

Sachdokumentation:

Signatur: DS 411

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/411



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, 21. November 2016 / Medienmitteilung „Barometer Gute Arbeit“

Arbeitnehmende sind unzufrieden mit Löhnen und Arbeitszeiten

Das «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt der Berner Fachhochschule und des Gewerkschaftsdachverbands Travail.Suisse jährlich herausgegeben. Die repräsentativen Ergebnisse beleuchten die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz und ihre Veränderungen. Die Ausgabe 2016 zeigt neben grossen psychosozialen Belastungen und mangelhafter Förderung der Weiterbildung eine zunehmende Unzufriedenheit mit Löhnen und Arbeitszeiten.

Während Belastungen wie Stress, Termindruck, fehlende Gesundheitsförderung oder Weiterbildung hoch bleiben, nimmt die Zufriedenheit mit Löhnen und Arbeitszeiten ab. Leicht rückläufig scheint auch die Arbeitsplatzsicherheit insgesamt zu sein.

Grosse Unterschiede zwischen Branchen und Regionen

Die Ergebnisse des Barometer 2016 zeigen, dass Arbeitnehmende in der Schweiz ihre Arbeit zwar grundsätzlich als sinnstiftend und nützlich beurteilen und sich mit der eigenen Arbeit auch identifizieren. Sorge bereitet aber das Ausmass der psychosozialen Belastungen: „Immer mehr Stress und emotionale Erschöpfung sind heute für die meisten Arbeitnehmenden eine Realität“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. Und: „Dass Arbeitnehmende die Massnahmen zur Gesundheitsförderung wie auch zur Förderung von Weiterbildungen als ungenügend einschätzen, befeuert die psychosozialen Belastungen zusätzlich.“ Im Jahresvergleich wird ebenfalls deutlich, dass die Lohnzufriedenheit abnimmt, Arbeitnehmende ihre Arbeitszeiten immer weniger selber gestalten können und die Arbeitsmenge stetig zunimmt. Im Normalfall bietet ein Mitarbeitergespräch die Möglichkeit, solche Belastungen und Unzufriedenheiten anzusprechen, doch die Studie zeigt auch, dass über die Hälfte der Arbeitnehmenden entweder kein hilfreiches oder gar kein Mitarbeitergespräch haben.

Die erwähnten Defizite sind allerdings längst nicht bei allen Branchen und in allen Regionen gleichermaßen ausgeprägt. Innerhalb der **Regionen** stehen vor allem Arbeitnehmende der lateinischen Schweiz stark unter Druck. „Im Tessin und der Genferseeregion sorgt sich bis zu einem Viertel der Arbeitnehmenden (26,6%) um ihren Arbeitsplatz – in der Restschweiz sind es noch 13,2%“, sagt Fischer. Auch bei den psychosozialen Belastungen zeigen sich deutliche Unterschiede: Während sich in der Deutschschweiz rund ein Drittel der Arbeitnehmenden am Ende eines Arbeitstages oft oder sehr häufig emotional erschöpft fühlt, ist dieser Wert in der Genferseeregion deutlich erhöht und gehört im Tessin für fast jeden zweiten Arbeitnehmenden zur Arbeitsrealität. Innerhalb der **Branchen** sind die Arbeitsbedingungen im Gross- und Detailhandel, im Gastgewerbe sowie in Verkehr und Lagerei unterdurchschnittlich, insbesondere der Sinn der Arbeit wird auch in der Finanz- und Versicherungsbranche kritisch beurteilt.

Pro Arbeitszeiterfassung, Weiterbildung und Realloohnerhöhung – drei zentrale Forderungen

Damit der liberale Schweizer Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleibt, muss zukunftsfähige Arbeit die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen, ihre Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten. In einigen elementaren Punkten zeigen die repräsentativen Ergebnisse des „Barometer Gute Arbeit“, dass dem nicht so ist. Deshalb stellt Travail.Suisse die folgenden drei Forderungen:

1. Arbeitnehmende müssen die Hoheit über ihre freie Zeit behalten

Die Zahlen zeigen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwinden resp. dass Arbeitgebende immer mehr über ihre freie Zeit bestimmen. Parallel dazu wird im Parlament ein Angriff auf das Arbeitsgesetz und den Kompromiss über die Arbeitszeiterfassung gestartet. Für Travail.Suisse ist klar: Die Angriffe auf das Arbeitsgesetz und die Arbeitszeiterfassung müssen mit allen Mitteln bekämpft werden. Eine Flexibilisierung muss zwingend auch den Arbeitnehmenden zu Gute kommen.

2. Ohne Weiterbildung keine qualifizierten Arbeitnehmenden

Die Weiterbildung fristet in Unternehmen leider noch immer ein Mauerblümchendasein. Dabei ist sie insbesondere hinsichtlich Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit zentral – gerade für die älteren Arbeitnehmenden. Am 1. Januar 2017 tritt das eidgenössische Weiterbildungsgesetz in Kraft. Es verlangt, dass die Unternehmen die Weiterbildung „begünstigen“. Die Mitarbeitenden sollen bei der Planung und Umsetzung ihrer Weiterbildungsstrategie unterstützt werden. Dabei appelliert Travail.Suisse auch an den Bundesrat: Der sich in Prüfung befindende Sonderkredit für Weiterbildung muss nächstes Jahr endlich gesprochen werden.

3. Realloohnerhöhung ist nötig bis überfällig

Das „Barometer Gute Arbeit“ zeigt auch, dass die Arbeitnehmenden das Gefühl haben, ihr Lohn sei nicht mehr angemessen zur geforderten Leistung. Tatsächlich ist die Reallohnentwicklung in den letzten Jahren unterdurchschnittlich. Auf der anderen Seite werden die Gewinne der Unternehmen immer tiefer besteuert (z.B. auch USRIII). Brexit und diverse Wahlen haben gezeigt, dass immer mehr Arbeitnehmende überzeugt sind, der freie Handel komme wenigen 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.

Weitere Informationen:

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, 079 287 04 93
- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, 076 412 30 53

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

Medienkonferenz vom 21. November 2016 / Redetext

«Barometer Gute Arbeit» - Analyse der wichtigsten Ergebnisse der 2. Welle (2016)

Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz und das Eruiieren von Verbesserungsbedarf sowie Antizipieren von Veränderungen und Entwicklungen über die Zeit ist für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, von entscheidender Wichtigkeit. Deshalb hat Travail.Suisse 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Ziel ist es, ein Instrument für die Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu haben.

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. 2016 wurde die zweite Welle des «Barometer Gute Arbeit» als Kooperationsprojekt mit dem Fachbereich soziale Arbeit der Berner Fachhochschule BFH durchgeführt. Dies ermöglichte die Aussagekraft des «Barometer Gute Arbeit» in drei wichtigen Punkte zu verbessern, resp. zu verbreitern: Zum einen konnte der zugrundeliegende Fragebogen überarbeitet und um einige interessante Aspekte erweitert werden. Weiter kann mit dieser zweiten Welle ein Vergleich der Jahre 2015 und 2016 vorgenommen werden, um so eine Entwicklung der Arbeitsbedingungen, denen die Arbeitnehmenden in der Schweiz unterworfen sind, abzubilden. Schliesslich ermöglicht die breitere Datenbasis vertieftere Analysen auf einzelnen Merkmalen. So können mit dieser zweiten Welle zum Beispiel Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Region oder Branche dargestellt werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsbedingungen in der Schweiz von den Arbeitnehmenden als sinnstiftend und nützlich beurteilt werden und dass eine grosse Identifikation mit der eigenen Arbeit stattfindet. Auch die kurzfristige Perspektive wird positiv eingeschätzt. Von einer unmittelbaren Sorge um den eigenen Arbeitsplatz ist nur eine kleine Minderheit der Arbeitnehmenden betroffen – für die Betroffenen sie stellt diese Sorge allerdings eine starke Belastung dar. Weiter wird auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes als gut erlebt. **Sorge bereitet allerdings das Ausmass der psychosozialen Belastungen.** Stress und emotionale Erschöpfung sind für einen Grossteil der Arbeitnehmenden Alltagsrealität ebenso wie der Verzicht oder die Verkürzung der vorgesehenen Pausen. Die mittelfristigen Perspektiven werden negativ eingeschätzt. So glaubt knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden nicht daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. Es wird auch klar, dass sich diese negativen Bewertungen bei den exponierten Bereichen des schweizerischen Arbeitsmarktes akzentuieren. So schätzen Arbeitnehmende im Tessin oder in der Genferseeregion ihre Arbeitsbedingungen deutlich pessimistischer ein als im Rest der

Schweiz. Und auch Arbeitnehmenden aus Branchen wie der Gross- oder Detailhandel, Verkehr und Lagerei sowie Gastgewerbe und Beherbergung, mit insgesamt mehr prekärer und niedrigqualifizierter Beschäftigung und tiefen Löhnen, bewerten die Arbeitsbedingungen als unterdurchschnittlich.

