



Faktenblatt 76

Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Produktivität bei Erwerbstätigen in der Schweiz während der Covid-19-Pandemie

Eine Längsschnittstudie gibt Aufschluss

Abstract

Die Covid-19-Pandemie hat den Arbeitsalltag vieler Erwerbstätiger in der Schweiz verändert. Wie sich dies auf das Wohlbefinden und die Produktivität ausgewirkt hat, zeigt eine Längsschnittstudie im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz. Im Februar 2020, unmittelbar vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie, hat Gesundheitsförderung Schweiz zusammen mit der Universität Bern und der ZHAW 2846 Erwerbstätige zu Belastungen, Ressourcen, Wohlbefinden und Produktivität befragt. Im Februar 2021 und im Februar 2022 wurden die Teilnehmenden derselben Stichprobe erneut befragt, um die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Erwerbstätige in der Schweiz zu untersuchen. 926 Personen haben den Fragebogen zu allen drei Messzeitpunkten vollständig ausgefüllt. Das Verhältnis von Belastungen und Ressourcen, das Wohlbefinden und die Produktivität haben sich von 2020 zu 2022 kaum verändert. Gewisse positive Veränderungen im Jahr 2021 liessen sich 2022 nicht mehr bestätigen. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie waren jedoch für verschiedene Personengruppen unterschiedlich: Die Entwicklungen fielen für Männer etwas positiver aus als für Frauen und für ältere Erwerbstätige etwas positiver als für jüngere. Zudem zeigt sich, dass eine Verschlechterung des Belastungs-Ressourcen-Verhältnisses (Job-Stress-Index) mit einer Verschlechterung des Wohlbefindens, der Produktivität,

weiterer Gesundheitsindikatoren und Arbeitseinstellungen einhergeht. Der Homeoffice-Anteil hat von 2020 zu 2021 stark zugenommen, ist 2022 dann wieder leicht zurückgegangen. Insgesamt profitieren Erwerbstätige im Homeoffice von der gesparten Pendelzeit und ungestörterem Arbeiten, berichten aber auch über schlechtere ergonomische und technische Ausstattung und vermehrte soziale Isolation. Der Wechsel von 0 auf 100 Prozent Homeoffice erweist sich für Personen mit vielen Belastungen als zusätzlicher Stressor, hingegen für Personen mit vielen Ressourcen als zusätzliche Ressource. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Erwerbstätigen die durch die Covid-19-Pandemie entstandenen Veränderungen gut bewältigt haben. Ein vorteilhaftes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen (das heisst mehr Ressourcen als Belastungen) erweist sich dabei als Schutzfaktor.

Inhaltsverzeichnis

1 Fragestellungen und Ausgangslage	2
2 Methodik	2
3 Ergebnisse	4
4 Fazit	11
Anhang	12

1 Fragestellungen und Ausgangslage der Längsschnittstudie 2020–2022

Wie entwickeln sich arbeitsbezogene Belastungen und Ressourcen, Wohlbefinden und Produktivität in der Zeit der Covid-19-Pandemie? Gibt es unterschiedliche Entwicklungen für verschiedene Personengruppen und welche individuellen Faktoren können die beobachteten Entwicklungen erklären? Welche Auswirkungen hat das vermehrte Arbeiten im Homeoffice, eine der grössten Covid-19-spezifischen Veränderungen in der Arbeitswelt?

Solche und ähnliche Fragen werden in Unternehmen, in der Politik und in der Wissenschaft häufig gestellt. Die Beantwortung erfolgt meist basierend auf Daten, die nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie erhoben wurden. Besonders wertvolle Erkenntnisse können jedoch gewonnen werden, wenn die gleichen Personen sowohl vor als auch während der Pandemie befragt wurden. Die vorliegende Studie basiert auf solchen Daten. Um die Entwicklungen der psychischen Gesundheit der Erwerbstätigen in der Schweiz zu beobachten und Unternehmen sowie Wirtschaftsakteurinnen und -akteure darüber zu informieren, ermittelt Gesundheitsförderung Schweiz zusammen mit der Universität Bern und der ZHAW seit 2014 regelmässig Kennzahlen zum Ausmass von arbeitsbezogenem Stress und dessen Zusammenhang mit Gesundheit und Produktivität von Erwerbstätigen in der Schweiz [1]. Die entsprechende Datenerhebung findet alle zwei Jahre im Februar statt, so auch im Jahr 2020 vom 3. Februar bis 3. März [2]. Sie lag somit unmittelbar vor den ersten Massnahmen des Bundesrats zur Eindämmung des Coronavirus (siehe [Infobox](#)) und war davon noch weitestgehend unbeeinflusst.

Die aussergewöhnliche Tatsache, Daten vorliegen zu haben, die unmittelbar vor weitreichenden Veränderungen erhoben wurden, bietet eine ideale Basis, um die Auswirkungen dieser Veränderungen auf den Stress, die Gesundheit und die Produktivität der Erwerbstätigen zu untersuchen. Daher entschied sich Gesundheitsförderung Schweiz zusammen mit den Projektpartnerinnen zu einer Längsschnittstudie mit weiteren Messzeitpunkten im Februar 2021 und Februar 2022.

In einer Längsschnittstudie werden die gleichen Personen zu mehreren Messzeitpunkten befragt. Dies hat gegenüber den üblichen Querschnittserhebungen beim Monitoring des Job-Stress-Index (JSI) mehrere Vorteile:

- **Es können individuelle Entwicklungen untersucht werden.** So kann beispielsweise untersucht werden, wie sich die emotionale Erschöpfung der Teilnehmenden im Verlauf der Covid-19-Pandemie entwickelt hat. Die Befragung der immer gleichen Personen reduziert dabei Schwankungen, die allein aufgrund unterschiedlicher Stichproben zustande kommen.
- **Es können Faktoren identifiziert werden, die diese Entwicklungen erklären.** Ein Beispiel für eine solche Analyse ist die Beantwortung der Frage, ob sich vermehrtes Arbeiten im Homeoffice auf die Veränderungen in der emotionalen Erschöpfung auswirkt und ob dies für eine bestimmte Personengruppe eher der Fall ist als für eine andere.
- **Es können zeitversetzte Effekte analysiert werden.** So kann untersucht werden, ob das Stressniveau im Jahr 2020 einen Einfluss auf Gesundheit und Produktivität in den Folgejahren hat. Dabei kann das Ausgangsniveau der untersuchten Variablen im Jahr 2020 berücksichtigt werden. Dadurch wird – anders als bei Querschnittsuntersuchungen – kontrolliert, ob sich Zusammenhänge daraus ergeben, dass Erwerbstätige mit einem höheren Stressniveau bereits vorher weniger gesund oder produktiv waren. Somit können Hinweise auf kausale Zusammenhänge generiert werden.

2 Methodik

Basis für die Längsschnittstudie ist die Stichprobe der JSI-Querschnittserhebung 2020¹. Für diese wurden im Zeitraum vom 3. Februar bis 3. März 2020 Teilnehmende des LINK Internet-Panels befragt. Die Stichprobe umfasst 2846 Erwerbstätige zwischen 16 und 65 Jahren aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz [2]. Diese Erwerbstätigen wurden in den Jahren 2021 und

¹ Die Stichprobe der Längsschnittstichprobe ist jedoch nicht äquivalent zu den Stichproben der Querschnittserhebungen 2020 und 2022. Dadurch lassen sich Unterschiede in den berichteten Kennzahlen erklären.

