

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4517

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4517](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4517)



### 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.

## Arbeitsbedingungen 2023: Hohe Arbeitsbelastung führt zu zunehmender psychischer Erschöpfung

**Die repräsentative Umfrage «Barometer Gute Arbeit 2023» bringt es deutlich zu Tage: die tiefe Arbeitslosigkeit und der spürbare Arbeitskräftemangel haben starke Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden. Einerseits positive, indem die Sorge um den Arbeitsplatz abnimmt, andererseits aber auch negative, indem Arbeitsbelastung und Stress zunehmen. Dafür verantwortlich sind unter anderem viele Überstunden, regelmässiges Arbeiten in der Freizeit und eine Beschäftigung, die nicht dem Wunschpensum entspricht. Als Folge davon ist die Erschöpfung bei den Arbeitnehmenden auf einem Höchststand und ein steigender Anteil der Arbeitnehmenden plant einen Stellenwechsel aufgrund von zu viel Stress. Die neusten Umfrageresultate zeigen ausserdem Lücken bei der Förderung der Weiterbildung und eine nach wie vor mangelhafte Sensibilität gegenüber der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.**

Der «Barometer Gute Arbeit» ist ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und der Berner Fachhochschule. Er liefert seit 2015 mittels einer repräsentativen Umfrage bei Schweizer Arbeitnehmenden Ergebnisse zur Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz und ihren Veränderungen.

### Hohe Arbeitsplatzsicherheit wegen tiefer Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel

Über die Hälfte der Arbeitnehmenden macht sich gar keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz – so viele wie noch nie und über 10 Prozentpunkte mehr als noch 2019. Gleichzeitig werden die Chancen bei einem (freiwillig oder unfreiwilligen) Stellenwechsel eine neue Stelle zu finden als sehr gut eingeschätzt. Dennoch und trotz rekordtiefer Arbeitslosigkeit bleibt die Zahl der Erwerbslosen, die nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik erscheinen, sehr hoch. Eine Erklärung ist die mangelhafte Unterstützung bei den Weiterbildungsbestrebungen. Trotz Fachkräftemangel wird die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden nicht ausreichend unterstützt. 45.4 Prozent der Arbeitnehmenden erfahren keine oder nicht ausreichende Unterstützung durch ihre Arbeitgebenden. «Es ist frustrierend, wenn trotz allerorts beklagtem Arbeitskräftemangel nicht genügend und sogar weniger als im Vorjahr in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden investiert wird. Gerade viele tiefer Qualifizierte und auch Teilzeitarbeitende werden alleine gelassen», so Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse.

### Erschöpfung auf einem Höchststand

Stress hat sich in den letzten Jahren als grösstes Problem der Arbeitswelt manifestiert. Für über 60 Prozent der Arbeitnehmenden gehört regelmässiges Arbeiten in der Freizeit zur Arbeitsrealität, beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden leisten oft oder sehr häufig Überstunden und beinahe jeder und jede dritte Arbeitnehmende arbeitet mehr als das Wunschpensum. Die Folge ist ein Höchststand an Erschöpfung bei den Arbeitnehmenden. Lediglich 12 Prozent sind am Ende des Arbeitstages nie emotional erschöpft, für 41.3 Prozent ist dies hingegen oft oder sehr häufig der Fall. Und mehr als jeder und jede Dritte ist oft oder sehr häufig zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Dieser Anteil hat in den letzten Jahren stetig zugenommen und befindet sich 2023 auf einem Höchststand. Als Folge davon sind psychische Probleme erstmals der Hauptgrund für eine Neurente bei der IV. Des Weiteren erwägen über 820'000 Arbeitnehmende einen Jobwechsel aufgrund von Stress und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt. Travail.Suisse hat im Mai 2023 zehn Handlungsfelder gegenarbeitsbedingten Stress und Erschöpfung präsentiert.

«Eine hohe und zunehmende Zahl der Arbeitnehmenden will aufgrund von Stress den Job wechseln, die Erschöpfung ist auf einem Höchststand. Nicht Grippe oder Arbeitsunfälle stellen das grösste Gesundheitsrisiko dar, sondern der Stress. Das ist ein absolutes Alarmzeichen. Das neue Parlament ist aufgefordert, in der nächsten Legislatur Lösungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und zum Wohl von Volkswirtschaft und Arbeitsmarkt zu erarbeiten», sagt Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse.

### **Keine Fortschritte bei Gleichstellung und Lohngleichheit**

Das revidierte Gleichstellungsgesetz verlangt von Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden eine Lohnanalyse und die Kommunikation der Ergebnisse gegenüber den Angestellten bis zum 30. Juni 2023. Es zeigt sich, dass dies oftmals nicht oder nicht in sinnvoller Art und Weise geschieht. So geben zwei Drittel der Arbeitnehmenden an, dass sie nichts von den Resultaten der Lohnanalysen wüssten. Schlimmer noch: Ein zunehmender Anteil der Arbeitnehmenden erachtet die Einhaltung der Lohngleichheit in ihrem Unternehmen als nicht gegeben. «Wenn ein Viertel der Arbeitnehmenden den Eindruck hat, dass die Lohngleichheit im Unternehmen nicht gegeben ist und gleichzeitig das Gleichstellungsgesetz keine griffigen Kontrollen und Instrumente enthält, ist dies komplett unbefriedigend. Travail.Suisse fordert alle Arbeitnehmenden auf, fehlbare Arbeitgebende auf der Plattform RESPECT8-3.CH zu melden. Es ist an der Zeit, die Farce zu beenden und das Gleichstellungsgesetz endlich zu verschärfen», fordert Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse.

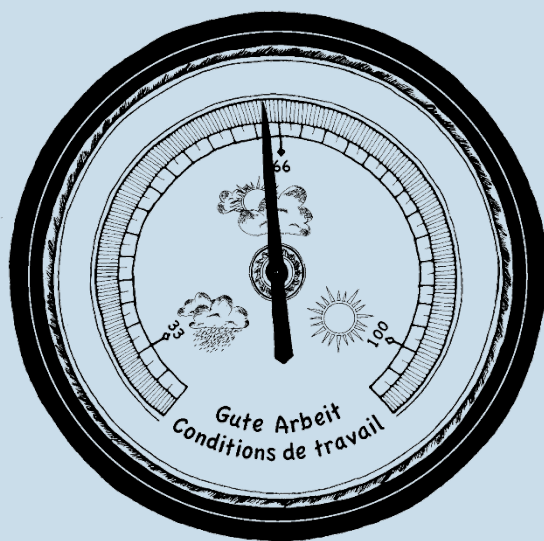
### **Auskünfte**

- 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, 076 412 30 53

Medienkonferenz vom 2. November 2023

---

# «Barometer Gute Arbeit» Ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023



---

## Analyse der wichtigsten Ergebnisse der Durchführung 2023

**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 neunten Durchführung. Zusätzlich werden in den Themenbereichen Stress und Lohngleichheit Schwerpunkte gesetzt und vertiefte Auswertungen vorgenommen.**

---

*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.

Die Ergebnisse 2023 bestätigen das Bild, dass die Arbeitsbedingungen nach der Covid-Pandemie besser als vor der Pandemie beurteilt werden, deuten aber gleichzeitig darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen eher etwas schlechter bewertet wurden als im Vorjahr – 15 der 20 Kriterien erzielten dieses Jahr einen tieferen Indexwert als 2022 (vgl. **Abbildung Z1**).

In der **Dimension Gesundheit** wird nach wie vor der Stress am negativsten beurteilt. Dieses Kriterium erzielt die schlechtesten Ergebnisse im gesamten «Barometer Gute Arbeit». Über 40 Prozent der Arbeitnehmenden sind oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst. Für rund 60 Prozent der Arbeitnehmenden gehört arbeiten in der Freizeit zur Realität und beinahe die Hälfte leistet oft oder sehr häufig Überstunden. Als Folge steigt auch die Erschöpfung. So geben sechs von sieben Arbeitnehmenden (84.5 %) an, mindestens gelegentlich nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Und der Anteil der oft oder sehr häufig Erschöpften ist seit 2021 um 3.5 Prozentpunkte gestiegen. Neben gesundheitlichen Risiken hat dies auch Auswirkungen auf die Volkswirtschaft. 15.5 Prozent halten es für wahrscheinlich aufgrund des Stresses ihren Arbeitsplatz zu wechseln – dies entspricht über 820'000 Arbeitnehmenden.

In der **Dimension Sicherheit** gibt es über die Zeit markante Verschiebungen bei der Einschätzung wie leicht die Arbeitnehmenden bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Anstellung finden. Tiefe Arbeitslosenquote und spürbarer Arbeitskräftemangel führen dazu, dass heute über 46 Prozent der Arbeitnehmenden die Stellensuche als einfach erachten, während dieser Anteil vor einigen Jahren noch beinahe 10 Prozentpunkte tiefer lag. Entsprechend zeigt sich auch eine deutliche Abnahme der Angst vor Stellenverlust.

---

In der **Dimension Motivation** werden grundsätzlich die höchsten Werte im gesamten «Barometer Gute Arbeit» erzielt. Verbesserungspotenzial besteht vor allem noch bei der Gestaltbarkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten. So gibt knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden an, keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitszeiten und über 60 Prozent kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben. Ebenfalls rund die Hälfte berichtet über zu wenig Unterstützung durch die Arbeitgebenden bei der Weiterbildungsteilnahme. Ausserdem bestätigt sich die Benachteiligung von Teilzeit-Angestellten. Während von den Vollzeit-Beschäftigten nur rund 40 Prozent keine Förderung der Weiterbildung erfahren, sind es bei den Teilzeit-Beschäftigten fast 53 Prozent.