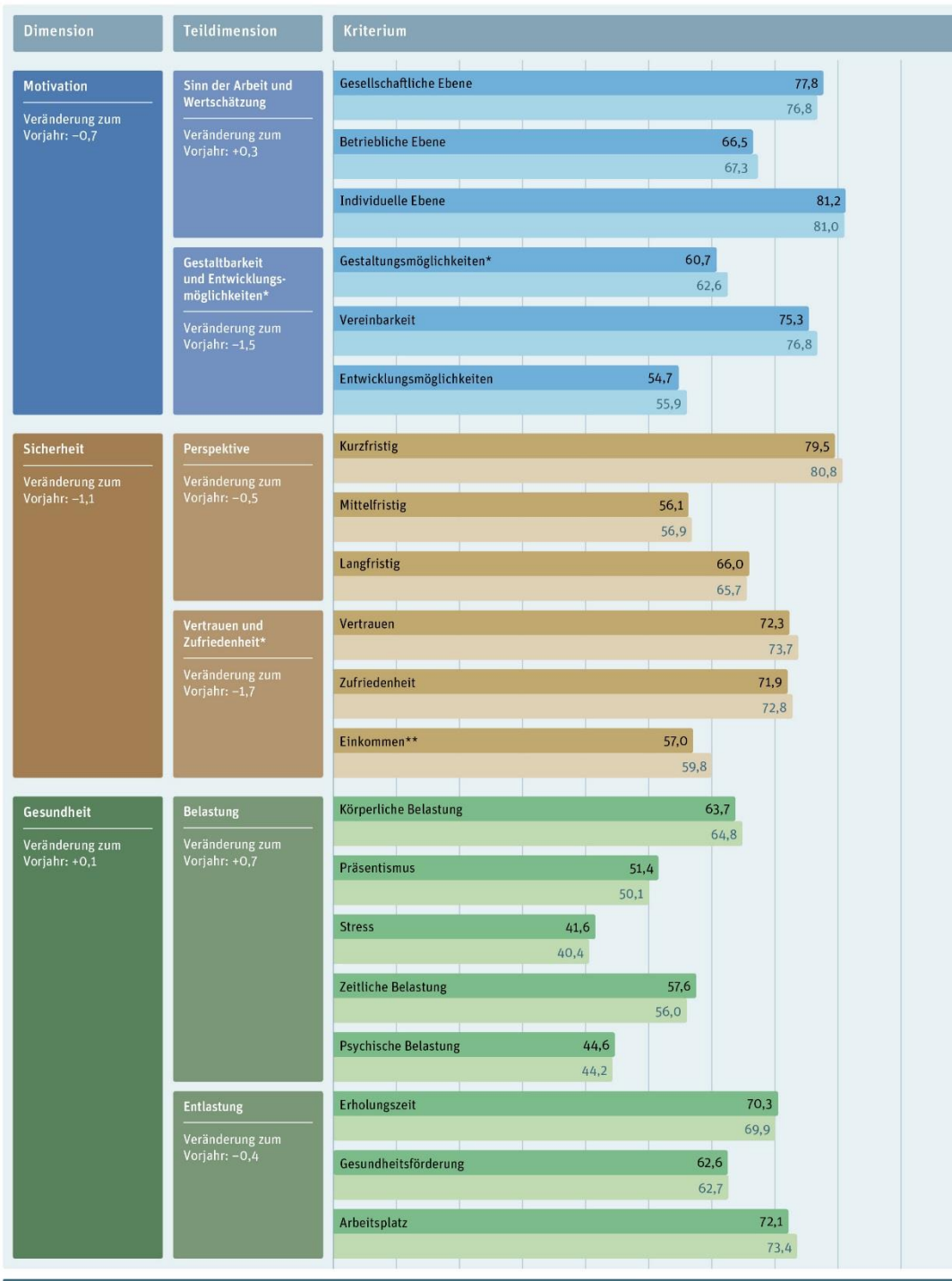
In drei Aspekten sind die Arbeitgeber direkt angesprochen: Einerseits werden die Massnahmen zur Gesundheitsförderung als ungenügend eingeschätzt und fast die Hälfte der Arbeitnehmenden beklagt, dass Weiterbildung gar nicht oder zu wenig gefördert wird. Andererseits wird mit deutlich mehr als der Hälfte der Arbeitnehmenden entweder gar kein jährliches Mitarbeitergespräch geführt oder dieses wird als nicht konstruktiv und hilfreich wahrgenommen. Im Jahresvergleich zeigt sich ausserdem eine abnehmende Lohnzufriedenheit sowie ein Verlust von Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten und die zu bewältigende Arbeitsmenge.

Im Folgenden werden die wichtigsten Resultate dieser zweiten Welle aus Sicht von Travail.Suisse präsentiert. Um die grösstmögliche Konkretisierung der Ergebnisse des «*Barometer Gute Arbeit*» zu erreichen, werden hier Ergebnisse auf Ebene der einzelnen Fragen oder gar Teilfragen wiedergegeben. Für die vollständigen Ergebnisse und insbesondere die Aussagen zu den einzelnen Indizes wird ausdrücklich auf den Bericht mit den Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016 verwiesen.

Psychosoziale Belastungen, zu wenig Förderung der Weiterbildung und eine eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität als grösste Herausforderungen -die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen (Gesundheit, Motivation, Sicherheit)

In **Abbildung Z1** ist ersichtlich, dass die Dimension Gesundheit insgesamt die tiefsten Werte erzielt. Dagegen werden die Arbeitsbedingungen in der Dimension Motivation grundsätzlich am besten bewertet.

Abbildung Z1: Gesamtübersicht über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2015 und 2016



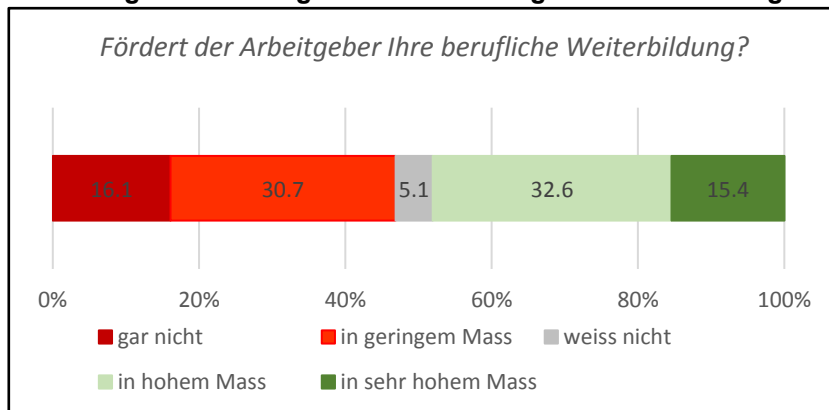
■ 2016 ■ 2015

Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.5.

Dimension Motivation

In der Dimension Motivation werden insbesondere die Kriterien zum Sinn der Arbeit und Wertschätzung positiv bewertet. Die Kriterien *Gesellschaftliche Ebene* und *Individuelle Ebene* gehören gar zu den drei am positivsten bewerteten Kriterien der gesamten Untersuchung. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmenden ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zusprechen und sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit ist somit der positivste Aspekt der Arbeitsbedingungen. Die Kriterien *Gestaltungsmöglichkeiten* und insbesondere *Entwicklungsmöglichkeiten* fallen in der Motivations-Dimension ab. Dies bildet eingeschränkte Aufstiegschancen und eine mangelhafte Unterstützung bei der Weiterbildung durch den Arbeitgeber ab. So sehen beinahe drei Viertel der Arbeitnehmenden keine (30.9 Prozent) oder nur in geringem Mass (43.6 Prozent) Aufstiegschancen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle und beinahe die Hälfte erlebt keine oder nur in geringem Masse eine Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber (vgl. **Abbildung 1**). Auffällig ist weiter, dass von den Arbeitnehmenden mit keiner oder nur geringer Weiterbildungsförderung, dies jeder Dritte als starke oder eher starke Belastung empfindet.

