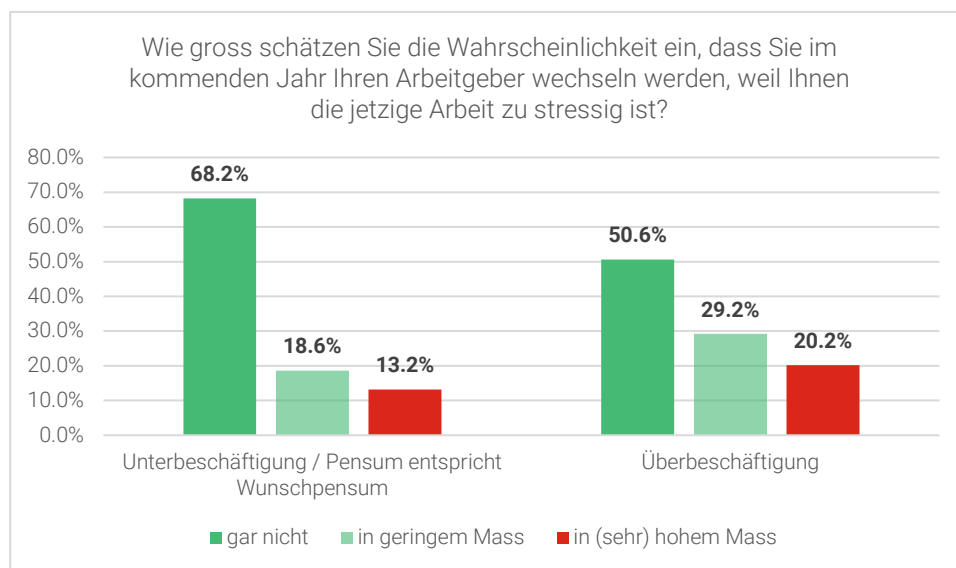
Ein vergleichbares Antwortmuster zeigt sich bei der Frage zur Erschöpfung. Bei den «Überbeschäftigten» ist ein Anteil von 45.7 Prozent oft oder sehr häufig nach der Arbeit zu erschöpft für private oder familiäre Angelegenheiten und damit deutlich grösser als bei den beiden anderen Teilgruppen (**vgl. Abbildung 21**).

Abbildung 21: Erschöpfung in Abhängigkeit von Unter-Überbeschäftigung 2023 (in Prozent)



Markante Unterschiede zeigen sich auch bei der Frage eines möglichen Stellenwechsels im kommenden Jahr. Die «Überbeschäftigten» befassen sich deutlich ausgeprägter mit einem möglichen Stellenwechsel aufgrund des Stresses als die beiden anderen Teilgruppen (**vgl. Abbildung 22**). Nur für rund die Hälfte (50.6%) der überbeschäftigten Arbeitnehmenden ist ein Stellenwechsel im nächsten Jahr kein Thema – für über 20 Prozent dagegen in (sehr) hohem Mass.

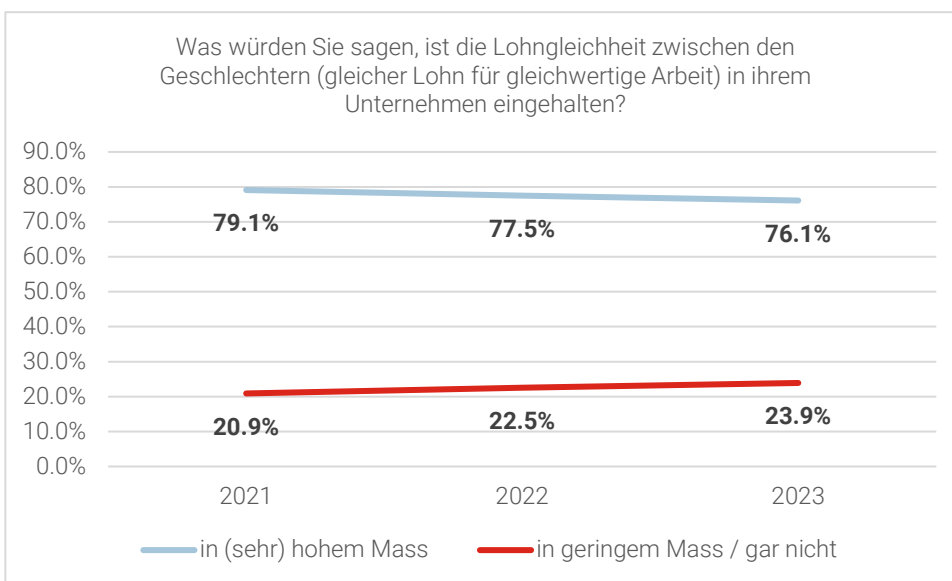
Abbildung 22: Jobwechsel in Abhängigkeit von Unter-Überbeschäftigung 2023 (in Prozent)