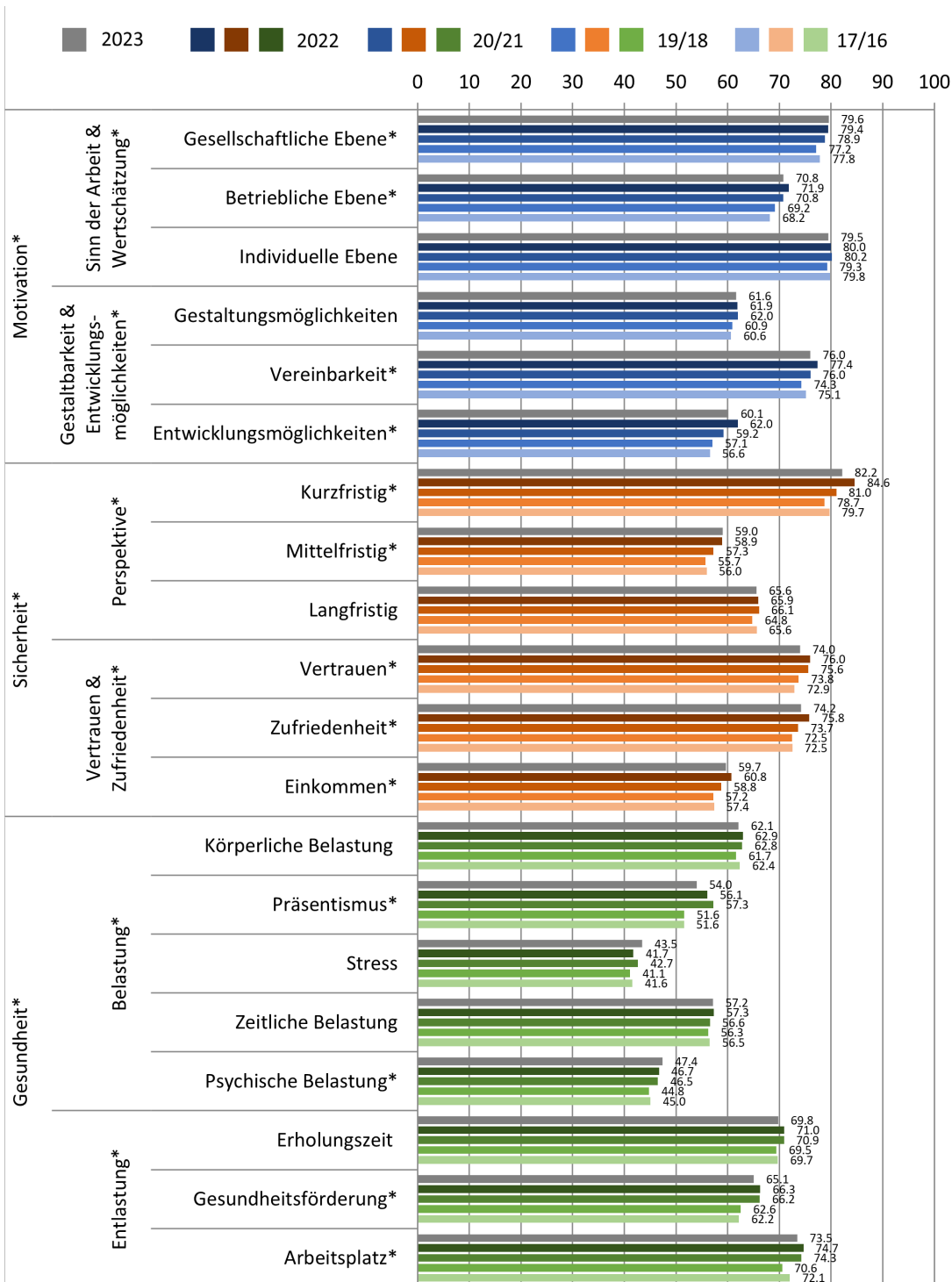
Einen speziellen Fokus legt das diesjährige Barometer auf die **Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern**. Hier zeigen sich irritierende Ergebnisse. So nimmt nämlich der Anteil der Arbeitnehmenden, der die Lohngleichheit bei ihren Arbeitgebenden als nicht gegeben ansieht, kontinuierlich zu und beträgt mittlerweile beinahe ein Viertel. Gleichzeitig hat gegenüber dem Vorjahr der Anteil der Arbeitnehmenden abgenommen, der über die Ergebnisse von durchgeführten Lohnanalysen im Unternehmen informiert worden ist. Dies obwohl seit dem 1. Juli dieses Jahres auf Basis des revidierten Gleichstellungsgesetzes eigentlich eine solche Informationsverpflichtung herrschen würde. Ebenfalls bemerkenswert sind die grossen Unterschiede zwischen den Branchen bei dieser Frage.

Ein weiterer Schwerpunkt wurde bei der Berücksichtigung der Arbeitspensen, resp. der Frage der **Unter- oder Überbeschäftigung** gesetzt. Auffallend, dass nur gut die Hälfte der Arbeitnehmenden in ihrem Wunschenpensum arbeitet, während jeder dritte Arbeitnehmende überbeschäftigt und jeder siebte Arbeitnehmende unterbeschäftigt ist. Es zeigt sich, dass überbeschäftigte Arbeitnehmende mehr von Stress und Erschöpfung betroffen sind und deutlich häufiger einen Stellenwechsel in Betracht ziehen als Unterbeschäftigte, resp. Beschäftigte mit ihrem Wunschenpensum.

# 1 Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt aber Stress und Erschöpfung als grösste Problembereiche: 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 sechs Jahre abgebildet.

**Abbildung Z1:** Gesamtüberblick über die Ergebnisse der 20 Kriterien für die Jahre 2018 bis 2023

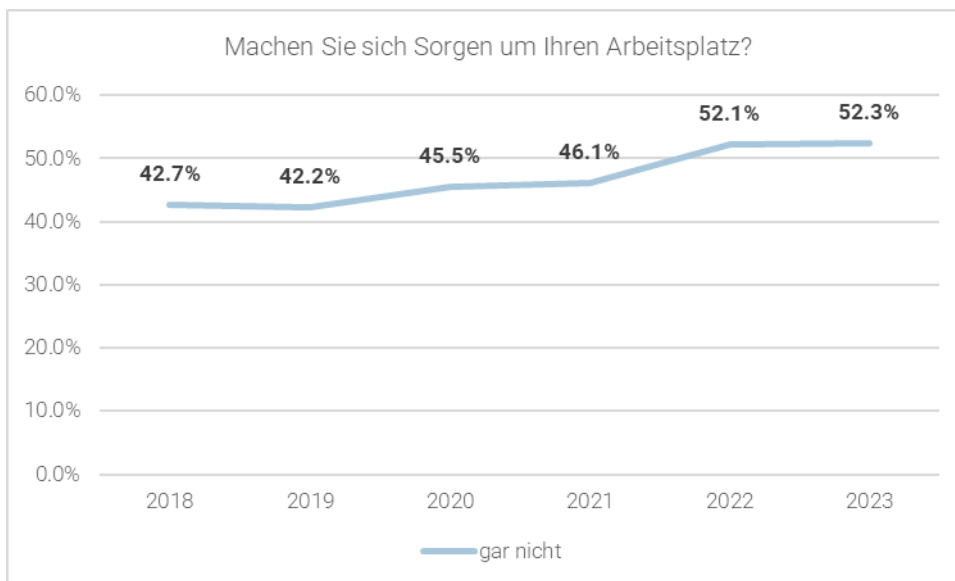


## 2 Dimension Sicherheit: Abnehmende Angst vor Jobverlust – Arbeitskräftemangel zeichnet sich deutlich ab

In der Dimension Sicherheit weisen fünf der sechs Kriterien leicht tiefere Werte aus als im Vorjahr. Es stellt sich hier die Frage, ob der Trend zu kontinuierlicher Verbesserung der Bewertung dieser Dimension gebrochen wird oder ob es nur ein einmaliger Effekt ist – dies lässt sich erst mit der nächsten Befragung 2024 beantworten.

Dennoch lässt sich die Tendenz der letzten Jahre, wonach sich insbesondere die Perspektiven der Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt verbessert haben, auch dieses Jahr finden. Vor allem bei der kurzfristigen sowie der mittelfristigen Perspektive bezüglich der Jobsicherheit hat die Arbeitszufriedenheit in den letzten Jahren zugenommen. So sind die Sorgen um den unmittelbaren Arbeitsplatzverlust (kurzfristige Perspektive) gesunken. Zusätzlich erachten die Befragten ihre Arbeitsmarktmobilität als zunehmend einfacher und haben häufiger das Gefühl, einen vergleichbaren Job zu finden im Fall eines freiwilligen oder unfreiwilligen Stellenverlusts (mittelfristige Perspektive). In der kurzfristigen Perspektive machen sich 52.3 Prozent der Befragten gar keine Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (**vgl. Abbildung 1**). Es ist dies der höchste je gemessene Anteil und gegenüber 2019 gar eine Zunahme von über 10 Prozentpunkten.

**Abbildung 1:** Entwicklung der Sorge um den Arbeitsplatz 2018-2023 (in Prozent)

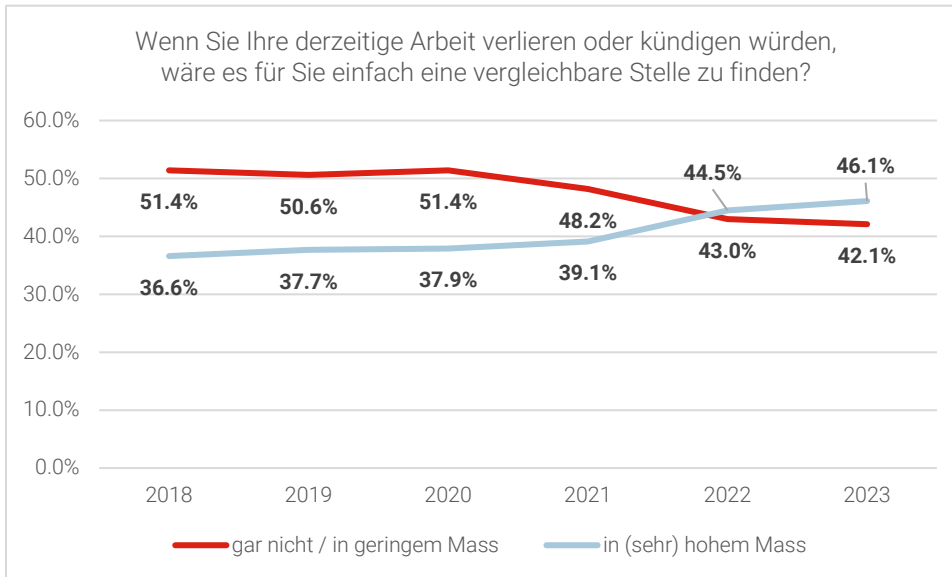


Über die letzten Jahre gesehen, ist die Entwicklung sehr eindeutig. Glaubte in den Jahren 2018 bis 2020 jeweils über die Hälfte der Arbeitnehmenden über keine oder eine eingeschränkte Arbeitsmarktmobilität zu verfügen, ist dieser Anteil seither deutlich gesunken – im Umkehrschluss erwarten in den letzten beiden Jahren jeweils die Mehrheit der Arbeitnehmenden keine Probleme beim Stellenwechsel (**vgl. Abbildung 2**). Dass sich hier einerseits die sehr tiefe Arbeitslosenquote, andererseits der markant spürbare Arbeitskräftemangel widerspiegelt, scheint offensichtlich zu sein. Dennoch verbleibt eine ähnliche grosse Gruppe (42.1%), die bezweifelt im Fall eines



Stellenverlusts wieder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Dies ist entsprechend mit Unsicherheit und Existenzängsten verknüpft und führt zu einer Belastungssituation.

