

Barometer zeigt: Arbeitskräftemangel führt zu Stress und Erschöpfung und belastet Arbeitnehmende

Redetext von Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, hat die Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule weitergeführt und kann die bereits neunte Ausgabe des «Barometers Gute Arbeit» präsentieren. Die Resultate sind Ausdruck der ausgezeichneten Verfassung des Schweizer Arbeitsmarkts und dessen Wirkung auf die Arbeitnehmenden. Es zeigt sich wie vor einem Jahr: Der Arbeitskräftemangel führt – ermöglicht durch das liberale Schweizer Arbeitsrecht – zu Stress und Erschöpfung. Die Jobsicherheit wird insgesamt als hoch bewertet, trotzdem wollen über 800'000 Arbeitnehmende wegen dem Stress die Stelle wechseln. Für Travail.Suisse ein Zeichen, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen: Erhöhung der Löhne, Förderung der Weiterbildung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Travail.Suisse erinnert das neu gewählte Parlament an die im Mai 2023 präsentierten zehn Handlungsfelder, wie dem arbeitsbedingten Stress und der Erschöpfung begegnet werden soll.

Auch acht Jahre nach der ersten Publikation des Barometers Gute Arbeit im Jahr 2015 ändert sich der negativste Befund in der diesjährigen Ausgabe nicht: Stress und Erschöpfung durch die Arbeit empfinden die Arbeitnehmenden als grösste Belastung. Die Resultate zeigen, dass der Anteil der Arbeitnehmenden, die sich erschöpft fühlt, im letzten Jahr erneut zugenommen hat. Es zeigt sich, dass die Hälfte der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig Überstunden leisten muss und Arbeiten in der Freizeit keine Seltenheit ist. Die Grenze zwischen Arbeit und Privatem wird immer weniger klar. Die psychische Gesundheit der Schweizer Arbeitnehmenden ist in den letzten Jahren schlechter geworden. Dies hat Auswirkungen auf das Umfeld der Arbeitnehmenden. Sechs von sieben Arbeitnehmenden geben an, dass sie ab und zu nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich um private und familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Die Auswirkungen sind auch für die Familien in diesem Land spürbar. Die Unternehmen profitieren, während die Gesundheit der Arbeitnehmenden längerfristig Schaden nimmt.

Stärkerer Einsatz der Politik für die (psychische) Gesundheit der Arbeitnehmenden nötig

Die Resultate im Barometer Gute Arbeit bestärken Travail.Suisse in der Forderung, dass die Politik besser hinschauen muss. Das liberale Arbeitsgesetz darf nicht noch weiter gelockert werden, wie das beispielsweise mit der Parlamentarischen Initiative Dobler geplant ist. Sie sieht vor, dass alle Unternehmen, die seit weniger als fünf Jahren bestehen, wesentliche Vorgaben des Arbeitsgesetzes nicht mehr einhalten müssten. Das Gegenteil ist vielmehr nötig: Der Arbeitskräftemangel erfordert einen stärkeren Einsatz für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Nötig sind für Travail.Suisse neue Regeln. Ich erinnere an unsere sieben Grundsätze:

1. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden ist nicht verhandelbar.
2. Die hohen Arbeitsbelastungen erfordern Kompensationsmassnahmen.

3. Die Chancen neuer Technologien sollen für die Arbeitnehmenden genutzt werden.
4. Zeitlich nicht koordinierte Arbeitszeiten schaden den Arbeitnehmenden.
5. Arbeit, Familie und Privatleben müssen vereinbart werden können.
6. Gute Lohn- und Arbeitsbedingungen mit Perspektiven für alle Arbeitnehmenden sind zentral.
7. Beschleunigung, Entgrenzung und Individualisierung erfordern Ruhe und Gemeinschaftlichkeit.

Travail.Suisse hat entsprechend der Grundsätze Forderungen für die Sozialpartnerschaft bzw. die Gesamtarbeitsverträge und für die Politik bzw. das Arbeitsrecht präsentiert (vgl. Anhang).

