

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2968

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2968



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

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

Bern, 26. November 2020 / Medienmitteilung

Corona beeinflusst die Arbeitsbedingungen massiv

Stress, wenig Einfluss auf die Arbeitszeiten und mangelhafte Unterstützung bei der Weiterbildung bleiben auch im Coronajahr die grössten Baustellen bei den Arbeitsbedingungen. Eine grössere Sensibilität zeigt sich beim Gesundheitsschutz und generell der Krisenkommunikation. Als zweischneidiges Schwert wird das Homeoffice wahrgenommen. Klar ist hingegen: Frauen und Beschäftigte im Gesundheitswesen sind die Verliererinnen der Coronakrise. Das alles zeigt die sechste Ausgabe des «Barometer Gute Arbeit».

Das «**Barometer Gute Arbeit**» ist ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und der Berner Fachhochschule BFH. Es liefert seit 2015 repräsentative Ergebnisse zur Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz und ihre Veränderungen. Die diesjährige Ausgabe zeigt direkte Einflüsse auf die Arbeitsbedingungen durch die Coronakrise und indirekt durch das verbreitetere Arbeiten im Homeoffice.

Stress ist das grösste Problem

Das «**Barometer Gute Arbeit**» zeigt, dass sich über 40 Prozent der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst fühlen – für die grosse Mehrheit ist das eine starke Belastung. Vier von zehn Arbeitnehmenden haben ausserdem keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten und beinahe die Hälfte wird vom Arbeitgeber nicht oder nur ungenügend in der Weiterbildung gefördert. „Viel Stress, zu wenig Einfluss auf die Arbeitszeiten und mangelhafte Unterstützung bei der Weiterbildung bleiben die grössten Probleme bei den Arbeitsbedingungen“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse.

Frauen und das Gesundheitswesen sind die Verliererinnen der Coronakrise

Die Coronakrise hat die ungleichen Arbeitsbedingungen zwischen den Geschlechtern noch verschärft. Schon vor Corona beurteilten die Frauen ihre Arbeitsbedingungen jeweils um 1.6 bis 1.8 Indexpunkte schlechter; im Coronajahr hat sich dieser Unterschied auf 3.3 bis 3.8 Indexpunkte mehr als verdoppelt. Wenig überraschend zeigt sich die Zunahme der Belastung in den systemrelevanten Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil wie etwa im Detailhandel oder im Sozial- und Gesundheitswesen. Das Gesundheitswesen erhält im Coronajahr als einzige Branche in allen Bereichen tiefere Bewertungen als in den Vorjahren. „Das Gesundheitswesen schützt unser Leben, gehört aber zu den Verlierern – bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmende im Gesundheitswesens sind dringend notwendig“, fordert Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse und alt-Nationalrat.

Homeoffice als zweiseitiges Schwert für die Arbeitnehmenden

Das Homeoffice wird von den Arbeitnehmenden differenziert bewertet: Einerseits werden das Wegfallen des Arbeitsweges und die ruhigen Bedingungen am (Heim-)Arbeitsplatz geschätzt. Während 2019 noch mehr als jede/r Dritte mit den Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz unzufrieden war, ist das im Coronajahr nur noch bei jeder/m Vierten der Fall. Andererseits hat die ständige Erreichbarkeit und der Wegfall oder die Verkürzung der Pausen deutlich zugenommen. „Es ist entscheidend, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch im Homeoffice gilt und es braucht ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit zum Schutz der Arbeitnehmenden“, sagt Léonore Porchet, Vize-Präsidentin von Travail.Suisse und Nationalrätin.

Corona steigert die Sensibilität der Arbeitgeber

Die Ergebnisse des **«Barometer Gute Arbeit»** zeigen auch bessere Bewertungen als im Vergleich zum Vorjahr. So haben die Arbeitgeber in der Coronakrise zu einer besseren internen Kommunikation mit den Arbeitnehmenden gefunden. Über Veränderungen wurde rechtzeitig informiert und die Arbeitgeber werden generell als ehrlich und vertrauensvoll eingeschätzt. Die Massnahmen zur Förderung der Gesundheit werden gegenüber den Vorjahren höher beurteilt und der Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) hat abgenommen.

- **Interaktive Grafik des „Barometer Gute Arbeit“ auf dem Blog „knoten und maschen“:**
<https://bfh.fdn.iwi.unibe.ch/barometerGuteArbeit2020/index.html>
- **Ältere Auflagen des „Barometer Gute Arbeit“ unter:**
www.travailsuisse.ch/de/barometer

Weitere Informationen:

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und alt-Nationalrat, Mobile: 079 287 04 93
- Léonore Porchet, Vize-Präsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin, Mobile: 079 350 67 43
- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53

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

Medienkonferenz vom 26. November 2020 / Redetext

Arbeitsbedingungen sind auch in Zeiten von Corona zu verbessern

Der Arbeitsmarkt kann nicht auf Corona getestet werden. Trotzdem kann die sechste Ausgabe des „Barometer Gute Arbeit“ als Testresultat angeschaut werden. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, untersucht damit die Entwicklung der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Es erstaunt, dass die Bewertungen angesichts der aktuellen Situation im Vergleich zu den Vorjahren besser ausfallen. Offenbar sind die Arbeitnehmenden froh, dass es nicht noch schlimmer gekommen ist. Die Resultate zeigen aber auch in diesem Jahr, dass der Stress am Arbeitsplatz das grösste Problem am Arbeitsplatz darstellt. Dass viele Arbeitnehmenden wenig Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können und die Unterstützung bei der Weiterbildung unzureichend ist. Travail.Suisse fordert von der Politik Verbesserungen.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und alt Nationalrat

Die sechste Ausgabe des Barometers Gute Arbeit entstand erneut in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule und Travail.Suisse. Das Barometer zeigt in den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit wie sich die Arbeitnehmenden beim Arbeiten fühlen und wie sie die Qualität der Arbeitsbedingungen bewerten. Die Befragung einer repräsentativen Auswahl von Arbeitnehmenden fand Ende Juni 2020 statt. Die Befragten haben somit ihre Erfahrungen aus der ersten Corona-Welle einfließen lassen und in einer Zeit geantwortet, in der vor allem von Lockerung der Massnahmen diskutiert wurde. Das kann die Erklärung sein, warum das Empfinden der Arbeitsbedingungen nach diesen Erfahrungen im Vergleich mit den letzten fünf Barometer-Ausgaben generell besser bewertet wird. Viele Arbeitnehmende sind in diesen unsicheren Zeiten froh, überhaupt einen Arbeitsplatz und damit ein Einkommen zu haben. Die Arbeitnehmenden stellen also ihren Arbeitgebern in der aktuellen Situation ein gutes Zeugnis aus und beurteilen ihre Arbeit erneut als gut, sinnstiftend und nützlich.

Stress muss ein Thema für die Politik werden

Die sechste Ausgabe macht wieder deutlich, dass die Belastung mit Stress am Arbeitsplatz die Arbeitnehmenden stark belastet. Über 40 Prozent fühlen sich oft oder sehr häufig gestresst. Dieser Stress wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus, Burnouts und die Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit ist eine reale Gefahr bei der Arbeit. Die Politik muss diese Problematik zum Thema machen. Erste Ansätze gibt es: So hat Ständerat Noser in einem Vorstoss zwei zusätzliche Ferienwochen mit der „immer öfters fehlenden Trennung von Arbeit und Freizeit aufgrund der dauernden Erreichbarkeit“ und daraus folgenden „höheren Belastung und Stress“ begründet (dass er

damit Rentenalter 67 verknüpft, das Travail.Suisse klar ablehnt sei auch erwähnt). Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss systematisch beobachtet werden. Das Seco hat eine Studie zu Stress erstellt, die allerdings zehn Jahre alt ist. Der Nationalrat wird deshalb aufgefordert in der kommenden Wintersession die Motion „Das Seco-Stressmonitoring aktualisieren“ (19.3194)¹ anzunehmen. Aufbauend auf diesen Fakten können geeignete Schutzmassnahmen für die Arbeitnehmenden entwickelt werden.

Weiterbildung auch in Zeiten von Corona

Die Weiterbildung ist zentral für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit von jedem Arbeitnehmenden. Das Weiterbildungsgesetz gibt klar vor, dass die Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen müssen. Die Resultate des Barometers Gute Arbeit zeigen, dass fast die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder nur eine unzureichende Förderung ihrer Weiterbildung (45.2%) erhalten. Dieser Wert erachtet Travail.Suisse als zu hoch. Auch in der aktuellen Pandemie-Situation muss alles daran gesetzt werden, dass die Weiterbildung möglich ist. Die Arbeitgeber müssen der Weiterbildung generell mehr Beachtung schenken, das leitet sich bereits aus der Fürsorgepflicht ab. Ansonsten muss im Weiterbildungsgesetz eine klarere Verpflichtung im Sinne des lebenslangen Lernen stipuliert werden. Mit dem Recht auf kostenlose Standortbestimmung, Potentialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahren bieten elf Kantone ab 2021 einen niederschweligen Start für die Weiterbildung. Ab 2022 soll dieses Angebot, das von Travail.Suisse seit Jahren gefordert wird, in allen Kantonen eingeführt werden. Travail.Suisse fordert die Arbeitnehmenden auf, das neue Angebot zu nutzen und die Weiterbildung von sich aus beim Arbeitgeber anzusprechen.

Nicht krank zur Arbeit erscheinen

Der Wert für den Präsentismus hat sich im Barometer Gute Arbeit in diesem Jahr stark verbessert. Angesichts der Pandemie ist dies ein gutes Zeichen, die Richtung stimmt. Aber gerade mit dem Corona-Virus ist es wichtig, nicht krank, mit Symptomen zur Arbeit zu gehen und sich testen zu lassen. Man schützt damit seine Arbeitskolleginnen Arbeitskollegen. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht mit einem entsprechenden Betriebsklima den Präsentismus einzudämmen. Die Arbeitnehmenden sollen nicht Angst haben müssen, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Arbeit erscheinen. Travail.Suisse unterstützt deshalb den Vorschlag der Science-Task-Force die Erwerbsersatzentschädigung bei Quarantäne auf 100 Prozent festzusetzen. Damit entfällt ein weiterer negativer Anreiz sich nicht testen zu lassen. Für Travail.Suisse fordert, dass der Präsentismus mit einem Massnahmeplan bekämpft wird. Das Bewusstsein muss auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmendenseite geschärft werden, dass sich Betroffene selber wie auch dem Unternehmen keinen Dienst erweisen, krank arbeiten zu gehen.

