

## «Barometer Gute Arbeit» – Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2022

Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz. Dafür müssen Verbesserungsbedarf sowie Veränderungen und Entwicklungen stetig eruiert und antizipiert werden. Um die Arbeitsbedingungen regelmässig direkt durch die Arbeitnehmenden bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Die hier vorliegende Analyse beleuchtet die wichtigsten Ergebnisse der achten Durchführung. Zusätzlich werden übergeordnete Merkmale dargestellt, welche die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen positiv oder negativ beeinflussen.

---

*Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik, Travail.Suisse*

---

Auf Basis einer repräsentativen Befragung beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit, dabei wird gute Arbeit als zukunftsfähige Arbeit verstanden und folgt der Vorstellung, dass diese die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt mit dem Departement Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) geführt, ausgewertet und publiziert. Der Gesamtindex besteht aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit. Diese drei Dimensionen werden in sechs Teildimensionen aufgeteilt, welche wiederum aus zwanzig Kriterien bestehen. Die Kriterien stellen sich aus verschiedenen Fragen (Items) zusammen.

2022 sind die Resultate der Befragung durch das Ende der einschneidenden Massnahmen gegen die Covid-19-Pandemie sowie durch die gute Wirtschaftslage mit rekordtiefer Arbeitslosigkeit und dem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel geprägt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen besser bewertet wurden als in früheren Jahren – etliche Kriterien werden durch die Arbeitnehmenden signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren (**vgl. Abbildung Z1**). Am markantesten zeigt sich dies in der **Dimension Sicherheit**. So hat die unmittelbare Angst vor Stellenverlust deutlich abgenommen. Ein rekordhoher Anteil von 52.1 Prozent der Arbeitnehmenden macht sich keine Sorgen um Stellenverlust und 44.5 Prozent schätzen es als einfach ein, im Falle eines Stellenverlusts wieder eine vergleichbare Stelle zu finden. Dies entspricht einer Zunahme von 4.4 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Auf der anderen Seite lassen der ausgetrocknete Arbeitsmarkt und der zunehmende Fachkräftemangel die Arbeitnehmenden eine Zunahme der Arbeitsbelastung befürchten.

In der **Dimension Gesundheit** wird nach wie vor der Stress am negativsten beurteilt. Dieses Kriterium erzielt die schlechtesten Ergebnisse im gesamten «Barometer Gute Arbeit». 43 Prozent der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst. Es zeigt sich über die Jahre eine kontinuierliche Zunahme von Stress in der Arbeitswelt – so lag der Anteil der stark Gestressten zu Beginn der Befragung 2016 noch bei 37.8 Prozent und hat somit in nur sechs Jahren um über 5 Prozentpunkte zugenommen. Zwei Drittel der Arbeitnehmenden müssen in ihrer Freizeit arbeiten, um die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können und 12.8 Prozent der Befragten sind gar so stark gestresst, dass sie deswegen einen Stellenwechsel im nächsten Jahr in Betracht ziehen. Es sind dies über 650'000 Arbeitnehmende, die es als in hohem oder sehr

hohem Mass als wahrscheinlich ansehen, ihre Stelle aufgrund des Stresses zu wechseln. Während der Präsentismus – das Arbeiten trotz Krankheit – während der Pandemie stark abgenommen hat, zeigt sich 2022 hier nun wieder eine Zunahme.

In der **Dimension Motivation** werden der Sinn der Arbeit und die erfahrene Wertschätzung konstant sehr hoch bewertet. Veränderungen gegenüber dem Vorjahr zeigt sich vor allem bei den Entwicklungsmöglichkeiten. So gaben 54 Prozent der Arbeitnehmenden an, in hohem oder sehr hohem Mass bei ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt zu werden. Dies entspricht einer Zunahme von 5.6 Prozentpunkten gegenüber 2021. Weiterhin deutlich ausgeprägt sind aber die Unterschiede je nach Beschäftigungsgrad; so erfahren 48.3 Prozent der Teilzeitarbeitenden keine oder kaum eine Förderung ihrer Weiterbildungsaktivitäten, während es bei den Vollzeitangestellten 38.3% sind – eine Differenz von 10 Prozentpunkten.

Die im letzten Jahr in den Barometer integrierten Fragen zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern wurden auch in diesem Jahr weitergeführt. Knapp 40 Prozent der Arbeitnehmenden beurteilen die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen als nicht eingehalten (17.5%) oder können dies nicht einschätzen (22.3%). Eindrücklich ist dabei, dass mehr als doppelt so viele Frauen (23.6%) wie Männer (11.4%) die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen als nicht eingehalten ansehen. Ein Jahr bevor gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetz sämtliche Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeitenden eine Lohnanalyse spätestens durchgeführt und die Ergebnisse an Ihre Mitarbeitenden kommuniziert haben müssen, wurde dies erst bei einem Viertel (25.2%) der betroffenen Arbeitnehmenden erfüllt. Dies sind zwar rund 10 Prozentpunkte mehr als noch 2021, dennoch verbleibt noch ein Grossteil der Unternehmen, die die Verpflichtung zur Lohnanalyse und der Kommunikation der Ergebnisse gegenüber den Mitarbeitenden bis zur gesetzlichen Frist vom 30. Juni 2023 noch zu erfüllen hat.

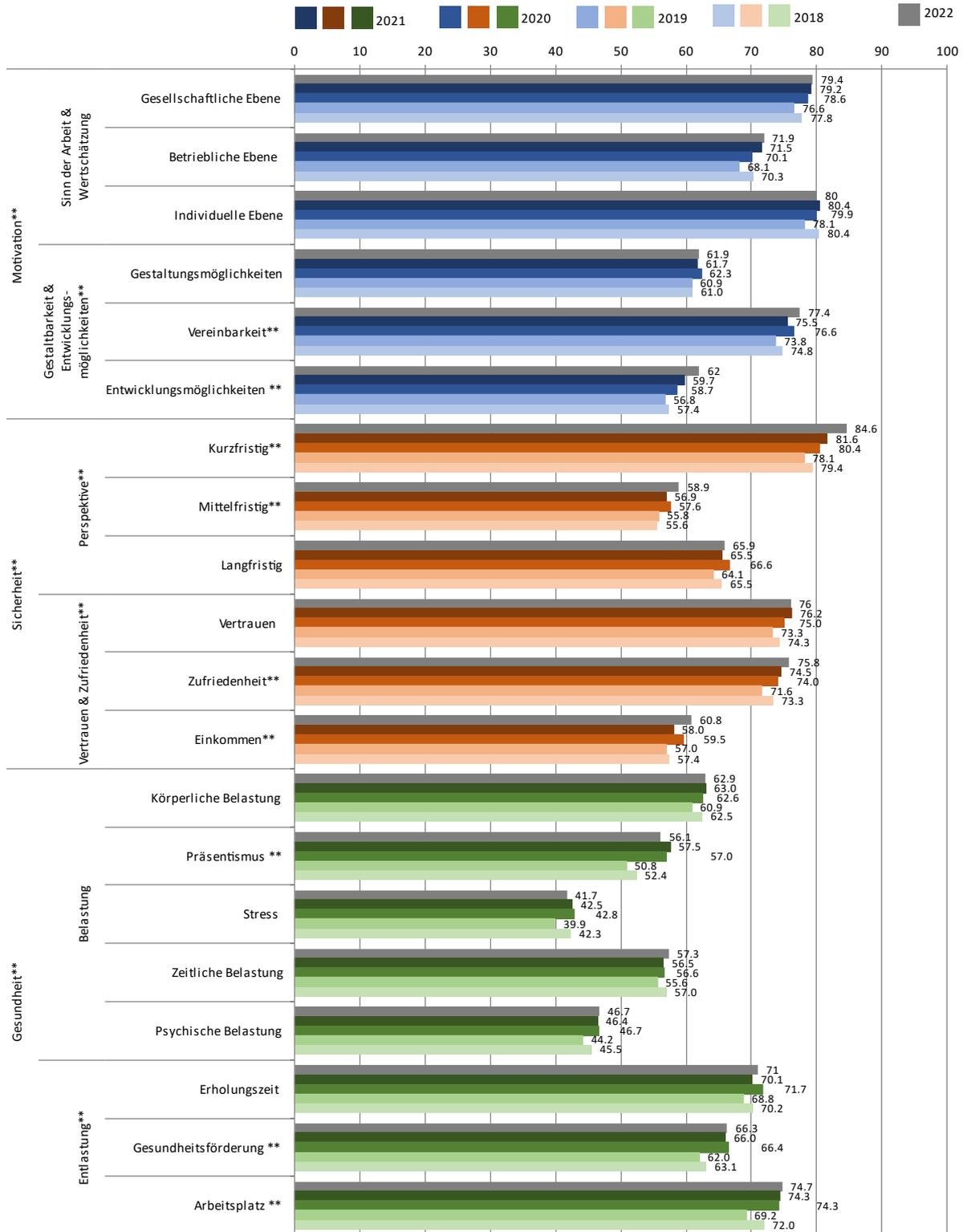
Eine grosse Neuerung der diesjährigen Ausgabe des «Barometer Gute Arbeit» liegt in der Eruiierung von **übergeordneten Merkmalen** für Arbeitszufriedenheit. Mithilfe von Regressionsmodellen wurden positive und negative Einflüsse unterschiedlicher Merkmale auf die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen untersucht. Dabei zeigt sich, dass Frauen ihre Qualität der Arbeitsbedingungen um bis zu 3.15 Punkte tiefer bewerten als Männer. Ein vergleichbarer negativer Einfluss zeigt sich bei Arbeitnehmenden in Betrieben mit ausgeprägter Hierarchie und Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens. Grundsätzlicher negativer wirken sich lediglich eine Tätigkeit ohne Tageslicht (-9.6 Pkt.) und schwere körperliche Tätigkeiten (-13.9 Pkt.) aus. Auf der anderen Seite haben ein tertiärer Bildungsabschluss und eine Teilzeitanstellung einen leichten positiven Einfluss und das Vorhandensein eines persönlichen Arbeitsplatzes oder die Möglichkeit von Homeoffice einen mittleren positiven Einfluss. Der grösste übergeordnete positive Einfluss auf die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen zeigt sich bei Selbständigkeit (+ 8.7 Pkt.) und dem Einsitz in der Unternehmensleitung (+7.1 Pkt.).