Arbeitgeber können mit attraktiven Arbeitsbedingungen Jobwechsel verhindern

Politische Veränderungen benötigen viel Zeit. Um kurzfristige Verbesserungen zu erzielen, sind die Unternehmen gefordert. Viele Arbeitnehmende hegen durch die Stresssituation ausgelöste Stellenwechselabsichten. Rund 15.5 Prozent der Befragten geben an, dass sie ihren Arbeitsplatz im kommenden Jahr aufgrund des Stresses wechseln wollen. Auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen berechnet, ergibt das rund 820'000 Arbeitnehmende. Diese Zahl ist im Vergleich zur letzten Befragung um 100'000 Beschäftigte gestiegen. Es liegt auch im Interesse der Arbeitgeber, möglichst wenige Wechsel zu haben, weil jede Kündigung und jede Stellenausschreibung Kosten auslöst und zu Wissensverlust führt. Die Unternehmen können mit guten Arbeitsbedingungen und der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht solchen Kündigungen entgegenwirken. Gute – und für beide Geschlechter gleiche – Löhne sind eine wichtige Grundvoraussetzung, aber nicht ausreichend.

Weiterbildung fördern und kostenlose Standortbestimmungen weiteranbieten

Die Möglichkeit eine Weiterbildung absolvieren zu können, erachten viele Arbeitnehmende zu Recht als notwendig. Die Zahlen im Barometer Gute Arbeit zeigen aber, dass rund die Hälfte der Arbeitnehmenden über zu wenig Unterstützung bei der Weiterbildungsteilnahme erfährt. Für die zunehmende Zahl der Teilzeitbeschäftigten sieht die Situation noch schlechter aus. Travail.Suisse fordert von allen Arbeitgebern, dass die Arbeitnehmenden regelmässig gefördert werden und ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten können (vgl. Papier Weiterbildungs-offensive). Ein wichtiges Element dazu ist die kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren durch die öffentliche Berufsberatungsstellen. Dieses Angebot «viamia» muss in der nächsten Finanzierungsbotschaft für Bildung, Forschung und Innovation durch den Bund weiterfinanziert werden, wie Travail.Suisse in der Vernehmlassung zum Kredit gefordert hat. Ein weiterer Punkt ist die Lehre für Erwachsene. Travail.Suisse unterstützt das Commitment Berufsabschluss für Erwachsene, das am letzten Spitzentreffen Berufsbildung 2022 verabschiedet wurde, fordert aber verbindliche Ziele über die Anzahl zu erreichender Abschlüsse.

Lohngleichheit bedarf weiterer Anstrengungen

Die Einhaltung der Lohngleichheit und damit die Anstrengung, unfaire Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen, ist gemäss Barometer Gute Arbeit bei den Arbeitnehmenden nicht spürbar und je nach Branche verschieden. Dies ist sicher auch auf das unglückliche Gleichstellungsgesetz zurückzuführen, weil nur Unternehmen über 100 Mitarbeitenden verpflichtet sind, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Gemäss Umfrage haben rund zwei Drittel der Unternehmen bisher nicht über die Lohnanalyse kommuniziert, wie das gesetzlich seit dem 1. Juli 2023 hätte erfolgen sollen. Offenbar ist auch die Umsetzung in den Unternehmen harzig. Auf der von Travail.Suisse lancierten Plattform RESPECT8-3.CH werden Unternehmen aufgelistet, die sich ans Gleichstellungsgesetz halten. Seit dem 1. Juli 2023 macht Travail.Suisse auch Unternehmen öffentlich, welche die Lohngleichheit nicht respektieren. Bisher waren vier Unternehmen auf der schwarzen Liste. Travail.Suisse fordert eine Revision des Gleichstellungsgesetzes und eine Pflicht zur Durchführung für alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden.

Anhang: Die wichtigsten Forderungen an die Politik gegen Stress und Erschöpfung

→ **Planbarkeit der Arbeit erhöhen – Überstunden beschränken – Überlange Arbeitstage verhindern.** Das Arbeitsgesetz muss dem Gesundheitsschutz dienen und nicht der Optimierung von Betriebsabläufen.

Was heisst das konkret?

