

„Barometer Gute Arbeit“

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2021

Tobias Fritschi, Olivier Lehmann

Schlussbericht
26. Oktober 2021

Inhaltsverzeichnis

Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2021	1
Inhaltsverzeichnis	2
1 Zusammenfassung	3
1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»	3
1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise	3
1.3 Verstärkung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern	4
1.4 Vereinbarkeit der Arbeit mit Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen	4
1.5 Fazit und Ausblick	4
2 Einleitung	6
3 Ergebnisse	6
3.1 Zeitliche Entwicklung	6
3.1.1 Haupt- und Teildimensionen	6
3.1.2 Items	8
3.2 Unterschiede nach Geschlecht und Branchen	11
3.3 Betroffenheit von COVID-19 und damit verbundenen Massnahmen	13
3.3.1 COVID-19: Erkrankungen	13
3.3.2 COVID-19: Quarantäne	13
3.3.3 COVID-19: Tests	14
3.3.4 Homeoffice	14
3.3.5 Kurzarbeit	17
3.4 Digitalisierung	18
3.5 Gleichstellung und Vereinbarkeit	20
3.5.1 Gleichstellung am Arbeitsplatz allgemein	20
3.5.2 Vorgesetzte Positionen der Geschlechter	20
3.5.3 Lohngleichheit	21
3.5.4 Vaterschaftsurlaub	22
3.5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen	25
4 Methodik	28
4.1 Indexbildung, Indexstruktur und Fragebogen	28
4.2 Online-Befragung in den Jahren 2015 bis 2021	30
5 Literaturverzeichnis	31
6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2020	32
II) Zusatzfragen zur Corona-Krise, zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung	37
III) Stichprobenbeschreibung	40

1 Zusammenfassung

1.1 Ziel und Methodik des «Barometer Gute Arbeit»

Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand eines wissenschaftlichen Kriterienrasters. Seit 2015 wird eine repräsentative Stichprobe von jeweils rund 1'500 Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren befragt. Die Studie wird in Kooperation mit Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden, durchgeführt. Das «Barometer Gute Arbeit» misst die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz anhand von Indizes zu 20 Kriterien, die in den Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit zusammengefasst werden. Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist von den Arbeitnehmenden besser beurteilt, je näher ein Indexwert bei 100 liegt.

1.2 Qualität der Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Die Arbeitswelt war und ist von der Corona-Krise stark betroffen. Waren im Juni 2020 erst 2% der Arbeitnehmenden zeitweise nachweislich an COVID-19 erkrankt, betraf dies bis Juni 2021 bereits 11% der Arbeitnehmenden. 24% der Arbeitnehmenden begaben sich seit Beginn der Corona-Krise mindestens einmal in Quarantäne. Durch Massnahmen zur Bekämpfung des Virus wurde das Erwerbsleben stark verändert, wobei dies in einzelnen Branchen die Absatzmärkte betraf (Gastronomie, Kultur, Detailhandel, Verkehr), in anderen die Möglichkeiten des Zusammenarbeitens aufgrund der Homeoffice-Pflicht bzw. -Empfehlung (Finanz- und Versicherungswesen, Bildungswesen, öffentliche Verwaltung). 14% der Arbeitnehmenden arbeiteten von der Einführung der Homeoffice-Pflicht im Januar 2021 bis im Sommer 2021 vollständig im Homeoffice, weitere 26% teilweise. Im Jahr 2020 arbeiteten rund 50% der Arbeitnehmenden zeitweise von zu Hause aus. Gleichzeitig unterstützte der Staat die Wirtschaft durch Kurzarbeitsentschädigungen und Erwerbsersatzzahlungen. 30% der Arbeitnehmenden waren von März 2020 bis Juni 2021 zumindest teilweise von Kurzarbeit betroffen. Von ihnen erhielten rund 50% weiterhin den vollen Lohn, d.h. die Arbeitgebenden stockten die von der Arbeitslosenversicherung bezahlten 80% des Lohns auf. Etwas mehr als ein Viertel der Arbeitgebenden führten im Juni 2021 COVID-19-Tests am Arbeitsplatz durch.

In gewissen Branchen ergaben sich auch neue Absatzmärkte (Chemiebranche, Informatik & Kommunikation). Durch die vermehrt eingesetzten digitalen Technologien wurden Innovationen ermöglicht, die zuvor während Jahren nicht umgesetzt worden waren. Das «Barometer Gute Arbeit» 2021 widmet sich der Frage, wie sich die Arbeitsbedingungen in der Schweiz durch die Corona-Krise verändert haben. Gegenüber dem Referenzjahr 2017 können für das Jahr 2021 im Durchschnitt vor allem positive Veränderungen festgestellt werden. Die Abbildung Z1 stellt für 20 Kriterien die Veränderungen seit 2017 dar. Alle drei Dimensionen, durch die Farben Blau (Motivation), Rot (Sicherheit) und Grün (Gesundheit) zusammengefasst, sind heute signifikant besser bewertet worden als damals. Auf dem 95%-Konfidenzintervall signifikante Veränderungen zwischen 2017 und 2021 werden mit zwei Sternchen gekennzeichnet. Nach Teildimensionen betrachtet, haben Sinn der Arbeit und Wertschätzung zugenommen, ebenso wie Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Perspektive auf dem Arbeitsmarkt hat sich verbessert, im gesundheitlichen Bereich haben einerseits Belastungen abgenommen, andererseits Entlastungsmöglichkeiten zugenommen.

Wenn wir etwas näher betrachten, welche Aspekte der Arbeitsbedingungen positiver bewertet wurden, so zeigen sich deutliche Unterschiede auf der Ebene der Kriterien (vgl. Abbildung Z1). Die grösste Veränderung ist beim Präsentismus zu beobachten, d.h. wenn Arbeitnehmende trotz Krankheit arbeiten. Das entsprechende Kriterium wurde in den Jahren 2020 und 2021 um 10% besser beurteilt als noch 2017. Diese Verbesserung hängt auch mit den Corona-Massnahmen zur Prävention von Krankheitsübertragungen und der Sensibilisierung der Arbeitnehmenden zusammen. Dies wird daraus ersichtlich, dass sich die Bewertung der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ähnlich stark verbessert hat. Ebenfalls signifikant besser beurteilt wurden die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz, was unter anderem mit der Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den Bedingungen im Homeoffice erklärt werden kann. Die positiven Auswirkungen des Homeoffice (kein Arbeitsweg, Ruhe am Arbeitsplatz, selbst gestaltete Arbeitszeiten) wurden 2021 wie bereits 2020 stärker betont als die negativen Auswirkungen (fehlende Kontakte, Vereinbarkeit mit Familie, mangelhafte Ergonomie, ständige Erreichbarkeit). Die negativen Auswirkungen wurden im Jahr 2021 allerdings häufiger wahrgenommen als noch im Jahr 2020. Von den 40% der Arbeitnehmenden, die im Jahr 2021 zumindest teilweise im Homeoffice tätig waren, möchten dies 85% nach der Pandemie beibehalten, wobei mehrheitlich in geringerem Ausmass.

Das Vertrauen in die Arbeitgebenden hat in der Krise zugenommen, diese wurden vermehrt als fair, vertrauensvoll und unterstützend wahrgenommen. Dies könnte neben den vermehrten

Gesundheitsmassnahmen auch auf das im Homeoffice notwendige Vertrauensverhältnis zurück zu führen sein, sowie auch auf die teilweise Aufstockung des Lohns im Rahmen der Kurzarbeit. Dies widerspiegelt sich in der signifikanten Zunahme der Wertschätzung auf betrieblicher Ebene. Besonders stark zugenommen hat das Vertrauen in die Arbeitgebenden im Finanz- und Versicherungswesen, in der Gastronomie sowie im verarbeitenden Gewerbe. Im Detailhandel ist nach einer Verschlechterung im Vorjahr wieder eine Zunahme des Vertrauens in die Arbeitgebenden festzustellen. Eine negative Tendenz in diesem Bereich gab es seit 2017 im Gesundheits- und Sozialwesen. Ähnliche sehen die Branchenunterschiede in der kurzfristigen Arbeitsplatzsicherheit aus. Seit 2020 hat sich die kurzfristige Arbeitsplatzsicherheit in der Branche Verkehr und Lagerei wieder verbessert, in der Gastronomie ist bereits seit 2017 eine Negativtendenz zu beobachten.

1.3 Verstärkung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern

Allerdings sind die wahrgenommenen Verbesserungen der Qualität der Arbeitsbedingungen ungleich auf die Geschlechter verteilt. Während Frauen die Arbeitsbedingungen während der Corona-Krise generell als belastender wahrgenommen haben, nahmen Männer die Entlastung durch vermehrte Erholungszeiten, Gesundheitsmassnahmen, Ausstattung und Umfeld des Arbeitsplatzes (z.B. im Homeoffice) stärker wahr. Während sich die Wahrnehmung von Sinnzuwachs und die Eröffnung von Perspektiven am Arbeitsplatz ebenfalls auf Männer konzentrierte, blieb die bereits bestehende Differenz in der Zufriedenheit mit dem Einkommen zuungunsten der Frauen bestehen. In allen 6 Teildimensionen des Barometers Gute Arbeit sind im Jahr 2021 Frauen im Durchschnitt signifikant weniger zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen als Männer. Dies war im Jahr 2017 erst für die Dimension Belastung der Fall. Die diesjährige Ausgabe des Barometers widmet sich daher den Bestrebungen zur Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>). Der Fokus liegt auf den Bereichen Lohngleichheit und Lohntransparenz, Aufstiegsmöglichkeiten, Vaterschaftsurlaub und Vereinbarkeit der Arbeit mit der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen.

1.4 Vereinbarkeit der Arbeit mit Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen

16.8% der Befragten gaben an, regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene zu betreuen. Auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Schweiz im 2. Quartal 2021 hochgerechnet betrifft dies schätzungsweise 858'000 Personen. Darin enthalten sind auch Erwerbstätige im Rentenalter, wobei die Quote der unterstützungsbedürftige Erwachsene Betreuenden mit 24.2% unter den erwerbstätigen 65- bis 74jährigen (bei einer Erwerbsquote von 20%) noch höher liegt als unter den Personen im Erwerbsalter. Es zeigt sich, dass die Betreuungsaufgaben teilweise schwierig mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren sind. So gaben 21% der Befragten mit Betreuungsaufgaben für unterstützungsbedürftige Erwachsene an, dass dies «sehr häufig» oder «oft» vorkommt. Rund 30% der Erwerbstätigen, welche angehörige Erwachsene unterstützen, erhalten Unterstützung durch ihre Arbeitgebenden. Dies meist in Form der Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, die Arbeitszeiten dauerhaft anzupassen oder durch die Reduktion des Beschäftigungsgrades. 17% der Betroffenen erhalten Informationen über Entlastungsmöglichkeiten, ebenfalls in 17% der Fälle wird eine Zusammenarbeit mit einer Unterstützungsorganisation angeboten. Die Unterstützung durch Arbeitgebende ist im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Detailhandel besonders häufig verbreitet, während sie im Gastgewerbe sowie im Bildungswesen signifikant seltener gewährt wird als im Durchschnitt der Branchen.

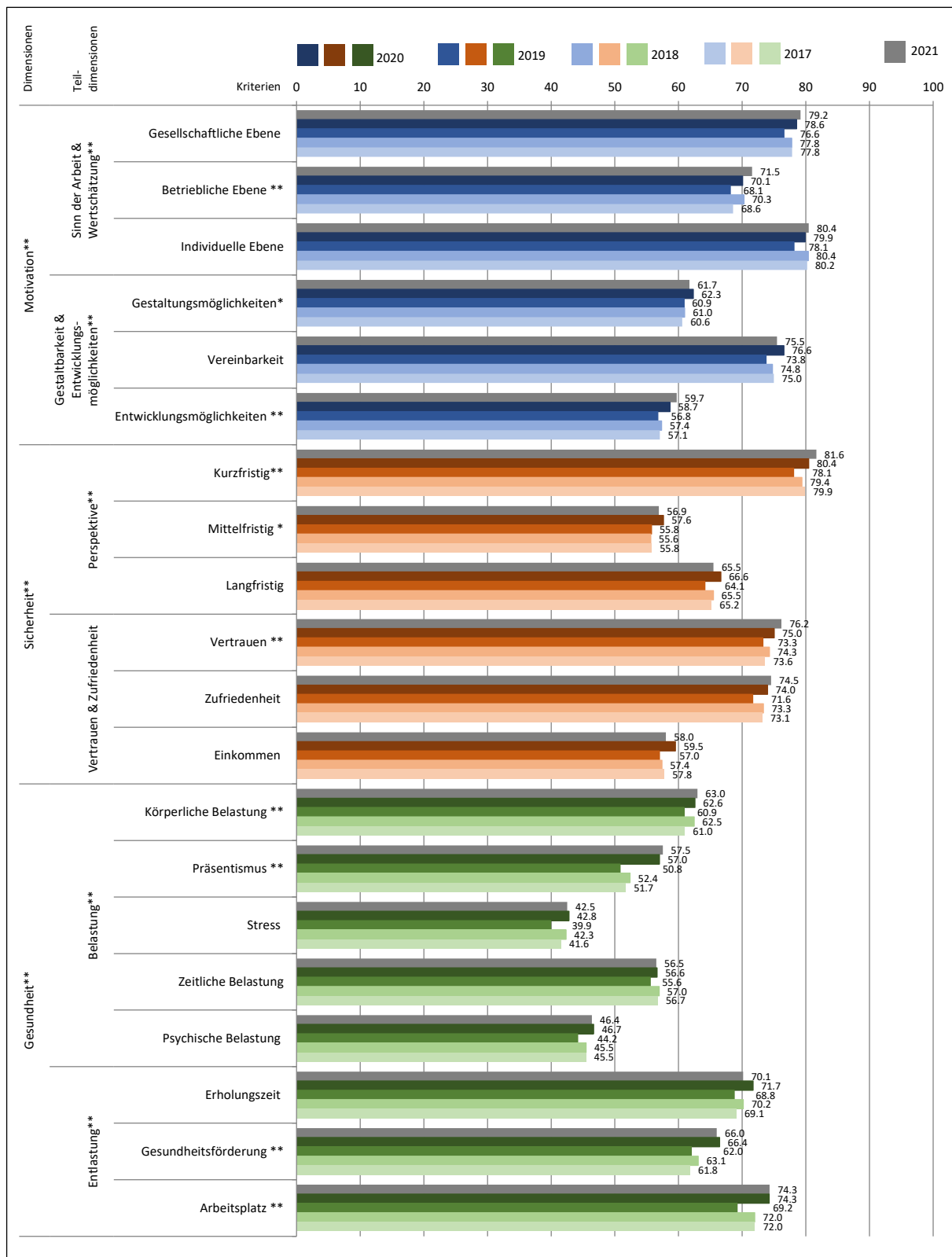
1.5 Fazit und Ausblick

Insgesamt zeigt sich im zweiten Jahr der Corona-Krise eine Bestätigung der positiven Stimmung auf dem Arbeitsmarkt. Die Krise hat private und staatliche Unterstützung mobilisiert und Innovationskräfte freigesetzt. Letzteres lässt sich exemplarisch daran zeigen, dass die Angst vor dem Jobverlust aufgrund der Digitalisierung durch die vermehrte Anwendung offenbar stark zurück gegangen ist. Nur noch knapp 10% der Arbeitnehmenden schätzen die Wahrscheinlichkeit als hoch oder sehr hoch ein, dass ihre Arbeitsstelle in 10 Jahren durch die Informationstechnologie ersetzt werden könnte, vor der Corona-Krise waren es noch 14%. In den Erhebungen der nächsten Jahre wird sich zeigen, inwiefern sich die in der Krise getätigten Investitionen in die Digitalisierung, in Gesundheitsmassnahmen und in das Humankapital der Mitarbeitenden langfristig auszahlen. Untersuchungen, die sich nicht nur auf Erwerbstätige beziehen, deuten auf eine Erhöhung der ökonomischen Ungleichheit (Martinez et al. 2021) und eine Verringerung der Lebensqualität hin (BFS 2021a).

Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice müssen weiter beobachtet werden, um Handlungsbedarf für die Sozialpartner frühzeitig zu erkennen. Vor dem Hintergrund, dass durch die Corona-Krise die

Arbeitsbedingungen gerade in Branchen beeinträchtigt wurden, in denen Frauen übervertreten sind und in denen Homeoffice selten möglich ist, wird die Politik weiterhin gefordert sein, Verbesserungen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2017 bis 2021



Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05). 2021: n=1'413 (1 bis 122 fehlende Werte), 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). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017/2018/2019/2020/2021); 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 zu den Arbeitgebenden insgesamt. Es braucht ausreichend Einflussmöglichkeiten und eine Förderung der beruflichen Entwicklung, damit sich eine Zufriedenheit mit der Arbeit im Allgemeinen 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 siebte Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“. Als neue Schwerpunktthemen wurden 2021 die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt sowie die Vereinbarkeit von Familie und Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen aufgenommen. Beibehalten wurden die Fragen zur Corona-Krise. 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 Betroffenheit durch das Virus sowie zu Testmöglichkeiten am Arbeitsplatz.

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 Arbeit¹ 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 Teildimensionen und diese zu den Hauptdimensionen *Motivation*, *Sicherheit* und *Gesundheit*. Die Ergebnisse des Barometers werden in der Folge ausgehend von der Hauptdimension entlang der verschiedenen Aggregationsstufen (Teildimension, 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 Teildimensionen

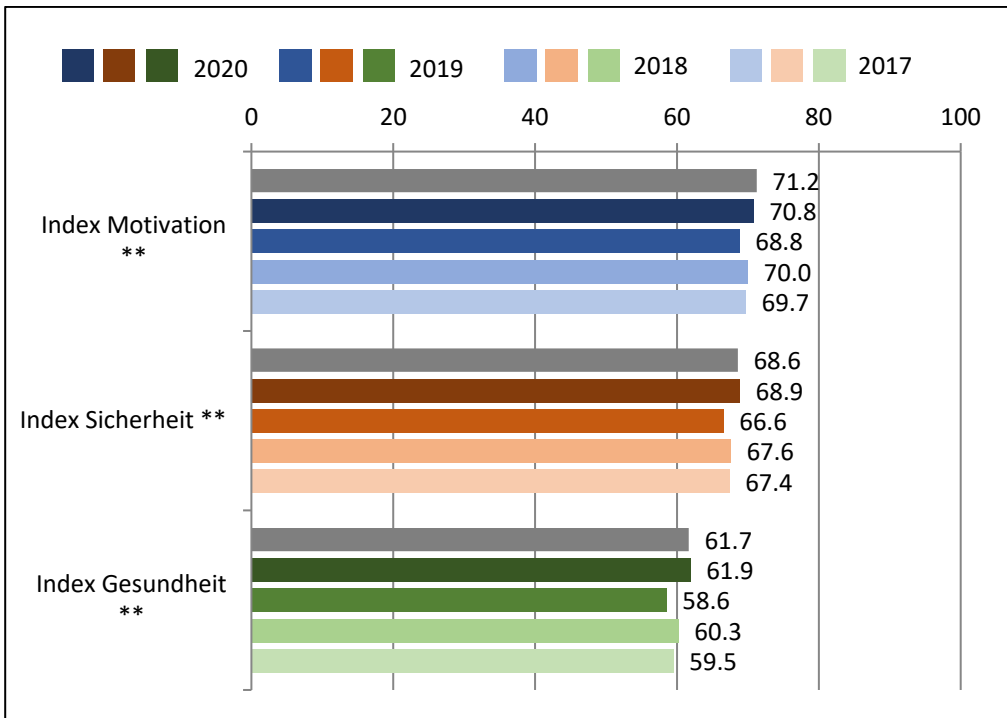
In den drei Hauptdimensionen zeigt sich bereits deutlich, dass sich die Qualität der Arbeitsbedingungen im Jahr 2021 gegenüber dem Referenzjahr 2017 im Durchschnitt verbessert hat. Alle drei Dimensionen haben sich im 5-Jahresvergleich signifikant verbessert (95%-Konfidenzintervall). Während in den Dimensionen Sicherheit und Gesundheit bereits 2020 ein gleich hoher Indexwert erreicht wurde, hat sich der Wert der Dimension Motivation im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr gesteigert. Nach wie vor wird die Motivationsdimension mit 71.2 Indexpunkten am besten bewertet.

Werden die Teildimensionen betrachtet, so ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. Die eine Teildimension der Motivation, «Sinn der Arbeit und Wertschätzung» wird sehr hoch bewertet, während «Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten» schlechter bewertet wird als die Teildimensionen der Sicherheit. Beide Teildimensionen der Motivation haben sich gegenüber 2017 signifikant verbessert. Von den Teildimensionen der Sicherheit hat sich nur die Teildimension «Perspektive» gegenüber 2017 signifikant verbessert (67.9 Indexpunkte), «Vertrauen und Zufriedenheit» ist konstant geblieben. Wie in Abbildung Z1 sowie auf der Itemebene (Abbildung 4) ersichtlich ist, ist dies auf die Kriterien Zufriedenheit und Einkommen zurück zu führen, während das Kriterium Vertrauen signifikant verbessert wurde.

Zwischen den beiden Teildimensionen der Gesundheit besteht ein grosser Unterschied, die Belastung wird viel schlechter bewertet als die Entlastung. Dies liegt in der Natur der Sache, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass die Belastungsfragen in einer etwas anderen Formulierung abgefragt werden («Wie häufig kommt es vor...») als die Entlastungsfragen («Verfügen Sie über...», vgl. Tabelle 19 sowie Anhang I).

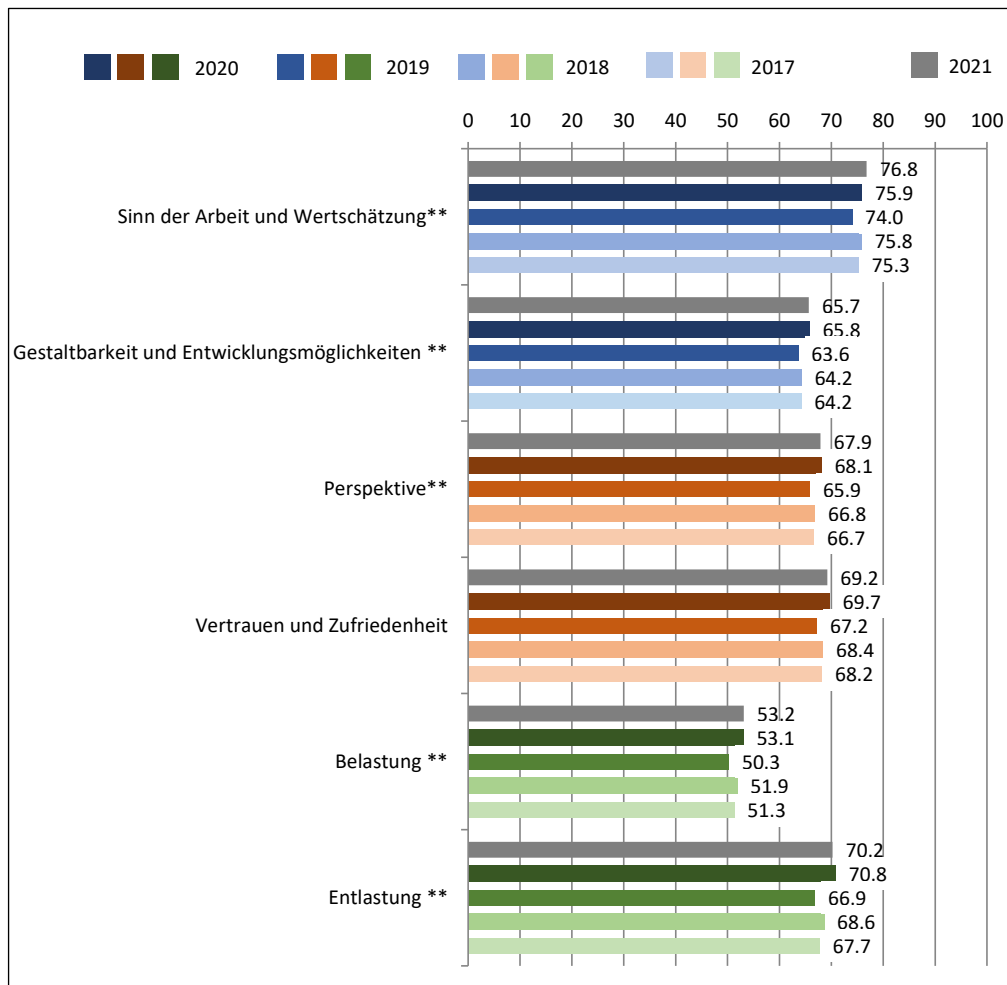
¹ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (Stand: 06.11.2019).

Abbildung 1: Indexwerte der Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit für die Jahre 2017 bis 2021



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

Abbildung 2: Teildimensionen im Zeitvergleich 2017 bis 2021



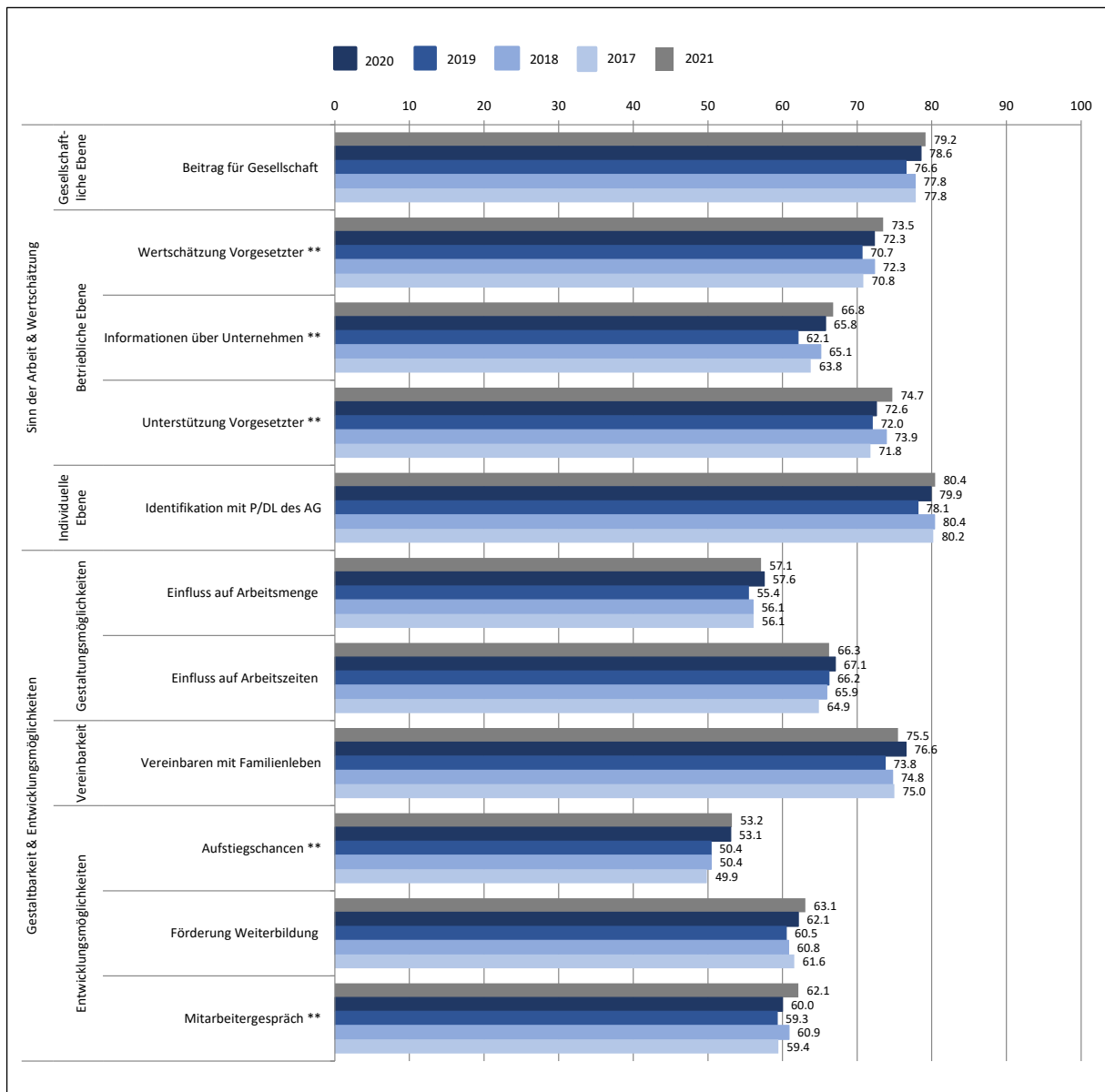
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

3.1.2 Items

Die nachfolgenden drei Abbildungen zeigen die Auswertungen der einzelnen Items, die in den Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit abgefragt worden sind. Die Zusammenfassung zu Kriterien wird in den Abbildungen vertikal dargestellt. Die Ergebnisse auf der Ebene der Kriterien wird vorne im Bericht in der Abbildung Z1 dargestellt, ebenso die Signifikanz der Veränderungen auf Ebene Kriterium.

Unter den Items der Dimension Motivation fällt auf, dass sich die Wertschätzung durch die Vorgesetzten positiv entwickelt hat. Die Arbeitnehmenden sind besser informiert über das Unternehmen und fühlen sich vermehrt unterstützt durch die Vorgesetzten. Es wurden häufiger Mitarbeitendengespräche geführt, bzw. hat die Zufriedenheit mit diesen Gesprächen zugenommen.