In Bezug auf das Homeoffice bestätigt sich das ambivalente Bild der Vorjahre. Einerseits wirkt es als übergeordnetes Merkmal positiv. Gleichzeitig sieht sich aber nur eine Minderheit (38.8%) überhaupt mit Homeoffice konfrontiert. Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden ohne Homeoffice (58.9%) wünscht sich dies auch nicht. Falls der Wunsch da ist, bezieht er sich vor allem auf gelegentliches Homeoffice, vollständiges Homeoffice ist hingegen nur von einer kleinen Minderheit (6.2%) der Arbeitnehmenden erwünscht. Rund zwei Drittel der Arbeitnehmenden im Homeoffice verfügen über Autonomie und können über Menge und Regelmässigkeit von Homeoffice selber bestimmen. Insgesamt zeigt sich seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie, dass die positiven Aspekte von Homeoffice (Wegfall des Arbeitsweges, Ruhe am Arbeitsplatz und selbstbestimmtes Strukturieren und Planen der Arbeit) eher stärker zum Tragen kommen. Als Risikopunkte von Homeoffice verbleiben die soziale Isolation, die mangelhafte Ergonomie am Arbeitsplatz und die ständige Erreichbarkeit (auch abends und am Wochenende).

## **Arbeitsplatzsicherheit nimmt zu, Stress und Gestaltungsmöglichkeiten als kritischste Bereiche: Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen**

In Abbildung Z1 ist die Gesamtübersicht der 20 Kriterien aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten 5 Jahre abgebildet.

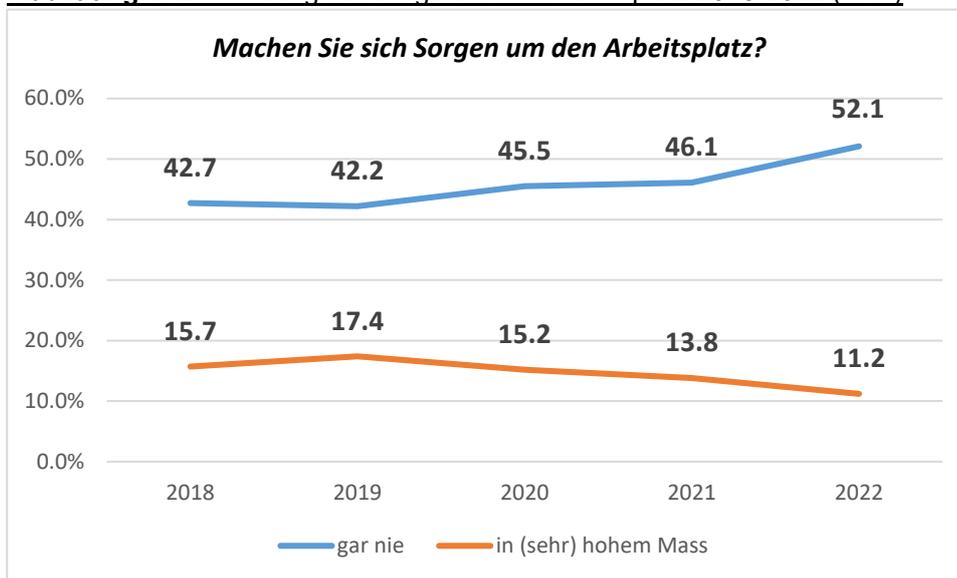
**Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2018 bis 2022**



## Dimension Sicherheit: *Kaum Angst vor Jobverlust – Zunahme der Arbeitsbelastung als Kehrseite*

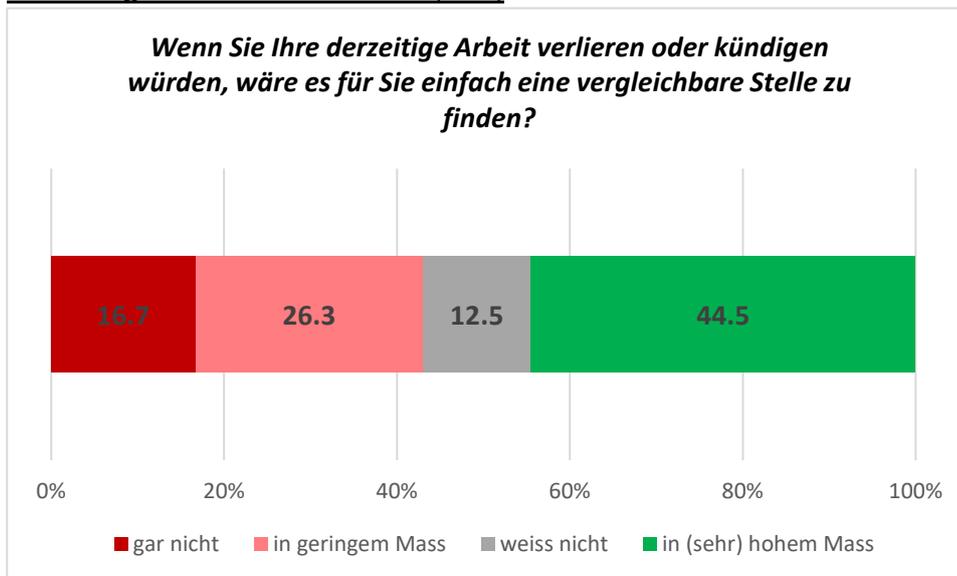
Die Dimension Sicherheit hat sich auf beiden Teilindizes im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Vor allem bei der kurzfristigen sowie der mittelfristigen Perspektive bezüglich der Jobsicherheit hat die Arbeitszufriedenheit zugenommen. So sind die Sorgen um den unmittelbaren Arbeitsplatzverlust (kurzfristige Perspektive) gesunken. Zusätzlich haben die Befragten dieses Jahr im Vergleich zum Vorjahr häufiger das Gefühl, einen vergleichbaren Job zu finden im Fall eines freiwilligen oder unfreiwilligen Stellenverlusts (mittelfristige Perspektive). Der Indexwert von 84.6 (**vgl. Abbildung Z1**) bei der kurzfristigen Perspektive ist der höchste je gemessene Wert im «Barometer Gute Arbeit». Konkret bedeutet dies: rund 52% der Befragten machen sich gar keine Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (**vgl. Abbildung 1**). Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Zunahme von 6 Prozentpunkten, gegenüber 2019 gar eine Zunahme von beinahe 10 Prozentpunkten. Demgegenüber steht gut ein Zehntel der Befragten, welche sich in sehr hohem Mass Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz machen.

**Abbildung 1:** Entwicklung der Sorge um den Arbeitsplatz 2018-2022 (in %)



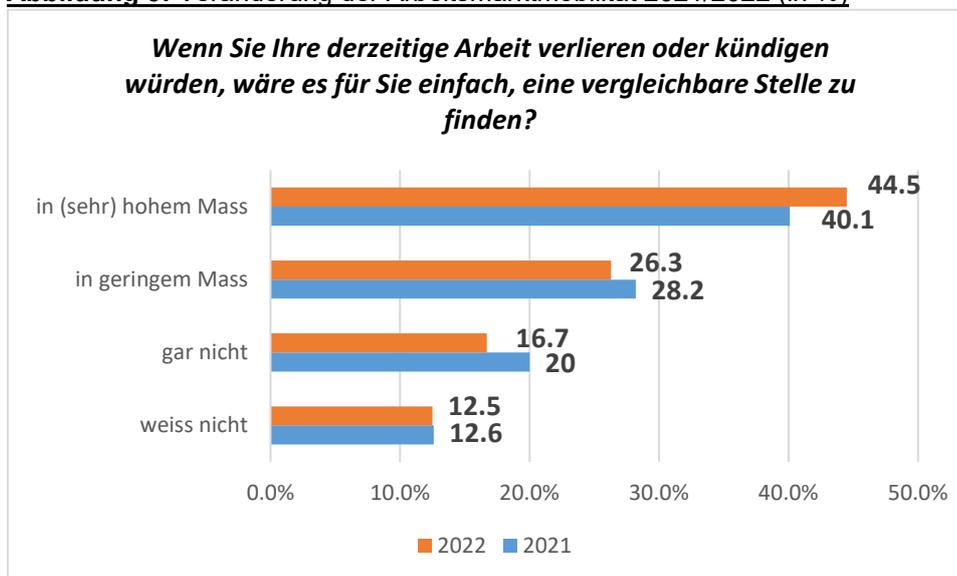
Die Arbeitsmarktmobilität hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verbessert. Knapp die Hälfte (44.5%) der Befragten ist positiv gestimmt, einen neuen Job zu finden im Falle einer Kündigung. Jedoch sieht fast dieselbe Anzahl an Befragten dies anders: Diese Gruppe (43%) bezweifelt im Fall eines Stellenverlusts einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, was dementsprechend mit einem Gefühl der Unsicherheit bezüglich Arbeitszufriedenheit zum Ausdruck kommt (**vgl. Abbildung 2**). Trotz der Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr ist diese Anzahl an kritischen Mitarbeiter:innen bezüglich der Arbeitssicherheit nicht vernachlässigbar.

**Abbildung 2: Arbeitsmarktmobilität (in %)**



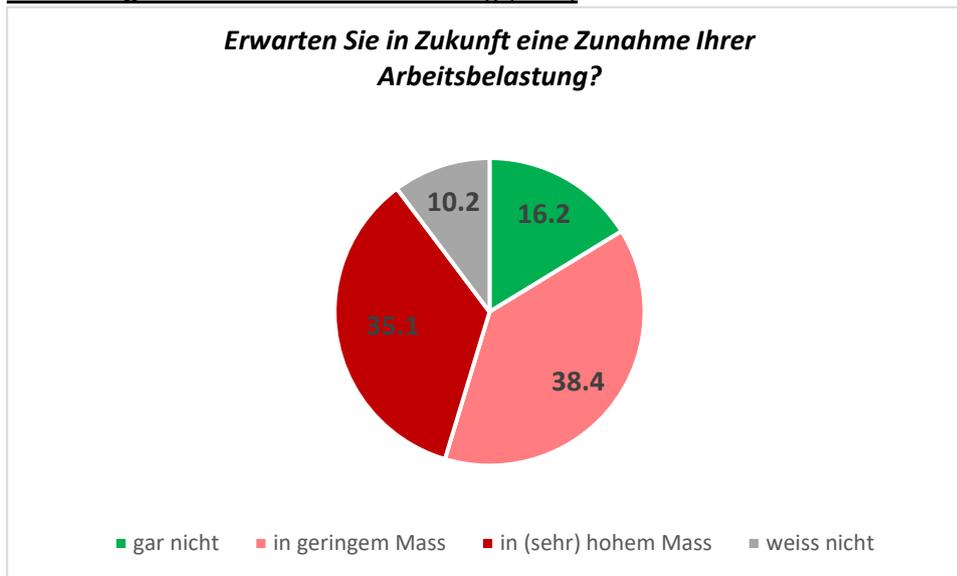
Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich ebenfalls eine Zunahme derjenigen Befragten, für die es nach eigenem Empfinden (sehr) einfach wäre, bei einem Jobverlust oder einer Kündigung eine vergleichbare Stelle zu finden (vgl. **Abbildung 3**). Dass sich hier einerseits die rekordtiefe Arbeitslosenquote, andererseits der zunehmend spürbare Fachkräftemangel spiegelt, scheint plausibel zu sein.