2022 erneut angeschrieben. Insgesamt haben 926 Personen zu allen drei Messzeitpunkten den Fragebogen ausgefüllt und waren zu diesen Zeitpunkten erwerbstätig. Die Stichprobe für die ökonomischen Analysen umfasst 849 Personen. Die 44 % Frauen und 56 % Männer waren im Jahr 2020 durch-

schnittlich 47 Jahre alt. Rund zwei Drittel (68%) gaben an, in der deutschsprachigen Schweiz zu arbeiten, 19% in der französischsprachigen und 13% in der italienischsprachigen Schweiz. Im Februar 2022 gaben 27% der Personen an, bereits an Covid-19 erkrankt gewesen zu sein.

Infobox

Ausgewählte Kontext-Informationen zum Verlauf der Covid-19-Pandemie vor, während und nach den Erhebungszeiträumen im Februar 2020, 2021 und 2022

ABBILDUNG 1

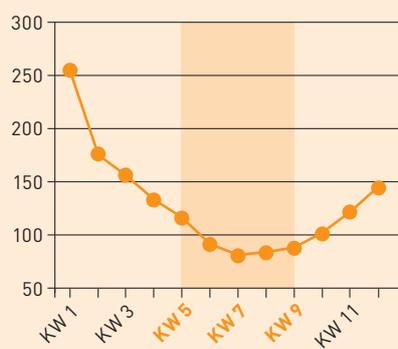
7-Tage-Inzidenz von Covid-19-Infektionen pro 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner 2020–2022

2020



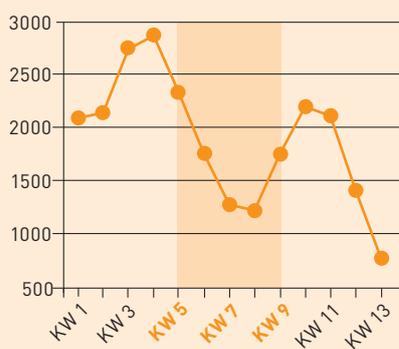
Datenerhebung KW 6 bis KW 10

2021



Datenerhebung KW 5 bis KW 9

2022



Datenerhebung KW 5 bis KW 9

Den Abbildungen liegen die Daten des BAG zugrunde [3].

Die Erhebung **2020** (3. Februar bis 3. März) fand statt, bevor die Schweiz weitergehend von der Covid-19-Pandemie betroffen war. Als erste Massnahme verbot der Bundesrat am 28. Februar 2020 (KW 9) Veranstaltungen mit mehr als 1000 Teilnehmenden [4]. Am 16. März 2020 (KW 12) wurde die Situation als «ausserordentliche Lage» eingestuft [5].

Nach hohen Inzidenzen im Oktober 2020 und zum Jahresende 2020 war während des Erhebungszeitraums **2021** (1. Februar bis 1. März) ein Sinken der 7-Tage-Inzidenzen zu beobachten. Am 23. Dezember 2020 wurde die erste Person in der Schweiz geimpft, am 1. Februar 2021 hatten bereits 3,5% der Bevölkerung eine erste Impfung erhalten [6]. Am 17. Februar (KW 7) stellte der

Bundesrat erste Öffnungen zum 1. März in Aussicht, am 24. Februar (KW 8) wurden diese beschlossen. Die Homeoffice-Pflicht, die seit dem 18. Januar 2021 galt [7], bestand zu diesem Zeitpunkt jedoch noch [8].

Auch während des Erhebungszeitraums **2022** (4. Februar bis 1. März) war weitestgehend ein Sinken der 7-Tage-Inzidenzen zu beobachten, jedoch auf dem «neuen», deutlich höheren Niveau, das aus der Ausbreitung der Omikron-Virusvarianten resultierte. Am 2. Februar (KW 5) stellte der Bundesrat umfassende Lockerungen in Aussicht, darunter auch die Aufhebung der Homeoffice-Empfehlung sowie der Kontakt-Quarantäne. Am 16. Februar (KW 7) wurden diese Lockerungen mit Inkrafttreten ab dem 17. Februar beschlossen [9].

Im Jahr 2020 wurde die Befragung analog zu den Befragungen 2014, 2016 und 2018 durchgeführt [2]. Um Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie zu berücksichtigen, wurden 2021 und 2022 zusätzliche Merkmale erhoben, beispielsweise soziale Isolation, Belastung durch existenzielle Sorgen, Belastung durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien, Kurzarbeit, Homeoffice. Dieser Fragebogen entspricht demjenigen der Querschnitterhebung 2022 [10].

Bei Längsschnittuntersuchungen sind Selektionseffekte möglich, das heißt, dass beispielsweise nur die Personen an allen drei Messzeitpunkten teilnehmen, die besonders wenig gestresst sind. Die Stichprobe wurde auf solche Selektionseffekte hin untersucht, indem die Personen, die an allen Messzeitpunkten teilgenommen haben, in Bezug auf 19 Merkmale mit denen verglichen wurden, die den Fragebogen nur an einem oder zwei Messzeitpunkten vollständig ausgefüllt haben. Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen sich hinsichtlich Alter, Geschlecht, Sprachregion und Präsentismus. Insgesamt sind die Unterschiede jedoch klein und für die anderen 15 untersuchten Merkmale finden sich keine Unterschiede, sodass nicht von einer nennenswerten Verzerrung der Ergebnisse durch Selektionseffekte auszugehen ist.

Wichtig zu beachten sind zwei Dinge. Erstens ist bei der Stichprobe der Längsschnittstudie die Repräsentativität nicht mehr im gleichen Masse gegeben wie im Querschnitt. Somit sind die Ergebnisse nicht per se generalisierbar, jedoch weist die Längsschnittstichprobe andere Vorteile auf (siehe oben). Zweitens sind die Ergebnisse und Aussagen nur für Personen gültig, die zu allen drei Erhebungszeitpunkten erwerbstätig waren. Bezüglich der Folgen von Erwerbslosigkeit aufgrund oder während der Covid-19-Pandemie lassen sich basierend auf diesen Ergebnissen keine Aussagen machen.

3 Ergebnisse

Fragestellung 1: Wie entwickeln sich arbeitsbezogene Belastungen und Ressourcen, das Wohlbefinden und die Produktivität in der Zeit der Covid-19-Pandemie?

Das Verhältnis arbeitsbezogener Belastungen und Ressourcen, das Wohlbefinden und die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste bleiben im Verlauf der Pandemie (2020–2021–2022) insgesamt stabil. Im Jahr 2021 ist jeweils eine Verbesserung zu beobachten. Dieser Trend hält jedoch 2022 nicht an und kehrt sich zum Teil wieder um.