¹ Website: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20193194>

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

Bern, 26. November 2020 / Text Ansprache

Gleichheit ist die Grundlage für gute Arbeitsbedingungen

Nach jahrelanger Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, wobei 2019 ein besonders schlechtes Jahr war, zeigt das Barometer 2020 von Travail.Suisse eine Verbesserung. Dies ist natürlich erfreulich, aber es lassen sich auch Schlüsse daraus ziehen: ernsthafte Investitionen in die Branchen, die mit voller Wucht vom Coronavirus getroffen werden, wie die Gesundheit; Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit; Gewährleisten des Rechts auf Abschaltung mit der Generalisierung des Home Office. Die Frauen tragen auf allen Ebenen die Hauptlast der Krise: Die Gleichheit muss mehr denn je von einer ehrgeizigen öffentlichen Politik gefördert werden.

Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse und Nationalrätin

Die Arbeitnehmenden beurteilen 2020 die Arbeitsbedingungen deutlich positiver. Trotz – oder dank – Coronavirus? Die Existenzängste scheinen einige am Arbeitsplatz angetroffene Schwierigkeiten zu vertuschen. Vom Blickpunkt der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden bleibt 2020 folglich ein besorgniserregendes Jahr. Andererseits könnte diese positivere Einschätzung der eigenen Arbeit auch eine Folge davon sein, dass nicht gearbeitet wurde, insbesondere in den Branchen, deren Arbeitsbedingungen normalerweise am wenigsten gut bewertet werden. Dieses Barometer wäre so die Spiegelung einer kurzfristigen Auswirkung des Coronavirus, aber keine echte Verbesserung der Arbeitsplätze. Die Analyse 2021 wird zeigen, ob diese Ergebnisse bestätigt werden können und ob und wie diese Krise genutzt wurde, um die Arbeitsbedingungen wirklich und langfristig zu verbessern.

Die Arbeitnehmenden an der Front haben etwas Besseres verdient

Nicht alle Sektoren zeigen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Insbesondere die Sektoren an der Front in den Bereichen Gesundheit und Sozialpädagogik gehen hart mit dem Jahr 2020 ins Gericht. Der Bericht sieht sie sogar als Corona-Verlierer. Offensichtlicher Grund dafür ist die Arbeitsüberlastung und die Situation wird sich in Anbetracht der zweiten Welle, die uns erneut mit dem Schreckgespenst der überfüllten Spitäler konfrontiert, kaum bessern. Wir erinnern deshalb daran, dass alle Massnahmen der wirtschaftlichen Verlangsamung getroffen werden, um den Kollaps des Gesundheitssystems aufgrund des Virus zu verhindern. Was uns zur Frage führt, wie es möglich ist, dass wir uns, in unserem Land mit einem solch engmaschigen Gesundheitsnetzwerk, einer solchen Gefahr gegenübersehen? Weil das Spitalsystem wie ein x-beliebiger Markt behandelt wird, angefangen mit dem uralten Rezept der Ausbeutung der Arbeitskräfte.

Die Bedingungen für das Gesundheitspersonal, insbesondere in den Krankenhäusern und in der häuslichen Pflege, sind in der Tat untragbar: Einerseits aufreibende Arbeitszeiten, andererseits nicht

die notwendigen Ruhetage. Obwohl es sehr qualifiziert und sehr gut ausgebildet ist, erhält es keinen angemessenen Lohn. Konfrontiert mit einer Zunahme der komplexen Fälle verfügt es nicht über die notwendigen Ressourcen für die effiziente, würdevolle und achtsame Behandlung jeder Person, wie wir alle dies für uns und unsere Nahestehenden wünschen. Und mitten in der ersten Welle wurde ihm der Schutz des Arbeitsgesetzes entzogen.

Im Parlament wartet die Initiative «Für eine starke Pflege» auf einen seriösen Gegenentwurf, der vom Ständerat langsam aber sicher ausgehöhlt wird. Zahlreiche Vorschläge, die dem Gesundheitspersonal ermöglichen sollen, sich auszuruhen, werden von der Mehrheit verworfen. Die SGK-N hat einmal mehr einen Vorschlag zurückgewiesen, den Kantonen zu helfen, um in den Spitälern einen ausreichenden Personalbestand sicherzustellen. Summa summarum zieht man es vor, statt den Gesundheitssektor korrekt zu finanzieren ganze Wirtschaftszweige zu einem Halt zu bringen und zu gefährden.

Selbstverständlich sind die betroffenen Personen in der Hauptsache Frauen, die das traditionelle Bild als Personen zeichnet, die sich gerne um andere kümmern und strukturell auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Die gewerkschaftlichen Forderungen und der Frauenstreik, mit denen endlich die gleichen Rechte und Freiheiten erhalten werden sollen, sind angesichts dieser Gesundheitskrise deshalb aktueller denn je. Eine massive Investition in die gesundheitlichen und sozialpädagogischen Dienstleistungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne führt nicht nur zu einer konkreten Antwort auf die Gesundheitskrise, sondern auch auf die Gefahr, die die zukünftigen Corona-Wellen für unsere Wirtschaft und die Gesundheit aller darstellen.

Arbeitsplatzsicherheit als Modell

Dieses Coronavirusjahr ist auch ein Jahr der grossen staatlichen Investitionen in die Arbeitsplatzsicherheit. Insbesondere Zeitarbeit und befristete Verträge kamen in den Genuss von nie dagewesenen Garantien, um ihre Arbeit und ihren Lohn zu schützen. Zweifellos leisten diese Bedingungen, die klar besser sind als in normalen Zeiten, einen Beitrag zur positiveren Beurteilung der Arbeitsbedingungen, namentlich des Kriteriums *Sicherheit*. Da gegenwärtig für die zweite Welle noch keine ähnlichen Massnahmen umgesetzt wurden, würde das Ergebnis wahrscheinlich anders ausfallen, wenn die Umfrage heute durchgeführt würde.

Darauf weist die schlechte Beurteilung des Kriteriums *mittelfristige Perspektive* hin: Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden glaubt nicht oder fast nicht, dass sie eine ähnliche Stelle finden können, sollten sie ihre Arbeit verlieren. Die Arbeitsmarktmobilität ist eine Illusion und die Last, die diese Sorge darstellt, wird in den nächsten Jahren infolge der Finanzkrise kaum leichter werden. Folglich ist es notwendig, den Schutz der Arbeitsplätze zu verstärken.

Auch hier sind die Frauen besonders betroffen, da sie öfter über Zeitarbeitsverträge verfügen und stärker mit den Unsicherheiten des Arbeitsmarktes konfrontiert sind. Ausserdem sind sie bei den Niedriglöhnen übervertreten und stärker von der Kurzarbeit betroffen, durch die ihre Hungerlöhne um weitere 20 % gekürzt werden. Es ist für Travail.Suisse sehr wichtig, dass die Niedriglöhne 100 % ihres Lohns erhalten und wir werden weiter an diesem Ziel arbeiten.

Das unabdingbare Recht auf Abschaltung

Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden wurden während des Lockdowns ins Home Office geschickt: für die meisten von ihnen ein Novum. Das Barometer zeigt insbesondere, dass die Telearbeit zu Hause zu einer deutlich höheren Erreichbarkeit führt. So ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die nie ausserhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar sein müssen, um 4,9 Prozentpunkte gesunken. Gleichzeitig sind 28,3 % der Arbeitnehmenden sehr oft damit konfrontiert, gegenüber von 26,4 % im Vorjahr.

Es ist hier wichtig daran zu erinnern, dass der Arbeitgeber nicht das Recht hat, zu verlangen, dass die Arbeitnehmenden während ihrer Ruhezeit erreichbar sind. Auch haben letztere das Recht, nicht erreichbar zu sein, ausser sie haben sich zu einem temporären Pikettdienst für mögliche besondere Ereignisse verpflichtet und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (s. Art. 14 und 15 ArGV 1). Es existieren folglich bereits heute gesetzliche Grenzen für die ständige Erreichbarkeit; aber sie scheinen nicht auszureichen. Für Travail.Suisse muss das Gesetz verschärft werden, aber vor allem muss die Sozialpartnerschaft dieses Thema aufgreifen und in die GAV integrieren, nach dem Beispiel des mit der Swisscom ausgehandelten GAV.

Im Allgemeinen ist die Telearbeit ein zweischneidiges Schwert für die Arbeitnehmenden, wobei dieses mehr auf den Schultern der Frauen lastet. Da die Aufgaben innerhalb der Familien auch heute noch sehr ungleich verteilt sind, sind es die Frauen, die sich um die Mehrarbeit im Haushalt, in der Küche und in der Pflege kümmern. Mit den Kindern zu Hause und dem Homeschooling fielen die erzieherischen Aufgaben hauptsächlich den Frauen zu. In Anbetracht einer Generalisierung des Home Office, aber auch allgemein in Anbetracht der Folgen der Gesundheitskrise für die Arbeitnehmenden, ist das gesellschaftliche Ziel Gleichheit mehr denn je die Grundlage für gute Arbeitsbedingungen.

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

Medienkonferenz vom 26. November 2020 / Redetext

«Barometer Gute Arbeit» - Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 6. Durchführung (2020)

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 Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen regelmässig bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Die heute vorliegende Analyse zeigt die Ergebnisse der sechsten Befragung und berücksichtigt die Auswirkungen der Corona-Krise und des zunehmenden Homeoffice während des Lockdown und darüber hinaus.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Auf Basis einer repräsentativen Befragung beurteilen die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsbedingungen in den Dimensionen Gesundheit, Motivation und Sicherheit. Dabei wird gute Arbeit als zukunftsfähige Arbeit verstanden und folgt der Vorstellung, dass zukunftsfähige Arbeit die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das **«Barometer Gute Arbeit»** wird als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) geführt, ausgewertet und publiziert.

2020 ist die Realität auf dem Arbeitsmarkt sehr stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Der Lockdown im Frühjahr 2020 hat die Situation der Arbeitnehmenden sehr unterschiedlich verändert. Je nach Vorerkrankungen oder Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe (eigene oder derjenigen der nächsten Angehörigen) standen und stehen gesundheitliche Sorgen und Ängste im Vordergrund. Während vom Lockdown direkt oder indirekt betroffene Selbständige oder Arbeitnehmende in Kurzarbeit mit finanziellen Engpässen und Existenzängsten konfrontiert sind, „geniessen“ andere Freiraum und Möglichkeiten des Homeoffice. Für Familienhaushalte wiederum ist das angeordnete, resp. empfohlene Homeoffice insbesondere in Kombination mit Kinderbetreuung und Homeschooling während des Lockdown die Quelle der eigentlichen Überlastung.