**Abbildung 3: Veränderung der Arbeitsmarktmobilität 2021/2022 (in %)**



Die spürbare Verknappung der Arbeitskräfte, lässt die Arbeitnehmenden aber auch eine Zunahme der Arbeitsbelastung antizipieren. So geben lediglich 16.2 Prozent der Arbeitnehmenden an, mit keiner Zunahme der Arbeitsbelastung zu rechnen. 73.5 Prozent dagegen rechnen mit einer solchen Zunahme (vgl. **Abbildung 4**). Dies entspricht einer Zunahme von 2.6 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

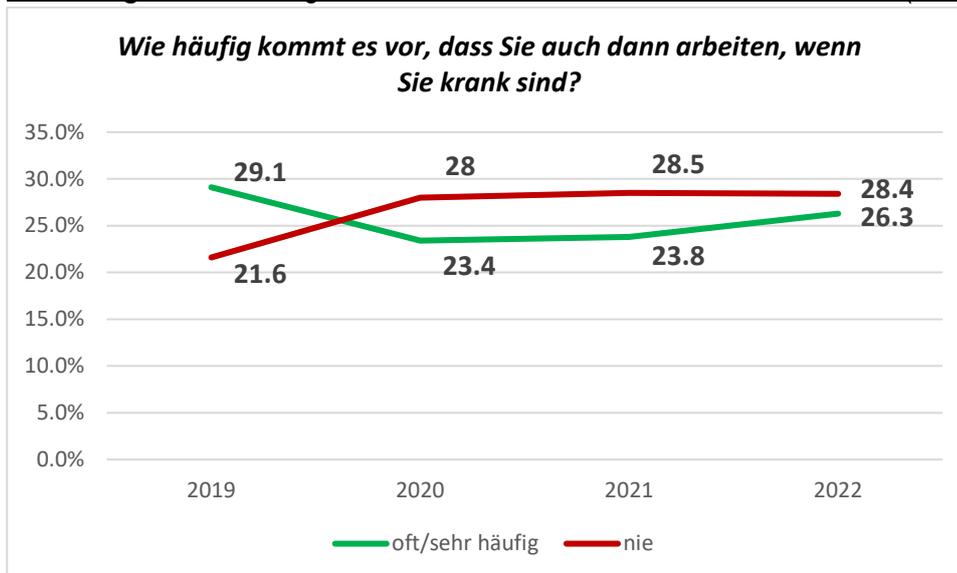
**Abbildung 4:** Erwartete Arbeitsbelastung (in %)



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

Die Dimension Gesundheit erreicht innerhalb des «Barometer Gute Arbeit» die tiefsten Werte, insbesondere die Kriterien Stress und psychische und zeitliche Belastung und Präsentismus werden deutlich unterdurchschnittlich beurteilt (vgl. **Abbildung Z1**). Der Präsentismus erlebte im Jahr 2022 nach der Pandemiezeit wieder einen Anstieg. Während im Jahr 2020 resp. 2021 noch 23.4 Prozent resp. 23.8 Prozent regelmässig krank zur Arbeit erschienen sind, sind es in diesem Jahr bereits wieder 26.3 Prozent (vgl. **Abbildung 5**). Es scheint, als sei das vermehrte zu Hause bleiben bei Krankheit nur ein kurzfristiger, dem Coronavirus geschuldeter, Trend gewesen und Präsentismus nun wieder zunimmt.

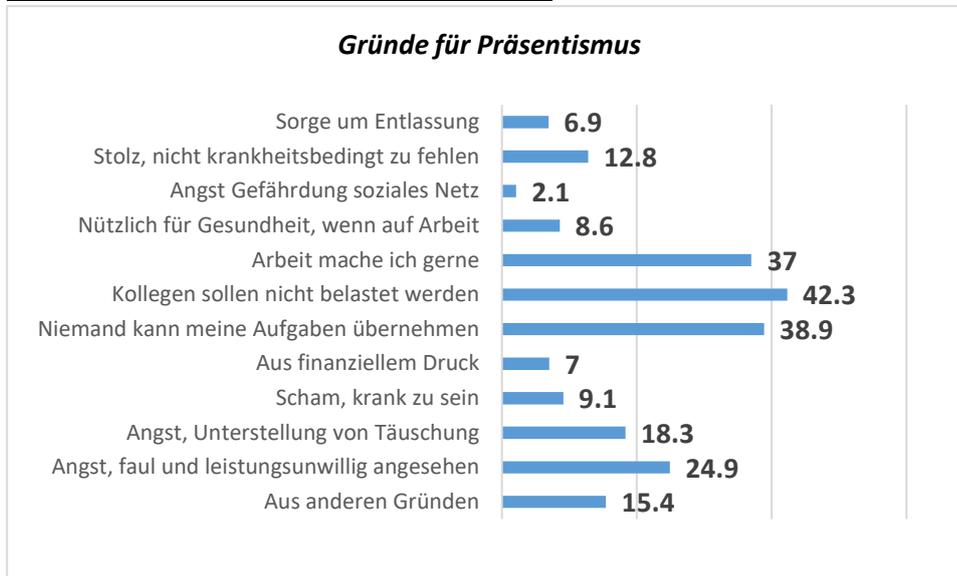
**Abbildung 5:** Entwicklung von Präsentismus nach der Covid-19-Pandemie (2019-2022) (in %)



Es gibt verschiedene Gründe, warum Arbeitnehmende krank zur Arbeit erscheinen. Am häufigsten genannt wird die Sorge, dass die Arbeitskolleginnen und -kollegen zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen (42.3%). An zweiter Stelle steht die Befürchtung, dass niemand anderes ihre Aufgaben übernehmen könne

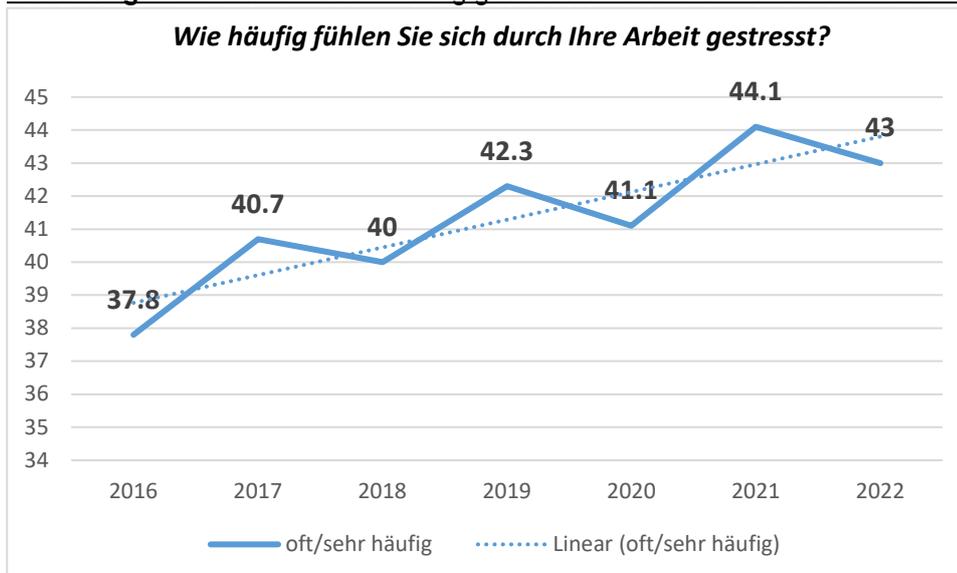
(38.9%). Immerhin noch fast ein Viertel nennt auch die Angst, als faul und leistungsunwillig angesehen zu werden (24.9%) oder die Angst, dass ihm/ihr Täuschung unterstellt wird (18.3%). Finanzieller Druck (7%) oder die Angst vor einer Entlassung (6.9%) wird dagegen nur von einer kleinen Minderheit ins Feld geführt. (vgl. **Abbildung 6**)

**Abbildung 6:** Gründe für Präsentismus (in %)



Das Thema Stress ist und bleibt eine konstante Belastung für die Arbeitnehmenden. Nur 7 Prozent aller Befragten fühlen sich durch Ihre Arbeit nie gestresst. Für rund 43 Prozent gehört Stress zum Alltag (vgl. **Abbildung 7**). Auch wenn dieses Jahr die Zahl der Befragten, welche oft und sehr häufig gestresst sind, abgenommen hat, zeigt sich ein eindeutiger Trend: Stress in der Arbeitswelt erlebt seit Beginn der Erhebungen einen kontinuierlichen Anstieg.

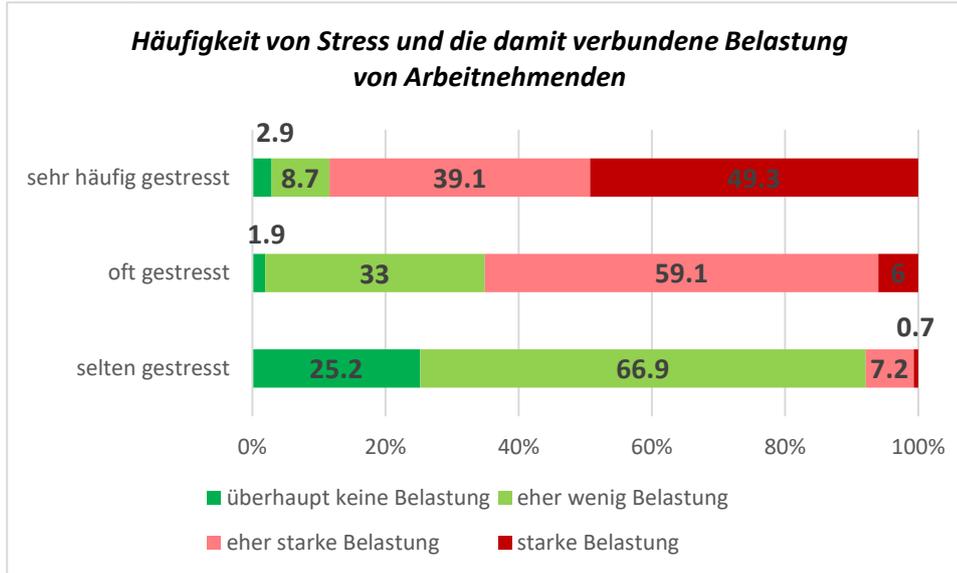
**Abbildung 7:** Zunahme oft/sehr häufig gestresster Arbeitnehmender 2016-2022 (in %)



Je mehr die Arbeitnehmenden von Stress betroffen sind, desto stärker belastet sie dies auch. Bei 88 Prozent der sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden stellt Stress durch die Arbeit eine (eher) starke Belastung dar.