Für das Verhältnis von bestimmten arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen (Job-Stress-Index²) ist von 2020 (50.73) zu 2021 (50.31) eine leichte, signifikante³ Verbesserung zu beobachten, von 2021 zu 2022 (50.31) bleibt der Wert stabil. Gründe für die leichten Veränderungen sind abnehmende Belastungen und nicht zunehmende Ressourcen. Die Veränderung über den gesamten Zeitraum von 2020 zu 2022 ist nicht signifikant.

Die individuelle Stabilität des Job-Stress-Index ist über die drei Messzeitpunkte relativ hoch: Gut die Hälfte der befragten Personen (53%) berichten zu allen Messzeitpunkten ein ähnliches Verhältnis von Belastungen und Ressourcen. Für etwa 15% hat sich in den zwei Jahren eine Verschlechterung ergeben, für gut 20% eine Verbesserung. Für etwa 12% war der Verlauf wechselhaft (zunächst eine Verbesserung, gefolgt von einer Verschlechterung, oder umgekehrt; jeweils 6%).

Die **emotionale Erschöpfung**² der Erwerbstätigen nahm von 2020 zu 2021 leicht ab, von 2021 zu 2022 dann wieder leicht zu. Der Verlauf ist vergleichbar mit dem Verlauf zwischen 2014 und 2016⁴ – wenn auch insgesamt auf einem leicht, nicht signifikant höheren Niveau (Abbildung 2). Das bedeutet, dass im Zeitraum der Pandemie keine wesentlich andere Veränderung stattgefunden hat als in einem gleich langen Zeitraum ohne Pandemie.

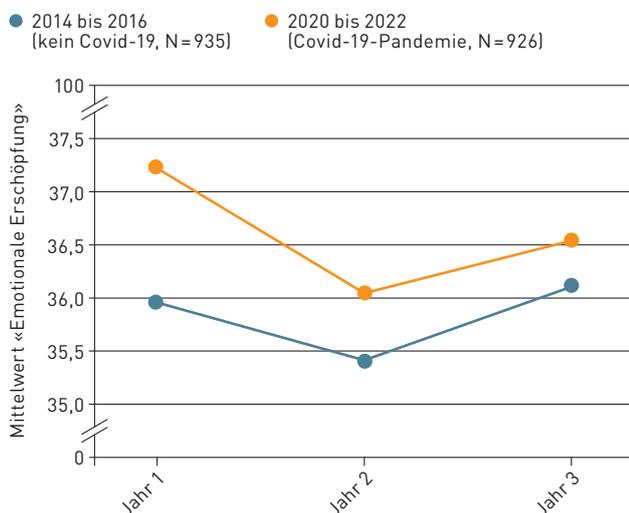
2 Zur Berechnung und Bedeutung siehe Anhang.

3 Das Wort «signifikant» bezieht sich in diesem Faktenblatt auf statistische Signifikanz. Diese bezeichnet einen Unterschied, der nicht mehr allein durch zufällige Schwankungen erklärt werden kann.

4 Zwischen 2014 und 2016 wurde bereits eine Längsschnittstudie mit drei Messzeitpunkten durchgeführt [11].

ABBILDUNG 2

Vergleich der Veränderung der emotionalen Erschöpfung in einem dreijährigen Zeitintervall ohne und mit Covid-19-Pandemie



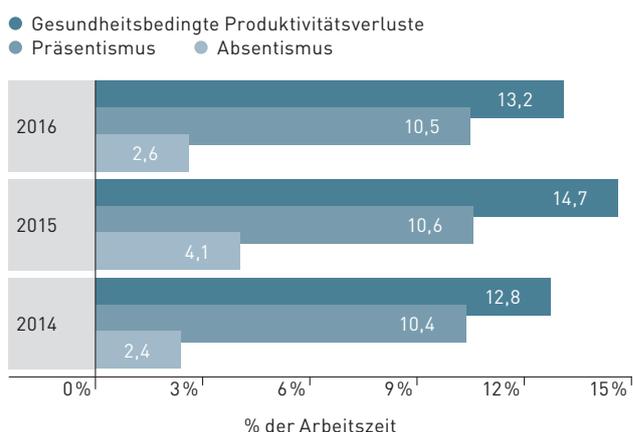
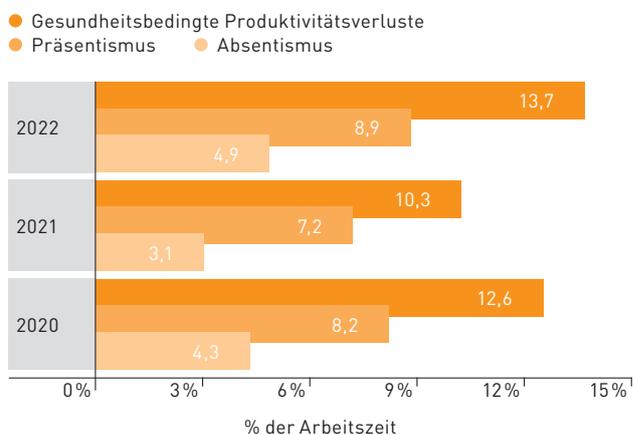
Etwa die Hälfte der befragten Personen (54%) berichtet zu allen drei Messzeitpunkten ein ähnliches Niveau der emotionalen Erschöpfung. Für etwa 14% nahm die Erschöpfung im Verlauf der zwei Pandemie-Jahre zu, für etwa 18% nahm sie ab. Für etwa 14% war der Verlauf wechselhaft: zunächst geringeres Gefühl emotionaler Erschöpfung, dann zunehmend (8%), oder umgekehrt (6%).

Die **gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste**⁵ (in Prozent der Arbeitszeit) setzen sich aus Präsentismus und Absentismus zusammen. Sie lagen 2020 und 2022 auf ähnlichem Niveau, das auch vergleichbar mit dem Zeitraum 2014–2016 ist (Abbildung 3). Eine Ausnahme bildet das Jahr 2021, in dem deutlich weniger Präsentismus und Absentismus beobachtet wurde. Der signifikante Rückgang der gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste von 2020 zu 2021 betrug 2,3 Prozentpunkte (bzw. 18% des Niveaus von 2020). Dabei ist im Absentismus ein verhältnismässig grösserer Rückgang (28%) zu beobachten als im Präsentismus (12%). Von 2021 zu 2022 sind die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste dann wieder signifikant angestiegen (3,4 Prozentpunkte bzw. 33%), wobei auch hier die Veränderung im Absentismus (58%) grösser war als im Präsentismus (24%).

5 Zur Berechnung und Bedeutung siehe Anhang.

ABBILDUNG 3

Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste, Präsentismus und Absentismus in den Jahren 2014 bis 2016 sowie 2020 bis 2022



2014 bis 2016: N = 902; 2020 bis 2022: N = 849. Rundungen auf eine Nachkommastelle sind der Grund dafür, dass sich Absentismus und Präsentismus nicht immer exakt auf die gesamten Produktivitätsverluste aufaddieren.