- Immer mehr Arbeitnehmende sind von morgens früh bis abends spät im Betrieb und erhalten zwischen- durch ein paar Stunden freie Zeit. Dies führt zu überlangen Arbeitstagen. Wir fordern deshalb, dass für Arbeitnehmende, welche im Betrieb anwesend sein müssen, der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit auf 10 Stunden reduziert wird und dass Abendarbeit bewilligt werden muss.
- Die Überstunden steigen stetig an. Über die Hälfte der Arbeitnehmenden leistet häufig oder sehr häufig Überstunden. Die Verlängerung des Arbeitstages und die fehlende Planung sind ein wichtiger Faktor für arbeitsbedingten Stress. Wir fordern, dass die maximal zulässige täglichen Überzeit auf eine Stunde beschränkt wird.
- Arbeitgebende haben heute einen Anreiz, Arbeitnehmende in Teilzeit anzustellen, da die maximale Überzeit bei Teilzeitangestellten genau gleich hoch sein darf. Dies ermöglicht den Arbeitgebenden eine maximale Flexibilität auf Kosten der Arbeitnehmenden. Wir fordern, dass die maximale Überzeit für Teilzeitangestellte entsprechend ihrem Pensum reduziert wird.
- Aktuell müssen Arbeitspläne «in der Regel» zwei Wochen vor dem Arbeitseinsatz bekannt gegeben werden. Dadurch haben insbesondere erwerbstätige Eltern kaum Planungsmöglichkeiten. Die heutige gesetzliche Regelung berücksichtigt dadurch praktisch nur die Interessen der Arbeitgeberseite. Travail.Suisse fordert, dass Arbeitspläne deutlich früher bekannt gegeben werden müssen.
- Immer mehr Arbeitnehmende arbeiten in befristeten Anstellungen oder auf Abruf. Wir fordern ein Verbot der Arbeit auf Abruf und eine Beschränkung der Temporärarbeit.

→ **Homeoffice und mobiles Arbeiten regeln**

Was heisst das konkret?

- Alle Betriebe, in denen Homeoffice möglich ist, müsse Homeoffice-Reglemente erlassen. Diese müssen von den Arbeitsinspektoraten auf ihre Gesetzeskonformität überprüft werden müssen.
- Homeoffice-Reglemente müssen sicherstellen, dass die Ruhezeiten eingehalten werden und das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit gewährt ist und keine Nacht- und Sonntagsarbeit geleistet wird.
- Homeoffice-Reglemente müssen die Erwartungshaltung bezüglich der Erreichbarkeit klar und gesetzeskonform festhalten.
- Die neuen Arbeitsformen erfordern eine neue Betriebskultur. So muss auch der Betrieb als sozialer Ort teilweise neu erfunden werden. Wir sehen immer mehr, dass auch im Betrieb die Vereinzelung und Entsolidarisierung durch die optimierten Arbeitsabläufe verstärkt wird.

→ **Obligatorische Krankentaggeldversicherung einführen**

Was heisst das konkret?

- Vor etwas mehr als 100 Jahren wurde die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) gegründet. Sie leistet seither eine enorm wichtige Arbeit, und zwar nicht nur als Versicherung, sondern auch bei der Unfallverhütung und der Rehabilitation. Dadurch hat sich das Risiko, am Arbeitsplatz einen Unfall zu erleiden seit 1970 halbiert. Die Suva leistet ihre Arbeit vor allem in der Industrie, im Bau und Gewerbe. Sie ist dadurch in ihrer Präventions- und Rehabilitationsarbeit auf körperliche Gebrechen konzentriert und in dieser Hinsicht weiterhin enorm wichtig.
- Die zunehmende Verschiebung der gesundheitlichen Risiken hin zu emotionalen und psychischen Erkrankungen erfordert deshalb eine neue Suva. Mit einer obligatorische Krankentaggeldversicherung für alle Arbeitnehmenden kann nicht nur der Versicherungsschutz für alle Arbeitnehmenden sichergestellt werden, sondern auch die Prävention gegen die neuen Gesundheitsrisiken deutlich verstärkt werden. Travail.Suisse fordert deshalb die Einführung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung.

→ **Mindestdauer der Ferien erhöhen und Souveränität über die Ferienfestlegung gewähren**

Was heisst das konkret:

- Die Beschleunigung im Arbeitsleben, sowie hohe körperliche oder psychische Anforderungen bei der Arbeit brauchen Kompensationsmassnahmen. Neben der Arbeitszeitreduktion ist eine Erhöhung der Ferien auf 6 Wochen für alle Arbeitnehmenden angezeigt.
- Entscheidend ist nicht nur die Dauer der Ferien, sondern auch dass sie gemeinsam mit Familie und Freunden verbracht werden können. Insbesondere müssen erwerbstätige Eltern ihre Ferien gemeinsam während der Schulferien beziehen können.