

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 – Lohngleichheit eine Selbstverständlichkeit

Die Einführung von Lohngleichheitsanalysen 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 Lohngleichheit einhalten. Ab 1. Juli 2023 werden wir auch transparent machen, welche Unternehmen die Lohngleichheit nicht respektieren und sich somit um das Gleichstellungsgesetz foutieren.