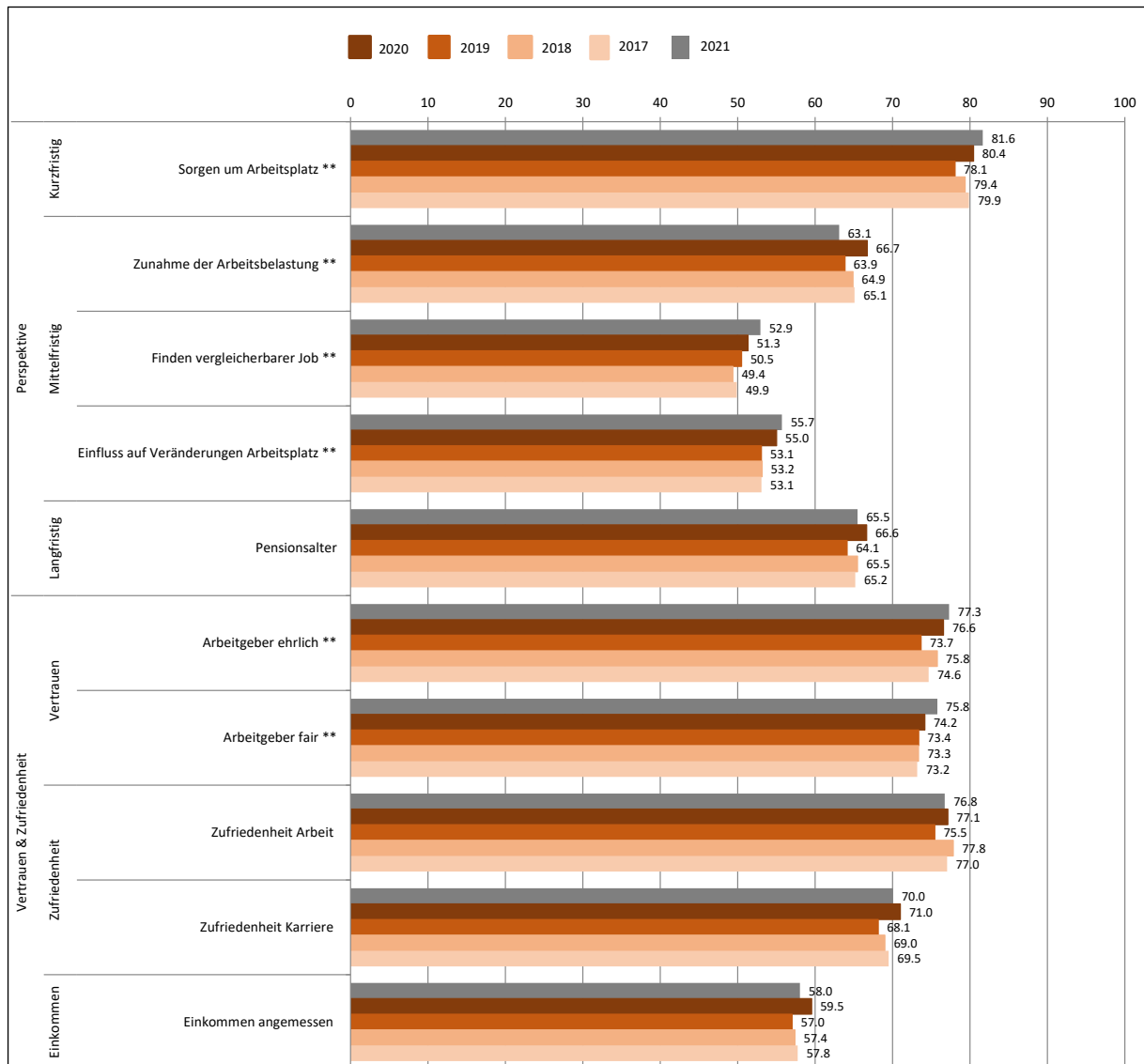
Abbildung 3: Items der Dimension Motivation



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 auf Ebene Item sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

In der Sicherheitsdimension fällt auf, dass die kurzfristigen Sorgen um den Arbeitsplatz gegenüber 2020 wieder abgenommen haben. Allerdings erwarten viele Arbeitnehmende in naher Zukunft eine Zunahme der Arbeitsbelastung. Die Arbeitgebenden werden vermehrt als fair und ehrlich wahrgenommen, was auch mit der verbesserten Information über das Unternehmen zusammenhängen könnte (vgl. oben). Die Arbeitnehmenden haben vermehrt den Eindruck, Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz nehmen zu können und denken häufiger als 2017, sie würden wieder einen vergleichbaren Job finden. Dieses Item wird allerdings in der Sicherheitsdimension am schlechtesten bewertet.

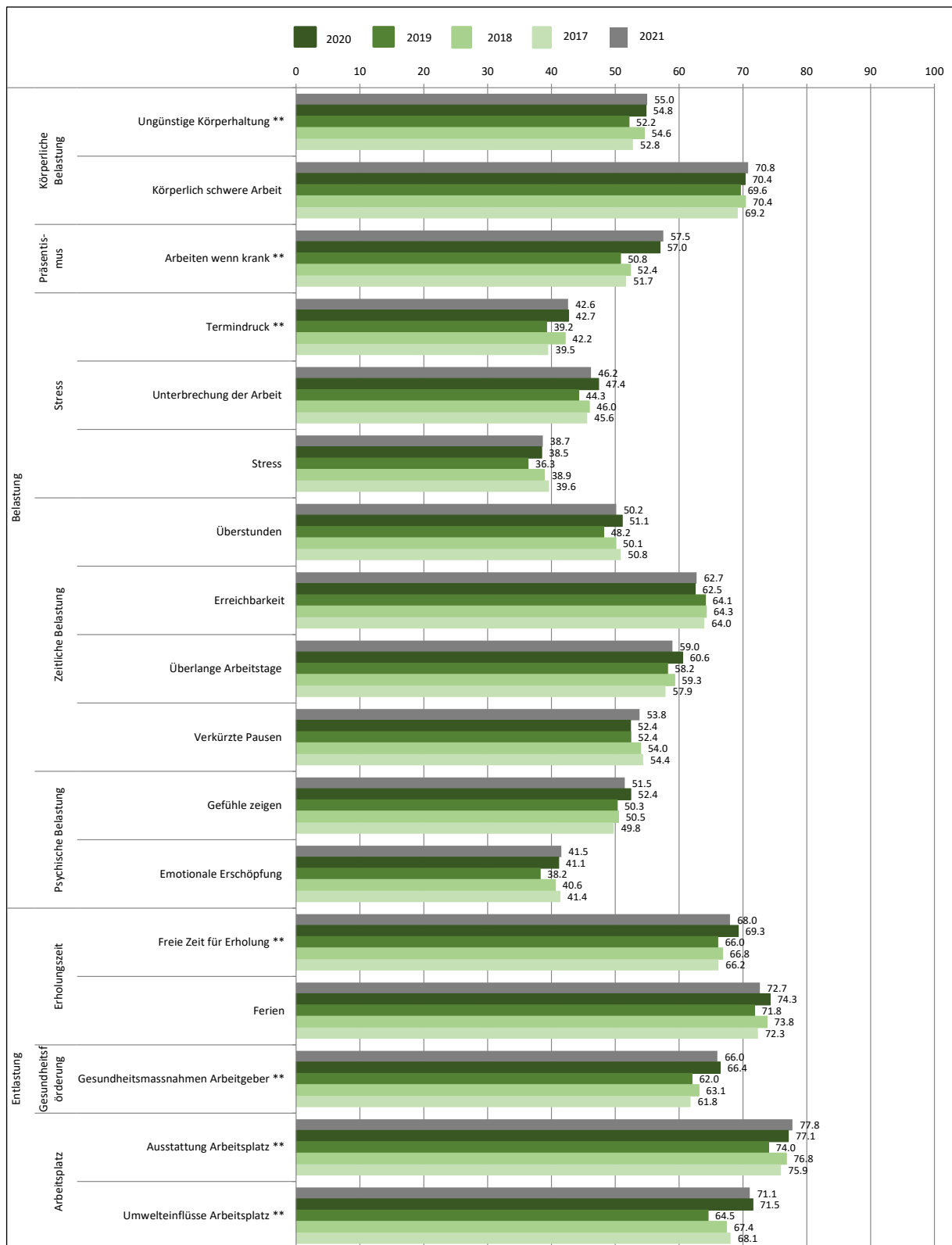
Abbildung 4: Items der Dimension Sicherheit



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 auf Ebene Item sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

Die grösste Veränderung ist beim Präsentismus zu beobachten, d.h. wenn Arbeitnehmende trotz Krankheit arbeiten. Das entsprechende Kriterium wurde in den Jahren 2020 und 2021 um 10% besser beurteilt als noch 2017. Diese Verbesserung hängt auch mit den Corona-Massnahmen zur Prävention von Krankheitsübertragungen und der Sensibilisierung der Arbeitnehmenden zusammen. Dies wird daraus ersichtlich, dass sich die Bewertung der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ähnlich stark verbessert hat. Ebenfalls signifikant besser beurteilt wurden die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz, was unter anderem mit der Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den Bedingungen im Homeoffice erklärt werden kann.

Abbildung 5: Items der Dimension Gesundheit

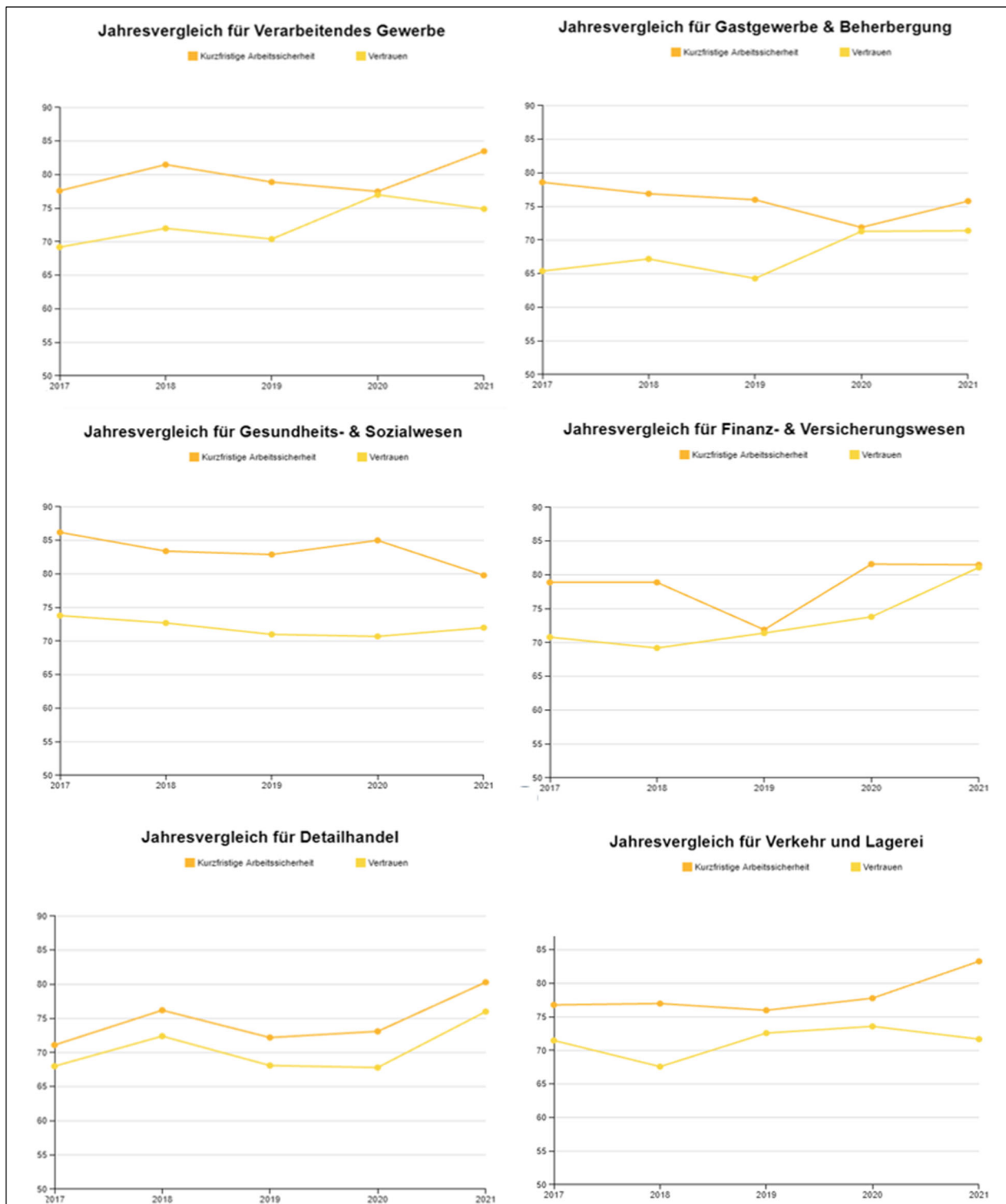


Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 (Item) sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

3.2 Unterschiede nach Geschlecht und Branchen

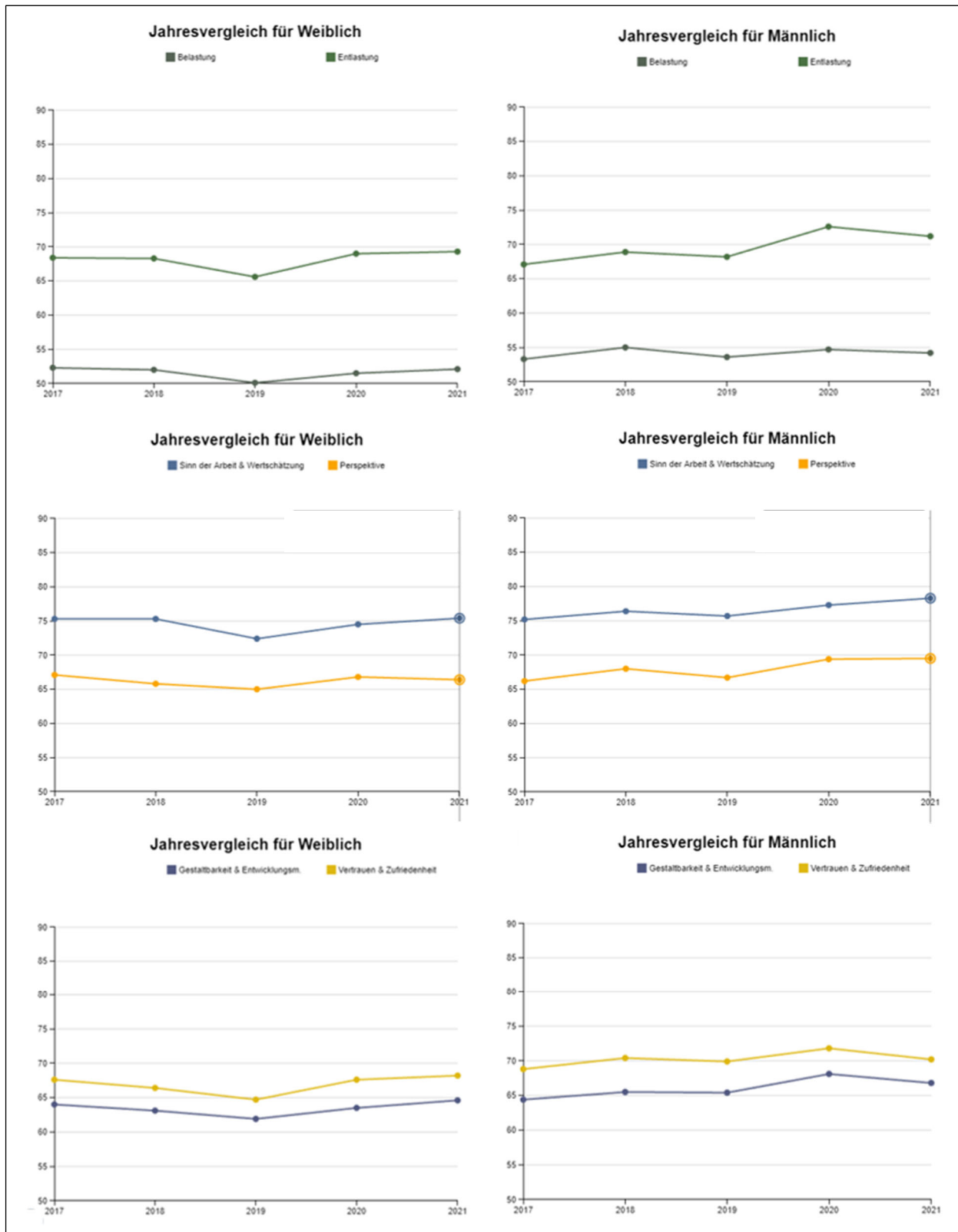
Besonders stark zugenommen hat das Vertrauen in die Arbeitgebenden im Finanz- und Versicherungswesen, in der Gastronomie sowie im verarbeitenden Gewerbe. Im Detailhandel ist nach einer Verschlechterung im Vorjahr wieder eine Zunahme des Vertrauens in die Arbeitgebenden festzustellen. Eine negative Tendenz in diesem Bereich gab es seit 2017 im Gesundheits- und Sozialwesen. Ähnliche sehen die Branchenunterschiede in der kurzfristigen Arbeitsplatzsicherheit aus. Seit 2020 hat sich die kurzfristige Arbeitsplatzsicherheit in der Branche Verkehr und Lagerei wieder verbessert, in der Gastronomie ist bereits seit 2017 eine Negativtendenz zu beobachten.

