

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

Medienkonferenz vom 11. September 2015 - «*Barometer Gute Arbeit*»

## **Überbeanspruchung des Faktors „Arbeit“ eindämmen – Unterstützung für bilateralen Weg sichern**

---

Adrian Wüthrich, designierter Präsident Travail.Suisse

---

Sie kennen die Situation sicher auch: Sie fühlen sich etwas unwohl, die Körpertemperatur ist anders als sonst, es kommt leichter Schweiß auf, die Glieder schmerzen. Was tun Sie? Genau, Sie holen den Fiebermesser und messen einmal das Fieber. Die angezeigte Zahl lässt einen Rückschluss über die gesundheitliche Situation zu: Man hat Fieber, leichte Temperatur oder man ist doch nicht so krank wie vermutet.

Genau so erging es Travail.Suisse mit den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Unsere Informationen aus den Verbänden und den verschiedenen Branchen ergaben ein angespanntes Bild. Statt des Fiebermessers haben wir das «Barometer Gute Arbeit» hervorgehoben. Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, hat Ihnen die Funktionsweise des Barometers bereits erläutert.

Die Resultate sind signifikant und lassen klare Feststellungen zu. Es zeigen sich Bereiche, bei denen nicht von guter Arbeit gesprochen werden kann und bei denen Handlungsbedarf angezeigt ist. Das Positionspapier, das die Delegierten von Travail.Suisse am morgigen Kongress beraten werden, sieht für die Befunde konkrete Massnahmen vor. Ich komme auf die drei Hauptpunkte zu sprechen.

### **Stress und psychische Belastung belasten am meisten**

Die schlechtesten Werte in unserem Barometer erhalten die Kriterien Stress und psychische Belastung. 40 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich durch ihre Arbeit oft oder sehr häufig gestresst und ein Drittel empfindet die Arbeit als psychische Belastung. Dieser Befund ist nichts Neues und bestätigt die Rückmeldungen vieler unserer Mitglieder. Bereits in der Stressstudie 2010 des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) klagten 34 Prozent der Befragten über Stress. Der Stresslevel ist nach unserer Erhebung jedoch erneut gestiegen. Der Effizienzdruck in vielen Unternehmen, der wegen der Aufhebung des Euro-Mindestkurses und den dadurch erstarkten Franken nicht kleiner geworden ist, belastet viele Arbeitnehmende. Die hohe Produktivität in der Schweiz hat ihren Preis. Das SECO schätzte 2010 die Kosten, welche sich auf den Stress zurückführen lassen, auf 10 Milliarden Franken pro Jahr. Wer dauernd gestresst und psychisch belastet ist, kann noch so einen guten Lohn haben, die Belastung wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus.

Für Travail.Suisse hat der Druck auf die Arbeitnehmenden in der Schweiz ein Niveau erreicht, das die Warnlampen noch stärker aufleuchten lässt. Arbeitszeiterhöhungen mit der Begründung der Frankenstärke sind keine nachhaltige Lösung und müssen so schnell wie möglich rückgängig gemacht werden. Die „Produktivitätspeitsche“ der Unternehmen darf nicht dazu führen, dass die Arbeitnehmenden überbeansprucht werden. Die 200 Millionen Überstunden, welche pro Jahr geleistet werden und der weitverbreitete Präsentismus zeigen die hohe Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmenden (30 Prozent der Beschäftigten geben an, oft oder sehr häufig zu arbeiten, auch wenn sie krank sind).

### **Gesundheitsförderung muss ein grösseres Thema werden**

Die Gesundheitsförderung ist in vielen Unternehmen ein Thema. Allerdings längst nicht bei allen. So geben 14 Prozent der Arbeitnehmenden an, in einem Betrieb zu arbeiten, der keine Massnahmen zur Gesundheitsförderung kennt. Für weitere 29 Prozent reichen die Angebote gar nicht oder nur knapp aus.

Für Travail.Suisse besteht in diesem Bereich in vielen Unternehmen Handlungsbedarf. Konzepte zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz müssen von mehr Unternehmen erarbeitet und Massnahmen – auch zur Eindämmung des Präsentismus und zum Erhalt der älteren Arbeitnehmenden – umgesetzt werden. Der Effizienzdruck darf auch hier keine Ausrede sein. Trotz aufgeweichter Arbeitszeiterfassung müssen die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes beibehalten werden. Die Arbeitgeber müssen auch in Zukunft ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden nachkommen. An dieser Stelle ist auch die Sonntagsarbeit zu erwähnen, welche vom Parlament liberalisiert werden soll. Travail.Suisse stellt sich klar gegen weitergehende Liberalisierungen der Sonntagsarbeit. Werden Ausnahmen gewährt, muss der Arbeitnehmerschutz zwingend mit allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen garantiert werden.

### **Sorge um die Arbeitsplätze birgt (europa-)politischen Sprengstoff**

Die Arbeitnehmenden sorgen sich um ihren Arbeitsplatz. Die mittelfristige Perspektive wird sehr schlecht beurteilt. 51 Prozent der Arbeitnehmenden erachten es als unwahrscheinlich, einen gleichwertigen Ersatz für den jetzigen Arbeitsplatz zu finden. Bei der Gruppe der 46- bis 64jährigen glauben 65 Prozent nicht daran, bei freiwilligem oder unfreiwilligem Arbeitsplatzverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. Es zeigt sich, dass die latente Unsicherheit nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative und der Aufgabe des Euro-Mindestkurses nicht nur die Unternehmen umtreibt, sondern auch ihre Beschäftigten.

Für Travail.Suisse ist klar: Wenn sich bestätigt, dass die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative für die Schweiz nicht vereinbar ist mit der Weiterführung der bilateralen Verträgen, muss das Volk Stellung nehmen können, ob diese Verträge weitergeführt werden sollen oder nicht. Travail.Suisse ist überzeugt, dass die Arbeitnehmenden den Bilateralen nur mit einem verstärkten Schutz der Löhne und der Arbeitsbedingungen zustimmen wird. Wer die Flankierenden Massnahmen als notwendiges Übel betrachtet und ihre Verbesserung hintertreibt, riskiert einen europapolitischen Scherbenhaufen.

Die grosse Unsicherheit der älteren Arbeitnehmenden muss für die Arbeitgeber Anlass für Massnahmen sein. Entscheidend ist für Travail.Suisse eine Bildungspolitik, welche bereits in der Mitte des

Erwerbslebens – kurz nach dem 40. Lebensjahr – beginnt. Eine Laufbahnberatung muss zum Standard werden und die Weiterbildung gefördert werden, damit die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden erhalten werden kann. Damit wird nicht nur dem Fachkräftemangel entgegengewirkt, sondern auch der weit verbreiteten Unsicherheit bei den älteren Arbeitnehmenden. Eines ist klar: Schaffen wir es nicht der politisch einflussreichsten Altersgruppe genügend Sicherheit zu geben, wird sie der Personenfreizügigkeit und den bilateralen Verträgen nicht mehr zustimmen.