Die Umfrage wurde zwischen dem letzten Lockerungsschritt der Schutzmassnahmen am 8. Juni 2020 und der Einführung der Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr am 5. Juli 2020 durchgeführt – die Ergebnisse dürften damit stark durch die Zeit des Lockdown geprägt sein. Dem Einfluss der Corona-Pandemie und dem dadurch bedingten vermehrten Homeoffice wird in der vorliegenden Analyse entsprechend grosse Beachtung geschenkt. Die Corona-Spezialbefragung im Rahmen des **«Barometer Gute Arbeit»**, welche die Betroffenheit durch Covid-19, die Bereitschaft zu Solidarität, Veränderungen von Arbeitsbelastungen und Betreuungspflichten sowie die Auswirkungen von Kurzarbeit abbildet, wurde bereits am 18. August publiziert und wird hier nur noch auszugsweise dargestellt. (Vollständige Publikation unter <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>).

Die Ergebnisse der sechsten Befragung 2020 deuten in den meisten Bereichen darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen besser bewertet wurden. So sind die Indexwerte in allen drei Dimensionen höher als in den letzten Jahren. Auch auf Ebene der Kriterien fällt auf, dass einige Kriterien statistisch signifikant besser beurteilt werden als in den Vorjahren (**vgl. Abbildung Z1**). Diese Ergebnis mag auf den ersten Blick überraschen, vor allem angesichts der Corona-Pandemie mitsamt ihrer schweren wirtschaftlichen Problemen als Folge. Möglicherweise lassen sie sich aber gerade dadurch erklären: Einerseits dürfte die Qualität der Arbeitsbedingungen unter dem Eindruck der grossen gesundheitlichen Unsicherheiten und Risiken von einigen Arbeitnehmenden milder bewertet worden sein als in den vergangenen Jahren. Andererseits waren während des Lockdowns bis zu einem Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz in Kurzarbeit, wobei gerade Arbeitnehmenden aus Branchen mit tendenziell negativerer Beurteilung der Arbeitsbedingungen (z.B. Gastgewerbe und Detailhandel) weitestgehend von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen blieben. Und nicht zuletzt mag das Homeoffice einen positiven Effekt auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ausgeübt haben. Es zeigt sich allerdings klar, dass das Homeoffice für die Arbeitnehmenden ein zweischneidiges Schwert ist.

In der **Dimension Gesundheit** werden nach wie vor der Stress und die psychischen Belastungen am negativsten beurteilt. Diese Bereiche erzielen die schlechtesten Beurteilungen im gesamten **«Barometer Gute Arbeit»**. Signifikante Erhöhungen der Indexwerte zeigen sich beim *Präsentismus* und der *Gesundheitsförderung*. Wenig erstaunlich werden als direkte Folgen der Corona-Situation die Massnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als verbessert eingeschätzt und die Arbeitnehmenden erscheinen weniger häufig trotz Krankheit zur Arbeit. Ausserdem dürfte das stärker verbreitete Homeoffice zu einer besseren Beurteilung der Umwelteinflüssen am *Arbeitsplatz* (Lärm, Temperatur, usw.) geführt haben. Eine erhöhte ständige Erreichbarkeit und die Zunahme von abgekürzten oder weggefallenen Pausen zeigen sich als negative Auswirkungen des Homeoffice.

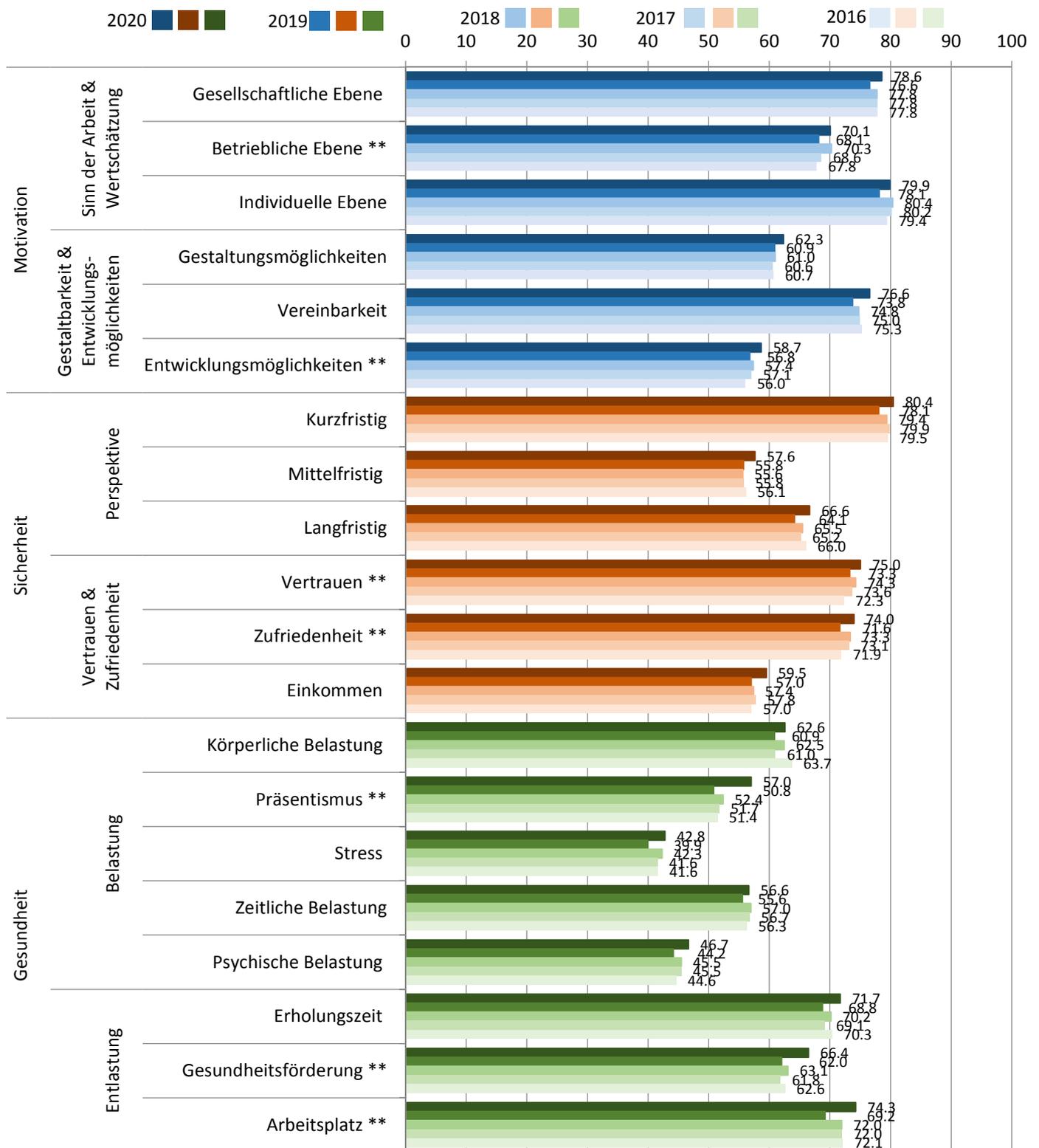
In der **Dimension Sicherheit** wird die *mittelfristige Perspektive* mit dem tiefsten Indexwert beurteilt. Wenn über die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz nicht oder kaum daran glauben, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden, wirft das grundsätzliche Fragen zum Konzept des liberalen Arbeitsmarktes in der Schweiz auf. Das verbreitetere Homeoffice hat zu einem grösseren *Einfluss auf Veränderungen des Arbeitsplatzes* durch die Arbeitnehmenden geführt. Weiter fallen die signifikant erhöhten Indexwerte beim *Vertrauen* und der *Zufriedenheit* auf. So hat sich insbesondere der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihren Arbeitgeber als ehrlich wahrnehmen, deutlich erhöht. Die Arbeitgeber scheinen in dieser Krisenzeit glaub- und vertrauenswürdig über die Auswirkungen und Massnahmen der Krise kommuniziert zu haben.

In der **Dimension Motivation** werden die *Gestaltungs-* und die *Entwicklungsmöglichkeiten* am negativsten beurteilt. Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden erachtet die Förderung der Weiterbildung durch deren Arbeitgeber als ungenügend und ein Einfluss auf Arbeitsmenge und Arbeitszeiten ist nur unzureichend gegeben. Auf der *betrieblichen Ebene* wird im Vergleich zu den Vorjahren ein signifikant höherer Indexwert erreicht. So werden insbesondere die Informationen über das Unternehmen als besser eingestuft, was sich mit den Ergebnissen in der Dimension Sicherheit deckt. Schwierig einzuordnen sind die als besser eingestuft Aufstiegschancen, die in diesem Jahr den Indexwert beim Kriterium *Entwicklungsmöglichkeiten* erhöht haben.

Viel Stress, eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität, zuwenig Einfluss auf die Arbeitszeiten und mangelhafte Unterstützung bei der Weiterbildung

– Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen –

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

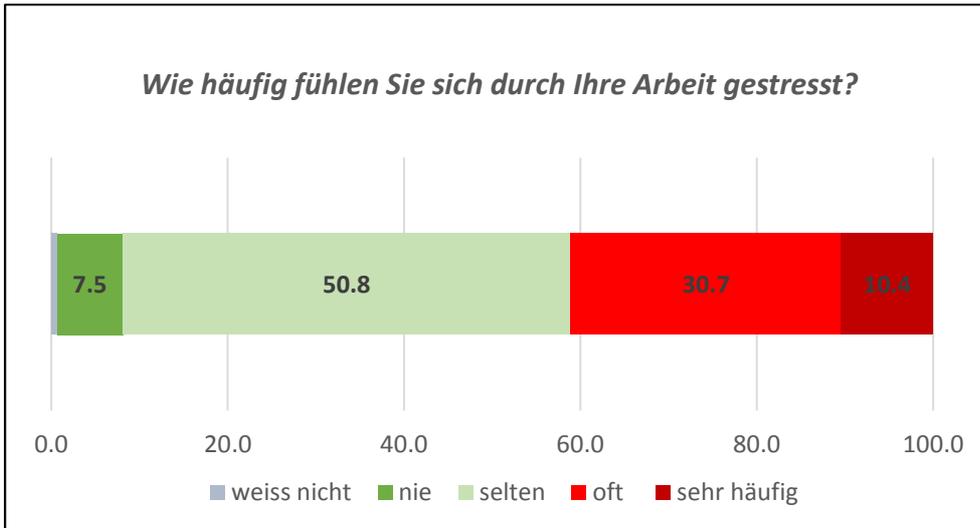


Quelle: Berner Fachhochschule, Barometer Gute Arbeit 2020, Abbildung Z1 (**signifikant auf 95%-Niveau)

