

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4180

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4180



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.

Bern, 21. November 2022 / Medienmitteilung

Arbeitnehmenden-Befragung zeigt: Angst vor Stellenverlust nimmt ab, Stress und Arbeitsbelastung bleiben hoch

Das «Barometer Gute Arbeit» 2022 bringt es deutlich zu Tage: die rekordtiefe Arbeitslosigkeit und der spürbare Fachkräftemangel wirken auf die Arbeitswelt und damit die Arbeitnehmenden. Während die Sorge vor Stellenverlust abnimmt, bleiben Stress und Arbeitsbelastung die kritischen Punkte – weit über eine halbe Million Arbeitnehmende plant aufgrund von zu viel Stress einen Stellenwechsel. Als übergeordnete Risiken für kritische Arbeitsbedingungen präsentieren sich eine Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen, eine körperliche Tätigkeit und eine stark ausgeprägte Hierarchie im Unternehmen. Die Barometer-Ergebnisse zeigen ausserdem eine nach wie vor mangelhafte Sensibilität gegenüber der Lohngleichheit.

Das «Barometer Gute Arbeit», ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und der Berner Fachhochschule, liefert seit 2015 mittels einer repräsentativen Umfrage bei Schweizer Arbeitnehmenden repräsentative Ergebnisse zur Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Die Kernergebnisse 2022 präsentieren sich wie folgt:

Tiefe Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel stärken die Arbeitnehmenden

Nur 11.2 Prozent der Arbeitnehmenden machen sich unmittelbare Sorgen um ihren Arbeitsplatz, so wenige wie noch nie seit Beginn der Barometer-Erhebungen im Jahr 2015. 54 Prozent der Arbeitnehmenden werden bei der Weiterbildung durch ihre Arbeitgeber gefördert, dies sind 5.6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. «Arbeitgeber scheinen den Wert von Weiterbildung für ihre Mitarbeitenden immer mehr zu erkennen, das ist positiv. Dennoch werden viele tiefer Qualifizierte und Teilzeitarbeitende allein gelassen, hier besteht weiterhin grosses Verbesserungspotenzial», sagt Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse und Projektleiter «Barometer Gute Arbeit».

Stress als grösstes Problem in der Arbeitswelt

Stress hat sich in den letzten Jahren als grösstes Problem der Arbeitswelt manifestiert. Seit 2016 hat der Anteil gestresster Arbeitnehmender von 37.8 auf 43 Prozent zugenommen. Für zwei Drittel der Arbeitnehmenden gehört mindestens gelegentliches Arbeiten in der Freizeit zur Realität, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen und jede/r dritte Arbeitnehmende zieht einen Stellenwechsel aufgrund des Stresses in Betracht. «Wenn über 650'000 Arbeitnehmende aufgrund von Stress den Job wechseln wollen, zeigt dies den akuten Handlungsbedarf. Stressbekämpfung muss deshalb zu einer politischen Priorität werden – zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und aus volkswirtschaftlicher Perspektive», fordert Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse.

Gleiches Rentenalter aber keine gleichen Löhne

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden zu einer Lohnanalyse und einer entsprechenden Information gegenüber ihren Angestellten. Wenige Monate vor Ablauf dieser Frist am 30. Juni 2023 bestätigen hingegen lediglich 25.2 Prozent der Arbeitnehmenden (in den vom Gesetz betroffenen Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden) eine solche Kommunikation. «Nach der Erhöhung des Frauenrentenalters wird die Beseitigung der Lohndiskriminierung dringender denn je. Das Barometer Gute Arbeit belegt, dass das Gleichstellungsgesetz von vielen Unternehmen erst mangelhaft umgesetzt wird», sagt Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse. Travail.Suisse fordert alle Unternehmen auf, ihre Konformität mit dem Gleichstellungsgesetz auf der Plattform www.respect8-3.ch zu bekunden.

Probleme mit den Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich offenkundig

Im «Barometer Gute Arbeit» werden auch übergeordnete Merkmale für problematische Arbeitsbedingungen erfasst. So wirken sich körperliche Tätigkeiten oder zu starre Hierarchien durchs Band negativ auf die Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen aus. Auffallend sind die Effekte im Gesundheits- und Sozialwesen, Arbeitnehmende dieser Branchen beurteilen die Arbeitsbedingungen schlechter als in den übrigen Branchen. «Die Pandemie hat die Notlage in den Pflegeberufen offensichtlich gemacht, doch die Politik lässt sich immer noch zu viel Zeit bei der Umsetzung der Pflegeinitiative», führt Léonore Porchet aus.

Lohnerhöhungen zum Erhalt der Kaufkraft sind zwingend

Die aktuelle Teuerung ist für die Arbeitnehmenden eine starke Belastung. Ein Verlust der Kaufkraft ist für die Arbeitnehmenden schmerzhaft und stellt ein volkswirtschaftliches Risiko dar. Es braucht deshalb Lohnerhöhungen zur Kompensation der Preissteigerungen. «In diesem Lohnherbst sind generelle Lohnerhöhungen zum Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmenden das Gebot der Stunde», ruft Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse, in Erinnerung.

Auskünfte

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, 079 287 04 93
- Léonore Porchet, Vizepräsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin VD, 079 350 67 43
- Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse, Projektleiter «Barometer Gute Arbeit», 076 412 30 53
- Tobias Fritschi, Studienautor, Dozent Berner Fachhochschule BFH, 079 311 86 66

«Barometer Gute Arbeit»

Das «Barometer Gute Arbeit» ist ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und der Berner Fachhochschule. Seit 2015 beleuchtet das Barometer jährlich die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz und ihre Veränderungen, bewertet durch die Arbeitnehmenden selbst. Die Bewertung der Arbeitsbedingungen richtet sich dabei nach der Definition von guter Arbeit im Sinne von zukunftsfähiger Arbeit. Diese muss die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen, ihre Motivation erhalten und ihnen eine gewisse Sicherheit vermitteln.

➔ Mehr zum «Barometer Gute Arbeit» und ältere Auflagen: www.travailsuisse.ch/barometer

«Barometer Gute Arbeit» – Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2022

Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist für die Arbeitnehmenden von grosser Relevanz. Dafür müssen Verbesserungsbedarf sowie Veränderungen und Entwicklungen stetig eruiert und antizipiert werden. Um die Arbeitsbedingungen regelmässig direkt durch die Arbeitnehmenden bewerten zu lassen, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, 2015 das «Barometer Gute Arbeit» lanciert. Die hier vorliegende Analyse beleuchtet die wichtigsten Ergebnisse der achten Durchführung. Zusätzlich werden übergeordnete Merkmale dargestellt, welche die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen positiv oder negativ beeinflussen.

Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik, 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 diese die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und ein gewisses Mass an Sicherheit bieten muss. Das «Barometer Gute Arbeit» wird als Kooperationsprojekt mit dem Departement Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule (BFH) geführt, ausgewertet und publiziert. Der Gesamtindex besteht aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit. Diese drei Dimensionen werden in sechs Teildimensionen aufgeteilt, welche wiederum aus zwanzig Kriterien bestehen. Die Kriterien stellen sich aus verschiedenen Fragen (Items) zusammen.

2022 sind die Resultate der Befragung durch das Ende der einschneidenden Massnahmen gegen die Covid-19-Pandemie sowie durch die gute Wirtschaftslage mit rekordtiefer Arbeitslosigkeit und dem zunehmend spürbaren Fachkräftemangel geprägt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen besser bewertet wurden als in früheren Jahren – etliche Kriterien werden durch die Arbeitnehmenden signifikant besser beurteilt als in den Vorjahren (**vgl. Abbildung Z1**). Am markantesten zeigt sich dies in der **Dimension Sicherheit**. So hat die unmittelbare Angst vor Stellenverlust deutlich abgenommen. Ein rekordhoher Anteil von 52.1 Prozent der Arbeitnehmenden macht sich keine Sorgen um Stellenverlust und 44.5 Prozent schätzen es als einfach ein, im Falle eines Stellenverlusts wieder eine vergleichbare Stelle zu finden. Dies entspricht einer Zunahme von 4.4 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Auf der anderen Seite lassen der ausgetrocknete Arbeitsmarkt und der zunehmende Fachkräftemangel die Arbeitnehmenden eine Zunahme der Arbeitsbelastung befürchten.

In der **Dimension Gesundheit** wird nach wie vor der Stress am negativsten beurteilt. Dieses Kriterium erzielt die schlechtesten Ergebnisse im gesamten «Barometer Gute Arbeit». 43 Prozent der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst. Es zeigt sich über die Jahre eine kontinuierliche Zunahme von Stress in der Arbeitswelt – so lag der Anteil der stark Gestressten zu Beginn der Befragung 2016 noch bei 37.8 Prozent und hat somit in nur sechs Jahren um über 5 Prozentpunkte zugenommen. Zwei Drittel der Arbeitnehmenden müssen in ihrer Freizeit arbeiten, um die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können und 12.8 Prozent der Befragten sind gar so stark gestresst, dass sie deswegen einen Stellenwechsel im nächsten Jahr in Betracht ziehen. Es sind dies über 650'000 Arbeitnehmende, die es als in hohem oder sehr

hohem Mass als wahrscheinlich ansehen, ihre Stelle aufgrund des Stresses zu wechseln. Während der Prä-sentismus – das Arbeiten trotz Krankheit – während der Pandemie stark abgenommen hat, zeigt sich 2022 hier nun wieder eine Zunahme.

In der **Dimension Motivation** werden der Sinn der Arbeit und die erfahrene Wertschätzung konstant sehr hoch bewertet. Veränderungen gegenüber dem Vorjahr zeigt sich vor allem bei den Entwicklungsmöglichkeiten. So gaben 54 Prozent der Arbeitnehmenden an, in hohem oder sehr hohem Mass bei ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt zu werden. Dies entspricht einer Zunahme von 5.6 Prozentpunkten gegenüber 2021. Weiterhin deutlich ausgeprägt sind aber die Unterschiede je nach Beschäftigungsgrad; so erfahren 48.3 Prozent der Teilzeitarbeitenden keine oder kaum eine Förderung ihrer Weiterbildungsaktivitäten, während es bei den Vollzeitangestellten 38.3% sind – eine Differenz von 10 Prozentpunkten.

Die im letzten Jahr in den Barometer integrierten Fragen zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern wurden auch in diesem Jahr weitergeführt. Knapp 40 Prozent der Arbeitnehmenden beurteilen die Lohn-gleichheit in ihrem Unternehmen als nicht eingehalten (17.5%) oder können dies nicht einschätzen (22.3%). Eindrücklich ist dabei, dass mehr als doppelt so viele Frauen (23.6%) wie Männer (11.4%) die Lohn-gleichheit in ihrem Unternehmen als nicht eingehalten ansehen. Ein Jahr bevor gemäss dem revidierten Gleich-stellungsgesetz sämtliche Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeitenden eine Lohnanalyse spätestens durchgeführt und die Ergebnisse an Ihre Mitarbeitenden kommuniziert haben müssen, wurde dies erst bei einem Viertel (25.2%) der betroffenen Arbeitnehmenden erfüllt. Dies sind zwar rund 10 Prozentpunkte mehr als noch 2021, dennoch verbleibt noch ein Grossteil der Unternehmen, die die Verpflichtung zur Lohnana-lyse und der Kommunikation der Ergebnisse gegenüber den Mitarbeitenden bis zur gesetzlichen Frist vom 30. Juni 2023 noch zu erfüllen hat.