Eine mögliche Erklärung für die geringen Werte von Präsentismus und Absentismus im Jahr 2021 kann in der Einschränkung sozialer Aktivitäten durch die bundesrätlich angeordneten Massnahmen und der damit verbundenen geringeren Ausbreitung von Infektionskrankheiten gesehen werden. Beispielsweise gab es im Jahr 2021 deutlich weniger bestätigte Influenza-Infektionen als in den Jahren 2020 und 2022 [12]. Der verhältnismässig hohe Wert für Absentismus im Jahr 2022 ist sicherlich zumindest teilweise durch die Covid-19-Pandemie zu erklären. Die Infektionszahlen erreichten im Januar/Februar 2022 den bis dahin höchsten Wert (siehe Infobox).

Fragestellung 2: Gibt es unterschiedliche Entwicklungen für verschiedene Personengruppen und welche individuellen Faktoren können die beobachteten Entwicklungen erklären?

Hinter der insgesamt stabilen Situation stehen unterschiedliche Entwicklungen: Während sich die Situation für manche Personengruppen verbessert hat, wird für andere tendenziell eine Verschlechterung deutlich.

Unterschiedliche Entwicklungen in Abhängigkeit vom Geschlecht

Für Männer zeigt sich zwischen 2020 und 2022 eine etwas stärkere Abnahme arbeitsbezogener Belastungen als für Frauen.

Männer berichten zwar insgesamt etwas mehr arbeitsbezogene Belastungen⁶ als Frauen, jedoch auch eine etwas stärkere Abnahme dieser Belastungen zwischen 2020 und 2022. Bei Frauen blieben die arbeitsbezogenen Belastungen in diesem Zeitraum weitestgehend stabil, sodass sich das Niveau der arbeitsbezogenen Belastungen von Männern und Frauen 2022 angenähert hat (Abbildung 4).

In Bezug auf die emotionale Erschöpfung ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern noch grösser: Während Männer von einer Reduktion der emotionalen Erschöpfung über den Zeitraum 2020 bis 2022 berichten, steigt sie bei Frauen in diesem Zeitraum an.

Im Jahr 2020 war die emotionale Erschöpfung in der Tendenz bei den Männern höher als bei den Frauen, dies kehrt sich 2021 um. Ab diesem Zeitpunkt berichten Frauen über eine höhere emotionale Erschöpfung als Männer, wobei die Unterschiede nicht signifikant sind. Zwischen 2021 und 2022 steigt die emotionale Erschöpfung bei Männern und Frauen an, jedoch bei Frauen auf einem (nicht signifikanten) höheren Niveau als bei Männern (Abbildung 5).

ABBILDUNG 4

Arbeitsbezogene Belastungen im Verlauf 2020–2022 in Abhängigkeit vom Geschlecht

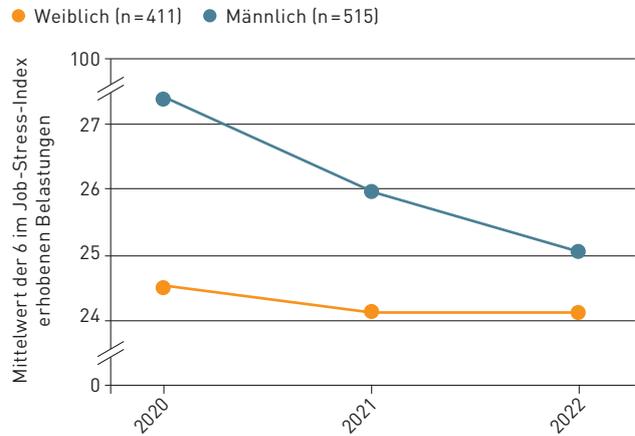
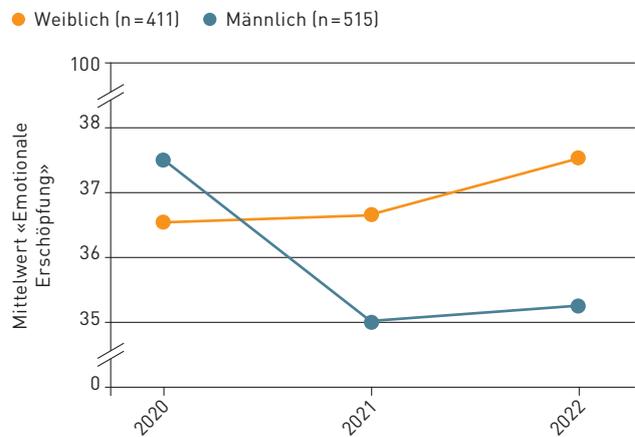


ABBILDUNG 5

Emotionale Erschöpfung im Verlauf 2020–2022 in Abhängigkeit vom Geschlecht



⁶ Eine Liste der Belastungen findet sich im Anhang.

Unterschiedliche Entwicklungen in Abhängigkeit vom Alter

Für junge Erwerbstätige bleibt die emotionale Erschöpfung auf hohem Niveau stabil, während bei älteren Erwerbstätigen Verbesserungen zu beobachten sind.

Jüngere Erwerbstätige berichten über mehr emotionale Erschöpfung (Abbildung 6). In den Altersgruppen 16–24 Jahre und 25–39 Jahre bleibt die emotionale Erschöpfung über die Jahre 2020 bis 2022 auf einem hohen Niveau stabil. Für die Altersgruppen 40–54 Jahre und 55–65 Jahre ist die emotionale Erschöpfung zwischen 2020 und 2021 gesunken; dieser Trend hält für die älteste Gruppe an, bei der zweitältesten Gruppe steigt die emotionale Erschöpfung zwischen 2021 und 2022 wieder an.

Unterschiedliche Entwicklungen in Abhängigkeit von der Branche

Für eine gesicherte Beschreibung von Branchenunterschieden sind die Stichprobengrößen zu gering und die Funktionen innerhalb einer Branche zu heterogen.

Ein weiteres Merkmal, das hinter unterschiedlichen Verläufen stehen kann, ist die Branche, in der Erwerbstätige beschäftigt sind. Durch die Vielzahl der Branchen ergeben sich jedoch recht kleine Teilstichproben pro Branche (zwischen n=19 und n=109). Zudem unterscheiden sich die Funktionen innerhalb einer Branche recht stark. Daher sind die Unterschiede in den Verläufen zu wenig gut fassbar, als dass sie beschrieben werden könnten.

Unterschiede in Abhängigkeit vom Belastungs-Ressourcen-Verhältnis

Wer ein ungünstiges Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz erlebt, ist kurz- aber auch langfristig emotional erschöpfter. Veränderungen im Job-Stress-Index sagen neben der emotionalen Erschöpfung zudem gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste, Gesundheit und arbeitsbezogene Einstellungen vorher.