**Abbildung 2:** Veränderung der Arbeitsmarktmobilität 2018-2023 (in Prozent)

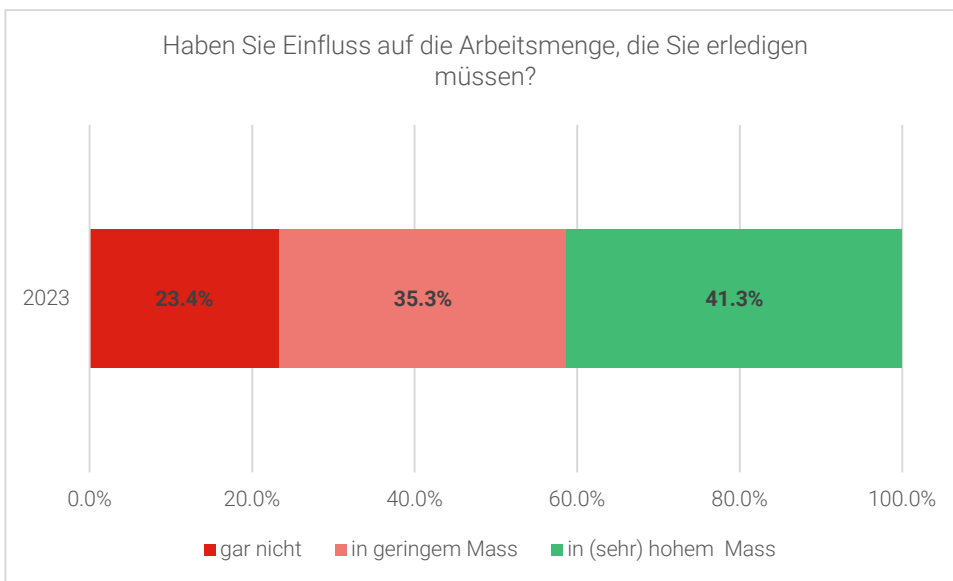


### 3 Dimension Motivation: Gestaltungsmöglichkeiten und Förderung der Weiterbildung mit viel Luft nach oben

Die Dimension Motivation wird in zwei Teildimensionen unterteilt: Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten einerseits, sowie Sinn der Arbeit und Wertschätzung andererseits. Nach einer kontinuierlichen Steigerung der Indexwerte in den letzten Jahren, werden 2023 beide Teildimensionen schlechter beurteilt als im Vorjahr. Es sind insbesondere die Kriterien Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die hier mit tiefen Indexwerten auffallen (vgl. Tabelle Z1). So zeigen sich insbesondere bei der Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmenden und dem Einfluss der Arbeitnehmenden auf die Gestaltung der Arbeitszeiten und der Arbeitsmenge noch die grössten Verbesserungspotenziale.

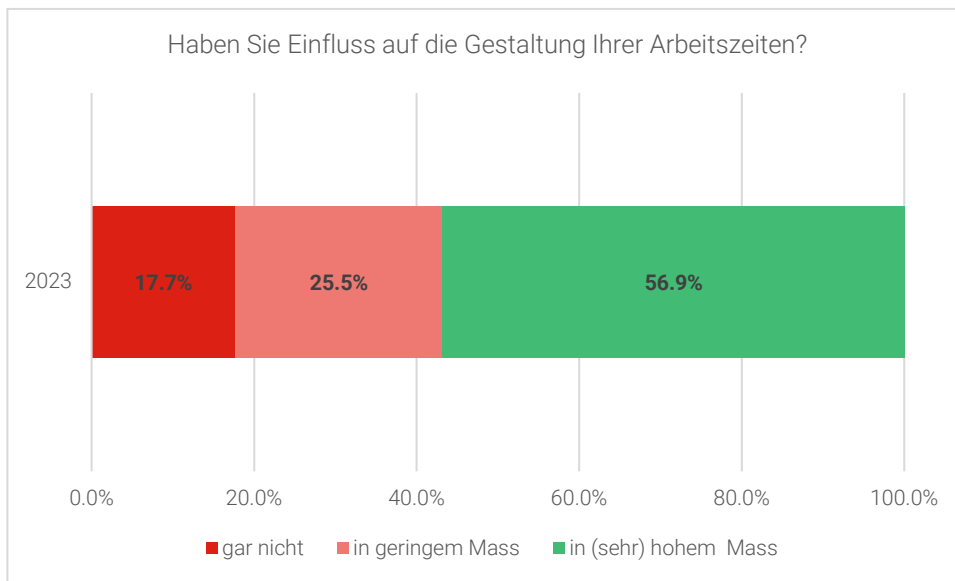
Der Gestaltungsspielraum der Arbeitnehmenden wird einerseits mithilfe der Frage zur Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsmenge und andererseits zum Einfluss auf die Arbeitszeiten befragt. Die diesjährigen Ergebnisse zeigen, dass über die Hälfte der Arbeitnehmenden (58.7%) keinen oder kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge hat. Der Anteil derjenigen ohne jeden Einfluss (23.4%) hat im Vergleich zum Vorjahr (19.8%) sogar deutlich zugenommen (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3:** Gestaltungsspielraum – Einfluss auf Arbeitsmenge 2023 (in Prozent)



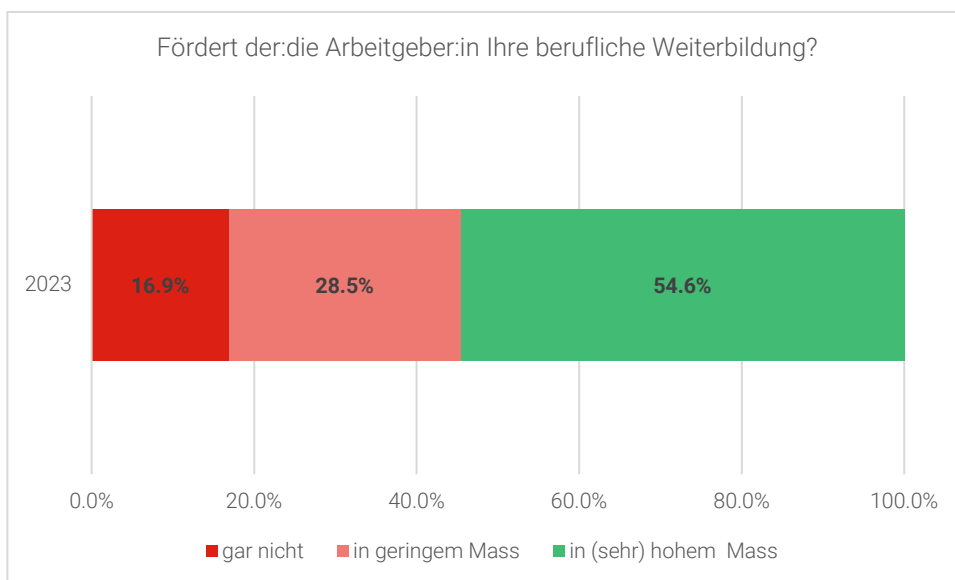
In Bezug auf die Arbeitszeiten geben über 43 Prozent der Befragten an, entweder überhaupt keinen Einfluss (17.7%) oder nur sehr eingeschränkten Einfluss (25.5%) zu haben (vgl. Abbildung 4). Dieser Anteil ist gegenüber dem Vorjahr um 2.4 Prozentpunkte gestiegen. Es verbleiben 56.9 Prozent der Befragten mit (sehr) hohem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.

**Abbildung 4:** Gestaltungsspielraum – Einfluss auf die Arbeitszeiten 2023 (in Prozent)



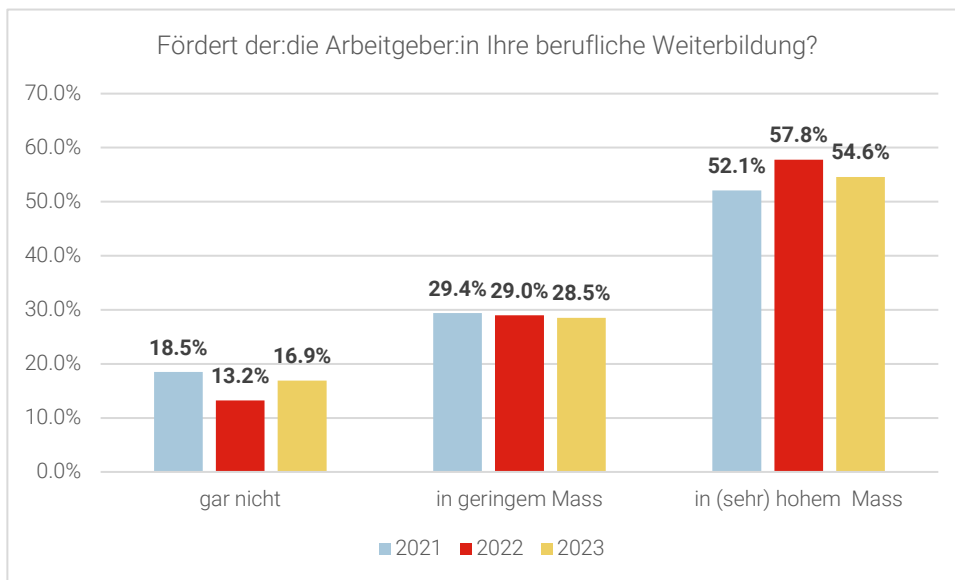
Mehr als die Hälfte der Befragten (54.6%) gibt an, dass die Arbeitgebenden die berufliche Weiterbildung fördern. Dieser Mehrheit der Befragten steht allerdings ein Anteil von rund 45 Prozent mit mangelhafter Unterstützung der Weiterbildung gegenüber, welcher gar nicht oder nur in geringem Mass von der Unterstützung für berufliche Weiterbildung profitiert (vgl. **Abbildung 5**).

**Abbildung 5:** Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende 2023 (in Prozent)



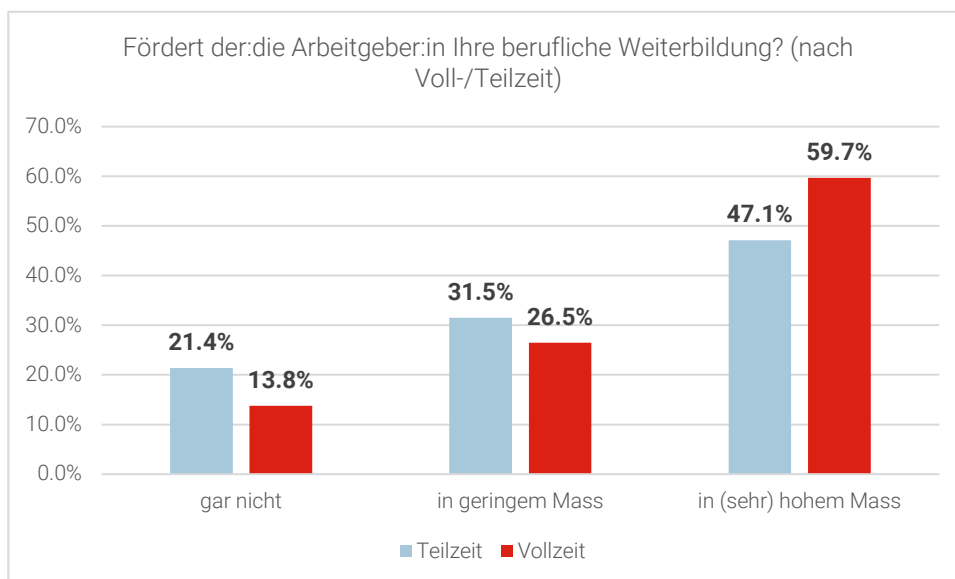
Vergleicht man die diesjährigen Resultate mit jenen der beiden Vorjahre lässt sich eine Korrektur des positiven Trends bei denjenigen Befragten feststellen, welche in (sehr) hohem Mass von beruflicher Weiterbildung bei Arbeitgebenden profitieren (**vgl. Abbildung 6**).