Abbildung 6: Indizes «Kurzfristige Arbeitssicherheit» und «Vertrauen» nach ausgewählten Branchen für 2017 bis 2021



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

Abbildung 7: Die sechs Teildimensionen im Durchschnitt nach Geschlecht für die Jahre 2017 bis 2021



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021, n=1'400 bis 1'419); Berechnungen BFH
 Bemerkungen: Signifikante Unterschiede zwischen 2017 und 2021 sind mit Sternchen gekennzeichnet (**p<0.05).

Im Jahr 2017 war erst bei der Teildimension Belastung eine signifikante Differenz zwischen den Geschlechtern erkennbar (Abbildung 7). Seither haben sich die 6 Teildimensionen für die Geschlechter tendenziell auseinanderentwickelt, so dass für 2021 in allen 6 Teildimensionen Frauen im Durchschnitt eine signifikant schlechtere Bewertung abgeben. Eine Erklärung dafür ist darin zu sehen, dass Frauen in Branchen mit einer negativen Entwicklung übervertreten sind (Gesundheits- und Sozialwesen,

Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen), während in vielen Branchen mit einer positiven Entwicklung Männer übervertreten sind (Baugewerbe, verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Lagerei, Finanz- und Versicherungswesen). In Berufen mit Untervertretung von Frauen war zudem Homeoffice stärker möglich, wie beispielsweise in der Information und Kommunikation sowie im Finanz- und Versicherungswesen. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil an Homeoffice dagegen bei lediglich 16%.

3.3 Betroffenheit von COVID-19 und damit verbundenen Massnahmen

Im Barometer 2020 und 2021 wurden auch Fragen zur COVID-19-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden gestellt. Im Fokus standen insbesondere die Arbeitssituation im Homeoffice sowie die Auswirkungen der Kurzarbeit. Zudem wurde erfragt, ob die Arbeitnehmenden im Laufe der Pandemie an COVID-19 erkrankt sind, inwiefern sie von Quarantäne betroffen waren und ob am Arbeitsplatz Corona-Tests angeboten wurden.

3.3.1 COVID-19: Erkrankungen

Im Sommer 2020, als die erste COVID-19-Befragung durchgeführt wurde, gaben 2% an, erkrankt zu sein (Tabelle 1). Bis im Sommer 2021 stieg dieser Wert auf 11% an. Gleichzeitig nahmen die «weiss nicht»-Antworten ab, was mit den verstärkten Test-Angeboten zusammenhängen könnte.

Tabelle 1:

Waren Sie zeitweise nachweislich (mit positivem Testergebnis) an COVID-19 erkrankt?

	2020		2021	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	28	2%	153	11%
Nein	1'306	92%	1'232	87%
Weiss nicht	85	6%	28	2%
Gesamt	1'419	100%	1'413	100%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020/2021); Berechnungen BFH.

3.3.2 COVID-19: Quarantäne

Im Sommer 2020 gaben knapp 4% der Befragten an, während der Corona-Pandemie in einer ärztlich angeordneten Quarantäne gewesen zu sein (Tabelle 2). Weitere 8% haben sich freiwillig in Quarantäne begeben. Bei der Befragung im Sommer 2021 lag der Anteil der Befragten, die seit Ausbruch der Pandemie in angeordneter Quarantäne waren, bei einem Viertel (Tabelle 3).

Tabelle 2:

Befanden Sie sich während der Corona-Krise in ärztlich angeordneter Quarantäne oder in Selbstisolation (2020)?

	Häufigkeit	Prozent
Quarantäne von Arzt/Ärztin verordnet	53	4%
Selbstisolation freiwillig	119	8%
Nein	1239	87%
Weiss nicht	8	1%
Gesamt	1'419	100%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020); Berechnungen BFH.

Tabelle 3:

Befanden Sie sich seit Ausbruch der Corona-Krise in angeordneter Quarantäne (2021)?

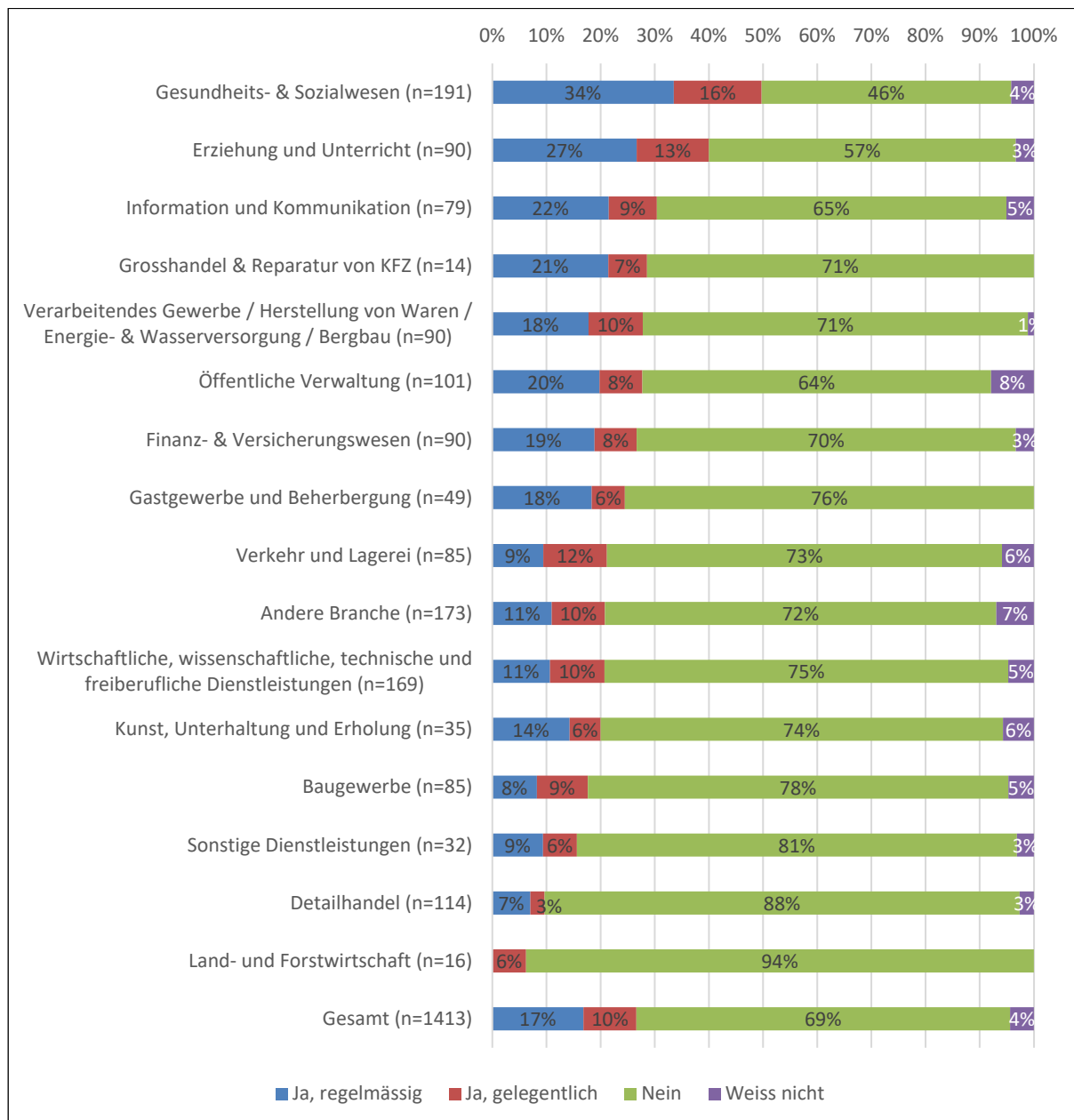
	Häufigkeit	Prozent
Ja	335	24%
Nein	1061	75%
Weiss nicht	17	1%
Gesamt	1'413	100%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

3.3.3 COVID-19: Tests

27% der Arbeitnehmenden geben an, dass am Arbeitsplatz zumindest gelegentlich COVID-19-Tests durchgeführt wurden. Besonders häufig waren diese Tests im Gesundheits- und Sozialwesen. Am seltensten wurden Tests in der Landwirtschaft sowie in Detailhandel, Baugewerbe und bei den Erbringern von sonstigen Dienstleistungen durchgeführt.

Abbildung 8: Führt Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin Covid-19-Tests am Arbeitsplatz durch?



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

3.3.4 Homeoffice

Bei der Befragung im Sommer 2020 gaben 49% an, dass sie vollständig oder teilweise von zuhause aus arbeiten würden (Tabelle 4). Dieser Anteil fiel in der Befragung vom Sommer 2021, die sich auf den Zeitraum seit Einführung der Homeoffice-Pflicht seit Januar 2021 bezog, auf 40% (Tabelle 5). Der Anteil der Befragten, der vollständig im Homeoffice arbeitete, sank von 25% auf 14%.

Im Sommer 2020 hatte ein Viertel der Befragten, welche teilweise oder vollständig im Homeoffice arbeiteten keine Möglichkeit, an ihren Arbeitsplatz zu gehen (Tabelle 4). 2021 war dies nur noch bei einem Achtel der Fall (Tabelle 5).

Tabelle 4:
Arbeiteten Sie während der Corona-Krise von zuhause aus bzw. im Homeoffice?

	Häufigkeit	Prozent
Ja, vollständig	349	25%
Ja, teilweise	347	24%
Nein, das wollte ich nicht	69	5%
Nein, das war nicht möglich	654	46%
Gesamt	1'419	100%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020); Berechnungen BFH.

Tabelle 5:
Arbeiteten oder arbeiten Sie seit der Einführung der Homeoffice-Pflicht im Januar 2021 von zuhause aus bzw. im Homeoffice?

	Häufigkeit	Prozent
Ja, vollständig	198	14%
Ja, teilweise	370	26%
Nein	834	59%
Weiss nicht	11	1%
Gesamt	1'413	100%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Eine deutliche Mehrheit (85%) der Befragten, die 2021 von zuhause aus gearbeitet haben, wünschen, dies auch nach der Pandemie noch tun zu können (Tabelle 6). 60% davon wünschen sich jedoch, dies «in geringerem Ausmass» zu tun.

Tabelle 6:
Würden Sie sich wünschen, auch nach der Covid-19-Pandemie im Homeoffice zu arbeiten?

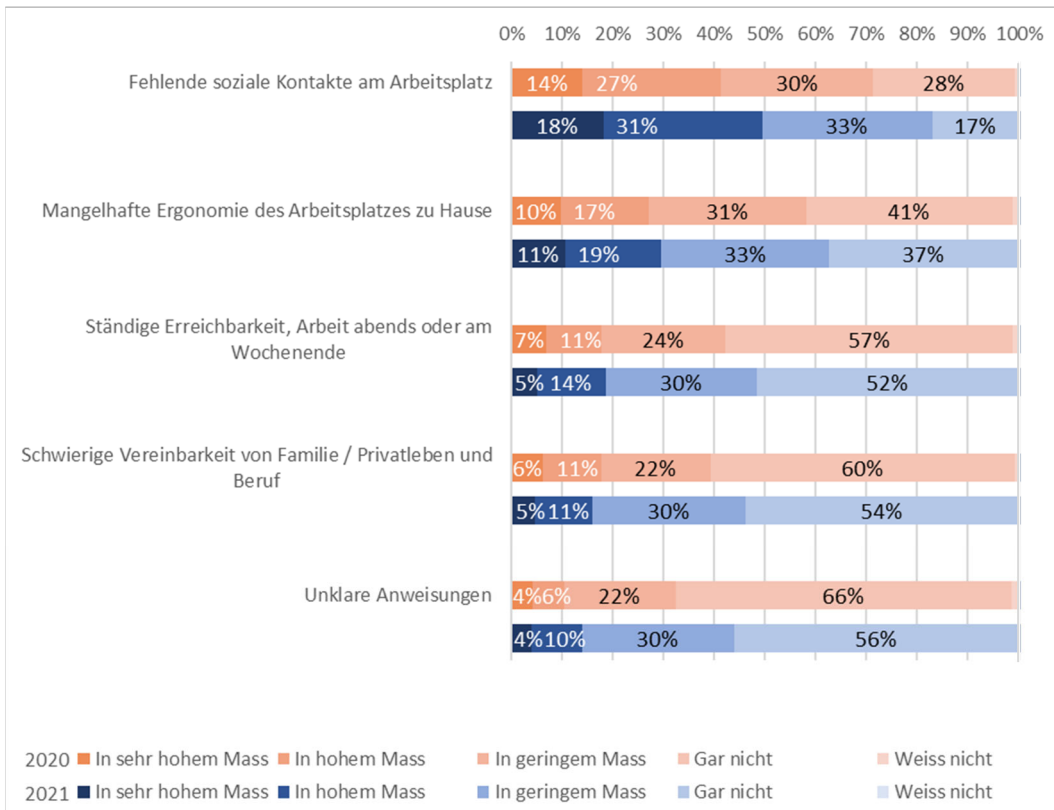
	Häufigkeit	Prozent
Ja, in gleichem Ausmass wie während der Pandemie	160	28%
Ja, in geringerem Ausmass wie während der Pandemie	290	51%
Ja, in höherem Ausmass wie während der Pandemie	32	6%
Nein	75	13%
Weiss nicht	11	2%
Gesamt	568	100%

Bemerkungen: N = 568 (Befragte, welche teilweise oder vollständig im Homeoffice gearbeitet haben). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Die positiven Auswirkungen des Homeoffice wurden auch im Jahr 2021 wiederum häufiger angegeben als die negativen Auswirkungen (vgl. Abbildungen 9 und 10). Die negativen Auswirkungen durch die fehlenden sozialen Kontakte wurden mit 49% am häufigsten angegeben, wobei dieser Anteil gegenüber 2020 (41%) gestiegen ist. Auch empfindet rund jede*r Dritte im Homeoffice tägliche die Ergonomie des Arbeitsplatzes als ungenügend.