Der Zusammenhang zwischen Job-Stress-Index und emotionaler Erschöpfung gilt nicht nur zum gleichen Erhebungspunkt (siehe Querschnittserhebung 2022 [10]), sondern auch langfristig: Personen, die im Jahr 2020 über mehr Ressourcen als Belastun-

gen berichten, fühlten sich nicht nur in diesem Jahr deutlich weniger erschöpft als Personen mit einem weniger günstigen Verhältnis von Belastungen und Ressourcen, sondern auch in den Folgejahren 2021 und 2022 (für 2022: siehe Abbildung 7). Zudem geht ein über die Jahre konstant niedriger Job-Stress-Index mit einer sinkenden emotionalen Erschöpfung

ABBILDUNG 6

Emotionale Erschöpfung im Verlauf 2020–2022 in Abhängigkeit vom Alter

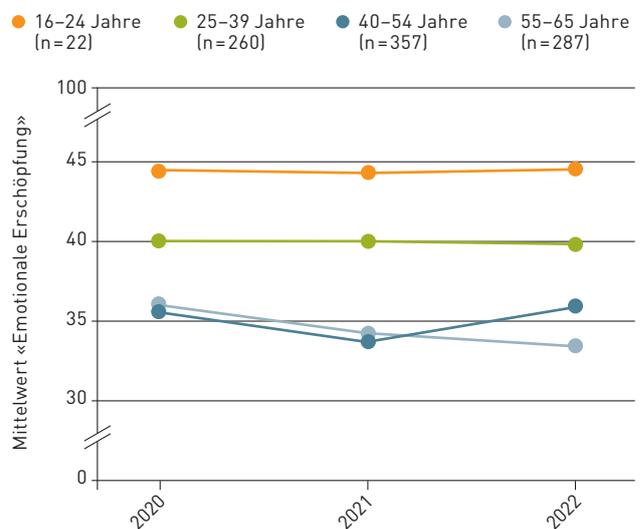
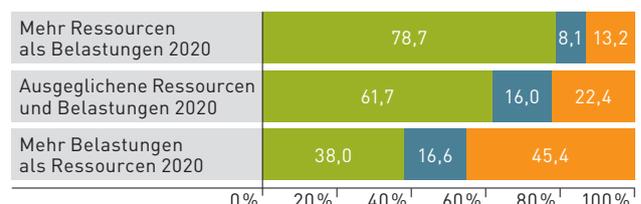


ABBILDUNG 7

Job-Stress-Index-Gruppen 2020 in Zusammenhang mit dem Ausmass emotionaler Erschöpfung 2022

● nicht erschöpft 2022 ● leicht erschöpft 2022
● ziemlich/sehr erschöpft 2022



7 Zur besseren Veranschaulichung wird in dieser Grafik nicht der Mittelwert der emotionalen Erschöpfung, sondern der Anteil in drei Kategorien dargestellt – für den Unterschied siehe Anhang.

einher, ein konstant hoher Job-Stress-Index hingegen mit einer steigenden emotionalen Erschöpfung. Eine Verbesserung des Belastungs-Ressourcen-Verhältnisses hat also nicht nur einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden der Erwerbstätigen, sondern auch eine über Jahre präventive Wirkung. Zudem scheint keine Gewöhnung an ungünstige Arbeitsbedingungen stattzufinden – sie beeinflussen das Wohlbefinden der Erwerbstätigen über einen längeren Zeitraum negativ. Neben dem Job-Stress-Index haben unter anderem auch mit der Covid-19-Pandemie assoziierte Sorgen (Sorge vor Covid-19-Erkrankung, Zunahme an existenziellen Sorgen) einen Einfluss auf die emotionale Erschöpfung.

Nicht nur das absolute Niveau des Job-Stress-Index, sondern auch individuelle Veränderungen gehen direkt mit Veränderungen in der emotionalen Erschöpfung einher: Kann der Job-Stress-Index einer Person verbessert werden, fühlt sie sich weniger emotional erschöpft. Verschlechtern sich jedoch die Arbeitsbedingungen dieser Person hin zu einem schlechteren Belastungs-Ressourcen-Verhältnis, berichtet sie über mehr emotionale Erschöpfung. Dieser Zusammenhang ist besonders stark für die Personen, die im Jahr 2020 bereits über eine hohe emotionale Erschöpfung berichteten.

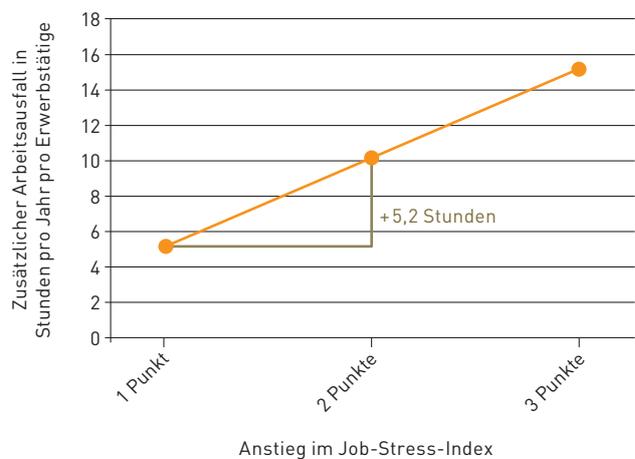
Ein Einfluss von Veränderungen im Job-Stress-Index zeigt sich auch für die **Produktivitätsverluste** (Abbildung 8): Steigt der Job-Stress-Index um einen Punkt, ergibt sich bei einem durchschnittlichen Arbeitspensum⁸ ein zusätzlicher Arbeitsausfall von 5,2 Stunden pro Person pro Jahr. Für die vorliegende Stichprobe bedeutet dies beispielsweise Folgendes: Für 143 Personen hat sich der Job-Stress-Index im Zeitraum von 2020 bis 2022 verschlechtert – im Durchschnitt um 3.225 Punkte. In der Summe ist für diese Personen durchschnittlich von einem durch diese Verschlechterung zusätzlich entstandenen Produktivitätsverlust von 16,77 Stunden, also knapp zwei Arbeitstagen pro Person pro Jahr auszugehen. Gleichzeitig berichten 133 Personen über einen konstant hohen Job-Stress-Index von im Schnitt 60.44 Punkten. Würde für diese Personen ein ausgeglichenes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen erreicht, also ein Job-Stress-Index

von 50 Punkten, könnten die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste um 54,3 Arbeitsstunden, das heisst um etwa 6,5 Arbeitstage pro Person pro Jahr, reduziert werden.

Auch für weitere **Gesundheitsindikatoren** und **arbeitsbezogene Einstellungen** zeigt sich ein Zusammenhang mit Veränderungen im Belastungs-Ressourcen-Verhältnis (für die Beschreibung der entsprechenden Indikatoren siehe [1]). Ein steigender Job-Stress-Index geht mit einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand, häufigeren psychosomatischen Beschwerden und stärkerer Irritation einher. Personen, die im Jahr 2020 bereits über eine schlechtere Gesundheit berichteten, reagieren besonders stark auf eine Verschlechterung des Job-Stress-Index. Ein ähnliches Muster zeigt sich für Arbeitszufriedenheit, emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen und Kündigungsabsicht: Alle drei für Unternehmen wichtigen Indikatoren verändern sich negativ mit einer Verschlechterung des Job-Stress-Index – und dies besonders stark bei Personen, die im Jahr 2020 bereits besonders unzufrieden oder mit dem Unternehmen emotional wenig verbunden waren oder eine hohe Kündigungsabsicht hatten.

ABBILDUNG 8

Zusammenhang von Job-Stress-Index und gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten



8 Das durchschnittliche Arbeitspensum der befragten Personen lag bei 86 %.

Fragestellung 3: Welche Auswirkungen hat das vermehrte Arbeiten im Homeoffice, eine der grössten Covid-19-spezifischen Veränderungen in der Arbeitswelt?