Abbildung 1: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber



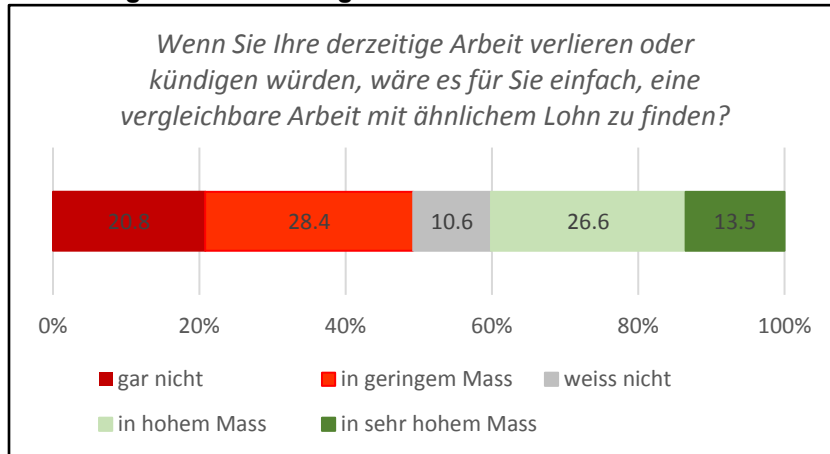
Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S. 51. Eigene Darstellung.

Dimension Sicherheit

In der Dimension Sicherheit fallen insbesondere die tiefen Werte der Kriterien *Einkommen* und *mittelfristige Perspektive* auf. Die Unsicherheit in der mittelfristigen Perspektive speist sich beispielsweise daraus, dass fast zwei Drittel (65.4 Prozent) keine oder nur in geringem Mass Einflussmöglichkeiten auf Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz sehen. Gleichzeitig wird eine steigende Arbeitsbelastung in naher Zukunft erwartet. Lediglich 17.3 Prozent erwarten dies nicht, wohingegen 31 Prozent eine Zunahme der Arbeitsbelastung in hohem oder sehr hohem Mass erwarten. Zusätzlich nimmt auch fast die Hälfte der Arbeitnehmenden ihre eigene Arbeitsmarktmobilität als eingeschränkt wahr, indem sie nicht oder nur in geringem Mass daran glauben bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Einkommen zu finden (vgl. **Abbildung 2**).

Wenig erstaunlich aber dennoch bemerkenswert, dass die grosse Mehrheit (63.3 Prozent) derjenigen Arbeitnehmenden mit eingeschränkter Arbeitsmarktmobilität, diese Situation auch als starke oder eher starke Belastung wahrnehmen.

Abbildung 2: Einschätzung der Arbeitsmarktmobilität

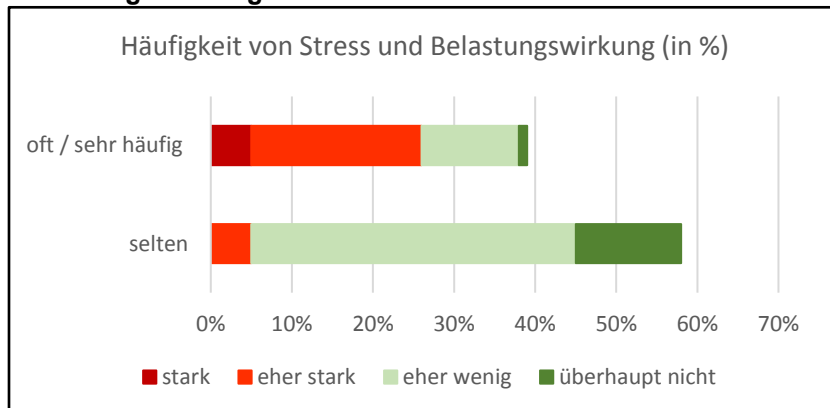


Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.52. Eigene Darstellung.

Dimension Gesundheit

In der Dimension Gesundheit ist auffällig, dass die Belastungs-Kriterien negativer beurteilt werden als die Entlastungs-Kriterien. Deutlich wird auch, dass sowohl das Kriterium *Stress* wie auch das Kriterium *Psychische Belastung* die mit Abstand schlechtesten Bewertungen nicht nur der Dimension Gesundheit, sondern der gesamten Befragung erhalten. Es ist der Ausdruck dafür, dass sich mehr als ein Drittel (37.8 Prozent) der Arbeitnehmenden oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst fühlen und dies lediglich für 6.9 Prozent nie der Fall ist. Auffällig ist auch, dass mit zunehmendem Stress, dieser auch zunehmend zur Belastung wird (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3: Häufigkeit von Stress und Unterschiede in der Belastungswirkung



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016. S.50. Eigene Darstellung.

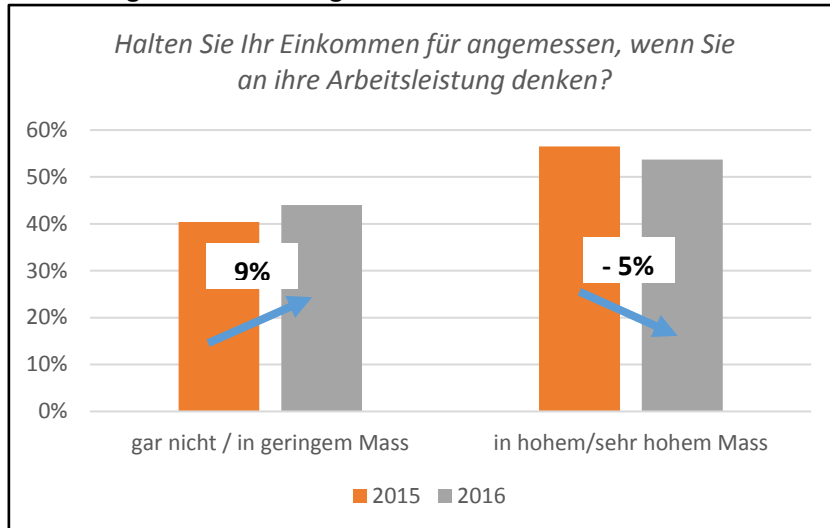
Abnehmende Einkommenszufriedenheit und weniger Einfluss auf Arbeitsmenge und Arbeitszeiten

- die signifikanten Ergebnisse im Jahresvergleich

Aus Abbildung Z1 ist ersichtlich, dass sich mit den Kriterien *Einkommen* und *Gestaltbarkeit* zwei Aspekte der Arbeitsbedingungen von der ersten Welle 2015 zur zweiten Welle 2016 signifikant

verändert haben: Beim Einkommen lässt sich eine klare Verschlechterung der Bewertung feststellen. Der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihr Einkommen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung als nicht oder nur in geringem Mass ausreichend einschätzen ist von 40.4 Prozent auf 44 Prozent gestiegen, was einer Zunahme um 9 Prozent entspricht. Gleichzeitig hat der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihr Einkommen in hohem oder sehr hohem Mass als angemessen betrachten um 5 Prozent abgenommen (vgl. **Abbildung 4**).

Abbildung 4: Veränderung der Einkommenszufriedenheit



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.52. Eigene Darstellung.

Die zweite signifikante Veränderung zeigt sich beim Kriterium *Gestaltungsmöglichkeiten*. Auch hier zeigt sich eine deutliche Verschlechterung der Beurteilung durch die Arbeitnehmenden. Konkret ergibt sich dieses Ergebnis aus einem abnehmenden Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge (vgl. **Abbildung 5**) und insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitszeiten (vgl. **Abbildung 6**).