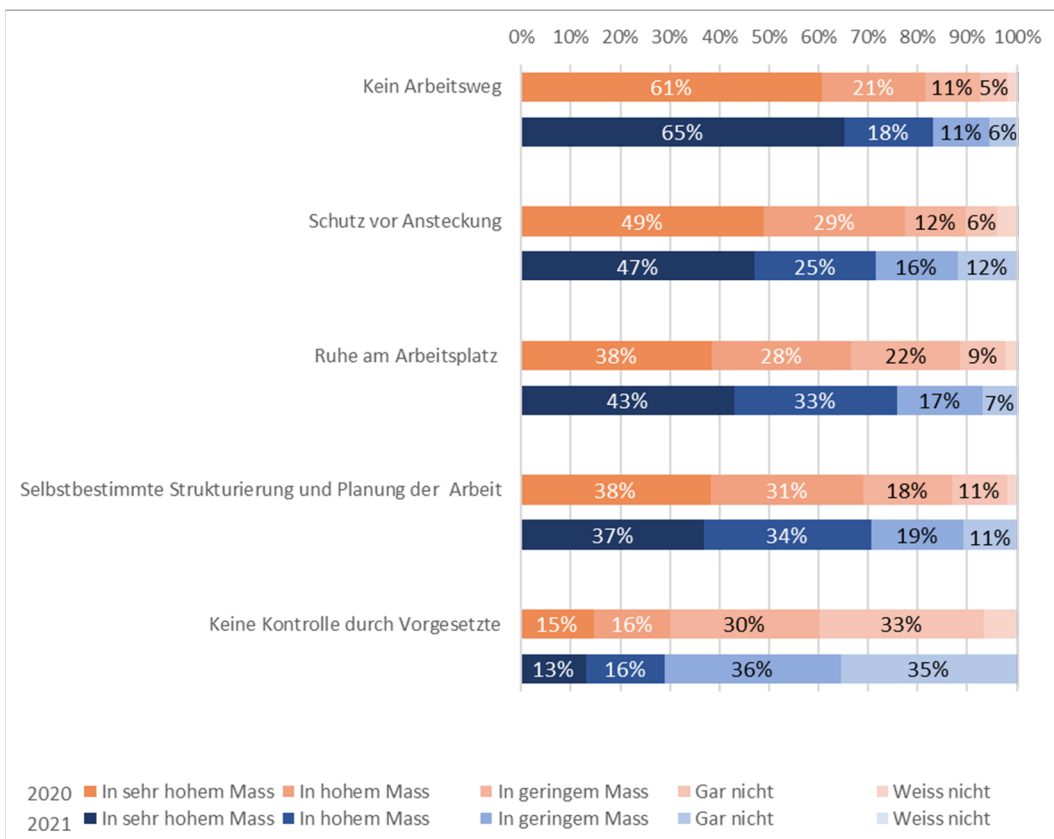
Unter den positiven Auswirkungen wurde der wegfallende Arbeitsweg von 83% der im Homeoffice Tätigen in hohem bis sehr hohem Mass geschätzt. Gegenüber dem Jahr 2020 verstärkt wahrgenommen wurde auch die Ruhe am Arbeitsplatz (76%). Von einer schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten nur 16% in hohem bis sehr hohem Masse, wobei dies primär Eltern von Kindern im Alter bis 12 Jahre betrifft (vgl. Barometer 2020).

Abbildung 9: Negative Auswirkungen des Homeoffice



Bemerkungen: 2020: N = 696, 2021: N = 568 (Personen, welche im entsprechenden Jahr vollständig oder teilweise im Homeoffice gearbeitet haben). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz; Berechnungen BFH.

Abbildung 10: Positive Auswirkungen des Homeoffice



Bemerkungen: 2020: N = 696, 2021: N = 568 (Personen, welche im entsprechenden Jahr vollständig oder teilweise im Homeoffice gearbeitet haben). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz; Berechnungen BFH.

3.3.5 Kurzarbeit

30% der Arbeitnehmenden waren von März 2020 bis Juni 2021 zumindest teilweise von Kurzarbeit betroffen. Von ihnen erhielten rund 50% weiterhin den vollen Lohn, d.h. die Arbeitgebenden stockten die von der Arbeitslosenversicherung bezahlten 80% des Lohns auf.

Tabelle 7:

Sind oder waren Sie aufgrund der Corona-Krise von Kurzarbeit betroffen?

	2020		2021	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja, vollständig	169	12%	102	7%
Ja, teilweise	272	19%	305	22%
Nein	969	68%	995	70%
Weiss nicht	9	1%	11	1%
Gesamt	1'419	100%	1'413	100%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2020, 2021); Berechnungen BFH.

Tabelle 8:

Haben Sie für die Kurzarbeit vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin weiterhin den vollen Lohn erhalten?

	2020		2021	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	225	51%	203	50%
Nein	205	46%	192	47%
Weiss nicht	12	3%	12	3%
Gesamt	442	100%	407	100%

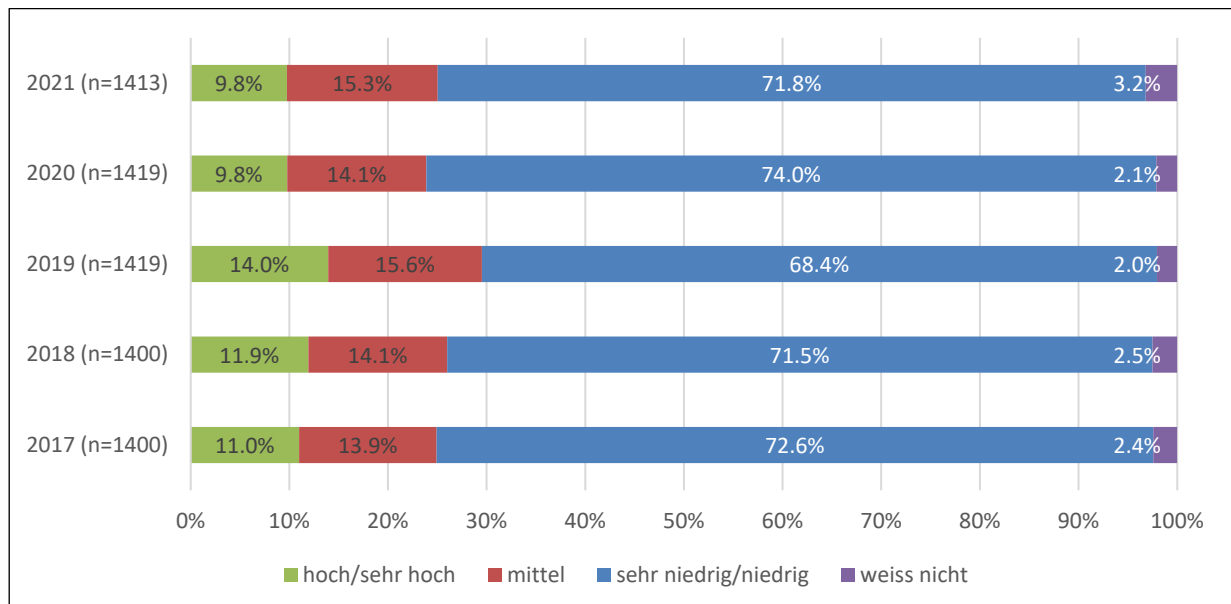
Bemerkungen: 2020: N = 442, 2021: N = 407 (Befragte, welche vollständig oder teilweise von Kurzarbeit betroffen waren). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz; Berechnungen BFH.

3.4 Digitalisierung

Bereits seit dem Jahre 2017 werden die Umfrageteilnehmenden gefragt, wie hoch Sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass Ihre Arbeitsstelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt werden kann. Dabei zeigt sich, dass in den Jahren vor der Pandemie immer mehr Arbeitnehmende davon ausgingen, dass ihre Arbeitsstelle durch digitale Technologien ersetzt werden könnte (Abbildung 11). Überraschenderweise viel dieser Wert während der Pandemie wieder.

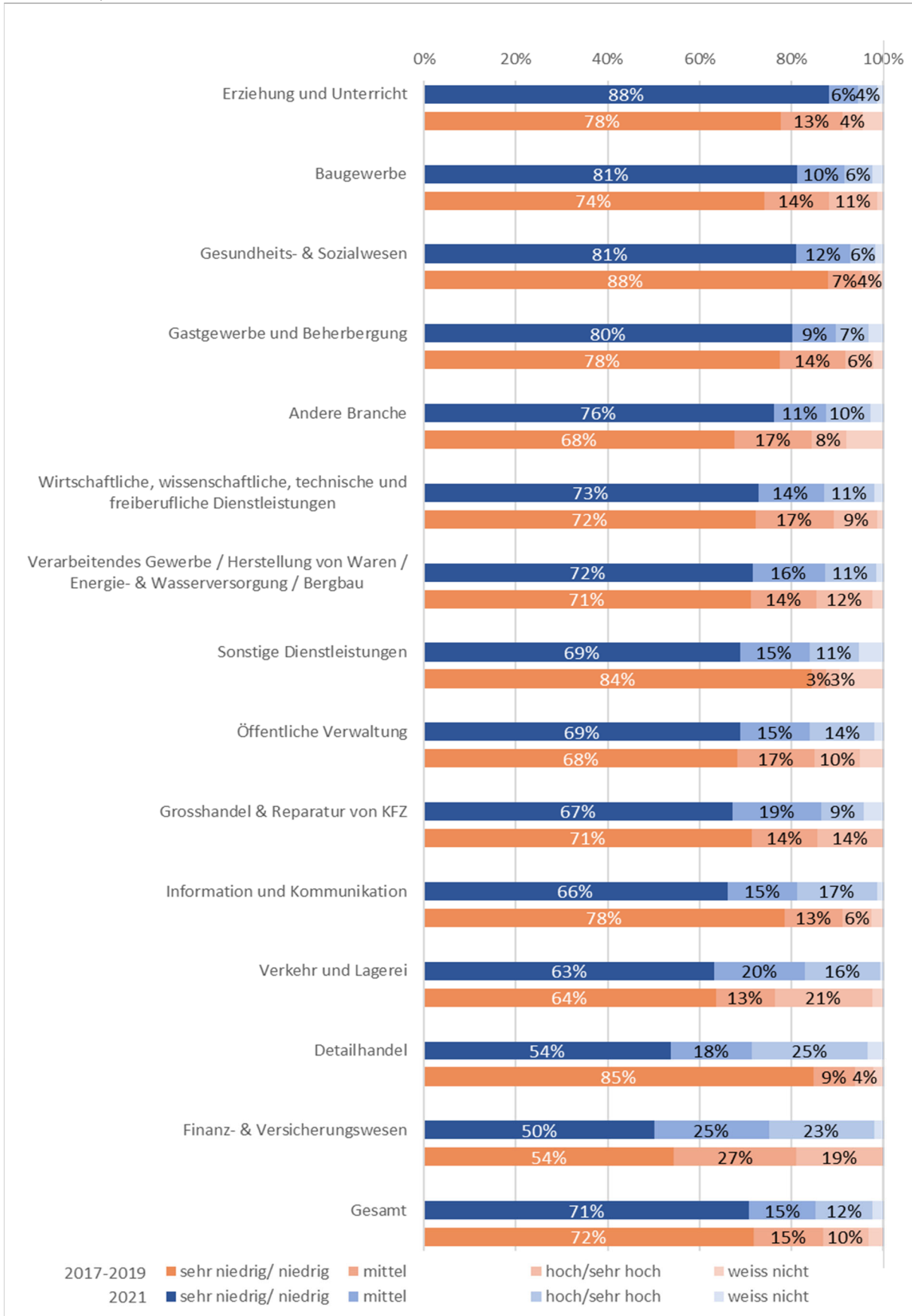
Abbildung 12 stellt die Werte der Jahre 2017-2019 jenen des Jahres 2021 gegenüber, differenziert nach Branchen. Der stärkste Rückgang bei der Beurteilung der Gefahr, dass die eigene Arbeitsstelle durch digitale Technologien ersetzt werden könnte, ist im Detailhandel feststellbar. Während diese in den Jahren 2017-2019 noch von 43% als «hoch» bzw. «sehr hoch» eingeschätzt wurde, fiel dieser Wert 2021 auf 13%. Ein Rückgang ist zudem in der Informations- und Kommunikationsbranche (von 32% auf 19%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (von 13% auf 8%) zu beobachten. In vielen Branchen sind keine Unterschiede zu beobachten. Eine Zunahme ist in der Baubranche (von 11% auf 24%) und im Bereich Bildung und Unterricht (von 10% auf 18%) erkennbar. Am höchsten wird das Risiko, dass der eigene Job durch die Digitalisierung überflüssig werden könnte, in der Finanz- und Versicherungsbranche eingeschätzt. Während vor der Pandemie 46% der Befragten diese Gefahr als «hoch oder «sehr hoch» einschätzten, stieg dieser Wert 2021 auf 48% an.

Abbildung 11: Wie hoch schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, dass Ihre Arbeitsstelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt werden kann?



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017-2021); Berechnungen BFH.

Abbildung 12: Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeitsstelle in den nächsten 10 Jahren durch digitale Technologien ersetzt werden kann, nach Branchen



Bemerkungen: 2017 - 2019: N = 4'189; 2021: N = 1'378; Die Branche «Land- und Forstwirtschaft» wurde aufgrund zu weniger Beobachtungen nicht abgebildet. Die Branche «Kunst, Unterhaltung und Erholung» wurde nicht abgebildet, da sie nicht für alle Jahre gesondert erhoben wurde. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz; Berechnungen BFH.

3.5 Gleichstellung und Vereinbarkeit

In der diesjährigen Ausgabe des Barometers wurden die Umfrageteilnehmenden vertieft zu Themen der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und Vereinbarkeit befragt. Im Fokus stehen Fragen zur Gleichstellung am Arbeitsplatz, zu Aufstiegschancen und zur Lohngleichheit. Zudem liegen Ergebnisse in den Bereichen Vaterschaftsurlaub und Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen vor. Von besonderer Relevanz sind diese Resultate vor dem Hintergrund, dass die Frauen die Arbeitsbedingungen in Allgemeinen im Jahre 2021 signifikant schlechter beurteilt haben als die Männer (siehe Kapitel 3.2).

3.5.1 Gleichstellung am Arbeitsplatz allgemein

Knapp 60% der Befragten sind der Meinung, dass ihr*e Arbeitgeber*in «in hohem Mass» oder «sehr hohem Mass» auf die Gleichstellung achtet (Tabelle 9). Bei 20% ist dies nur «in geringem Mass» oder «gar nicht» der Fall. Zudem zeigen sich Unterschiede anhand der Betriebsgrösse: Am besten bewertet werden Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden, die tiefsten Werte weisen Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende) auf. Die Differenzierung nach Geschlecht bringt zum Vorschein, dass die Gleichstellung von den Männern als besser bewertet wird als von den Frauen. Der Ansicht, dass die Arbeitgebenden in «sehr hohem Masse» auf die Gleichstellung der Geschlechter achten, waren 31.3% der Männer aber nur 23.7% der Frauen.

Tabelle 9:

Beurteilung der Achtsamkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf die Gleichstellung der Geschlechter nach Betriebsgrösse

		Achtet ihr Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin auf die Gleichstellung der Geschlechter?					
		In hohem oder sehr hohem Mass		In geringem Mass	Gar nicht	Weiss nicht	Gesamt
		Mass	Mass	Mass	Mass	Mass	
Betriebsgrösse 1-9 Mitarbeitende	Anzahl	190	31	22	88	331	
	%	57.4%	9.4%	6.6%	26.6%	100.0%	
10-49 Mitarbeitende	Anzahl	157	48	22	84	311	
	%	50.5%	15.4%	7.1%	27.0%	100.0%	
50-249 Mitarbeitende	Anzahl	177	46	18	58	299	
	%	59.2%	15.4%	6.0%	19.4%	100.0%	
250+ Mitarbeitende	Anzahl	310	70	14	78	472	
	%	65.7%	14.8%	3.0%	16.5%	100.0%	
Gesamt	Anzahl	834	195	76	308	1413	
	%	59.0%	13.8%	5.4%	21.8%	100.0%	

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

3.5.2 Vorgesetzte Positionen der Geschlechter

Zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, dass in ihrem Unternehmen die beruflichen Aufstiegschancen nicht vom Geschlecht abhängen (Tabelle 10). Bei den Männern ist die deutliche Zustimmung zu dieser Aussage jedoch stärker ausgeprägt.