Dimension Gesundheit

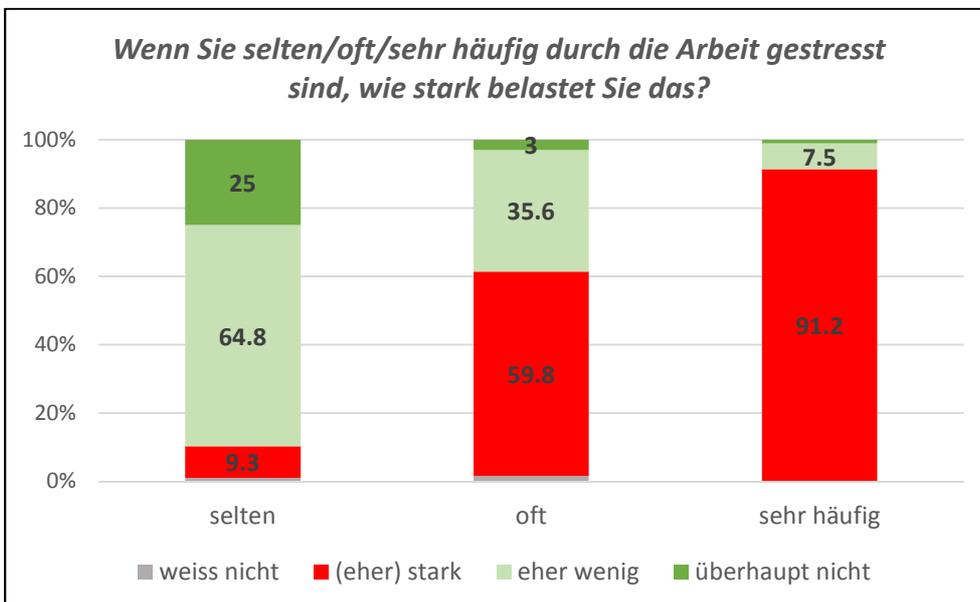
In der Dimension Gesundheit ist auffällig, dass sowohl das Kriterium *Stress* wie auch das Kriterium *Psychische Belastung* die deutlich schlechtesten Bewertungen der gesamten Befragung erhalten. Werte unter 50 Indexpunkten werden sonst von keinen Kriterien erzielt. Es ist dies das Spiegelbild einer konstant hohen psychosozialen Belastung in der Arbeitswelt. Die überwiegende Mehrheit (89%) der Arbeitnehmenden ist in ihrem Arbeitsleben mit Stress konfrontiert. Lediglich 7.5 Prozent berichten, nie durch die Arbeit gestresst zu sein. Für 41.1 Prozent der Arbeitnehmenden ist Stress ein permanenter Begleiter im Arbeitsleben (vgl. **Abbildung 1**).

Abbildung 1: Häufigkeit von Stress 2020 (in %)



Eindrucklich zeigt sich auch der Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Stress und der daraus resultierenden negativen Belastung. Während von den selten gestresste Arbeitnehmenden der Stress lediglich von einem kleinen Teil (9.3%) als (eher) starke Belastung wahrgenommen wird, ist es bei den oft gestressten Arbeitnehmenden bereits eine klare Mehrheit (59.6%) und von den sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden wird es fast vollständig (91.2%) als negative Belastung erlebt (vgl. **Abbildung 2**).

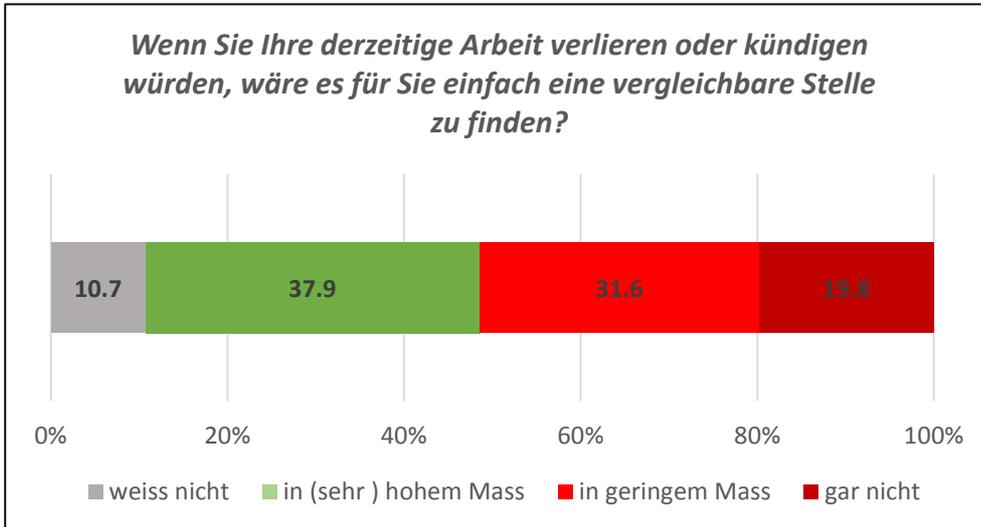
Abbildung 2: Zusammenhang von Stresshäufigkeit und negativer Belastungswirkung (in %)



Dimension Sicherheit

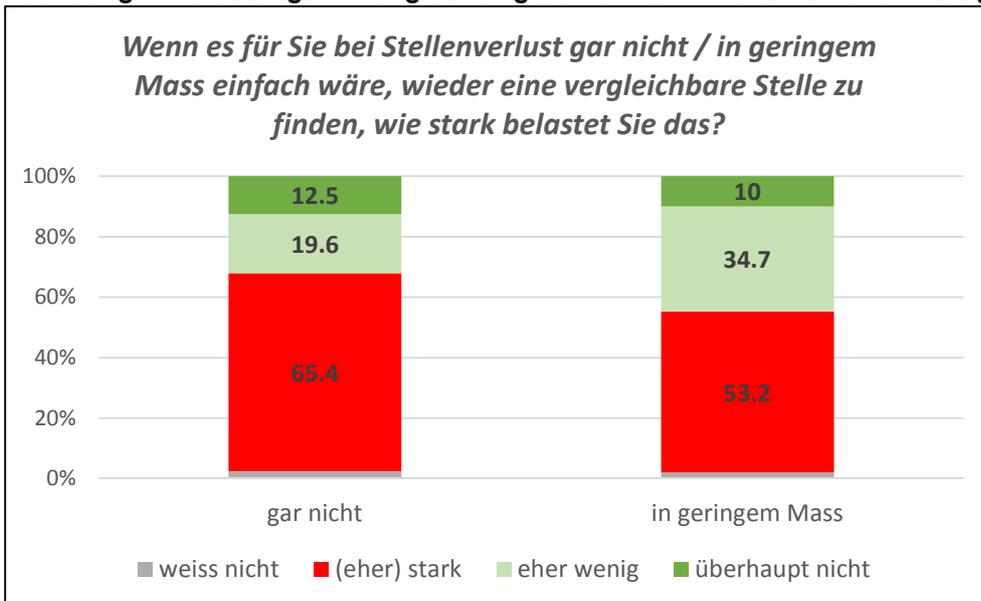
In der Dimension Sicherheit werden die Kriterien *mittelfristige Perspektive* und *Einkommen* von den Arbeitnehmenden am schlechtesten beurteilt. Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive zeigt sich als eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität. Mehr als die Hälfte (51.4%) der Arbeitnehmenden glaubt nicht oder kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3: Arbeitsmarktmobilität (in %)



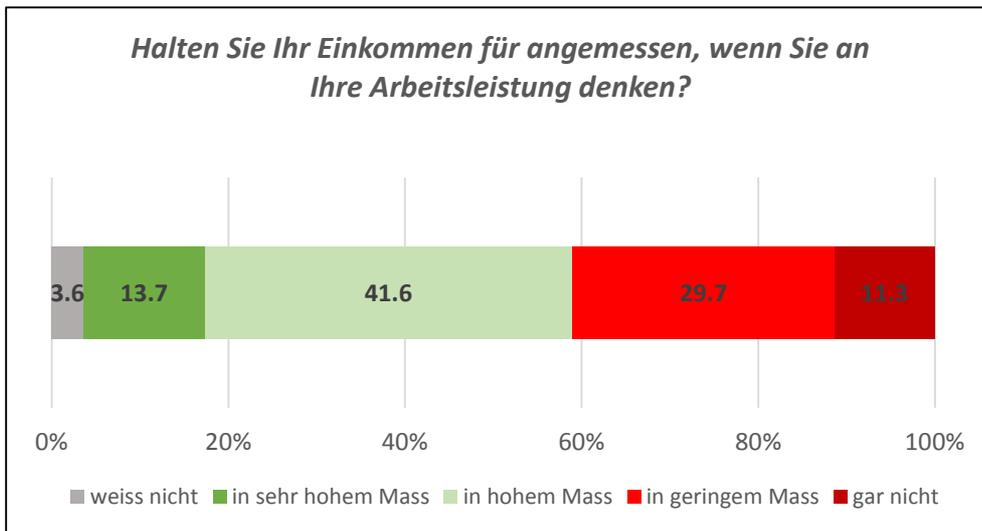
Wird die Arbeitsmarktmobilität als eingeschränkt wahrgenommen, löst dies eine beträchtliche negative Belastung für die Arbeitnehmenden aus. Ist die Arbeitsmarktmobilität kaum gegeben, belastet dies eine Mehrheit (53.2 %) der Arbeitnehmenden. Fast zwei von drei (65.4%) Arbeitnehmende, die für sich gar keine Arbeitsmarktmobilität sehen, nehmen dies als (eher) starke Belastung wahr (vgl. **Abbildung 4**).

