

Medienkonferenz vom 20. November 2025

## 11. Barometer Gute Arbeit

---

# Emotionale Erschöpfung als Symptom einer unter Druck stehenden Arbeitswelt

**Redebeitrag von Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse**

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz beschränkt sich nicht nur auf die Arbeitszeit oder den Stress während der beruflichen Tätigkeit. Sie umfasst auch die Auswirkungen, die die Arbeit auf das Privatleben und das Wohlbefinden ausserhalb der Arbeitszeit hat. Ein zentraler Indikator dafür ist die emotionale Erschöpfung. Gemäss dem Barometer Gute Arbeit 2025 ist dieses Phänomen in der Schweiz weit verbreitet:

- 41 Prozent der Befragten geben an, sich am Ende ihres Arbeitstages oft (29 %) oder sehr häufig (12 %) emotional erschöpft zu fühlen.
- Diese hohen Werte halten seit mehreren Jahren an – im Durchschnitt sind also vier von zehn Arbeitnehmenden regelmässig betroffen.

Die Studie zeigt ausserdem, dass diese Erschöpfung als starke Belastung wahrgenommen wird:

- Von den Arbeitnehmenden, die sich sehr oft erschöpft fühlen, empfinden 87 Prozent diese Situation als erhebliche Belastung.
- Auch unter denjenigen Arbeitnehmenden, die oft erschöpft sind, empfinden fast zwei Drittel (65 %) dies als erhebliche Belastung.

Ein weiterer erschwerender Faktor ist die Schwierigkeit, sich von der Arbeit abzugrenzen. Im Jahr 2025 geben 28 Prozent der Arbeitnehmenden an, dass von ihnen oft oder sehr häufig erwartet wird, auch ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein. Diese ständige Erreichbarkeit verwischt die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben und erschwert die für die Erholung notwendige Distanz.

Diese Ergebnisse bestätigen, was wir seit Jahren aus der Praxis wissen: Die Qualität der Arbeit lässt sich nicht verordnen – sie muss geschaffen werden. Heute arbeiten jedoch immer mehr Arbeitnehmende unter Druck und leiden unter den Folgen einer Arbeitsorganisation, die in erster Linie auf Produktivität und zu wenig auf die Menschen ausgerichtet ist. Die Verschlechterung der Gesundheit am Arbeitsplatz ist kein Schicksal, sondern ein Zeichen eines strukturellen Ungleichgewichts, das korrigiert werden muss. Das bedeutet, den Arbeitnehmenden mehr Handlungsspielraum zu geben, die gewerkschaftliche Mitbestimmung in den Betrieben zu stärken und einer Kultur der permanenten Verfügbarkeit ein Ende zu setzen.

Deshalb bekräftigen wir Jahr für Jahr unsere klaren Forderungen. Travail.Suisse verlangt, dass psychosoziale Risiken – übermässige Arbeitsbelastung, Stress, Burnout, Monotonie, Mobbing oder sexuelle Belästigung – ausdrücklich im Arbeitsgesetz erwähnt werden. Diese Anerkennung würde es den Arbeitsinspektoraten ermöglichen, sich wirklich auf psychische Risiken zu konzentrieren, die heute noch zu wenig sichtbar sind, und die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden besser zu schützen. Wir fordern

ausserdem, dass der Bund eine jährliche Erhebung zur Entwicklung von Stress und Erschöpfung am Arbeitsplatz sowie über deren Ursachen und Kosten für die Gesellschaft durchführt.

Hinzu kommen konkrete Massnahmen, um den täglichen Druck nachhaltig zu reduzieren: die Begrenzung von Überstunden und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Verbesserung der Planbarkeit der Arbeitszeiten – denn kurzfristig kommunizierte Einsatzpläne erschweren die Vereinbarkeit und die Planung des Privatlebens –, sechs Wochen Ferien für alle und Einführung eines echten Rechts auf Arbeitszeitverkürzung. Dies sind realistische, notwendige Massnahmen, die tief in einer sozialen Vision von Arbeit verwurzelt sind, in der Würde, Gesundheit und Ausgewogenheit des Lebens nicht verhandelbar sind.

Wenn wir eine starke Wirtschaft und einen nachhaltigen Arbeitsmarkt wollen, dürfen wir Gesundheit nicht länger als Stellschraube betrachten. In bessere Arbeitsbedingungen zu investieren bedeutet, in den sozialen Zusammenhalt, in die Gleichstellung und in die Zukunft unseres Landes zu investieren.

*Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse, 079 350 67 43*