Tabelle 10:

Beurteilung der Chancengerechtigkeit bei beruflichem Aufstieg nach Geschlecht

			Was würden Sie sagen, haben Frauen und Männer in ihrem Unternehmen die gleichen Chancen in vorgesetzte Positionen zu kommen?					
			In sehr hohem Mass	In hohem Mass	In geringem Mass	Gar nicht	Weiss nicht	Gesamt
			Mass	Mass	Mass	Mass	Mass	
Geschlecht Männlich	Anzahl	264	219	89	31	97	700	
	%	37.7%	31.3%	12.7%	4.4%	13.9%	100.0%	
Weiblich	Anzahl	217	234	107	32	123	713	
	%	30.4%	32.8%	15.0%	4.5%	17.3%	100.0%	
Gesamt	Anzahl	481	453	196	63	220	1413	
	%	34.0%	32.1%	13.9%	4.5%	15.6%	100.0%	

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

3.5.3 Lohngleichheit

Gemäss Tabelle 11 sind 56.6% der Befragten der Auffassung, dass die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen eingehalten wird («in sehr hohem Mass» oder «in hohem Mass»). Die Befragung zeigt aber auch, dass 28.5% nicht beurteilen können, ob an ihrem Arbeitsplatz für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird («Weiss nicht»-Abgaben).

Ausserdem lässt sich – ähnlich wie bei den Items zur Gleichstellung und zur Chancengerechtigkeit bei beruflichem Aufstieg – eine Differenz zwischen den Geschlechtern erkennen. Bei den Frauen liegt der Wert bei der stark zustimmenden Antwort («in sehr hohem Mass») um knapp einen Drittel tiefer als bei den Männern, bei den ablehnenden Antworten («in geringem Mass» und «Gar nicht») liegen die Werte höher. Abbildung 13 offenbart, dass sich der Indexwert zur Zufriedenheit mit dem Einkommen zwischen den Geschlechtern im Verlauf der Pandemie angenähert hat. Nichtsdestotrotz sind die Frauen auch 2021 noch signifikant unzufriedener mit ihrem Einkommen als die Männer.

Ferner weist Tabelle 12 darauf hin, dass die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern von Schweizerinnen und Schweizern besser bewertet wird als von Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft.

Tabelle 11:
Beurteilung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nach Geschlecht

			Was würden Sie sagen, ist die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) in ihrem Unternehmen eingehalten?					
			In sehr hohem Mass	In hohem Mass	In geringem Mass	Gar nicht	Weiss nicht	Gesamt
Geschlecht	Männlich	Anzahl	245	193	54	29	179	700
		%	35.0%	27.6%	7.7%	4.1%	25.6%	100.0%
	Weiblich	Anzahl	170	192	79	49	223	713
		%	23.8%	26.9%	11.1%	6.9%	31.3%	100.0%
Gesamt		Anzahl	415	385	133	78	402	1413
		%	29.4%	27.2%	9.4%	5.5%	28.5%	100.0%

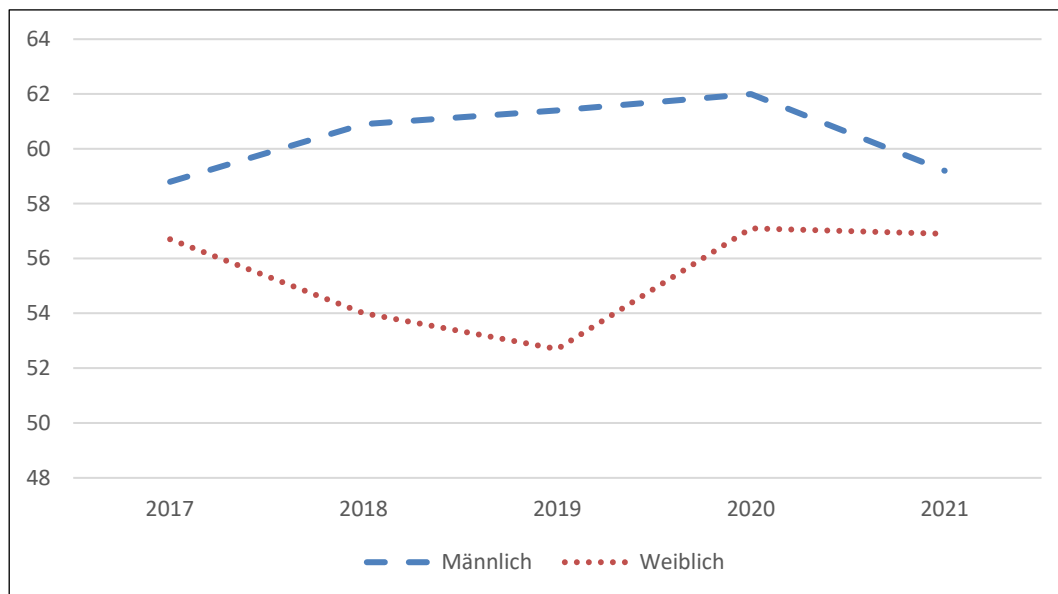
Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Tabelle 12:
Beurteilung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nach Staatsangehörigkeit

			Was würden Sie sagen, ist die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) in ihrem Unternehmen eingehalten?					
			In sehr hohem Mass	In hohem Mass	In geringem Mass	Gar nicht	Weiss nicht	Gesamt
Staatsangehörigkeit	CH	Anzahl	382	355	118	60	355	1270
		%	30.1%	28.0%	9.3%	4.7%	28.0%	100.0%
	Ausland	Anzahl	33	30	15	18	47	143
		%	23.1%	21.0%	10.5%	12.6%	32.9%	100.0%
Gesamt		Anzahl	415	385	133	78	402	1413
		%	29.4%	27.2%	9.4%	5.5%	28.5%	100.0%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Abbildung 13: Indexwert des Items «Einkommen angemessen» nach Geschlecht für die Jahre 2017 bis 2021



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017 - 2021); Berechnungen BFH.

Bemerkungen: 2017: N = 1'347, 2018: N= 1'344, 2019: N = 1'381, 2020: N = 1'365, 2021: N = 1'367.

Alle Werte jahresweise signifikant verschieden auf dem 90%-Konfidenzintervall

3.5.4 Vaterschaftsurlaub

Knapp die Hälfte (48,1%) der Befragten gaben an, nicht zu wissen, wie lange die Dauer des Vaterschaftsurlaubes in ihrem Unternehmen ist (Tabelle 13). Bei einem Drittel (33,8%) umfasst er die gesetzlich vorgeschriebenen 10 Tage. 18,1% geben an, dass er bei ihrer Arbeitsstelle länger als 10 Tage dauert. Da ein Grossteil der Befragten mit «weiss nicht» geantwortet hat, können aus der Befragung kaum Rückschlüsse auf die Dauer des Vaterschaftsurlaubs gezogen werden. Es zeigt sich aber, dass Männer besser über die Dauer des Vaterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen informiert sind als die Frauen.

Tabelle 13:

Dauer des Vaterschaftsurlaubs nach Geschlecht

			Wie viele freie Tage erhalten Väter bei der Geburt ihres Kindes in ihrem Unternehmen (Vaterschaftsurlaub)?					Gesamt
			Die gesetzlichen 10 Tage	Zwischen 11-19 Tage	20 Tage	Mehr als 20 Tage	Weiss nicht	
Geschlecht	Männlich	Anzahl	270	77	43	30	280	700
		%	38.6%	11.0%	6.1%	4.3%	40.0%	100.0%
	Weiblich	Anzahl	207	63	29	14	400	713
		%	29.0%	8.8%	4.1%	2.0%	56.1%	100.0%
Gesamt		Anzahl	477	140	72	44	680	1413
		%	33.8%	9.9%	5.1%	3.1%	48.1%	100.0%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Für die Auswertungen der Frage «Halten Sie die Dauer des Vaterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen für angemessen?» wurden nur Antworten von Personen berücksichtigt, welche eine Aussage zur Dauer des Vaterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen machen konnten (N=733). Personen, welche diese erste Frage mit «weiss nicht» beantwortet haben, werden nicht berücksichtigt: Wer nicht weiss, wie lange der Vaterschaftsurlaub in seinem Unternehmen dauert, kann dessen Dauer auch nicht bewerten.

Dabei kann 10% dieser Untersuchungspopulation keine Bewertung des Vaterschaftsurlaubs vornehmen (Tabelle 14). Die 90 weiteren Prozent der Befragten verteilen sich zu etwa gleichen Teilen auf die vier Antwortmöglichkeiten. Jeweils ca. 20% halten den Vaterschaftsurlaub «in sehr hohem Masse» oder «gar nicht» für angemessen. Jeweils 25% «in hohem Masse» oder «geringem Masse».

Dabei zeigt sich, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Dauer und Bewertung des Vaterschaftsurlaubs bestehen könnte: Desto länger der Vaterschaftsurlaub im Unternehmen ist, als desto angemessener wird er

von den Befragten beurteilt (Abbildung 14). Zudem zeigt sich, dass ältere Personen die Dauer des Vaterschaftsurlaubs tendenziell besser bewerten (Abbildung 15).

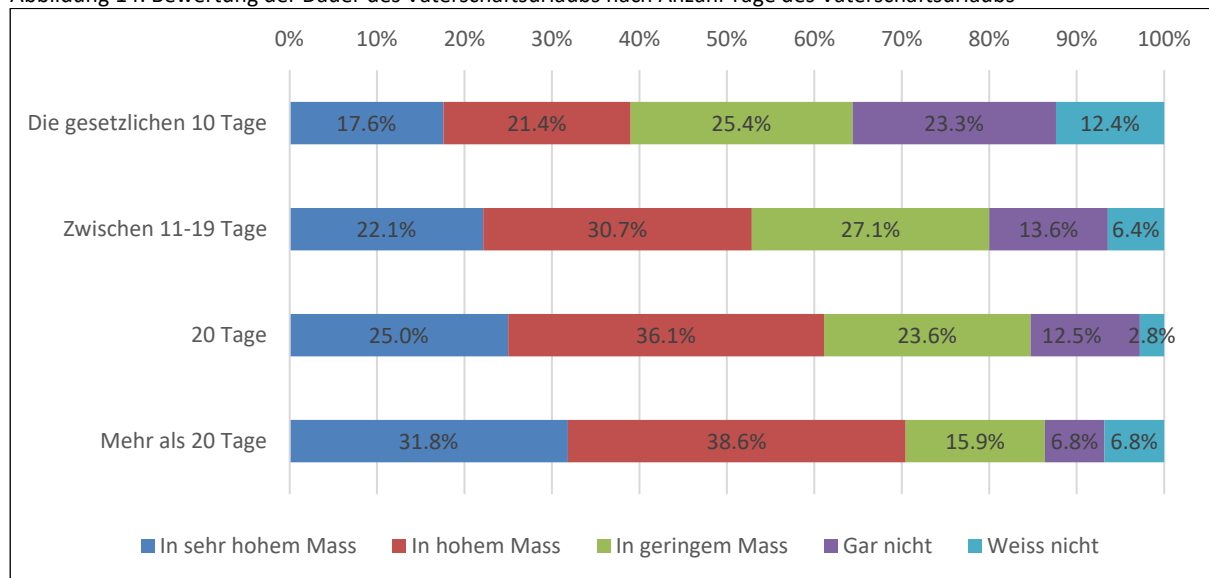
Tabelle 14:

Halten Sie die Dauer des Vaterschaftsurlaubs in Ihrem Unternehmen für angemessen?

	Häufigkeit	Prozent
In sehr hohem Mass	147	20.1%
In hohem Mass	188	25.6%
In geringem Mass	183	25.0%
Gar nicht	142	19.4%
Weiss nicht	73	10.0%
Gesamt	733	100.0%

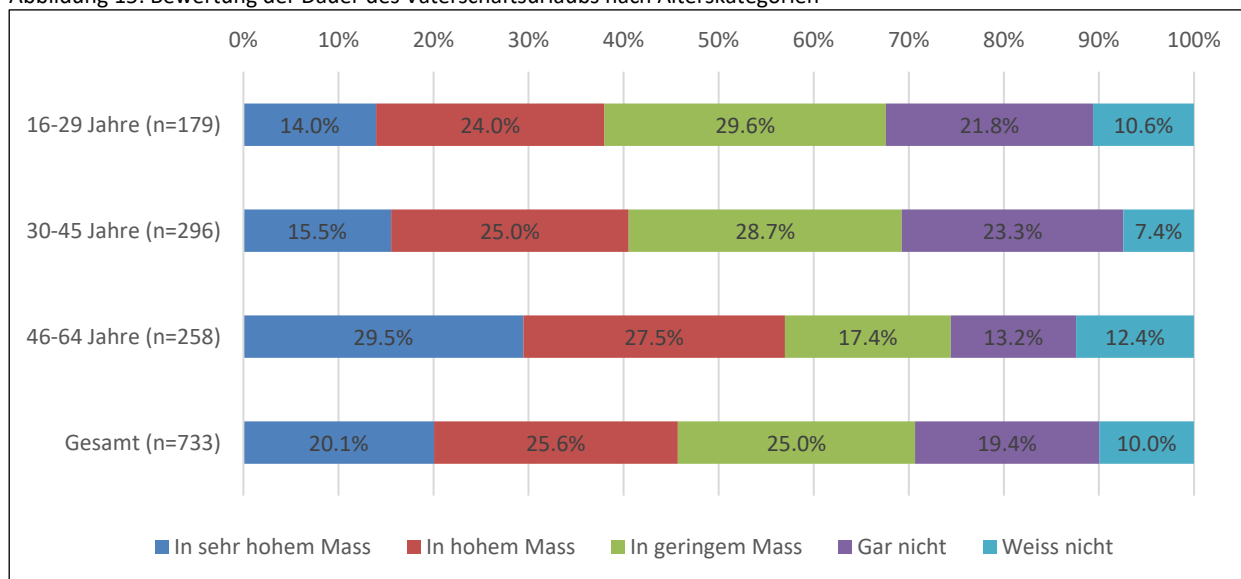
Bemerkungen: N = 733 (Umfasst alle Befragten, welche eine Aussage zur Dauer des Vaterschaftsurlaubs treffen konnten). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Abbildung 14: Bewertung der Dauer des Vaterschaftsurlaubs nach Anzahl Tage des Vaterschaftsurlaubs



Bemerkungen: N = 733 (Umfasst alle Befragten, welche eine Aussage zur Dauer des Vaterschaftsurlaubs treffen konnten). Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