Abbildung 4: Belastungswirkung bei eingeschränkter Arbeitsmarktmobilität (in %)



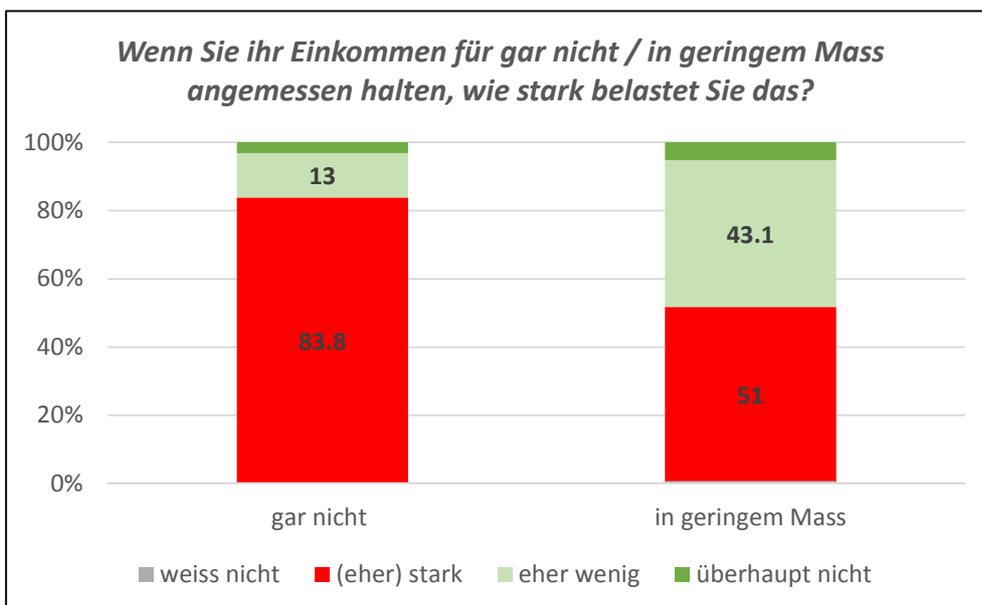
Ein zweiter Problembereich in der Dimension Sicherheit zeigt sich beim Einkommen. 41 Prozent der Arbeitnehmenden erachten ihr Einkommen nur in geringem Mass (29.7%) oder gar nicht (11.3%) als angemessen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung (vgl. **Abbildung 5**).

Abbildung 5: Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen (in %)



Bei einer deutlichen Mehrheit der Arbeitnehmenden führt eine Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen zu einer negativen Belastung. Für 83.8 Prozent der Arbeitnehmenden, die ihr Einkommen für gar nicht angemessen halten, löst dies eine (eher) starke Belastung aus. Aber auch bei Arbeitnehmenden, die in geringem Mass zufrieden sind mit dem Einkommen, ist eine Mehrheit (51%) dadurch (eher) stark negativ belastet (vgl. **Abbildung 6**).

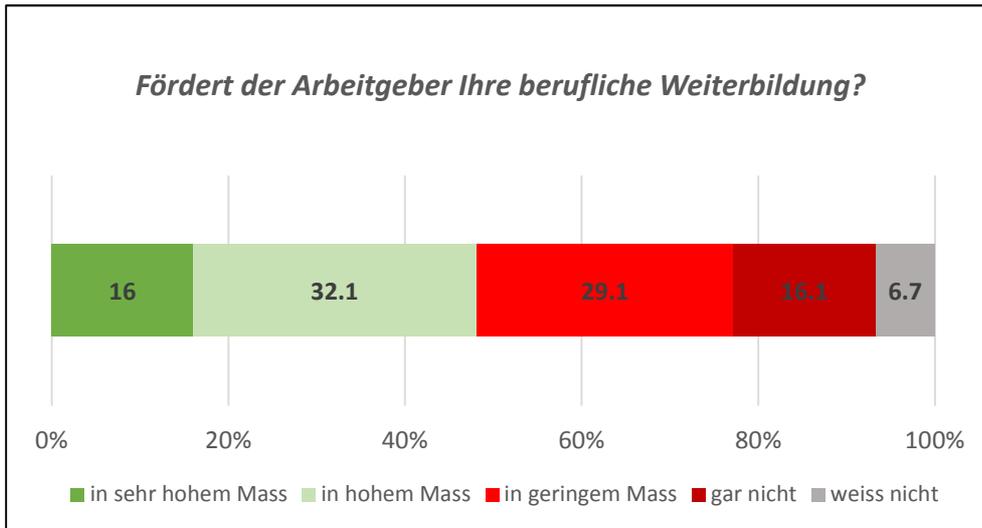
Abbildung 6: Belastungswirkung von Einkommensunzufriedenheit (in %)



Dimension Motivation

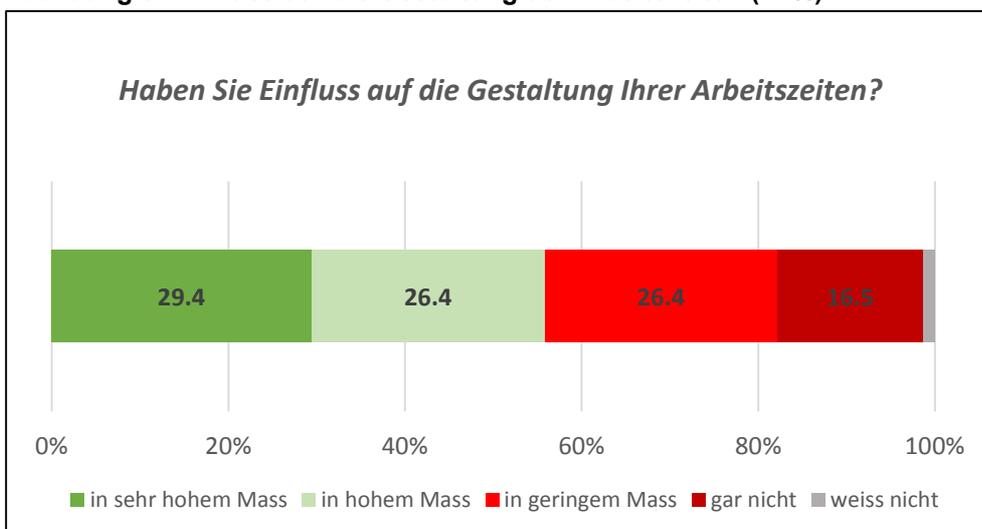
In der Dimension Motivation werden die Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Gestaltungsmöglichkeiten* deutlich negativer beurteilt als die übrigen Kriterien. Bei den Entwicklungsmöglichkeiten fallen insbesondere die eingeschränkten Aufstiegschancen und eine mangelhafte Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber ins Gewicht. So sehen über zwei Drittel (66.8%) der Arbeitnehmenden keine (26.6%) oder nur in geringem Mass (40.2%) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle und beinahe die Hälfte (45.2%) erlebt keine oder nur eine unzureichende Förderung ihrer Weiterbildung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 7**).

Abbildung 7: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (in %)



Beim Kriterium *Gestaltungsmöglichkeiten* wird insbesondere der Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten bemängelt. 42.9 Prozent der Arbeitnehmenden haben gar keinen (16.5%) oder nur einen geringen (26.4%) Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten (vgl. **Abbildung 8**).

Abbildung 8: Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten (in %)



Mehr Sensibilität für die Gesundheitsförderung, mehr Ehrlichkeit und Transparenz in der Kommunikation

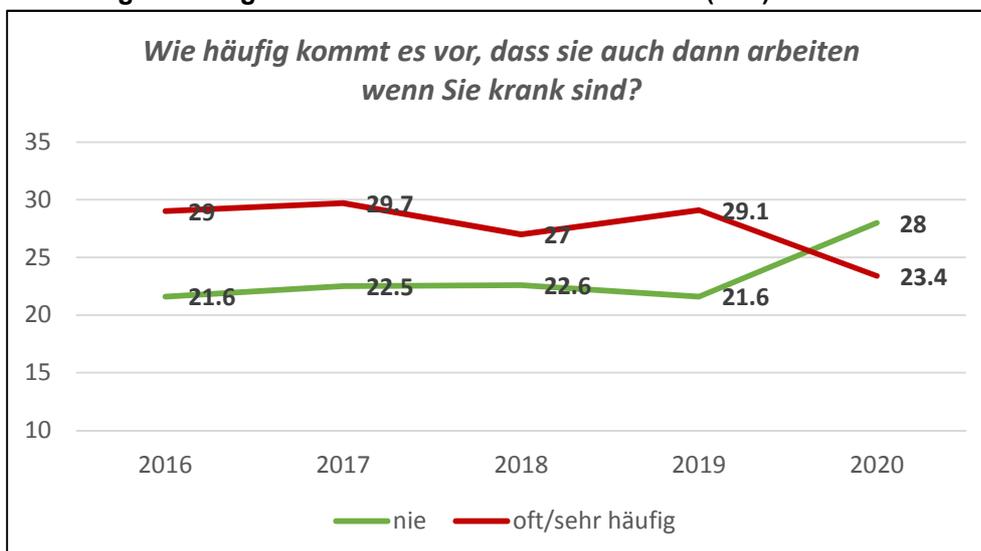
– Auswirkungen von Corona in den drei Dimensionen –

Die Ergebnisse für das Jahr 2020 deuten in etlichen Bereichen auf eine Verbesserung in der Bewertung der Arbeitsbedingungen hin. Einige Kriterien werden statistisch signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Diese Ergebnisse mögen auf den ersten Blick überraschen, angesichts der Corona-Pandemie mitsamt den schweren wirtschaftlichen Problemen als Folge. Womöglich lassen sie sich aber gerade damit erklären. Einerseits dürfte die Qualität der Arbeitsbedingungen unter dem Eindruck der grossen gesundheitlichen Unsicherheiten und Risiken, resp. der durch Kurzarbeit ausgelösten Existenzängste milder bewertet worden sein als in den vergangenen Jahren. Andererseits waren während des Lockdowns bis zu einem Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz in Kurzarbeit. Auch die dadurch erreichte Distanz zum Arbeitsalltag dürfte zu einer milderen Beurteilung der Arbeitsbedingungen geführt haben. Sie wurde dadurch verstärkt, dass während des Lockdowns gerade Arbeitnehmende aus Branchen mit tendenziell negativerer Beurteilung der Arbeitsbedingungen (z.B. Gastgewerbe und Detailhandel) weitestgehend von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen waren. Weiter mag die Krise effektiv einen positiven Einfluss und erhöhte Sensibilität auf gewisse Bereiche der Arbeitsbedingung ausgeübt haben - z.B. über eine verstärkte Gesundheitsförderung und eine ehrliche und transparente Kommunikation. Und nicht zuletzt könnte auch das weit verbreitete Homeoffice einen positiven Effekt auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ausgeübt haben. Es zeigt sich allerdings deutlich, dass das Homeoffice für die Arbeitnehmenden ein zweiseitiges Schwert ist und sich neben positiven auch klar negative Effekte beobachten lassen.

