

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5002

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5002



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.

Stress und Dauerbelastung erschöpfen die Arbeitnehmenden

Mit dem «Barometer Gute Arbeit» misst Travail.Suisse jährlich die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Die repräsentativen Ergebnisse 2024 zeigen deutlich das Ausmass von Stress und Belastung in der Arbeitswelt. Sechs von sieben Arbeitnehmenden sind gelegentlich nach dem Arbeitstag zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern – der Anteil der dauerhaft Erschöpften ist mit rund einem Drittel aller Arbeitnehmenden auf einem Höchststand. Bei der Förderung der Weiterbildung zeigt sich ein stärkeres Engagement der Arbeitgebenden – allerdings mit grossen Unterschieden je nach Unternehmensgrösse und Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden.

Der «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 und ihren Veränderungen. Die Kernergebnisse 2024 präsentieren sich wie folgt:

Stress und Erschöpfung der Arbeitnehmenden sehr hoch und zunehmend

Stress hat sich in den letzten Jahren als grösstes Problem der Arbeitswelt manifestiert. Der Anteil der stark gestressten Arbeitnehmenden steigt kontinuierlich und die Erschöpfung breitet sich aus. Eine überwältigende Mehrheit von 84,2 Prozent der Arbeitnehmenden ist gelegentlich nach der Arbeit zu erschöpft um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Für mehr als jeden und jede Dritte ist dies sogar oft oder sehr häufig der Fall. «Die Bekämpfung von Stress muss zu einer absoluten politischen Priorität werden», fordert Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse. «Wenn über 770'000 Arbeitnehmende im nächsten Jahr aufgrund von Stress ihre Stelle wechseln wollen, ist die Bekämpfung von Stress nicht nur für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden, sondern auch aus volkswirtschaftlicher Sicht, unerlässlich», so Porchet.

Benachteiligung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen als blinder Fleck

Der diesjährige «Barometer Gute Arbeit» legt einen inhaltlichen Fokus auf die gesundheitlichen Einschränkungen der Arbeitnehmenden. Die Ergebnisse zeigen, dass jeder und jede Dritte von Einschränkungen betroffen ist, rund die Hälfte der Betroffenen fühlt sich dadurch bei der Arbeit eingeschränkt. Auffällig ist, dass selbst bei Arbeitnehmenden, die sich stark eingeschränkt fühlen, bei mehr als zwei Dritteln keine Anpassung der Arbeit oder des Arbeitsplatzes erfolgt ist. Als Folge davon beurteilen Arbeitnehmende mit einer gesundheitlichen Einschränkung die Qualität der Arbeitsbedingungen durchgehend schlechter als ihre gesunden Kolleginnen und Kollegen. «Arbeitnehmende mit gesundheitlichen Einschränkungen sind ein blinder Fleck in der Beurteilung des Arbeitsmarktes – dies zeigt sich auch daran, dass eine Benachteiligung aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung häufiger vorkommt als aufgrund anderer Merkmale wie Migrationshintergrund oder Geschlecht», stellt Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik bei Travail.Suisse, fest.

Grosse Unterschiede bei der Weiterbildungsförderung, wenig hilfreiche Mitarbeitergespräche

In der diesjährigen Befragung wurde ebenfalls ein Fokus im Bereich Weiterbildung aus dem Jahr 2019 wiederholt, dies erlaubt das Aufzeigen von Entwicklungen. Stark verändert hat sich die Form der Weiterbildung. Während klassische Kurse sowie Seminare und Tagungen stark abgenommen haben, sind Online-Lehrgänge und selbständiges Lernen stark gestiegen – Covid-19 scheint hier deutliche Spuren hinterlassen zu haben. Die Unterstützung der Weiterbildungsbemühungen der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgebenden nimmt zu – zumindest was die Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit betrifft. Nicht verändert hat sich hingegen der Anteil der Kostenübernahme. «Fast die Hälfte aller Arbeitnehmenden erhält keine oder nur eine teilweise finanzielle Unterstützung für ihre Weiterbildungsbemühungen. Es braucht eine Weiterbildungsoffensive, die Unterstützung bei den direkten und indirekten Kosten muss ausgebaut werden», fordert Adrian Wüthrich, Präsident von

Travail.Suisse. Die vorgeschlagene Aufhebung des Weiterbildungsgesetzes im Rahmen der Aufgaben- und Subventionsüberprüfung ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse völlig falsch. Auch die Mitarbeitendengespräche könnten bei der Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen, aber lediglich mit jeder und jedem vierten Arbeitnehmenden wird das Thema im Mitarbeitendengespräch überhaupt thematisiert.

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 Fritsch, Studienautor, Dozent Berner Fachhochschule BFH, 079 311 86 66

«Barometer Gute Arbeit»

Der «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

Medienkonferenz vom 29. November 2024

10. Barometer «Gute Arbeit»

Verbesserung der Arbeitsbedingungen gegen Stress und für Weiterbildung

Redebeitrag von Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse / alt Nationalrat

In diesem Jahr könnten wir ein kleines Jubiläum feiern: Wir präsentieren den Barometer Gute Arbeit zum zehnten Mal. Es freut mich als Präsident von Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden, dass wir mit dem Barometer ein Instrument etablieren konnten, das die Möglichkeit gibt, die Arbeitsbedingungen in unserem Land einmal im Jahr zum Thema zu machen. Wir wollen aufzeigen, wo unserer Meinung nach die heiklen Punkte liegen, damit diese verbessert werden können. Wir tun dies seit 2015 in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule. In einer repräsentativen Umfrage werden Arbeitnehmende jeweils im Juni zu verschiedenen Aspekten rund ums Thema Arbeit befragt.

Die Resultate zeigen auch in diesem Jahr, wie stark der Druck auf dem Arbeitsmarkt wirklich ist, wie er von den Arbeitnehmenden eingeschätzt wird. Bei der diesjährigen Befragung schätzten die Arbeitnehmenden ihre Situation positiver ein: 13 Bereiche haben sich verbessert, 7 verschlechtert. Es fällt auf, dass angesichts der immer noch tiefen Arbeitslosenquote und herrschendem Arbeitskräftemangel wegen der Demografie die Angst vor einem Jobverlust kleiner geworden ist. Teile der Arbeitgeberseite bemüht sich auf dem Arbeitsmarkt mit attraktiven Arbeitsbedingungen attraktiv zu sein. Unternehmen oder Branchen, die sich nicht um ihre Attraktivität bemühen und den Arbeitnehmenden keine sinnstiftende Arbeit mit attraktiven Arbeitsbedingungen anbieten wollen, haben es auch künftig auf dem Arbeitsmarkt schwerer. Aus gewerkschaftlicher Sicht gilt es bei diesen Branchen anzusetzen. Nicht zielführend in diesem Zusammenhang sind Verschlechterungen im Arbeitsgesetz. Sie führen in Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge zu noch schlechteren Bedingungen – zuletzt die Erleichterung der Sonntagsarbeit im Verkauf.

Eines der gravierendsten Probleme, die wir auch in diesem Jahr festgestellt haben, ist der steigende Stress und die zunehmende Erschöpfung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Rund 40 Prozent geben an, dass sie am Ende eines Arbeitstages erschöpft sind. Das Barometer Gute Arbeit zeigt deutlich, dass eine erhebliche Anzahl von Beschäftigten unter hohem Druck steht und Schwierigkeiten hat, ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Dies ist nicht nur eine persönliche Belastung, sondern auch eine ernsthafte Gefahr für die Produktivität und die Gesundheit der Mitarbeitenden, auch für unser Milizsystem. Die Politik darf diese Situation nicht länger ignorieren! Ein Lichtblick ist immerhin, dass die zuständige Parlamentskommission ein Recht auf Nichterreichbarkeit wie von Travail.Suisse eingebracht ins Arbeitsgesetz schreiben will (auch wenn die weiteren Punkte der Reform nicht in unserem Sinn sind).

Wir müssen uns die Frage stellen: Warum erleben so viele von uns diesen Stress? Ein zentrales Element ist die fehlende Unterstützung durch die Arbeitgeber. Insbesondere in Zeiten, in denen Unternehmen schnell auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren müssen, bleibt oft die Rücksichtnahme auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Strecke. Deshalb ist es unerlässlich, dass Unternehmen nicht nur finanzielle Ziele verfolgen, sondern auch das Wohlbefinden ihrer Angestellten in den Mittelpunkt ihrer Strategie stellen.

Ein weiteres drängendes Problem ist die mangelhafte finanzielle Unterstützung bei der Weiterbildung, besonders für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit tieferen Löhnen. Es ist erschreckend festzustellen, dass gerade diejenigen, die am meisten von Weiterbildung profitieren könnten, oft die wenigsten Möglichkeiten dazu erhalten. Qualifizierung und Weiterbildung dürfen jedoch nicht Privilegien der Gutverdienenden sein. Wir fordern eine gerechtere Verteilung von Ressourcen für berufliche Weiterbildung, um alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Lohnniveau, gleichmässig zu fördern.

Wir müssen dafür kämpfen, dass Weiterbildung zugänglich, erschwinglich und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv ist. Es liegt an uns, die Arbeitgeber und die Politik dazu zu bringen, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. 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. Die Mitarbeitendengespräche sind in dieser Hinsicht zu verbessern, ein Wort zur Weiterbildung muss einfach dazu gehören. Wenn wir die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden stärken, sorgen wir nicht nur für ihre persönliche Weiterentwicklung, sondern auch für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und letztlich der gesamten Schweizer Wirtschaft.

An dieser Stelle verweise ich gerne auf die Weiterbildungsoffensive von Travail.Suisse mit umfassenden Forderungen. Die Berufslehre für Erwachsene ist dabei eine gewichtige Forderung. Letzte Woche wurde am Spitzentreffen Berufsbildung die Arbeit am verbundpartnerschaftliches Commitment für die Berufslehre für Erwachsene verlängert. Es braucht Lösungen bei den indirekten Kosten der Weiterbildung, bessere Stipendiensysteme und mehr Unterstützung durch die Arbeitslosenversicherung. Hingegen ist die Zerschlagung des Weiterbildungsgesetzes das Gegenteil: Der Bundesrat will im Rahmen der Aufgaben- und Subventionsüberprüfung sämtliche Förderartikel aus dem Gesetz streichen und so bei der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener, konkret am Arbeitsplatz, sparen (immerhin verzichtet er auf die gänzliche Aufhebung des Weiterbildungsgesetzes). Travail.Suisse wird sich gegen die Auslöschung dieser zierlichen Weiterbildungsflamme einsetzen.

Travail.Suisse nutzt die Ergebnisse des Barometers in der täglichen Arbeit. Die Ergebnisse sind nicht nur eine Momentaufnahme, sondern der Anstoss für Vorschläge konkreter Veränderungen. Es liegt in unserer Verantwortung, die Stimme der Arbeitnehmenden zu erheben und zu fordern, dass unsere Arbeitsbedingungen verbessert werden. Gemeinsam mit unseren Mitgliedsorganisationen und Partnerorganisationen bauen wir Druck auf und stellen sicher, dass die Arbeitsbedingungen in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit rücken. Wir setzen uns für eine Arbeitswelt ein, die nicht nur fair, sondern auch gesund und unterstützend ist.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse / alt Nationalrat, wuethrich@travailsuisse.ch, 079 287 04 93

Medienkonferenz vom 29. November 2024
« Barometer Gute Arbeit 2024 »

Der Gesundheitszustand der Arbeitnehmenden wird immer prekärer!

Redebeitrag von Léonore Porchet, Vizepräsidentin von Travail.Suisse

Die Gesundheit der Arbeitnehmenden - sowohl die physische als auch die psychische - wird nach wie vor nicht ausreichend geschützt. Dies zeigt das „Barometer Gute Arbeit“ 2024 von Travail.Suisse. Diese Situation hat schwerwiegende Folgen für die Menschen und für die Schweizer Wirtschaft.

Wie schon seit mehreren Jahren ist Stress das am schlechtesten bewertete Kriterium im gesamten „Barometer Gute Arbeit“ und tendiert dazu, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem Dauerzustand zu werden. Mehr als 40% (ein Anstieg um 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr) fühlen sich häufig oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst. Die emotionale Erschöpfung nach einem Arbeitstag hat weiter zugenommen: Fast sechs von sieben Arbeitnehmern (84,2 %) berichten, dass sie nach der Arbeit zumindest gelegentlich zu erschöpft sind, um sich noch um ihre persönlichen oder familiären Angelegenheiten zu kümmern.

Seit 2021 hat der Anteil der Personen, die häufig oder sehr häufig erschöpft sind, um 3,5 Prozentpunkte zugenommen. Und seit 2016 ist ein Anstieg von Stress in der Berufswelt zu beobachten, der alle Branchen betrifft. In den meisten von ihnen liegt der Anteil der gestressten Personen bei fast 50 %. Zudem halten es fast 15% der Befragten für sehr wahrscheinlich, dass sie aufgrund von zu viel Stress im kommenden Jahr ihren Job wechseln werden.

Wenn mehr als 770.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nächsten Jahr aufgrund von Stress ihren Arbeitsplatz wechseln wollen, ist die Bekämpfung von Stress nicht nur für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht unerlässlich, insbesondere in einer Zeit des Arbeitskräftemangels.

Angesichts dieser Tatsache muss der Kampf gegen Stress zu einer absoluten politischen Priorität werden!

Travail.Suisse hat verschiedene Massnahmen vorgeschlagen, die es den Arbeitnehmenden ermöglichen sollen, in einer gesünderen Arbeitswelt zu arbeiten, in der ihre Gesundheit tatsächlich berücksichtigt wird. Denn es ist möglich, den arbeitsbedingten Stress und die Erschöpfung der Arbeitnehmenden zu reduzieren. Travail.Suisse fordert, dass die psychosozialen Risiken (übermässige Arbeitsbelastung, Stress, Burnout, Monotonie, aber auch Mobbing oder sexuelle Belästigung) im Arbeitsgesetz explizit erwähnt werden. So können sich die Arbeitsinspektorate bei der Kontrolle von Gesundheitsrisiken vermehrt auf psychische Belastungen oder die psychische Gesundheit konzentrieren. Wir fordern auch,

dass der Bund jährlich die Entwicklung von arbeitsbedingtem Stress und Erschöpfung, sowie deren Ursachen und Kosten erfasst.

Im Jahr 2024 hat das Barometer von Travail.Suisse in der Dimension Gesundheit einen Fokus auf gesundheitliche Einschränkungen gelegt. Die Auswertung der Umfrageergebnisse zeigt, dass fast ein Drittel der Befragten unter gesundheitlichen Einschränkungen leidet. Die Hälfte dieser Personen ist dadurch in ihrer Arbeit eingeschränkt. 12,6 % sprechen sogar von einer starken Einschränkung ihrer Arbeitsfähigkeit.

Um die Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, wäre es durchaus möglich, die Arbeit oder den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der Betroffenen anzupassen. Doch 70 % der Befragten mit einer gesundheitlichen Einschränkung die ihre Arbeitsfähigkeit stark beeinträchtigt, geben an, dass ihre Arbeit oder ihr Arbeitsplatz nicht entsprechend angepasst wurde. Und wenn man sich das Schicksal derjenigen ansieht, die an einer gesundheitlichen Einschränkung leiden, die ihre Arbeitsfähigkeit einschränkt, aber nicht stark, stellt man fest, dass bei 89 % von ihnen weder die Arbeit noch der Arbeitsplatz angepasst wurden. Dies führt zu einer grösseren Unzufriedenheit am Arbeitsplatz und 11,7 % der Betroffenen fühlen sich diskriminiert.

Dieser Unzufriedenheitswert, der insbesondere den Wunsch nach einem Stellenwechsel erhöht, ist im Übrigen höher, wenn eine Kumulierung von Diskriminierungen aufgrund des Migrationsstatus oder des Geschlechts vorliegt. Somit zeigt das „Barometer Gute Arbeit“ 2024 von Travail.Suisse, dass die Arbeitnehmenden an ihrem Arbeitsplatz mit unnötigen Schwierigkeiten konfrontiert sind, die sowohl für ihre Gesundheit als auch für die Schweizer Wirtschaft schädlich sind.