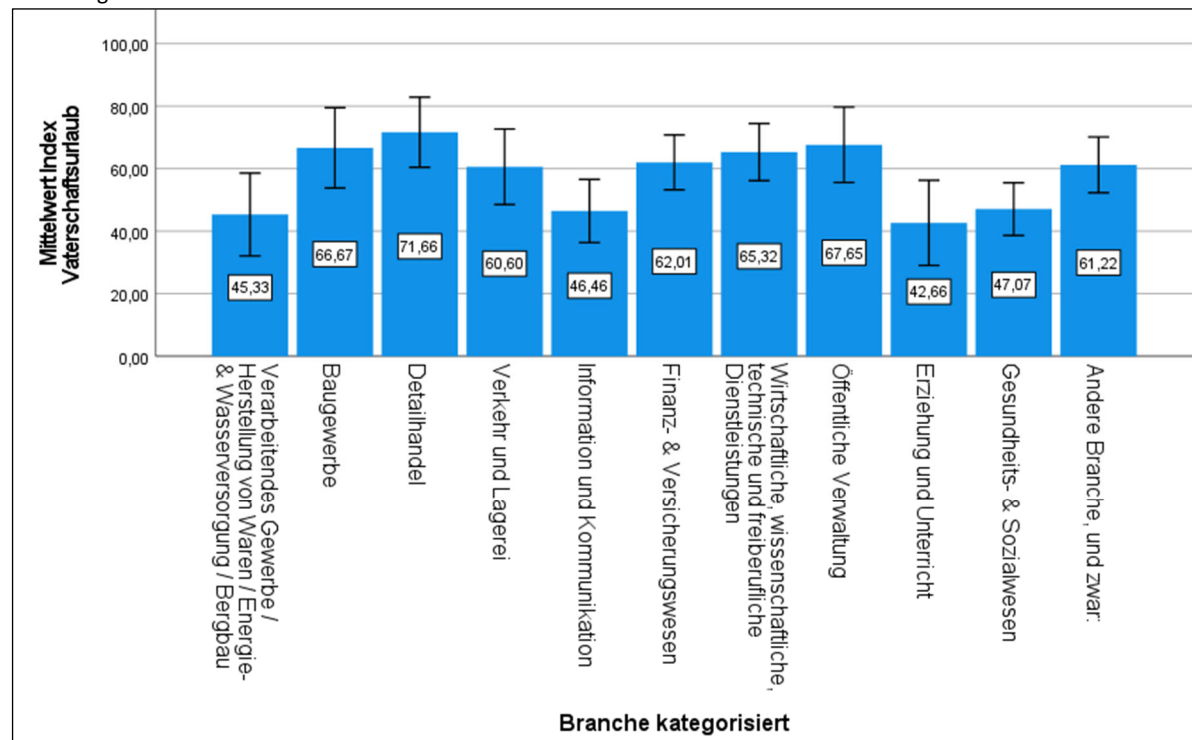
Abbildung 15: Bewertung der Dauer des Vaterschaftsurlaubs nach Alterskategorien



Bemerkungen: N = Alle Befragten, welche eine Aussage zur Dauer des Vaterschaftsurlaubs treffen konnten. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Der Index Vaterschaftsurlaub umfasst die Fragen, ob die Dauer des Vaterschaftsurlaubs als angemessen beurteilt wird und wie stark sich die Befragten dadurch belastet fühlen. Je näher ein Skalenwert eines Indizes bei 100 liegt, desto besser wird dieser Bereich von den Befragten beurteilt. Bei der Betrachtung des Index Vaterschaftsurlaub anhand der verschiedenen Branchen zeigt sich, dass diese teils deutlich voneinander abweichen (Abbildung 16). Die Konfidenzintervalle lassen jedoch darauf schliessen, dass es sich dabei nicht um signifikante Abweichungen handelt. Einzelne Branchen wurden zudem in Abbildung 16 nicht abgebildet, da sie über weniger als 25 Beobachtungen verfügen.

Abbildung 16: Index Vaterschaftsurlaub nach Branchen



Bemerkungen: N = 423. Branchen mit weniger als 25 Beobachtungen wurden ausgeschlossen (Land- & Forstwirtschaft; Grosshandel & Reparatur von KFZ; Gastgewerbe und Beherbergung; Sonstige Dienstleistungen; Kunst, Unterhaltung & Erholung). Die Fehlerbalken entsprechen den Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

3.5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung von Angehörigen

16.8% der Arbeitnehmenden geben an, regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene zu betreuen (Tabelle 15). Auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Schweiz im 2. Quartal 2021 hochgerechnet betrifft dies schätzungsweise 858'000 Personen (BFS 2021b: 5.035 Mio. Erwerbstätige nach Inlandprinzip).² Darin enthalten sind auch Erwerbstätige im Rentenalter, wobei die Quote der unterstützungsbedürftige Erwachsene Betreuenden mit 24.2% unter den erwerbstätigen 65- bis 74jährigen (bei einer Erwerbsquote von 20%v, vgl. SECO 2019) noch höher liegt als unter den Personen im Erwerbsalter.

Dabei zeigt sich, dass diese Betreuungsaufgaben teilweise schwierig mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar sind. So gaben mehr als 20% der Befragten mit Betreuungsaufgaben an, dass es «sehr häufig» oder «oft» zu Schwierigkeiten kommt. Bei weiteren 42% kommt dies «selten» vor.

Es zeigt sich ausserdem, dass die Probleme bei der Vereinbarkeit für die Befragten teilweise bedeutend sind. Jede dritte Person mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten empfindet diese als «stark» oder «eher stark» belastend (Tabelle 16).

Zur Vereinbarkeit beitragen können auch die Arbeitgebenden. So zeigt die Erhebung, dass 30% der Befragten, welche erwachsene Personen betreuen, von Seiten der Arbeitgebenden unterstützt werden (Tabelle 17). Wie Tabelle 18 verdeutlicht, scheinen die Hilfestellungen durch die Arbeitgebenden dabei mehrheitlich ausreichend zu sein. Nur 14% wünschen sich (mehr) Unterstützung.

Abbildung 17 visualisiert die Unterstützungsformen der Arbeitgebenden: In 77% der Fälle ermöglichen sie den Arbeitnehmenden, kurzfristig frei zu nehmen. Auch verbreitet scheinen Anpassungen bei den Arbeitszeiten (37%) und Reduktionen beim Beschäftigungsgrad (27%). In knapp jedem fünften Fall wird über Entlastungsmöglichkeiten informiert oder mit Unterstützungsorganisationen zusammengearbeitet.

Tabelle 15:

Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörigen Erwachsenen und daraus resultierende Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit

		Regelmässigkeit von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Betreuung und beruflicher Tätigkeit									
		Sehr häufig				Oft		Selten		Nie	
		Weiss nicht		Gesamt							
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl	
Betreuen Sie regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene?	Ja	Anzahl	7	43	97	72	11	230			
		%	3.0%	18.7%	42.2%	31.3%	4.8%	100.0%	16.8%		
	Nein	Anzahl	5	25	127	798	188	1143			
		%	0.4%	2.2%	11.1%	69.8%	16.4%	100.0%	83.2%		
Gesamt		Anzahl	12	68	224	870	199	1373			
		%	1.0%	5.1%	16.1%	62.3%	15.5%	100.0%	100.0%		

Bemerkungen: 40 «Weiss nicht»-Antworten auf die Frage, ob regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene betreut werden, wurde nicht in die Tabelle aufgenommen. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Tabelle 16:

Belastung durch Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben gegenüber erwachsenen Personen bei Befragten mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten und allen Befragten, welche Betreuungsaufgaben wahrnehmen.

		Belastung durch Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Betreuung und beruflicher Tätigkeit							
		Eher stark		Überhaupt nicht		Weiss nicht		Gesamt	
		Anzahl		%		Anzahl		%	
Befragte, welche selten, oft oder sehr häufig Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Betreuung und beruflicher Tätigkeit haben	Anzahl	13	35	72	25	2	147		
	%	8.8%	23.8%	49.0%	17.0%	1.4%	100.0%		
	Anzahl	13	35	72	97	13	230		

² In der Stichprobe des Barometer werden Personen mit einem Pensum ab 20% befragt, vgl. Anhang III. Für Personen mit geringerem Pensum wird ein gleicher Anteil angenommen.

Gesamt: Alle Befragte, welche regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene betreuen % 5.7% 15.2% 31.3% 42.2% 5.7% 100.0%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

Tabelle 17:

Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei Befragten, welche Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörigern Erwachsenen haben

		Betreuen Sie regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene?							
		Ja		Nein		Weiss nicht		Gesamt	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin bei der Betreuung?	Ja	71	30.9%	154	13.5%	5	12.5%	230	16.3%
	Nein	134	58.3%	460	40.2%	6	15.0%	600	42.5%
	Weiss nicht	25	10.9%	529	46.3%	29	72.5%	583	41.3%
Gesamt		230	100.0%	1143	100.0%	40	100.0%	1413	100.0%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

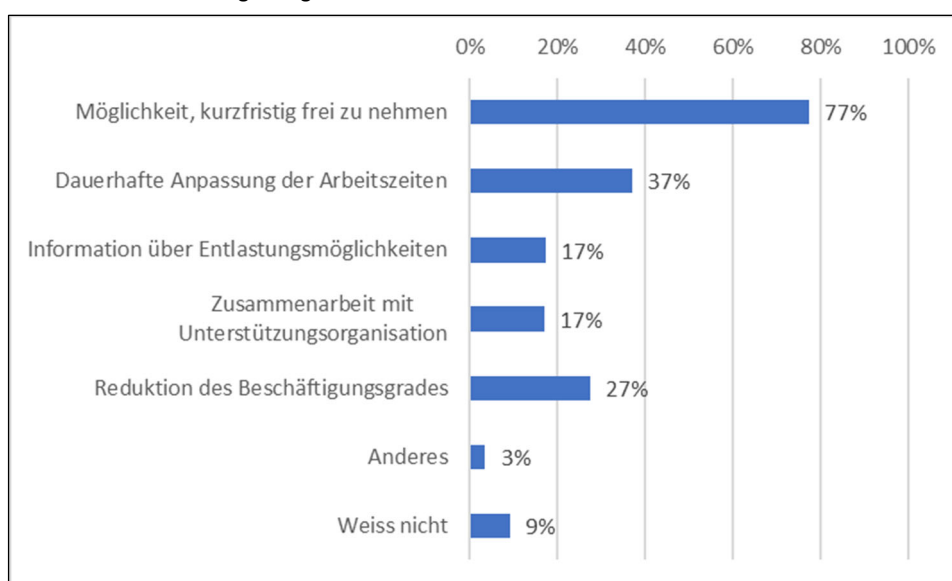
Tabelle 18:

Wunsch nach Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei Befragten, welche Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörigern Erwachsenen haben.

		Betreuen Sie regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene?							
		Ja		Nein		Weiss nicht		Gesamt	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Möchten Sie vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin Unterstützung bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen?	Ja	33	14.3%	82	7.2%	5	12.5%	120	8.5%
	Nein	166	72.2%	674	59.0%	9	22.5%	849	60.1%
	Weiss nicht	31	13.5%	387	33.9%	26	65.0%	444	31.4%
Gesamt		230	100.0%	1143	100.0%	40	100.0%	1413	100.0%

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021).

Abbildung 17: Formen der Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei Betreuungspflichten gegenüber nahestehenden oder angehörigern Erwachsenen

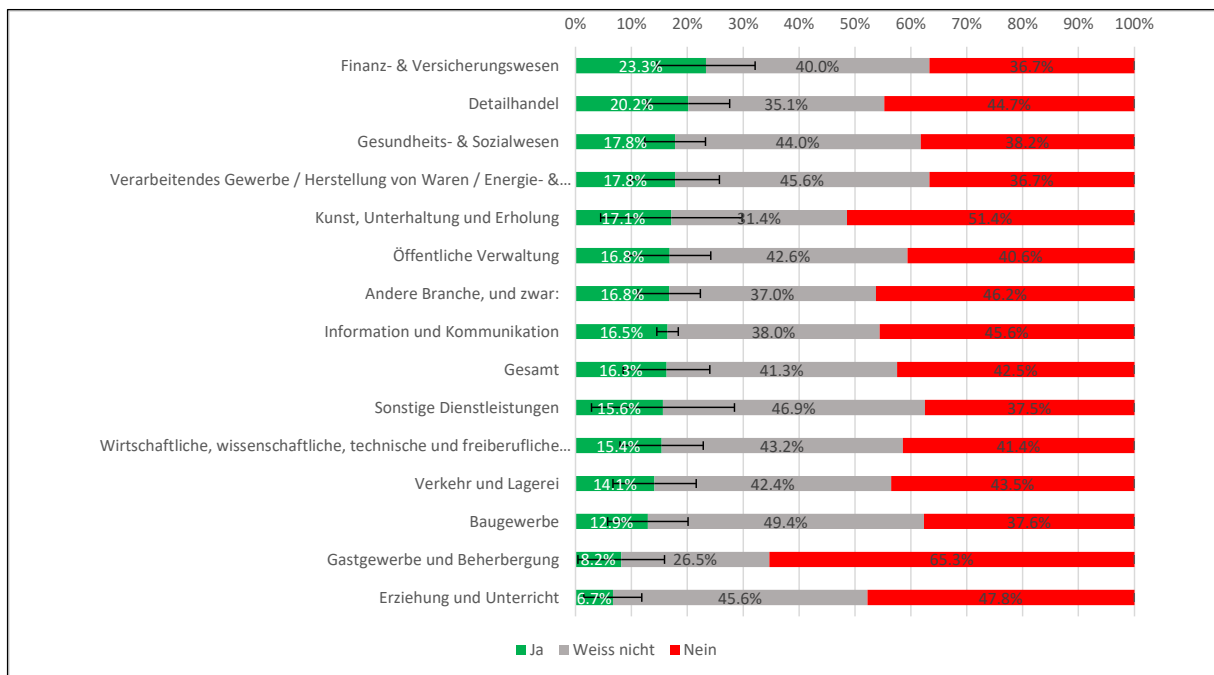


Bemerkungen: N = 230 (Befragte, welche Unterstützung durch Arbeitgebende erhalten haben).

Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021), Berechnungen BFH.

Abbildung 18 schlüsselt die Unterstützung durch die Arbeitgebenden nach Branchen auf. Die Werte sind jedoch aufgrund des hohen Anteils von «Weiss nicht»-Antworten und den grossen Konfidenzintervallen mit Vorsicht zu interpretieren. Nichtsdestotrotz deuten die Daten auf Differenzen hin. Die Unterstützung durch Arbeitgebende ist im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Detailhandel besonders häufig verbreitet, während sie im Gastgewerbe sowie im Bildungswesen signifikant seltener gewährt wird als im Durchschnitt der Branchen. Die Unterschiede bei der Betrachtung der «Nein»-Antworten, deuten darauf hin, dass sich die Arbeitnehmenden in gewissen Branchen (Gastgewerbe, Kunst Unterhaltung und Erholung) der fehlenden Unterstützung stärker bewusst sind als in anderen Branchen.

Abbildung 17: Unterstützung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen, nach Branchen



Bemerkungen: N = 1'413. Die Fehlerbalken entsprechen den Konfidenzintervallen des 95%-Niveaus. Die Branche der Land- und Forstwirtschaft wurde aufgrund zu weniger Beobachtungen ausgeschlossen. Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2021); Berechnungen BFH.

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.³ 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 Zürich⁴ 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). 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 19: 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)

³ Quelle: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> (Stand: 06.11.2019).