Auch bei denjenigen Befragten, welche oft gestresst sind, empfinden 65.1 Prozent dies als (eher) starke Belastung (vgl. **Abbildung 8**).

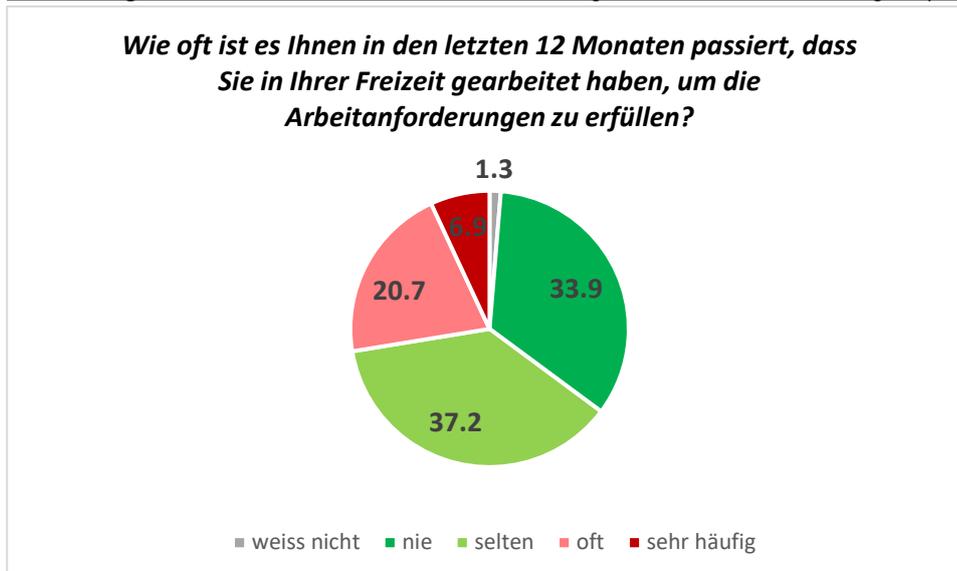
**Abbildung 8:** Zusammenhang Stresshäufigkeit und negativer Belastungswirkung (in %)



▪ **Arbeit in der Freizeit ist weit verbreitet – Stress als Grund für Stellenwechsel**

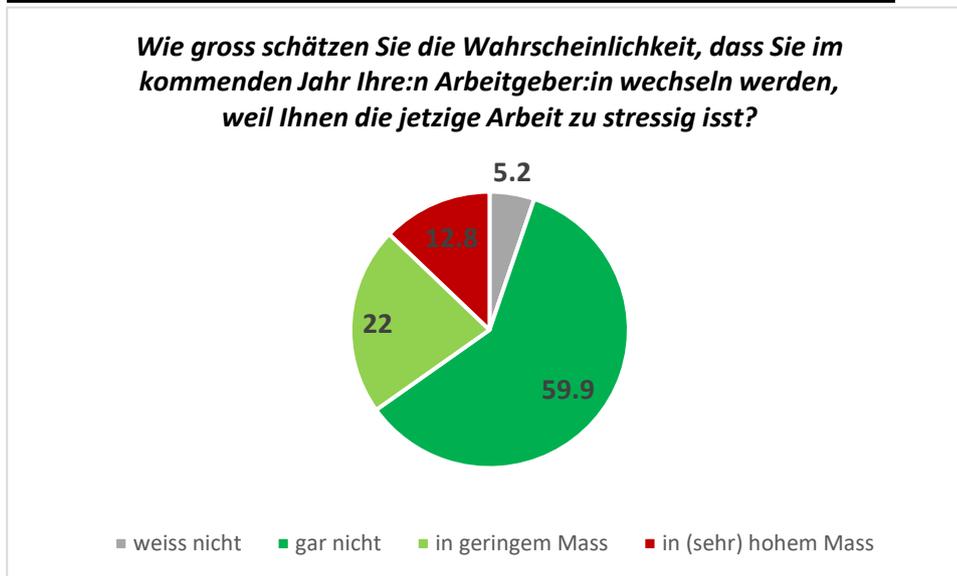
Da Stress ein sehr präsent Problem in der hiesigen Arbeitswelt ist, hat der «Barometer Gute Arbeit» für das Erhebungsjahr 2022 zusätzliche Fragestellungen diesbezüglich untersucht. Die neuen Befragungen zeigen das Ausmass respektive die Facetten von Stress der Arbeitnehmenden. Für mehr als zwei Drittel (71.1%) aller Befragten gehört das Arbeiten in der Freizeit zur Realität. Nur ein Viertel der Befragten (27.6 %) musste dies in den letzten 12 Monaten nie tun (vgl. **Abbildung 9**).

**Abbildung 9:** Arbeiten in der Freizeit zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen (in%)



Ein Drittel aller Arbeitnehmenden zieht im Jahr 2022 einen Jobwechsel aufgrund zu stressiger Bedingungen am Arbeitsplatz in Erwägung. Rund 13 Prozent der Befragten halten es für sehr wahrscheinlich, dass sie ihren Arbeitsplatz aufgrund von zu viel Stress in den kommenden zwölf Monaten verlassen werden. Weitere 22 Prozent ziehen einen Arbeitsplatzwechsel im nächsten Jahr aus diesem Grund zumindest in Betracht. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen potenziellen Jobwechsel für rund 1.9 Mio. Erwerbstätige in der Schweiz (vgl. **Tabelle 1**).

**Abbildung 10:** Wahrscheinlichkeit von stressbedingtem Jobwechsel (in %)



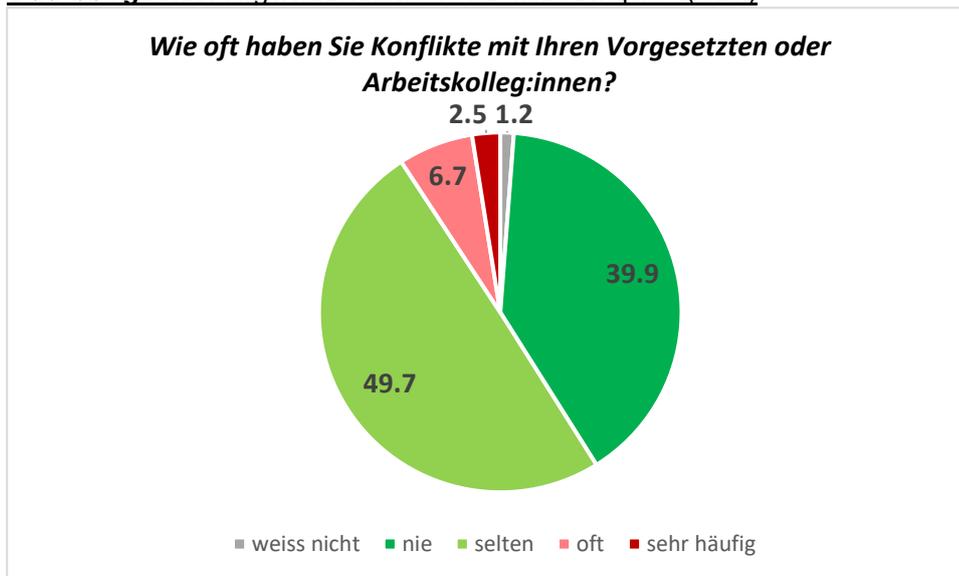
**Tabelle 1:** Anteil Arbeitnehmende mit Jobwechselabsicht in absoluten Zahlen

Prozentanteile Arbeitnehmende Studie	Absolute Zahlen aggregiert auf Erwerbstätige auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
Jobwechsel wird in (sehr) hohem Mass in Betracht gezogen (12.8%)	654'800 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird in geringem Mass in Betracht gezogen (22%)	1'255'520 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird gar nicht in Betracht gezogen (59.9%)	3'064'484 Arbeitnehmende

Quelle: Bundesamt für Statistik (2022): Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige | Bundesamt für Statistik (admin.ch).

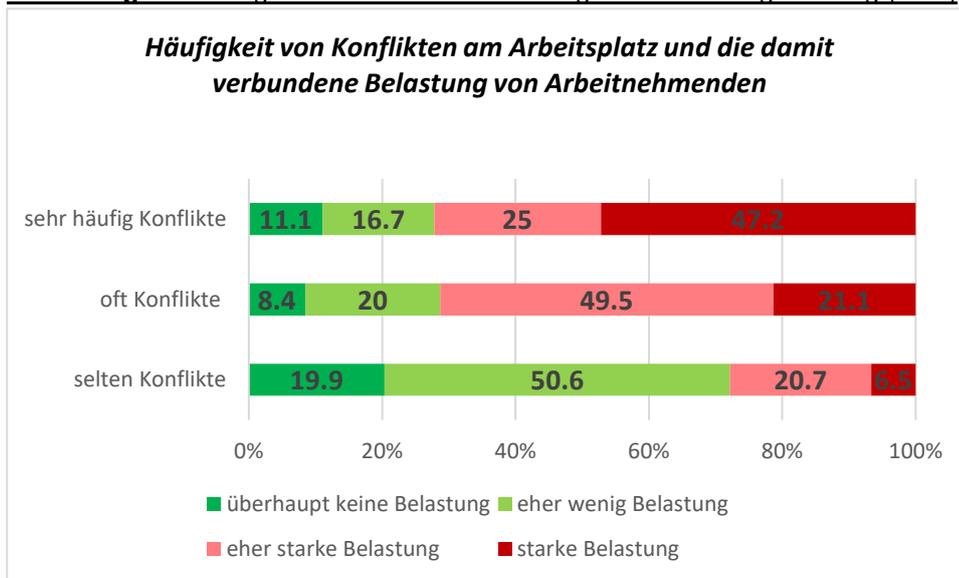
Konflikte mit Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen scheinen hingegen weniger ein Problem zu sein. Rund 9 Prozent der Befragten beschäftigen Konflikte trotzdem im Arbeitsalltag und diese Konflikte sind dementsprechend belastend. Auch bei denjenigen Arbeitnehmenden, die selten mit Konflikten konfrontiert werden (49.7%), stellt dies für mehr als die Hälfte eine gewisse Belastung dar (vgl. **Abbildung 12**).

**Abbildung 11:** Häufigkeit von Konflikten am Arbeitsplatz (in %)



Je öfter Konflikte am Arbeitsplatz vorkommen, desto belastender sind diese für die Arbeitnehmenden. Kommen Konflikte oft oder sehr häufig vor, sind diese für über 70 Prozent eine (eher) starke Belastung.

