

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Berne, le 26 novembre 2020 / communiqué de presse

## Impact massif du coronavirus sur les conditions de travail

**Le stress, le peu d'influence sur les horaires de travail et le manque de soutien à la formation continue continuent à représenter les difficultés majeures en termes de conditions de travail aussi pendant l'année du coronavirus. On remarque une plus grande sensibilité à la protection de la santé et à la communication en période de crise. Le télétravail est considéré comme une épée à double tranchant. Une chose est claire, cependant : les femmes et le personnel infirmier sont les perdants de la crise du coronavirus, comme le montre la sixième édition du *"Baromètre Conditions de travail"*.**

Le *"Baromètre Conditions de travail"* est un projet de coopération entre Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses et la Haute école bernoise BFH. Depuis 2015, il fournit des résultats représentatifs sur la qualité des conditions de travail en Suisse et sur les changements qui ont eu lieu. L'édition de cette année montre les influences directes sur les conditions de travail de la crise du coronavirus et indirectes de par l'utilisation plus répandue du télétravail.

### Le stress est le plus grand problème

Le *"Baromètre Conditions de travail"* montre que plus de 40 % des salarié-e-s se sentent souvent ou très souvent stressés par leur travail - pour la grande majorité d'entre eux, il s'agit d'une lourde charge. En outre, quatre salarié-e-s sur dix n'ont que peu ou pas d'influence sur leurs propres horaires de travail, et près de la moitié ne reçoivent que peu ou pas de soutien de leur employeur pour la formation continue. "Beaucoup de stress, trop peu d'influence sur le temps de travail et un soutien insuffisant à la formation continue restent les principaux problèmes en matière de conditions de travail", déclare Gabriel Fischer, responsable de la politique économique à Travail.Suisse.

### Les femmes et le système de santé sont les perdants de la crise du coronavirus

La crise du coronavirus a exacerbé l'inégalité des conditions de travail entre les sexes. Avant même le début de la pandémie de coronavirus, les femmes jugeaient leurs conditions de travail moins bonnes de 1,6 à 1,8 points d'indice ; au cours de l'année du coronavirus, cette différence a plus que doublé, passant à 3,3 -3,8 points d'indice. L'augmentation de la charge de travail dans les professions d'importance systémique avec une proportion élevée de femmes, comme dans le commerce de détail ou dans le domaine social et des soins, n'est pas surprenante. En cette année de coronavirus, le secteur de la santé est le seul à recevoir des notes plus faibles dans tous les domaines que les années précédentes. "Le secteur de la santé protège nos vies, mais il est l'un des perdants - de meilleures conditions de travail pour le personnel infirmier est nécessaires de toute urgence", demande Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et ancien conseiller national.

## **Le télétravail, une arme à double tranchant pour les salarié-e-s**

Les salarié-e-s évaluent de manière différenciée le travail à domicile: d'une part, l'absence de trajets domicile-travail et le calme régnant sur le lieu de travail (à domicile) sont appréciées. Alors qu'en 2019, plus d'une personne sur trois était insatisfaite des conditions existantes sur le lieu de travail, ce n'est le cas que d'une personne sur quatre pendant l'année du coronavirus. D'autre part, le fait d'être accessible en permanence et la suppression ou le raccourcissement des pauses ont considérablement augmenté. "Il est essentiel que le devoir de diligence de l'employeur s'applique également au travail à domicile et un droit à la déconnexion est nécessaire pour protéger les salarié-e-s", déclare Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse et conseillère nationale.

## **Le coronavirus accroît la sensibilité des employeurs**

Les résultats du "**Baromètre Conditions de travail**" montrent également de meilleures notes que l'année précédente. Par exemple, les employeurs ont amélioré la communication interne avec les employé-e-s pendant la crise du coronavirus. Les informations sur les changements ont été fournies en temps utile et les employeurs sont généralement considérés comme honnêtes et dignes de confiance. Les mesures de promotion de la santé sont mieux notées que les années précédentes et le présentéisme (travailler malgré la maladie) a diminué.

- **Graphique interactif du "**Baromètre Conditions de travail**" sur le blog "knot and mesh" :**  
<https://bfh.fdn.iwi.unibe.ch/barometerGuteArbeit2020/index.html> (*seulement en allemand*)
- **Les anciennes éditions du "**Baromètre Conditions de travail**" ci-dessous :**  
[www.travailsuisse.ch/de/barometer](http://www.travailsuisse.ch/de/barometer)

### Informations complémentaires :

**Adrian Wüthrich**, président de Travail.Suisse et ancien conseiller national, portable : 079 287 04 93

**Léonore Porchet**, vice-présidente de Travail.Suisse et conseillère nationale, Mobile : 079 350 67 43

**Gabriel Fischer**, responsable de la politique économique, Travail.Suisse, Mobile : 076 412 30 53

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

Conférence de presse du jeudi 26 novembre 2020 / texte de l'allocution

## **Les conditions de travail doivent aussi être améliorées pendant la période du coronavirus**

**Le marché du travail ne peut pas passer le test du coronavirus. Cependant, la sixième édition du « Baromètre Conditions de travail » peut être considérée comme le résultat d'un test. Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs, examine ainsi le développement de la situation sur le marché du travail. Il est surprenant, compte tenu de la situation actuelle, que les évaluations soient meilleures que celles de l'année dernière. Visiblement, les travailleurs sont contents que la situation n'ait pas empiré davantage. Les résultats de cette année montrent cependant aussi que le stress au travail représente le plus grand problème sur le lieu de travail et aussi, que beaucoup de travailleurs ne peuvent avoir que peu d'influence sur leurs horaires de travail et que le soutien en faveur des formations continues est insuffisant. Travail.Suisse demande des améliorations aux responsables politiques.**

---

*Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse et ancien Conseiller national*

---

La sixième édition du Baromètre Conditions de travail a de nouveau vu le jour avec une collaboration entre la Haute École spécialisée bernoise et Travail.Suisse. Le Baromètre montre dans les trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé comment les travailleurs se sentent au travail et comment ils évaluent la qualité des conditions de travail. Le sondage d'une sélection représentative de travailleurs a eu lieu fin juin 2020. Les personnes interrogées ont donc pu bénéficier de leurs expériences de la première vague du coronavirus et ont répondu dans une période où la discussion portait surtout sur l'assouplissement des mesures. Cela peut expliquer pourquoi, après cette expérience, la perception des conditions de travail a été mieux évaluée en général que lors des cinq dernières éditions du Baromètre. En ces temps incertains, beaucoup de travailleurs sont déjà heureux d'avoir un emploi et donc un revenu. Dans la situation actuelle, les travailleurs décernent donc un bon certificat à leurs employeurs et évaluent leur travail de nouveau comme bon, porteur de sens et utile.

### **Le stress doit devenir un sujet pour les responsables politiques**

La sixième édition met à nouveau en évidence que le facteur du stress sur le lieu de travail fait subir une forte charge aux travailleurs. Plus de 40 % se sentent souvent ou très souvent stressés. Ce stress a un impact négatif sur la santé. Le burnout et les atteintes à la santé psychique représentent un réel danger au travail. Le monde politique doit thématiser cette problématique. Il y a déjà des prémises sur ce thème : Dans une intervention, le Conseiller aux États R. Noser a motivé la demande de deux semaines de vacances supplémentaires par « l'absence toujours plus fréquente de séparation entre le travail et le temps libre en raison de la joignabilité permanente » et de sa conséquence : « une charge

plus élevée et du stress » (Il est également mentionné qu'il relie cela au relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans, ce que Travail.Suisse rejette clairement). La situation sur le marché du travail doit être observée de manière systématique. Le Seco a réalisé une étude sur le stress qui est, en fait, déjà vieille de dix ans. Il est donc demandé au Conseil national d'adopter la motion « SECO. Actualiser le suivi du stress professionnel » (19.3194)<sup>1</sup> lors de la session d'hiver à venir. En se basant sur ces faits, des mesures de protection appropriées peuvent être développées en faveur des travailleurs.

### **Formation continue durant la période du coronavirus**

La formation continue est essentielle pour le maintien de l'employabilité de chaque travailleur. La loi sur la formation continue prescrit clairement que les employeurs doivent favoriser la formation continue de leurs collaborateurs. Les résultats du Baromètre Conditions de travail montrent que presque la moitié des travailleurs ne bénéficie d'aucune promotion ou que d'une promotion insuffisante pour leur formation continue (45.2%). Travail.Suisse considère ce chiffre comme trop élevé. Dans la situation actuelle de pandémie, il faut également tout mettre en œuvre pour que la formation continue soit possible. D'une manière générale, les employeurs doivent accorder plus d'importance à la formation continue, ce qui découle en fait déjà du devoir d'assistance. Sinon, il faut stipuler, dans la loi sur la formation continue, une obligation claire allant dans le sens d'un apprentissage durant la vie entière. Onze cantons proposent à partir de 2021 un démarrage à bas seuil pour la formation continue avec le droit gratuit à une analyse de la situation, du potentiel et à une orientation professionnelle pour les adultes de plus de 40 ans. Cette offre, que Travail.Suisse réclame depuis des années, sera introduite à partir de 2022 dans tous les cantons. Travail.Suisse appelle les travailleurs à faire usage de cette nouvelle offre et à mentionner eux-mêmes la formation continue auprès de leur employeur.

### **Ne pas venir malade au travail**

La valeur du présentéisme s'est fortement améliorée dans le Baromètre Conditions de travail de cette année. Compte tenu de la pandémie, c'est un bon signe, la direction prise est la bonne. Mais justement avec le coronavirus, il est important de ne pas aller travailler en étant malade et en ayant des symptômes et de se faire tester. On protège ainsi ses collègues de travail. Les employeurs ont l'obligation d'endiguer le présentéisme par un climat de travail approprié. Les travailleurs ne doivent pas avoir peur de perdre leur emploi s'ils ne viennent pas travailler pour des raisons de maladie. Travail.Suisse soutient, pour cette raison, la proposition de la Science Task Force de placer le taux de l'allocation pour perte de gain à 100 % pour la mise en quarantaine. Cela permet de supprimer une autre incitation négative à ne pas se faire tester. Travail.Suisse demande que le présentéisme soit combattu avec un plan de mesures. La prise de conscience du fait que les personnes concernées ne rendent service ni à eux ni aux autres, en venant malade au travail doit être renforcée du côté des employeurs comme du côté des travailleurs.

---

<sup>1</sup> Site Internet : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193194>

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

Berne, le 26 novembre 2020 / Texte d'allocation

## **L'égalité est essentielle à de bonnes conditions de travail**

**Après des années de péjoration des conditions de travail, dont une année 2019 particulièrement mauvaise, le baromètre 2020 de Travail.Suisse montre une amélioration. Il faut bien sûr s'en réjouir, mais aussi en tirer des enseignements : investir sérieusement dans les branches touchées plein fouet la crise du coronavirus, comme la santé ; améliorer la sécurité de l'emploi ; garantir le droit à la déconnexion face à la généralisation du télétravail. À tous les niveaux, ce sont les femmes qui paient le plus lourd tribut à la crise : l'égalité doit plus que jamais bénéficier de politiques publiques ambitieuses.**

---

*Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse et conseillère nationale*

---

Les conditions de travail sont évaluées de manière nettement plus positive par les travailleurs et travailleuses en 2020. Malgré, ou grâce à la crise du coronavirus : il semble en effet que les peurs existentielles aient occulté certaines difficultés rencontrées sur la place de travail. D'un point de vue de santé mentale des travailleurs et travailleuses, 2020 reste donc une année préoccupante. D'autre part, cette évaluation plus positive de son travail serait aussi le résultat du fait de... ne pas avoir travaillé, en particulier pour les branches dont les conditions de travail sont normalement les moins bien évaluées. Ce baromètre serait donc le reflet d'une conséquence à court terme de la crise du coronavirus, mais pas d'une amélioration réelle sur les postes de travail. L'analyse 2021 sera déterminante pour confirmer ou infirmer ces résultats, et voir comment et si on aura tiré les enseignements de cette crise pour améliorer réellement et sur le long terme les conditions de travail.

### **Les travailleurs/-euses en première ligne méritent mieux**

Tous les secteurs ne montrent pas une amélioration de leurs conditions de travail. En particulier, les secteurs en première ligne de la santé et socio-éducatifs évaluent sévèrement cette année 2020. Le rapport en parle même comme les perdants de la crise du coronavirus. La surcharge de travail est manifestement en cause et la situation ne s'améliore certainement pas face à la seconde vague, qui nous confronte à nouveau au spectre de la surcharge des hôpitaux. Rappelons alors que toutes les mesures de ralentissement économique sont prises pour éviter que le système sanitaire ne s'effondre pas face au virus. La question doit donc venir : comment, dans notre pays au maillage sanitaire si serré, est-il possible que nous fassions face à une telle menace ? Parce que le système hospitalier est traité comme n'importe quel marché, à commencer par la bonne vieille recette de l'exploitation de la main d'œuvre.

Les conditions du personnel de la santé, surtout en milieu hospitalier et dans les soins à domicile, sont en effet inadmissibles : affrontant des horaires harassants, il n'a pourtant pas les plages de récupération nécessaires. Très qualifié et très bien formé, il n'a pourtant pas le salaire approprié. Confronté à une augmentation des cas complexes, il n'a pourtant pas les ressources nécessaires pour traiter chaque personne avec efficacité, dignité et bienveillance, comme nous le souhaitons toutes et tous pour nous même et nos proches. Et en pleine première vague, la protection de la loi sur le travail leur a été retirée.

Au Parlement, l'initiative pour des soins infirmiers forts est mise en attente d'un contre-projet sérieux, mais le Conseil des États le vide peu à peu de sa substance. De nombreuses propositions pour permettre au personnel de la santé de récupérer sont rejetées par la majorité en place. La CSSS-n vient encore de refuser une proposition de venir en aide aux cantons pour garantir les effectifs suffisants dans les hôpitaux. En somme, on préfère mettre à l'arrêt et menacer des branches économiques entières plutôt que de financer correctement le secteur de la santé.

Évidemment, les personnes concernées sont majoritairement des femmes, traditionnellement considérées comme enclines par nature à s'occuper des autres et structurellement discriminées sur le marché du travail. Les revendications syndicales et de la grève des femmes\*/grève féministe pour atteindre enfin l'égalité des droits et des libertés sont donc plus actuelles que jamais face à cette crise sanitaire. Un investissement massif dans les services de santé et socio-éducatifs, pour améliorer les conditions de travail et les salaires apporte notamment une réponse concrète non seulement à la crise sanitaire, mais aussi aux risques que représentent pour notre économie et pour la santé de toutes et tous les nouvelles vagues qui arriveront certainement à l'avenir.

### **La sécurité de l'emploi comme modèle**

Cette année de crise du coronavirus est aussi celle d'investissements étatiques importants dans la sécurité de l'emploi. En particulier, les emplois temporaires et les contrats à durées déterminées ont bénéficié de garanties inédites préservant leur emploi et leur salaire. Sans aucun doute, ces conditions clairement améliorées par rapport au temps normal participent à une évaluation plus positive des conditions de travail, en particulier dans le critère *Sécurité*. Alors que des mesures similaires n'ont pour l'heure pas été mises en place face à la seconde vague, il est probable que le résultat serait différent si l'enquête était menée aujourd'hui.

Cela fait écho à la mauvaise évaluation du critère *perspective à moyen terme* : plus de la moitié des travailleurs ne croit pas, ou quasiment pas, pouvoir retrouver un poste comparable, en cas de perte de leur emploi. La mobilité sur le marché du travail est bien un leurre, et la charge que représente cette inquiétude ne va certainement pas s'alléger durant les prochaines années, en conséquence de la crise financière. Il est dès lors indispensable de renforcer la protection de l'emploi.

Là encore, les femmes sont particulièrement touchées, puisque plus souvent soumises à des contrats de travail temporaires et plus fortement confrontée à l'insécurité du marché du travail. De plus, surreprésentées dans les bas salaires, les femmes sont durement touchées par les mesures de RHT qui enlèvent 20% à ce qui sont déjà des salaires de misère. Pour Travail.Suisse, il est très important que les bas salaires reçoivent 100% de leurs salaires et nous continuerons à œuvrer dans ce sens.

## **L'indispensable droit à la déconnexion**

Près de la moitié des travailleurs et travailleuses ont été mis en télétravail pendant le semi-confinement, une nouveauté pour une partie importante d'entre eux. Le baromètre montre en particulier que le télétravail à domicile implique une joignabilité permanente nettement plus marquée. Ainsi, la part des travailleurs à qui on n'a jamais demandé d'être joignables, en dehors des horaires de travail habituels, a baissé de 4.9 points de pourcentage. Dans le même temps, 28.3 % des travailleurs y sont très souvent confrontés, par rapport à 26.4 % l'année précédente

Il est important de rappeler ici que, pendant la durée du repos, l'employeur n'a pas le droit d'exiger de pouvoir atteindre les travailleurs et ces derniers ont le droit de ne pas être joignables, sauf s'ils se sont engagés à se consacrer à un service de piquet temporaire pour d'éventuels événements particuliers, et ce dans le cadre des prescriptions légales (cf. art. 14 et 15 OLT 1). Il existe donc aujourd'hui déjà des limites légales à la joignabilité permanente, mais elles semblent insuffisantes. Pour Travail.Suisse, la loi doit être renforcée, mais surtout le partenariat social doit s'emparer de cette question en intégrant cette donnée dans les CCT, à l'exemple de celle négociée avec Swisscom.

De manière générale, le télétravail est une situation à double tranchant pour les travailleurs·euses. Cependant, il charge encore plus les épaules des femmes. Les tâches au sein des familles étant encore aujourd'hui très largement inégalement réparties, ce sont sur elles que sont retombées les besoins accrus de ménage, de cuisine, de soins. Avec les enfants à la maison et le homeschooling, les charges éducatives ont particulièrement pesé sur les femmes. Face à la perspective d'une généralisation du télétravail mais généralement face à toutes les conséquences de la crise sanitaire sur les travailleurs et travailleuses, l'égalité comme ambition de société devient plus que jamais essentielles à de bonnes conditions de travail.

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

Conférence de presse du jeudi 26 novembre 2020 / texte de l'allocution

## « **Baromètre Conditions de travail** » - Analyse des principaux résultats de la 6<sup>e</sup> vague (2020)

La qualité des conditions de travail revêt beaucoup d'importance pour les travailleurs. Le besoin d'amélioration ainsi que les changements et les développements doivent pour cela être déterminés et anticipés en permanence. Pour pouvoir faire évaluer régulièrement les conditions de travail des travailleurs, Travail.Suisse, l'organisation faîtière des travailleurs, a lancé en 2015 le « **Baromètre Conditions de travail** ». La présente analyse montre les résultats de la sixième vague et prend en compte les conséquences de la crise du coronavirus et du télétravail à domicile en augmentation pendant le confinement et au-delà.

---

Gabriel Fischer, Responsable de la politique économique, Travail.Suisse

---

Sur la base d'un sondage représentatif, les travailleurs évaluent leurs conditions de travail dans les dimensions Santé, Motivation et Sécurité. En ce sens, on considère un bon travail comme un travail porteur d'avenir, avec l'idée qu'il puisse protéger la santé, maintenir la motivation et offrir une certaine sécurité aux travailleurs. Le « **Baromètre Conditions de travail** » a été réalisé, évalué et publié dans le cadre d'un projet coopératif avec le département du Travail social de la Haute École spécialisée bernoise.

En 2020, la réalité du marché du travail est très fortement impactée par la pandémie du coronavirus. Le confinement du printemps 2020 a modifié la situation des travailleurs de manières très différentes. Selon les antécédents médicaux ou l'appartenance à un groupe à risque (le sien ou celui des proches parents), les soucis de santé et les peurs se trouvaient et se trouvent encore au premier plan. Alors que les indépendants ou les employés en chômage partiel touchés directement ou indirectement par le confinement sont confrontés à des problèmes financiers et des peurs existentielles, d'autres « profitent » d'espaces de liberté et des possibilités du télétravail à domicile. Pour les familles, c'est surtout le télétravail imposé à domicile et combiné en particulier avec la garde d'enfants et le homeschooling durant le confinement qui est à la source de la vraie surcharge.

Le sondage a été effectué entre la dernière étape d'assouplissement des mesures de protection, le 8 juin 2020, et l'introduction de l'obligation du port du masque dans les transports publics, le 5 juillet 2020. Les résultats devraient donc être fortement influencés par la période de confinement. Une grande attention a été accordée en conséquence à l'influence du coronavirus et à l'usage accru du télétravail à domicile. Le sondage spécial coronavirus qui reflète l'impact du Covid-19, la propension à la solidarité, les changements des charges de travail et des devoirs d'assistance ainsi que les conséquences du chômage partiel a déjà été publié le 18 août et seuls quelques extraits sont présentés ici. (Publication complète sous <https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>).

Les résultats de la sixième vague 2020 indiquent dans beaucoup de domaines que les conditions de travail ont été mieux évaluées. Dans chacune des trois dimensions, les valeurs d'index sont plus élevées qu'au cours des dernières années.

Au niveau des critères aussi, il est frappant de constater que plusieurs d'entre eux ont connu, d'un point de vue statistique, une amélioration significative par rapport à l'année précédente (cf. **figure Z1**). Ce résultat peut surprendre au premier abord, surtout compte tenu de la pandémie du coronavirus et de toutes ses conséquences en termes de problèmes économiques lourds. Mais c'est peut-être aussi justement par ce biais que l'on peut l'expliquer : D'un côté la qualité des conditions de travail a pu être évaluée de manière plus indulgente que l'année précédente par certains travailleurs influencés par de grandes incertitudes sur la santé et les risques. D'un autre côté, jusqu'à un tiers des travailleurs en Suisse a été au chômage partiel pendant le confinement, et ce sont précisément les travailleurs des branches ayant tendance à évaluer plus négativement les conditions de travail (par ex. restauration et commerce de détail) qui ont été, dans une large mesure, exclus de leur activité professionnelle. Et finalement, le télétravail à domicile peut aussi avoir eu un effet positif sur l'évaluation des conditions de travail. Il s'avère clairement que le télétravail à domicile est une épée à double tranchant pour les travailleurs.

Comme auparavant, le stress et les charges psychiques, dans la **dimension Santé**, restent toujours évalués comme les plus négatifs. Ces domaines obtiennent les plus mauvaises évaluations de l'ensemble du « **Baromètre Conditions de travail** ». Les augmentations les plus significatives des valeurs d'index se trouvent dans le *présentéisme* et la *promotion de la santé*. L'amélioration de l'évaluation des mesures de protection de la santé sur le lieu de travail comme une conséquence directe de la situation du coronavirus et les travailleurs venant moins souvent au travail malgré la maladie ne sont pas une grande surprise. En outre, la forte expansion du télétravail à domicile a conduit à une meilleure évaluation des influences de l'environnement sur le *lieu de travail* (bruit, température, etc.). L'augmentation des pauses plus courtes ou leur suppression ainsi que l'augmentation de la joignabilité permanente sont des conséquences négatives du télétravail à domicile.