**Abbildung 6:** Entwicklung der Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende 2021-2023 (in Prozent)



Es zeigen sich aber je nach Beschäftigungsgrad grosse Unterschiede in der Förderung von Weiterbildungsaktivitäten durch Arbeitgebende. Während 59.7 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten in (sehr) hohem Mass durch ihre Arbeitgebenden gefördert werden, ist dies nur für eine Minderheit der Teilzeit-Beschäftigten der Fall (47.1%). Gleichzeitig erhalten 21.4 Prozent der Teilzeit-Beschäftigten gar keine Unterstützung für die berufliche Weiterbildung (**vgl. Abbildung 7**).

**Abbildung 7:** Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende nach Pensum 2023 (in Prozent)

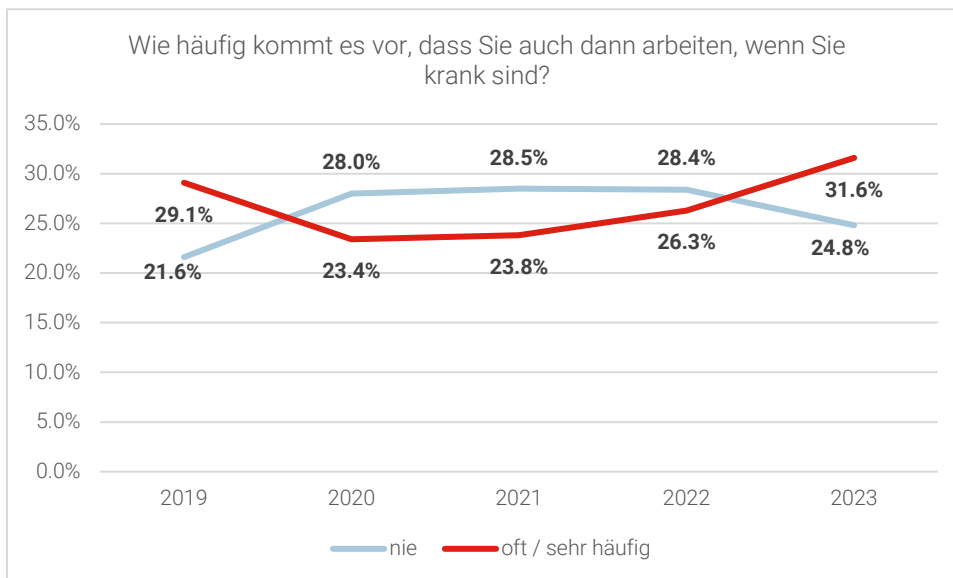


## 4 Dimension Gesundheit: Stress als Hauptproblem – Präsentismus wieder auf dem Vormarsch

Die Dimension Gesundheit erreicht innerhalb des «Barometer Gute Arbeit» die tiefsten Werte, insbesondere die Kriterien Stress, psychische oder zeitliche Belastung sowie Präsentismus werden deutlich unterdurchschnittlich beurteilt (vgl. **Abbildung Z1**).

Der Präsentismus ist während der Covid-Pandemie stark zurückgegangen, erlebt aber nach 2021 wieder einen Anstieg. Mit einem Anteil von 31.6 Prozent der Arbeitnehmenden, die oft oder sehr häufig trotz Krankheit arbeiten, ist der Präsentismus 2023 sogar verbreiteter als vor der Pandemie (vgl. **Abbildung 8**). Es bestätigt sich die letztjährige Vermutung, dass das vermehrte zu Hause bleiben bei Krankheit nur ein kurzfristiger, dem Coronavirus geschuldeter, Trend gewesen ist.

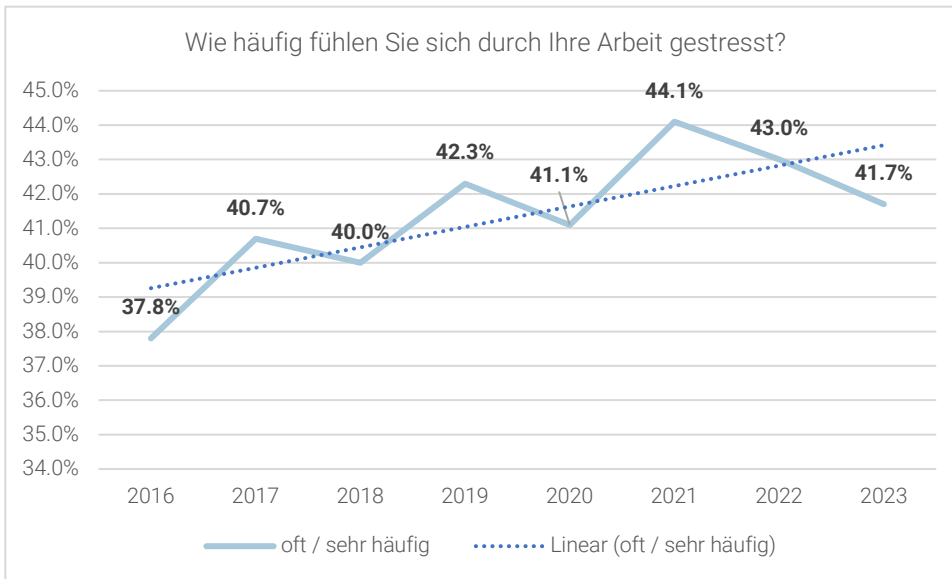
**Abbildung 8:** Entwicklung von Präsentismus nach der Covid-19-Pandemie 2019-2023 (in Prozent)



Die Gründe, warum Arbeitnehmende krank zur Arbeit erscheinen, sind vielfältig. Am häufigsten genannt wurden die Sorge, dass die Arbeitskolleginnen und -kollegen zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen und die Befürchtung, dass niemand anderes ihre Aufgaben übernehmen könne. Auch die Arbeit gerne zu tun und die Angst, als faul und leistungsunwillig angesehen zu werden, wurden häufig genannt (vgl. Barometer Gute Arbeit 2022; [www.travailsuisse.ch/de/barometer](http://www.travailsuisse.ch/de/barometer)).

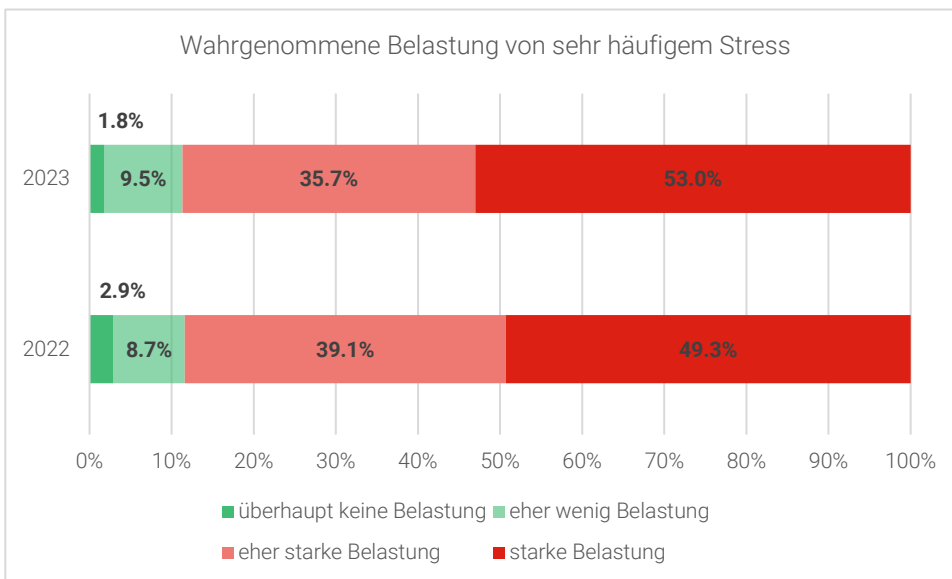
Der Stress bleibt eine konstante Belastung für die Arbeitnehmenden. Nur 8 Prozent aller Befragten fühlen sich durch ihre Arbeit nie gestresst. Für über 40 Prozent gehört Stress oft oder sehr häufig zum Arbeitsalltag (vgl. **Abbildung 9**). Auch wenn dieses Jahr diese Zahl etwas abgenommen hat, ist der Wert 2023 immer noch höher als in der Mehrzahl der Vorjahre. Es wird sich nächstes Jahr weisen, ob sich der Trend des immer weiter zunehmenden Stresses in der Arbeitswelt fortsetzt oder ob sich tatsächlich eine leichte Entspannung der Situation einstellt.

**Abbildung 9:** Entwicklung oft / sehr häufig gestresster Arbeitnehmender 2016-2023 (in Prozent)



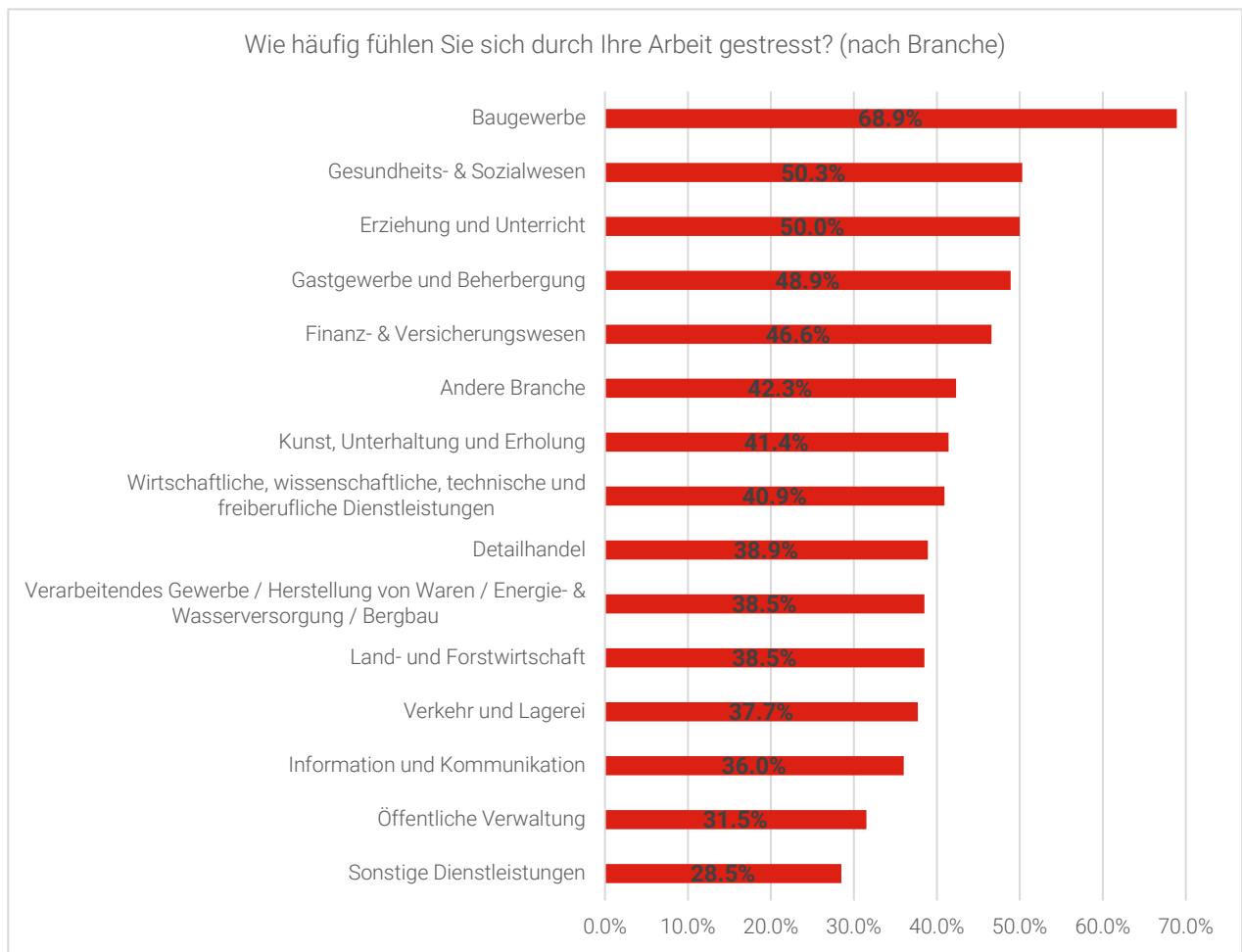
Auffällig ist die Belastungswirkung von Stress: Je mehr die Arbeitnehmenden von Stress betroffen sind, desto stärker belastet sie das auch. Bei rund 89 Prozent der sehr häufig gestressten Arbeitnehmenden stellt Stress durch die Arbeit eine (eher) starke Belastung dar (vgl. **Abbildung 10**). Im Vergleich zum Vorjahr 2022 lässt sich insbesondere eine Zunahme bei den Personen feststellen, welche sehr häufigen Stress als sehr starke Belastung wahrnehmen – so wird sehr häufiger Stress von einer Mehrheit (53%) der Betroffenen auch als eine starke Belastung wahrgenommen.

**Abbildung 10:** Zusammenhang Stress und negative Belastungswirkung 2022-2023 (in Prozent)



Untersucht man die Verbreitung von Stress nach Branche, zeigen sich grosse Unterschiede. Während sich im Dienstleistungssektor (28.5%) und in der öffentlichen Verwaltung (31.5%) knapp ein Drittel der Befragten oft oder sehr häufig gestresst fühlen, weist das Baugewerbe mit fast 70 Prozent (68.9%) den mit Abstand höchsten Wert auf (vgl. **Abbildung 11**). Nichtsdestotrotz geben auch in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (50.3%), Erziehung und Unterricht (50%) und Gastgewerbe und Beherbergung (48.9%) weiterhin rund die Hälfte der Befragten an, sich oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst zu fühlen.

**Abbildung 11:** oft / sehr häufig gestresste Arbeitnehmende nach Branche 2023 (in Prozent)



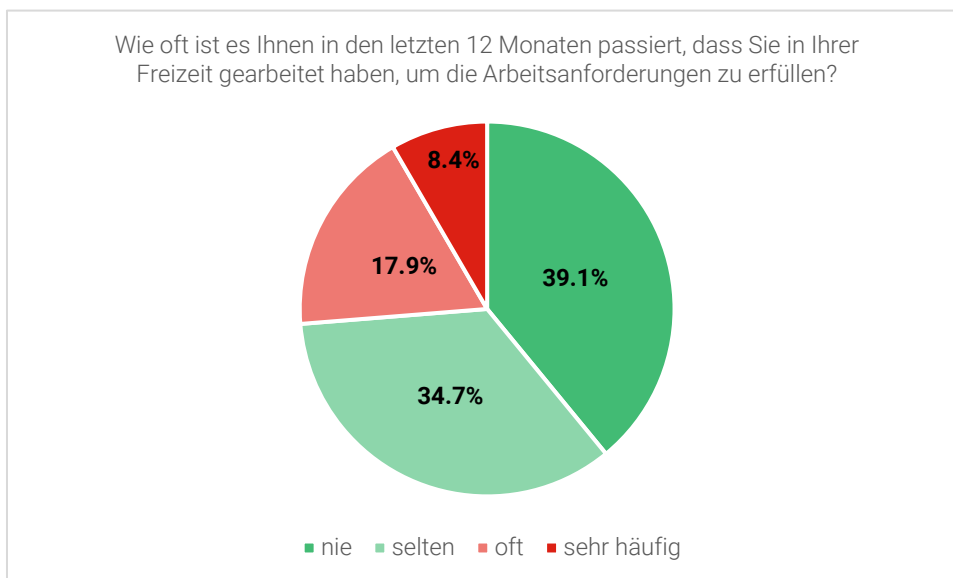
## 5 Fokus Stress: Erschöpfung nimmt zu, Wahrscheinlichkeit für Stellenwechsel steigt und grosse Anteile von unter- und überbeschäftigten Arbeitnehmenden

Da Stress eines der grössten Probleme in der hiesigen Arbeitswelt darstellt, legt der «Barometer Gute Arbeit» 2023 hier einen Fokus und beleuchtet zusätzliche Facetten.

### a) Arbeit in der Freizeit ist weit verbreitet

Für über 60 Prozent der Arbeitnehmenden gehört regelmässiges Arbeiten in der Freizeit zur Realität – für über einen Viertel (26.3%) gar oft oder sehr häufig (vgl. **Abbildung 12**). Dies hat Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Durch Arbeit in der Freizeit bleibt zu wenig Zeit für Familie und Soziales und es fehlen Ausgleich und Erholungsmöglichkeiten<sup>1</sup>.

**Abbildung 12:** Arbeiten in der Freizeit zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen 2023 (in Prozent)

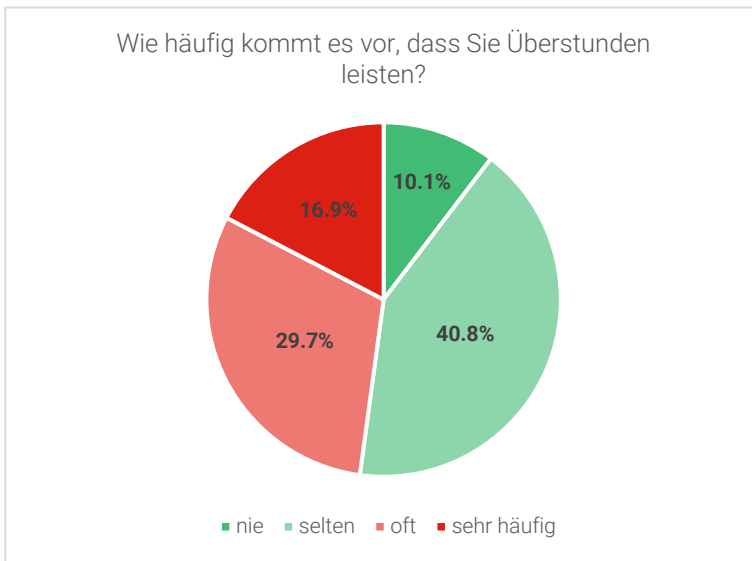


Weiter leistet fast die Hälfte der Befragten (46.6%) oft oder sehr häufig Überstunden (vgl. **Abbildung 13**). Lediglich jeder zehnte Arbeitnehmende gibt an, nie Überstunden zu leisten.

<sup>1</sup> <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit-wirtschaft/2023-05-11/medienkonferenz-stress-und-erschopfung-der-arbeitnehmenden>



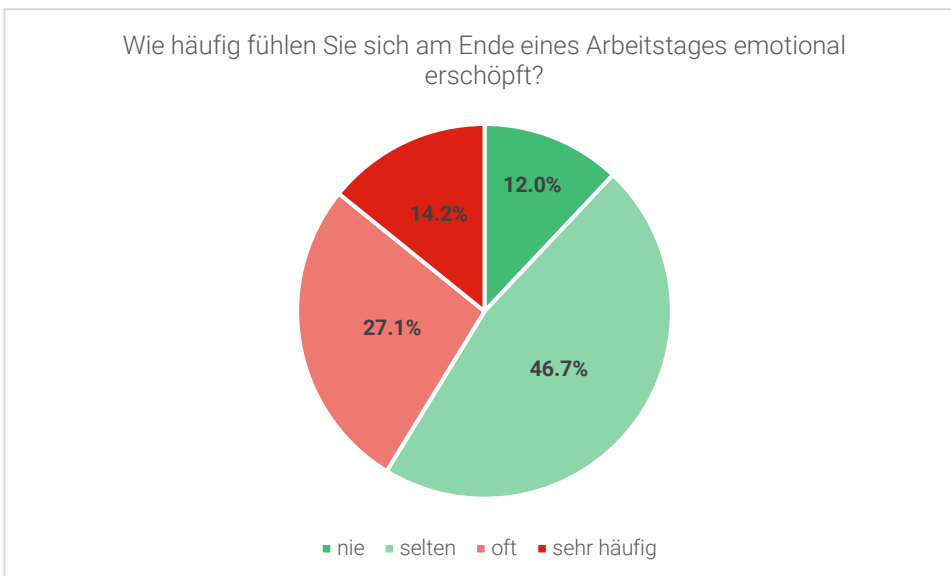
**Abbildung 13:** Geleistete Überstunden 2023 (in Prozent)



## b) Erschöpfung

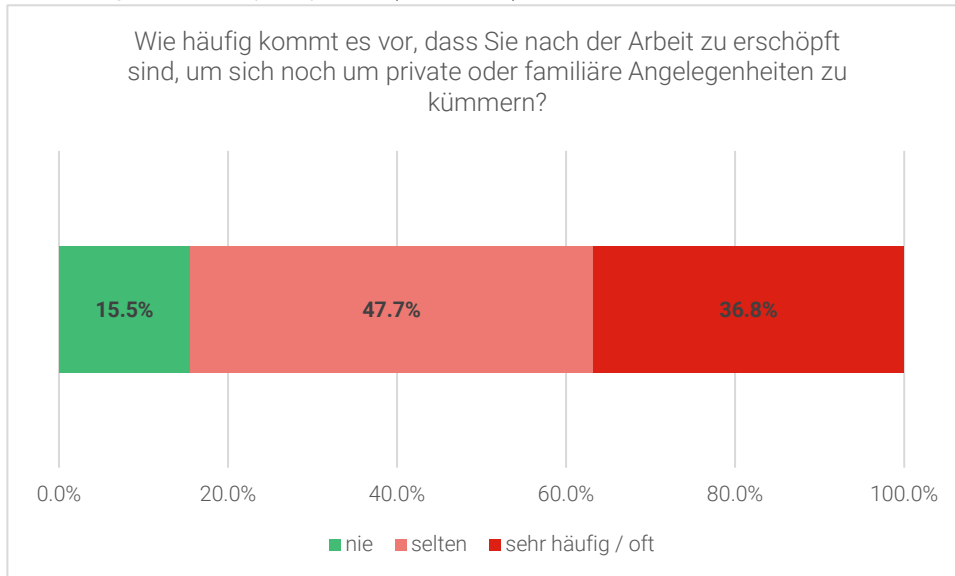
Die Ergebnisse des «Barometer Gute Arbeit» zeigen nicht nur eine negative Veränderung der arbeitsfreien Zeit auf, sondern weisen auch auf zusätzliche Erschöpfung der Arbeitnehmenden hin. 2023 gibt eine deutliche Mehrheit (88%) an, mindestens gelegentlich am Ende eines Arbeitstages emotional erschöpft zu sein. Für 41.3 Prozent der Arbeitnehmenden ist dies gar oft (27.1%) oder sehr häufig (14.2%) der Fall (**vgl. Abbildung 14**).