**Abbildung 12:** Häufigkeit von Konflikten und negative Belastungswirkung (in %)



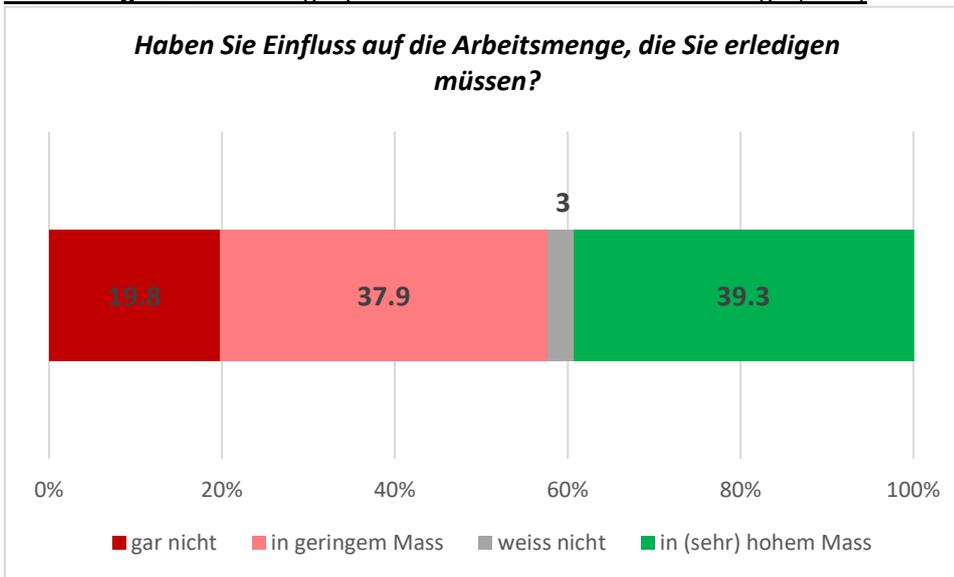
**Dimension Motivation: Viel Sinnhaftigkeit in der Arbeitswelt – Gestaltungsmöglichkeiten und Weiterbildungsunterstützung mit viel Luft nach oben**

Die Dimension der Motivation wird in zwei Teildimensionen unterteilt: Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten einerseits, sowie Sinn der Arbeit und Wertschätzung andererseits. Die Teildimension Sinn der Arbeit und Wertschätzung erlebte in den letzten fünf Jahren einen kontinuierlichen Anstieg (vgl. **Tabelle Z1**). Hier werden den Befragten unter anderem Fragen gestellt zu ihrer Identifikation mit dem Unternehmen, dem Empfinden von Wertschätzung durch die Vorgesetzten oder auch dem Beitrag an die Gesellschaft mit der eigenen Arbeit. Auch die zweite Teildimension Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten hat sich tendenziell verbessert, gerade die Kriterien Gestaltungsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten erzielen

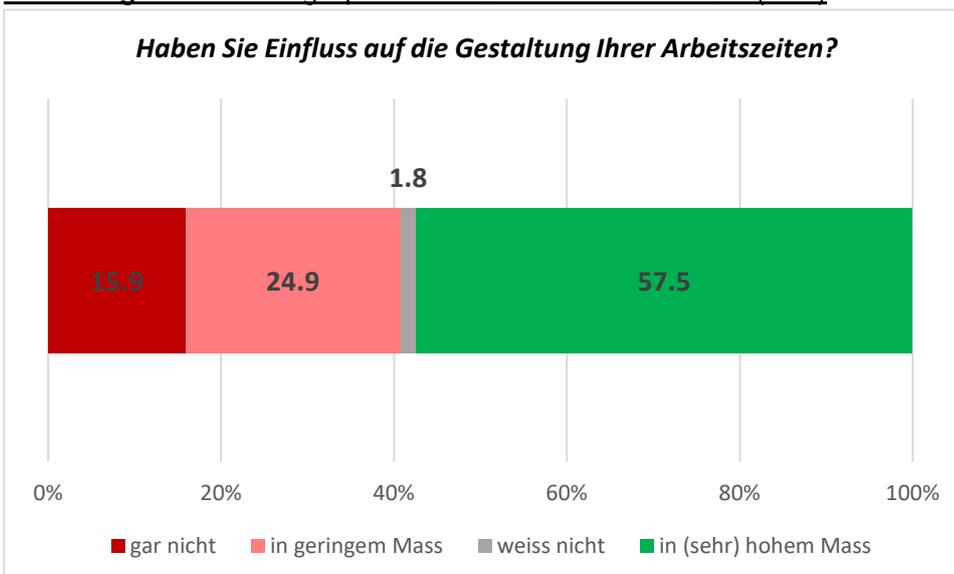
aber immer noch die deutlich tiefsten Werte innerhalb der Dimension Motivation. So zeigen sich insbesondere bei der Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden und dem Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitsmenge noch die grössten Verbesserungspotenziale (vgl. **Abbildungen 13-16**).

Der Gestaltungsspielraum der Arbeitnehmenden wird einerseits mithilfe der Frage zur Einflussnahme auf die Arbeitsmenge und andererseits der Einflussnahme auf die Arbeitszeiten befragt. Die diesjährigen Ergebnisse zeigen, dass diejenigen Befragten, welche in (sehr) hohem Mass Einfluss auf die Arbeitsmenge haben (39.3%) im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas abgenommen hat (40.4%). Rund 58 Prozent aller Befragten haben gar keinen oder nur in geringem Mass einen Einfluss auf den Gestaltungsspielraum bezüglich der eigenen Arbeitsmenge (vgl. **Abbildung 13**).

**Abbildung 13:** Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitsmenge (in %)

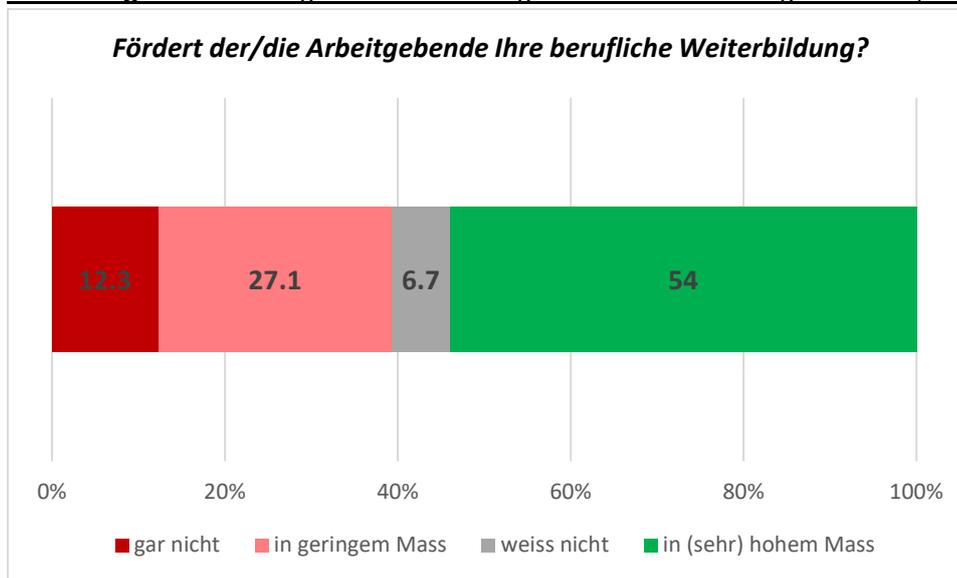


**Abbildung 14:** Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitszeit (in %)



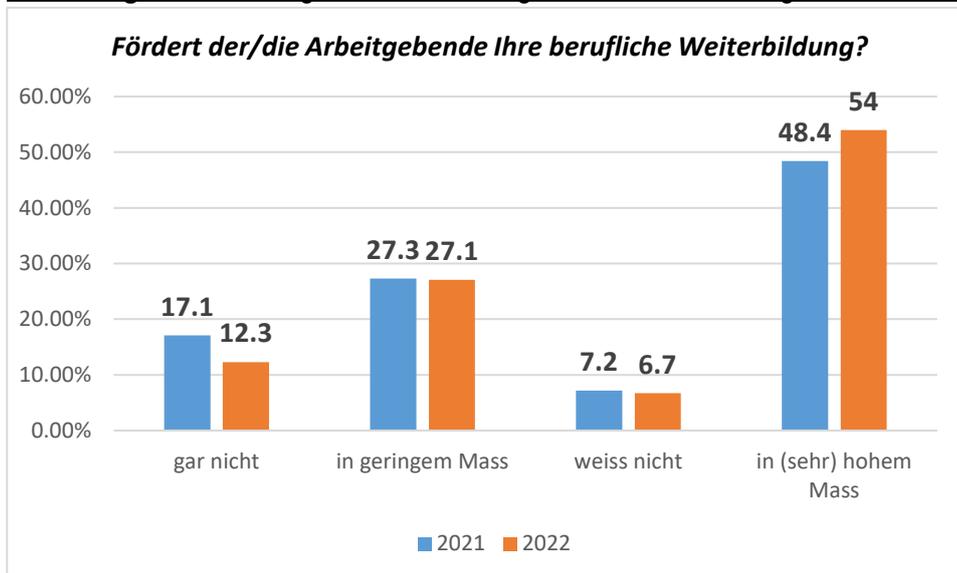
In Bezug auf die Arbeitszeiten geben über 40 Prozent an, entweder überhaupt keinen Einfluss (15.9%) oder nur sehr eingeschränkten Einfluss (24.9%) zu haben. Immerhin 57.5 Prozent der Befragten haben Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.

**Abbildung 15:** Förderung der Weiterbildung durch den/die Arbeitgebende/n (in %)



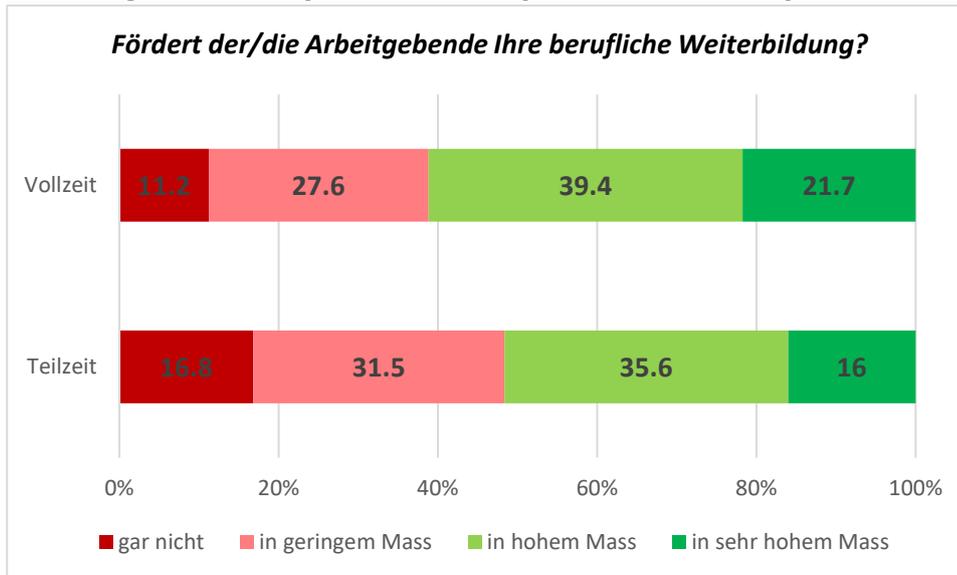
Mehr als die Hälfte der Befragten (54%) gibt an, dass der/die Arbeitgebende eine Weiterbildung fördert. Dieser Mehrheit der Befragten steht allerdings ein Anteil von 39 Prozent mit mangelhafter Unterstützung der Weiterbildung gegenüber, welcher gar nicht oder nur in geringem Mass von beruflicher Weiterbildung profitiert.

