

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

Bern, 21. November 2016 / Redetext „Barometer Gute Arbeit“

Die Qualität der Arbeitsbedingungen muss sozialpartnerschaftlich und politisch verbessert werden

Das „Barometer Gute Arbeit“ zeigt notwendige Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen auf. Den Arbeitnehmenden droht zunehmend ein Verlust ihrer Zeithoheit. Aus diesem Grund wird Travail.Suisse die Arbeitszeiterfassung verteidigen und Verschlechterungen bei einer Revision des Arbeitsgesetzes bekämpfen. Weitere Verbesserungen braucht es insbesondere bei den Weiterbildungsmassnahmen und bei den Löhnen.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Auf dem Arbeitsmarkt treffen sich diejenigen, welche ihre Arbeitsleistung anbieten mit denjenigen, die diese Arbeitsleistung benötigen. Es bestehen für diesen sehr offenen Schweizer Arbeitsmarkt wenige Regelungen. Nicht einfach so spricht die Arbeitgeberseite gerne lobend vom liberalen Schweizer Arbeitsmarkt und verabscheut jede Verbesserung zugunsten der Arbeitnehmenden. Sie sieht immer gleich die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz in Gefahr. Dabei sind es gerade die Arbeitnehmenden, die entscheidend zu den Top-Platzierungen der Schweizer Wirtschaft in den diversen Rankings beitragen. Wie sich die Arbeitnehmenden bei der Arbeit fühlen und wie sie die Qualität der Arbeitsbedingungen bewerten, zeigt das Barometer Gute Arbeit in differenzierter Art und Weise. Travail.Suisse hat für das Barometer zusammen mit der Berner Fachhochschule bei den Arbeitnehmenden den Puls gemessen. Grundsätzlich kann mit dem Barometer Gute Arbeit den Arbeitsbedingungen in der Schweiz ein gutes Zeugnis ausgestellt werden. Doch auch grosse Defizite wurden offengelegt.

Verlust der Zeithoheit

Wie die Zahlen zeigen, haben die Befragten den Eindruck, weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen zu können. Der Arbeitgeber bestimmt immer mehr auch über die Freizeit, was ein Gefühl der Ohnmacht entstehen lässt. Auf der anderen Seite haben Arbeitgeber oft wenig Verständnis für Pflege- und Betreuungsarbeit, die es braucht, damit Angehörige umsorgt werden können. Insgesamt stellt das Barometer eine starke Zunahme der verlangten Flexibilität fest, allerdings zu Ungunsten der Arbeitnehmenden. Im Parlament wird gerade ein Angriff auf das Arbeitsgesetz und den Kompromiss über die Arbeitszeiterfassung gestartet. Die Arbeitgebenden sollen nicht mehr verpflichtet werden können die Arbeitszeit flächendeckend zu erheben. Dabei geben bereits 32.5 Prozent der Befragten an, dass von ihnen nicht verlangt wird, die Arbeitszeit zu erfassen. Die fehlende Arbeitszeiterfassung öffnet der Mehrarbeit Tür und Tore. Gratisarbeit wäre die Folge, weil die Arbeitnehmenden sicher mehr und nicht weniger arbeiten. Ohne klare Definition können die Arbeitnehmenden Beruf und Familie nicht in Einklang bringen. Dass die bestehenden Zeitvorschriften wie die Pausen-Regelung öfters nicht respektiert werden, geben

über 86 Prozent an. Bei 37,5 Prozent der Befragten ist dies oft oder sehr häufig der Fall. Je systematischer dies vorkommt, umso mehr wird es zur gesundheitlichen Belastung. Für Travail.Suisse ist klar: Die Angriffe auf das Arbeitsgesetz, die Arbeitszeiterfassung und den Gesundheitsschutz müssen mit allen Mitteln bekämpft werden. Eine Flexibilisierung soll auch den Arbeitnehmenden zu Gute kommen und sie sollen vermehrt über ihre Arbeitszeit mitentscheiden können.

Inländervorrang beginnt in den Unternehmen

Interessant sind die Resultate auch im Bereich der Mitarbeitendenentwicklung – einer wichtigen Aufgabe der Arbeitgeber. Für 16,7 Prozent der Befragten findet kein jährliches Mitarbeitergespräch statt und weitere fast 40 Prozent erleben dieses als kaum konstruktiv und hilfreich. Dabei ist gerade im Hinblick auf den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit das Mitarbeitergespräch sehr wichtig – gerade für die älteren Arbeitnehmenden ab 50 Jahren. Am 1. Januar 2017 tritt das eidgenössische Weiterbildungsgesetz in Kraft. Darin wird verlangt, dass die Unternehmen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden „begünstigen“. Die Mitarbeitenden sollen bei der Planung und Umsetzung ihrer Weiterbildungsstrategie unterstützt werden. Mitarbeitenden zwischen 40 und 45 Jahren sollen die Arbeitgeber die Möglichkeit geben, eine Standortbestimmung vorzunehmen. Sie hilft, die vorhandenen Qualifikationen sichtbar zu machen, aber auch die eingeschlichenen Dequalifizierungen aufzudecken. Arbeitgeber, die ihre älteren Mitarbeitenden dabei unterstützen (zeitlich, finanziell und organisatorisch) können eher damit rechnen, die Motivation und die Qualifikationen der Mitarbeitenden bis zum Pensionierungsalter hoch zu halten. Die durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative folgende Einschränkung der Zuwanderung und die dadurch nötige bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitspotenzials – der Inländervorrang – erfordert eine ständige Verbesserung der Fähigkeiten der Arbeitnehmenden. Dabei appelliert Travail.Suisse auch an den Bundesrat: Der sich in Prüfung befindende Sonderkredit für Weiterbildung muss nächstes Jahr endlich gesprochen werden.

Realloohnerhöhungen nötig

Das Barometer Gute Arbeit zeigt auch, dass die Arbeitnehmenden das Gefühl haben, ihr Lohn sei nicht mehr angemessen zur geforderten Belastung. Tatsächlich ist die Reallohnentwicklung in den letzten Jahren unterdurchschnittlich. Auf der anderen Seite werden die Gewinne der Unternehmen immer tiefer besteuert. Die Unternehmenssteuerreform III vermittelt auch diesen Eindruck. Der Gewerkschaftsdachverband Travail.Suisse hat deshalb die Nein-Parole gefasst. Die Verbände von Travail.Suisse werden sich in den Lohnverhandlungen für höhere Löhne einsetzen. Zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund wird für 2017 eine Lohnkampagne entwickelt. Brexit und diverse Wahlen haben gezeigt, dass viele Leute unzufrieden sind und das Gefühl haben, der freie Handel komme weniger Grossunternehmen und ihren Aktionären zu Gute. Es ist deshalb an der Zeit mit Realloohnerhöhungen Gegensteuer zu geben, bevor die Arbeitnehmenden an der Urne die Quittung zeigen.