Abbildung 5: Veränderung des Einflusses auf die Arbeitsmenge

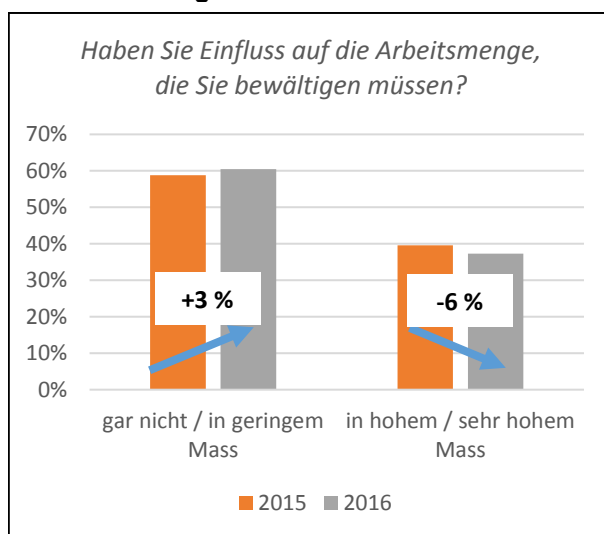
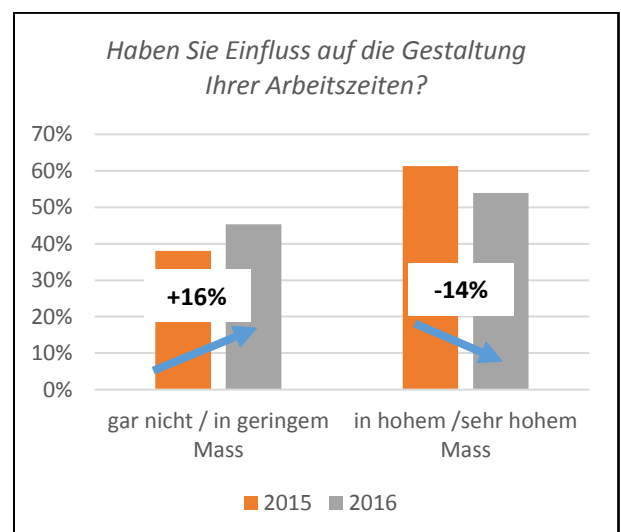


Abbildung 6: Veränderung des Einflusses auf die Arbeitszeiten



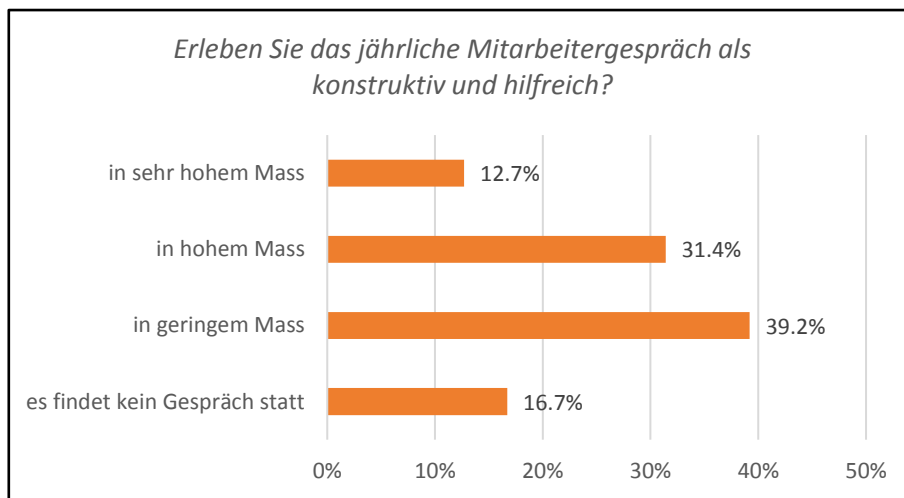
Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.51. Eigene Darstellung.

Verzicht auf Pausen, Mitarbeitergespräche und Arbeitszeiterfassung

- neue Fragen in der zweiten Welle

Der Fragebogen des «Barometer Gute Arbeit» wurde im Hinblick auf die zweite Welle überarbeitet und um einige interessante Aspekte erweitert. Insbesondere drei Ergebnisse scheinen erwähnenswert: Erstens wurde die Qualität der jährlichen Mitarbeitergespräche erfragt, indem die Arbeitnehmenden sie als wie konstruktiv und wie hilfreich einschätzen konnten. Im Ergebnis zeigt sich, dass mit deutlich über der Hälfte der Arbeitnehmenden entweder gar kein solches Gespräch geführt wird oder in einer nur in geringem Mass konstruktiven und hilfreichen Art und Weise (vgl. **Abbildung 7**).

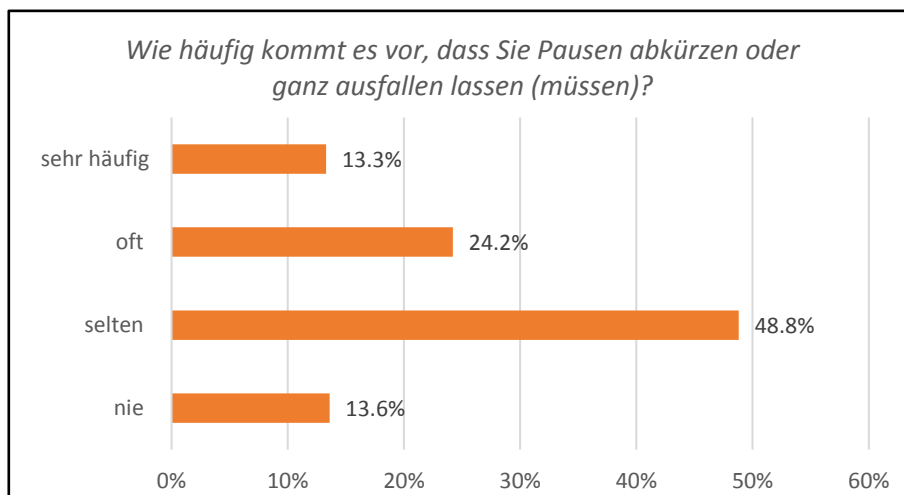
Abbildung 7: Qualität der jährlichen Mitarbeitergespräche



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.30.

Zweitens wurde der Aspekt der Pausen angepasst. So soll nicht mehr die Pausenregelung als solche bewertet werden, sondern ob die vorgesehenen Pausen auch tatsächlich gemacht werden können, resp. wie oft Pausen ganz ausgefallen oder abgekürzt werden müssen. Das Ergebnis zeigt, dass 37.5 Prozent der Arbeitnehmenden ihre Pausen oft oder sehr häufig nicht oder nicht vollständig beziehen können (vgl. **Abbildung 8**).

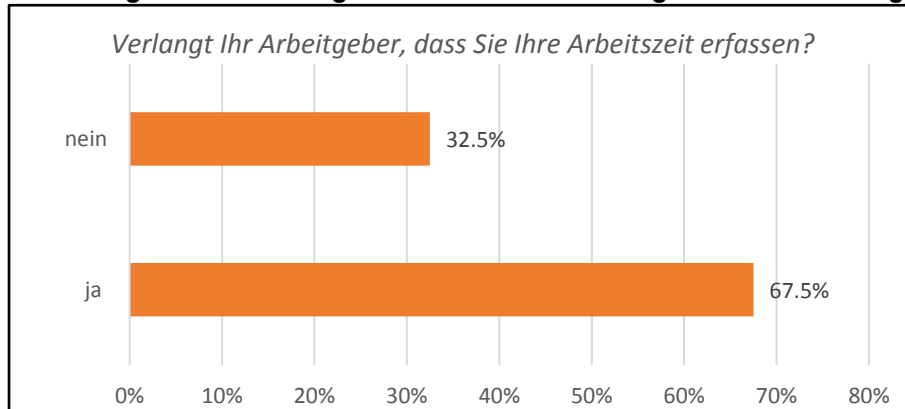
Abbildung 8: Einhaltung der vorgesehenen Pausen



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.30.

Ein dritter neuer Aspekt bezieht sich auch die Einforderung der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber. Dabei zeigt sich, dass bei beinahe einem Drittel (32.5 Prozent) der Arbeitnehmenden keine Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber verlangt wird (vgl. **Abbildung 9**).