**Abbildung 16:** Förderung der Weiterbildung durch den/die Arbeitgebende/n im Zeitverlauf 2021/2022 (in %)



Vergleicht man die diesjährigen Resultate mit jenen des Vorjahres, ist ein grosser Anstieg bei denjenigen Befragten zu verzeichnen, welche in (sehr) hohem Mass von beruflicher Weiterbildung beim Arbeitgebenden profitieren. Im Jahr 2021 lag dieser Wert noch bei 48.8 Prozent.

**Abbildung 17:** Förderung der Weiterbildung durch den/die Arbeitgebende/n nach Pensum (in %)

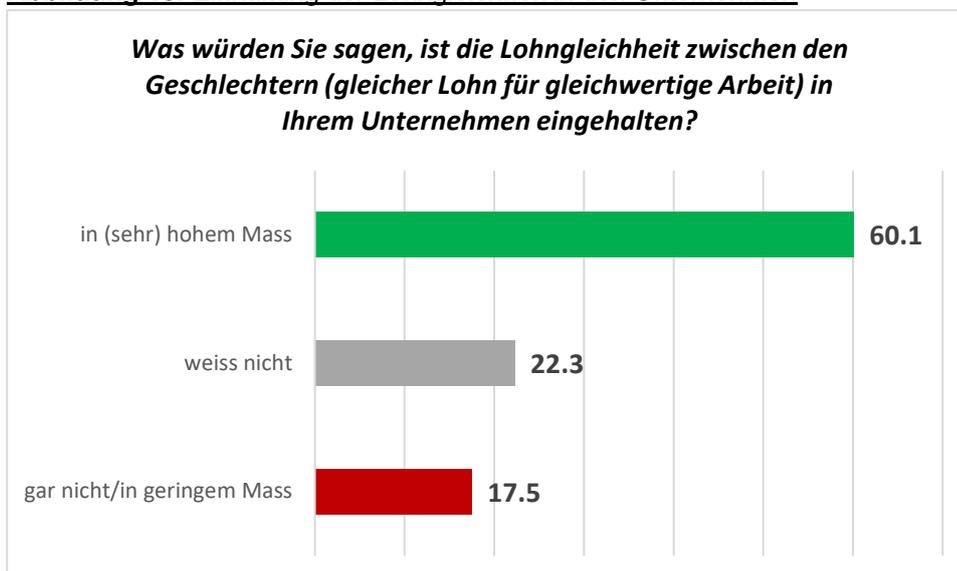


Bei den Vollzeitarbeitenden profitieren 21.7 Prozent von einer sehr hohen Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden, während es bei den Teilzeiterwerbenden nur 16 Prozent sind. Insgesamt werden bei den Teilzeitarbeitenden 48.3 Prozent gar nicht oder nur in geringem Mass gefördert. Bei den Vollzeitwerbenden sind es mit 38.8 Prozent rund 10 Prozentpunkte weniger. Somit werden Vollzeitarbeitende deutlich bevorzugt und Teilzeitarbeitende bei der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden diskriminiert.

### Fokus Lohndiskriminierung: Gleichstellungsgesetz wird noch wenig beachtet

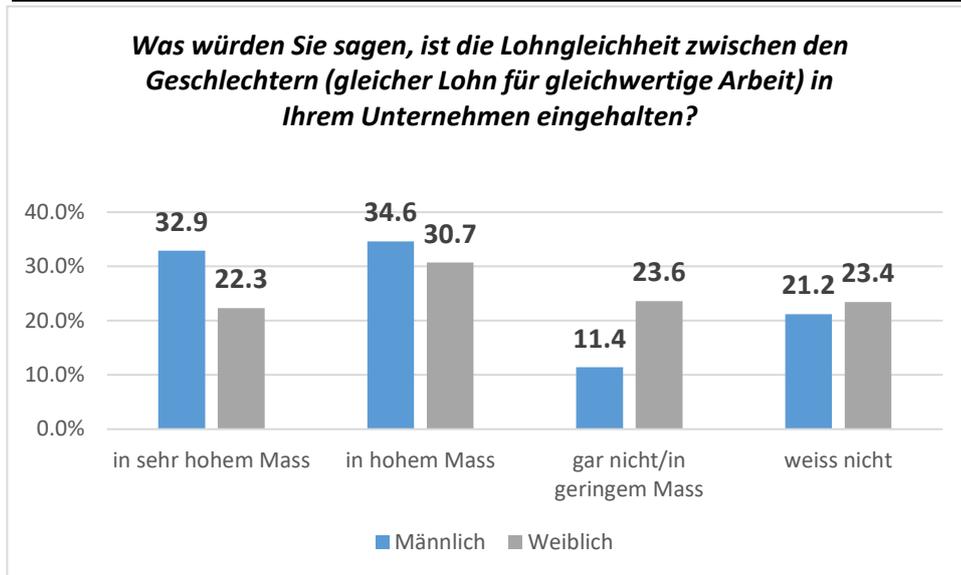
Im Jahr 2021 wurden im Barometer erstmals Fragen betreffend der Lohngleichheit bei den Arbeitgebenden erhoben. Auch dieses Jahr wurden diese Fragen wieder aufgenommen. So gibt eine Mehrheit von rund 60 Prozent der Befragten an, dass die Lohngleichheit beim Arbeitgebenden in (sehr) hohem Mass eingehalten wird. Es verbleiben dennoch 17.5 Prozent der Arbeitnehmenden, welche die Lohngleichheit als gar nicht oder nur in geringem Masse eingehalten sehen. Zusätzlich kann fast ein Viertel (22.3 Prozent) der Befragten diese Frage nicht beantworten (vgl. **Abbildung 18**).

**Abbildung 18:** Einhaltung der Lohngleichheit in den Unternehmen



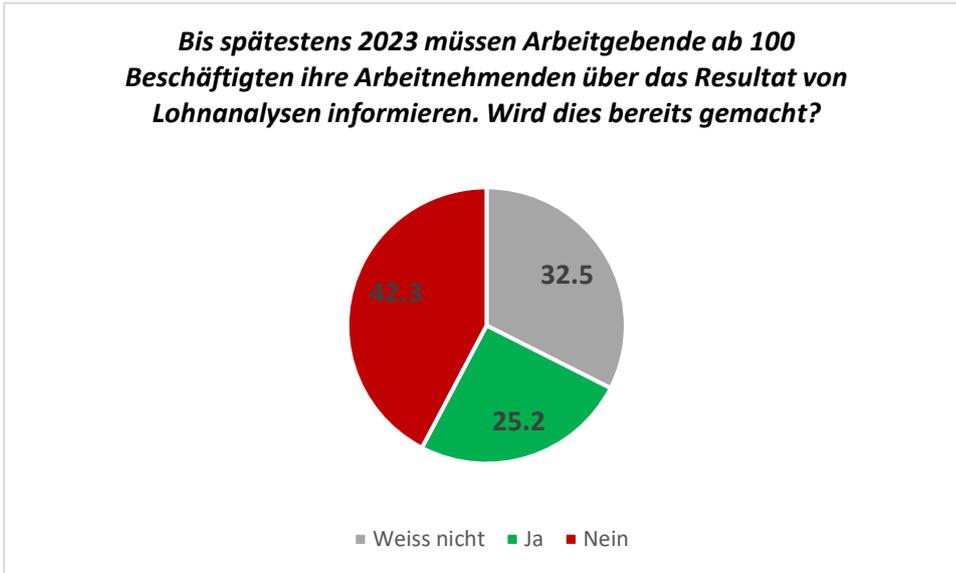
Wenn man die Antwortmöglichkeiten nach Geschlecht abbildet, zeigt sich eine klare Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Während rund 68 Prozent der Männer die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen in (sehr) hohem Mass als gegeben sehen, stimmen dem nur 54 Prozent der weiblichen Befragten zu. Eine besonders klare Abweichung sieht man bei denjenigen Personen, welche die Lohngleichheit gar nicht oder nur in geringem Mass als eingehalten empfinden. So empfinden nur 11.4 Prozent aller männlichen Befragten die Lohngleichheit als gar nicht oder nur in geringem Mass eingehalten, während dies auf 23.6 Prozent aller weiblichen Befragten zutrifft (vgl. **Abbildung 19**).

**Abbildung 19:** Einhaltung der Lohngleichheit – Unterschiede nach Geschlecht (in %)



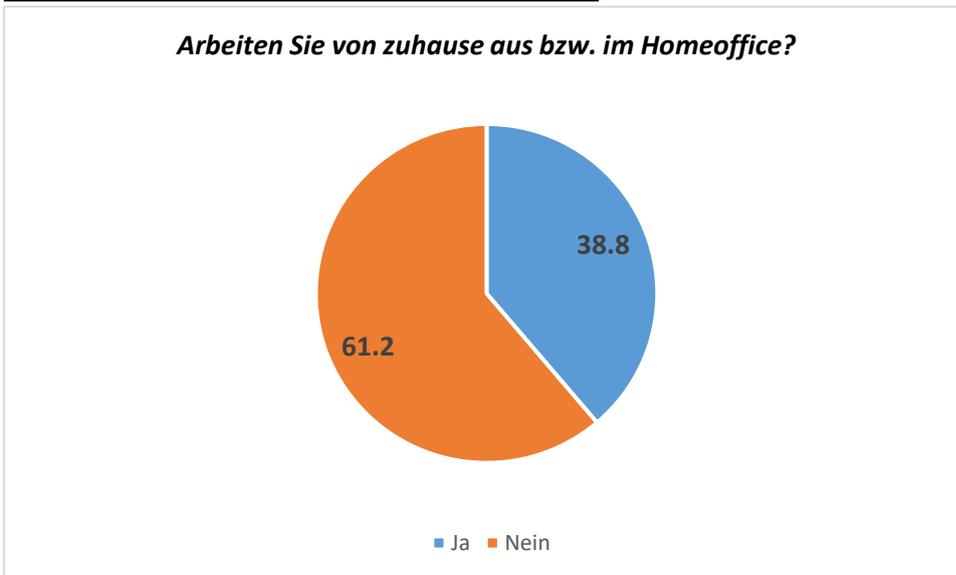
Um den bestehenden Lohnungleichheiten entgegenzuwirken, wurde das Gleichstellungsgesetz per 1. Juli 2020 revidiert. Dieses verlangt, dass alle Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden eine Lohnanalyse durchführen, revidieren und intern kommunizieren müssen. Die diesjährige Auswertung zeigt, dass dies erst in Ansätzen geschieht (vgl. **Abbildung 20**). 42.3 Prozent der Befragten geben an, dass die Analyse – sofern sie denn stattgefunden hat – bisher nicht kommuniziert wurde. Rund ein Drittel weiss nicht, ob diese Kommunikation erfolgt ist. Nur 25 Prozent der Befragten bestätigen, dass die Lohnanalyse bei den Mitarbeitenden bereits durchgeführt und anschliessend kommuniziert wurde. Die Unternehmen haben noch bis am 30. Juni 2023 Zeit, die Analyseergebnisse zu kommunizieren.

**Abbildung 20:** Durchführung der Lohnanalysen gemäss Gleichstellungsgesetz (in %)



### Fokus Homeoffice: Ambivalente Auswirkungen für die Arbeitnehmenden

**Abbildung 21:** Verbreitung von Homeoffice (in %)



Im Jahr 2022 arbeiten 38.8 Prozent der Befragten mit unterschiedlicher Frequenz im Homeoffice. Im Coronakrisenjahr 2020 waren es rund 48 Prozent, welche im Homeoffice arbeiteten, anfangs 2021 rund 40 Prozent aller Befragten. Somit ist ein Rückgang der Verbreitung von Homeoffice festzustellen.

**Abbildung 22:** Verbreitung von Homeoffice nach Häufigkeit (in %)

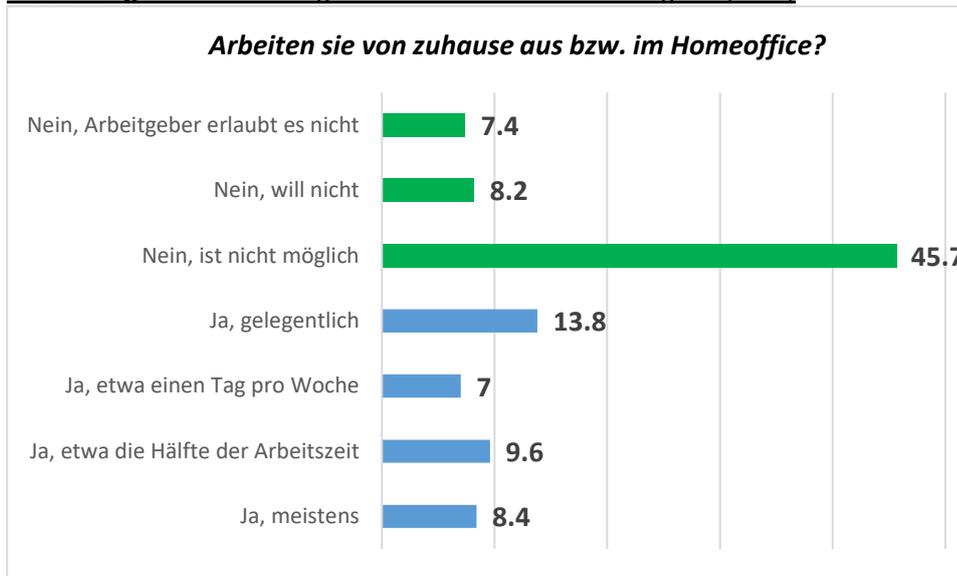
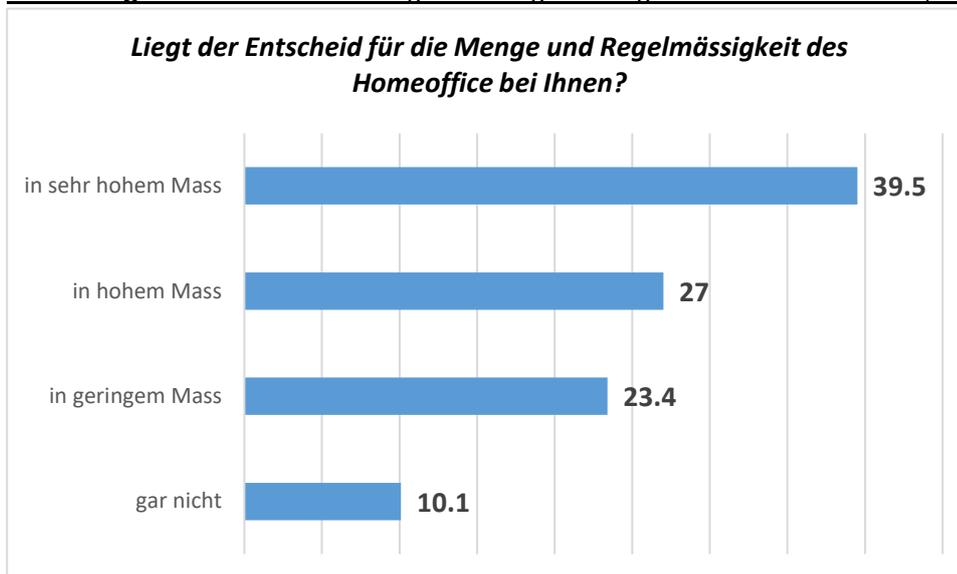


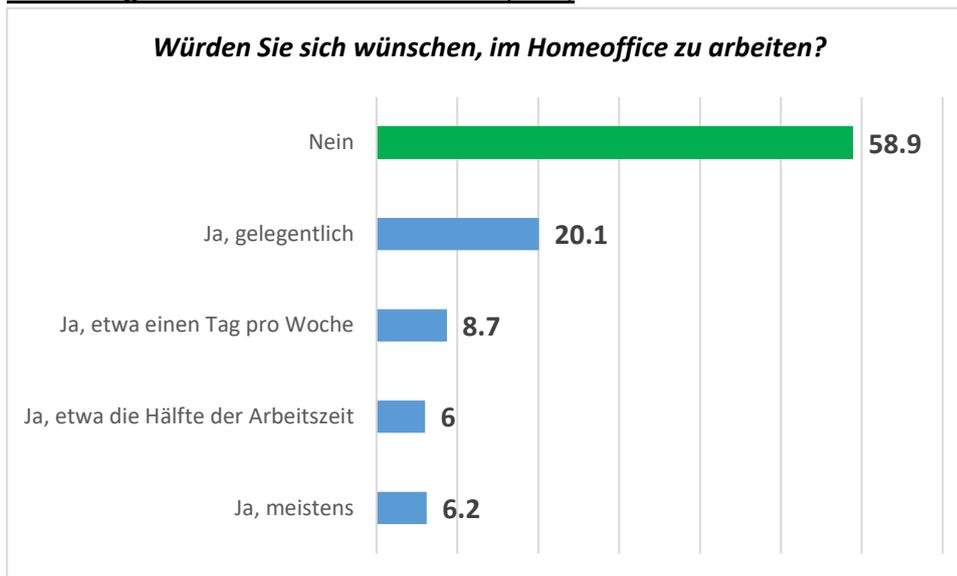
Abbildung 22 zeigt die Frequenz der Homeoffice-Arbeitenden und die Gründe derjenigen Befragten, welche nicht im Homeoffice arbeiten (können). Die meisten Befragten, welche im Homeoffice arbeiten, tun dies gelegentlich (13.8%). Rund 45.7 Prozent der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass sie gar nicht die Möglichkeit haben, von zuhause aus zu arbeiten, da ihre Arbeit vor Ort ausgeführt werden muss, bei 7.4 Prozent der Befragten erlauben es die Arbeitgebenden nicht.

**Abbildung 23:** Entscheid für Menge und Regelmässigkeit des Homeoffice in (%)



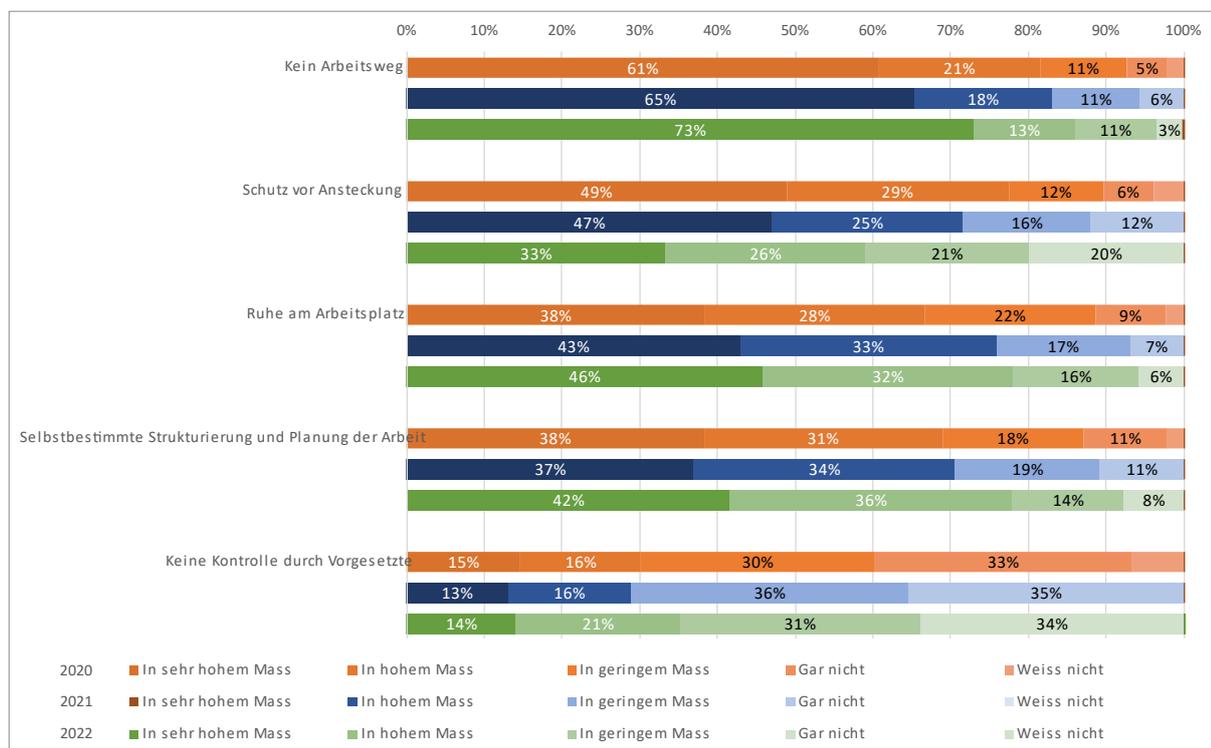
Die Abbildung 23 bezieht sich nur auf diejenigen Befragten, welche überhaupt die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten und dies auch wahrnehmen. Rund zwei Drittel (66.5%) der Arbeitnehmenden, die de facto im Homeoffice arbeiten, können über Menge und Regelmässigkeit in (sehr) hohem Mass selbst entscheiden. Dem stehen jedoch über 30 Prozent der Befragten gegenüber, die an die Anweisungen ihrer Arbeitgebenden bezüglich des Homeoffice gebunden sind, was eine tiefe Flexibilität des Arbeitsortes für die Arbeitnehmenden impliziert.