Direkter Einfluss der Corona-Situation auf die Dimension Gesundheit

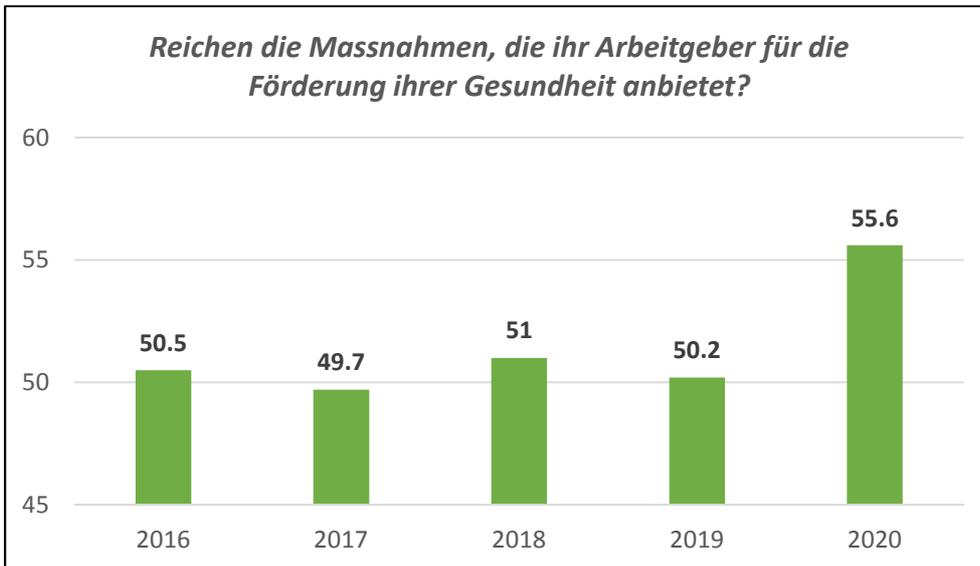
Einige Kriterien der Dimension Gesundheit werden im Coronajahr 2020 signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Am markantesten zeigt sich dies beim *Präsentismus* und der *Gesundheitsförderung* durch die Arbeitgeber. In den Vorjahren hat jeweils ein grösserer Teil (beinahe jeder Dritte) der Arbeitnehmenden regelmässig trotz Krankheit gearbeitet, während dies ein kleinerer Teil (knapp jeder Vierte) nie getan hat. Im Coronajahr hat sich dieses Verhältnis gedreht. Präsentismus hat 2020 gegenüber dem Vorjahr um 5.7 Prozentpunkte abgenommen und der Anteil der Arbeitnehmenden, die nie krank arbeiten hat um 6.4 Prozentpunkte zugenommen (vgl. **Abbildung 9**).

Abbildung 9: Häufigkeit von Präsentismus 2016 – 2020 (in%)



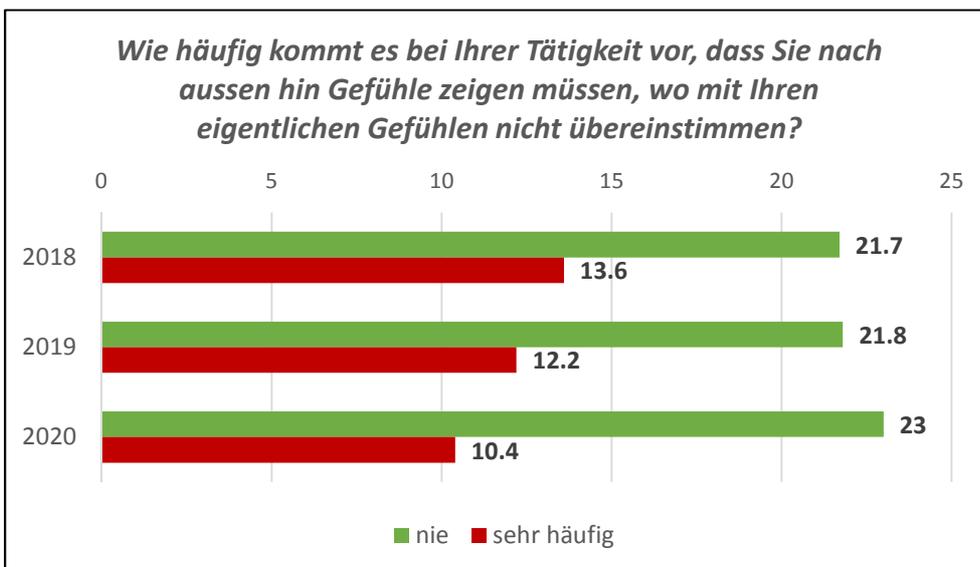
Während in den Vorjahren jeweils rund die Hälfte der Arbeitnehmenden die Massnahmen zur Gesundheitsförderung in (sehr) hohem Mass als ausreichend beurteilten, hat die Sensibilität für Gesundheitsfragen diesen Anteil um mehr als 5 Prozentpunkte erhöht (vgl. **Abbildung 10**).

Abbildung 10: Anteil Zufriedenheit mit Gesundheitsförderung (in%)



Auch der höhere Indexwert bei der *psychischen Belastung* dürfte mit der Corona-Pandemie, genauer dem durch den Lockdown bedingten wegfallenden Kundenkontakt, zu erklären sein. So geben 2020 deutlich weniger Arbeitnehmende an, gegen aussen Gefühle zeigen zu müssen, die nicht mit den eigentlichen Gefühlen übereinstimmen. Es ist dies ein typischer Belastungsfaktor bei Arbeiten mit Kundenkontakt, der während des Lockdowns nicht oder höchst reduziert stattgefunden hat (vgl. **Abbildung 11**).

Abbildung 11: Anteile mit psychischer Belastung 2018 – 2020 (in%)

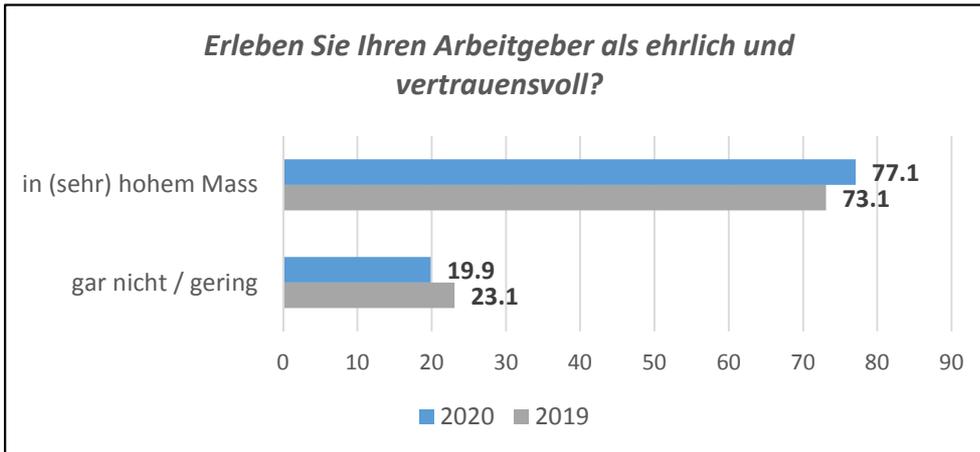


Die signifikante Verbesserung beim Kriterium *Arbeitsplatz* dürfte in der stärkeren Verbreitung von Homeoffice begründet sein und wird im entsprechenden Kapitel (S. 12) dargestellt.

Direkter Einfluss der Corona-Situation auf die Dimension Sicherheit

Auch Kriterien der Dimension Sicherheit werden im Coronajahr 2020 signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren. Am markantesten zeigt sich dies bei den Kriterien *Vertrauen* und *Zufriedenheit*. Beispielhaft ist der Anteil der Arbeitnehmenden, der die Arbeitgeber in (sehr) hohem Mass als ehrlich und vertrauensvoll erlebt, um 4 Prozentpunkte gestiegen. Gleichzeitig hat der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihren Arbeitgeber gar nicht oder nur gering als ehrlich und vertrauensvoll erleben von 23.1 Prozent auf 19.9 Prozent gesunken (vgl. **Abbildung 12**). Die Arbeitgeber scheinen in dieser Krise eine überzeugende, transparente und ehrliche Kommunikation ihren Mitarbeitenden gegenüber gefunden zu haben.

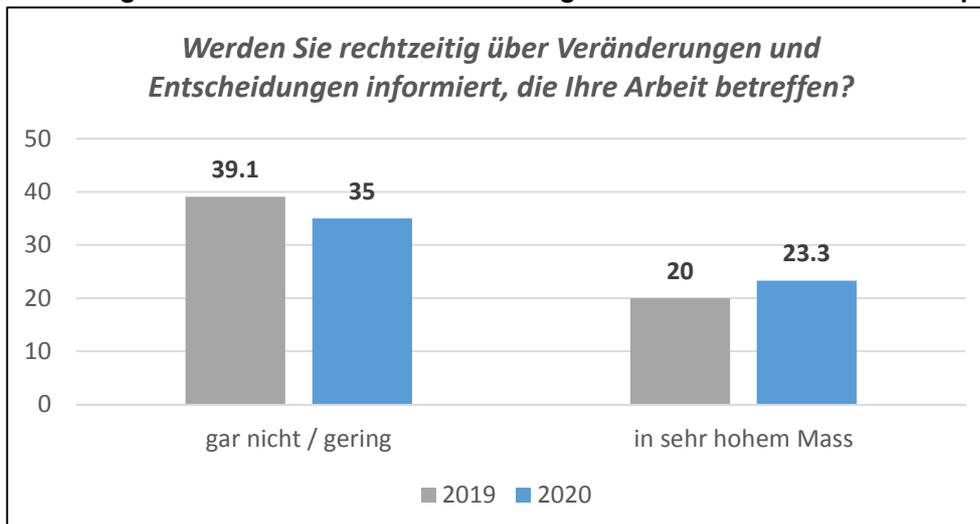
Abbildung 12: Unterschiede ehrlich und vertrauensvolle Arbeitgeber 2019/2020 (in%)



Direkter Einfluss der Corona-Situation auf die Dimension Motivation

Wie bereits in der Dimension Sicherheit gibt es auch in der Dimension Motivation Anzeichen, dass die Arbeitgeber in der Corona-Krise eine sinnvolle Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmenden gefunden haben. So liegt der signifikanten Erhöhung des Indexwertes bei der *betrieblichen Ebene* eine Verbesserung bei der rechtzeitigen internen Information zugrunde. Im Coronajahr hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, die gar nicht oder kaum rechtzeitig über Veränderungen und Entscheidungen informiert werden, um 4.1 Prozentpunkte auf 35 Prozent gesenkt. Gleichzeitig hat sich der Anteil, der sich in sehr hohem Mass über Veränderungen mit Bezug zur eigenen Arbeit informiert fühlt deutlich erhöht (vgl. **Abbildung 13**).