Abbildung 9: Einforderung der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber



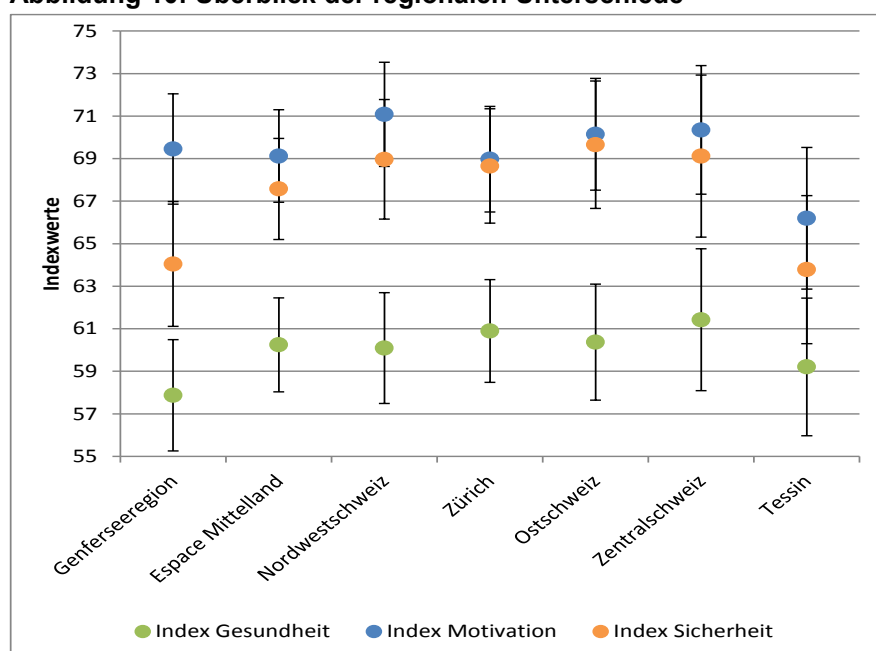
Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.32.

Deutlich schlechtere Beurteilung der Arbeitsbedingungen in den exponierten Arbeitsmärkten im Tessin und der Genferseeregion

- Unterschiede nach Regionen

Aus **Abbildung 10** ist ersichtlich, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Grossregionen in der Schweiz gibt. Auffällig ist insbesondere die deutlich schlechtere Bewertung der Arbeitsbedingungen im Tessin und der Region Genfersee. Während im Tessin alle drei Dimensionen deutlich unterdurchschnittlich bewertet werden, fallen in der Region Genfersee die Dimensionen Sicherheit und Gesundheit ab.

Abbildung 10: Überblick der regionalen Unterschiede



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.14.

Die deutlichsten Unterschiede sind in der Dimension Sicherheit festzustellen. Während in der Restschweiz 13.2 Prozent der Arbeitnehmenden sich in hohem oder sehr hohem Mass Sorgen um den Arbeitsplatz machen, ist die Angst um den Arbeitsplatz im Tessin deutlich ausgeprägter und betrifft in der Region Genfersee jeden vierten (26.6 Prozent) Arbeitnehmenden (vgl. **Abbildung 11**).

Auch die Arbeitsmarktchancen werden in der lateinischen Schweiz deutlich schlechter eingeschätzt. Während bereits in der Restschweiz fast die Hälfte (48.8 Prozent) nicht oder kaum daran glaubt, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden, schnellst dieser Wert im Tessin auf beunruhigende 72.2 Prozent (vgl. **Abbildung 12**).

Abbildung 11: Regionale Unterschiede der Arbeitsplatzsorgen

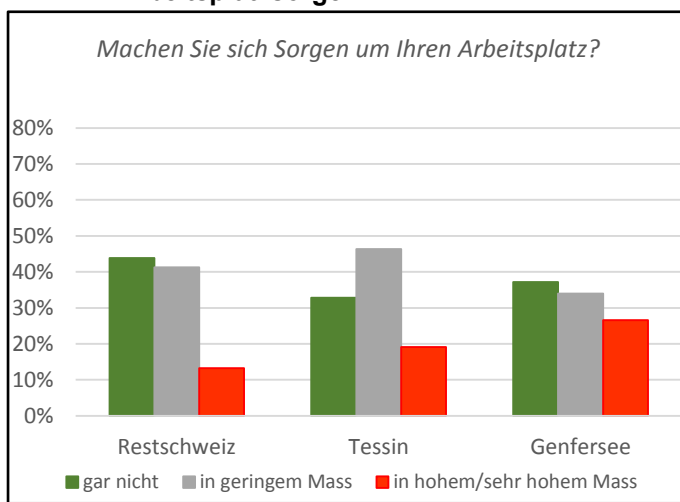
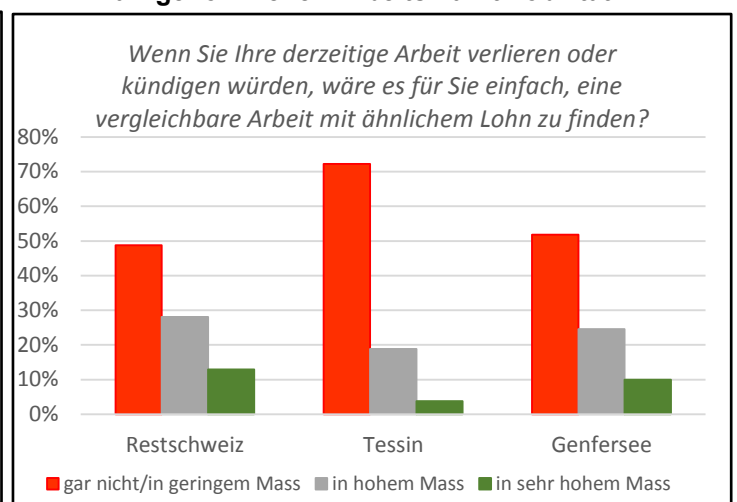


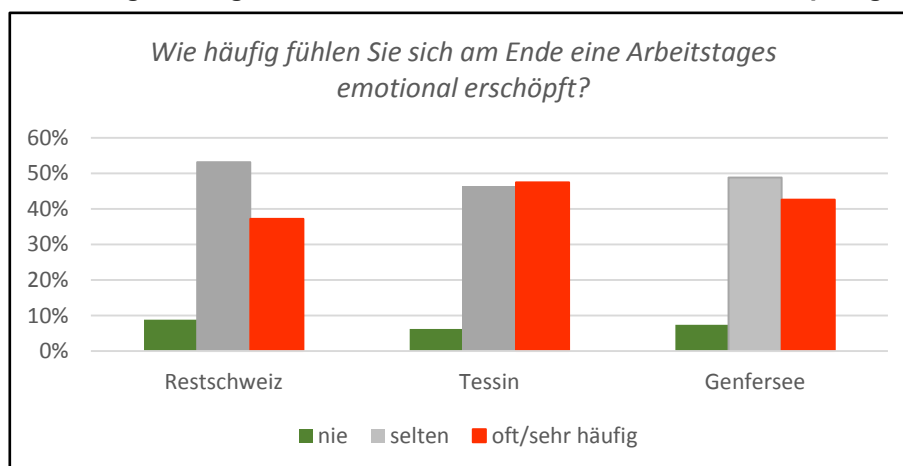
Abbildung 12: Regionale Unterschiede der wahrgenommenen Arbeitsmarktmobilität



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.54. Eigene Darstellung.

Auch in der Bewertung der Arbeitsbedingungen der Dimension Gesundheit unterscheidet sich die lateinische Schweiz deutlich von den Regionen der Deutschschweiz. Dabei sind es insbesondere die psychosozialen Belastungen, welche markant schlechter beurteilt werden. Während sich in der Deutschschweiz rund ein Drittel der Arbeitnehmenden am Ende eines Arbeitstages oft oder sehr häufig emotional erschöpft fühlt, ist dieser Wert in der Region Genfersee deutlich erhöht und gehört im Tessin für fast jeden zweiten Arbeitnehmenden zur Arbeitsrealität (vgl. **Abbildung 13**).

Abbildung 13: Regionale Unterschiede der emotionalen Erschöpfung



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.55. Eigene Darstellung.