**Abbildung 14:** Emotionale Erschöpfung 2023 (in Prozent)

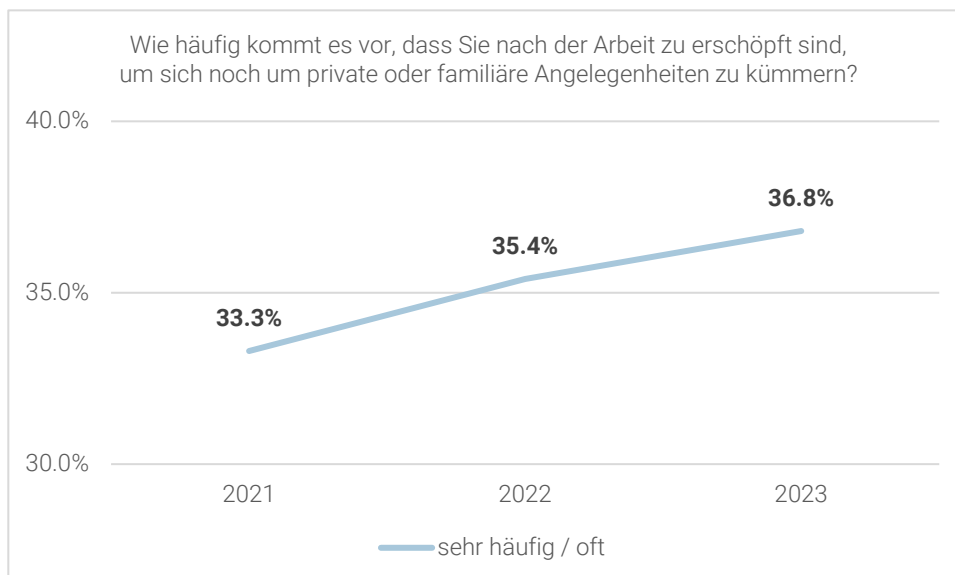


Diese Erschöpfung verhindert auch die Wahrnehmung von weiteren Pflichten. So geben sechs von sieben Arbeitnehmenden (84.5 %) an, mindestens teilweise nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Für über einen Drittel (36.8%) ist dies gar oft oder sehr häufig der Fall (vgl. **Abbildung 15**). Bemerkenswert ist auch die Zunahme dieser Erschöpfung in den letzten Jahren. So hat dieser Anteil seit 2021 um 3.5 Prozentpunkte zugenommen (vgl. **Abbildung 16**).

**Abbildung 15:** Erschöpfung 2023 (in Prozent)



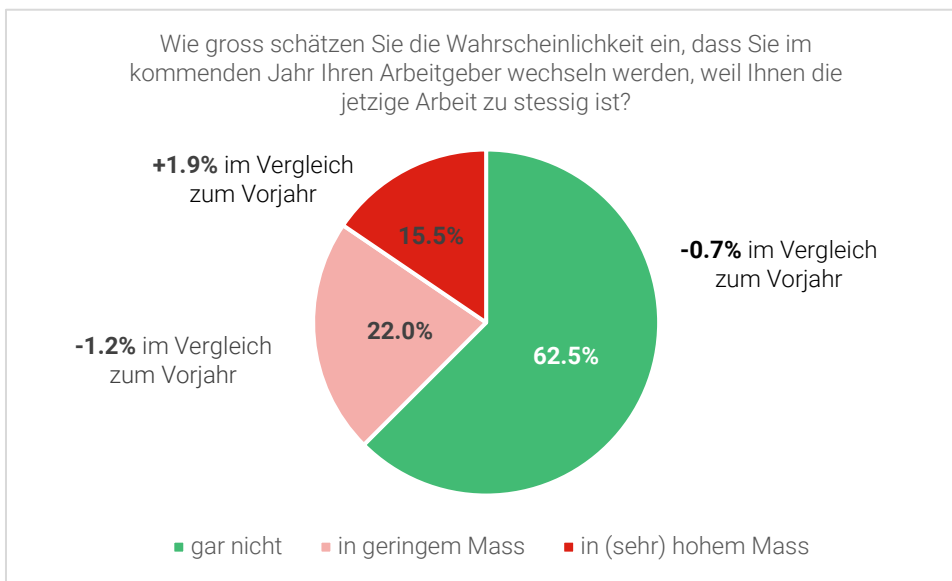
**Abbildung 16:** Entwicklung der Erschöpfung 2021-2023 (in Prozent)



### c) Stress als Grund für Stellenwechsel

Mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmenden zieht im Jahr 2023 einen Jobwechsel aufgrund zu stressiger Bedingungen am Arbeitsplatz in Erwägung (vgl. **Abbildung 17**). Rund 15.5 Prozent der Befragten halten es für sehr wahrscheinlich, dass sie ihren Arbeitsplatz aufgrund von zu viel Stress in den kommenden zwölf Monaten verlassen werden. In absoluten Zahlen bedeutet dies einen potenziellen Jobwechsel für über 820'000 Erwerbstätige in der Schweiz (und damit nochmals über 100'000 mehr als im Vorjahr) (vgl. **Tabelle 1**).

**Abbildung 17:** Wahrscheinlichkeit von stressbedingtem Jobwechsel 2023 (in Prozent)



**Tabelle 1:** Anteil Arbeitnehmende mit Jobwechselabsicht in absoluten Zahlen 2023

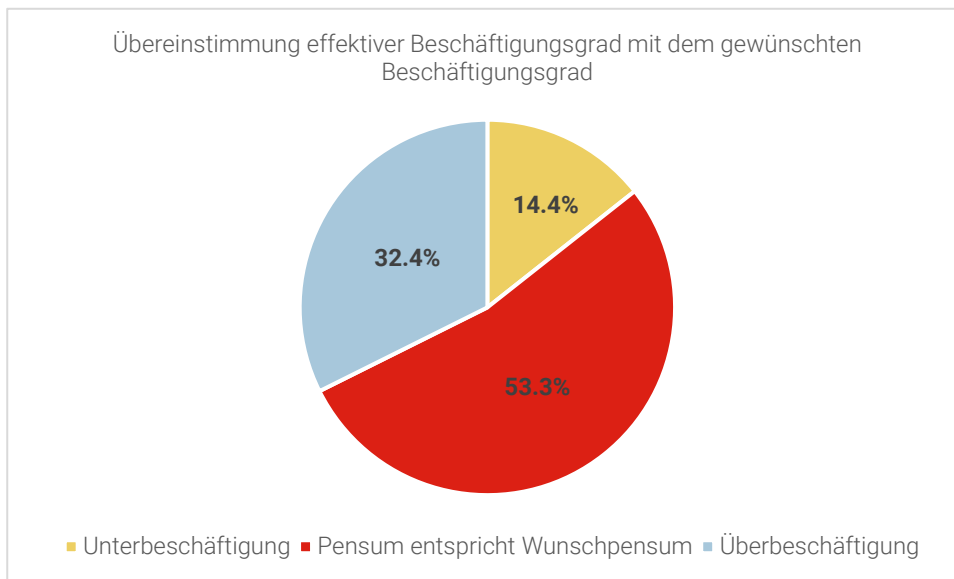
Prozentanteile Arbeitnehmende Studie	Absolute Zahlen aggregiert auf Erwerbstätige auf dem Schweizer Arbeitsmarkt
Jobwechsel wird in (sehr) hohem Mass in Betracht gezogen (15.5%)	822'034 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird in geringem Mass in Betracht gezogen (22%)	1'166'757 Arbeitnehmende
Jobwechsel wird gar nicht in Betracht gezogen (62.5%)	3'314'652 Arbeitnehmende

Quelle: Bundesamt für Statistik (2023): Arbeitsmarktstatus, Erwerbstätige | Bundesamt für Statistik (admin.ch).

#### d) Über- und Unterbeschäftigung

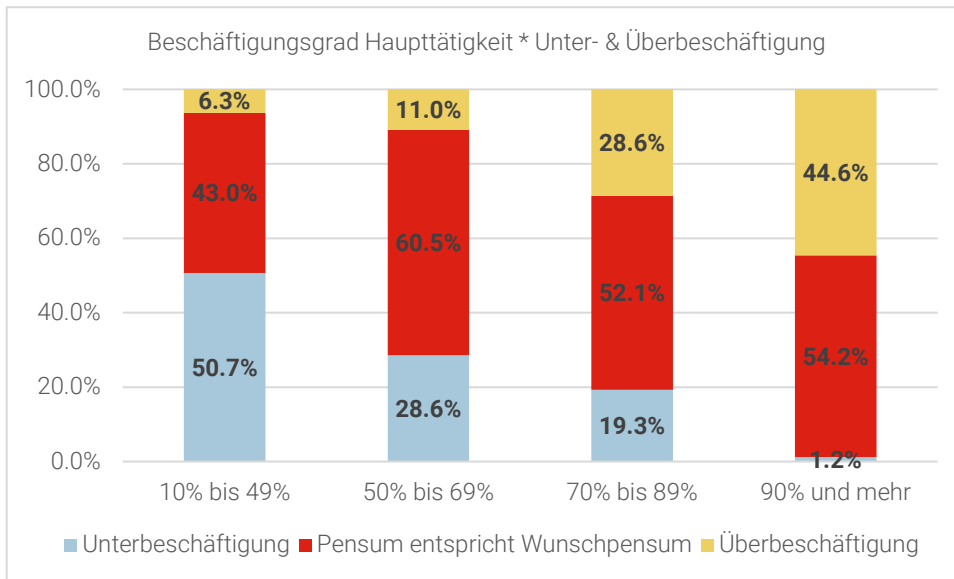
Viele Menschen arbeiten in der Freizeit und leisten Überstunden, gleichzeitig entspricht für rund die Hälfte das vertragliche Arbeitspensum nicht dem Wunschpensum (**vgl. Abbildung 18**). Lediglich die Hälfte der Befragten (53.3%) geben an, dass ihr Pensum dem Wunschpensum entspricht – jeder und jede dritte Arbeitnehmende ist überbeschäftigt und jeder und jede siebte Arbeitnehmende unterbeschäftigt. <<

**Abbildung 18:** Übereinstimmung vertraglicher Beschäftigungsgrad mit dem Wunschpensum 2023 (in Prozent)



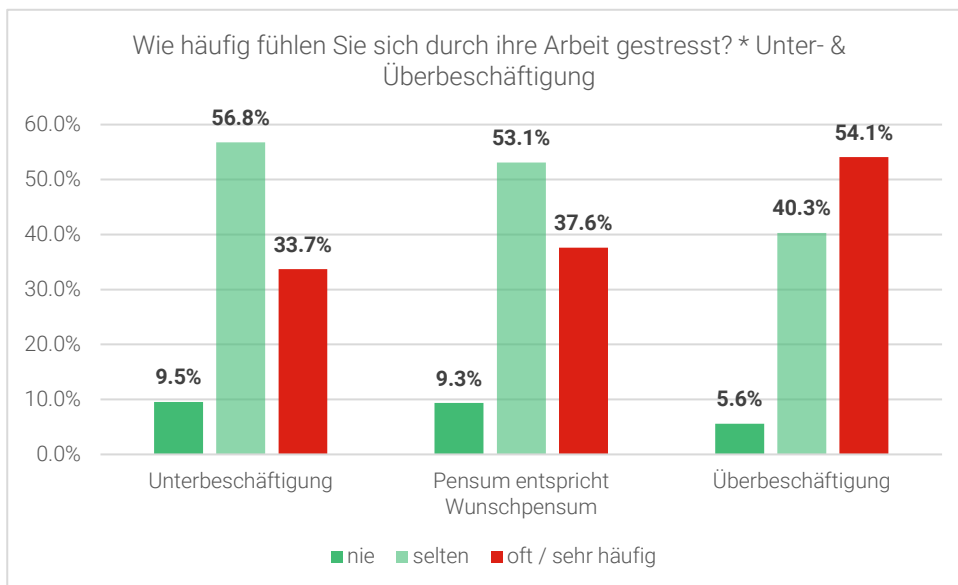
In der Gruppe mit einem vertraglichen Arbeitspensum zwischen 50 bis 69 Prozent entspricht das Arbeitspensum am häufigsten dem Wunschpensum (60.5%). Bei tieferen Pensen ist über die Hälfte (50.7%) der Arbeitnehmenden unterbeschäftigt; bei höheren Pensen nimmt der Anteil der «Überbeschäftigten» stark zu und beträgt bis zu 44.6 Prozent (**vgl. Abbildung 19**).