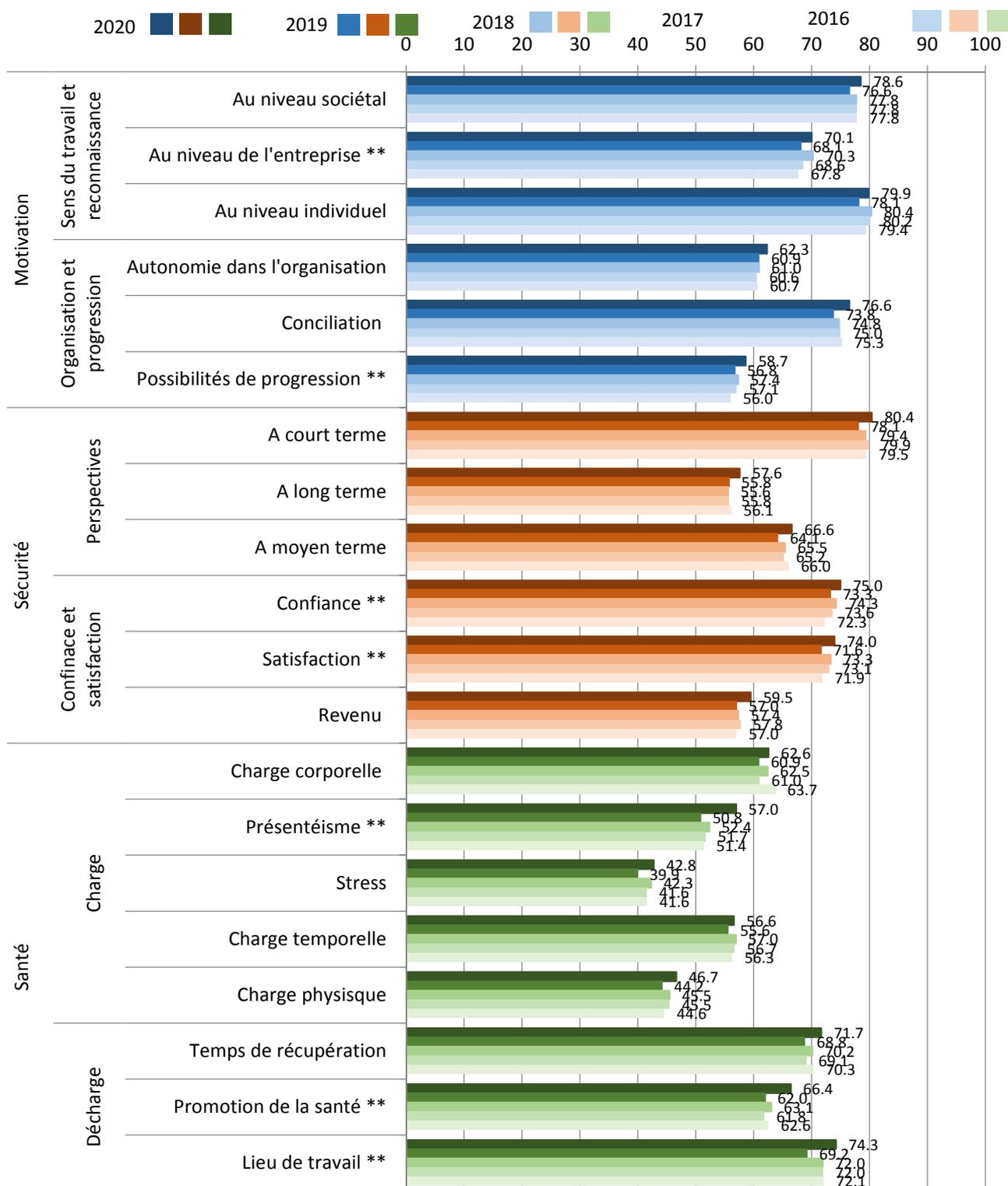
Dans la **dimension Sécurité** les *perspectives à moyen terme* obtiennent la valeur d'index la plus basse. Si plus de la moitié des travailleurs en Suisse ne croit plus ou presque plus pouvoir trouver un poste équivalent en cas de perte de l'emploi actuel, cela suscite des questions de fond concernant le concept libéral du marché de l'emploi en Suisse. De plus, l'augmentation du télétravail à domicile a conduit à une plus grande *influence sur les modifications du lieu de travail* par les travailleurs. Les autres valeurs d'index ayant une augmentation significative se trouvent dans les critères de *confiance* et de *satisfaction*. C'est donc, en particulier, la part des travailleurs percevant leur employeur comme honnête qui a nettement augmenté. Durant cette période de crise, les employeurs semblent avoir communiqué de manière crédible et digne de confiance sur les conséquences et les mesures prises durant la crise.

Dans la **dimension Motivation**, l'*autonomie dans l'organisation* et les *possibilités de progression* sont évaluées comme les plus négatives. Une majorité de travailleurs considère la promotion de la formation continue par leur employeur comme insuffisante et l'influence sur la quantité de travail et sur l'horaire de travail aussi comme insuffisante. La valeur de l'index au *niveau de l'entreprise* est nettement plus élevée que celle de l'année dernière. Ainsi, ce sont surtout les informations sur l'entreprise qui sont évaluées comme meilleures, ce qui corrobore les résultats dans la dimension Sécurité. Ce qui reste difficiles à classer, ce sont les opportunités de carrière mieux évaluées qui ont fait augmenter, cette année, la valeur d'index du critère *possibilités de progression*.

## Beaucoup de stress, une mobilité limitée sur le marché, trop peu d'influence sur les horaires de travail et un manque de soutien pour la formation professionnelle

- Les principaux résultats des trois dimensions -

La figure Z1 reproduit la vue d'ensemble des 20 critères issus des trois dimensions Motivation, Sécurité et Santé ainsi que leur changement au cours des cinq dernières années.

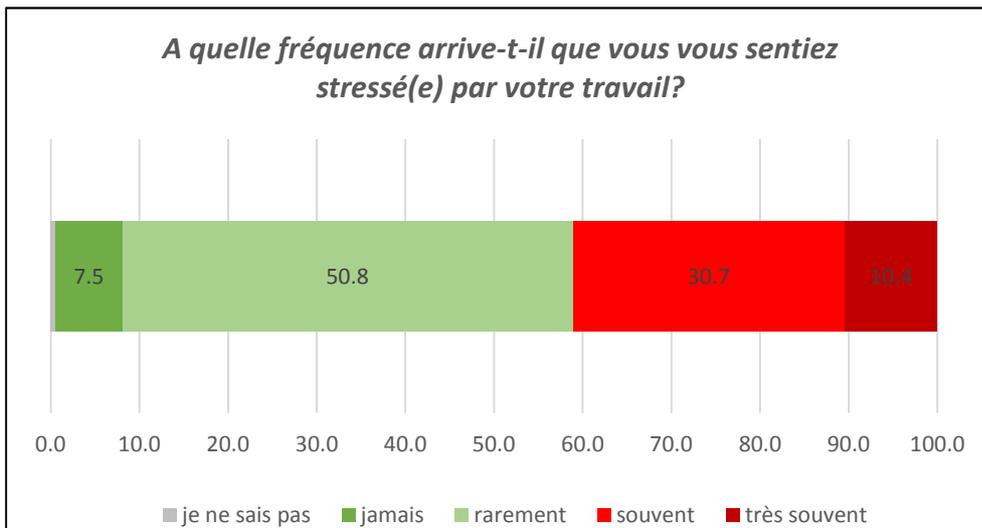


Source : Haute école spécialisée de Berne, Baromètre Conditions de travail 2020, figure Z1 (\*\*significatif à un niveau de 95%)

## Dimension Santé

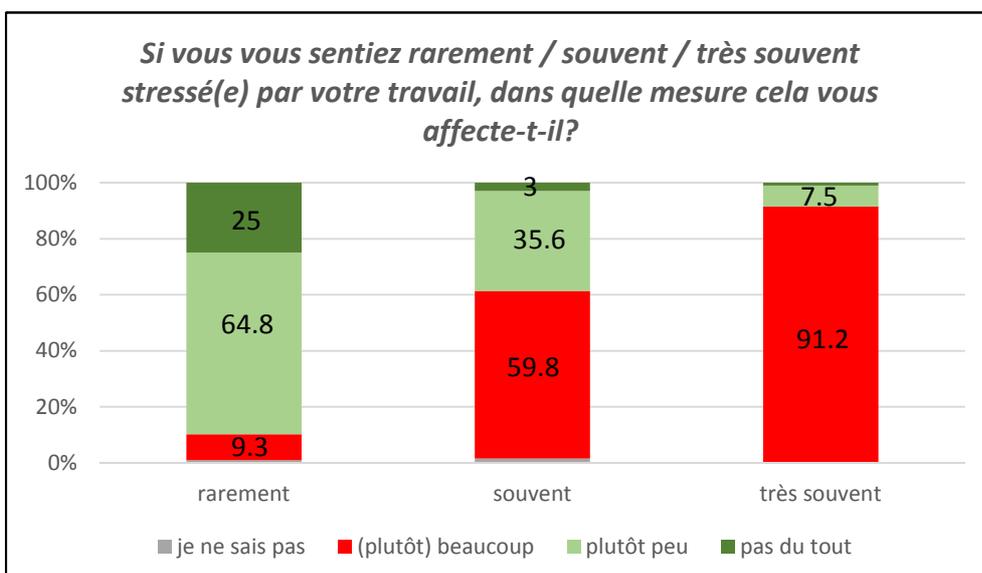
Dans la dimension Santé, il apparaît nettement que le critère *stress* aussi bien que le critère *charge psychique* obtiennent clairement les plus mauvaises appréciations du sondage. Aucun critère n'obtient sinon des valeurs en dessous de 50 points d'index. Voilà en chiffres, le reflet d'une charge psychosociale élevée et permanente dans le monde du travail. L'immense majorité (89 %) des travailleurs est confrontée au stress dans sa vie professionnelle. Seuls 7.5 % rapportent n'être jamais stressés par le travail. Pour 41.1 % des travailleurs, le stress est un compagnon permanent dans le monde professionnel (cf. figure 1).

Figure 1 : Fréquence du stress pour 2020 (en %)



Le lien entre la fréquence du stress et la charge négative qui en résulte est également montré ici de manière impressionnante. Alors que parmi les travailleurs rarement stressés, le stress est perçu seulement par une petite part (9.3 %) comme une charge (plutôt) forte, il représente déjà une nette majorité (59.6 %) pour les travailleurs souvent stressés et pour les travailleurs très souvent stressés, il est vécu comme une charge négative presque à l'unanimité (91.2 %) (cf. figure 2).

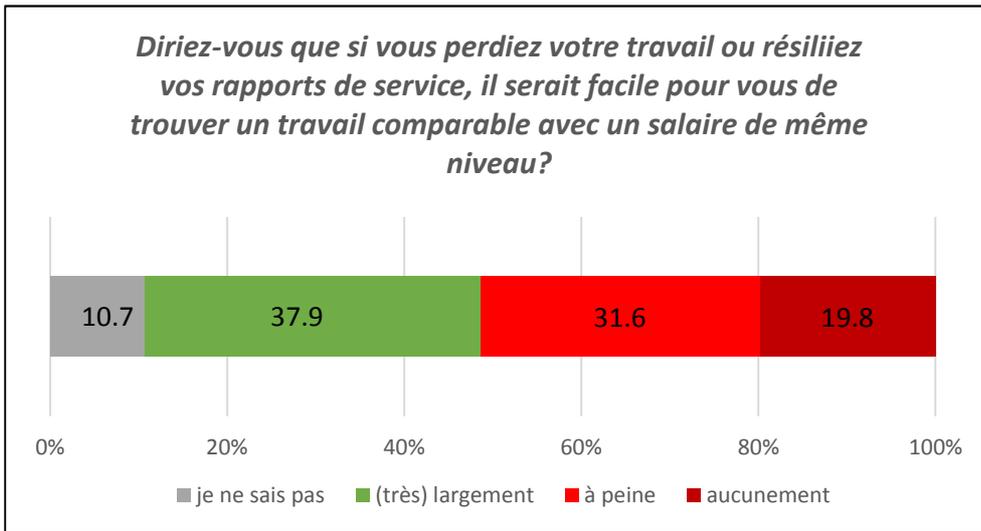
Figure 2 : Lien entre la fréquence du stress et l'impact de charge négative (en %)



## Dimension Sécurité

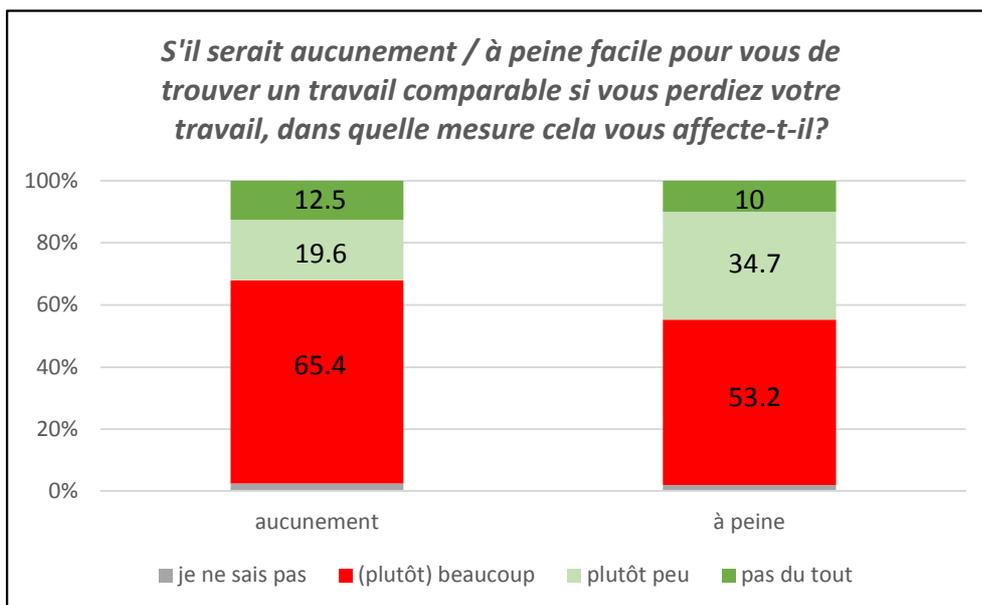
Dans la dimension Sécurité, les critères *perspectifs à moyen terme* et *revenu* obtiennent la plus mauvaise évaluation des travailleurs. L'insécurité dans les perspectives à moyen terme se manifeste par la mobilité limitée sur le marché du travail. Plus de la moitié des travailleurs (51.4 %) ne croit pas, ou quasiment pas, pouvoir retrouver un poste comparable, en cas de perte de leur emploi (cf. figure 3).

Figure 3 : Mobilité sur le marché du travail (en %)



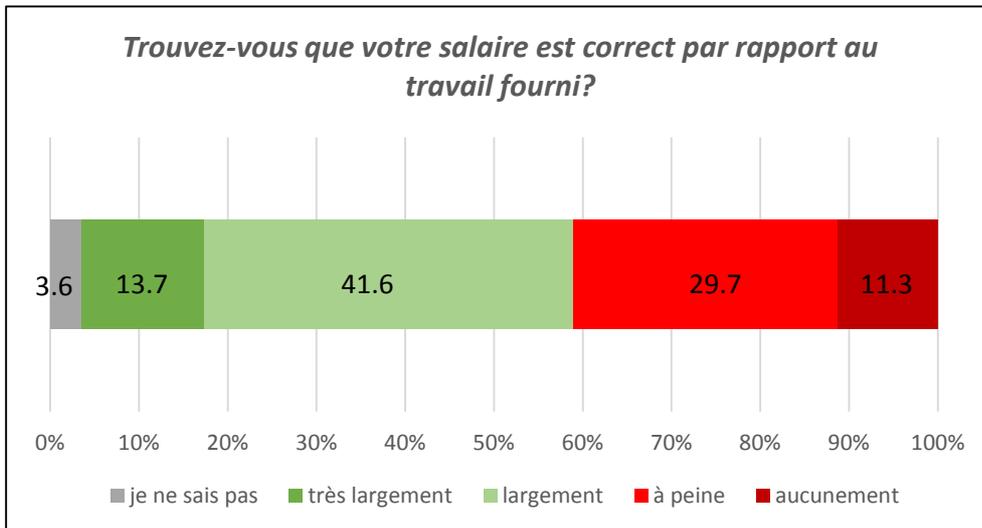
Si la mobilité sur le marché du travail est perçue comme limitée, cela produit une charge négative importante sur les travailleurs. Si la mobilité sur le marché du travail est très faible, cela constitue une charge pour une majorité (53.2 %) des travailleurs. Presque deux travailleurs sur trois (65.4 %) perçoivent comme une charge (plutôt) forte le fait de n'avoir aucune mobilité sur le marché du travail (cf. figure 4).

Figure 4 : Impact de la charge en cas de mobilité limitée sur le marché du travail (en %)



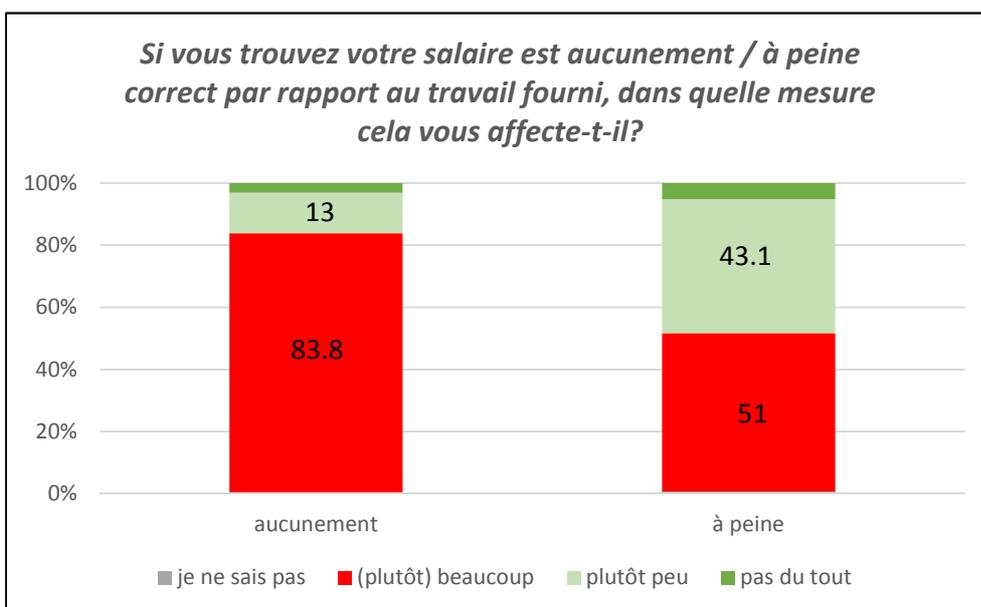
On constate une deuxième zone problématique dans la dimension Sécurité concernant le revenu. 41 % des travailleurs considèrent leur revenu comme faiblement (29.7 %) ou absolument pas (11.3 %) approprié à leur prestation professionnelle (cf. figure 5).

**Figure 5 : Satisfaction de son propre salaire (en %)**



Pour une nette majorité des travailleurs, une insatisfaction concernant le propre revenu entraîne une charge négative. Pour 83.8 % des travailleurs qui considèrent leur revenu comme absolument pas approprié, cela entraîne une charge (plutôt) forte. Mais parmi les travailleurs qui sont satisfaits de leur revenu dans une faible mesure, il y a aussi une majorité d'entre eux (51 %) qui subit par là une charge (plutôt) fortement négative (cf. figure 6).

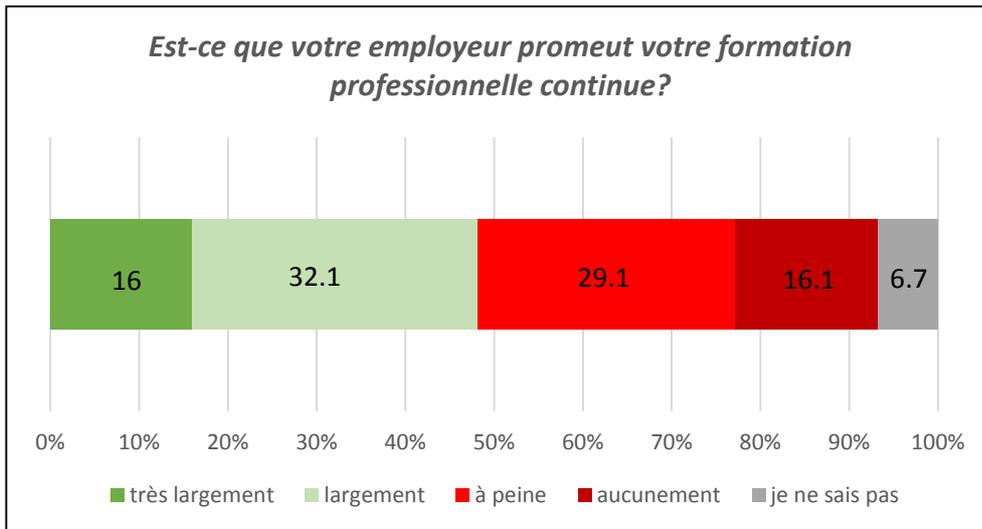
**Figure 6 : Impact de la charge d'insatisfaction du revenu (en %)**



## Dimension Motivation

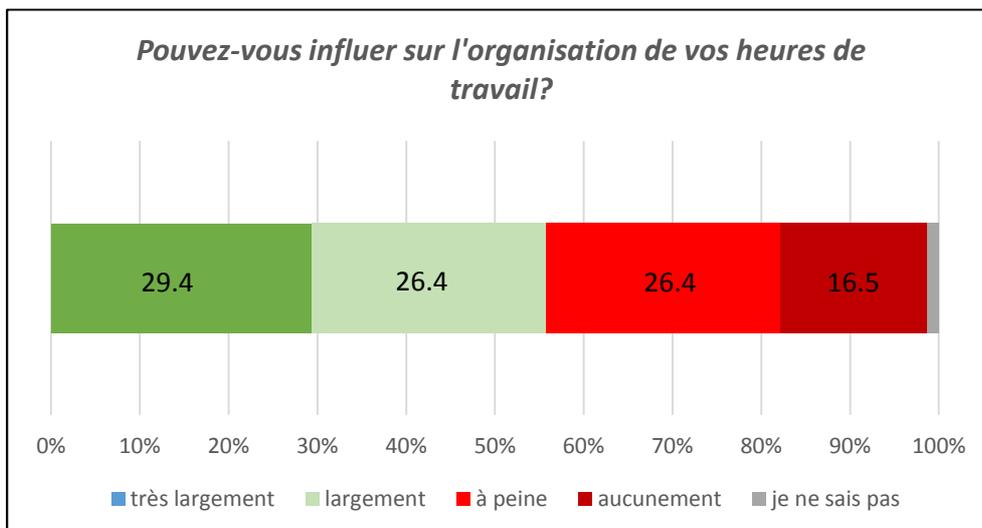
Dans la dimension Motivation, les critères *possibilités de progression* et *autonomie dans l'organisation* sont évalués de manière nettement plus négative que les autres critères. Pour les possibilités de progression, ce sont surtout les opportunités de carrières limitées et un manque de promotion de la formation continue par l'employeur qui pèsent dans la balance. Ainsi plus de deux tiers (68.8 %) des travailleurs ne voient aucune (26.6 %), ou seulement une faible chance (40.2 %), de bénéficier d'opportunités de carrière à leur poste actuel, et presque la moitié (45.2 %) reçoivent de la part de leur employeur trop peu ou aucun encouragement pour leur formation continue (cf. figure 7).