Gleichzeitig ist Präsentismus – also das Arbeiten trotz Krankheit – in der Region Genfersee weiter verbreitet als im Rest der Schweiz. Während in der Westschweiz 36.8 Prozent oft oder sehr häufig trotz Krankheit bei der Arbeit erscheinen, liegt dieser Wert mit 26.6 Prozent in den übrigen Regionen klar tiefer (vgl. **Abbildung 14**). Und im Tessin gibt jeder zweite Arbeitnehmenden an, oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst zu sein, während dies in der übrigen Schweiz 38.7 Prozent in diesem Ausmass betrifft (vgl. **Abbildung 15**).

Abbildung 14: Überdurchschnittlicher Präsentismus in der Genferseeregion

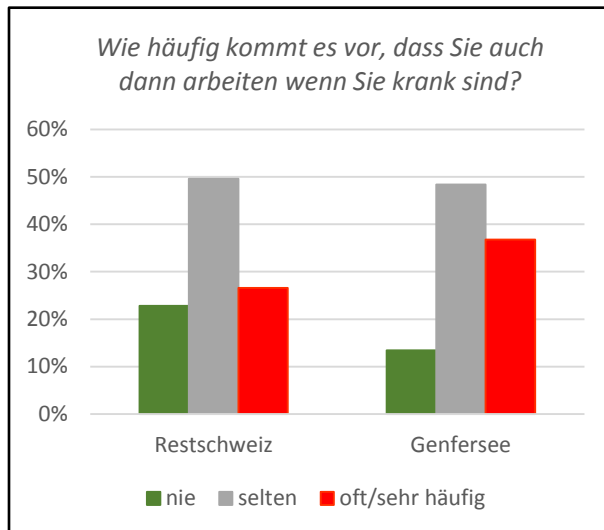
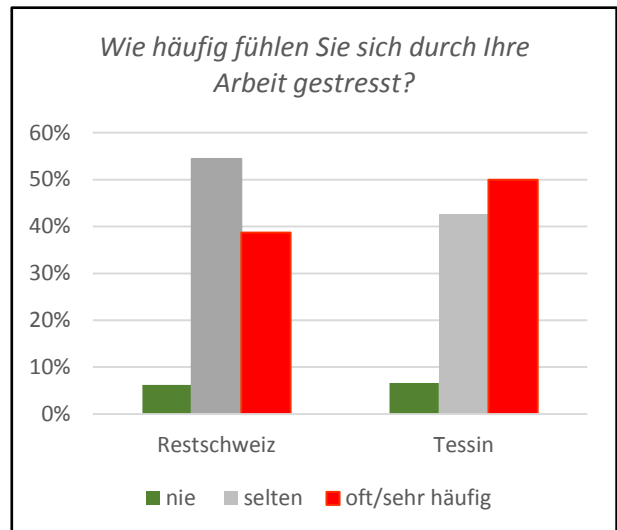


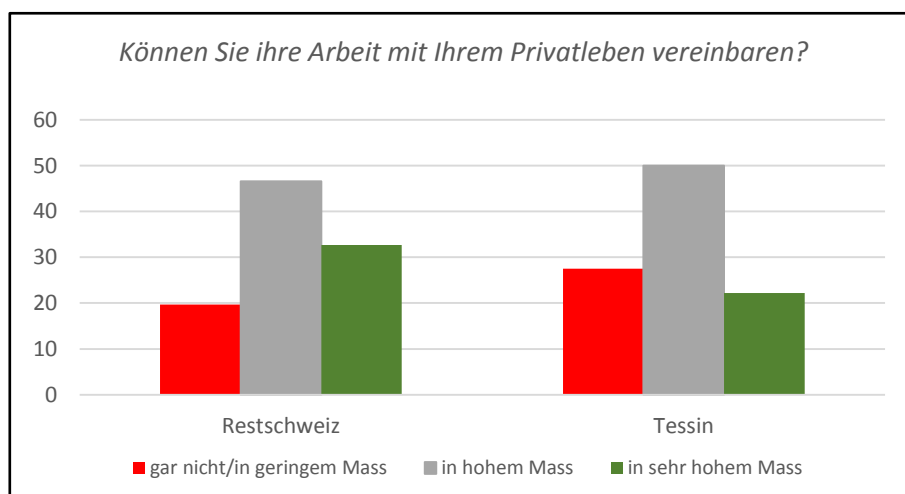
Abbildung 15: Überdurchschnittlicher Stress im Tessin



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.53 und 55. Eigene Darstellung.

In der Dimension Motivation werden die Arbeitsbedingungen im Tessin markant schlechter bewertet, als in den übrigen Regionen der Schweiz. Die negative Beurteilung im Tessin zieht sich durch sämtliche Kriterien, am deutlichsten allerdings im Bereich der Vereinbarkeit. Während schweizweit 19.7 Prozent der Arbeitnehmenden ihre Arbeit nicht oder nur in geringem Mass mit ihrem Privatleben vereinbaren können, betreffen ausgeprägte Vereinbarkeitsprobleme im Tessin über einen Viertel (27.5 Prozent) der Arbeitnehmenden (vgl. **Abbildung 16**).

Abbildung 16: Überdurchschnittliche Probleme mit der Vereinbarkeit im Tessin



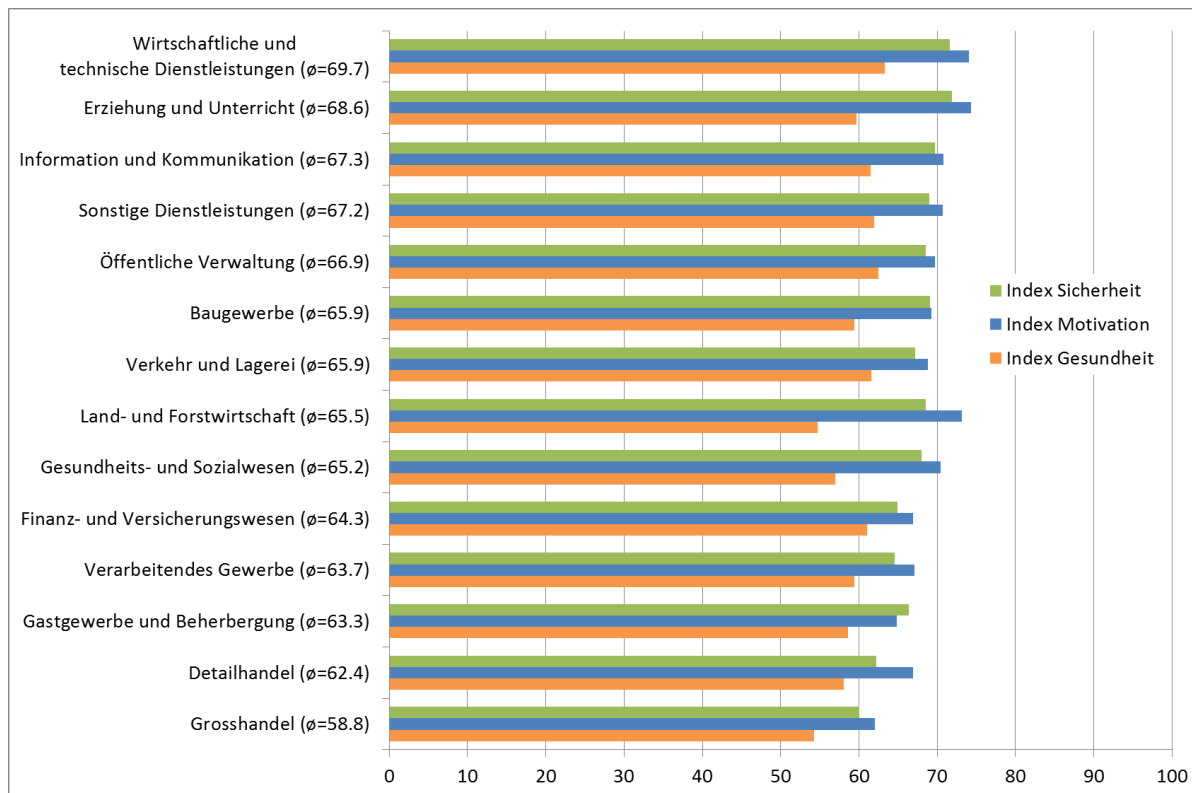
Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.56. Eigene Darstellung.