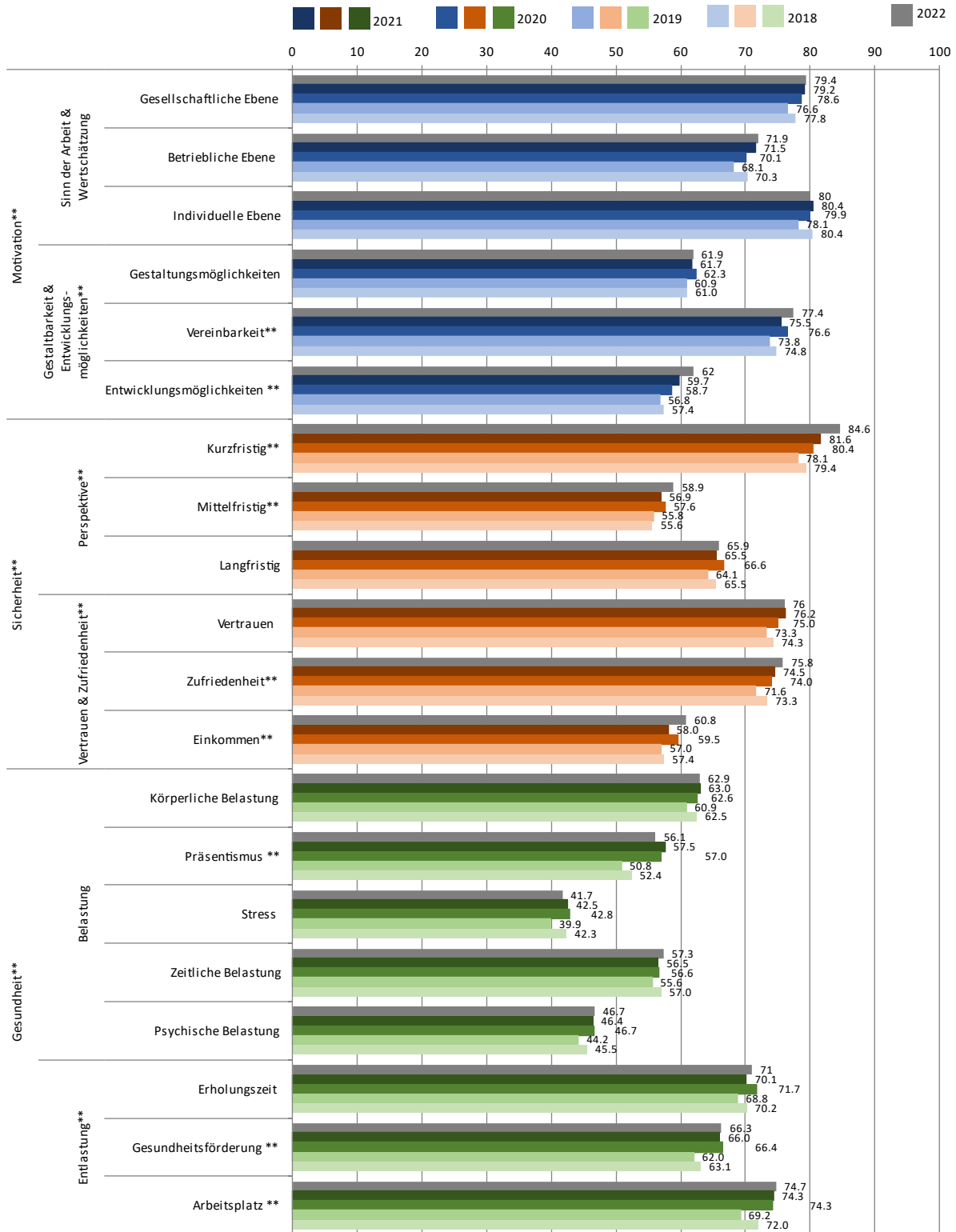
Eine grosse Neuerung der diesjährigen Ausgabe des «Barometer Gute Arbeit» liegt in der Eruiierung von **übergeordneten Merkmalen** für Arbeitszufriedenheit. Mithilfe von Regressionsmodellen wurden positive und negative Einflüsse unterschiedlicher Merkmale auf die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen untersucht. Dabei zeigt sich, dass Frauen ihre Qualität der Arbeitsbedingungen um bis zu 3.15 Punkte tiefer bewerten als Männer. Ein vergleichbarer negativer Einfluss zeigt sich bei Arbeitnehmenden in Betrieben mit ausgeprägter Hierarchie und Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens. Grundsätzlicher negativer wirken sich lediglich eine Tätigkeit ohne Tageslicht (-9.6 Pkt.) und schwere körperliche Tätigkeiten (-13.9 Pkt.) aus. Auf der anderen Seite haben ein tertiärer Bildungsabschluss und eine Teilzeitanstellung einen leichten positiven Einfluss und das Vorhandensein eines persönlichen Arbeitsplatzes oder die Möglichkeit von Homeoffice einen mittleren positiven Einfluss. Der grösste übergeordnete positive Einfluss auf die Be-wertung der Qualität der Arbeitsbedingungen zeigt sich bei Selbständigkeit (+ 8.7 Pkt.) und dem Einsitz in der Unternehmensleitung (+7.1 Pkt.).

In Bezug auf das Homeoffice bestätigt sich das ambivalente Bild der Vorjahre. Einerseits wirkt es als überge-ordnetes Merkmal positiv. Gleichzeitig sieht sich aber nur eine Minderheit (38.8%) überhaupt mit Homeoffice konfrontiert. Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden ohne Homeoffice (58.9%) wünscht sich dies auch nicht. Falls der Wunsch da ist, bezieht er sich vor allem auf gelegentliches Homeoffice, vollständiges Homeoffice ist hingegen nur von einer kleinen Minderheit (6.2%) der Arbeitnehmenden erwünscht. Rund zwei Drittel der Arbeitnehmenden im Homeoffice verfügen über Autonomie und können über Menge und Regelmässigkeit von Homeoffice selber bestimmen. Insgesamt zeigt sich seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie, dass die po-sitiven Aspekte von Homeoffice (Wegfall des Arbeitsweges, Ruhe am Arbeitsplatz und selbstbestimmtes Strukturieren und Planen der Arbeit) eher stärker zum Tragen kommen. Als Risikopunkte von Homeoffice verbleiben die soziale Isolation, die mangelhafte Ergonomie am Arbeitsplatz und die ständige Erreichbarkeit (auch abends und am Wochenende).

Arbeitsplatzsicherheit nimmt zu, Stress und Gestaltungsmöglichkeiten als kritischste Bereiche: Die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Dimensionen

In Abbildung Z1 ist die Gesamtübersicht der 20 Kriterien aus den drei Dimensionen Motivation, Sicherheit und Gesundheit sowie deren Veränderung über die letzten 5 Jahre abgebildet.

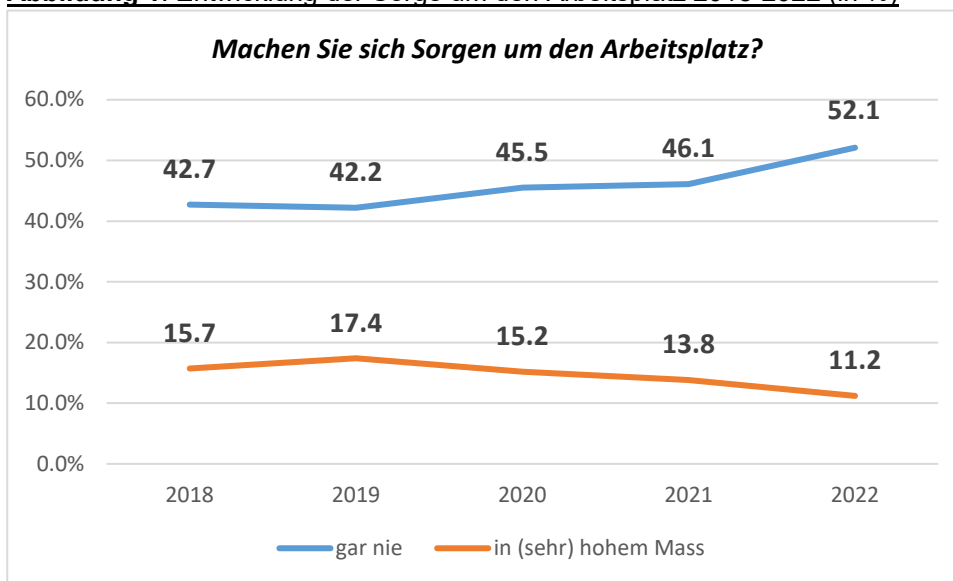
Abbildung Z1: Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2018 bis 2022



Dimension Sicherheit: *Kaum Angst vor Jobverlust – Zunahme der Arbeitsbelastung als Kehrseite*

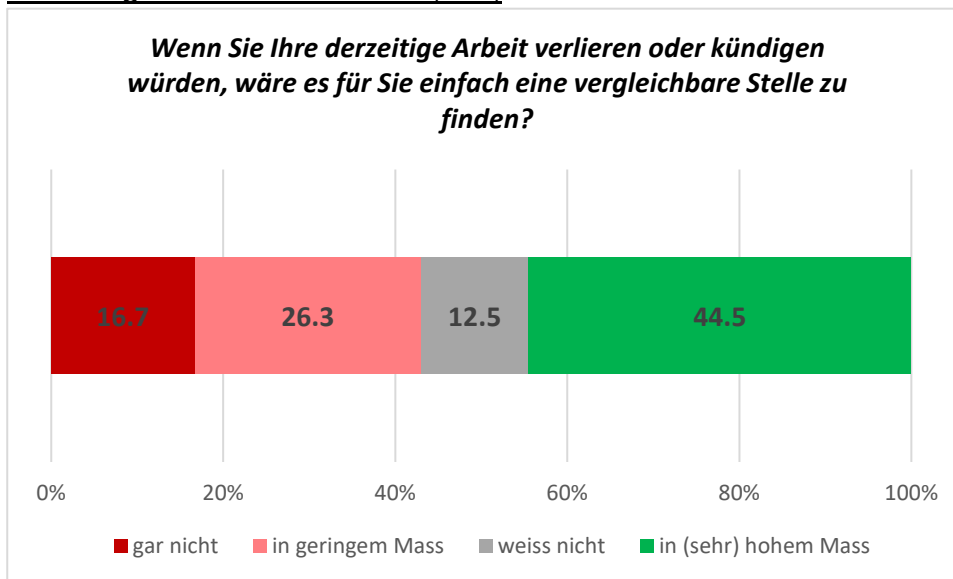
Die Dimension Sicherheit hat sich auf beiden Teilindizes im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Vor allem bei der kurzfristigen sowie der mittelfristigen Perspektive bezüglich der Jobsicherheit hat die Arbeitszufriedenheit zugenommen. So sind die Sorgen um den unmittelbaren Arbeitsplatzverlust (kurzfristige Perspektive) gesunken. Zusätzlich haben die Befragten dieses Jahr im Vergleich zum Vorjahr häufiger das Gefühl, einen vergleichbaren Job zu finden im Fall eines freiwilligen oder unfreiwilligen Stellenverlusts (mittelfristige Perspektive). Der Indexwert von 84.6 (**vgl. Abbildung Z1**) bei der kurzfristigen Perspektive ist der höchste je gemessene Wert im «Barometer Gute Arbeit». Konkret bedeutet dies: rund 52% der Befragten machen sich gar keine Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (**vgl. Abbildung 1**). Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Zunahme von 6 Prozentpunkten, gegenüber 2019 gar eine Zunahme von beinahe 10 Prozentpunkten. Demgegenüber steht gut ein Zehntel der Befragten, welche sich in sehr hohem Mass Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz machen.

Abbildung 1: Entwicklung der Sorge um den Arbeitsplatz 2018-2022 (in %)



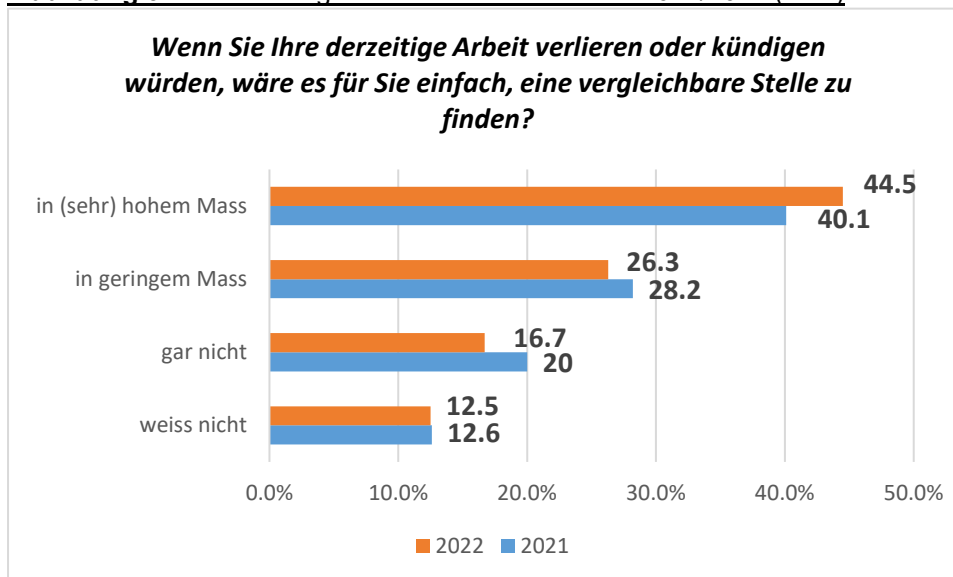
Die Arbeitsmarktmobilität hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verbessert. Knapp die Hälfte (44.5%) der Befragten ist positiv gestimmt, einen neuen Job zu finden im Falle einer Kündigung. Jedoch sieht fast dieselbe Anzahl an Befragten dies anders: Diese Gruppe (43%) bezweifelt im Fall eines Stellenverlusts einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, was dementsprechend mit einem Gefühl der Unsicherheit bezüglich Arbeitszufriedenheit zum Ausdruck kommt (**vgl. Abbildung 2**). Trotz der Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr ist diese Anzahl an kritischen Mitarbeiter:innen bezüglich der Arbeitssicherheit nicht vernachlässigbar.

Abbildung 2: Arbeitsmarktmobilität (in %)



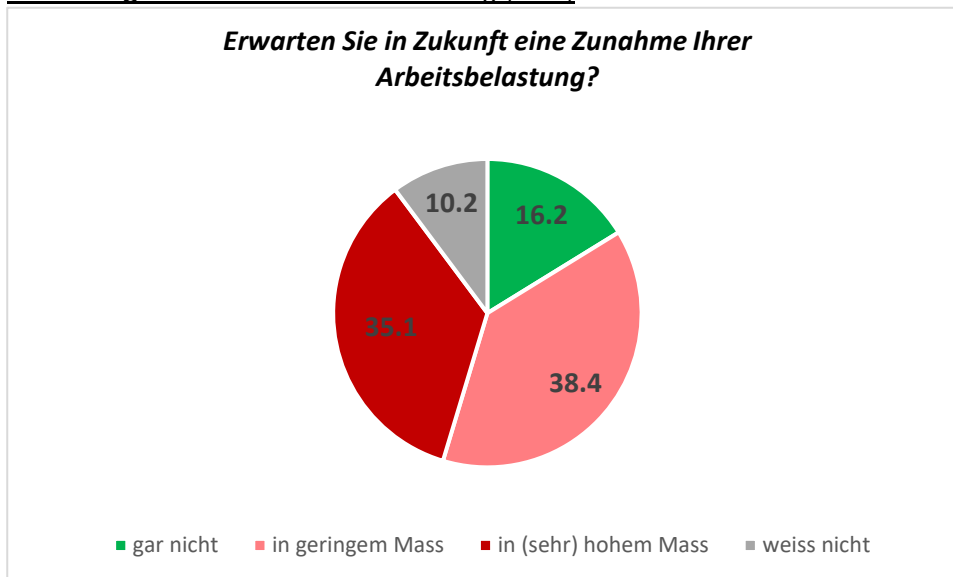
Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich ebenfalls eine Zunahme derjenigen Befragten, für die es nach eigenem Empfinden (sehr) einfach wäre, bei einem Jobverlust oder einer Kündigung eine vergleichbare Stelle zu finden (vgl. **Abbildung 3**). Dass sich hier einerseits die rekordtiefe Arbeitslosenquote, andererseits der zunehmend spürbare Fachkräftemangel spiegelt, scheint plausibel zu sein.