6 Fokus Lohndiskriminierung: Gleichstellungsgesetz mangelhaft eingehalten

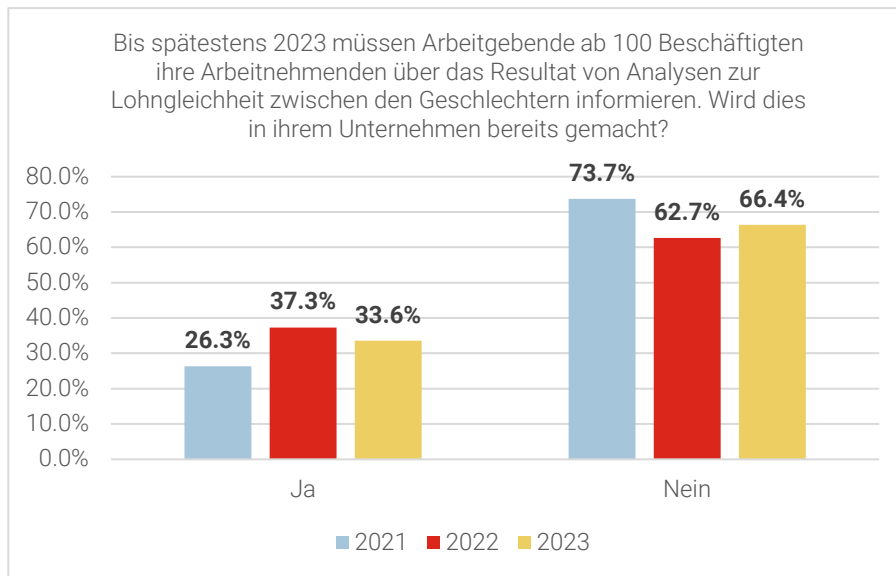
Zum dritten Mal in Folge wurden im Barometer Fragen betreffend der Lohngleichheit erhoben. Überraschend lässt sich ein negativer Trend bei der Einhaltung der Lohngleichheit feststellen. So geben beinahe 24 Prozent der Befragten an, dass die Lohngleichheit bei ihrem Arbeitgebenden gar nicht oder nur in geringem Masse eingehalten wird. Gleichzeitig ist der Anteil der Befragten, welcher die Lohngleichheit als in (sehr) hohem Masse eingehalten sieht, seit Befragungsbeginn um drei Prozentpunkte gesunken (vgl. **Abbildung 23**).

Abbildung 23: Einhaltung der Lohngleichheit im Unternehmen 2021-2023 (in Prozent)



Diese Tendenz überrascht, mussten doch als Folge der Revision des Gleichstellungsgesetzes alle Unternehmen ab 100 Beschäftigten ihre Löhne bis zum 30. Juni 2023 auf eine Diskriminierung zwischen Frauen und Männern analysieren und revidieren sowie die Resultate ihren Angestellten kommunizieren. Nicht nur bestätigt lediglich ein Drittel der Befragten (33.6%), dass ihr Unternehmen über die Resultate der durchgeführten Lohnanalyse bei den Mitarbeitenden kommuniziert hat. Der Anteil der Befragten, welcher angibt, dass in ihrem Unternehmen nicht über die Lohnanalyse kommuniziert wurde, ist sogar im Vergleich zum Vorjahr 2022 wieder leicht angestiegen (vgl. **Abbildung 24**).

Abbildung 24: Entwicklung der Lohnanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz 2021-2023 (in Prozent)



Ein differenzierteres Bild zeigt sich, wenn die Frage zusätzlich nach Branchen aufgeschlüsselt wird. Wie die Frage zur Kommunikation der Lohnanalyse beantwortet wird, ist stark abhängig von der Branche, in der die Befragten arbeiten. Während beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden in den Branchen Erziehung und Unterricht (47.8%), öffentliche Verwaltung (45.3%) und Finanz- und Versicherungswesen (43.5%) angibt, über die Ergebnisse der Lohnanalysen informiert worden zu sein, ist es in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (24.5%) und Detailhandel (21.5%) nicht einmal jede vierte arbeitnehmende Person (**vgl. Abbildung 25**).

Abbildung 25: Lohnanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz nach Branche 2023 (in Prozent)