Gross- und Detailhandel sowie Gastgewerbe mit unterdurchschnittlich bewerteten Arbeitsbedingungen

- die Unterschiede nach Branchen

Auch in Bezug auf die Branchen bringt das «Barometer Gute Arbeit» umfangreiche Unterschiede bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden zu Tage. **Abbildung 17** zeigt eine Zusammenstellung dieser Unterschiede, aufgeteilt auf die drei Dimensionen Sicherheit, Motivation und Gesundheit.

Abbildung 17: Überblick über die Branchenunterschiede



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S. 17.

Die Arbeitnehmenden der Branchen Grosshandel und Reparatur von KFZ, Detailhandel und Gastgewerbe und Beherbergung beurteilen ihre Arbeitsbedingungen gesamthaft am schlechtesten. In diesen drei Branchen werden die Arbeitsbedingungen in allen drei Dimensionen unterdurchschnittlich beurteilt. In der Branche Grosshandel und Reparatur KFZ werden die Arbeitsbedingungen durchs Band negativ beurteilt; lediglich zwei der 20 Kriterien erreichen einen überdurchschnittlichen Wert. Beispielhaft für diese Resultate steht die mangelnde Wertschätzung durch den Vorgesetzten, welche 41.4 Prozent nicht oder nur in geringem Mass wahrnehmen (im Vergleich zu 27.7 Prozent in den übrigen Branchen) oder einem fehlenden oder nur in geringem Mass vorhandenen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten. Dies beklagen im Grosshandel 60.3 Prozent der Arbeitnehmenden (im Vergleich zu 41.2 Prozent in den übrigen Branchen) (vgl. **Abbildungen 18 und 19**).

Abbildung 18: Unterdurchschnittliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten im Grosshandel

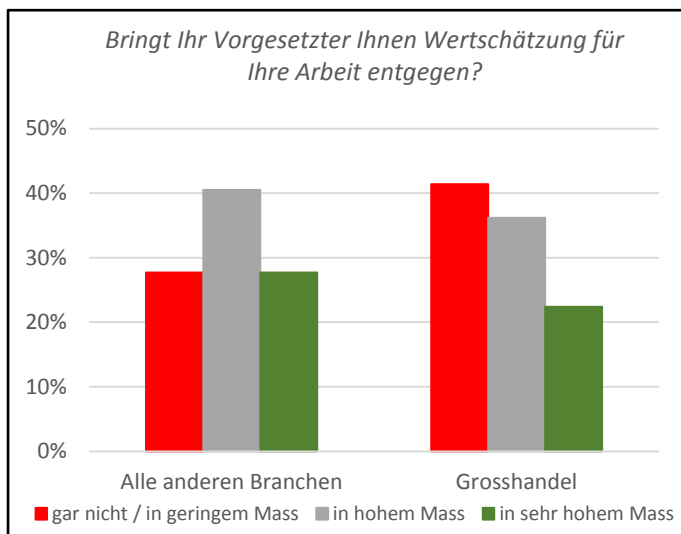
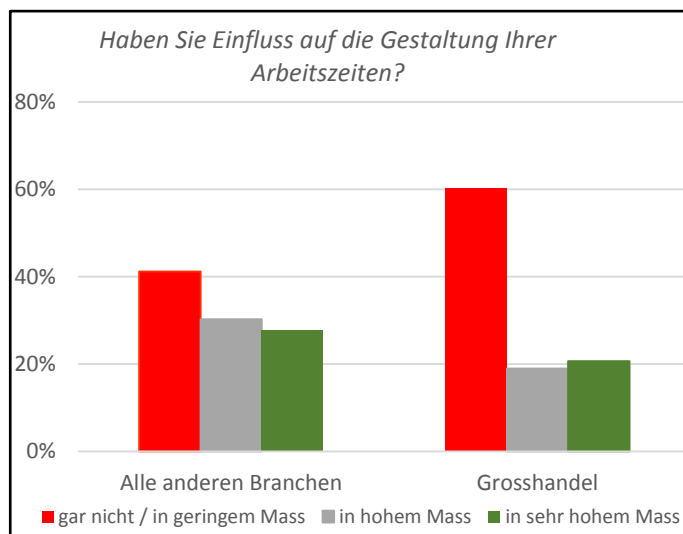


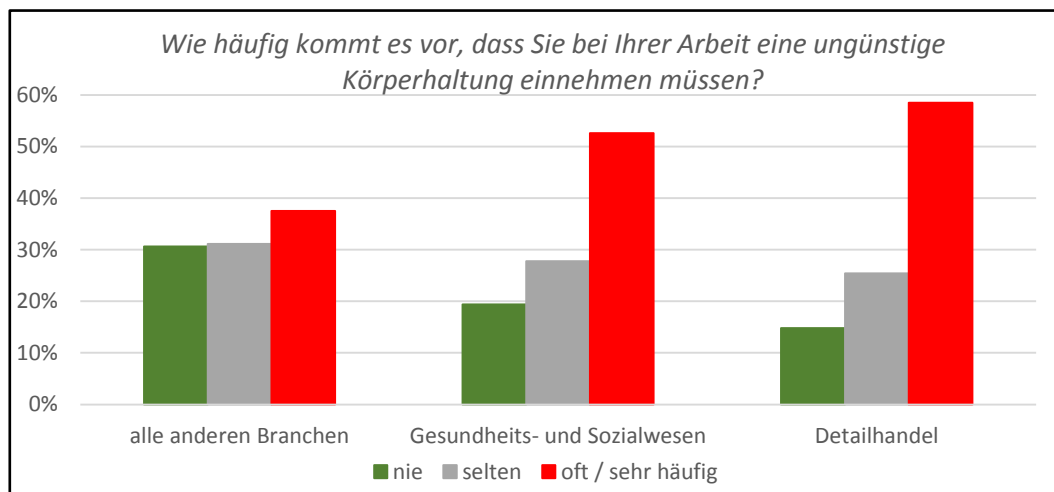
Abbildung 19: Unterdurchschnittlicher Einfluss auf die Arbeitszeiten im Grosshandel



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.60. Eigene Darstellung.

Auch die Arbeitnehmenden im Detailhandel beurteilen ihren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten als schlecht. Dazu werden auch körperliche Belastungen als ausgeprägt wahrgenommen und das Einkommen mit Blick auf die erbrachte Arbeitsleistung als ungenügend eingestuft. Dabei zeigen sich gewisse Parallelen mit den Arbeitnehmenden im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. **Abbildungen 20 / 21 / 22**).

Abbildung 20: Branchenunterschiede der körperlichen Belastung



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.58 und 59. Eigene Darstellung.

Abbildung 21: Branchenunterschiede beim Einfluss auf die Arbeitszeiten

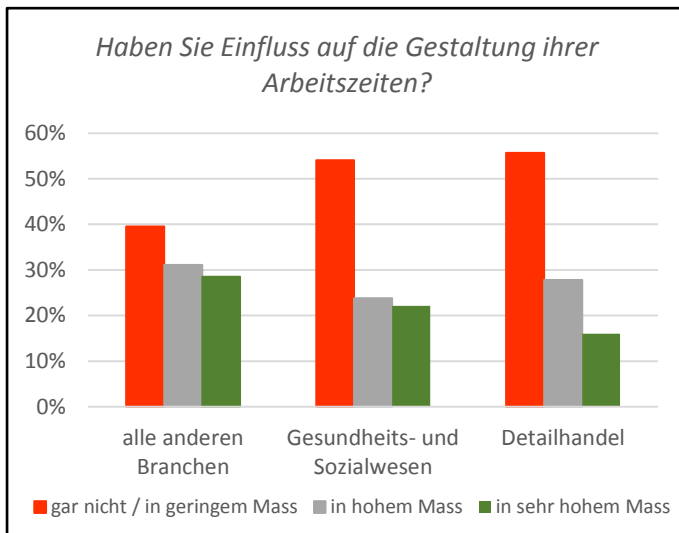
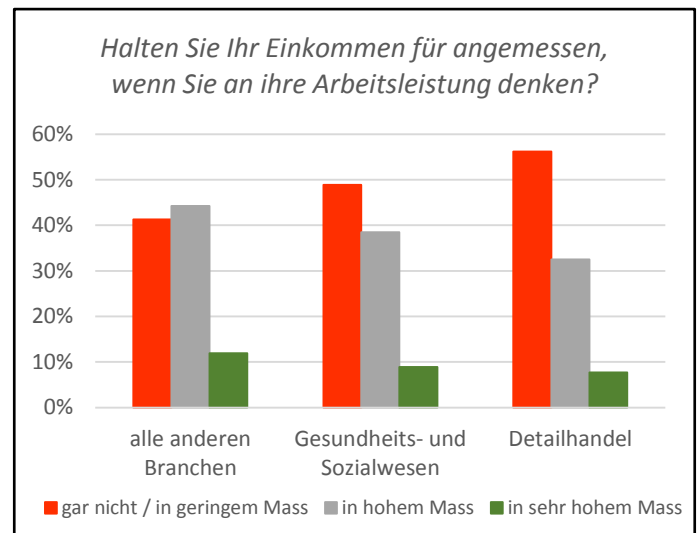


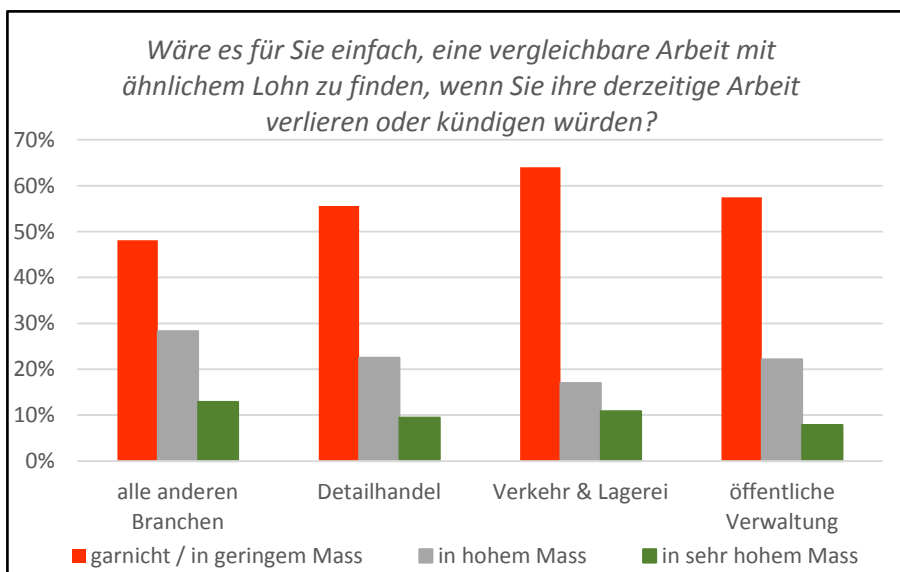
Abbildung 22: Branchenunterschiede bei der Einkommenszufriedenheit



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.58 und 59. Eigene Darstellung.

Im Vergleich zum Detailhandel haben die Arbeitnehmenden des Gesundheits- und Sozialwesens aber auch Aspekte der Arbeitsbedingungen, die sie überdurchschnittlich beurteilen. So wird insbesondere die Identifikation mit der Arbeit und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (als wichtiger Beitrag an die Gesellschaft) als positiv erlebt. Und auch die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz ist weniger ausgeprägt vorhanden, als bei den Angestellten im Detailhandel. Der Detailhandel gehört zusammen mit den Branchen Verkehr & Lagerei und öffentlichen Verwaltung zu den Wirtschaftsbereichen, in denen eine Mehrheit der Angestellten nicht oder kaum daran glaubt, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden (vgl. **Abbildung 23**).

Abbildung 23: Branchenunterschiede der wahrgenommenen Arbeitsmarktmobilität



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S. 58, 61 und 62. Eigene Darstellung

Auffallend ist auch die schlechte Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden des Finanz- und Versicherungswesens. Beim Vergleich der drei Dimensionen (vgl. **Abbildung 17**) wird ersichtlich, dass insbesondere die Motivationsaspekte negativ beurteilt werden. So identifizieren sich Arbeitnehmenden des Finanz- und Versicherungswesens deutlich unterdurchschnittlich mit ihrer Arbeit (vgl. **Abbildung 24**) und die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit erfährt die schlechteste Beurteilung aller Branchen. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmenden dieser Branche haben den Eindruck, mit ihrer Arbeit keinen oder nur in geringem Mass wichtigen Beitrag an die Gesellschaft zu leisten (vgl. **Abbildung 25**).

Abbildung 24: Unterdurchschnittliche Sinnhaftigkeit im Finanz- und Versicherungswesen

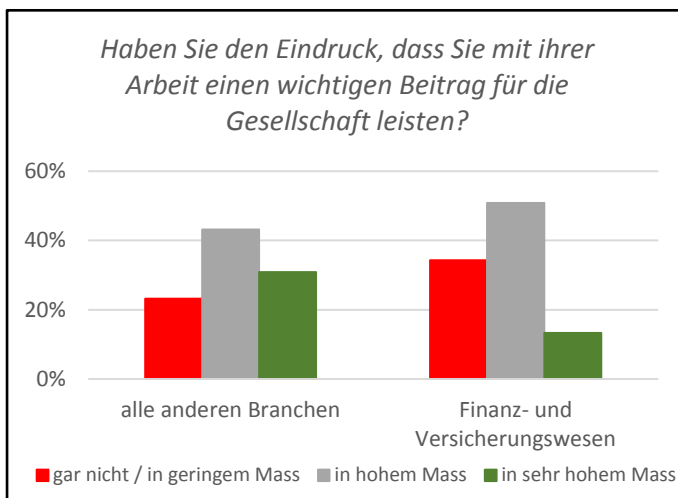
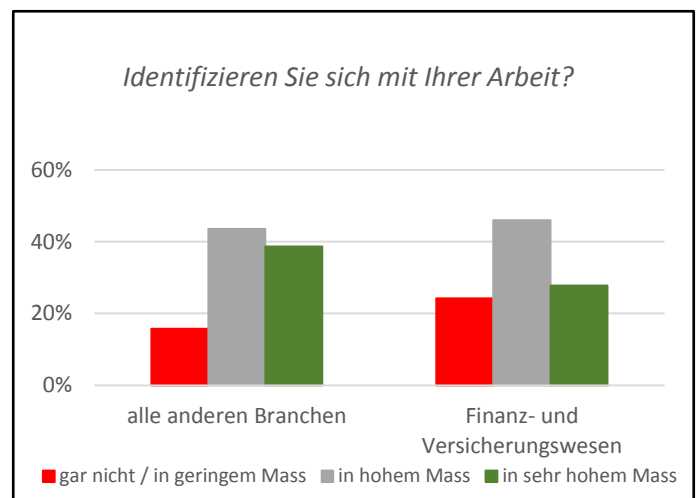


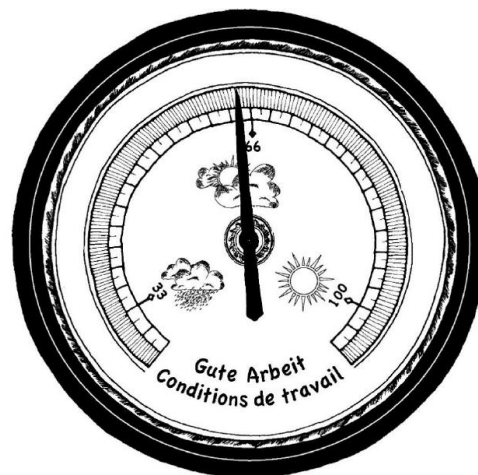
Abbildung 25: Unterdurchschnittliche Identifikation im Finanz- und Versicherungswesen



Quelle: «Barometer Gute Arbeit» - Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015 und 2016; S.61. Eigene Darstellung.

«Barometer Gute Arbeit»

Ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule.



Weitere Informationen:

www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/barometer_gute_arbeit

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.

Reallohnerhöhungen 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 Reallohnerhöhungen Gegensteuer zu geben, bevor die Arbeitnehmenden an der Urne die Quittung zeigen.