Die Quote derjenigen, die im Homeoffice arbeiten, hat sich mit der Pandemie mehr als verdoppelt.

Vor der Covid-19-Pandemie gaben 23% der Befragten an, einen oder mehr Tage pro Woche im Homeoffice zu arbeiten⁹; 2021 waren dies 50%, 2022¹⁰ waren es noch 45% (Abbildung 9). Während vor der Covid-19-Pandemie nur wenige Personen zwei oder mehr Tage pro Woche im Homeoffice arbeiteten (13%), war dies 2021 und 2022 wesentlich häufiger der Fall (39% bzw. 36%).

Über die gesamte Stichprobe hinweg wurde vor der Covid-19-Pandemie im Durchschnitt 0,54 Tage pro Woche im Homeoffice gearbeitet; 2021 waren es 1,47 Tage pro Woche, 2022 noch 1,36 Tage pro Woche. Betrachtet man nur diejenigen, die angaben, im

Homeoffice zu arbeiten, steigen diese Zahlen: Arbeiteten diese Personen vor der Covid-19-Pandemie im Durchschnitt 2,38 Tage pro Woche im Homeoffice, waren es 2021 2,95 Tage pro Woche und 2022 sogar 3,03 Tage pro Woche.

Abbildung 10 zeigt auf, wie sich der Homeoffice-Anteil im Verlauf 2020–2021–2022 verändert hat. Während es 2021 kaum Personen gab, für die sich der Anteil des Arbeitens im Homeoffice verringert hat, ist dies zwischen 2021 und 2022 vermehrt zu beobachten. Gleichzeitig gibt es zwischen 2021 und 2022 wesentlich weniger Personen, die auf einen Homeoffice-Anteil von 100% wechseln.

Gesparte Pendelzeit und ungestörteres Arbeiten sind Vorteile des Homeoffice, während die schlechtere ergonomische Ausstattung und die stärkere soziale Isolation Nachteile bedeuten.

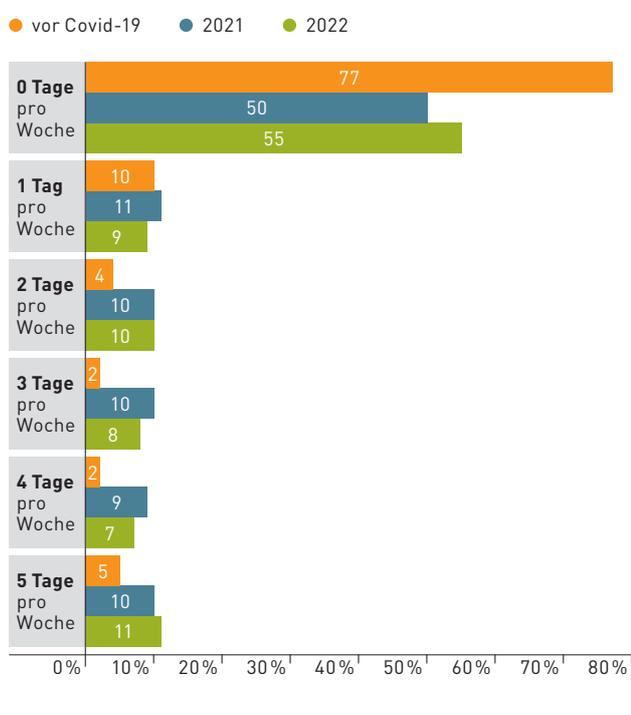
Personen, die im Homeoffice arbeiten, sparen dadurch 3,5 Stunden Pendelzeit pro Woche. Davon sind 2,5 Stunden auf das zusätzliche Arbeiten im Homeoffice während der Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Im Homeoffice ist zudem ungestörteres Arbeiten als im Büro möglich. Dieser Unterschied war 2022, als wieder vermehrt im Büro gearbeitet wurde, noch grösser als 2021.

Der Arbeitsplatz ist jedoch im Büro bezüglich Ergonomie und Technik besser gestaltet als im Homeoffice. Zwischen 2021 und 2022 ist in Bezug auf die ergonomische Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes eine Verbesserung zu beobachten.

Im Jahr 2021 fühlte sich die Hälfte der Personen (46%) durch soziale Isolation öfter belastet als noch 2020. Bei Personen, die 2021 im Homeoffice tätig waren, waren dies sogar 52%. Im Februar 2022 fühlten sich 44% durch soziale Isolation unverändert oft belastet; für 20% ist sie häufiger geworden, für 36% jedoch seltener. Eine Verringerung der Belastung durch soziale Isolation von 2021 zu 2022 ist sowohl bei Personen mit als auch ohne Homeoffice zu beobachten, sodass sie wohl auch auf allgemeine Lockerungen der Einschränkungen zurückzuführen ist: Insgesamt fühlten sich die befragten Personen im Jahr 2022 signifikant weniger sozial isoliert als noch 2021.

ABBILDUNG 9

Anteil Erwerbstätiger mit 0 bis 5 Tagen Homeoffice pro Woche 2020–2022

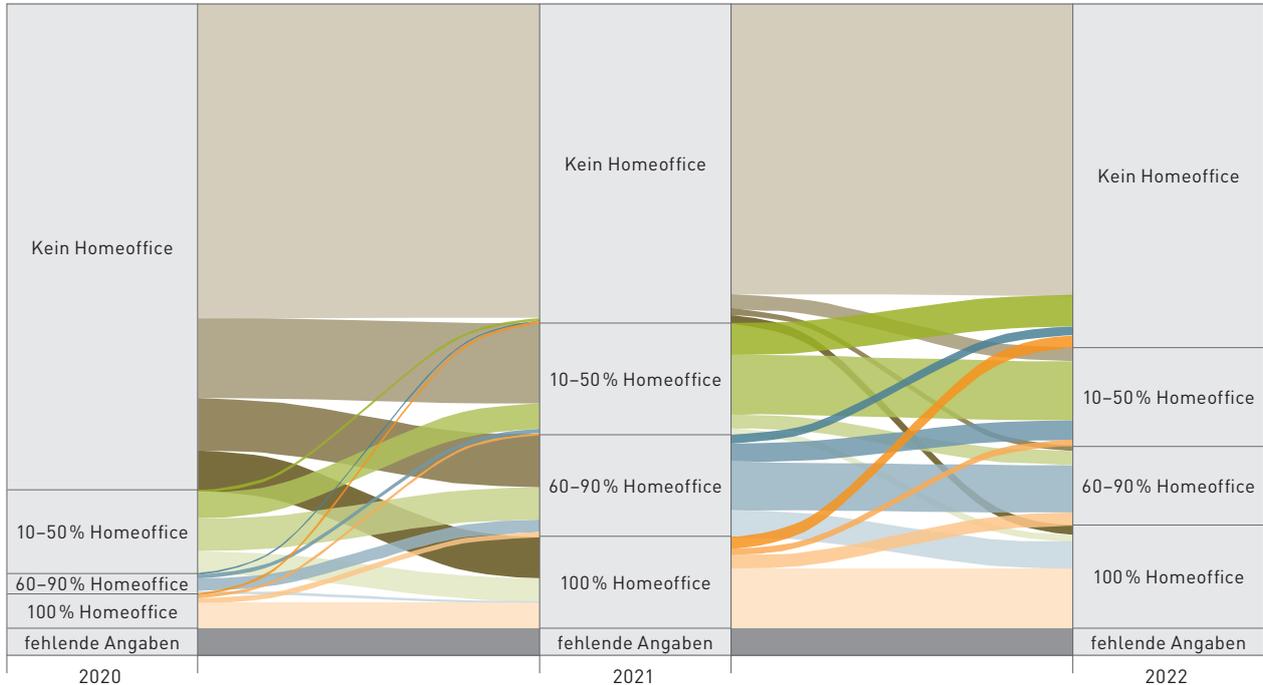


⁹ Die Homeoffice-Quote dieser Stichprobe entspricht dem schweizweiten Schnitt laut SAKE-Umfrage [13].