**Abbildung 19:** Übereinstimmung effektiver Beschäftigungsgrad mit dem Wunschpensum 2023 (in Prozent)



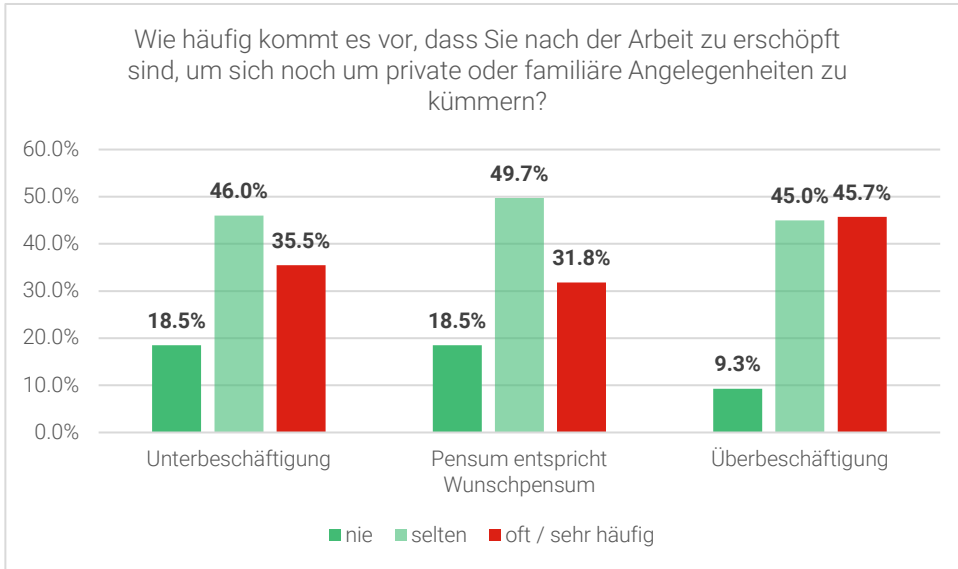
Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Beschäftigungssituation und Stress, lässt sich feststellen, dass naheliegenderweise die Mehrheit (54.1%) der «Überbeschäftigten» auch über Stress berichtet. Bemerkenswerterweise berichten aber die «Unterbeschäftigten» kaum weniger über Stress als Personen im Wunschpensum (vgl. **Abbildung 20**).

**Abbildung 20:** Stress in Abhängigkeit von Unter-Überbeschäftigung 2023 (in Prozent)



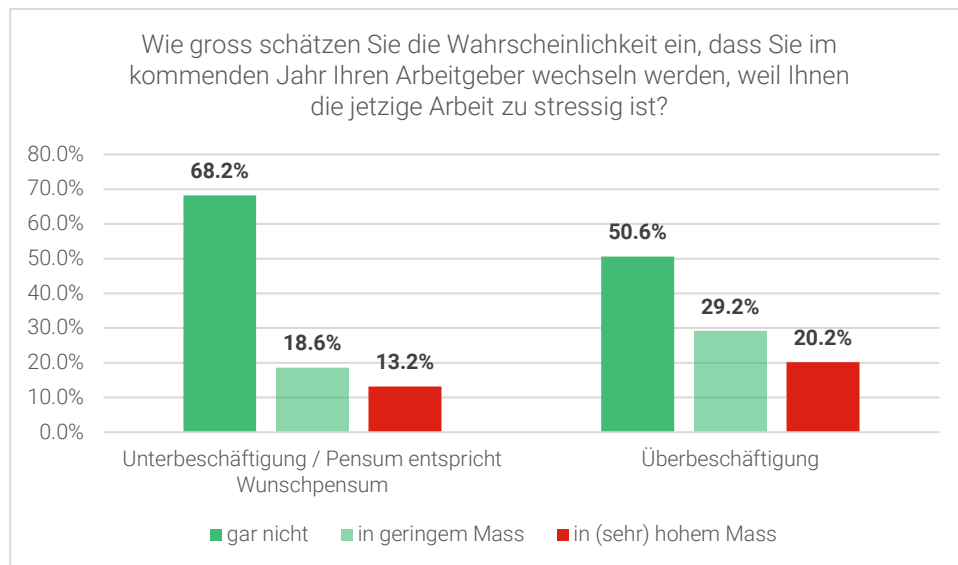
Ein vergleichbares Antwortmuster zeigt sich bei der Frage zur Erschöpfung. Bei den «Überbeschäftigten» ist ein Anteil von 45.7 Prozent oft oder sehr häufig nach der Arbeit zu erschöpft für private oder familiäre Angelegenheiten und damit deutlich grösser als bei den beiden anderen Teilgruppen (**vgl. Abbildung 21**).

**Abbildung 21:** Erschöpfung in Abhängigkeit von Unter-Überbeschäftigung 2023 (in Prozent)



Markante Unterschiede zeigen sich auch bei der Frage eines möglichen Stellenwechsels im kommenden Jahr. Die «Überbeschäftigten» befassen sich deutlich ausgeprägter mit einem möglichen Stellenwechsel aufgrund des Stresses als die beiden anderen Teilgruppen (**vgl. Abbildung 22**). Nur für rund die Hälfte (50.6%) der überbeschäftigten Arbeitnehmenden ist ein Stellenwechsel im nächsten Jahr kein Thema – für über 20 Prozent dagegen in (sehr) hohem Mass.

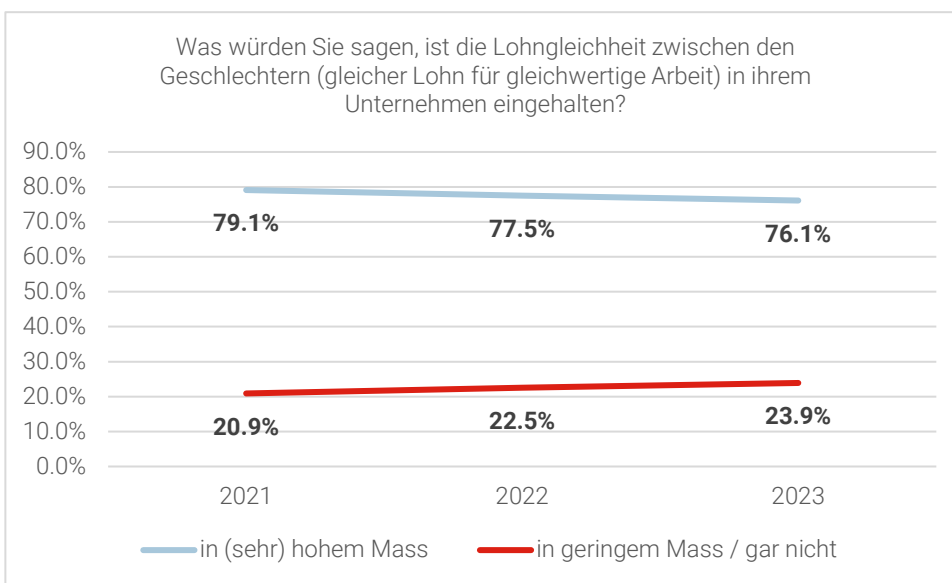
**Abbildung 22:** Jobwechsel in Abhängigkeit von Unter-Überbeschäftigung 2023 (in Prozent)



## 6 Fokus Lohndiskriminierung: Gleichstellungsgesetz mangelhaft eingehalten

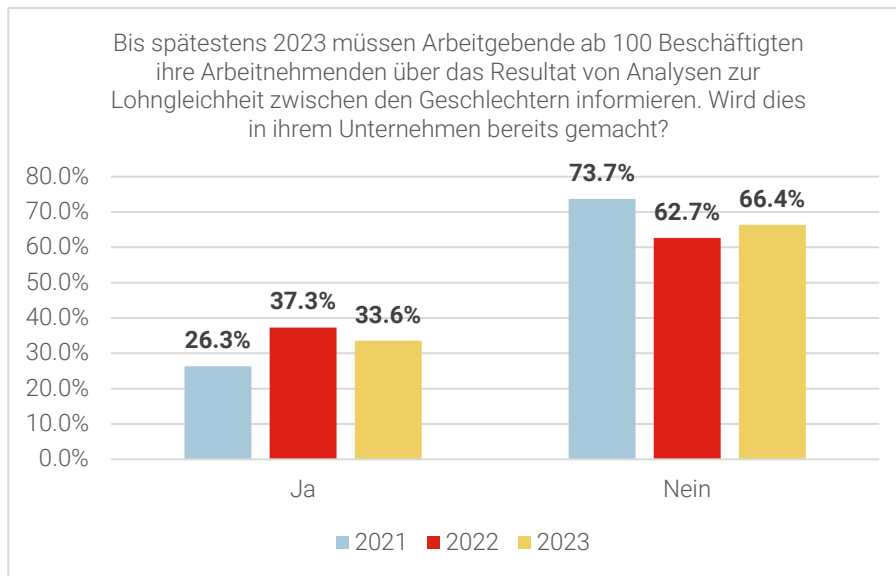
Zum dritten Mal in Folge wurden im Barometer Fragen betreffend der Lohngleichheit erhoben. Überraschend lässt sich ein negativer Trend bei der Einhaltung der Lohngleichheit feststellen. So geben beinahe 24 Prozent der Befragten an, dass die Lohngleichheit bei ihrem Arbeitgebenden gar nicht oder nur in geringem Masse eingehalten wird. Gleichzeitig ist der Anteil der Befragten, welcher die Lohngleichheit als in (sehr) hohem Masse eingehalten sieht, seit Befragungsbeginn um drei Prozentpunkte gesunken (vgl. **Abbildung 23**).