**Abbildung 24: Wunsch nach Homeoffice (in %)**



In einem weiteren Schritt wurden diejenigen Arbeitnehmenden befragt, welche kein Homeoffice machen, da dies entweder nicht möglich ist oder der Arbeitgeber es nicht erlaubt. Bei dieser Untergruppe zeigt sich, dass knapp 59 Prozent der Befragten auch kein entsprechendes Bedürfnis danach haben. Trotzdem scheint bei 40 Prozent der Befragten der Wunsch nach mindestens gelegentlichem Homeoffice-Arbeiten zu bestehen.

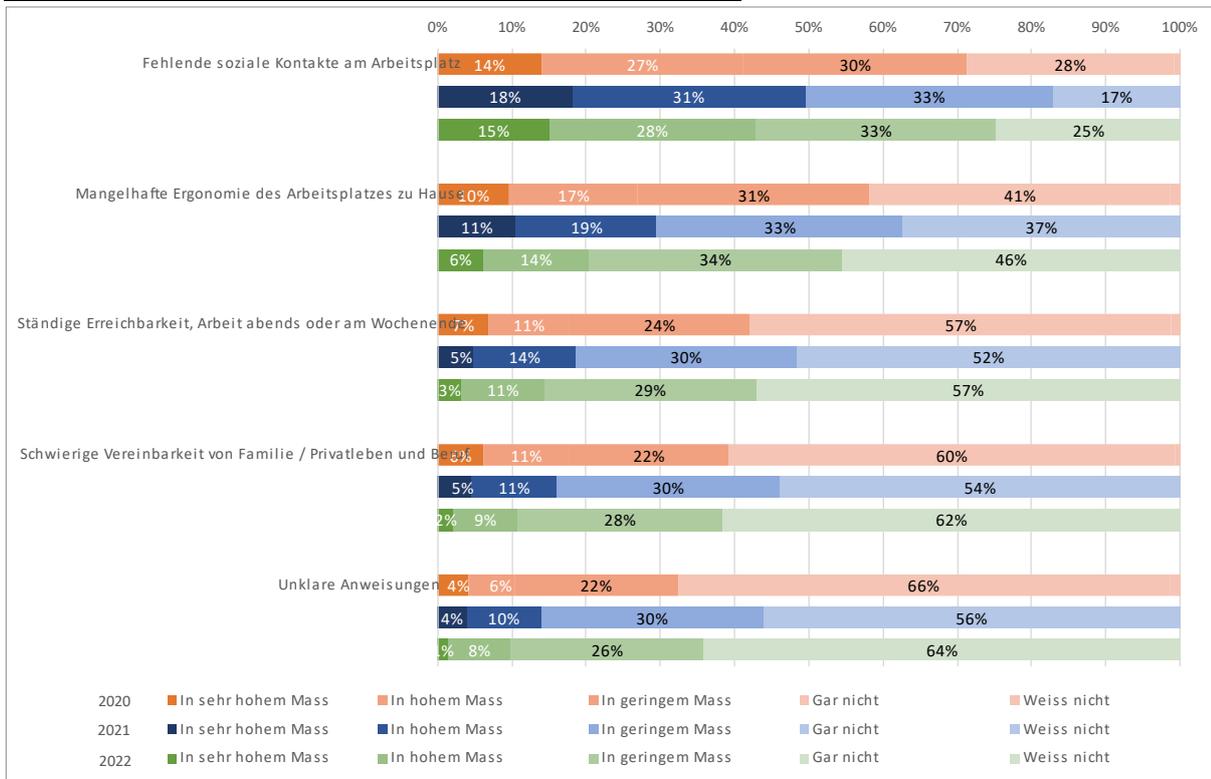
**Abbildung 25: Positive Auswirkungen von Homeoffice (in %)**



Die positiven Auswirkungen von Homeoffice sind seit dem Beginn der Pandemie verstärkt wahrgenommen worden. So ist das Wegfallen des Arbeitswegs derjenige Aspekt, welcher am häufigsten als positive Auswirkung von Homeoffice bewertet wird (2020: 61%, 2022: 73%). Der Schutz vor einer COVID-19-Ansteckung wurde im Jahr 2020 noch von 49 Prozent respektive 47 Prozent im Jahr 2021 in sehr hohem Mass als posi-

tive Auswirkung gewertet, dieses Jahr sind es noch 33 Prozent der Befragten. Die selbstbestimmte Strukturierung und Planung der Arbeit wurden ebenfalls eher als positive Auswirkung gewertet im Vergleich zu den Vorjahren.

**Abbildung 26: Negative Auswirkungen von Homeoffice (in %)**



Die schwierige Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf (2022: 2%, 2021: 5%) wie auch die mangelhafte Ergonomie des Arbeitsplatzes zu Hause (2022: 6%, 2021: 11%) wurden dieses Jahr weniger häufig als (sehr) negative Auswirkung des Homeoffice empfunden.

### Übergeordnete Merkmale der Arbeitszufriedenheit: Tätigkeit und hierarchische Stellung mit dem grössten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit – Gesundheits- und Sozialwesen als Problembranche

In der diesjährigen Barometer-Analyse wurde erstmals zusätzlich zu den deskriptiven Ergebnissen ein Regressionsmodell berechnet. Regressionsmodelle prüfen die Korrelationen zwischen verschiedenen Variablen. Konkret wurden verschiedene Merkmale auf ihren potenziellen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmenden getestet. Auf diese Weise lassen sich verschiedene Risikofaktoren für die Arbeitszufriedenheit wie auch Chancen für eine höhere Arbeitszufriedenheit schliessen. Die Werte, welche das Regressionsmodell ergibt, sind als effektive Erhöhung bzw. Reduktion der Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Skala des Gesamtindizes des «Barometers Gute Arbeit» von 0 bis 100 zu verstehen.

**Tabelle 2:** Risiken für eine tiefere Arbeitszufriedenheit

Attribute	Ausprägung	Wertreduktion der Arbeitszufriedenheit...	...verglichen mit
Geschlecht	Frau	zw. -1.6 und -3.2	Mann
Tätigkeit	Körperliche Tätigkeit	-13.9	Tätigkeiten im Sitzen / nicht rein körperliche Tätigkeiten
	Tätigkeit ohne Tageslicht	-9.6	Tätigkeit mit Tageslicht
Arbeitsplatz	Starke Hierarchie	-3.3	Gering hierarchisch / gar nicht hierarchisch
Berufskategorie	Gesundheits- & Sozialwesen	-3.9	Anderen Branchen und Berufskategorien

Abweichung bezieht sich auf die Punktzahl der gesamten Arbeitszufriedenheit in Abbildung Z1 (S.4).

Die Risiken für eine tiefere Arbeitszufriedenheit ergeben sich aus mehreren übergeordneten Merkmalen (vgl. **Tabelle 2**). So weisen Frauen im Vergleich zu Männern eine um 1.6 bis 3.2 Punkte tiefere Beurteilung der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen aus. Bei Arbeitnehmenden mit körperlichen Tätigkeiten ist die Qualität der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen um 13.9 Punkte reduziert. Auch Tätigkeiten ohne Tageslicht wirken sich insgesamt mit -9.6 Punkten auf die Arbeitszufriedenheit aus. Als einzige Branche schneidet das Gesundheits- und Sozialwesen im Vergleich zu anderen Branchen- und Berufskategorien schlechter ab (-3.9). Vergleicht man das Gesundheits- & Sozialwesen mit der am besten abschneidenden Branchen- und Berufskategorie (Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik), ergibt sich sogar eine Differenz der Arbeitszufriedenheit von 8.7 Punkten (in der Tabelle nicht aufgeführt).

Eine potenziell höhere Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus denjenigen Attributen, welche in der folgenden Tabelle aufgelistet sind.

**Tabelle 3:** Chancen für eine höhere Arbeitszufriedenheit

Attribute	Ausprägung	Werterhöhung der Arbeitszufriedenheit...	...verglichen mit
Bildung	Tertiärer Bildungsabschluss	+1.8	Sekundärer Bildungsabschluss (mittel)
Pensum	Teilzeitpensum	+2.5	Vollzeitpensum
Hierarchie	Unternehmensleitung	+7.1	Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion
	Vorgesetzte	+2.5	Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion
	Selbstständige	+8.8	Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion
Arbeitsplatz	Homeoffice meistens / etwa die Hälfte der Zeit	+5.5	Homeoffice nicht möglich / nicht erlaubt
	Persönlicher Arbeitsplatz vorhanden	+3.3	Kein persönlicher Arbeitsplatz

Abweichung bezieht sich auf die Punktzahl der gesamten Arbeitszufriedenheit in Abbildung Z1 (S.4).

Arbeitnehmende, welche die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten, schneiden besser ab als diejenigen, bei denen dies nicht möglich oder nicht erlaubt ist (+5.5). Zusätzlich steigert ein persönlicher Arbeitsplatz die Arbeitszufriedenheit (+3.3). Somit sind Arbeitnehmende mit persönlichem Arbeitsplatz und Homeofficemöglichkeit knapp 9 Punkte zufriedener verglichen mit denjenigen, welche keinen persönlichen Arbeitsplatz und auch keine Möglichkeit auf Homeoffice haben. Ein tertiärer Bildungsabschluss korreliert mit höherer Arbeitszufriedenheit im Vergleich mit einem Sekundarabschluss (+1.8). Zwischen Sekundarabschluss und obligatorischem Abschluss lassen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Arbeitszufriedenheit feststellen. Das Teilzeitpensum bringt ebenfalls eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit mit sich (+2.5). Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung sind deutlich zufriedener als diejenigen ohne Vorgesetztenfunktion (+7.1). Auch Vorgesetzte weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit aus als Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion (+2.5). Die grossen Gewinnerinnen und Gewinner sind Selbstständige (+8.8).