Figure 7 : Encouragement à la formation continue par l'employeur (en %)



Dans le critère *autonomie dans l'organisation*, c'est surtout la possibilité pour le travailleur d'influencer l'organisation des horaires de travail qui est défailante. 42.9 % des travailleurs n'ont aucune influence (16.5 %) ou seulement une faible influence (26.4 %) sur leurs propres horaires de travail (cf. figure 8).

Figure 8 : Influence sur l'organisation des horaires de travail (en %)



## Plus de sensibilité pour la promotion de la santé, plus d'honnêteté et de transparence dans la communication

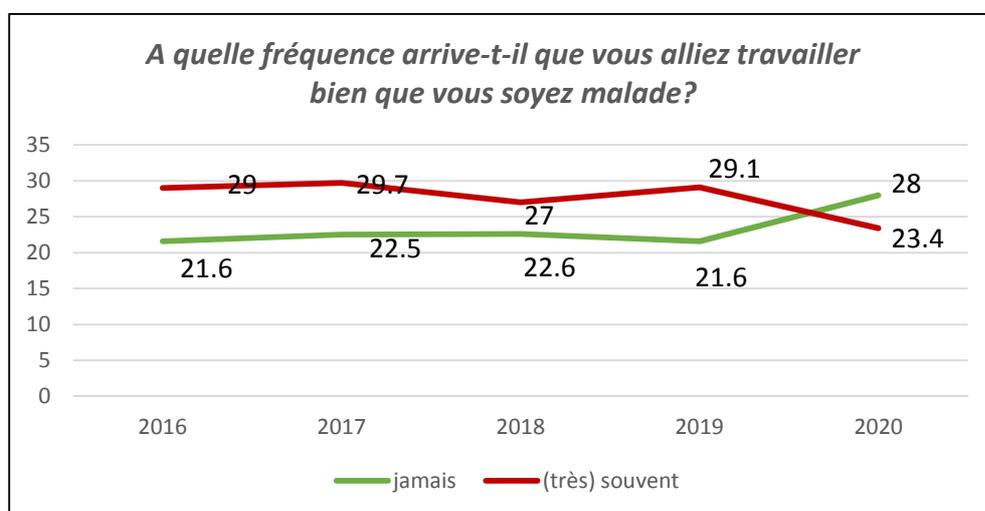
### - Conséquences du coronavirus sur les résultats des trois dimensions -

Dans plusieurs domaines, les résultats pour l'année 2020 indiquent une amélioration dans l'évaluation des conditions de travail. Divers critères sont, d'un point de vue statistique, évalués d'une manière bien meilleure qu'au cours des années précédentes. Ces résultats peuvent surprendre au premier abord, compte tenu de la pandémie du coronavirus avec toutes ses conséquences en termes de problèmes économiques lourds. Mais c'est peut-être aussi justement par ce biais qu'on peut les expliquer. D'un côté la qualité des conditions de travail a pu être évaluée de manière plus indulgente que l'année précédente par de nombreux travailleurs, influencés par de grandes incertitudes sur la santé et les risques, resp. par des peurs existentielles déclenchées par le chômage partiel. D'un autre côté, jusqu'à un tiers des travailleurs en Suisse a été au chômage partiel pendant le confinement. La distance ainsi obtenue vis-à-vis du travail quotidien devrait avoir conduit à une évaluation plus indulgente des conditions de travail. Elle a été renforcée par le fait que, pendant le confinement, ce sont justement les travailleurs de la branche ayant tendance à évaluer négativement les conditions de travail (par ex. restauration et commerce de détail) qui étaient en grande partie exclus de l'activité professionnelle. La crise peut aussi avoir effectivement exercé un effet positif et accentué une sensibilité dans certains domaines des conditions de travail, par ex. par une promotion de la santé renforcée et une communication honnête et transparente. Et le télétravail à domicile, largement répandu a notamment aussi pu avoir un effet positif sur l'évaluation des conditions de travail. Il s'avère en fait très clairement que le télétravail à domicile est une épée à double tranchant pour les travailleurs et que l'on observe à côté des points positifs aussi des points clairement négatifs.

### **Influence directe de la situation du coronavirus sur la dimension Santé**

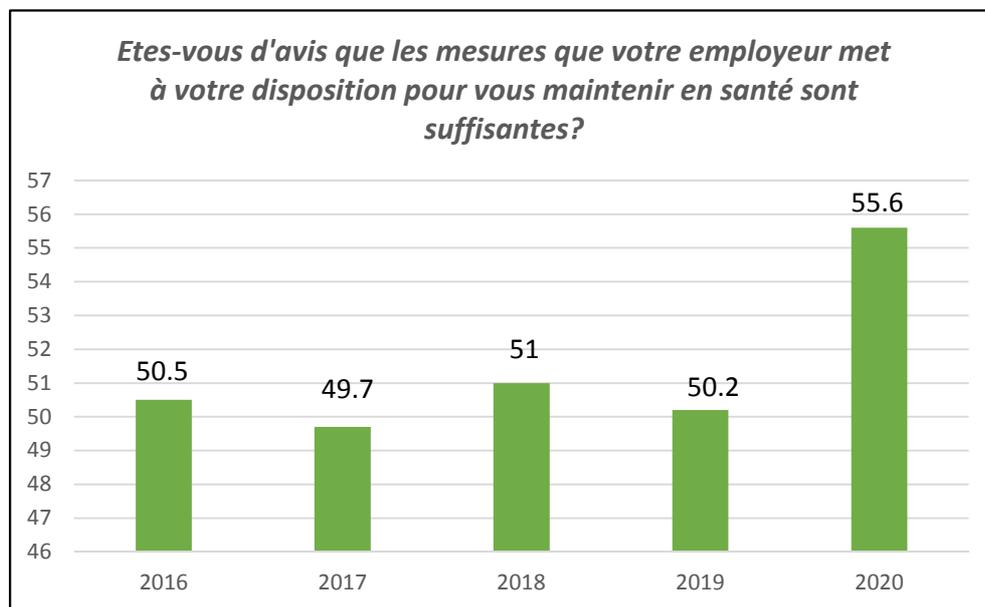
Certains critères de la dimension Santé sont évalués de manière nettement meilleure pour l'année du coronavirus 2020 que pour les années précédentes. Cela se voit de la manière la plus marquante dans le *présentéisme* et la *promotion de la santé* par l'employeur. Au cours des années précédentes, une grande partie des travailleurs (presque un sur trois) a toujours travaillé régulièrement malgré la maladie, alors qu'une plus petite partie (presque un sur quatre) ne l'a jamais fait. Mais ce rapport s'est inversé durant l'année du coronavirus. En 2020, le présentéisme a baissé de 5.7 points de pourcentage par rapport à l'année dernière et la part des travailleurs qui ne travaillent jamais quand ils sont malades a augmenté de 6.4 points de pourcentage (cf. figure 9).

Figure 9 : Fréquence du présentéisme 2016 – 2020 (en %)



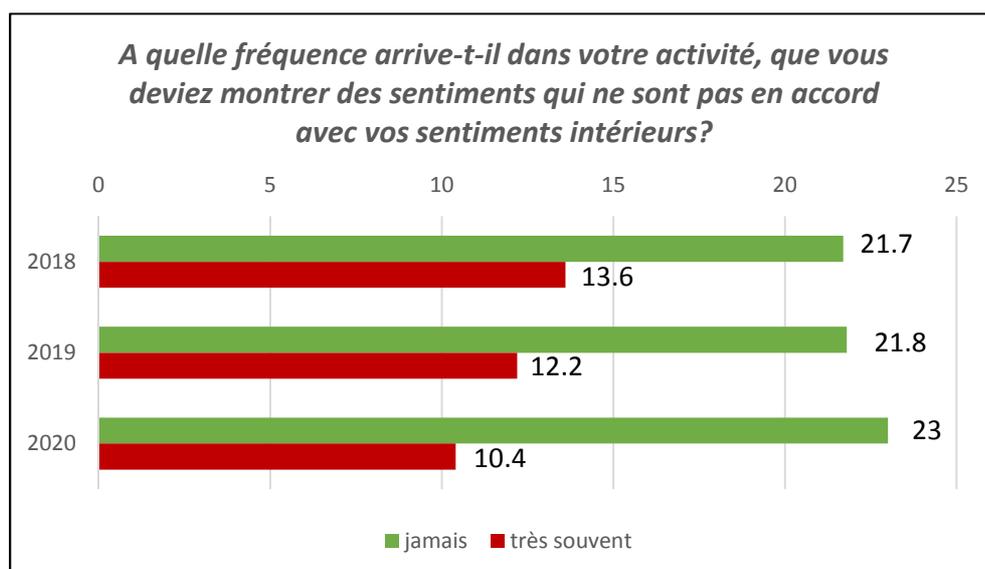
Alors que durant les dernières années, environ la moitié des travailleurs a évalué les mesures de promotions de la santé dans une (très) large mesure comme suffisante, la sensibilité pour les questions de santé a fait augmenter cette part de plus de 5 points de pourcentage. (cf. Figure 10).

**Figure 10 : Part de satisfaction concernant la promotion de la santé (en %)**



La valeur d'index plus élevée pour la *charge psychique* devrait aussi pouvoir s'expliquer par la pandémie du coronavirus, ou plus précisément à cause de la suppression du contact client due au confinement. Ainsi en 2020, nettement moins de travailleurs déclarent devoir extérioriser des sentiments qui ne correspondent pas à leurs vrais sentiments. C'est un facteur de charge typique d'un travail avec un contact client qui a été réduit au maximum ou supprimé pendant le confinement (cf. figure 11).

**Figure 11 : Parts avec une charge psychique 2018 – 2020 (en %)**

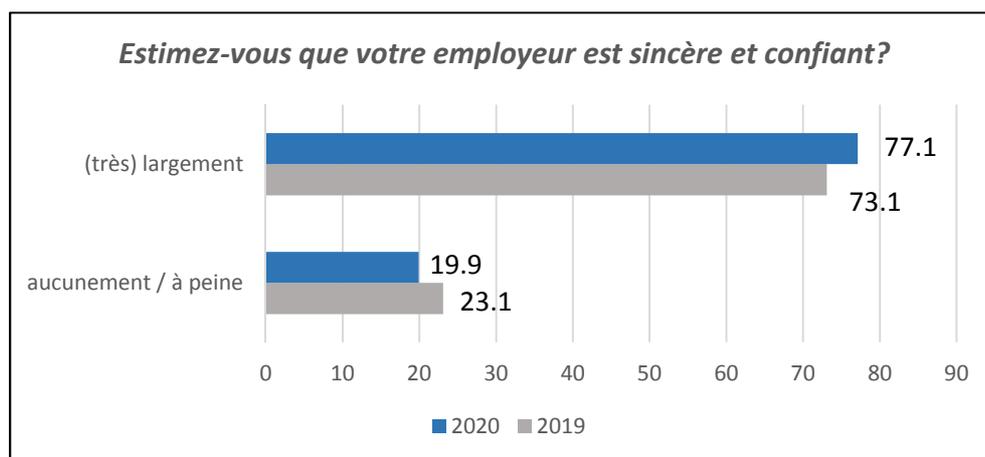


L'amélioration significative du critère *lieu de travail* devrait trouver sa justification dans la plus forte propagation du télétravail à domicile et est représentée dans le chapitre (p. 12) correspondant.

### ***Influence directe de la situation du coronavirus sur la dimension Sécurité***

Les critères de la dimension Sécurité sont aussi évalués de manière nettement meilleure pour l'année du coronavirus 2020 que pour les années précédentes. Cela ressort de la manière la plus marquante dans les critères *confiance* et *satisfaction*. La part de travailleurs qui, dans une (très) large mesure, a perçu son employeur comme honnête et digne de confiance affiche un résultat remarquable, avec une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, la part des travailleurs qui a perçu son employeur comme pas du tout ou très peu honnête et digne de confiance a chuté de 23.1 % à 19.9 % (cf. **Figure 12**). Dans cette crise, les employeurs semblent avoir trouvé une communication transparente, honnête et convaincante vis-à-vis de leurs collaborateurs.

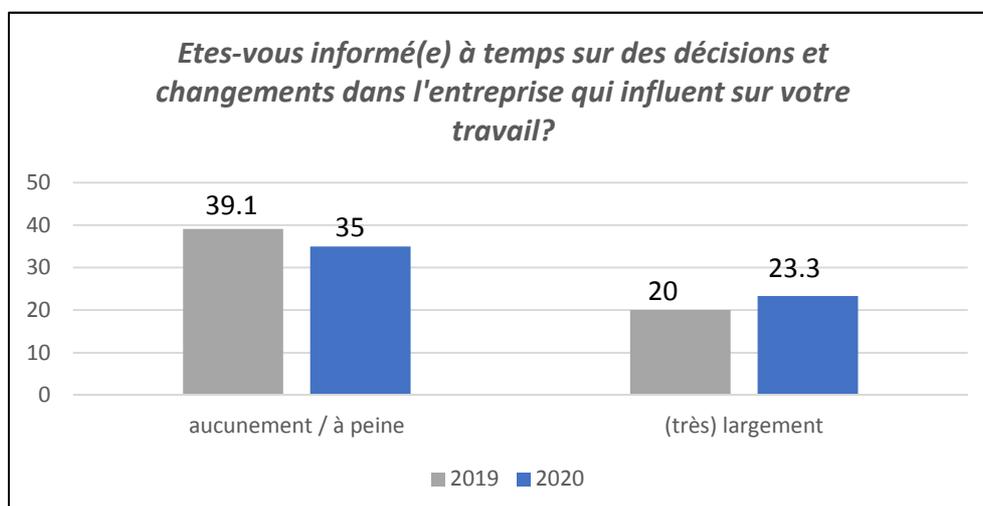
**Figure 12 : Différents employeurs honnêtes et dignes de confiance 2019/2020 (en %)**



### ***Influence directe de la situation du coronavirus sur la dimension Motivation***

Comme dans la dimension Sécurité, on trouve aussi dans la dimension Motivation des signes d'une communication judicieuse trouvée par les employeurs, dans cette crise du coronavirus, vis-à-vis des travailleurs. Une amélioration dans l'information interne en temps utile est donc à l'origine de l'augmentation significative de la valeur d'index *au niveau de l'entreprise*. Dans l'année du coronavirus, la part des travailleurs qui n'ont presque pas été informés ou pas informés du tout en temps utile des changements et décisions a chuté de 4.1 points de pourcentage pour atteindre 35 %. Dans le même temps, la part de ceux qui se sentent informés dans une très large mesure sur les changements en lien avec leur propre travail a nettement augmenté (cf. **figure 13**).

**Figure 13 : Informations sur les changements et les décisions sur le lieu de travail**

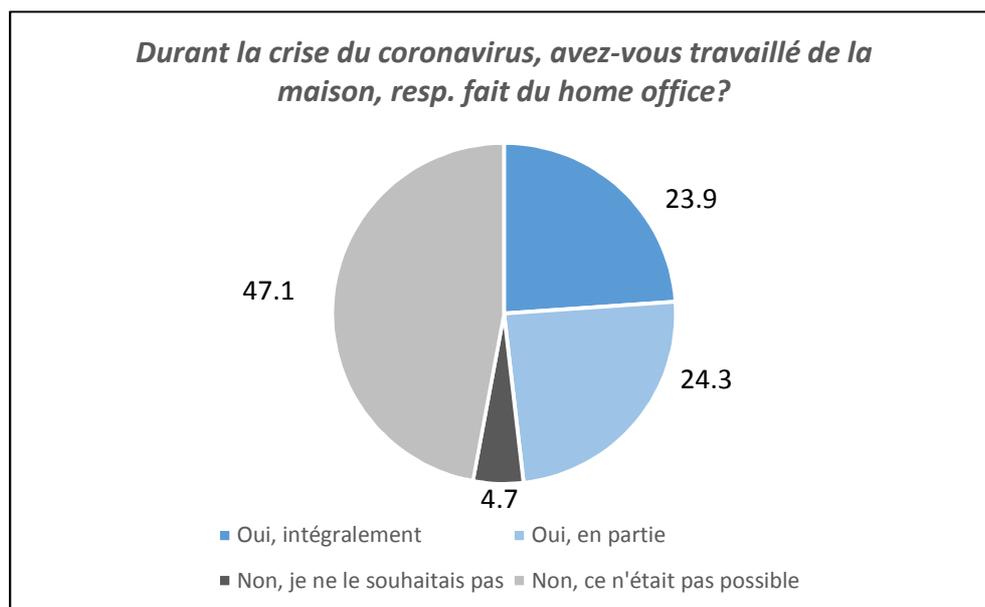


## Plus de calme et moins d'interruptions mais augmentation de la joignabilité permanente et moins de pauses

– Télétravail à domicile : une épée à double tranchant pour les travailleurs –

Une autre influence sur l'évaluation des conditions de travail provient de la forte augmentation du télétravail à domicile pendant le confinement. Alors que pour presque la moitié des travailleurs (47.1 %), il est impossible de fournir leur prestation professionnelle en télétravail à domicile, environ un quart des travailleurs a télétravaillé à domicile partiellement (24.3%) ou entièrement (23.9%) (cf. figure 14).

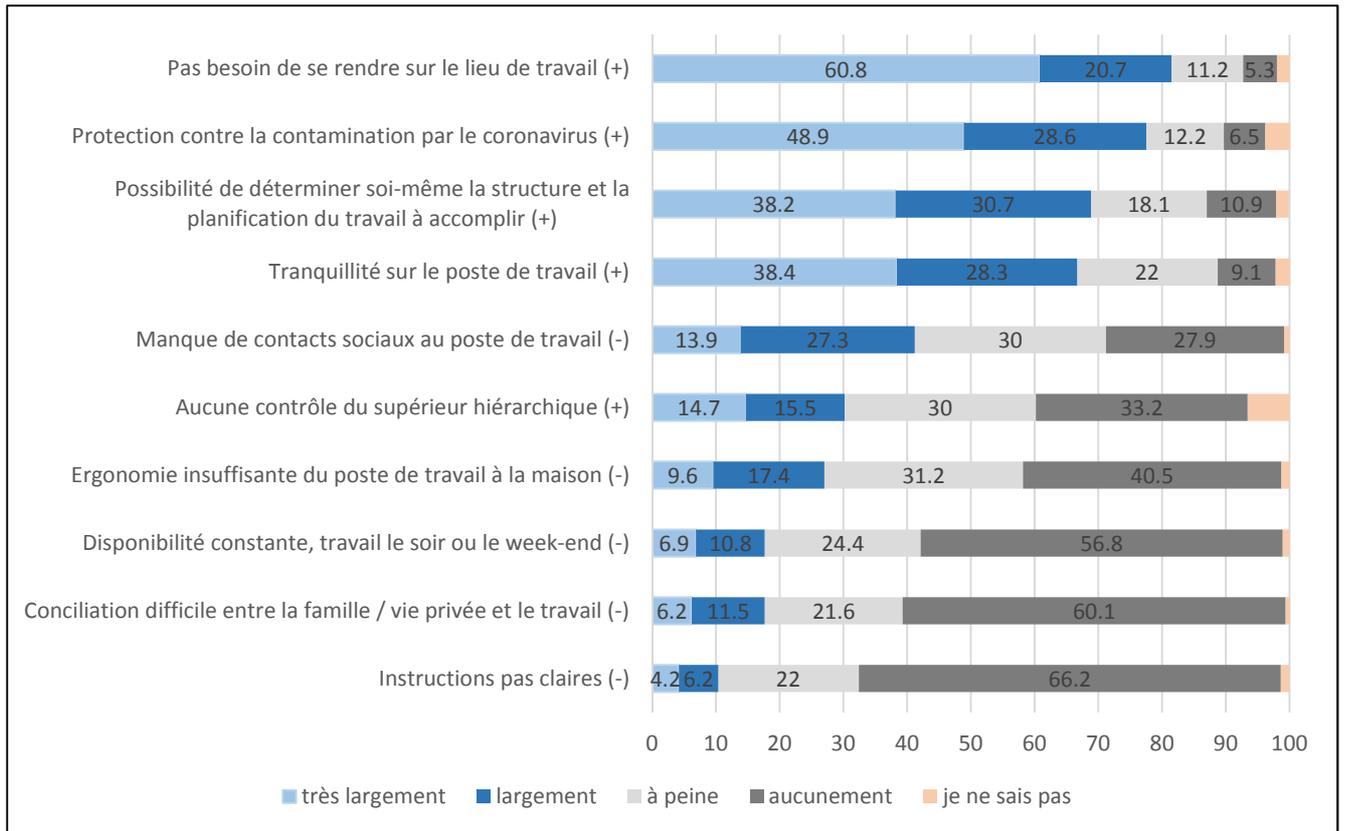
Figure 14 : Expansion du télétravail à domicile pendant le confinement (en %)



Source : Sondage spécial coronavirus pour le Baromètre Conditions de travail

Nous savons également à partir du sondage spécial coronavirus du Baromètre Conditions de travail que le télétravail à domicile a été une nouvelle expérience pour environ la moitié des personnes. La part des travailleurs en télétravail à domicile a donc environ doublé par rapport aux anciens sondages. La suppression du trajet jusqu'au travail et la protection d'une infection au coronavirus ont été perçues par quatre travailleurs sur cinq comme le plus grand avantage du télétravail à domicile. Concernant les conséquences négatives, c'est l'absence de contacts sociaux qui domine, considérés comme importants pour 40.2 % des travailleurs et l'absence d'ergonomie du poste de travail en télétravail à domicile qui est signalée comme forte ou partielle par presque un travailleur sur trois (cf. figure 15).