**Abbildung 23:** Einhaltung der Lohngleichheit im Unternehmen 2021-2023 (in Prozent)



Diese Tendenz überrascht, mussten doch als Folge der Revision des Gleichstellungsgesetzes alle Unternehmen ab 100 Beschäftigten ihre Löhne bis zum 30. Juni 2023 auf eine Diskriminierung zwischen Frauen und Männern analysieren und revidieren sowie die Resultate ihren Angestellten kommunizieren. Nicht nur bestätigt lediglich ein Drittel der Befragten (33.6%), dass ihr Unternehmen über die Resultate der durchgeführten Lohnanalyse bei den Mitarbeitenden kommuniziert hat. Der Anteil der Befragten, welcher angibt, dass in ihrem Unternehmen nicht über die Lohnanalyse kommuniziert wurde, ist sogar im Vergleich zum Vorjahr 2022 wieder leicht angestiegen (vgl. **Abbildung 24**).

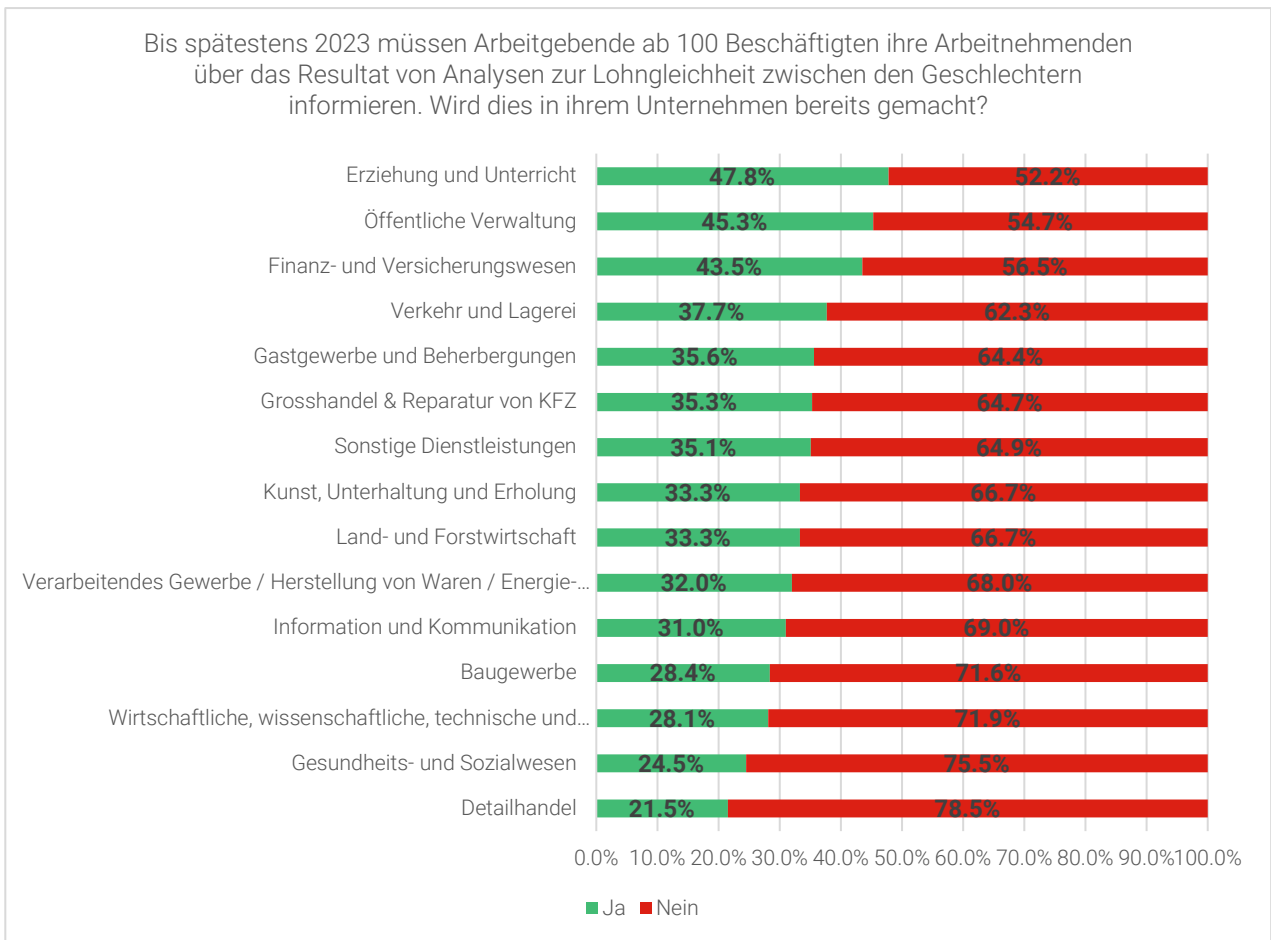
**Abbildung 24:** Entwicklung der Lohnanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz 2021-2023 (in Prozent)



Ein differenzierteres Bild zeigt sich, wenn die Frage zusätzlich nach Branchen aufgeschlüsselt wird. Wie die Frage zur Kommunikation der Lohnanalyse beantwortet wird, ist stark abhängig von der Branche, in der die Befragten arbeiten. Während beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden in den Branchen Erziehung und Unterricht (47.8%), öffentliche Verwaltung (45.3%) und Finanz- und Versicherungswesen (43.5%) angibt, über die Ergebnisse der Lohnanalysen informiert worden zu sein, ist es in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (24.5%) und Detailhandel (21.5%) nicht einmal jede vierte arbeitnehmende Person (**vgl. Abbildung 25**).



**Abbildung 25:** Lohnanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz nach Branche 2023 (in Prozent)



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

Redetext von Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

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

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

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

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

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

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

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

### **Arbeitgeber können mit attraktiven Arbeitsbedingungen Jobwechsel verhindern**

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

### **Weiterbildung fördern und kostenlose Standortbestimmungen weiter anbieten**

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

### **Lohngleichheit bedarf weiterer Anstrengungen**

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

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

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

Was heisst das konkret?

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

→ **Homeoffice und mobiles Arbeiten regeln**

Was heisst das konkret?

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

## → **Obligatorische Krankentaggeldversicherung einführen**

Was heisst das konkret?

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

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

Was heisst das konkret:

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

Medienkonferenz vom 2. November 2023  
« Barometer Gute Arbeit 2023 »

---

## Die Lohnungleichheit in der Schweiz ist institutionalisiert: Schluss damit!

Redebeitrag von Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse

Damit Arbeit einen Beitrag zur Gesellschaft leistet und allen Arbeitnehmenden eine Zukunft bietet, muss sie die Motivation aufrechterhalten, ein gewisses Mass an Sicherheit bieten und gleichzeitig die Gesundheit schützen. Diesen Fragen geht der «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse auch in der neunten Ausgabe nach und kann – zu unserer Freude – aufzeigen, dass in verschiedenen Bereichen Verbesserungen im Gange sind.

Die heute von Travail.Suisse und der BFH präsentierten Zahlen zeigen aber auch, dass die Lohnungleichheit in der Schweiz noch lange nicht erreicht ist. Es drängt sich gar die Schlussfolgerung auf, dass das revidierte Gleichstellungsgesetz der Lächerlichkeit preisgegeben wird.

Zur Erinnerung: Die Revision des GIG, die am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist, gab Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten drei Jahre Zeit, um eine Lohngleichheitsanalyse in ihrem Betrieb durchzuführen. Diese Analyse muss nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden und von einer unabhängigen Stelle revidiert werden. Eine Information an die Angestellten hätte bis zum 30. Juni 2023 erfolgen müssen. Unsere Ergebnisse zeigen nun, dass diese gesetzliche Verpflichtung bei weitem nicht erfüllt wurde.

So bestätigen nur 33,6 % der Befragten, dass ihr Arbeitgeber ihnen die Ergebnisse einer in ihrem Unternehmen durchgeführten Lohnanalysen mitgeteilt hat. Besonders auffällig ist dies im Detailhandel, wo nur 21,5% der Mitarbeitenden über die Ergebnisse einer solchen Analyse informiert wurden. Nur wenig besser sieht es im Gesundheits- und Sozialwesen aus: Hier wurden 24,5 % über die Ergebnisse dieser Analyse informiert. Es ist bemerkenswert, dass in beiden Branchen überwiegend Frauen beschäftigt sind...

Nur 76,1 % der befragten Arbeitnehmenden sind der Meinung, dass in ihrem Unternehmen die Lohnungleichheit weitgehend eingehalten wird. Das sind drei Prozent weniger als noch im Jahr 2021. Der beste Beweis dafür, dass die Revision des GIG im Jahr 2020 ein Papiertiger ist, wie es Travail.Suisse seit Monaten anprangert. Dennoch hat sich die Situation nicht verbessert, ganz im Gegenteil!

Diese Zahlen liefern einmal mehr den Beweis, dass eine Nivellierung nach unten und das Fehlen von Zwangsmassnahmen nicht zur Erreichung der Gleichstellung führen! Die Weigerung, die Lohngleichheitsanalysen einem Kontrollmechanismus oder Sanktionen bei Nichteinhaltung zu unterstellen, ebenso wie die Tatsache, dass die Unternehmen nicht verpflichtet sind, das Ergebnis ihrer Analyse an eine Bundesbehörde weiterzuleiten, zeigen den fehlenden politischen Willen, etwas zu unternehmen, damit die Lohnungleichheit endlich Realität wird.

Travail.Suisse fordert wirksame Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung, sowohl auf politischer Ebene als auch im Rahmen der Sozialpartnerschaft. Denn der unerklärte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern

bewegt sich immer noch zwischen 8 und 9 Prozent – mit dem Resultat, dass den Frauen jährlich 9'412 Franken (berechnet auf der Basis des Durchschnittslohns) entgehen. Diese unhaltbare Situation bedeutet ausserdem, dass am Ende des Monats grosse Summen fehlen, auf die Frauen keine Vorsorgebeiträge zahlen: Die Lohnungleichheit, zu der der aktuelle Rechtsrahmen beiträgt, bedeutet für Frauen und ihre Familien einen messbaren Einkommens- und Rentenverlust!

In der nächsten Legislatur wird sich Travail.Suisse weiterhin vehement für eine Revision des Gleichstellungsgesetzes einsetzen, mit Sanktionen für Unternehmen, die die Lohnungleichheit nicht einhalten. Für Travail.Suisse müssen Unternehmen, die gegen das GIG verstossen, sanktioniert werden und alle Unternehmen, die unerklärliche Lohnunterschiede aufweisen, müssen eine erneute Lohnanalyse durchführen, auch wenn der Unterschied weniger als 5% beträgt. Schliesslich müssen Unternehmen, die keine wirksamen Massnahmen zur Reduktion der Lohndiskriminierung einführen, sanktioniert werden. Sie müssen als Betrüger angesehen werden, die nicht nur die finanzielle Gesundheit ihrer Angestellten, sondern auch den Ruf aller Unternehmen im Land gefährden.

Bis das Parlament echte Massnahmen gegen diese institutionalisierte Lohnungleichheit ergreift, hat Travail.Suisse im Juni dieses Jahres einen Aufruf an die Arbeitnehmenden lanciert, Unternehmen zu melden, die sich nicht an das Gleichstellungsgesetz halten.