⁴ 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 Teildimensionen wiederum können zu den drei Hauptdimensionen „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 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 20: 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	
Sicherheit	Perspektiven	Kurzfristig	Sorgen um Arbeitsplatz	
		Mittelfristig	Zunahme der Arbeitsbelastung Finden vergleichbarer Job Einfluss auf Veränderungen Arbeitsplatz	
		Langfristig	Pensionsalter	
	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 2021

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.⁵

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 jeweils in den Monaten Mai bis Juni 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 Hauptdimensionen, der Teildimensionen, 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.

⁵ Quelle: <https://www.intervista.ch/de/panel> (Stand: 06.11.2019).

5 Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik (2021a). Covid-19 und Lebensbedingungen in der Schweiz (SILC). Neuchâtel: BFS
- Bundesamt für Statistik (2021b). Medienmitteilung. 2. Quartal 2021: Erwerbstätigenzahl steigt um 0,5%, Erwerbslosenquote gemäss ILO erhöht sich auf 5,0%. Neuchâtel: BFS
- Fritschi, T. & Fischer, G. (2020): Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise. Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit, Bern: BFH/Travail.Suisse
- Grebner, S. et al. (2010): Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit, Bern: SECO
- Holler, M. 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
- Martinez, I.Z., Kopp, D., Lalive, R., Pichler, S. & Siegenthaler, M. (2021). Corona und Ungleichheit in der Schweiz, Eine erste Analyse der Verteilungswirkungen der Covid-19-Pandemie. Zürich: ETH/KOF
- Oesch, T. & Fritschi, T. (2018): «Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden - Ergebnisse für die Jahre 2015 bis 2018, Bern: BFH
- 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: BFH
- SECO (2019). Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt 2019. Bern: SECO.

6 Anhang: I) Fragebogen der Erhebung im Jahr 2020

Item	Kriterium	Index	Teilindex	
			Gesundheit	
			Belastung	
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
		Entlastung	
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*e Arbeitgeber*in 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*e Arbeitgeber*in für die Förderung Ihrer Gesundheit keine Massnahmen anbietet. Wie stark belastet Sie das? Sie haben angegeben, dass Ihr*e Arbeitgeber*in 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
		Motivation	
		Sinn der Arbeit und Wertschätzung	
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	Betriebliche Ebene	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	Betriebliche Ebene	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/r Arbeitgeber*in 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/r Arbeitgeber*in identifizieren, wie stark belastete Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
		Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten	
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/die Arbeitgeber*in Ihre berufliche Weiterbildung?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass der/die Arbeitgeber*in 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
		Sicherheit	
		Perspektive	
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	Ganz allgemein gefragt: 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
		Vertrauen und Zufriedenheit	
34	Vertrauen	Erleben sie Ihre*n Arbeitgeber*in als ehrlich und vertrauensvoll?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie Ihre*n Arbeitgeber*in XXX als ehrlich und vertrauensvoll erleben. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
35		Fühlen Sie sich von Ihrem/r Arbeitgeber*in fair behandelt?	Gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass
		Sie haben angegeben, dass Sie sich von Ihrem/r Arbeitgeber*in XXX fair behandelt fühlen. Wie stark belastet Sie das?	Stark/Eher stark/Eher wenig/Überhaupt nicht
36	Zufriedenheit	Ganz allgemein gefragt: 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, zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung

1) Betroffenheit COVID-19

- 1 COVID_A1 Sind Sie in einer Risikogruppe bezüglich des COVID-19-Virus? (älter als 65 oder mit Vorerkrankung) ja/nein/weiss nicht
- 2 COVID_A2 Waren Sie zeitweise nachweislich (mit positivem Testergebnis) an COVID-19 erkrankt? Ja/Nein/weiss nicht
- 3 COVID_A3 [Alle Befragten]Sind Sie geimpft oder werden Sie sich gegen COVID-19 impfen lassen? Ja, bin geimpft/ ja, werde mich sicher impfen lassen / ja, werde mich vielleicht impfen lassen / nein, werde mich nicht impfen lassen / weiss nicht
- 4 COVID_A4_2021 Führt Ihr*e Arbeitgeber*in Covid-19-Tests am Arbeitsplatz durch? Ja, regelmässig / ja, gelegentlich / nein / weiss nicht

2) Kurzarbeit, Kündigung

- 5 COVID_B1 Sind oder waren Sie aufgrund der Corona-Krise von Kurzarbeit betroffen? Ja, vollständig / ja, teilweise / nein / weiss nicht
- 5.1 COVID_B2_2021 [falls Ja bei B1]: Wie lange waren Sie seit Beginn der Covid-19-Krise insgesamt von Kurzarbeit betroffen? Bis 1 Monat / bis 3 Monate / bis 6 Monate / 7 bis 12 Monate / mehr als 12 Monate / weiss nicht
- 5.2 (COVID_B3 [falls Ja bei 5 (B1)]: Haben Sie für die Kurzarbeit von dem/der Arbeitgeber*in weiterhin den vollen Lohn erhalten? Ja/Nein/weiss nicht
- 6 (COVID_B4) Befanden Sie sich seit Ausbruch der Corona-Krise in angeordneter Quarantäne? Ja/Nein/weiss nicht
- COVID_B4.1 [falls ja bei B4]: Wieviele Tage insgesamt befanden Sie sich in Quarantäne? Bis 6 Tage/ 7-10 Tage / 11-20 Tage / mehr als 20 Tage / weiss nicht
- 7 COVID_B6 Ist Ihnen während der Corona-Krise bereits gekündigt worden, oder ist ein Jobverlust absehbar? Ja/Nein/weiss nicht

3) Homeoffice

- 8 COVID_B7 Arbeiteten oder arbeiten Sie seit der Einführung der Homeoffice-Pflicht im Januar 2021 von zuhause aus bzw. im Homeoffice? Ja, vollständig/Ja, teilweise /Nein / weiss nicht
- [Falls ja bei 8] COVID_B8 Haben Sie die Möglichkeit gehabt, trotz Homeoffice-Pflicht an Ihren Arbeitsplatz zu gehen? Ja/Nein
- 8.1 COVID_B9 [Falls Ja bei 8]: Haben Sie auch schon früher (vor der Pandemie) Homeoffice gemacht? Ja, mindestens 1x pro Woche / Ja, ausnahmsweise / nein / weiss nicht
- 8.2 (COVID_B10_1-5) [falls ja bei 8]: 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
- 8.3 (COVID_B11_1-5) [falls ja bei 8]: 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

8.4 COVID_B13_ [falls ja bei 8 (B7)]: Würden Sie sich wünschen, auch nach der Covid-19-Pandemie im Homeoffice zu arbeiten? Ja, in gleichem Ausmass wie während der Pandemie/ Ja, in geringerem Ausmass wie während der Pandemie/ Ja, in höherem Ausmass wie während der Pandemie / Nein / weiss nicht.

9 COVID_B12 Gibt es am Arbeitsplatz jemanden, den Sie als Freund/in bezeichnen würden? Ja/Nein/weiss nicht

4) Vereinbarkeit

10 Vereinbarkeit_10_2021: Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern? [Sehr häufig / oft / selten / nie / weiss nicht]

10.1 Vereinbarkeit_10.1_2021 [Filter: Falls sehr häufig / oft / selten bei F10] Sie haben angegeben, dass Sie [sehr häufig / oft / selten] nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

11 Vereinbarkeit_11_2021 Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, die Betreuung und Erziehung der Kinder mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren? [sehr häufig / oft / selten / nie / ich habe keine Kinder / weiss nicht]

11.1 Vereinbarkeit_11.1_2021 [Filter: Falls sehr häufig / oft / selten bei F11] Sie haben angegeben, dass Sie [sehr häufig / oft / selten] Schwierigkeiten haben, die Betreuung und Erziehung der Kinder mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

12 Vereinbarkeit_12_2021 Betreuen Sie regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene (Angehörige oder nahestehende Personen)? [ja / nein / weiss nicht]

12.1. Vereinbarkeit_12.1_2021 [Falls ja bei 12]: Wieviele Stunden pro Woche betreuen Sie regelmässig unterstützungsbedürftige Erwachsene? [bis 1 Stunde / 2 bis 5 Stunden / 6-10 Stunden / 11-20 Stunden / mehr als 20 Stunden / weiss nicht]

13 Vereinbarkeit_13_2021 Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen (Angehörige oder nahestehende Personen) mit ihrer beruflichen Tätigkeit zeitlich zu vereinbaren? [Sehr häufig / oft / selten / nie / weiss nicht]

13.1 Vereinbarkeit_13.1_2021 [Filter: Falls sehr häufig / oft / selten bei F13] Sie haben angegeben, dass Sie [sehr häufig / oft / selten] Schwierigkeiten haben, die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

14 Vereinbarkeit_14_2021 Unterstützt Sie Ihr*e Arbeitgeber*in bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen (Angehörige oder nahestehende Personen)? [ja / nein / weiss nicht]

14.1 Vereinbarkeit_14.1.1-99_2021 [falls ja bei 14]: Sie haben angegeben, dass Sie ihr*e Arbeitgeber*in bei der Betreuung von unterstützungsbedürftigen Erwachsenen unterstützt. Welcher Art ist diese Unterstützung? (Mehrfachantwort möglich)

- ➔ Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen
- ➔ dauerhafte Anpassung der Arbeitszeiten
- ➔ Information über Entlastungsmöglichkeiten
- ➔ Zusammenarbeit mit Unterstützungsorganisation
- ➔ Reduktion des Beschäftigungsgrades
- ➔ Anderes (_____offenes Antwortfeld_____)
- ➔ Weiss nicht

15 Vereinbarkeit_15_2021 Möchten Sie (zusätzliche) Unterstützung von dem/der Arbeitgeber*in, um unterstützungsbedürftige Erwachsene (Angehörige oder nahestehende Personen) betreuen zu können? [Ja / nein / weiss nicht]

16 Vereinbarkeit_16_2021 Wieviele freie Tage erhalten Väter bei der Geburt ihres Kindes in ihrem Unternehmen (Vaterschaftsurlaub)? [die gesetzlichen 10 Tage / zwischen 11-19 Tage / 20 Tage / mehr als 20 Tage / weiss nicht]

17 Vereinbarkeit_17_2021 Halten Sie die Länge des Vaterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen für angemessen? [in sehr hohem Mass / in hohem Mass / in geringem Mass / gar nicht /weiss nicht]

17.1 Vereinbarkeit_17.1_2021 [Filter: Falls gar nicht / in geringem Masse bei F17] Sie haben angegeben, dass Sie die Länge des Vaterschaftsurlaubs in ihrem Unternehmen [*gar nicht / in geringem Masse*] für angemessen halten. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

5) Gleichstellung

18 Gleichstellung_18_2021 Achtet ihr*e Arbeitgeber*in auf die Gleichstellung der Geschlechter? [In sehr hohem Masse / in hohem Masse / in geringem Masse / gar nicht / weiss nicht]

18.1 Gleichstellung_18.1_2021 [Filter: in geringem Masse / gar nicht bei F18] Sie haben angegeben, dass ihr*e Arbeitgeber*in [*in geringem Masse / gar nicht*] auf die Gleichstellung der Geschlechter achtet. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

19 Gleichstellung_19_2021 Was würden Sie sagen, haben Frauen und Männer in ihrem Unternehmen die gleichen Chancen in vorgesetzte Positionen zu kommen? [in sehr hohem Masse / in hohem Masse / in geringem Masse / gar nicht / weiss nicht]

19.1 Gleichstellung_19.1_2021 [Filter: in geringem Masse / gar nicht bei F19] Sie haben angegeben, dass in ihrem Unternehmen Frauen und Männer [*in geringem Masse / gar nicht*] die gleichen Chancen haben in vorgesetzte Positionen zu kommen. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

20 Gleichstellung_20_2021 Was würden Sie sagen, ist die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) in ihrem Unternehmen eingehalten? [in sehr hohem Masse / in hohem Masse / in geringem Masse / gar nicht / weiss nicht]

20.1 Gleichstellung_20.1_2021 Filter: in geringem Masse / gar nicht bei F20] Sie haben angegeben, dass in ihrem Unternehmen die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern [*gar nicht / in geringem Masse*] eingehalten ist. Wie stark belastet Sie das? [stark / eher stark / eher wenig / überhaupt nicht / weiss nicht]

21 Gleichstellung_21_2021 Bis spätestens 2023 müssen Arbeitgebende ab 100 Beschäftigten ihre Arbeitnehmenden über das Resultat von Analysen zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern informieren. Wird dies in ihrem Unternehmen bereits gemacht? [ja / nein / /mein*e Arbeitgeber*in hat weniger als 100 Beschäftigte / weiss nicht]

III) Stichprobenbeschreibung



Methodensteckbrief Online-Studie „Arbeitswelt“, Welle 7, 2021

Eckdaten der Befragung:

Auftraggeber:	TravailSuisse, Gabriel Fischer,
Durchführendes Institut:	intervista AG, Dr. Michael Schrackmann, Veronica Schenk
Methode:	Online-Befragung mit der Survey-Software EFS
Datenquelle:	intervista Online Access Panel
Befragungszeitraum:	01.06.2021 - 22.06.2021
Zielgruppe Hauptstichprobe:	Erwerbstätige Bevölkerung der Schweiz zwischen 16 und 64 Jahren mit einem Arbeitspensum von mindestens 20%.
Stichprobengrösse:	n = 1'413, national-repräsentatives Sample Zusätzlich n = 157 Boost-Interviews mit erwerbstätigen Personen ab 65 Jahren (angestellt oder selbstständig)
Vertrauensintervall:	maximal +- 2.5% für Gesamtstichprobe
Umfragesprachen:	Deutsch, Französisch, Italienisch
Bearbeitungszeit:	Mittelwert 19.31 Minuten, Median 17.46 Minuten
Ausschöpfungsquote:	28% (Anzahl Teilnahmen ¹ / Anzahl Einladungen)
Abbruchquote:	8.4% (Anteil nicht beendeter Interviews ²)

Fragebogenanpassungen und Datenerhebung Welle 7

Die Studie wird bereits seit 2015 durchgeführt. Auch in der siebten Befragungswelle 2021 gab es einige Anpassungen am Fragebogen. Es wurden 11 (Nach-)Fragen zu Thema Covid-19 gestrichen und weitere Fragen angepasst oder neu hinzugefügt. Zudem wurden neu die Themenblöcke "Vereinbarkeit" und "Gleichstellung" ergänzt.

Datenquelle und Stichprobenzusammensetzung

Alle Daten wurden über das intervista Online Access Panel erhoben, das mit rund 100'000 Mitgliedern eines der grössten und qualitativ hochwertigsten Online Panels der Schweiz ist (siehe <http://www.intervista.ch/de/panel>). Aufgrund der sehr hohen Internetpenetration in der Schweiz ist eine repräsentative Erhebung mittels Online-

¹ Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls

² Anzahl Abbrecher / (Anzahl komplette Interviews + Screenouts + Quota Fulls + Abbrecher)

Befragung problemlos möglich. Gemäss BFS (2019) nutzen 93% der Schweizer Bevölkerung das Internet.

Die national-repräsentative Stichprobe wurde gemäss national repräsentativer Struktur für die Schweizer Bevölkerung (Quelle: Bundesamt für Statistik, BFS) nach folgenden Kriterien quotiert: 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 $n = 1'413$ (bzw. $n = 1'570$ inkl. Boost arbeitstätiger Personen ab 65 Jahren) entsprechen der um Durchklicker bereinigten Nettostichprobe. In diesem Jahr wurden nicht wie im Vorjahr bestimmte Branchen geboostet, sondern Personen ab 65 Jahren, welche noch erwerbstätig sind.