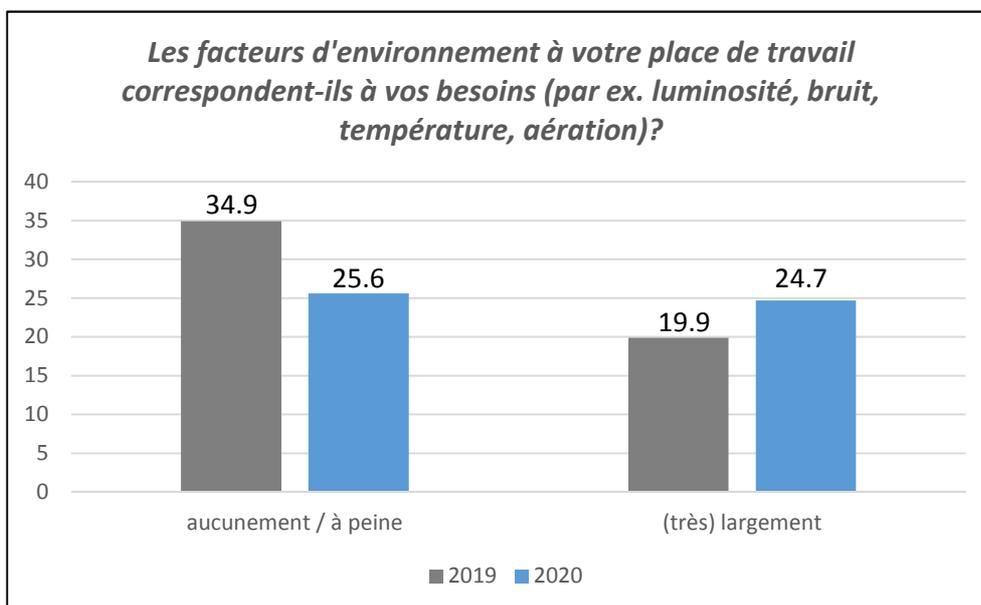
**Figure 15 : Conséquences positives et négatives du télétravail à domicile (en %)**



Source : Sondage spécial coronavirus pour le Baromètre Conditions de travail

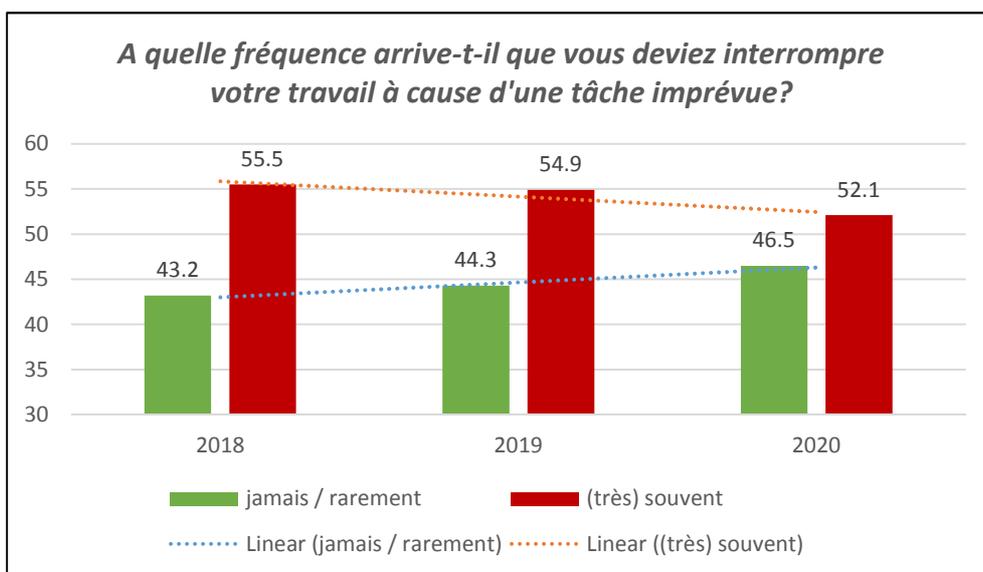
Ces aspects positifs et négatifs du télétravail à domicile se retrouvent aussi dans divers critères du Baromètre des Conditions de travail. Ainsi, la part des travailleurs insatisfaits des influences sur le lieu de travail a baissé de 9.3 points de pourcentage, par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, la part de ceux pour lesquels les influences de l'environnement sur le lieu de travail correspondent aux besoins, dans une très large mesure, a augmenté de 19.9 % à 24.7 % (cf. figure 16).

**Figure 16 : Fréquence avec laquelle le lieu de travail correspond aux besoins 2019/2020 (en %)**



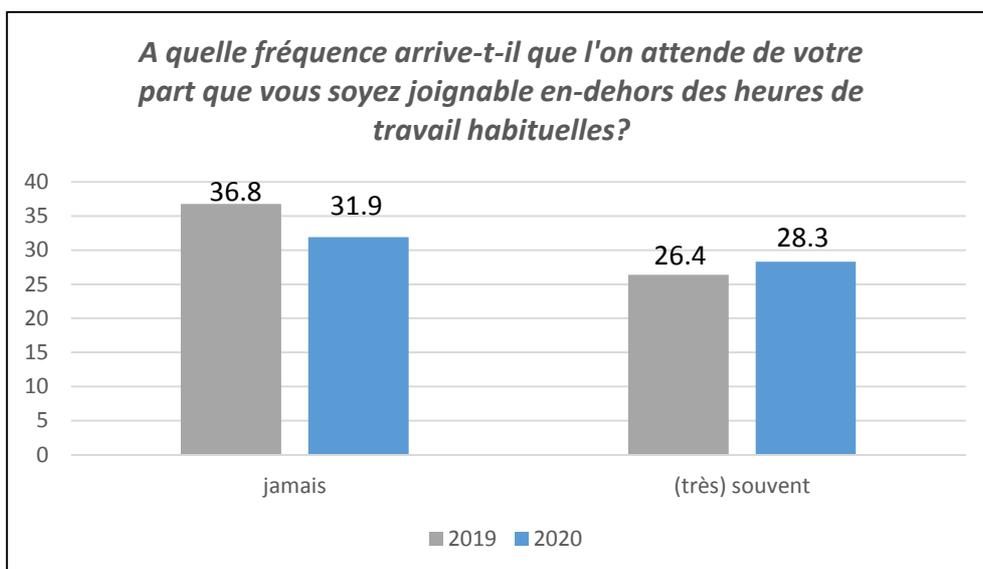
Les effets du télétravail se voient aussi dans les interruptions de travail. Les travailleurs en travail à domicile sont moins souvent dérangés et doivent interrompre leur tâche. On constate une réduction de la différence entre la part des travailleurs qui ne sont jamais ou rarement confrontés à une interruption de travail avec ceux qui y sont confrontés souvent ou très souvent. Cette différence qui se situait dans les années précédentes au-dessus de 10 points de pourcentage est descendue à 5.6 points de pourcentage dans l'année du coronavirus.

**Figure 17 : Fréquence de l'interruption de travail 2018 -2020 (en %)**



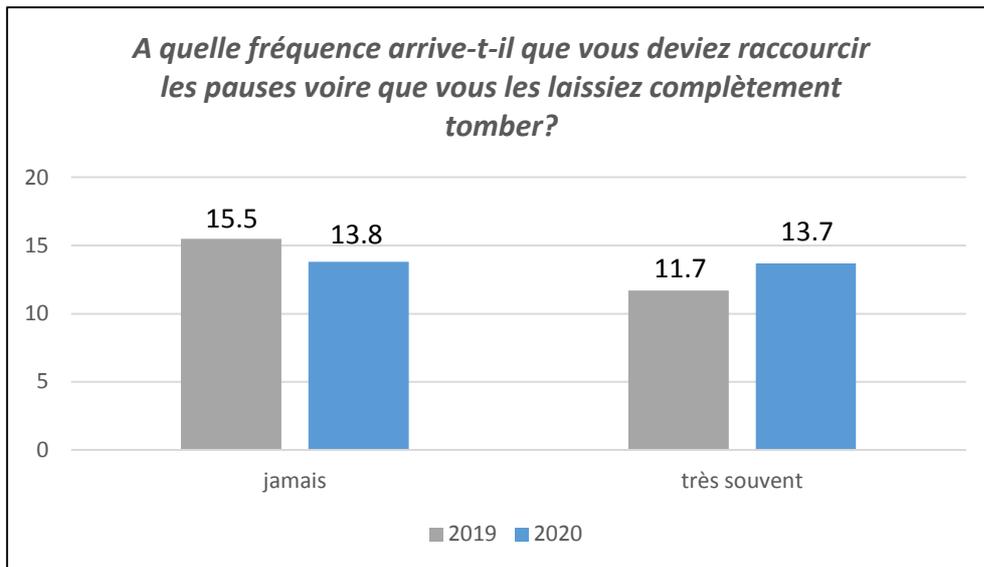
La joignabilité permanente est nettement plus sollicitée par le télétravail à domicile. Ainsi durant l'année du coronavirus, la part des travailleurs à qui on n'a jamais demandé d'être joignables, en dehors des horaires de travail habituels, a baissé de 4.9 points de pourcentage. Dans le même temps, 28.3 % des travailleurs y sont très souvent confrontés, par rapport à 26.4 % l'année précédente (cf. figure 18).

**Figure 18 : Fréquence de la joignabilité permanente 2019/2020 (en %)**



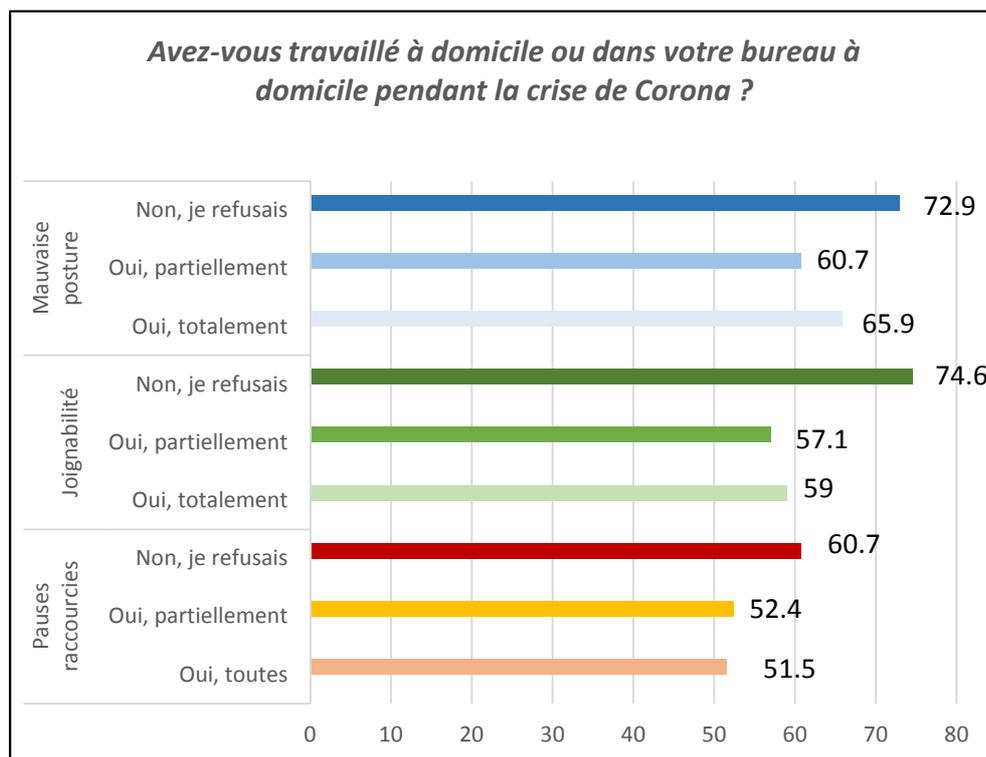
Les travailleurs en télétravail à domicile font aussi moins de pauses. Alors qu'en 2019, les pauses n'ont jamais été réduites ou supprimées pour 15.5 % et que cela a été très souvent le cas pour 11.7%, ces proportions sont restées pratiquement les mêmes durant l'année du coronavirus (cf. figure 19).

**Figure 19 : Fréquence des pauses réduites ou supprimées 2019/2020 (en %)**



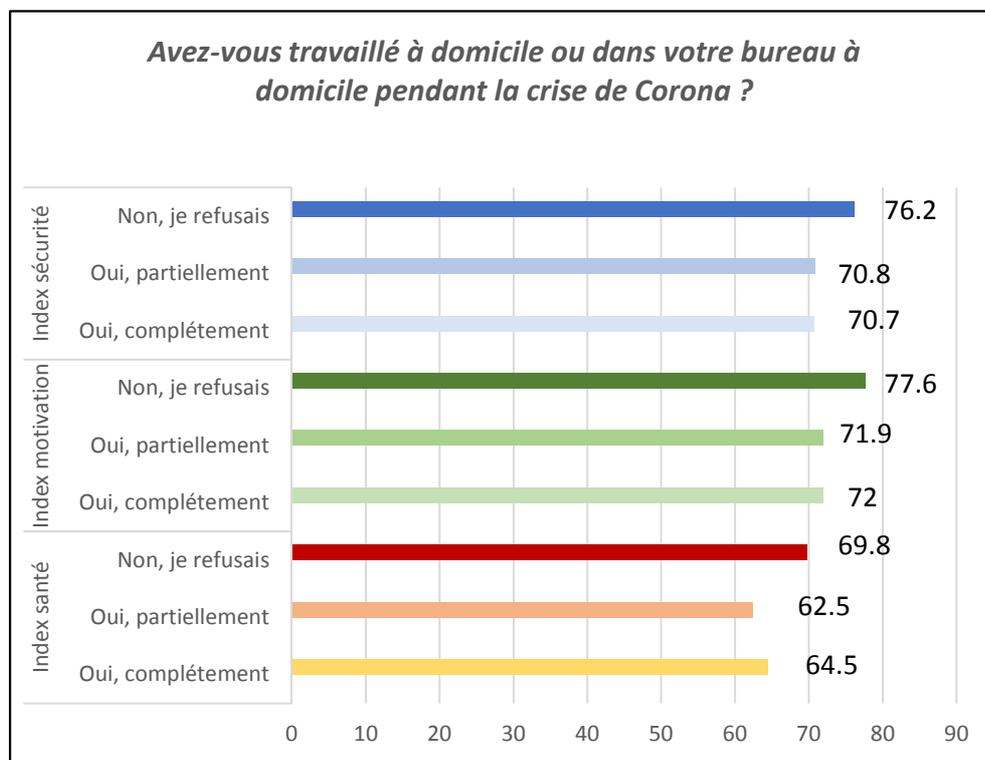
Si l'on considère seulement les 52.9 % (cf. figure 14) des travailleurs, dont l'activité peut être fournie en télétravail à domicile et ceux qui l'ont fait tout le temps (23.9%), partiellement (24.3%) ou ne l'ont volontairement pas fait (4.7%), la différence d'impact se confirme par les critères de position corporelle inconfortable, joignabilité et pauses réduites. Les travailleurs, qui ont pu renoncer sciemment au télétravail à domicile, ont évalué ces trois critères avec une valeur d'index plus élevée. Cela signifie qu'ils sont moins touchés par ces conditions de travail mettant potentiellement la santé en danger que les travailleurs en télétravail à domicile (cf. figure 20).

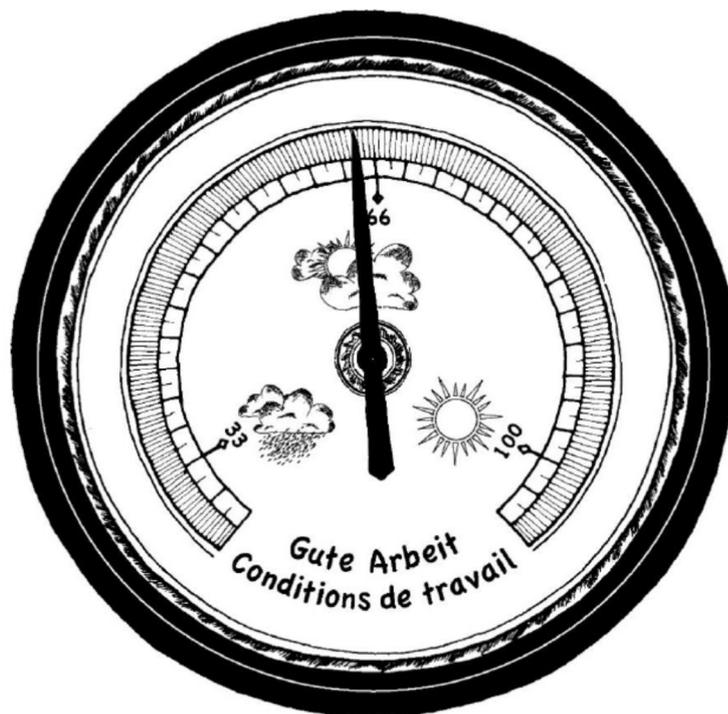
**Figure 20 : Valeur d'index pour la position corporelle inconfortable, la joignabilité permanente et les pauses réduites en fonction de l'impact du télétravail à domicile.**



Ces trois critères font tous partie de la dimension Santé. En conséquence, il n'est pas surprenant que les travailleurs, qui ont pu renoncer sciemment au télétravail à domicile, aient évalué avec une valeur d'index plus élevée aussi au niveau global, les conditions de travail en lien avec la santé. Pourtant, on constate également que les travailleurs ayant pu renoncer sciemment au télétravail à domicile ont évalué les conditions de travail, dans l'ensemble des trois dimensions, avec des valeurs d'index plus élevées que ceux en télétravail à domicile (cf. figure 21).

**Figure 21 : Valeur d'index des dimensions selon l'impact du télétravail à domicile**





---

## « Baromètre Conditions de travail »

Qualité des conditions de travail du point de vue des  
travailleurs et travailleuses - Résultats pour l'année 2020

Tobias Fritschi, Simonina Kraus (BFH)

**Rapport final**  
26 novembre 2020

**Haute école bernoise**  
Centre de sécurité sociale de la BFH

# 1. Résumé

## 1.1.1 La qualité des conditions de travail pendant l'année du coronavirus est plus élevée que les années précédentes

L'année 2020 est une année particulière en raison de la pandémie de coronavirus. Au printemps, le "confinement" imposé par la politique a réduit la vie sociale à un minimum et a restreint l'activité économique dans divers domaines. Le « Baromètre Conditions de travail » a été réalisé dans la période suivant immédiatement cette période auprès de 1 517 employé-e-s, représentant un échantillon représentatif du marché du travail suisse. Le « Baromètre Conditions de travail » identifie également des changements significatifs dans la qualité des conditions de travail en lien avec les modifications majeures des conditions-cadres. Par exemple, les valeurs d'indice des trois dimensions du Baromètre, "sécurité", "motivation" et "santé", se sont clairement améliorées dans une comparaison sur cinq ans entre 2016 et 2020. À première vue, il peut sembler surprenant qu'en période de crise économique, le bien-être sur le lieu de travail atteigne une valeur plus élevée. Tout d'abord, il convient de noter que la crise économique s'est accompagnée d'un soutien massif de l'État (par exemple, le chômage partiel). Deuxièmement, en moyenne, l'amélioration n'est pas la même dans toutes les branches économiques et groupes sociodémographiques de salarié-e-s.

La figure Z1 montre que la qualité du travail en Suisse a augmenté dans presque tous les critères entre 2016 et 2020. Cependant, seul un tiers environ de tous les changements sont statistiquement significatifs, c'est-à-dire qu'ils peuvent être clairement distingués des fluctuations aléatoires. En ce qui concerne la motivation, l'estime portée à l'entreprise s'est améliorée en 2020, et les employé-e-s voient plus de possibilités de développement qu'en 2016. Pour la sécurité, la confiance dans l'employeur s'est améliorée en moyenne, et la satisfaction au travail en général a augmenté. Dans le domaine de la santé, le présentéisme a été réduit, c'est-à-dire que les employé-e-s sont allés moins souvent au travail malgré le fait d'être malades. On peut voir ici une influence directe de la lutte contre le coronavirus. Le lien entre la pandémie et l'amélioration de la promotion de la santé sur le lieu de travail est tout aussi évident, les employeurs ayant dû introduire des règles d'hygiène plus strictes. En outre, les employé-e-s ont été moins exposés aux influences du lieu de travail. Cela est imputable à la fois à l'utilisation généralisée du travail à domicile, environ 49,1 % des employé-e-s y ayant eu recours au moins partiellement pendant le confinement, et au chômage partiel, qui a été introduit pour environ un tiers des employé-e-s (Fritschi & Fischer 2020).

## 1.1.2 Différences selon les caractéristiques sociodémographiques

En ce qui concerne les différences dans la qualité des conditions de travail, il convient tout d'abord de noter qu'en général, l'inégalité dans la qualité des conditions de travail a quelque peu diminué par rapport à l'année précédente. La distribution des valeurs de l'indice dans les trois dimensions a un écart-type légèrement inférieur, une mesure de la dispersion statistique. Cependant, si l'on examine les différences entre les différents groupes sociodémographiques de salarié-e-s, on constate une augmentation des différences entre les sexes. Si les hommes font état d'une amélioration significative dans les trois dimensions en 2020 par rapport aux années 2015 à 2019, cette amélioration n'est perceptible que dans la dimension de la santé pour les femmes. Les raisons de cette différence entre les sexes sont, d'une part, que les femmes sont plus souvent employées dans des secteurs qui ont été exposés à une charge de travail plus importante et, d'autre part, qu'elles ont été plus fréquemment touchées par des obligations accrues de prise en charge dues à l'enseignement à distance et à l'isolement des personnes âgées.

L'analyse des types de ménages ne permet pas de conclure à une limitation de la qualité des conditions de travail pour les parents. Au contraire, les conditions de travail des salarié-e-s vivant en couple avec enfants

sont globalement les mieux notées, et en 2020, elles se sont nettement améliorées dans les dimensions de la motivation et de la santé par rapport aux années précédentes. Pour les familles monoparentales, une baisse de la qualité des conditions de travail semble se dessiner, bien que celle-ci ne soit pas significative (en raison du faible nombre de cas représentés). Une évaluation spéciale a révélé que les conséquences négatives du télétravail sont plus fortement perçues par les personnes ayant des enfants jusqu'à 12 ans que par celles ayant des adolescents (Fritschi & Fischer, 2020).

### 1.1.3 Différences par régions, branches et catégories professionnelles

Les différences dans la qualité des conditions de travail entre les sept grandes régions de Suisse ont changé par rapport aux années précédentes. Alors que dans les années 2015 à 2019, les conditions de travail de la région lémanique et du Tessin étaient moins bonnes que celle des autres régions, dans l'année du coronavirus, ils ont pu rattraper les autres régions dans plusieurs dimensions. Pour la dimension santé, il n'y a pas de différences significatives entre les grandes régions en 2020, ce qui reflète l'impact du COVID-19 sur toutes les régions et les mesures prises pour le combattre. Dans les dimensions de la sécurité et de la motivation, la qualité des conditions de travail dans les régions de l'Espace Mittelland et du Nord-Ouest de la Suisse s'est nettement améliorée par rapport aux années précédentes, ce qui est probablement aussi lié à leur structure sectorielle.

En 2020, la branche information et communication occupe la première place dans les trois dimensions. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que la transformation numérique dans cette branche est déjà largement achevée, ce qui devrait également faciliter la transition vers le télétravail. Dans l'industrie manufacturière, la qualité des conditions de travail dans les trois dimensions s'est améliorée par rapport à la période de 2017 à 2019. Il est probable que cela soit lié, d'une part, à la demande accrue de produits de la part des entreprises chimiques et pharmaceutiques et, d'autre part, à la concentration généralement plus importante de la demande de produits fabriqués en Suisse. Le secteur de la finance et des assurances, par exemple, a également pu améliorer considérablement la sécurité de l'emploi grâce à l'octroi de prêts dans le cadre des mesures de lutte contre la pandémie de coronavirus.

Les perdants de la crise du coronavirus en termes de qualité des conditions de travail sont surtout les professions du domaine social et le système de santé. Cela est dû principalement à la forte augmentation de la charge de travail résultant de la pandémie. Dans les secteurs de la construction et des transports, la qualité des conditions de travail a diminué par rapport aux autres secteurs. Alors que le chiffre d'affaires dans le secteur de la construction est resté constant, les transports ont été fortement affectés par les mesures prises contre la pandémie. En cette année de crise 2020, les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et restauration et du commerce de gros restent en queue de peloton dans toutes les dimensions de la qualité des conditions de travail. Le secteur de l'éducation a été le deuxième plus touché par l'augmentation de la charge de travail après les soins de santé.