Abbildung 3: Veränderung der Arbeitsmarktmobilität 2021/2022 (in %)



Die spürbare Verknappung der Arbeitskräfte, lässt die Arbeitnehmenden aber auch eine Zunahme der Arbeitsbelastung antizipieren. So geben lediglich 16.2 Prozent der Arbeitnehmenden an, mit keiner Zunahme der Arbeitsbelastung zu rechnen. 73.5 Prozent dagegen rechnen mit einer solchen Zunahme (vgl. **Abbildung 4**). Dies entspricht einer Zunahme von 2.6 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr.

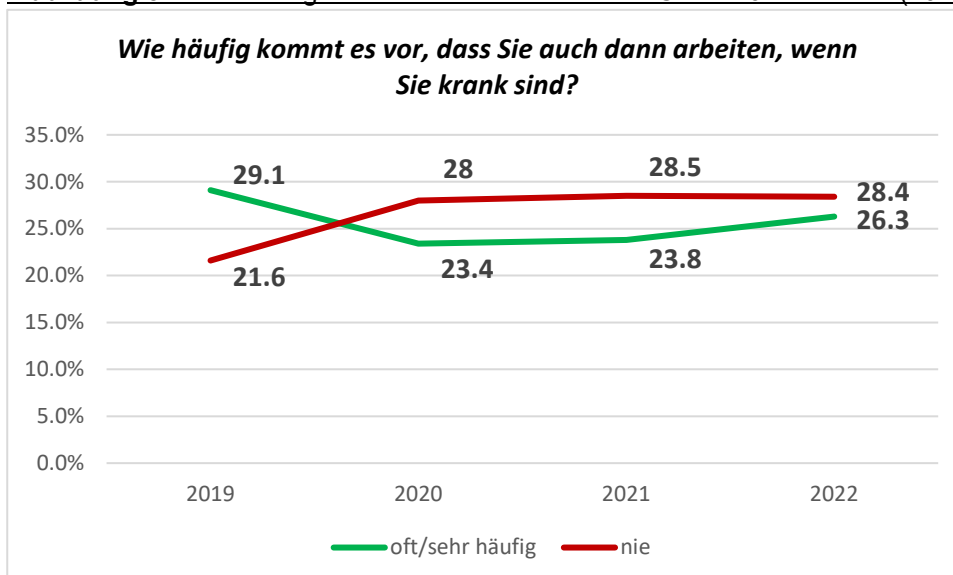
Abbildung 4: Erwartete Arbeitsbelastung (in %)



Dimension Gesundheit: Stress als Hauptproblem – Präsentismus wieder auf dem Vormarsch

Die Dimension Gesundheit erreicht innerhalb des «Barometer Gute Arbeit» die tiefsten Werte, insbesondere die Kriterien Stress und psychische und zeitliche Belastung und Präsentismus werden deutlich unterdurchschnittlich beurteilt (vgl. **Abbildung Z1**). Der Präsentismus erlebte im Jahr 2022 nach der Pandemiezeit wieder einen Anstieg. Während im Jahr 2020 resp. 2021 noch 23.4 Prozent resp. 23.8 Prozent regelmässig krank zur Arbeit erschienen sind, sind es in diesem Jahr bereits wieder 26.3 Prozent (vgl. **Abbildung 5**). Es scheint, als sei das vermehrte zu Hause bleiben bei Krankheit nur ein kurzfristiger, dem Coronavirus geschuldeter, Trend gewesen und Präsentismus nun wieder zunimmt.

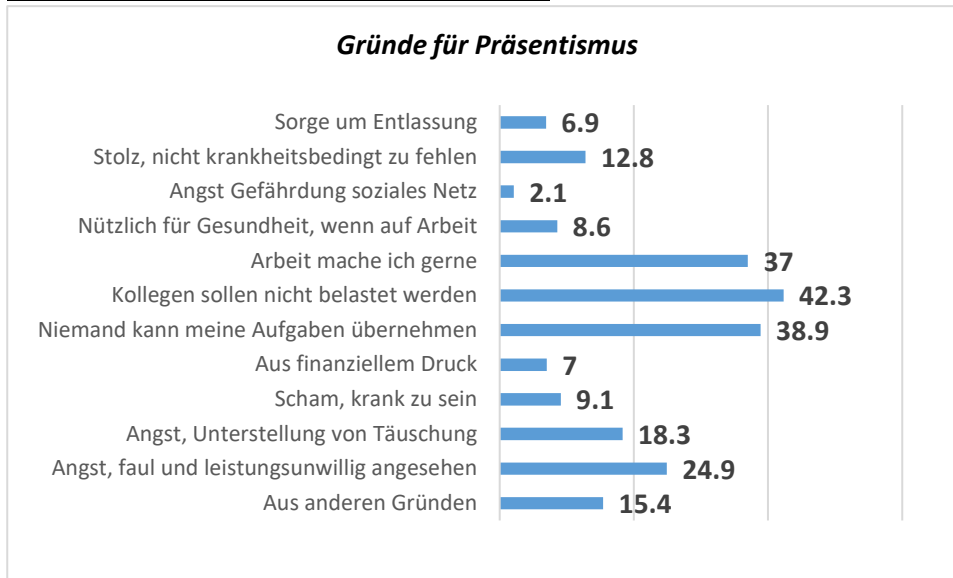
Abbildung 5: Entwicklung von Präsentismus nach der Covid-19-Pandemie (2019-2022) (in %)



Es gibt verschiedene Gründe, warum Arbeitnehmende krank zur Arbeit erscheinen. Am häufigsten genannt wird die Sorge, dass die Arbeitskolleginnen und -kollegen zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen (42.3%). An zweiter Stelle steht die Befürchtung, dass niemand anderes ihre Aufgaben übernehmen könne

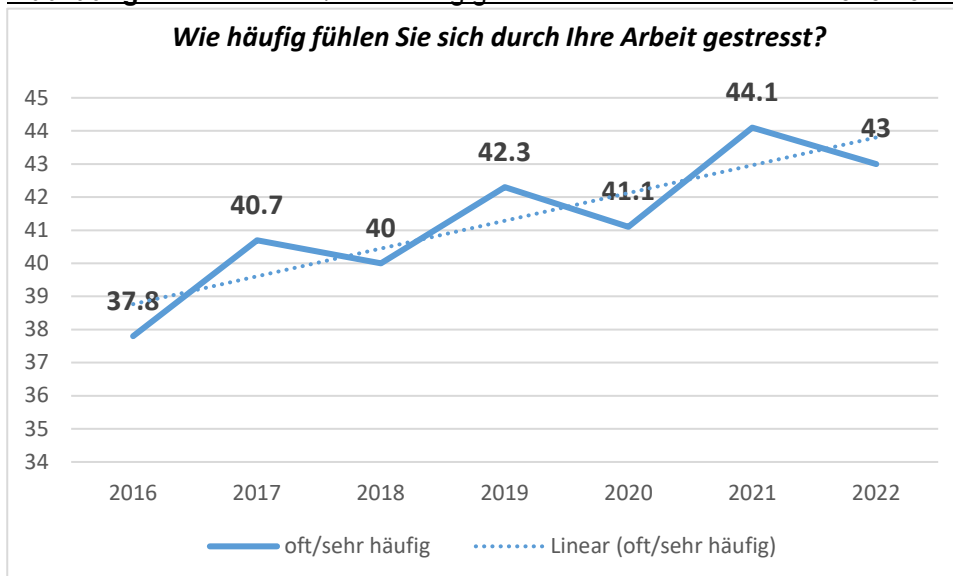
(38.9%). Immerhin noch fast ein Viertel nennt auch die Angst, als faul und leistungsunwillig angesehen zu werden (24.9%) oder die Angst, dass ihm/ihr Täuschung unterstellt wird (18.3%). Finanzieller Druck (7%) oder die Angst vor einer Entlassung (6.9%) wird dagegen nur von einer kleinen Minderheit ins Feld geführt. (vgl. **Abbildung 6**)

Abbildung 6: Gründe für Präsentismus (in %)



Das Thema Stress ist und bleibt eine konstante Belastung für die Arbeitnehmenden. Nur 7 Prozent aller Befragten fühlen sich durch Ihre Arbeit nie gestresst. Für rund 43 Prozent gehört Stress zum Alltag (vgl. **Abbildung 7**). Auch wenn dieses Jahr die Zahl der Befragten, welche oft und sehr häufig gestresst sind, abgenommen hat, zeigt sich ein eindeutiger Trend: Stress in der Arbeitswelt erlebt seit Beginn der Erhebungen einen kontinuierlichen Anstieg.

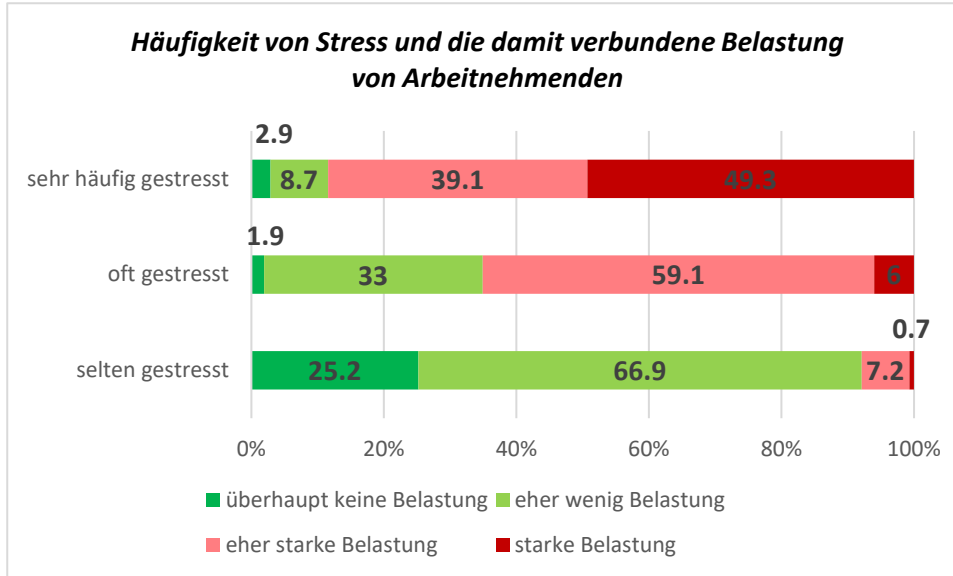
Abbildung 7: Zunahme oft/sehr häufig gestresster Arbeitnehmender 2016-2022 (in %)



Je mehr die Arbeitnehmenden von Stress betroffen sind, desto stärker belastet sie dies auch. Bei 88 Prozent der sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden stellt Stress durch die Arbeit eine (eher) starke Belastung dar.

Auch bei denjenigen Befragten, welche oft gestresst sind, empfinden 65.1 Prozent dies als (eher) starke Belastung (vgl. **Abbildung 8**).

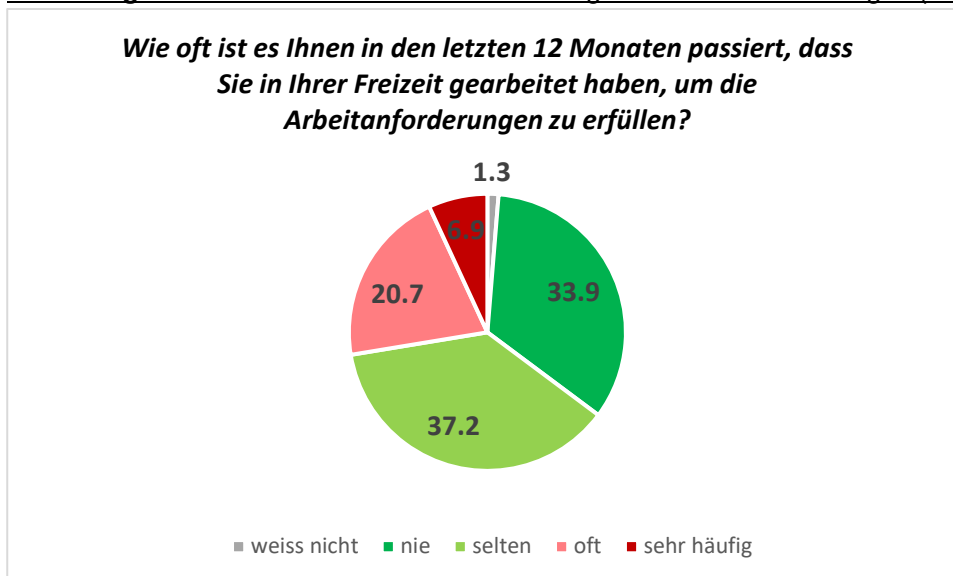
Abbildung 8: Zusammenhang Stresshäufigkeit und negativer Belastungswirkung (in %)



▪ **Arbeit in der Freizeit ist weit verbreitet – Stress als Grund für Stellenwechsel**

Da Stress ein sehr präsent Problem in der hiesigen Arbeitswelt ist, hat der «Barometer Gute Arbeit» für das Erhebungsjahr 2022 zusätzliche Fragestellungen diesbezüglich untersucht. Die neuen Befragungen zeigen das Ausmass respektive die Facetten von Stress der Arbeitnehmenden. Für mehr als zwei Drittel (71.1%) aller Befragten gehört das Arbeiten in der Freizeit zur Realität. Nur ein Viertel der Befragten (27.6 %) musste dies in den letzten 12 Monaten nie tun (vgl. **Abbildung 9**).

Abbildung 9: Arbeiten in der Freizeit zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen (in%)



Ein Drittel aller Arbeitnehmenden zieht im Jahr 2022 einen Jobwechsel aufgrund zu stressiger Bedingungen am Arbeitsplatz in Erwägung. Rund 13 Prozent der Befragten halten es für sehr wahrscheinlich, dass sie ihren Arbeitsplatz aufgrund von zu viel Stress in den kommenden zwölf Monaten verlassen werden. Weitere 22 Prozent ziehen einen Arbeitsplatzwechsel im nächsten Jahr aus diesem Grund zumindest in Betracht. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen potenziellen Jobwechsel für rund 1.9 Mio. Erwerbstätige in der Schweiz (vgl. **Tabelle 1**).

Abbildung 10: Wahrscheinlichkeit von stressbedingtem Jobwechsel (in %)

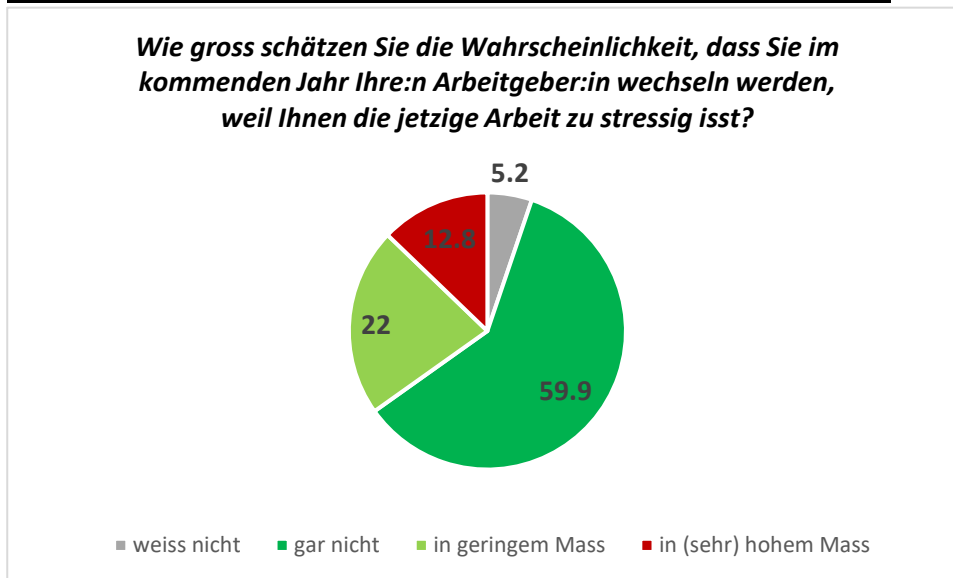


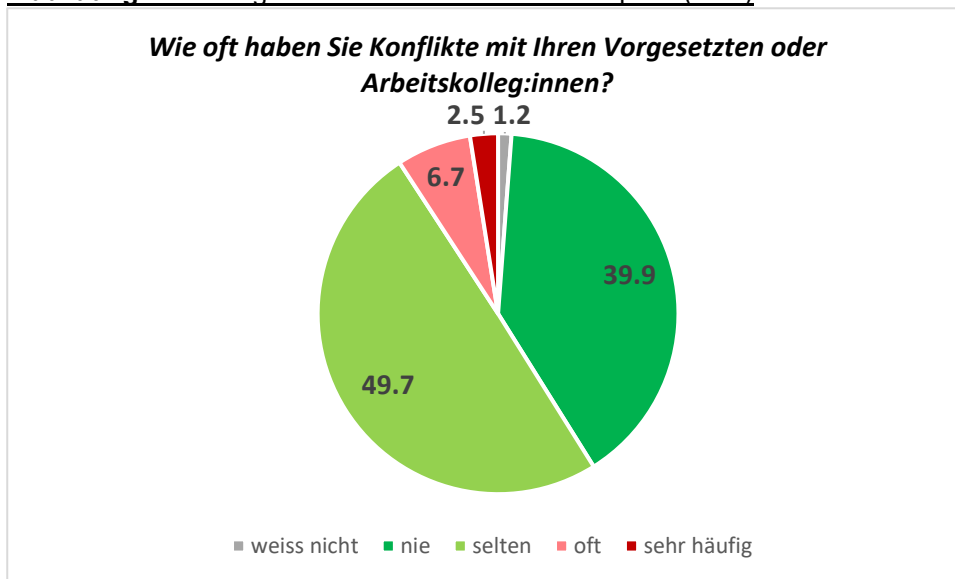
Tabelle 1: Anteil Arbeitnehmende mit Jobwechselabsicht in absoluten Zahlen

| Prozentanteile Arbeitnehmende Studie | Absolute Zahlen aggregiert auf Erwerbstätige auf dem Schweizer Arbeitsmarkt |
|--|---|
| Jobwechsel wird in (sehr) hohem Mass in Betracht gezogen (12.8%) | 654'800 Arbeitnehmende |
| Jobwechsel wird in geringem Mass in Betracht gezogen (22%) | 1'255'520 Arbeitnehmende |
| Jobwechsel wird gar nicht in Betracht gezogen (59.9%) | 3'064'484 Arbeitnehmende |

Quelle: Bundesamt für Statistik (2022): Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige | Bundesamt für Statistik (admin.ch).

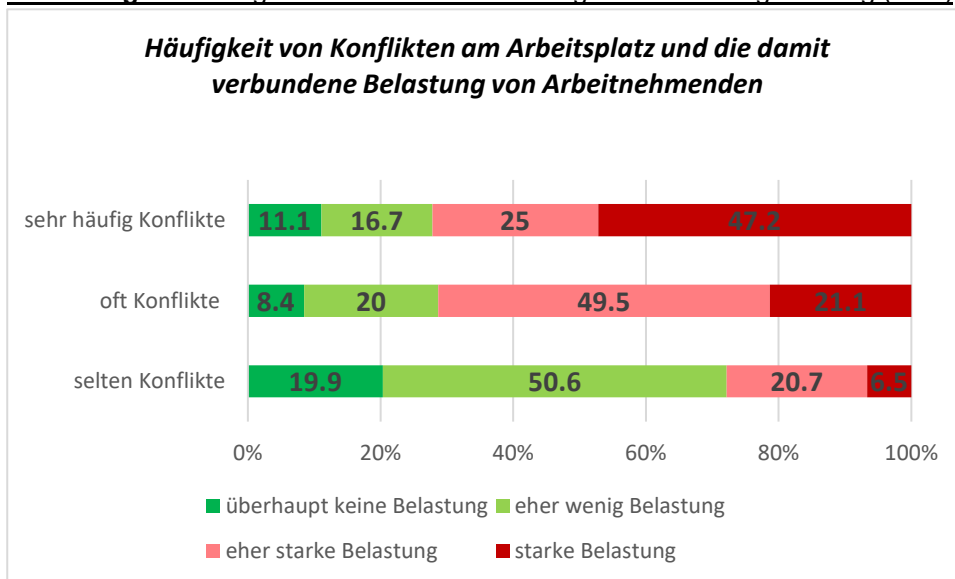
Konflikte mit Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen scheinen hingegen weniger ein Problem zu sein. Rund 9 Prozent der Befragten beschäftigen Konflikte trotzdem im Arbeitsalltag und diese Konflikte sind dementsprechend belastend. Auch bei denjenigen Arbeitnehmenden, die selten mit Konflikten konfrontiert werden (49.7%), stellt dies für mehr als die Hälfte eine gewisse Belastung dar (vgl. **Abbildung 12**).

Abbildung 11: Häufigkeit von Konflikten am Arbeitsplatz (in %)



Je öfter Konflikte am Arbeitsplatz vorkommen, desto belastender sind diese für die Arbeitnehmenden. Kommen Konflikte oft oder sehr häufig vor, sind diese für über 70 Prozent eine (eher) starke Belastung.

Abbildung 12: Häufigkeit von Konflikten und negative Belastungswirkung (in %)



Dimension Motivation: Viel Sinnhaftigkeit in der Arbeitswelt – Gestaltungsmöglichkeiten und Weiterbildungsunterstützung mit viel Luft nach oben

Die Dimension der Motivation wird in zwei Teildimensionen unterteilt: Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten einerseits, sowie Sinn der Arbeit und Wertschätzung andererseits. Die Teildimension Sinn der Arbeit und Wertschätzung erlebte in den letzten fünf Jahren einen kontinuierlichen Anstieg (vgl. **Tabelle Z1**). Hier werden den Befragten unter anderem Fragen gestellt zu ihrer Identifikation mit dem Unternehmen, dem Empfinden von Wertschätzung durch die Vorgesetzten oder auch dem Beitrag an die Gesellschaft mit der eigenen Arbeit. Auch die zweite Teildimension Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten hat sich tendenziell verbessert, gerade die Kriterien Gestaltungsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten erzielen

aber immer noch die deutlich tiefsten Werte innerhalb der Dimension Motivation. So zeigen sich insbesondere bei der Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmenden und dem Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitsmenge noch die grössten Verbesserungspotenziale (vgl. **Abbildungen 13-16**).

Der Gestaltungsspielraum der Arbeitnehmenden wird einerseits mithilfe der Frage zur Einflussnahme auf die Arbeitsmenge und andererseits der Einflussnahme auf die Arbeitszeiten befragt. Die diesjährigen Ergebnisse zeigen, dass diejenigen Befragten, welche in (sehr) hohem Mass Einfluss auf die Arbeitsmenge haben (39.3%) im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas abgenommen hat (40.4%). Rund 58 Prozent aller Befragten haben gar keinen oder nur in geringem Mass einen Einfluss auf den Gestaltungsspielraum bezüglich der eigenen Arbeitsmenge (vgl. **Abbildung 13**).

Abbildung 13: Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitsmenge (in %)

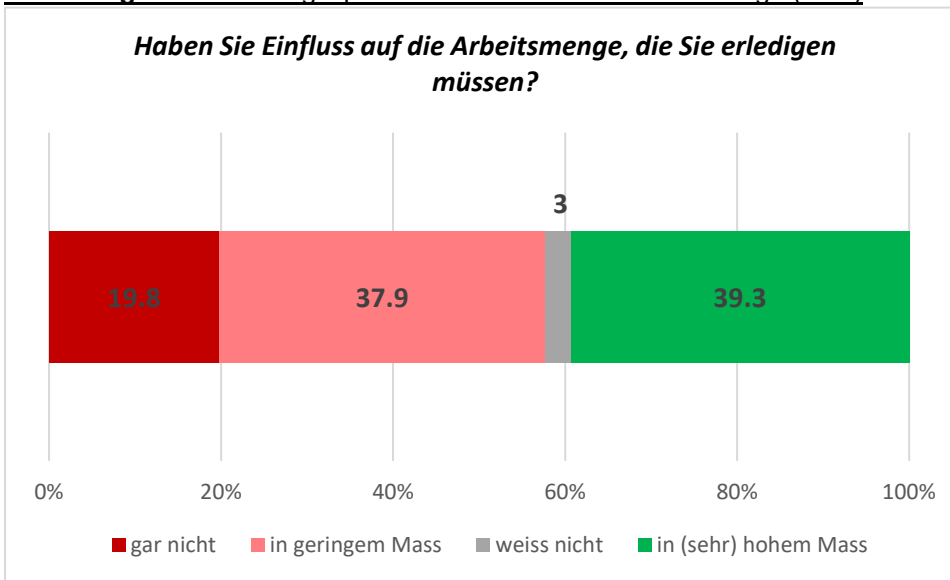
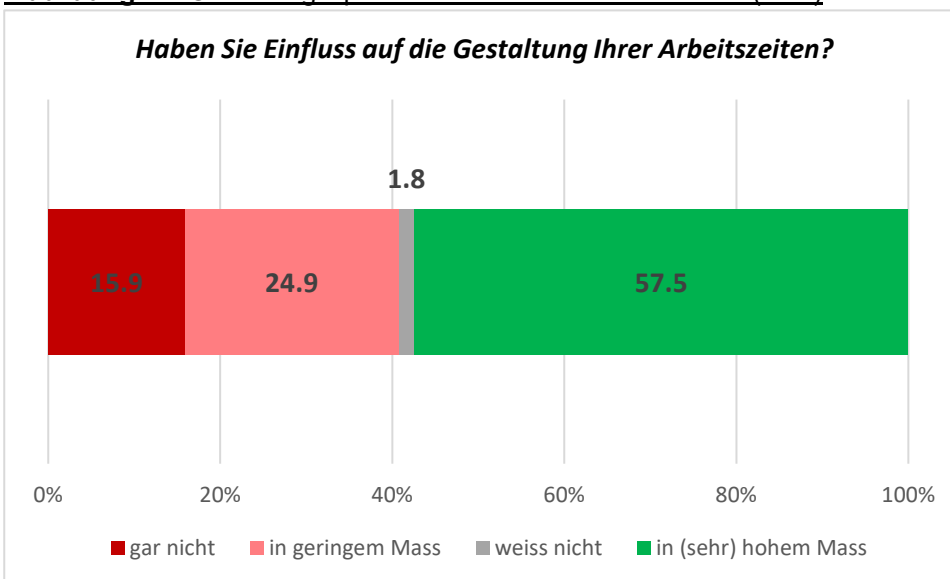
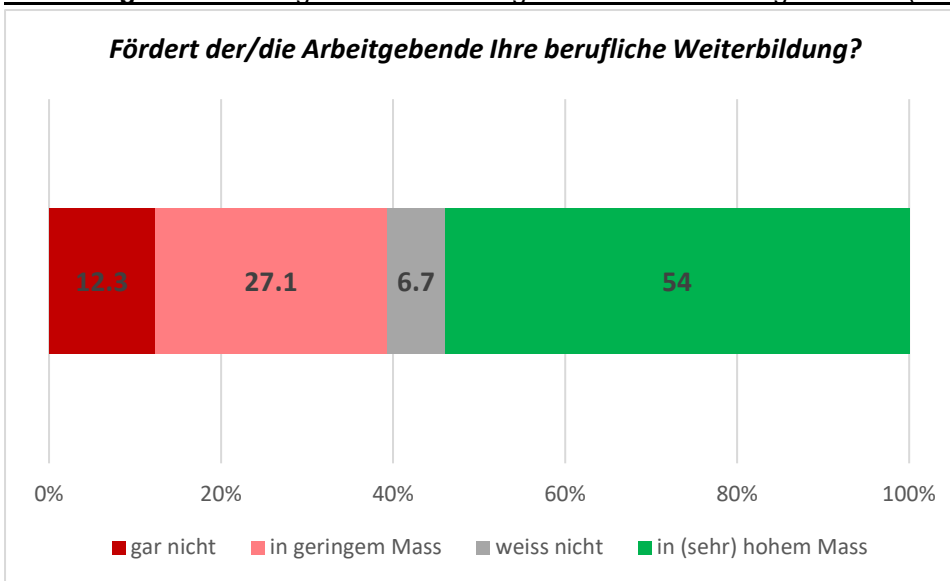


Abbildung 14: Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitszeit (in %)



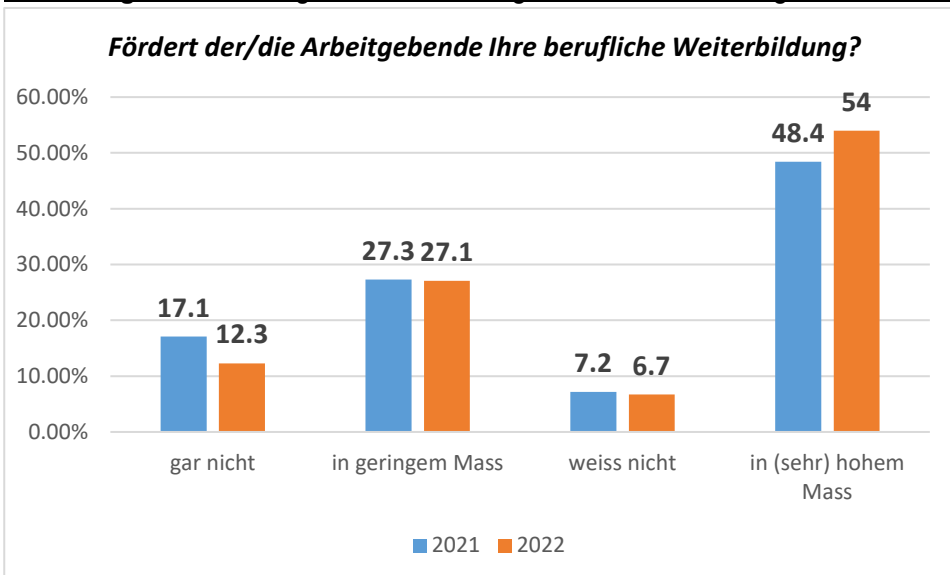
In Bezug auf die Arbeitszeiten geben über 40 Prozent an, entweder überhaupt keinen Einfluss (15.9%) oder nur sehr eingeschränkten Einfluss (24.9%) zu haben. Immerhin 57.5 Prozent der Befragten haben Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.

Abbildung 15: Förderung der Weiterbildung durch den/die Arbeitgebende/n (in %)



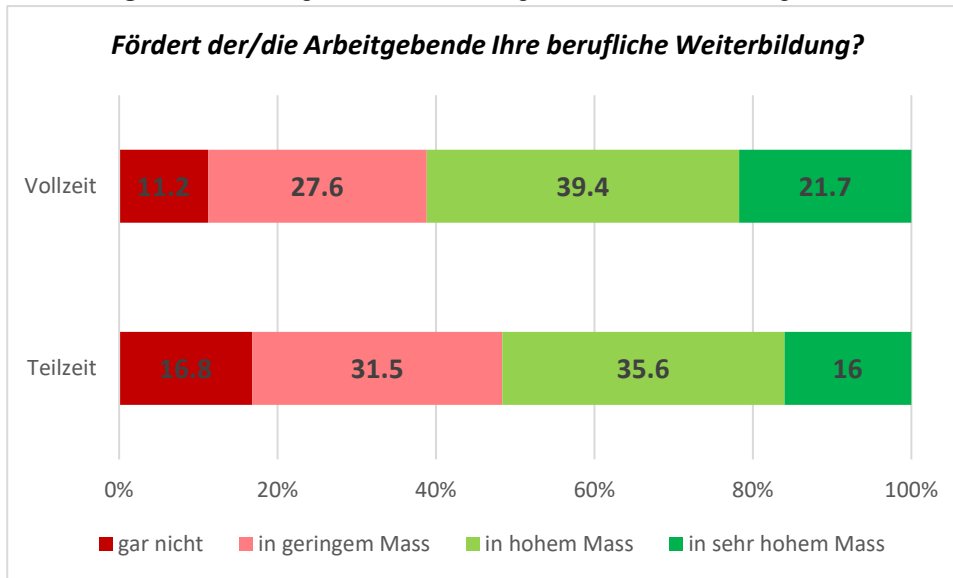
Mehr als die Hälfte der Befragten (54%) gibt an, dass der/die Arbeitgebende eine Weiterbildung fördert. Dieser Mehrheit der Befragten steht allerdings ein Anteil von 39 Prozent mit mangelhafter Unterstützung der Weiterbildung gegenüber, welcher gar nicht oder nur in geringem Mass von beruflicher Weiterbildung profitiert.

Abbildung 16: Förderung der Weiterbildung durch den/die Arbeitgebende/n im Zeitverlauf 2021/2022 (in %)



Vergleicht man die diesjährigen Resultate mit jenen des Vorjahres, ist ein grosser Anstieg bei denjenigen Befragten zu verzeichnen, welche in (sehr) hohem Mass von beruflicher Weiterbildung beim Arbeitgebenden profitieren. Im Jahr 2021 lag dieser Wert noch bei 48.8 Prozent.

Abbildung 17: Förderung der Weiterbildung durch den/die Arbeitgebende/n nach Pensum (in %)

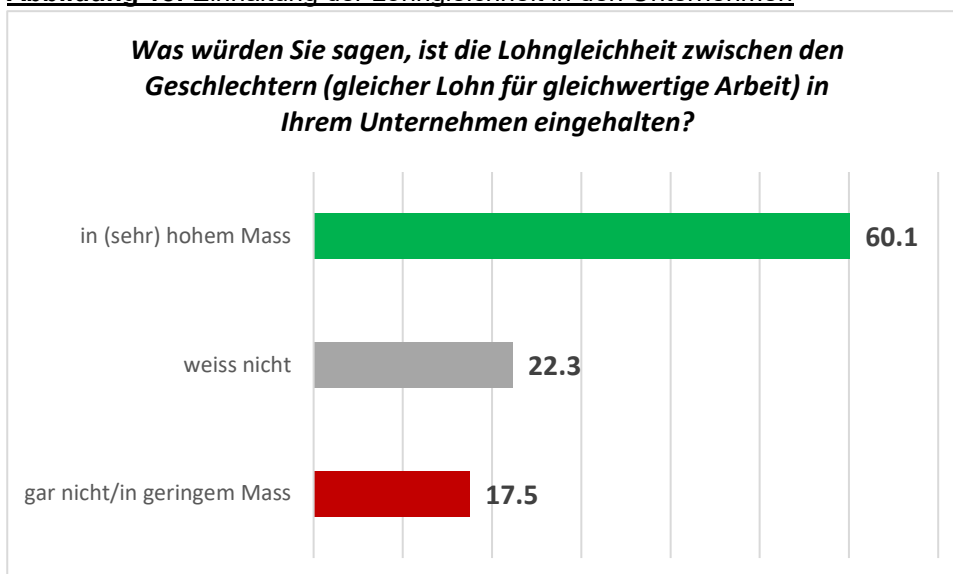


Bei den Vollzeitarbeitenden profitieren 21.7 Prozent von einer sehr hohen Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden, während es bei den Teilzeiterwerbenden nur 16 Prozent sind. Insgesamt werden bei den Teilzeitarbeitenden 48.3 Prozent gar nicht oder nur in geringem Mass gefördert. Bei den Vollzeitwerbustätigen sind es mit 38.8 Prozent rund 10 Prozentpunkte weniger. Somit werden Vollzeitarbeitende deutlich bevorzugt und Teilzeitarbeitende bei der Weiterbildung durch die Arbeitgebenden diskriminiert.

Fokus Lohndiskriminierung: Gleichstellungsgesetz wird noch wenig beachtet

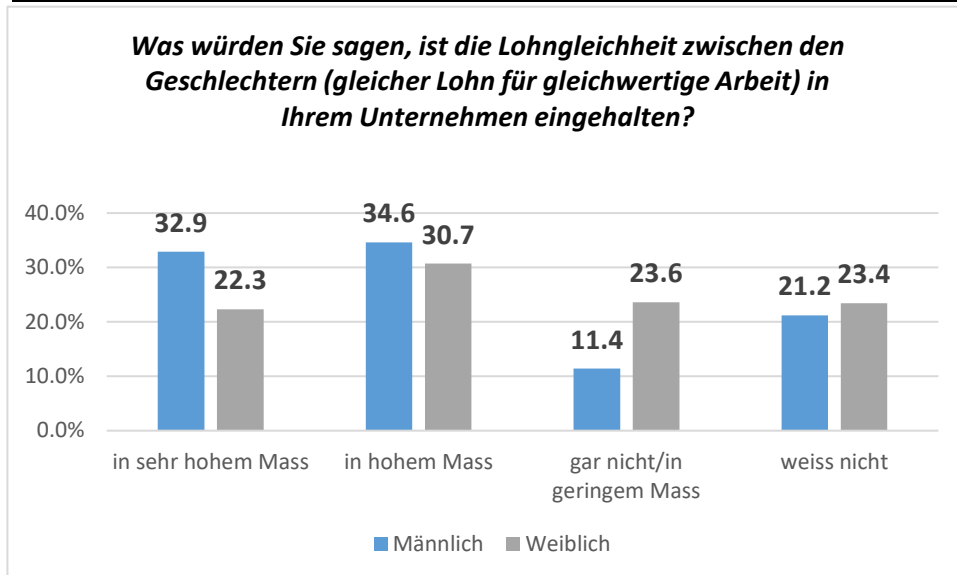
Im Jahr 2021 wurden im Barometer erstmals Fragen betreffend der Lohngleichheit bei den Arbeitgebenden erhoben. Auch dieses Jahr wurden diese Fragen wieder aufgenommen. So gibt eine Mehrheit von rund 60 Prozent der Befragten an, dass die Lohngleichheit beim Arbeitgebenden in (sehr) hohem Mass eingehalten wird. Es verbleiben dennoch 17.5 Prozent der Arbeitnehmenden, welche die Lohngleichheit als gar nicht oder nur in geringem Masse eingehalten sehen. Zusätzlich kann fast ein Viertel (22.3 Prozent) der Befragten diese Frage nicht beantworten (vgl. **Abbildung 18**).

Abbildung 18: Einhaltung der Lohngleichheit in den Unternehmen



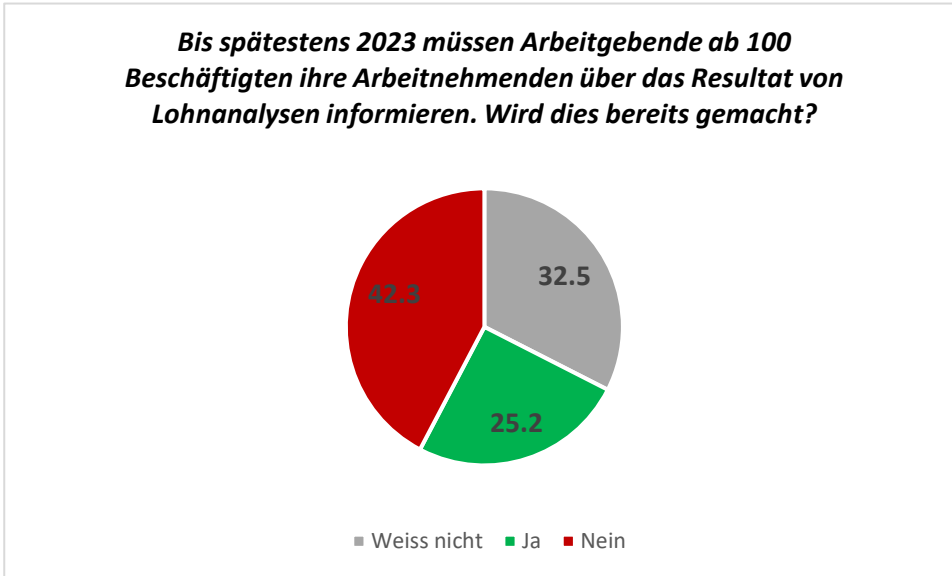
Wenn man die Antwortmöglichkeiten nach Geschlecht abbildet, zeigt sich eine klare Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Während rund 68 Prozent der Männer die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen in (sehr) hohem Mass als gegeben sehen, stimmen dem nur 54 Prozent der weiblichen Befragten zu. Eine besonders klare Abweichung sieht man bei denjenigen Personen, welche die Lohngleichheit gar nicht oder nur in geringem Mass als eingehalten empfinden. So empfinden nur 11.4 Prozent aller männlichen Befragten die Lohngleichheit als gar nicht oder nur in geringem Mass eingehalten, während dies auf 23.6 Prozent aller weiblichen Befragten zutrifft (vgl. **Abbildung 19**).

Abbildung 19: Einhaltung der Lohngleichheit – Unterschiede nach Geschlecht (in %)



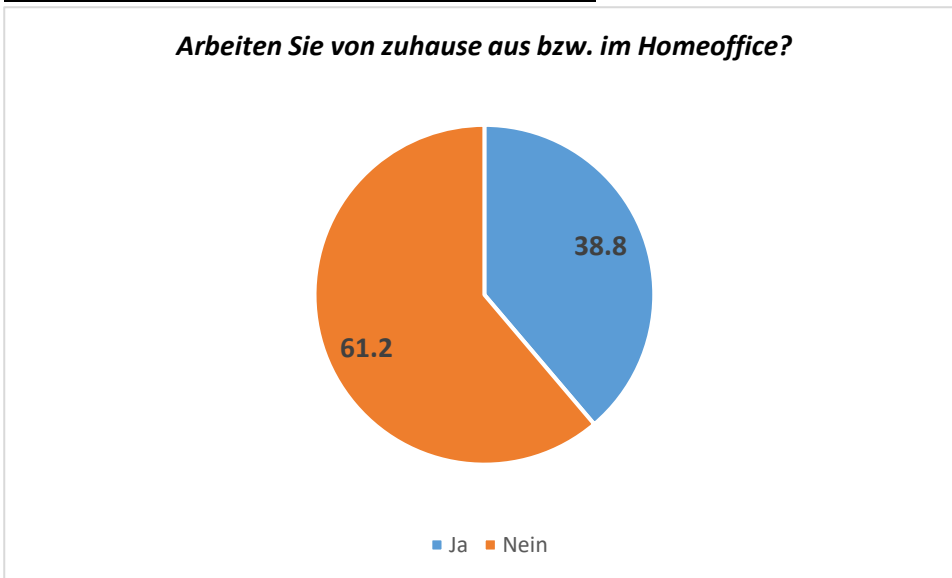
Um den bestehenden Lohnungleichheiten entgegenzuwirken, wurde das Gleichstellungsgesetz per 1. Juli 2020 revidiert. Dieses verlangt, dass alle Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden eine Lohnanalyse durchführen, revidieren und intern kommunizieren müssen. Die diesjährige Auswertung zeigt, dass dies erst in Ansätzen geschieht (vgl. **Abbildung 20**). 42.3 Prozent der Befragten geben an, dass die Analyse – sofern sie denn stattgefunden hat – bisher nicht kommuniziert wurde. Rund ein Drittel weiss nicht, ob diese Kommunikation erfolgt ist. Nur 25 Prozent der Befragten bestätigen, dass die Lohnanalyse bei den Mitarbeitenden bereits durchgeführt und anschliessend kommuniziert wurde. Die Unternehmen haben noch bis am 30. Juni 2023 Zeit, die Analyseergebnisse zu kommunizieren.

Abbildung 20: Durchführung der Lohnanalysen gemäss Gleichstellungsgesetz (in %)



Fokus Homeoffice: Ambivalente Auswirkungen für die Arbeitnehmenden

Abbildung 21: Verbreitung von Homeoffice (in %)



Im Jahr 2022 arbeiten 38.8 Prozent der Befragten mit unterschiedlicher Frequenz im Homeoffice. Im Coronakrisenjahr 2020 waren es rund 48 Prozent, welche im Homeoffice arbeiteten, anfangs 2021 rund 40 Prozent aller Befragten. Somit ist ein Rückgang der Verbreitung von Homeoffice festzustellen.

Abbildung 22: Verbreitung von Homeoffice nach Häufigkeit (in %)

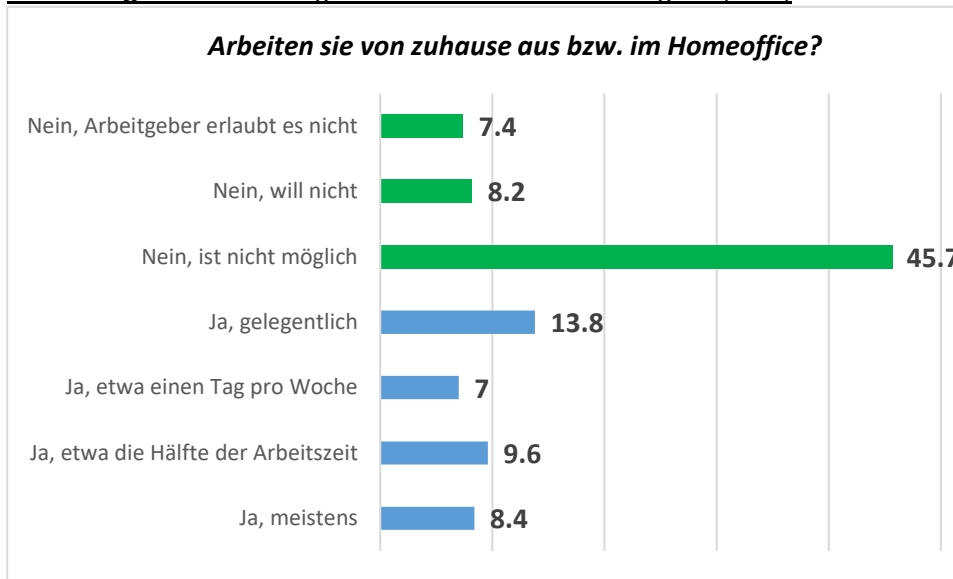
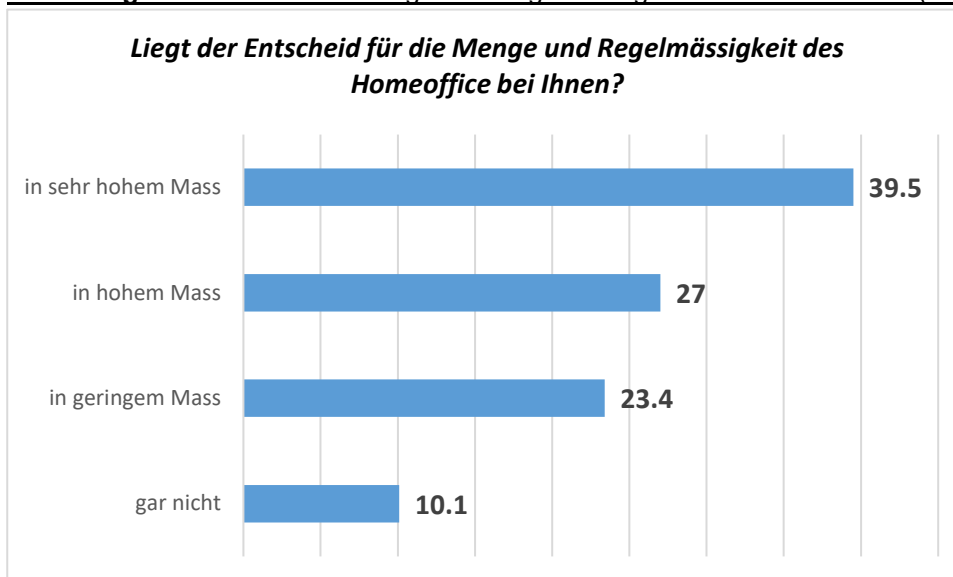


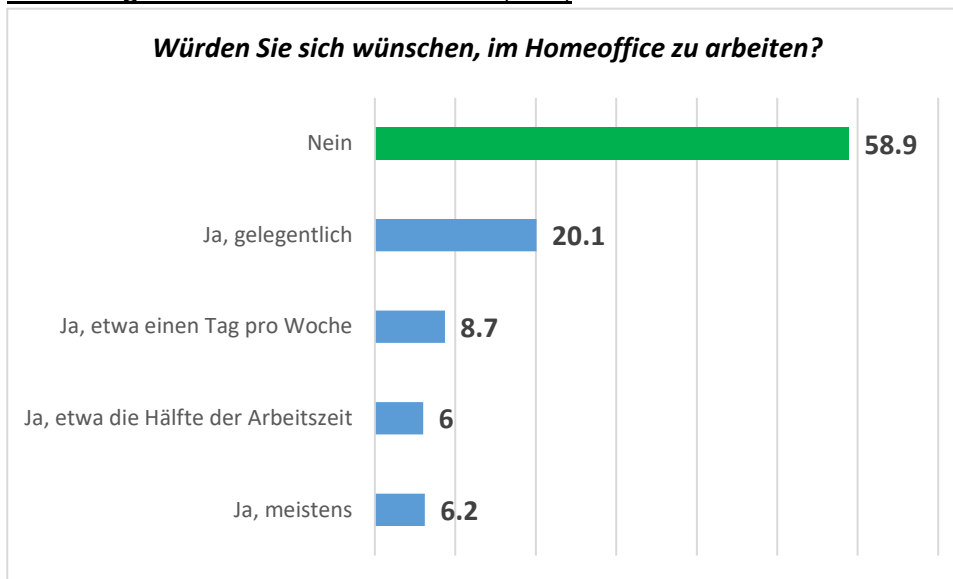
Abbildung 22 zeigt die Frequenz der Homeoffice-Arbeitenden und die Gründe derjenigen Befragten, welche nicht im Homeoffice arbeiten (können). Die meisten Befragten, welche im Homeoffice arbeiten, tun dies gelegentlich (13.8%). Rund 45.7 Prozent der befragten Arbeitnehmenden geben an, dass sie gar nicht die Möglichkeit haben, von zuhause aus zu arbeiten, da ihre Arbeit vor Ort ausgeführt werden muss, bei 7.4 Prozent der Befragten erlauben es die Arbeitgebenden nicht.

Abbildung 23: Entscheid für Menge und Regelmässigkeit des Homeoffice in (%)



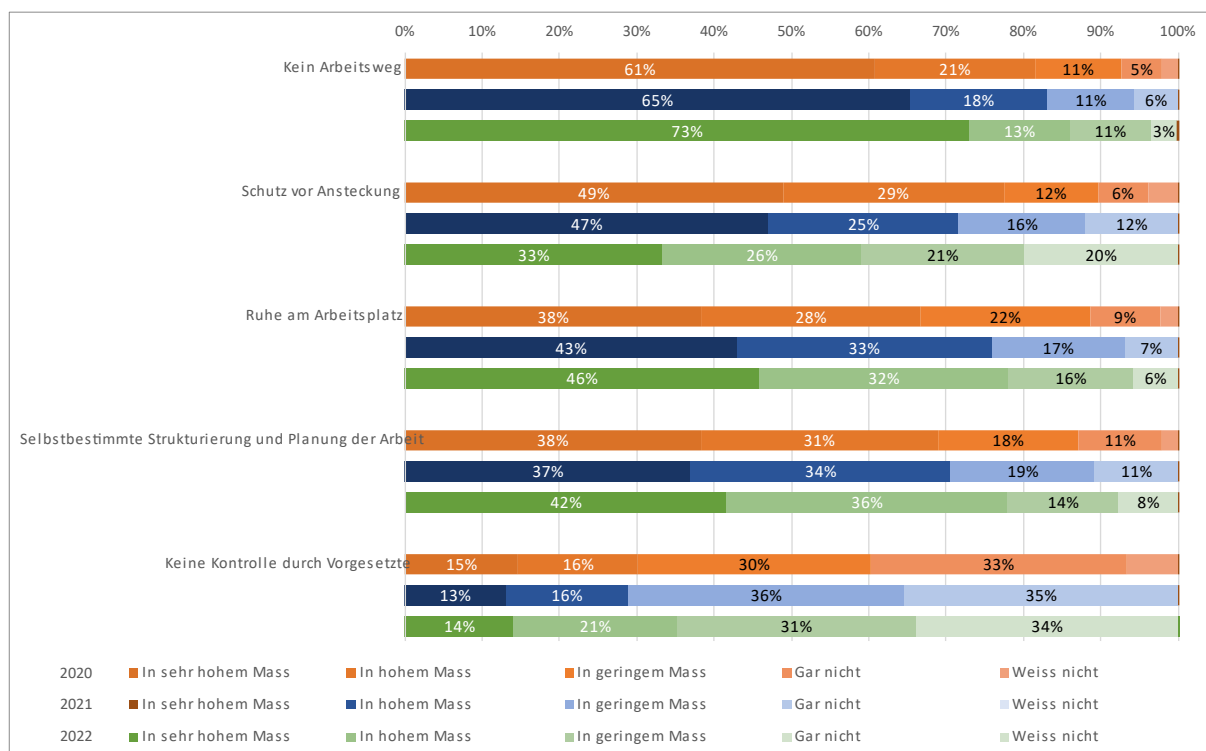
Die Abbildung 23 bezieht sich nur auf diejenigen Befragten, welche überhaupt die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten und dies auch wahrnehmen. Rund zwei Drittel (66.5%) der Arbeitnehmenden, die de facto im Homeoffice arbeiten, können über Menge und Regelmässigkeit in (sehr) hohem Mass selbst entscheiden. Dem stehen jedoch über 30 Prozent der Befragten gegenüber, die an die Anweisungen ihrer Arbeitgebenden bezüglich des Homeoffice gebunden sind, was eine tiefe Flexibilität des Arbeitsortes für die Arbeitnehmenden impliziert.

Abbildung 24: Wunsch nach Homeoffice (in %)



In einem weiteren Schritt wurden diejenigen Arbeitnehmenden befragt, welche kein Homeoffice machen, da dies entweder nicht möglich ist oder der Arbeitgeber es nicht erlaubt. Bei dieser Untergruppe zeigt sich, dass knapp 59 Prozent der Befragten auch kein entsprechendes Bedürfnis danach haben. Trotzdem scheint bei 40 Prozent der Befragten der Wunsch nach mindestens gelegentlichem Homeoffice-Arbeiten zu bestehen.

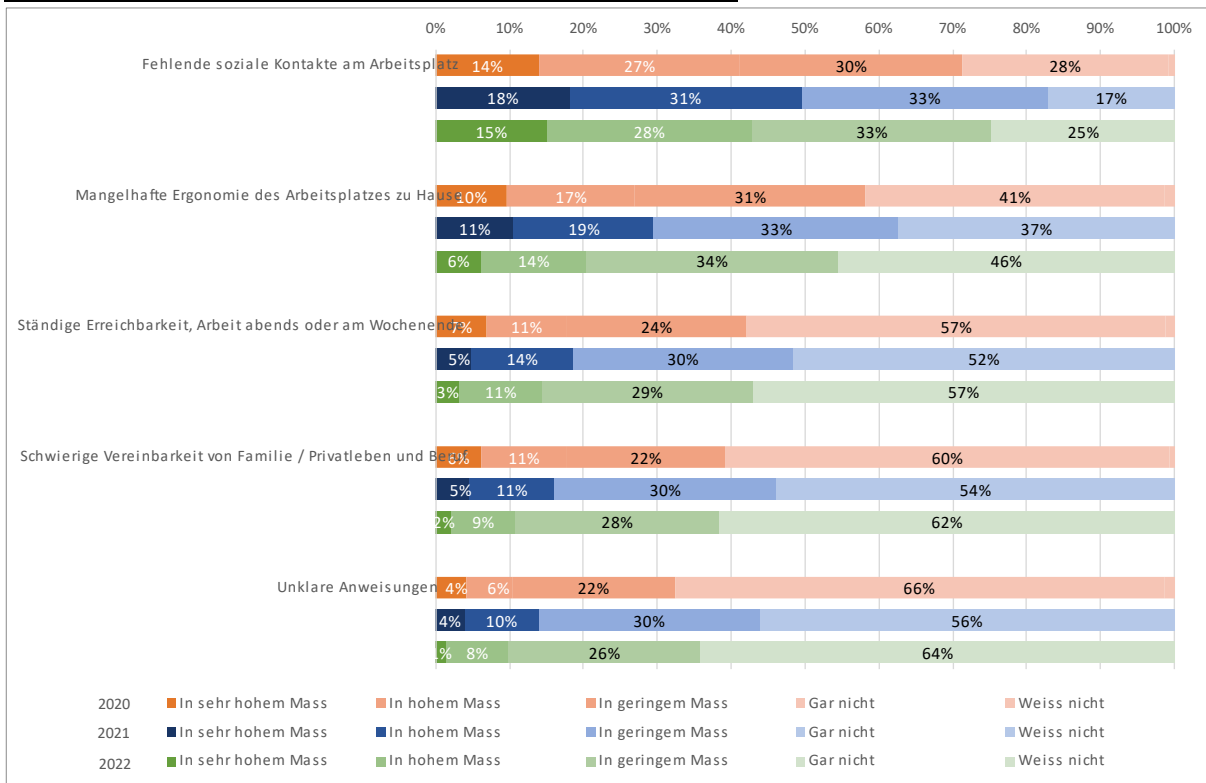
Abbildung 25: Positive Auswirkungen von Homeoffice (in %)



Die positiven Auswirkungen von Homeoffice sind seit dem Beginn der Pandemie verstärkt wahrgenommen worden. So ist das Wegfallen des Arbeitswegs derjenige Aspekt, welcher am häufigsten als positive Auswirkung von Homeoffice bewertet wird (2020: 61%, 2022: 73%). Der Schutz vor einer COVID-19-Ansteckung wurde im Jahr 2020 noch von 49 Prozent respektive 47 Prozent im Jahr 2021 in sehr hohem Mass als posi-

tive Auswirkung gewertet, dieses Jahr sind es noch 33 Prozent der Befragten. Die selbstbestimmte Strukturierung und Planung der Arbeit wurden ebenfalls eher als positive Auswirkung gewertet im Vergleich zu den Vorjahren.

Abbildung 26: Negative Auswirkungen von Homeoffice (in %)



Die schwierige Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf (2022: 2%, 2021: 5%) wie auch die mangelhafte Ergonomie des Arbeitsplatzes zu Hause (2022: 6%, 2021: 11%) wurden dieses Jahr weniger häufig als (sehr) negative Auswirkung des Homeoffice empfunden.

Übergeordnete Merkmale der Arbeitszufriedenheit: Tätigkeit und hierarchische Stellung mit dem grössten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit – Gesundheits- und Sozialwesen als Problembranche

In der diesjährigen Barometer-Analyse wurde erstmals zusätzlich zu den deskriptiven Ergebnissen ein Regressionsmodell berechnet. Regressionsmodelle prüfen die Korrelationen zwischen verschiedenen Variablen. Konkret wurden verschiedene Merkmale auf ihren potenziellen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmenden getestet. Auf diese Weise lassen sich verschiedene Risikofaktoren für die Arbeitszufriedenheit wie auch Chancen für eine höhere Arbeitszufriedenheit schliessen. Die Werte, welche das Regressionsmodell ergibt, sind als effektive Erhöhung bzw. Reduktion der Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in der Skala des Gesamtindizes des «Barometers Gute Arbeit» von 0 bis 100 zu verstehen.

Tabelle 2: Risiken für eine tiefere Arbeitszufriedenheit

| Attribute | Ausprägung | Wertreduktion der Arbeitszufriedenheit... | ...verglichen mit |
|-----------------|----------------------------|---|--|
| Geschlecht | Frau | zw. -1.6 und -3.2 | Mann |
| Tätigkeit | Körperliche Tätigkeit | -13.9 | Tätigkeiten im Sitzen / nicht rein körperliche Tätigkeiten |
| | Tätigkeit ohne Tageslicht | -9.6 | Tätigkeit mit Tageslicht |
| Arbeitsplatz | Starke Hierarchie | -3.3 | Gering hierarchisch / gar nicht hierarchisch |
| Berufskategorie | Gesundheits- & Sozialwesen | -3.9 | Anderen Branchen und Berufskategorien |

Abweichung bezieht sich auf die Punktzahl der gesamten Arbeitszufriedenheit in Abbildung Z1 (S.4).

Die Risiken für eine tiefere Arbeitszufriedenheit ergeben sich aus mehreren übergeordneten Merkmalen (vgl. **Tabelle 2**). So weisen Frauen im Vergleich zu Männern eine um 1.6 bis 3.2 Punkte tiefere Beurteilung der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen aus. Bei Arbeitnehmenden mit körperlichen Tätigkeiten ist die Qualität der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen um 13.9 Punkte reduziert. Auch Tätigkeiten ohne Tageslicht wirken sich insgesamt mit -9.6 Punkten auf die Arbeitszufriedenheit aus. Als einzige Branche schneidet das Gesundheits- und Sozialwesen im Vergleich zu anderen Branchen- und Berufskategorien schlechter ab (-3.9). Vergleicht man das Gesundheits- & Sozialwesen mit der am besten abschneidenden Branchen- und Berufskategorie (Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik), ergibt sich sogar eine Differenz der Arbeitszufriedenheit von 8.7 Punkten (in der Tabelle nicht aufgeführt).

Eine potenziell höhere Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus denjenigen Attributen, welche in der folgenden Tabelle aufgelistet sind.

Tabelle 3: Chancen für eine höhere Arbeitszufriedenheit

| Attribute | Ausprägung | Werterhöhung der Arbeitszufriedenheit... | ...verglichen mit |
|--------------|--|--|--|
| Bildung | Tertiärer Bildungsabschluss | +1.8 | Sekundärer Bildungsabschluss (mittel) |
| Pensum | Teilzeitpensum | +2.5 | Vollzeitpensum |
| Hierarchie | Unternehmensleitung | +7.1 | Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion |
| | Vorgesetzte | +2.5 | Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion |
| | Selbstständige | +8.8 | Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion |
| Arbeitsplatz | Homeoffice meistens / etwa die Hälfte der Zeit | +5.5 | Homeoffice nicht möglich / nicht erlaubt |
| | Persönlicher Arbeitsplatz vorhanden | +3.3 | Kein persönlicher Arbeitsplatz |

Abweichung bezieht sich auf die Punktzahl der gesamten Arbeitszufriedenheit in Abbildung Z1 (S.4).

Arbeitnehmende, welche die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten, schneiden besser ab als diejenigen, bei denen dies nicht möglich oder nicht erlaubt ist (+5.5). Zusätzlich steigert ein persönlicher Arbeitsplatz die Arbeitszufriedenheit (+3.3). Somit sind Arbeitnehmende mit persönlichem Arbeitsplatz und Homeofficemöglichkeit knapp 9 Punkte zufriedener verglichen mit denjenigen, welche keinen persönlichen Arbeitsplatz und auch keine Möglichkeit auf Homeoffice haben. Ein tertiärer Bildungsabschluss korreliert mit höherer Arbeitszufriedenheit im Vergleich mit einem Sekundarabschluss (+1.8). Zwischen Sekundarabschluss und obligatorischem Abschluss lassen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Arbeitszufriedenheit feststellen. Das Teilzeitpensum bringt ebenfalls eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit mit sich (+2.5). Arbeitnehmende in der Unternehmensleitung sind deutlich zufriedener als diejenigen ohne Vorgesetztenfunktion (+7.1). Auch Vorgesetzte weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit aus als Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion (+2.5). Die grossen Gewinnerinnen und Gewinner sind Selbstständige (+8.8).

Druck am Arbeitsplatz bleibt hoch – Kaufkraft der Arbeitnehmenden stärken

Die achte Ausgabe des «Barometers Gute Arbeit» von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, zeigt auch in diesem Jahr wie stark die Arbeitnehmenden unter Druck stehen. Der Stress ist eine vielbeklagte Belastung, die sich durch den Arbeitskräftemangel noch verstärken dürfte. Gleichzeitig war es aber in praktisch allen Branchen selten so einfach, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die «Mangellange» auf dem Arbeitsmarkt bringt die Arbeitnehmenden in eine bessere Position: Der Arbeitsplatz wird vermehrt als sicher beurteilt und es scheint einfacher geworden, einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Die Unternehmen sind deshalb gefordert gute Arbeitsbedingungen anzubieten, um das Personal zu halten. Für Travail.Suisse gehört dazu der Erhalt der Kaufkraft und die Beteiligung der Arbeitnehmenden an den Produktivitätsgewinnen. Die Löhne müssen erhöht, die Weiterbildung für alle gefördert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

In Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule nimmt Travail.Suisse seit 2015 jährlich den Arbeitsmarkt unter die Lupe. Mit einer repräsentativen Umfrage werden Arbeitnehmende jeweils im Juni zu verschiedenen Aspekten rund ums Thema Arbeit befragt. Die Resultate zeigen, wie hoch der Druck auf dem Arbeitsmarkt wirklich ist, wie er von den Arbeitnehmenden eingeschätzt wird. In diesem Jahr schätzen die Arbeitnehmenden ihre Situation mehrheitlich positiv ein, insgesamt besser als in früheren Befragungen. Obwohl noch nie so viele Menschen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt tätig waren – über 5 Millionen – beträgt die Arbeitslosenquote aktuell weniger als 2 Prozent. Die Arbeitnehmenden beurteilen ihren Arbeitsplatz deshalb als sicher. Sie nehmen die Bemühungen der Arbeitgeberseite, das Personal zu halten, wahr. Investitionen in den Personalerhalt und damit bessere Arbeitsbedingungen sind längerfristig günstiger. Stimmen die Arbeitsbedingungen nicht, ist es für viele Arbeitnehmende aktuell relativ einfach, den Arbeitsplatz zu wechseln – auch Wechsel in eine andere Branche sind einfach möglich. Der «Produktionsfaktor» Arbeit ist durch die Demografie und die wirtschaftlich gute Situation knapper geworden. Auch wenn die Zinserhöhungen zur Bekämpfung der Teuerung das Wachstum dämpfen, wird das Personal in den nächsten Jahren noch entscheidender für den Erfolg eines Unternehmens.

Weniger Personal und mehr Stress – psychosoziale Gesundheit erhalten

Der Anteil der Arbeitnehmenden, die angeben, «oft» oder «sehr häufig» am Arbeitsplatz gestresst zu sein, ist in den acht Befragungen des «Barometers Gute Arbeit» seit 2015 kontinuierlich gestiegen. Dieses Jahr waren es bereits 43 Prozent der Arbeitnehmenden, welche diese Aussage bejahten. Beinahe drei von vier Arbeitnehmenden erwarten «in naher Zukunft» eine weitere Zunahme der Arbeitsbelastung. Auch der Anteil der Arbeitnehmenden, die krank zur Arbeit gehen, nimmt wieder zu. Wegen dem Stress überlegen sich – hochgerechnet auf den Schweizer Arbeitsmarkt – rund 650'000 Personen, innerhalb der nächsten zwölf Monate den Arbeitsplatz zu wechseln. Wenn Unternehmen und Branchen dazu noch mehr Flexibilität fordern – wie aktuell die Baumeister bei den Landesmantelvertragsverhandlungen – schneidet sich die Branche ins eigene Fleisch. Auch Angriffe auf das Arbeitsgesetz mit dem Ziel, die Arbeitszeiten noch weiter auszudehnen, gehören in diese Kategorie. Der Barometer zeigt, dass im Gegenteil Massnahmen von Unternehmen und Behörden

nötig sind, um die Arbeitsintensität und den Druck zu verringern und der psychosozialen Gesundheit mehr Beachtung zu schenken. Es ist deshalb keine Überraschung, dass Arbeitnehmende, die es sich leisten können, Teilzeit arbeiten wollen – und zwar nicht nur wegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch aufgrund des Stresses. Deshalb müssen Arbeitszeiten frühzeitig bekannt sein, es braucht genügend Personal, um die geforderten Arbeiten in der geforderten Zeit zu bewältigen, und die Pausen müssen gewährleistet werden. Die Vermischung der Arbeit mit dem Privaten nimmt weiter zu. So geben rund zwei Drittel der Arbeitnehmenden an, regelmässig in der Freizeit arbeiten zu müssen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Travail.Suisse setzt sich deshalb für ein Recht auch Nichterreichbarkeit ein – eine Forderung, die ebenfalls unter den Sozialpartnern auf EU-Ebene diskutiert wird. Das Schweizer Arbeitsgesetz bietet den Unternehmen bereits viele Freiheiten, Travail.Suisse wird sich deshalb vehement gegen alle weiteren Angriffe zur Wehr setzen.

Hohe Teuerung und gut wirtschaftliche Situation – Erhalt der Kaufkraft als Ziel

Der Lohn ist ein wichtiger Grund, bei der Frage, ob man den Arbeitsplatz wechselt. Das gilt im Wettbewerb zwischen Unternehmen und auch zwischen Branchen. Um das Personal zu halten, ist deshalb der Erhalt der Kaufkraft von grosser Bedeutung. Die Teuerung hat auch in der Schweiz ein Ausmass angenommen, wie wir es lange Jahre nicht gekannt haben. Der Verweis auf andere Länder, die eine noch höhere Teuerung haben als Argument gegen Lohnerhöhungen, ist der falsche Ansatz. Für die Arbeitnehmenden, gerade jene mit tiefen und mittleren Einkommen, ist der Teuerungsausgleich und damit der Erhalt der Kaufkraft ihres Lohnes von entscheidender Bedeutung für ihre Lebensqualität. Travail.Suisse fordert daher in allen Branchen den vollen Teuerungsausgleich. Die Verbände von Travail.Suisse setzen sich aktuell in den Lohnverhandlungen auch dafür ein, dass in Branchen mit gutem wirtschaftlichem Verlauf die Arbeitnehmenden an den Produktivitätsgewinnen beteiligt werden. In den letzten Jahren hat die Pandemie verschleiert, wie gut die Wirtschaft dank dem Einsatz der Arbeitnehmenden die Situation gemeistert hat. Es braucht ein Umdenken und tiefere Gewinnziele in den Unternehmen. Auch in der Politik: Nach diversen gescheiterten Anläufen, welche die Steuern für das Kapital senken wollten, müssen jetzt die Menschen unterstützt werden. Dringend sind Massnahmen bei den Gesundheitskosten. Die höheren Krankenkassenprämien werden nächstes Jahr die Budgets der Arbeitnehmenden und ihrer Familien belasten. Durch die einheitliche Kopfprämie trifft es Menschen mit kleinem Portemonnaie umso stärker. Es ist deshalb unverständlich, dass der Ständerat die rasche Erhöhung der Prämienverbilligungen verhindert. Travail.Suisse ruft die Ständeratsmitglieder deshalb dazu auf, in der kommenden Wintersession ein Zeichen zu setzen und die Kaufkraft der Menschen in diesem Land zu stärken.

Weiterbildung wird zu wenig gefördert – mit Bildung Arbeitnehmende stärken

Eine wichtige Massnahme für den Personalerhalt und die Arbeitszufriedenheit, die auch im Interesse der Arbeitnehmenden sein muss, ist das kontinuierliche Lernen. Die Weiterbildung kann auf vielfältige Weise erfolgen. Wichtig ist, dass sie ein Thema in den Unternehmen und bei den Arbeitnehmenden ist. Offenbar hat sich im letzten Jahr diese Erkenntnis wieder einen Schritt weiter durchgesetzt. Verglichen mit 2021 ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die bei ihren Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitgeberseite unterstützt werden, um über 5 Prozentpunkte gestiegen. Das ist erfreulich, aber auch nötig. An dieser Stelle verweise ich gerne auf die [Weiterbildungsinitiative](#) von Travail.Suisse mit umfassenden Forderungen - die Berufslehre für Erwachsene ist im Papier ein Wichtiges. Anfangs letzter Woche wurde am Spitzentreffen Berufsbildung ein verbundpartnerschaftliches Commitment beschlossen, das auch von Travail.Suisse mitunterstützt wird und neuen Schwung ins Thema Berufsabschlüsse für Erwachsene bringen soll.

Lohnanalysen wichtig für Gleichstellung – Lohnleichheit eine Selbstverständlichkeit

Die Einführung von Lohnleichheitsanalysen in Unternehmen im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes war im Parlament trotz Frauenstreik alles andere als einfach. Offenbar gestaltet sich nun auch die Umsetzung in den Unternehmen harzig. Drei Viertel der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen noch nicht über das Resultat der Lohnanalyse informiert wurde, wie dies vom Gesetz vorgesehen ist. Die Unternehmen haben dafür noch bis am 30. Juni 2023 Zeit, vier Jahre nach Einführung der Pflicht für die Unternehmen über 100 Mitarbeitenden. Das von Travail.Suisse lancierte Projekt «RESPECT8-3.CH» macht öffentlich, welche Unternehmen die Lohnleichheit einhalten. Ab 1. Juli 2023 werden wir auch transparent machen, welche Unternehmen die Lohnleichheit nicht respektieren und sich somit um das Gleichstellungsgesetz foutieren.

Der Fachkräftemangel hat schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmenden des Gesundheits- und Sozialwesens

Zuerst die gute Nachricht: Die tiefe Arbeitslosenquote und der Fachkräftemangel stärken die Arbeitnehmenden. Ihre Angst, die Stelle zu verlieren, nimmt ab. Die schlechte Nachricht: Der Stress nimmt zu und belastet die Gesundheit immer stärker. Besonders betroffen sind die Arbeitnehmenden im Gesundheits- und Sozialwesen, die enorm unter einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen infolge des zunehmenden Stresses und des Fachkräftemangels leiden. Die Analysen von Travail.Suisse zeigen weiter, dass die Umsetzung des neuen Gleichstellungsgesetzes ein Jahr vor Ablauf der Frist noch immer nicht auf Kurs ist.

Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse

Die Analysen des Barometers Gute Arbeit 2022 von Travail.Suisse zeigen, wie sich die tiefe Arbeitslosenquote und der Fachkräftemangel auf die Arbeitnehmenden auswirken. Einerseits schwindet zwar die Angst vor dem Stellenverlust, doch andererseits nimmt der Stress zu und wird zu einem der grössten Probleme in der Arbeitswelt. Trotz einer allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen bleibt das Stresslevel hoch. 43 Prozent aller Arbeitnehmenden fühlen sich bei der Arbeit häufig gestresst. Ein Drittel erwägt einen Stellenwechsel wegen des Stresses am Arbeitsplatz: Dies entspricht mehr als einer halben Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zeigt, dass es sich um ein tiefgreifendes Problem handelt. Die Gesundheitsrisiken von Stress sind enorm gross und werden nicht ernst genommen – weder von der Arbeitswelt noch von der Politik!

Stress wird durch den Fachkräftemangel, Arbeit in der Freizeit, zunehmende Arbeitsbelastung, Überstunden, kürzere oder nicht vorhandene Pausen, Druck zu Schnelligkeit und Verdichtung der Arbeit verursacht, kann aber bekämpft werden, bevor es zum Burn-out kommt. Die Verantwortung der Arbeitgeber ist sehr gross und der Schutz vor den psychosozialen Risiken des Stresses, aber auch vor den Risiken im Zusammenhang mit Erschöpfung und Monotonie, muss ausgeweitet werden. Travail.Suisse verurteilt die ständigen Angriffe des Parlaments auf das Arbeitsgesetz und auf den Abbau des Arbeitnehmendenschutzes, die zu einer ständigen Steigerung des Stresses führen.

Gesundheitssektor besonders betroffen

Das Barometer Gute Arbeit 2022 von Travail.Suisse erfasst die allgemeinen Ursachen problematischer Arbeitsbedingungen. So wirken sich neben dem Stress, der zu einer immer präsenteren Belastung wird, auch körperliche Arbeit und starre Hierarchien negativ auf die Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen aus. In den Bereichen Gesundheit und Soziales sind die Auswirkungen besonders auffällig. Unabhängig von Geschlecht oder Hierarchie stufen die Arbeitnehmenden in diesen Sektoren die Arbeitsbedingungen als schlechter ein als in den anderen Bereichen.

Dies hat schwerwiegende Konsequenzen und sorgt dafür, dass es zu einem Teufelskreis kommt: Der Fachkräftemangel verschärft den Stress und verschlechtert die Arbeitsbedingungen, was wiederum dazu führt, dass die Fachkräfte ihre Arbeit niederzulegen oder die Stelle zu wechseln. Dadurch nimmt der Fachkräftemangel weiter zu. Für Travail.Suisse steht fest, dass die Pandemie die Notlage in den Pflegeberufen, deren Lage schon vorher nicht zufriedenstellend war, noch deutlicher zutage gebracht hat. Während die Bevölkerung ihre Unterstützung für das Pflegepersonal klar kundgetan hat, lässt sich die Politik für deren Umsetzung viel Zeit. Doch Zeit haben wir nicht, da die Pflegequalität in der Schweiz auf dem Spiel steht. Travail.Suisse ruft Bundesrat und Parlament auf, rasch eine getreue und ehrgeizige

Umsetzung der Pflegeinitiative einzuleiten, indem die vom Parlament bereits verabschiedeten Gesetzgebung möglichst rasch in Kraft gesetzt wird und eine Vorlage zur raschen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne des Pflegepersonals in die Vernehmlassung geschickt wird. Das Barometer Gute Arbeit 2022 von Travail.Suisse zeigt, dass dies absolut dringlich ist!

Gleiches Rentenalter, aber nicht der gleiche Lohn

Das revidierte Gleichstellungsgesetz verlangt von Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten, dass sie eine Lohnvergleichsanalyse durchführen und ihre Angestellten bis 30. Juni 2023 über die Ergebnisse informieren. Einige Monate vor Ablauf dieser Frist zeigt das Barometer Gute Arbeit, dass bisher lediglich 25,2 Prozent der Angestellten entsprechend informiert worden sind. Innerhalb eines Jahres ist diese Quote um nur 10 Prozentpunkte gestiegen (2021: 15 %). Das Gleichstellungsgesetz wird also noch nicht umgesetzt, obwohl es schon jetzt unzureichend ist.

Mit der Erhöhung des Rentenalters der Frauen wird die Beseitigung der Lohndiskriminierung zu einer noch deutlicheren Forderung. Das Parlament muss zwingend auf das Thema zurückkommen und das Gleichstellungsgesetz stärken, insbesondere mit Sanktionen für die Unternehmen. Es kann nicht angehen, dass das Parlament mit den meisten Frauen in der Geschichte seine Legislaturperiode damit beendet, dass es das Rentenalter der Frauen erhöht hat, ohne etwas für eine korrekte Entlohnung unternommen zu haben.

Für Travail.Suisse muss die Legislaturperiode im Zeichen der Gleichstellung enden! Dringend notwendig sind schnelle und ehrgeizige Reformen, damit die Gleichstellung in der Arbeitswelt und generell in unserer Gesellschaft gewährleistet ist: Lohntransparenz, Aufstiegsmöglichkeiten, Vaterschaftsurlaub und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Immer noch sehen fast 40 Prozent der Befragten die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen als nicht gegeben oder wissen nicht, wie es um diese steht. Bis echte Massnahmen ergriffen werden, fordert Travail.Suisse alle Unternehmen dazu auf, die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes auf der Plattform www.respect8-3.ch zu deklarieren, die namentlich unter diesen Umständen weiterhin einen grundlegenden Beitrag zur Lohngleichheit leistet.

Stress und Ungleichheit bedrohen die Beschäftigung in der Schweiz. Es müssen strukturelle, von den politischen Behörden auferlegte Massnahmen ergriffen werden, um die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu gewährleisten. In Anbetracht des Fachkräftemangels ist es von grösster Bedeutung, ausgebildete Personen zu halten, statt sie mit schlechten Arbeitsbedingungen oder ungleichen Löhnen zu vergraulen. Wenn das Parlament keine geeigneten Massnahmen ergreift, nimmt es das Risiko in Kauf, die Beschäftigungssituation in der Schweiz weiter zu verschärfen!