Abbildung 13: Information über Veränderungen und Entscheide am Arbeitsplatz

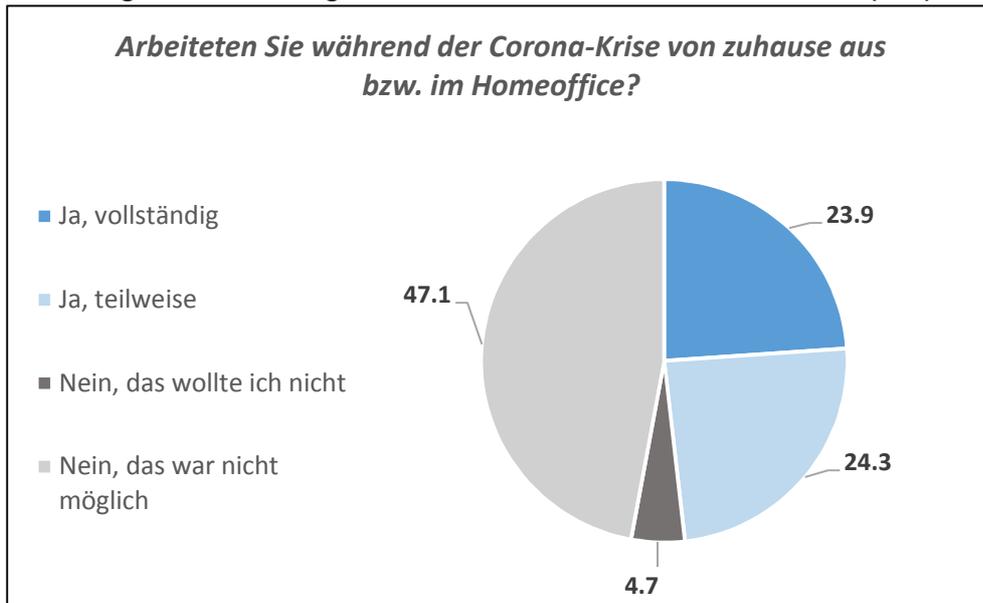


Mehr Ruhe und weniger Unterbrechungen aber Zunahme der ständigen Erreichbarkeit und weniger Pausen

– Homeoffice als zweiseitiges Schwert für die Arbeitnehmenden –

Ein weiterer Einfluss auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ergibt sich durch die starke Zunahme des Homeoffice während des Lockdowns. Während für knapp die Hälfte (47.1%) der Arbeitnehmenden die Erbringung der Arbeitsleistung in Homeoffice nicht möglich ist, hat je rund ein Viertel der Arbeitnehmenden teilweise (24.3%) oder vollständig (23.9%) in Homeoffice gearbeitet (**vgl. Abbildung 14**).

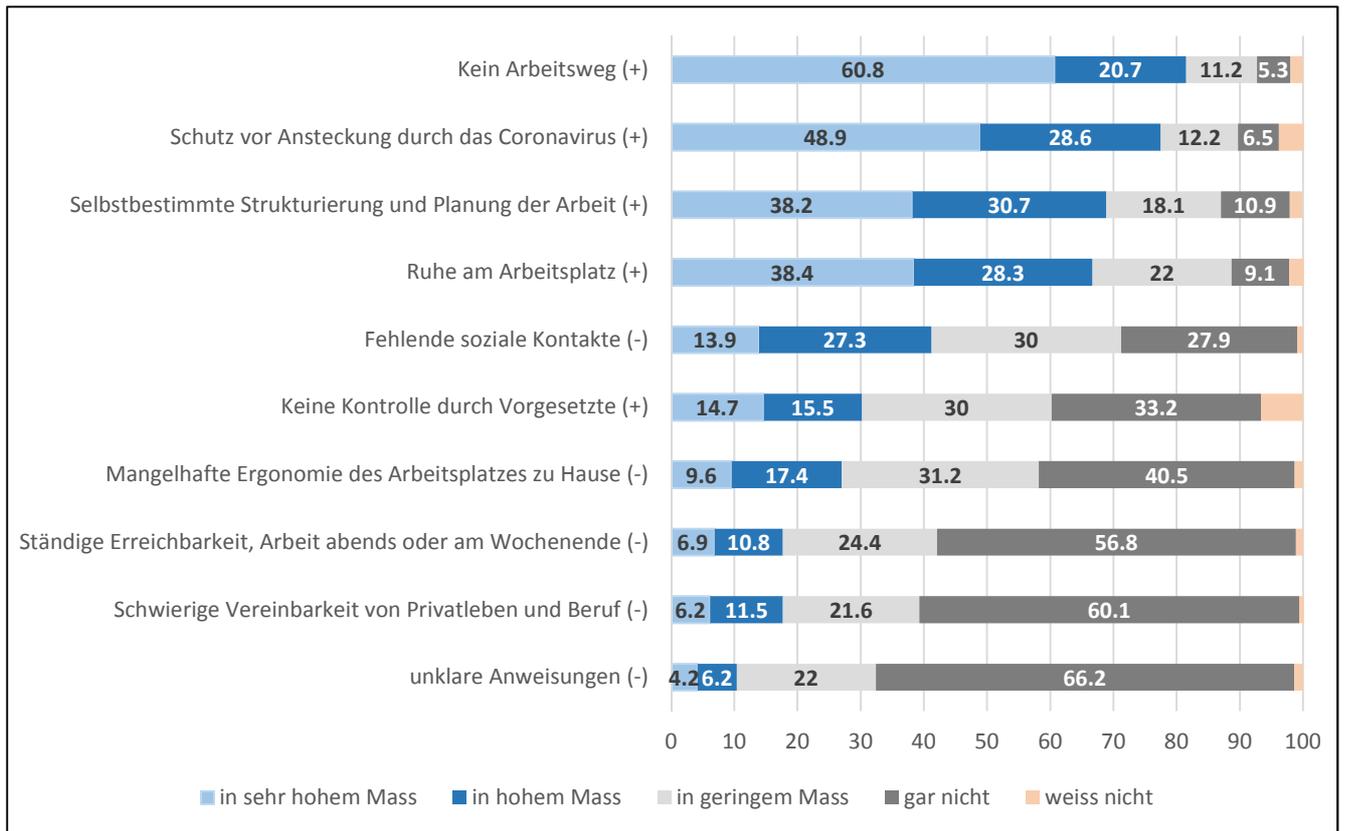
Abbildung 14: Verbreitung von Homeoffice während des Lockdown (in%)



Quelle: Corona-Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit

Aus der Corona-Spezialbefragung des Barometer Gute Arbeit ist weiter bekannt, dass es für rund die Hälfte der Personen in Homeoffice eine neue Erfahrung war. Somit hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden in Homeoffice also gegenüber früheren Befragungen rund verdoppelt. Den Wegfall des Arbeitsweges und den Schutz vor einer Corona-Infektion sehen jeweils vier von fünf Arbeitnehmende als grösste Vorteile des Homeoffice. Bei den negativen Auswirkungen dominieren die fehlenden sozialen Kontakte, die für 40.2 Prozent der Arbeitnehmenden ins Gewicht fallen und die mangelhafte Ergonomie des Arbeitsplatzes im Homeoffice, die für jeweils knapp jeden dritten Arbeitnehmenden stark oder teilweise gegeben ist (**vgl. Abbildung 15**).

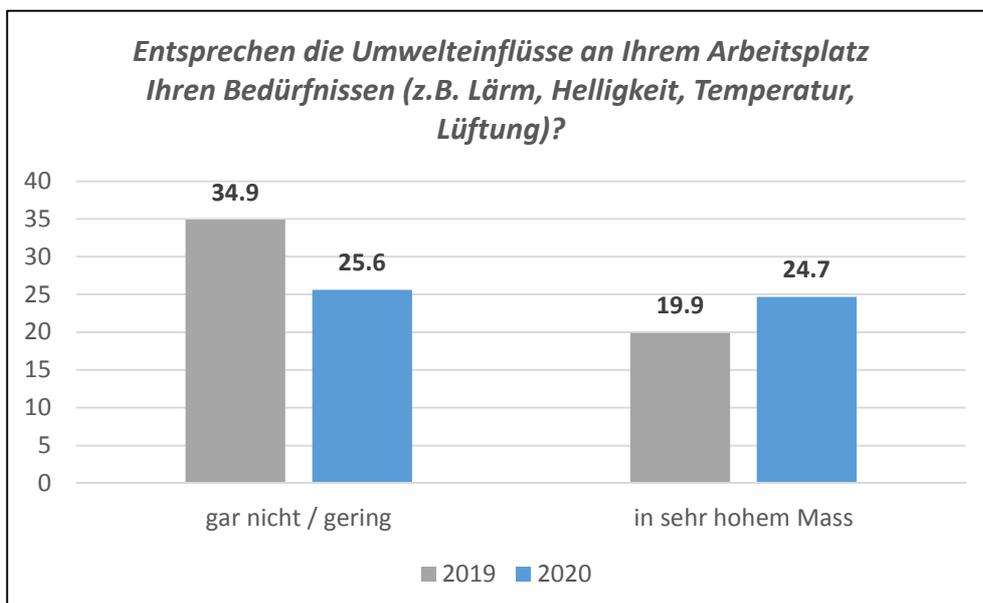
Abbildung 15: Positive und negative Auswirkungen von Homeoffice (in%)



Quelle: Corona-Spezialbefragung zum Barometer Gute Arbeit

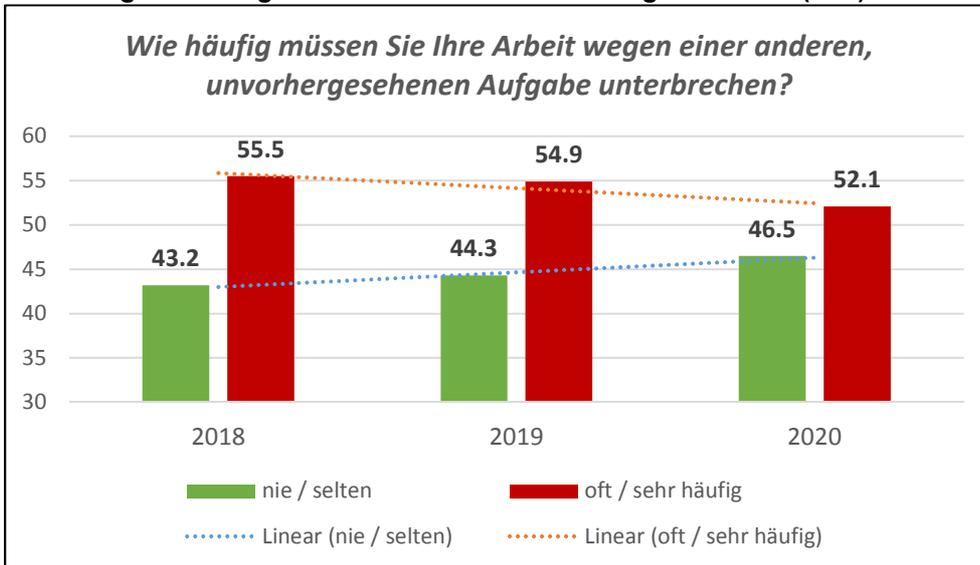
Diese positiven und negativen Aspekte von Homeoffice lassen sich auch in diversen Items des Barometer Gute Arbeit wiederfinden. So hat der Anteil der Arbeitnehmenden, der mit den Einflüssen am Arbeitsplatz unzufrieden ist, im Coronajahr gegenüber dem Vorjahr um 9.3 Prozentpunkte abgenommen, gleichzeitig ist der Anteil, dem die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz den Bedürfnissen in sehr hohem Mass entsprechend von 19.9 Prozent auf 24.7 Prozent gestiegen (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16: Häufigkeit mit der Arbeitsplatz den Bedürfnissen entspricht 2019/2020 (in%)



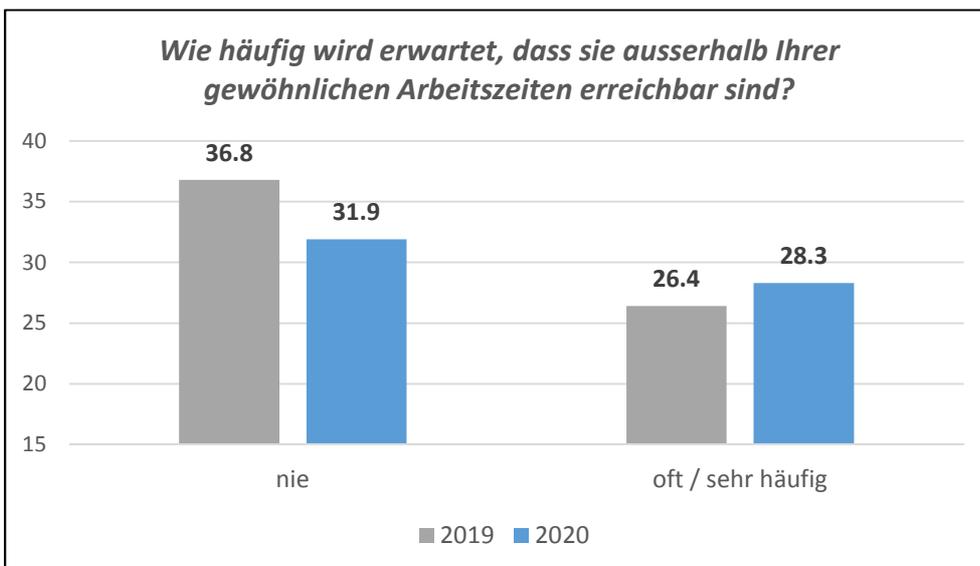
Auch bei der Arbeitsunterbrechung zeigen sich Homeoffice-Effekte. Arbeitnehmende werden im Homeoffice weniger häufig gestört und müssen ihre Aufgabe unterbrechen. Die Differenz zwischen dem Anteil der Arbeitnehmenden, die nie oder selten eine Arbeitsunterbrechung erleben, zu denjenigen, die dies oft oder sehr häufig erleben, hat sich verkleinert. Lag diese Differenz in den Vorjahren bei über 10 Prozentpunkten, so ist die Differenz im Coronajahr auf 5.6 Prozentpunkte zurückgegangen (vgl. **Abbildung 17**).

Abbildung 17: Häufigkeit der Arbeitsunterbrechung 2018-2020 (in%)



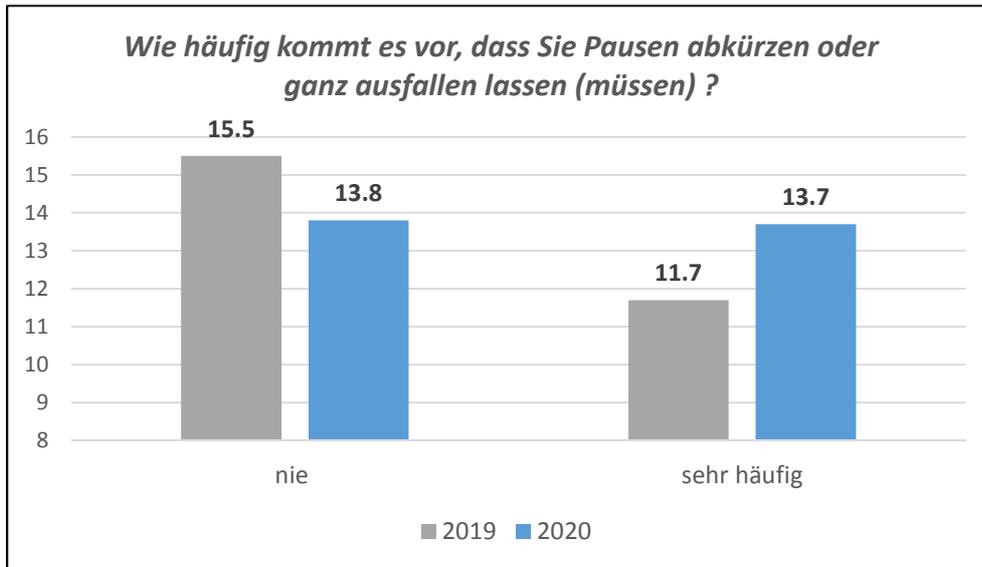
Deutlich befeuert durch das Homeoffice wird die ständige Erreichbarkeit. So hat im Coronajahr der Anteil der Arbeitnehmenden, von dem nie eine Erreichbarkeit ausserhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten erwartet wird, gegenüber dem Vorjahr um 4.9 Prozentpunkte abgenommen. Gleichzeitig sind jetzt 28.3 Prozent der Arbeitnehmenden sehr häufig damit konfrontiert - gegenüber 26.4 Prozent im Vorjahr (vgl. **Abbildung 18**).

Abbildung 18: Häufigkeit von ständiger Erreichbarkeit 2019 / 2020 (in%)



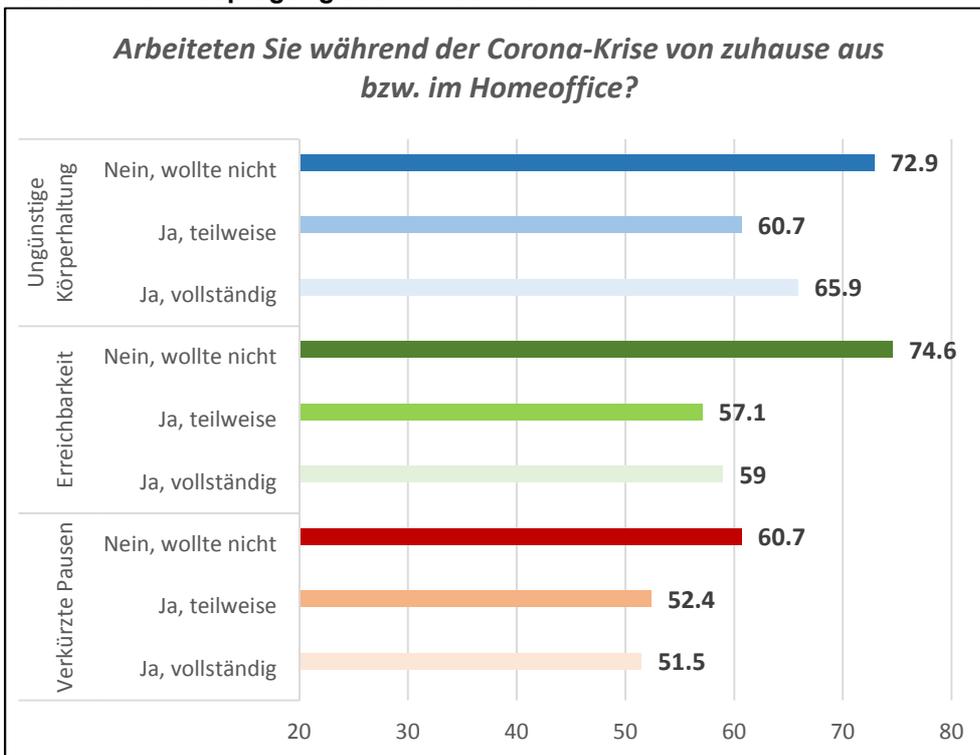
Arbeitnehmende machen in Homeoffice auch weniger Pausen. Während 2019 bei 15.5 Prozent die Pausen nie abgekürzt oder ausgefallen sind und dies bei 11.7 Prozent sehr häufig der Fall war, sind diese Anteile im Coronajahr praktisch gleich gross (vgl. **Abbildung 19**).

Abbildung 19: Häufigkeit von abgekürzten oder ausgefallenen Pausen 2019 / 2020 (in%)



Werden nur die 52.9 Prozent (vgl. **Abbildung 14**) der Arbeitnehmenden betrachtet, deren Tätigkeit überhaupt in Homeoffice erbracht werden kann und die das vollständig (23.9%), teilweise (24.3%) oder bewusst nicht taten (4.7%), bestätigt sich die unterschiedliche Betroffenheit mit ungünstiger Körperhaltung, Erreichbarkeit und verkürzten Pausen. Alle diese drei Items beurteilen die Arbeitnehmenden, die bewusst auf Homeoffice verzichten konnten mit einem höheren Indexwert. Das bedeutet, dass sie weniger von diesen potentiell gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen betroffen sind als Arbeitnehmende in Homeoffice (vgl. **Abbildung 20**).

Abbildung 20: Indexwert von ungünstiger Körperhaltung, ständiger Erreichbarkeit und verkürzten Pausen nach Ausprägung des Homeoffice



Diese drei Items gehören allesamt zur Dimension Gesundheit. Entsprechend ist es nicht erstaunlich, dass Arbeitnehmende, die bewusst auf Homeoffice verzichten konnten, die Arbeitsbedingungen mit Bezug zur Gesundheit auch auf der aggregierten Ebene mit einem höheren Indexwert beurteilen. Es zeigt sich aber ausserdem, dass Arbeitnehmende, die bewusst auf Homeoffice verzichten konnten, die Arbeitsbedingungen in sämtlichen drei Dimensionen mit höheren Indexwerten beurteilen, als Arbeitnehmende in Homeoffice (vgl. **Abbildung 21**).

Abbildung 21: Indexwert der Dimensionen nach Ausprägung des Homeoffice