La crise du coronavirus a touché les branches différemment au niveau de la demande, mais les groupes professionnels de ces branches n'ont pas tous été affectés de la même manière par des mesures telles que le travail à domicile ou le port de masque. En 2020, les conditions de travail dans l'artisanat et les métiers connexes ont été jugées nettement meilleures que les années précédentes. Leur évaluation n'est dépassée de manière significative par les cadres que dans la dimension de la sécurité. De tous les groupes professionnels, les salarié-e-s de l'artisanat sont les plus susceptibles de travailler dans un "courant normal". En outre, la dimension de la sécurité de la main d'œuvre auxiliaire a été jugée nettement meilleure au cours de l'année du coronavirus que les années précédentes. C'est une indication de la réduction de l'inégalité des conditions de travail due à la crise, qui pourrait également être de nature temporaire.

#### 1.1.4 Structure et méthodologie du « Baromètre Conditions de travail »

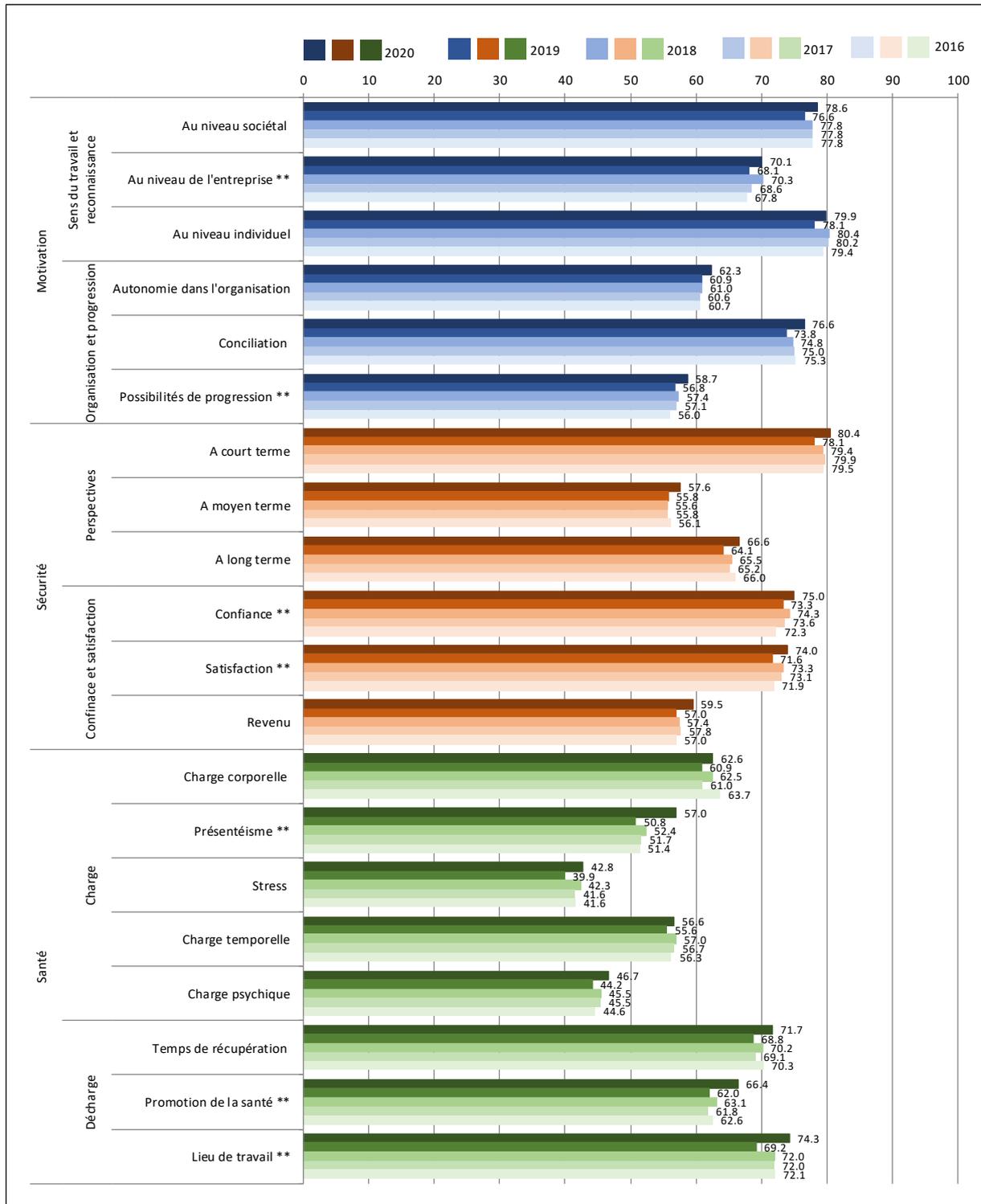
Le « Baromètre Conditions de travail » mesure depuis 2015 la qualité des conditions de travail en Suisse à l'aide d'une grille de critères élaborée scientifiquement et basée sur les expériences faites en Suisse et à l'étranger. La qualité est mesurée dans les trois dimensions "motivation", "sécurité" et "santé", les trois indices comprenant un total de 20 critères. Les résultats pour les critères sont indiqués dans la figure Z1 au niveau des critères sous forme de barres pour les années 2016 à 2020. Plus une valeur donnée de l'échelle pour un critère est proche de 100, meilleure est la note moyenne des conditions de travail à cet égard en Suisse. Un changement significatif entre 2016 et 2020 sur l'intervalle de confiance de 95% est indiqué par deux astérisques à côté du critère.

Le « Baromètre Conditions de travail » est publié chaque année dans le cadre d'un projet de coopération entre la Haute école bernoise et Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses. Chaque année depuis 2015, un échantillon représentatif d'environ 1 500 employé-e-s de toutes les régions de Suisse est interrogé. Sur la base des résultats, des conclusions peuvent être tirées et des mesures prises au niveau de chaque entreprise ainsi qu'au niveau régional et social afin de garantir ou d'améliorer durablement la qualité des conditions de travail en Suisse.

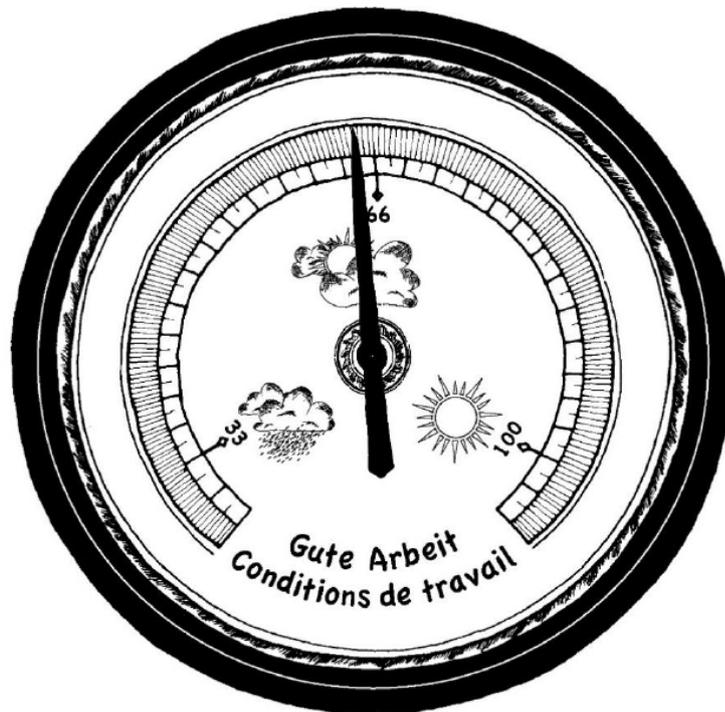
#### 1.1.5 Conclusion et perspectives

L'édition de cette année du « Baromètre Conditions de travail » brosse un tableau très positif de la qualité des conditions de travail en Suisse. Il faut voir cela dans le contexte de la première vague de COVID-19, qui a été maîtrisée au printemps 2020 avec un confinement à l'échelle de la Suisse de la mi-mars à la mi-mai. L'enquête du baromètre s'est déroulée entre le 15 juin et le 5 juillet, c'est-à-dire pendant une phase de la crise du coronavirus, durant laquelle les restrictions de la vie publique et économique étaient minimales. Un certain soulagement concernant les libertés retrouvées devrait se refléter dans les réponses. L'enquête 2021 montrera quelles améliorations de la qualité des conditions de travail sont durables et dans quels domaines les décideurs politiques et les partenaires sociaux devront relever les défis à venir.

Figure Z1 : Aperçu des résultats des 20 critères pour les années 2016 à 2020



Remarques : Les différences significatives entre 2016 et 2020 sont signalées par un astérisque (\*\*p<0,05). 2020 : n=1'419 (1 à 137 valeurs manquantes), 2019 : n=1'419 (1 à 134 valeurs manquantes), 2018 : n=1'400 (2 à 126 valeurs manquantes) 2017 : n=1'400 (2 à 116 valeurs manquantes) 2016 : n=1'400 (3 à 109 valeurs manquantes). Source : Enquête en ligne auprès des employé-e-s en Suisse (2016/2017/2018/2019/2020) ; calculs BFH



## „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

# 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.

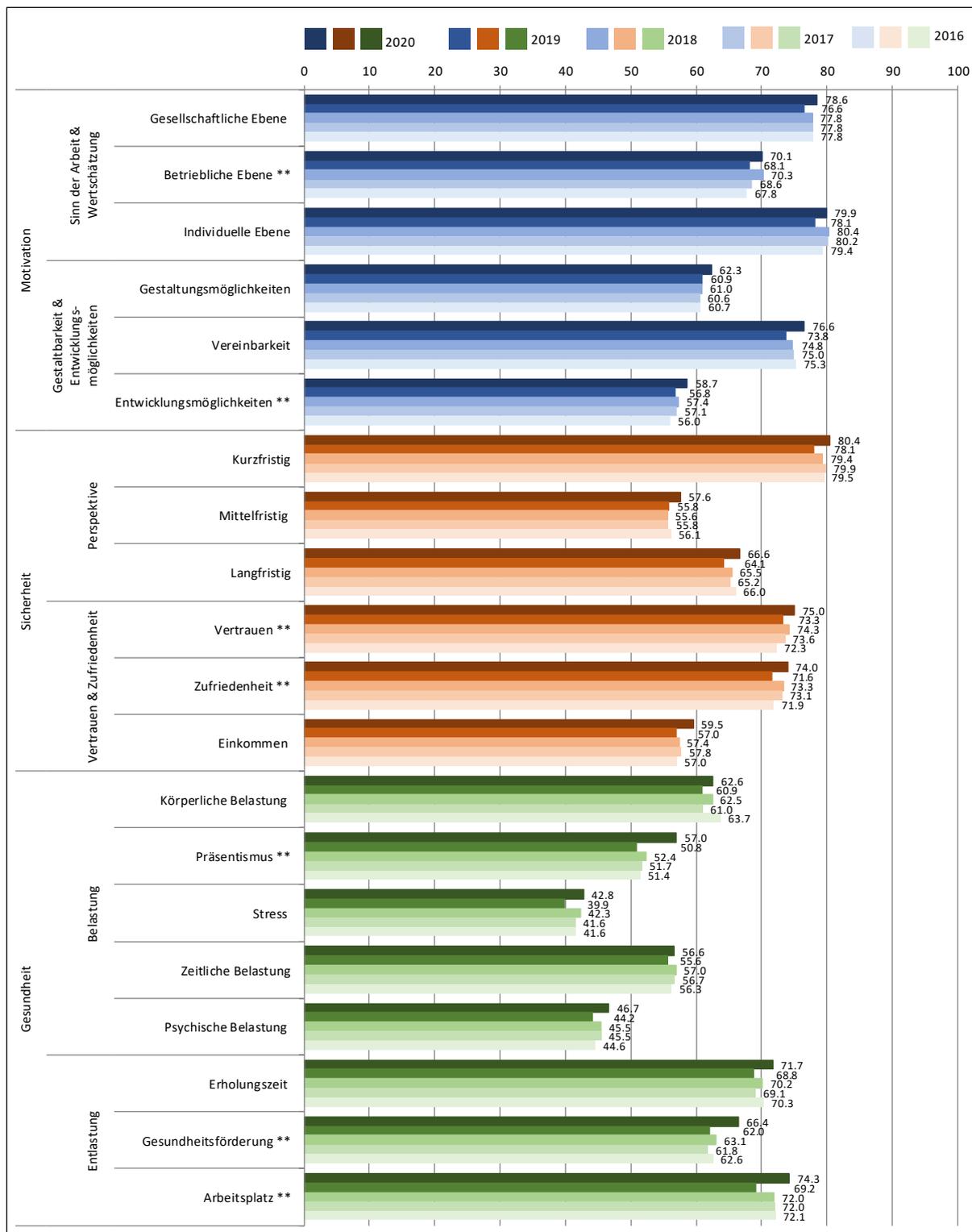
Der «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, jährlich herausgegeben. Seit 2015 wird jedes Jahr eine repräsentative Stichprobe von rund 1'500 Erwerbstätigen aus allen Regionen der Schweiz befragt. 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<sup>1</sup> 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

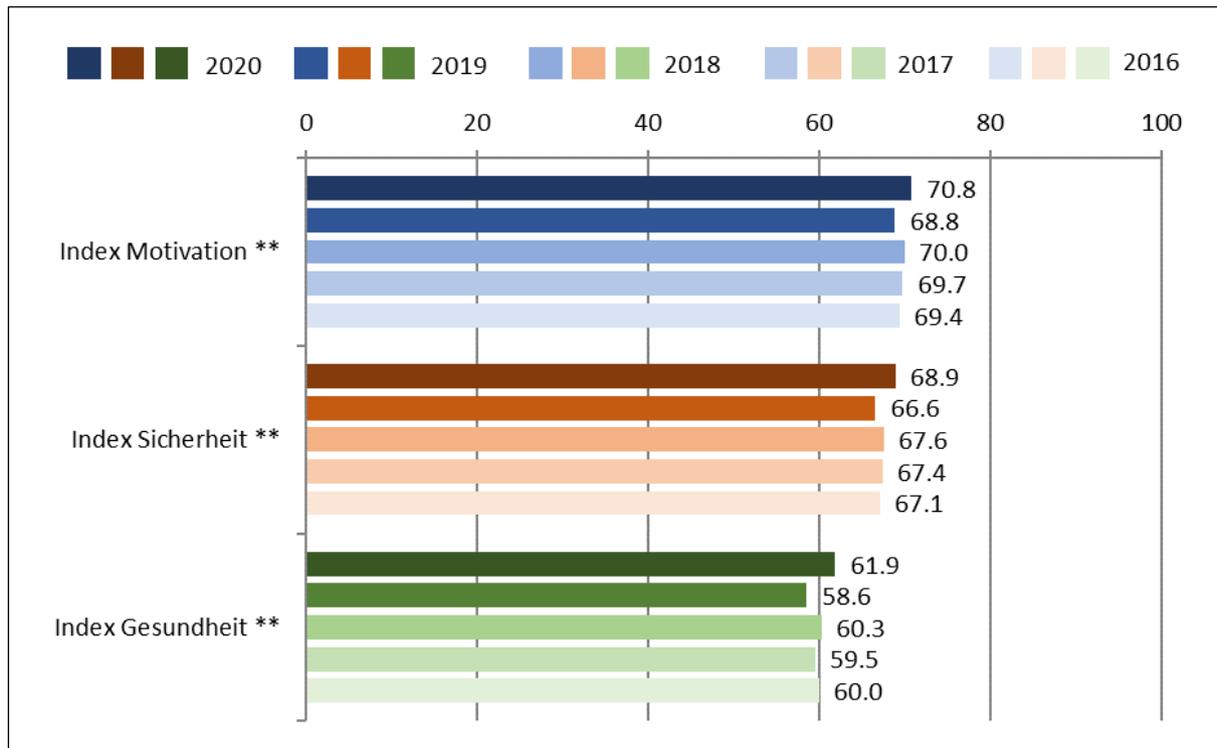
**Abbildung 1** stellt die Bewertung der drei Hauptdimensionen des Barometers durch die Arbeitnehmenden in den Jahren 2016 bis 2020 dar. Die Hierarchie der Hauptindizes bleibt im Jahr 2020 gegenüber den Vorjahren unverändert.<sup>2</sup> Der Hauptindex für die *Motivation* erreicht im Jahr 2020 den höchsten 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

<sup>1</sup> Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (Stand: 06.11.2019).

<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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

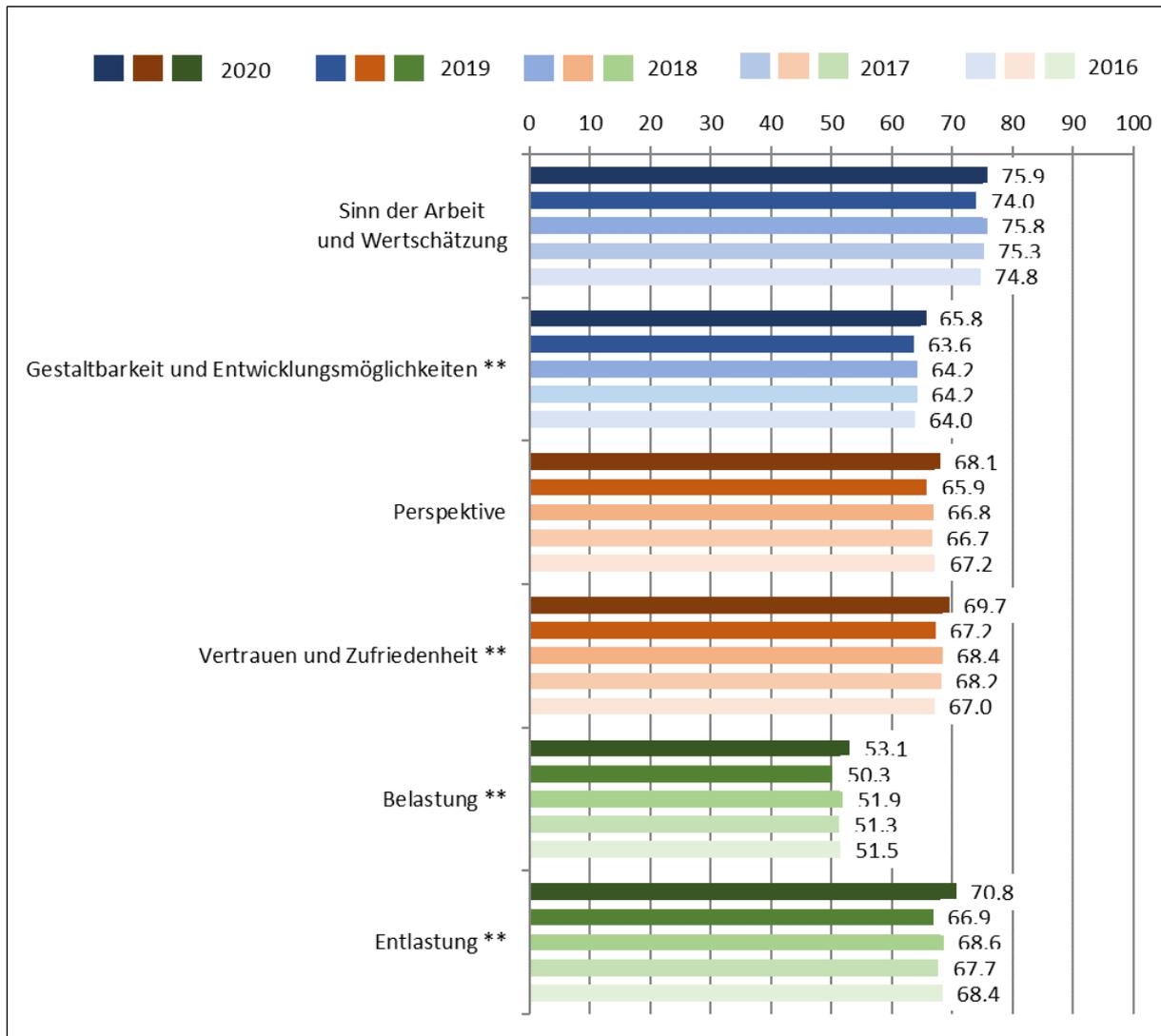
Der Blick auf die Auswertung der Teilindizes zeigt (vgl. **Abbildung 2**), dass die Hierarchie der Teilindizes 2020 fast unverändert bleibt. Auch 2020 beurteilen die Arbeitnehmenden die Hauptdimension *Gesundheit* aufgrund der Belastungen, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben, als problematisch.<sup>4</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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

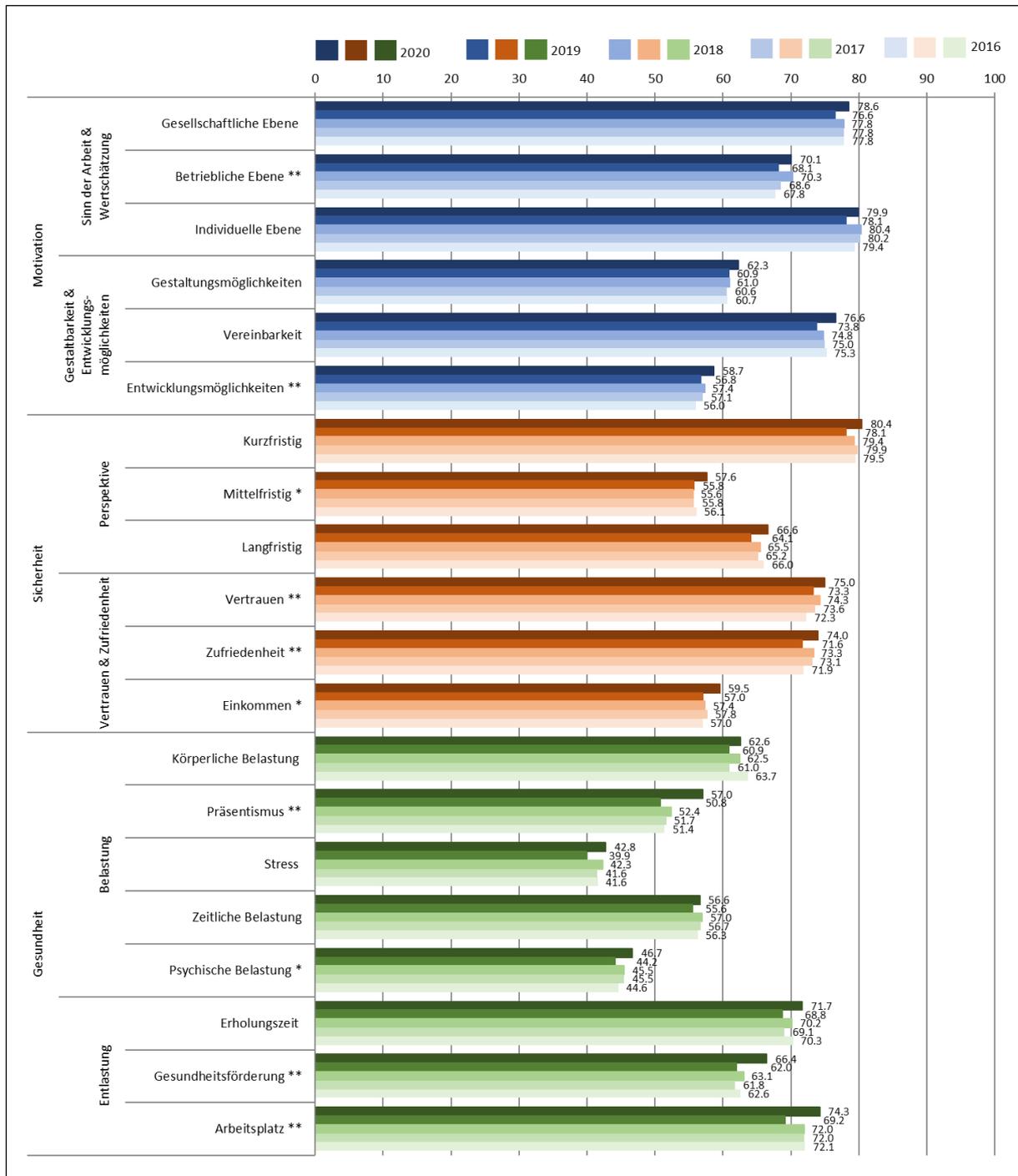
### 3.1.2 Kriterien

**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

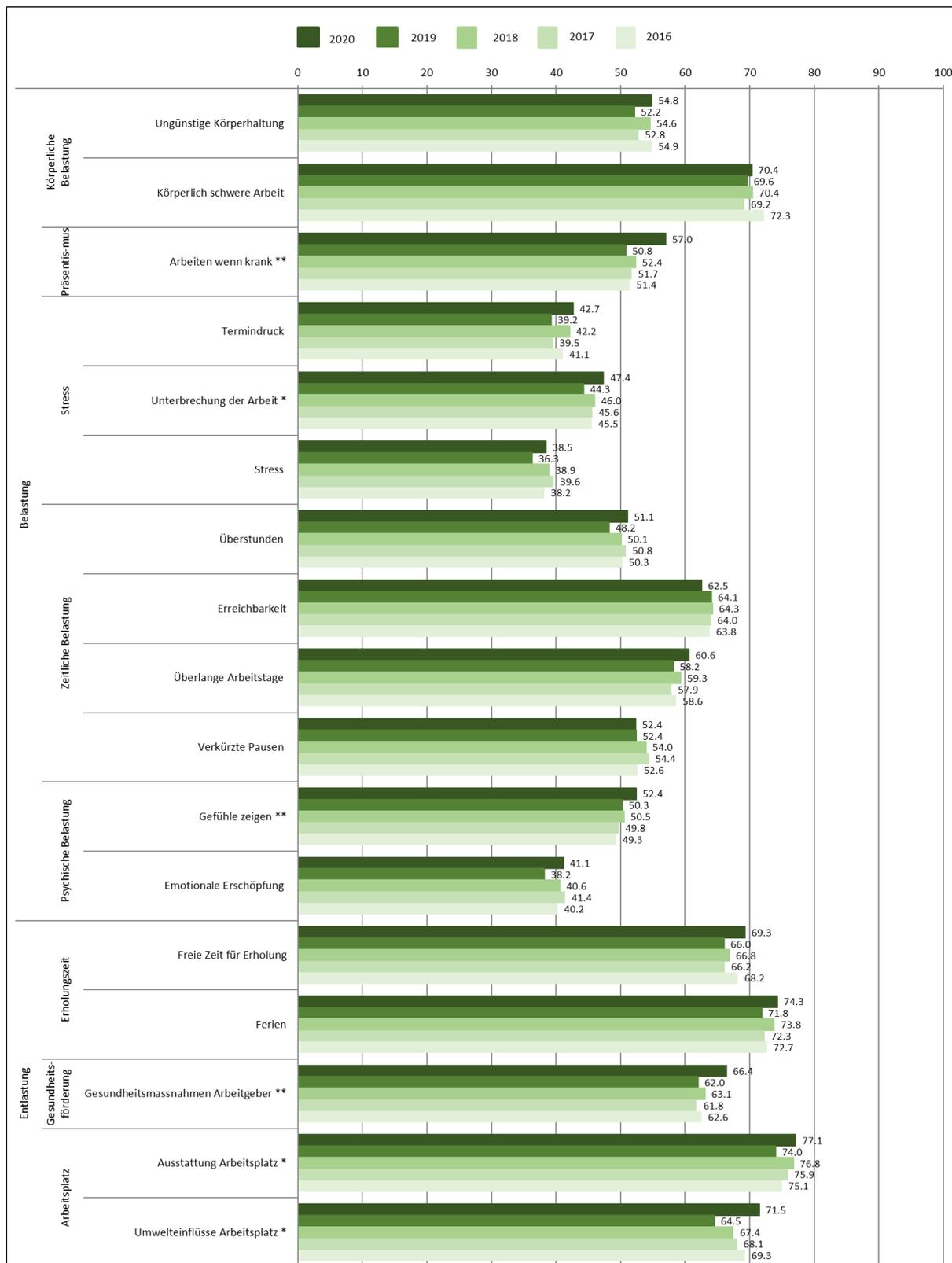
In der Dimension *Gesundheit* können zwischen 2016 und 2020 sowohl im Teilindex *Belastung* als auch im Teilindex *Entlastung* jeweils bei drei von insgesamt 17 Items signifikante Verbesserungen in den Indexwerten festgestellt werden (vgl. **Abbildung 4**). Von diesen sechs Items hatten zwei auch gegenüber 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 Körperhaltung* 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.

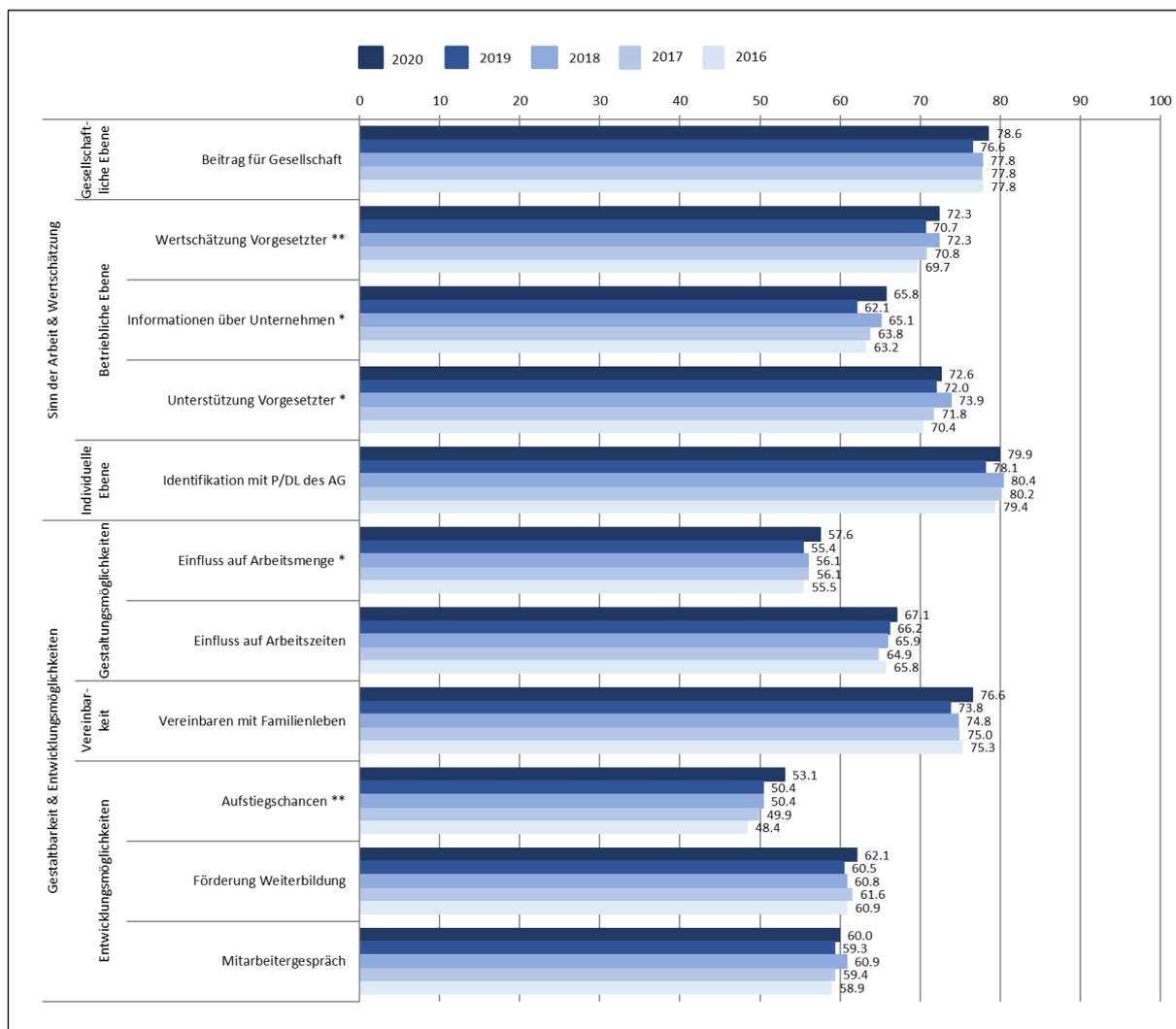
An der absoluten Reihenfolge der Items innerhalb der Dimension *Motivation* hat sich jedoch nichts geändert. Am tiefsten bewertet wird wie bereits im Vorjahr das Item *Aufstiegschancen* (53.1 Punkte), gefolgt von den Items *Einfluss auf Arbeitsmenge* und *Mitarbeitergespräch* mit Werten zwischen 57 und 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

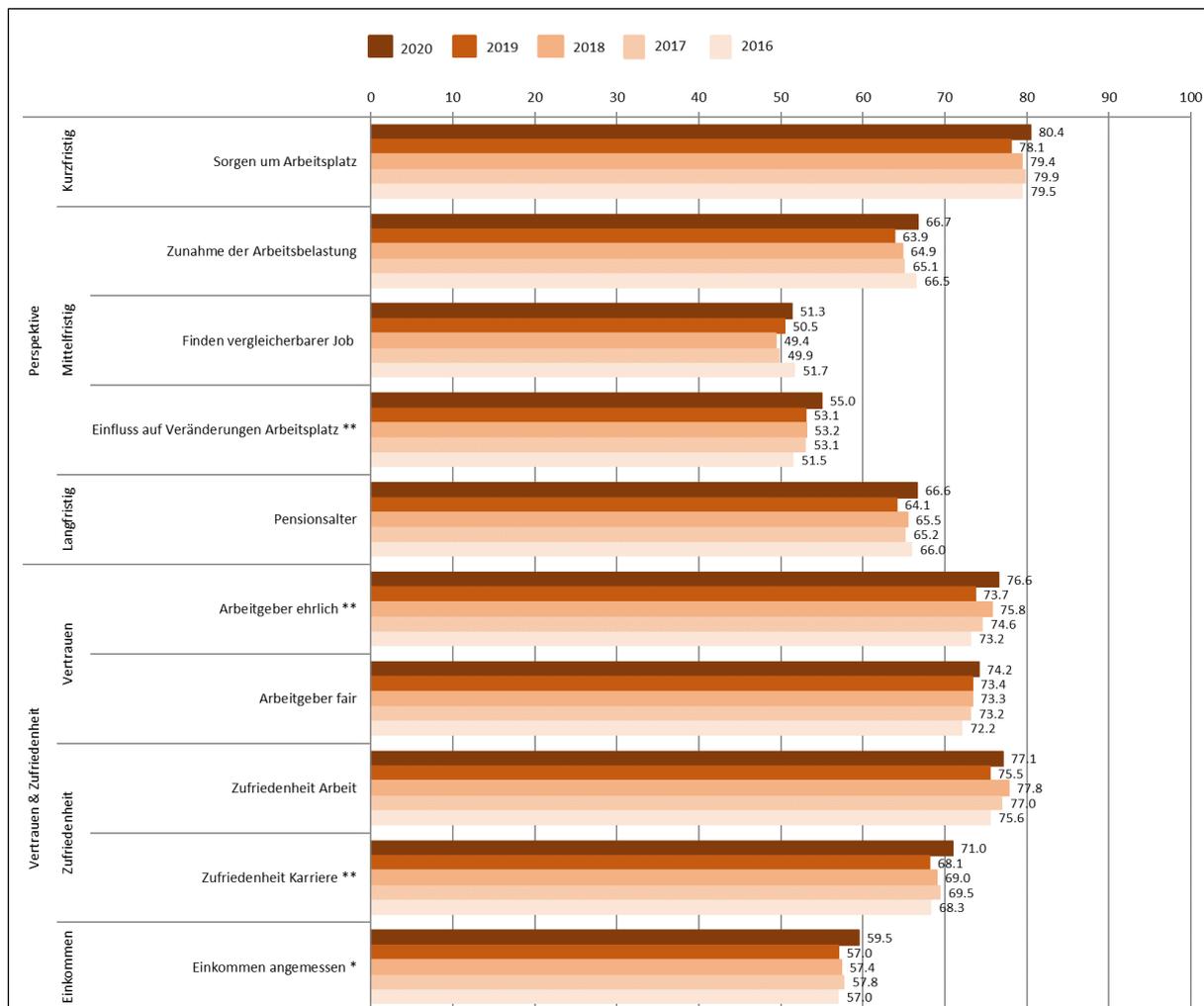


Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*  $p < 0.1$  / \*\*  $p < 0.05$ ). 2020: n=1'419 (20 bis 161 fehlende Werte), 2019: n=1'419 (26 bis 114 fehlende Werte), 2018: n=1'400 (22 bis 146 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (19 bis 101 fehlende Werte) 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 eingeschätzt werden kann.

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



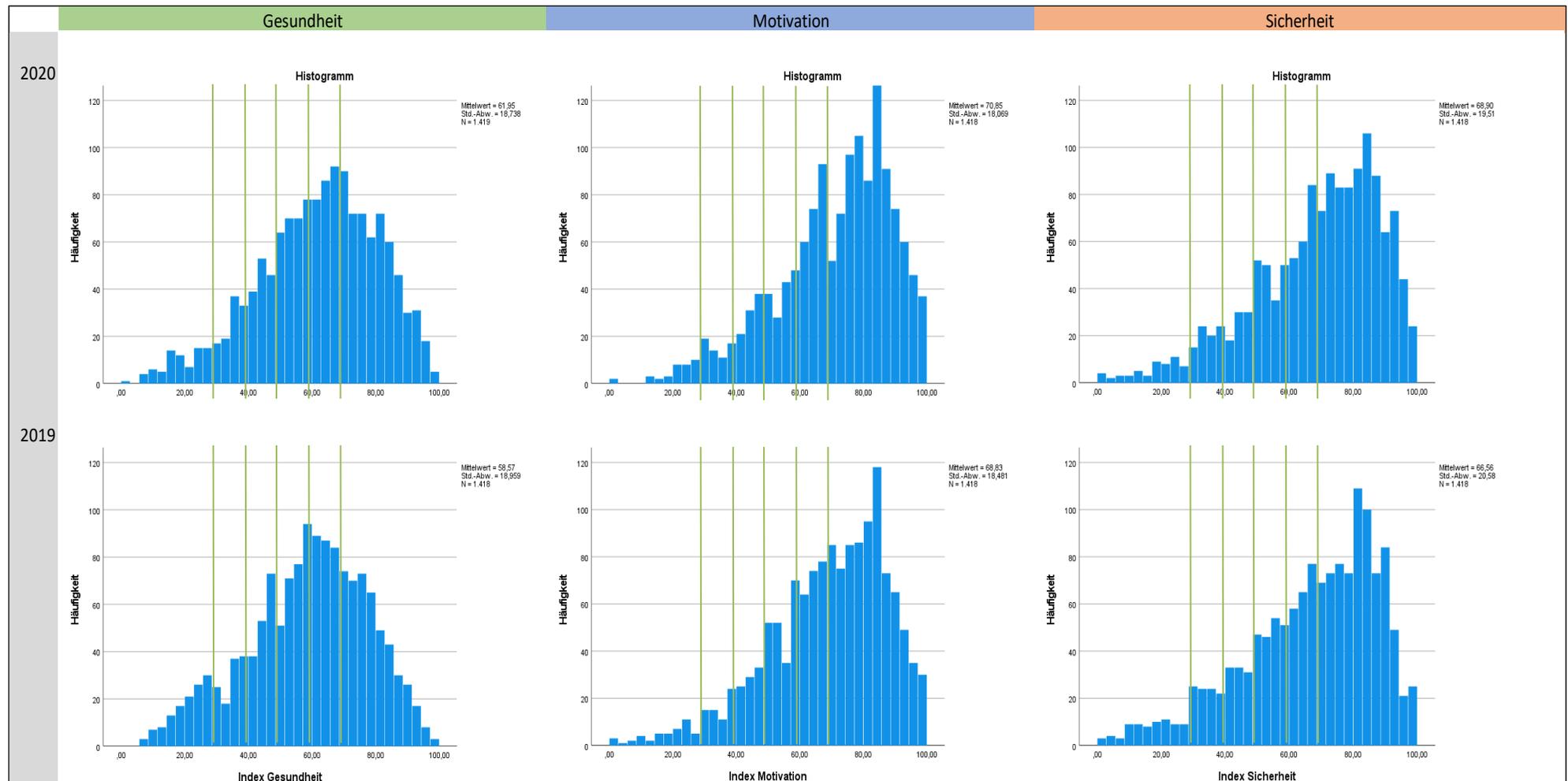
Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2016 und 2020 sind mit Sternchen gekennzeichnet (\*  $p < 0.1$  / \*\*  $p < 0.05$ ). 2020: n=1'419 (14 bis 172 fehlende Werte), 2019: n=1'419 (17 bis 176 fehlende Werte), 2018: n=1'400 (23 bis 178 fehlende Werte) 2017: n=1'400 (19 bis 159 fehlende Werte) 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 insgesamt 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.

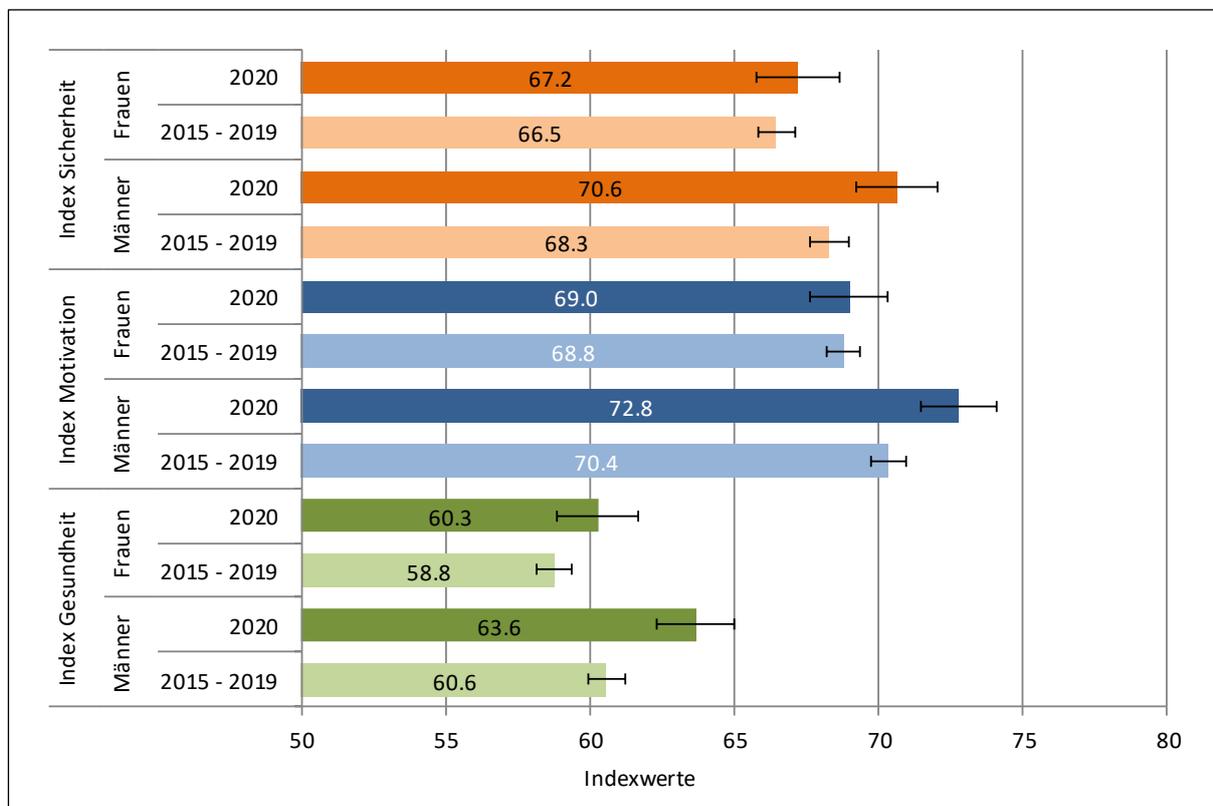
#### 3.2.1 Geschlecht und Haushaltsstruktur

**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)



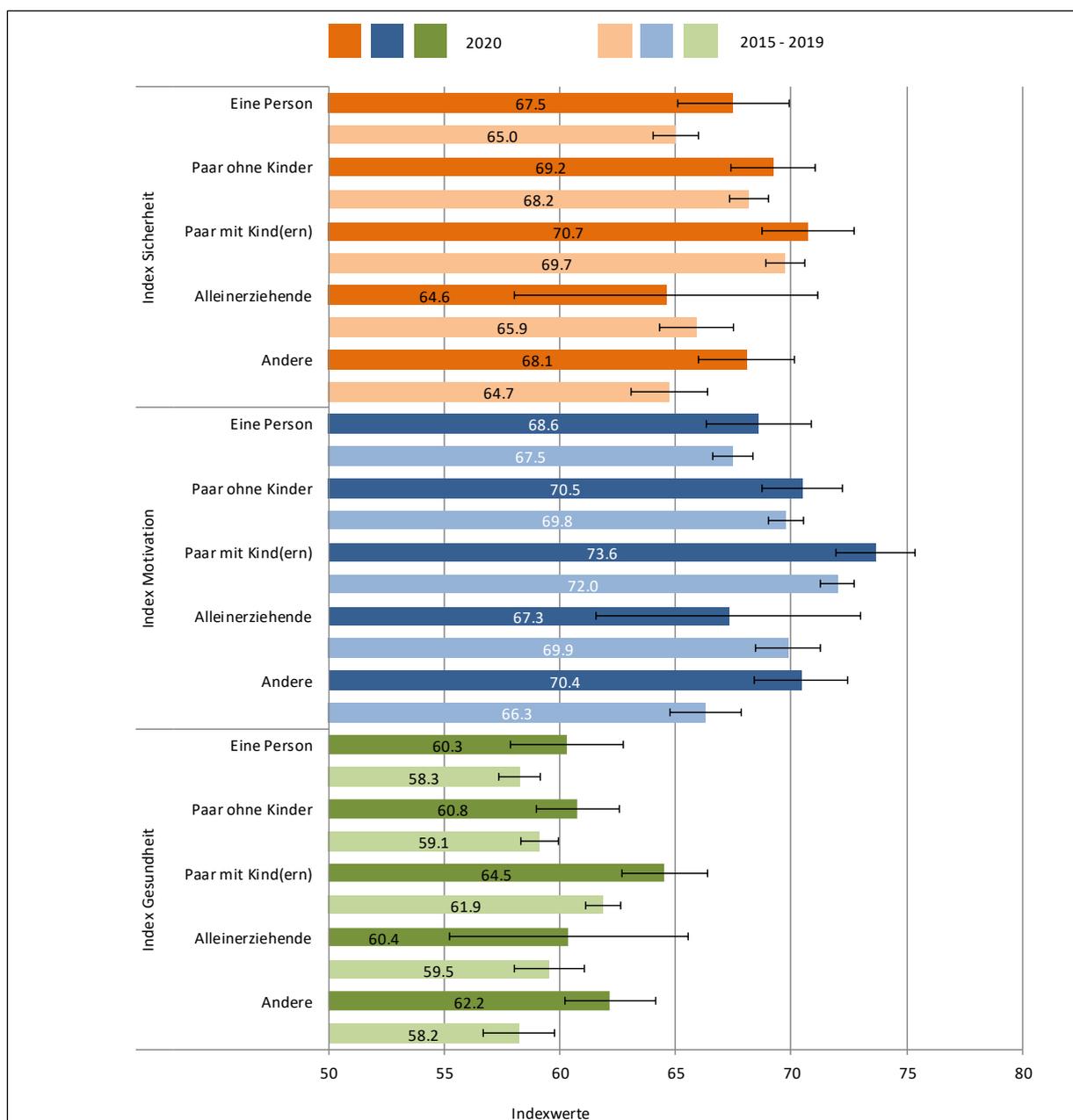
Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5).

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<sup>5</sup> 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).

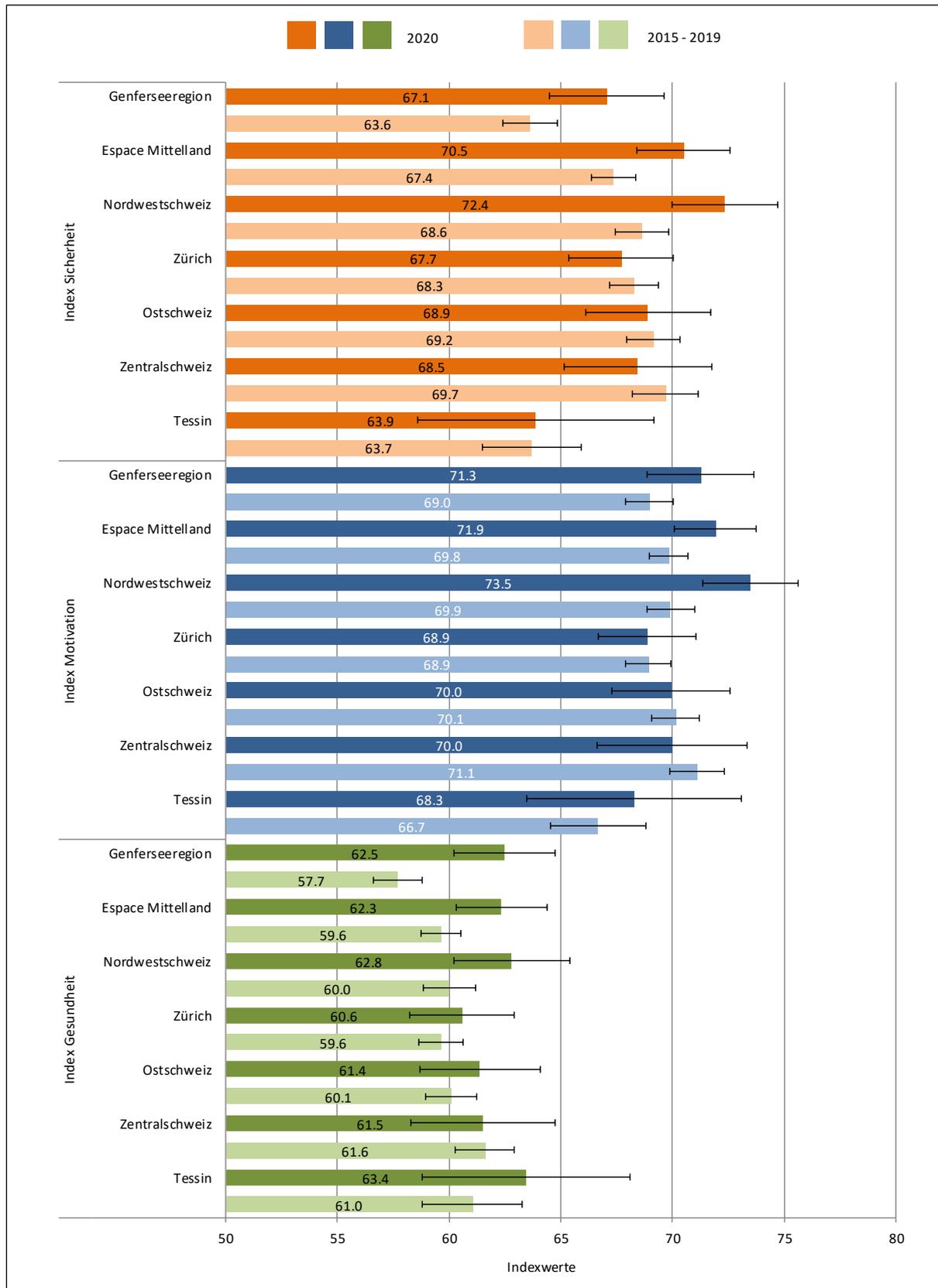
Das «*verarbeitende Gewerbe*» konnte in allen drei Dimensionen 2 bis 3 Ränge gut machen gegenüber der Zeit von 2017 bis 2019. In der Sicherheitsdimension (7. Rang) und der Motivationsdimension (5. Rang) liegt es nun im Mittelfeld, in der Gesundheitsdimension an dritter Stelle. Dies dürfte einerseits 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.

<sup>5</sup> 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 Auserrhoden, Appenzell Innerrhoden, 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

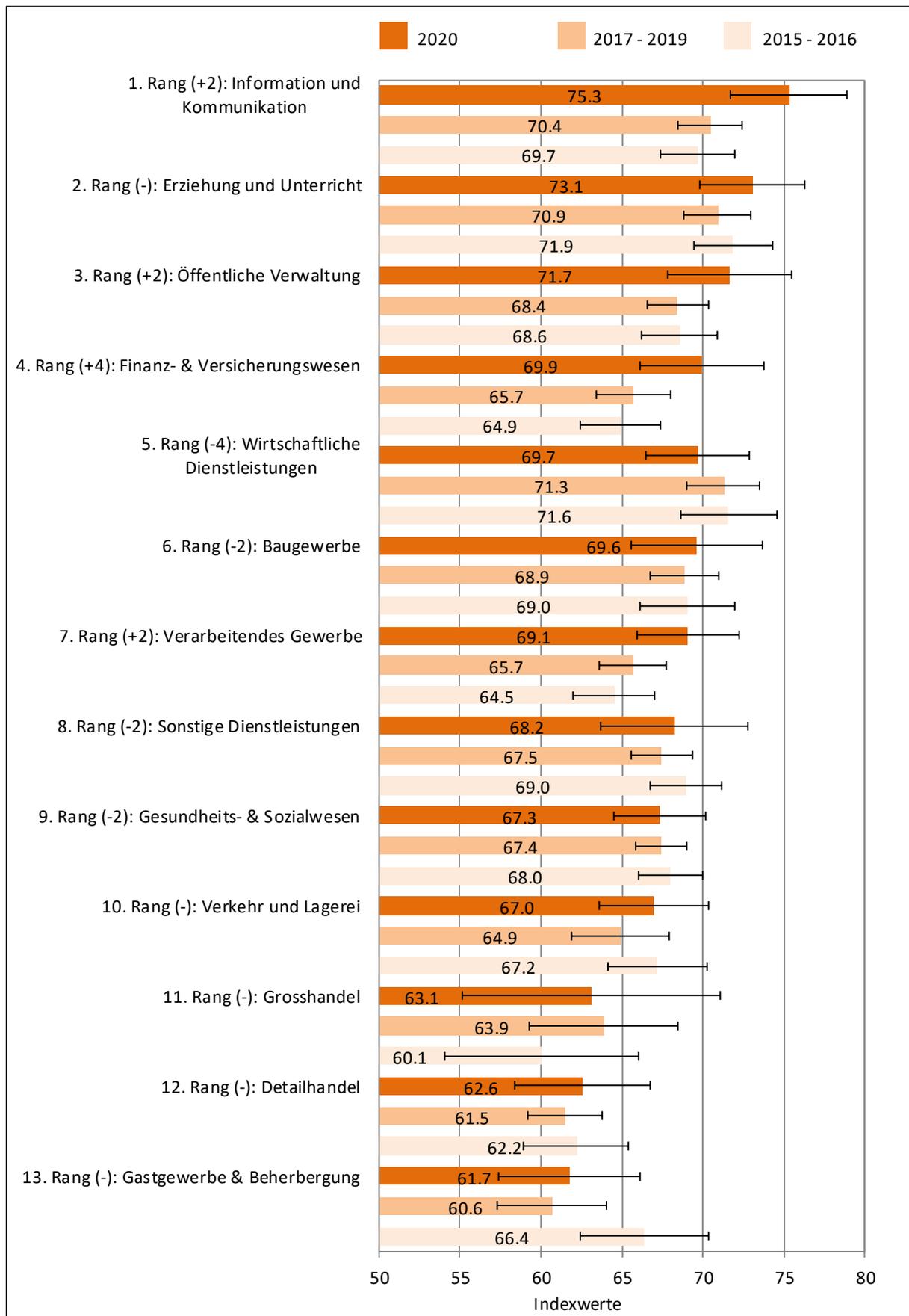


Bemerkungen: Die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus.<sup>6</sup>

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020), Berechnungen BFH

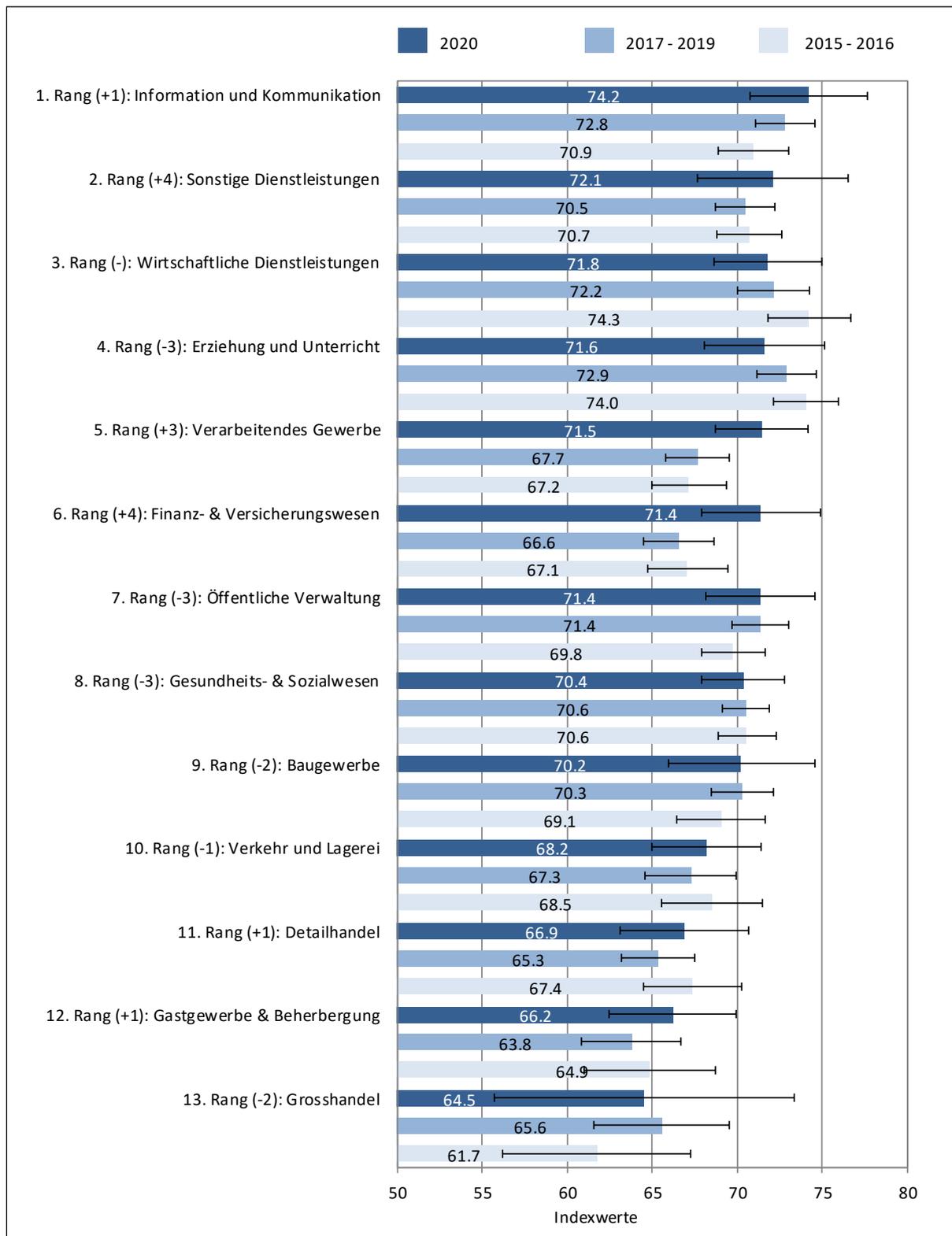
<sup>6</sup> Der tatsächliche durchschnittliche Indexwert befindet sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent im angegebenen Intervall. Sofern der eine ausgewiesene Wert (=Punktschätzer) sich im Intervall eines anderen ausgewiesenen Werts befindet und umgekehrt, ist der Unterschied der beiden Indexwerte 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)

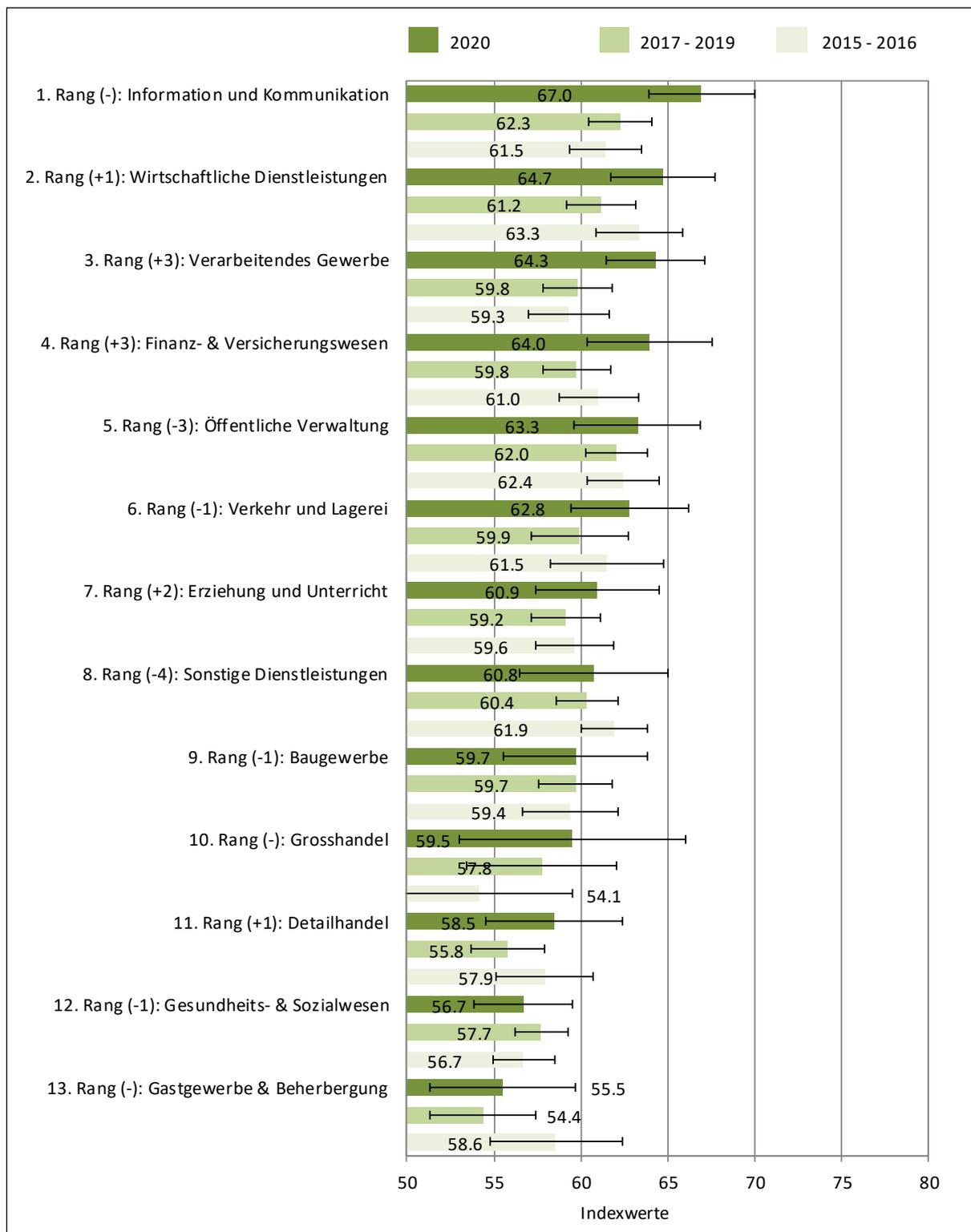


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015-2020); die schwarzen Linien entsprechen Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus (vgl. Fussnote 5). Berechnungen BFH

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

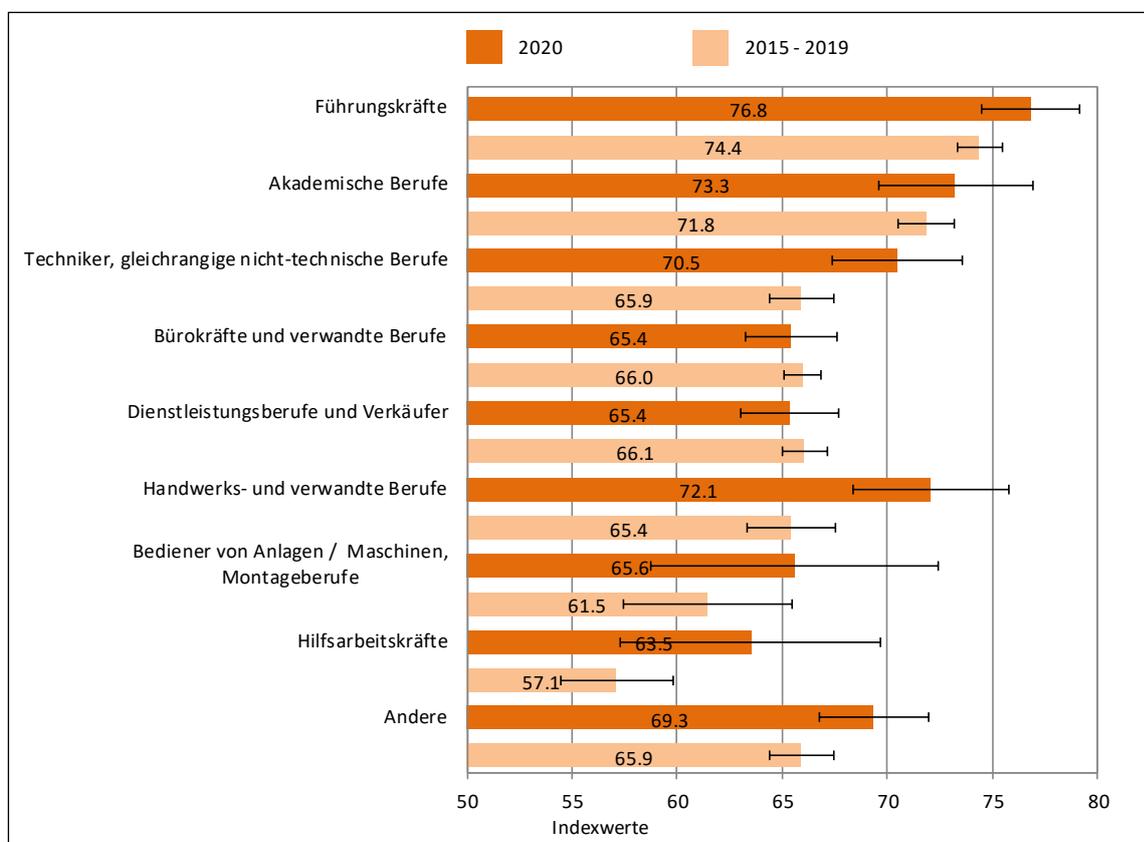
Eine Dimension, die in den letzten Jahren im Barometer Gute Arbeit nicht dargestellt wurde, sind die Berufsgruppen. Diese stellen einerseits eine Kategorisierung von Berufen nach der Höhe des Einkommens dar (vgl. BFS 2020b), andererseits geben sie Auskunft über die Ausbildung und Funktion der Arbeitnehmenden. 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»<sup>7</sup> In der Motivationsdimension erreichte auch die Berufsgruppe «Bediener/innen von Anlagen/Maschinen, Montageberufe» eine deutliche Verbesserung (knapp nicht signifikant).

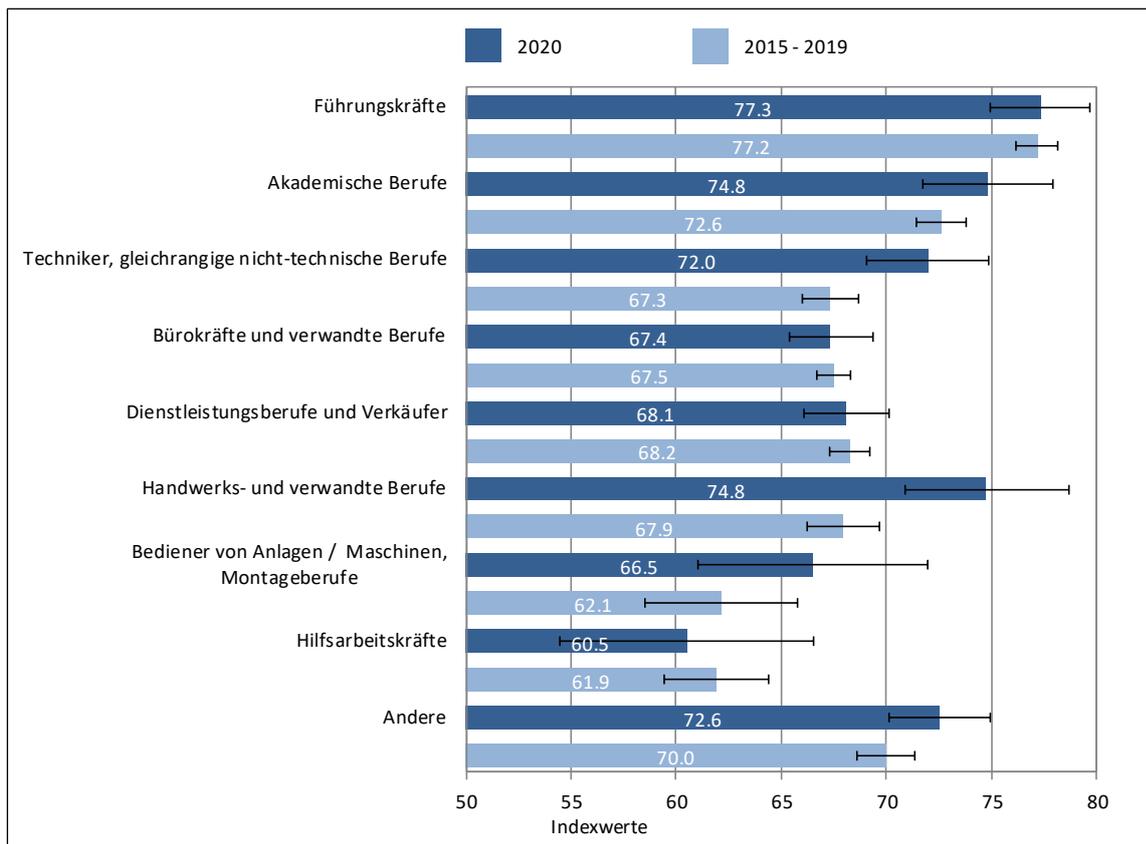
Abbildung 14: Indexwerte der Dimension Sicherheit nach Berufsgruppen (2015 – 2020)



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

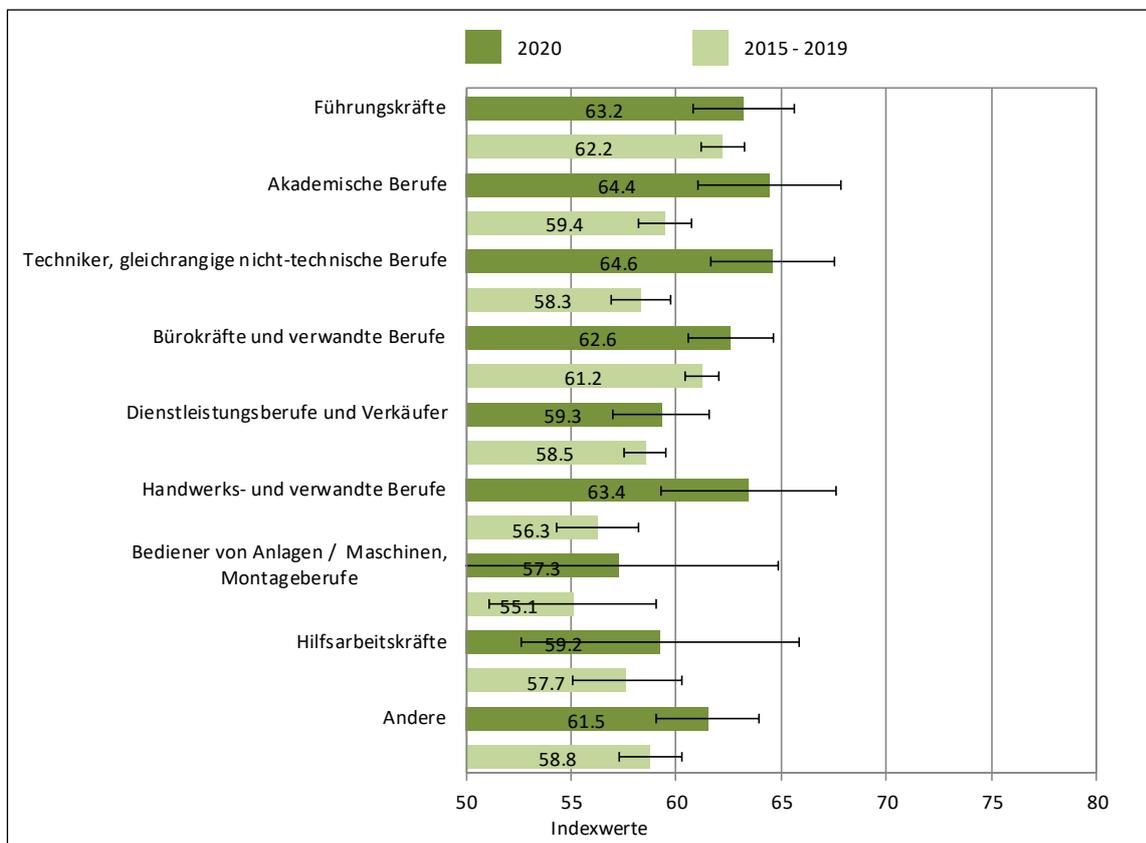
<sup>7</sup> z.B. Assistenzberufe im Gesundheitswesen, Spedition, Makler/innen, Verwaltungsfachkräfte.

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.<sup>8</sup> 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<sup>9</sup> 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)

<sup>8</sup> Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 06.11.2019).

<sup>9</sup> 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 Teilindizes auszuschliessen. In Tabelle 2 ist die Indexstruktur im Detail aufgeführt. Die Items des Teilindex *Belastung* wurden mit Hilfe der Häufigkeitsfrage erfasst und die restlichen Items mit Hilfe der Massskala.

Tabelle 2: Indexstruktur

Hauptindizes (N=3)	Teilindizes (N=6)	Kriterien (N=20)	Items (N=38)	
Gesundheit	Belastung	Körperliche Belastung	Ungünstige Körperhaltung Körperlich schwere Arbeit	
		Präsentismus	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	
		Perspektiven	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Sorgen um Arbeitsplatz Zunahme der Arbeitsbelastung Finden vergleichbarer Job Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz Pensionsalter
Sicherheit	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.<sup>10</sup>

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 zusammengeführten 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.

<sup>10</sup> 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: Staatssekretariat 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	
			<b>Gesundheit</b>	
			<b>Belastung</b>	
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	Präsentismus		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
		<b>Entlastung</b>	
13	Erholungszeit	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	Gesundheitsförderung	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
		<b>Motivation</b>	
		<b>Sinn der Arbeit und Wertschätzung</b>	
18	Gesellschaftliche 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		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	Betriebliche Ebene	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
		<b>Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten</b>	
23	Gestaltungsmöglichkeiten	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	Vereinbarkeit	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	Entwicklungsmöglichkeiten	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
		<b>Sicherheit</b>	
		<b>Perspektive</b>	
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	<b>Ganz allgemein gefragt:</b> 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
		<b>Vertrauen und Zufriedenheit</b>	
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	Zufriedenheit	<b>Ganz allgemein gefragt:</b> 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

#### o) 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 <sup>1</sup> / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	7.2% (Anteil nicht beendeter Interviews <sup>2</sup> )

##### 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.

<sup>1</sup> Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fülls

<sup>2</sup> Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fülls + 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.

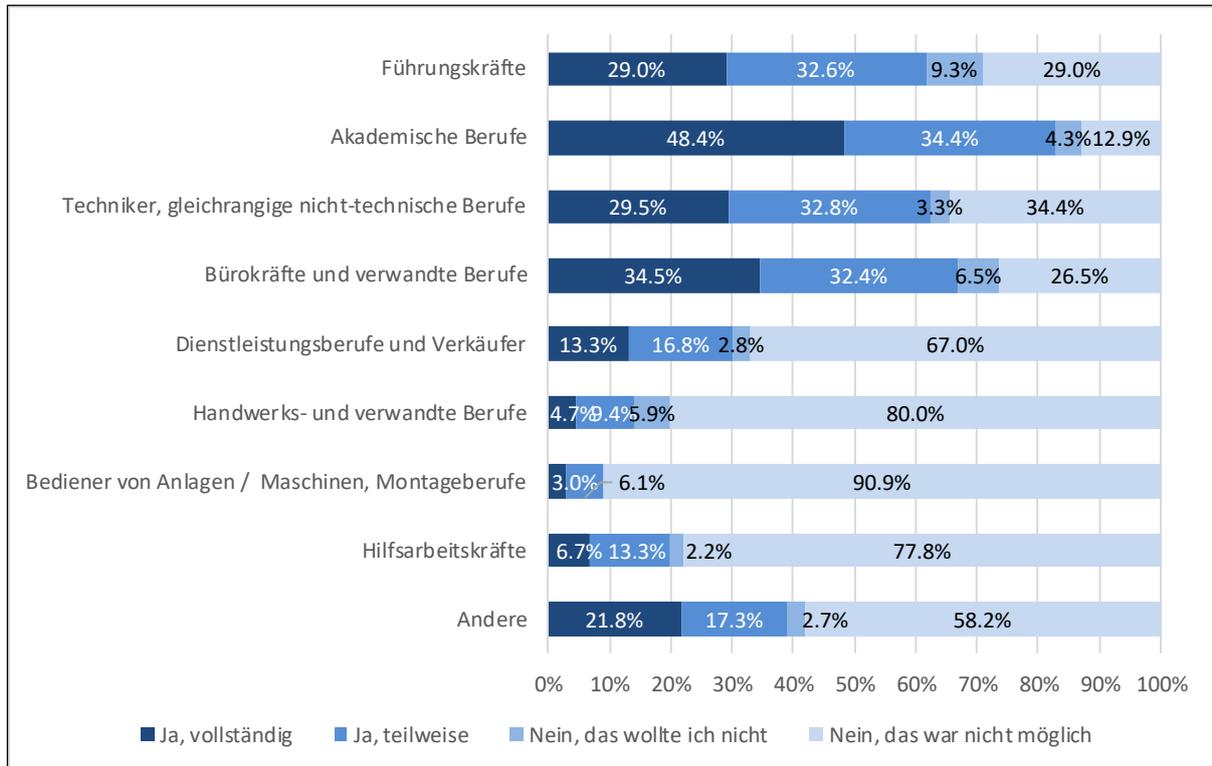
Die national-repräsentative Stichprobe wurde gemäss national repräsentativer Struktur quotiert nach folgenden Kriterien: Geschlecht, Alter (3 Kategorien), Pensum interlocked mit Geschlecht (4 Kategorien pro Geschlecht), Betriebsgrösse (4 Kategorien), Bildungsniveau (3 Kategorien), Einkommen (5 Kategorien),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

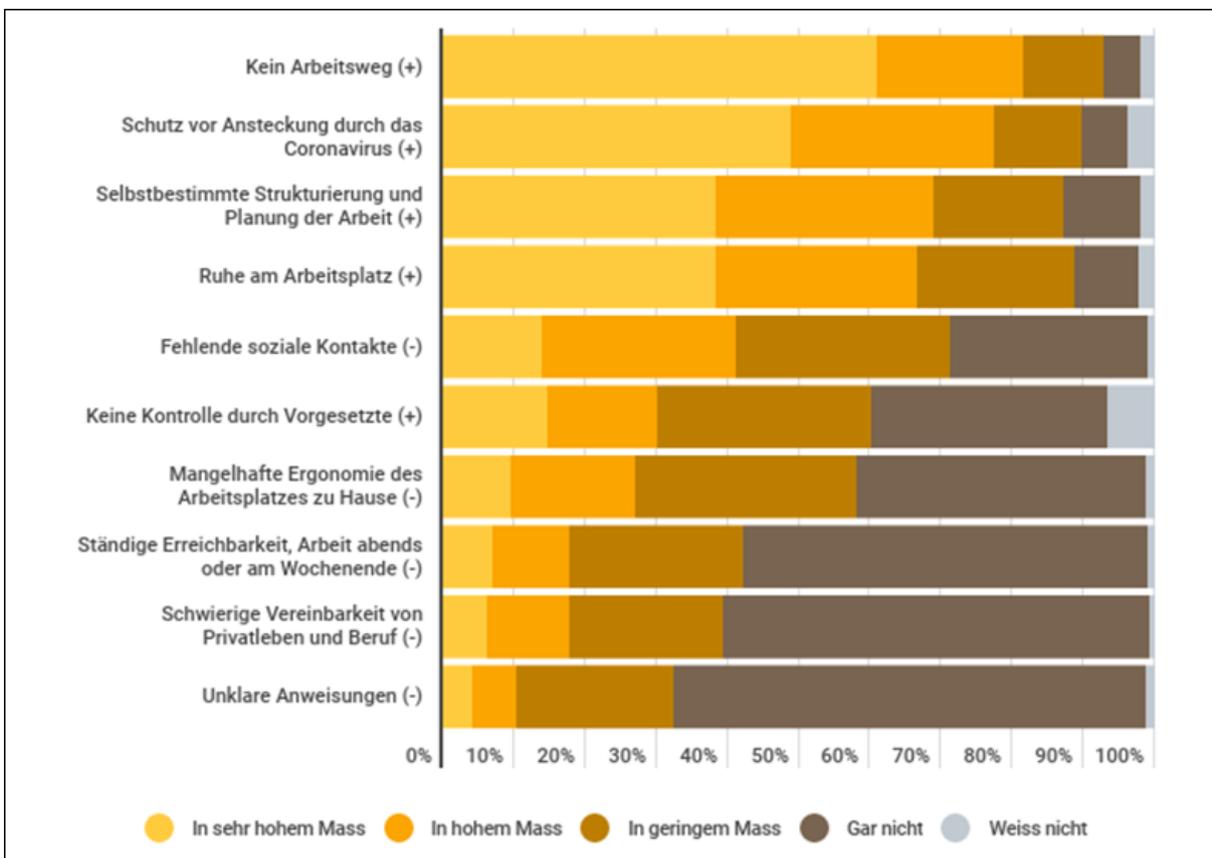
Vgl. Bericht Fritschi & Fischer (2020), der den Auswertungen zum Vertiefungsthema Corona gewidmet ist.

Abbildung 17: Homeoffice nach Berufsgruppe



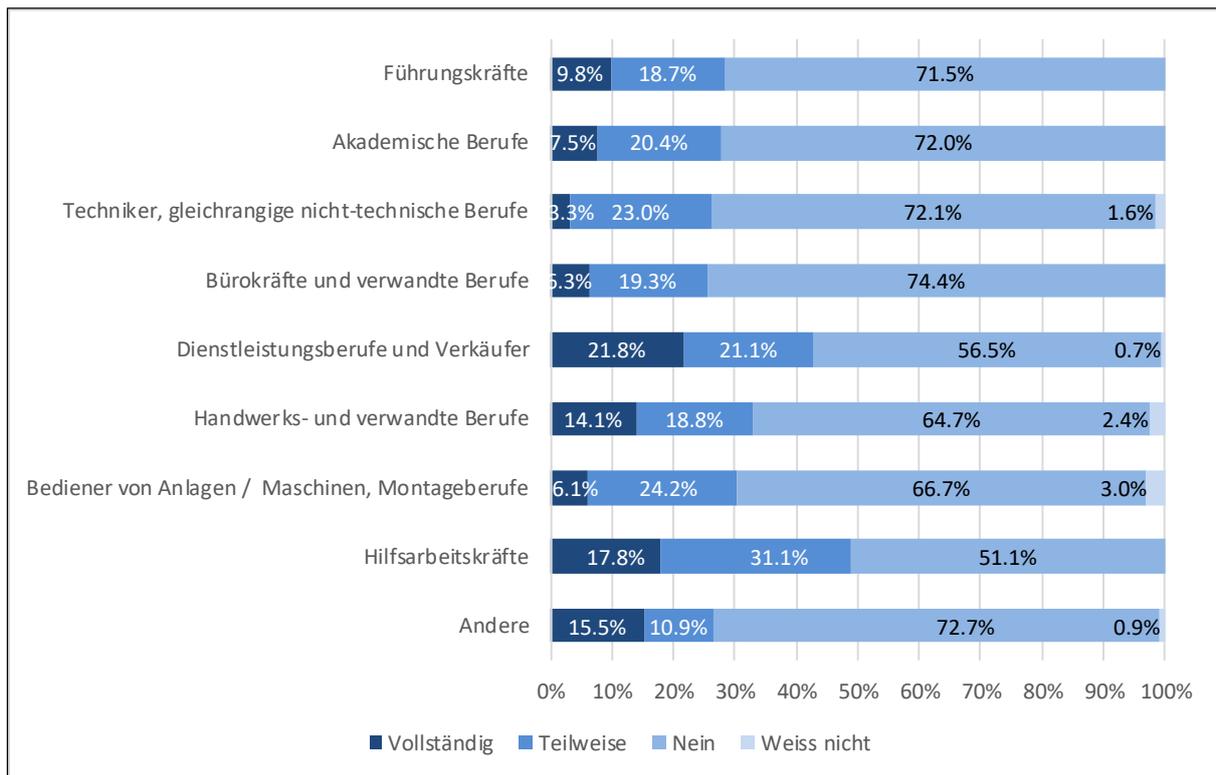
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n= 1'419, Berechnungen BFH

Abbildung 18: Positive und negative Auswirkungen des Homeoffice im Lockdown



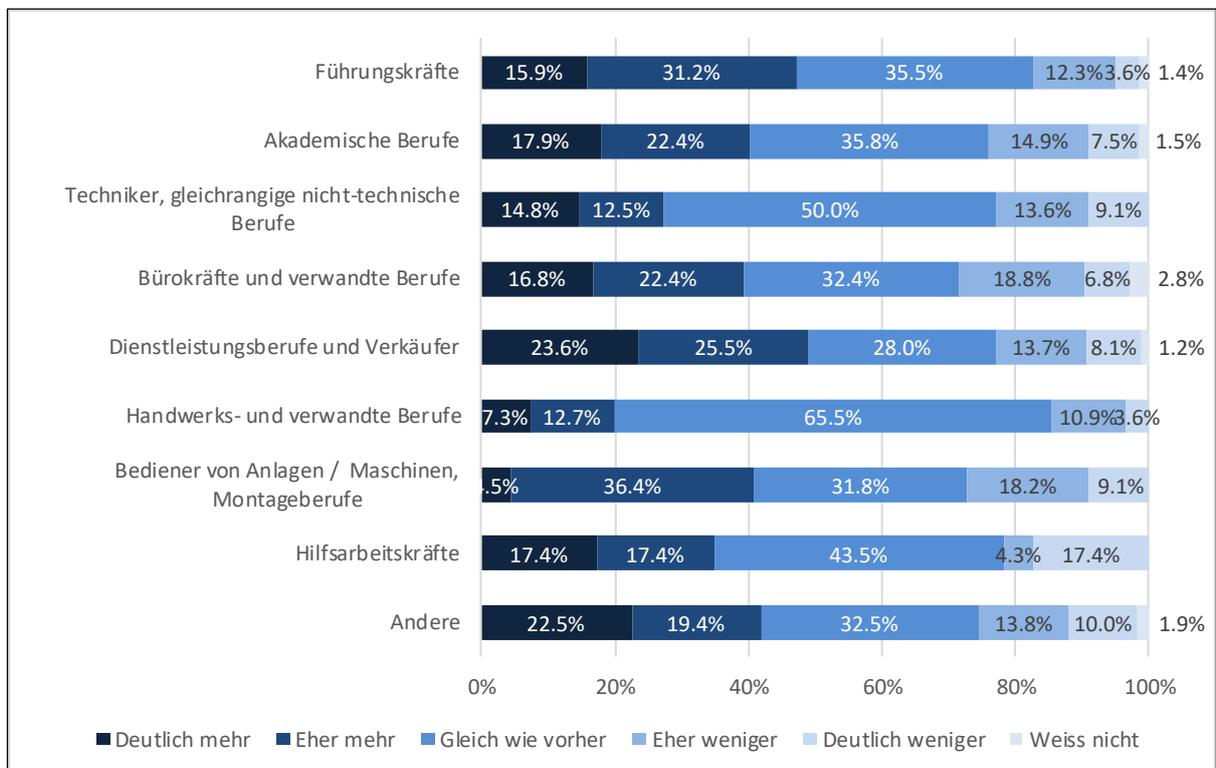
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n= 1'419, Berechnungen BFH

Abbildung 19: Kurzarbeit nach Berufsgruppe



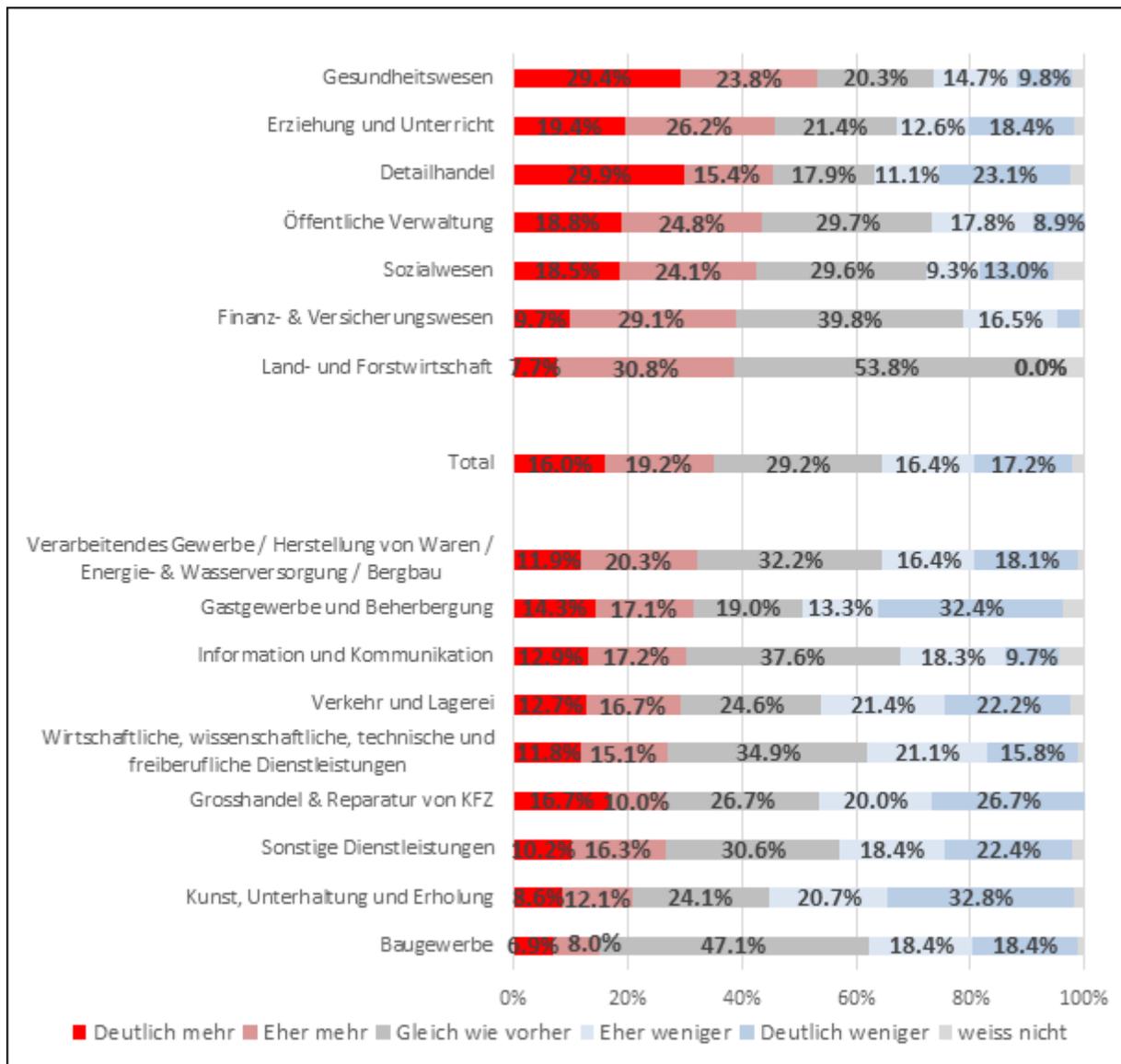
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2019); n=923, Berechnungen BFH

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