¹⁰ Während der Erhebung 2021 galt die Homeoffice-Pflicht des Bundesrates; 2022 wurde die Homeoffice-Empfehlung während des Erhebungszeitraums aufgehoben (siehe Infobox).

ABBILDUNG 10

Veränderungen der individuellen Homeoffice-Anteile zwischen 2020 und 2022



Kein Homeoffice

- Gleichbleibender Homeoffice-Anteil
- Zunehmender Homeoffice-Anteil auf 10-50 %
- Zunehmender Homeoffice-Anteil auf 60-90 %
- Zunehmender Homeoffice-Anteil auf 100 %

10-50% Homeoffice

- Abnehmender Homeoffice-Anteil auf kein Homeoffice
- Gleichbleibender Homeoffice-Anteil
- Zunehmender Homeoffice-Anteil auf 60-90 %
- Zunehmender Homeoffice-Anteil auf 100 %

60-90% Homeoffice

- Abnehmender Homeoffice-Anteil auf kein Homeoffice
- Abnehmender Homeoffice-Anteil auf 10-50 %
- Gleichbleibender Homeoffice-Anteil
- Zunehmender Homeoffice-Anteil auf 100 %

100% Homeoffice

- Abnehmender Homeoffice-Anteil auf kein Homeoffice
- Abnehmender Homeoffice-Anteil auf 10-50 %
- Abnehmender Homeoffice-Anteil auf 60-90 %
- Gleichbleibender Homeoffice-Anteil

Für Personen ohne Führungsfunktion oder mit mehr Ressourcen als Belastungen geht eine Zunahme des Homeoffice-Anteils mit einer Reduktion von gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten einher.

In Bezug auf die Produktivitätsverluste zeigt sich die Erhöhung des Homeoffice-Anteils als Ressource. Am vorteilhaftesten erweist sich dabei eine Erhöhung von 0 % auf 10-50 % der eigenen Arbeitszeit. Betrachtet man dieses Ergebnis in Abhängigkeit von der Führungsfunktion, so zeigt sich, dass sich die Wirkung als Ressource nur bei Personen ohne Führungsfunktion entfaltet.

Arbeiten Personen, die vorher nicht im Homeoffice gearbeitet haben, plötzlich 100 % zuhause, hat dies

in Abhängigkeit vom Job-Stress-Index sehr unterschiedliche Effekte. Für Personen, die über mehr Ressourcen als Belastungen verfügen, ist diese Veränderung eine zusätzliche Ressource: Die Produktivitätsverluste gehen signifikant zurück. Für Personen mit mehr Belastungen als Ressourcen ist jedoch das Gegenteil der Fall: Die Produktivitätsverluste steigen signifikant an. Die Veränderung zum ausschliesslichen Arbeiten im Homeoffice wirkt für diese Personen also als zusätzlicher Stressor. Dieses Ergebnis ist ein Beispiel dafür, wie Merkmale der Arbeit für Personen, die bereits über viele Ressourcen verfügen, eine zusätzliche Ressource darstellen können, während sie für Personen mit hoher Belastung ein zusätzlicher Stressor sind.

TABELLE 1

Zusammenhang zwischen Veränderung im Homeoffice-Anteil und gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten**Erhöhung des Homeoffice-Anteils von 0% auf:****Veränderung der gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste für bestimmte Personengruppen**

10–50 %	Für die Gesamtstichprobe: ↓	
	Für Personen ohne Führungsfunktion: ↓	
	Für Personen mit Führungsfunktion: →	
60–90 %	Für die Gesamtstichprobe: →	
100 %	Für die Gesamtstichprobe: →	
	Für Personen mit mehr Ressourcen als Belastungen: ↓	
	Für Personen mit ausgeglichenem Belastungs-Ressourcen-Verhältnis: →	
	Für Personen mit mehr Belastungen als Ressourcen: ↑	

Anmerkung: Die Tabelle stellt die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen vermehrtem Arbeiten im Homeoffice und den gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten dar. Der Anteil Homeoffice bezieht sich dabei auf die jeweilige Arbeitszeit. ↓ bedeutet, dass bei einer Erhöhung auf diesen Anteil Arbeit im Homeoffice (für eine gewisse Personengruppe) eine Reduktion der gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste zu beobachten ist, → bedeutet, dass sie sich nicht verändern, ↑ bedeutet, dass sie steigen.

4 Fazit

Durch eine Längsschnittstudie mit drei Messzeitpunkten wurden Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Produktivität vor und während der Covid-19-Pandemie untersucht. Diese hat Arbeitgebende und Arbeitnehmende dazu gezwungen, Arbeit anders und neu zu organisieren. Die erzwungenen Veränderungen zeigen auch positive Effekte und die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die befragten Erwerbstätigen bisher gut mit den veränderten Anforderungen zurechtgekommen sind. Dies ergibt Hinweise darauf, dass die durch die Covid-19-Pandemie entstandenen Belastungen gut abgefedert und die entstandenen Ressourcen gut genutzt werden konnten.

Gleichzeitig zeigen sich aber wichtige Unterschiede in den Entwicklungen. In Bezug auf Arbeitsbelastungen und emotionale Erschöpfung zeigen Männer im Zeitraum der Covid-19-Pandemie etwas positivere Verläufe als Frauen, ältere Erwerbstätige etwas positivere Verläufe als jüngere. Ein gutes Verhältnis zwischen Belastungen und Ressourcen ist ein Schutzfaktor in Bezug auf Wohlbefinden und Produktivität während der Covid-19-Pandemie; nicht zuletzt hilft es, das vermehrte Arbeiten im Homeoffice als Ressource nutzen zu können. Das Arbeiten im Homeoffice bringt – unabhängig vom Belastungs-

Ressourcen-Verhältnis – sowohl Vorteile als auch Nachteile mit sich. Eine Verschlechterung des Belastungs-Ressourcen-Verhältnisses geht dagegen einher mit mehr emotionaler Erschöpfung, geringerer Produktivität, schlechterer Gesundheit und einer negativeren Arbeitseinstellung.

Ein günstiges Verhältnis von Belastungen und Ressourcen macht sich für Unternehmen demnach jederzeit bezahlt: Es ist ein Schutzfaktor für die Gesundheit der Mitarbeitenden, der auch oder gerade in aussergewöhnlichen Belastungs- und Krisensituationen zum Tragen kommt. Somit trägt es dazu bei, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens in Krisensituationen zu erhalten und diese mit gesunden Mitarbeitenden zu bewältigen. Es lohnt sich für Unternehmen in vielfacher Hinsicht, Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken. Ein erster Schritt dafür ist die Analyse der Belastungen und Ressourcen bei den Mitarbeitenden, beispielsweise mit [Job-Stress-Analysis](#). In einem nächsten Schritt bewährt sich die Integration der Gesundheitsförderung in Strukturen und Prozesse, sodass ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement systematisch aufgebaut und umgesetzt wird. Ein Qualitätsstandard wie das Label [«Friendly Work Space»](#) kann darauf hinführen und die erfolgreiche Umsetzung auszeichnen.

Anhang:

Beschreibung des Job-Stress-Index, der Angaben zur emotionalen Erschöpfung und zu gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten

1) Der Job-Stress-Index der Erwerbstätigen in der Schweiz

Der Job-Stress-Index bildet das Verhältnis von bestimmten Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen ab (Abbildung 11). Je höher die Zahl zwischen 0 und 100, umso grösser sind die Belastungen einer Person im Vergleich zu den Ressourcen (Tabelle 2); bei einem Wert von 50

sind beide ausgeglichen. Der im Faktenblatt berichtete Durchschnitt des Job-Stress-Index aller Teilnehmenden ist sozusagen der Stress-Mittelwert der Erwerbstätigen in der Schweiz. Dies kann dazu führen, dass sich gegenläufige Veränderungen in einzelnen Bereichen ausgleichen und somit nicht abgebildet werden. Der im Faktenblatt berichtete Belastungs-Mittelwert berücksichtigt nur die in Abbildung 11 dargestellten Belastungen. Hier gilt: Je höher die Zahl zwischen 0 und 100, umso grösser sind die Belastungen.

ABBILDUNG 11

Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen

Ressourcen	Belastungen
Handlungsspielraum	Zeitdruck
	Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	Arbeitsorganisatorische Probleme
	Qualitative Überforderung
Unterstützendes Vorgesetztenverhalten	Soziale Belastungen durch die oder den Vorgesetzte_n
	Soziale Belastungen durch Arbeitskollegen_innen
Allgemeine Wertschätzung	



2) Mittelwert der emotionalen Erschöpfung

Emotionale Erschöpfung ist ein wichtiger Indikator für das Wohlbefinden der Erwerbstätigen. Sie beschreibt das Gefühl der Überbeanspruchung, des Ausgelaugtseins und des Energieverlusts. Die emotionale Erschöpfung wird mit acht Fragen erfasst. Der berichtete Mittelwert ist ein Mittelwert über diese acht Fragen und kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Je höher der Wert ist, desto stärker ausgeprägt ist die emotionale Erschöpfung.

3) Anteil der Erwerbstätigen, die sich emotional erschöpft fühlen

Basierend auf dem Mittelwert der emotionalen Erschöpfung werden vier Kategorien gebildet: nicht erschöpft, leicht erschöpft, ziemlich erschöpft, sehr erschöpft. Der prozentuale Anteil der Personen, die sich emotional erschöpft fühlen, fasst diejenigen Personen zusammen, die angeben, ziemlich oder sehr erschöpft zu sein.

4) Gesundheitsbedingte Produktivitätsverluste

Die gesundheitsbedingten Produktivitätsverluste sind die Summe aus Präsentismus und Absentismus und werden in Prozent der Arbeitszeit angegeben. Präsentismus beschreibt, dass Erwerbstätige zwar bei der Arbeit anwesend, aber gesundheitsbedingt nicht voll leistungsfähig sind. Absentismus beschreibt, dass Erwerbstätige gesundheitsbedingt bei der Arbeit fehlen.

TABELLE 2

Bedeutung Job-Stress-Index

		Wert des Job-Stress-Index
Weniger Stressoren als Ressourcen	Vorteilhafter Bereich	0-45.879
Gleich viele Stressoren wie Ressourcen	Sensibler Bereich	45.880-54.122
Mehr Stressoren als Ressourcen	Kritischer Bereich	54.123-100

Detaillierte Informationen zur Erhebung und Berechnung aller Kennzahlen finden sich in [1].

Quellen

- [1] Igic, I., Keller, A., Brunner, B., Wieser, S., Elfering, A. & Semmer, N. (2014). *Job-Stress-Index 2014. Erhebung von Kennzahlen zu psychischer Gesundheit und Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. Arbeitspapier 26*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- [2] Gesundheitsförderung Schweiz (2020). *Job-Stress-Index 2020. Faktenblatt 48*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- [3] BAG (2022). [Covid-19 Schweiz – Wochenvergleich](#)
- [4] [Medienmitteilung des Bundesrats vom 28.2.2020](#)
- [5] [Medienmitteilung des Bundesrats vom 16.3.2020](#)
- [6] BAG (2022). [Covid-19 Schweiz – Impfungen](#)
- [7] [Medienmitteilung des Bundesrats vom 13.1.2021](#)
- [8] [Medienmitteilung des Bundesrats vom 24.2.2021](#)
- [9] [Medienmitteilung des Bundesrats vom 16.2.2022](#)
- [10] Gesundheitsförderung Schweiz (2022). *Job-Stress-Index 2022. Faktenblatt 72*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- [11] Gesundheitsförderung Schweiz (2018). *Job-Stress-Index 2014 bis 2016. Faktenblatt 27*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- [12] BAG (2022). [Zahlen zu Infektionskrankheiten](#).
- [13] BFS (2022). [Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung \(SAKE\). Teleheimarbeit](#).

Der letzte Zugriff auf die Websites erfolgte jeweils am 26.10.2022.

Die Details zur Studiendurchführung sowie die statistischen Details zu den Ergebnissen sind in einem kommentierten Tabellenband zusammengefasst. Dieser ist auf Anfrage bei Gesundheitsförderung Schweiz erhältlich:

Galliker, S.*, Igic, I.*, Elfering, A., Semmer, N. K., Brunner, B. & Thommen, C. (2022). *Job-Stress-Index 2020/2021/2022 – Längsschnitterhebung zu Stress, psychischer Gesundheit und Produktivität bei Erwerbstätigen in der Schweiz vor und während der Covid-19-Pandemie*. Kommentierter Tabellenband (unveröffentlicht). Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Projektleitung

- Dr. Regina Jensen
- Dr. Corina T. Ulshöfer

Autorinnen des Faktenblatts

- Dr. Regina Jensen
- Dr. Corina T. Ulshöfer

Autorinnen und Autoren der Studie

- lic. phil. Sibylle Galliker*
- Dr. Ivana Igic*
- Prof. Dr. Achim Elfering
- Prof. em. Dr. Norbert K. Semmer
Universität Bern

- Dr. Beatrice Brunner
- Dr. Christoph Thommen
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

* Galliker und Igic haben vergleichbare Beiträge geleistet und teilen sich die Erstautorenschaft.

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz,
Faktenblatt 76

© Gesundheitsförderung Schweiz,
November 2022

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorfallée 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen