



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Executive Summary – August 2017

Analyse der Daten der Online-Umfrage der Unia zu den Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Arbeitnehmenden in der Uhren- und Mikrotechnikindustrie der Schweiz

Leiter der Projekts «Stress am Arbeitsplatz»: Pascal Crespin
Verfasserin des Executive Summary: Madalena Bortnik

Das Wichtigste auf einen Blick

- ✚ Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen klar, dass in der Uhren- und Mikrotechnikindustrie eine Mehrheit der Arbeitnehmenden unter ständigem Stress leidet und einem erhöhten Risiko für emotionale Erschöpfung oder Burnout ausgesetzt ist. Ausserdem ist die Mehrheit von integritätsverletzenden Verhaltensweisen betroffen (Mobbing und sexuelle Belästigung).
- ✚ Stress am Arbeitsplatz hat negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten: Viele fühlen sich unmotiviert, ausgelaugt, nervös und gereizt oder körperlich angeschlagen.

Problematik

Mit der Studie sollten insbesondere folgende Fragen beantwortet werden:

- Lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen, dem Befinden und der Gesundheit des Personals der Uhren- und Mikrotechnikindustrie herstellen?
- Wie verbreitet ist dieses Phänomen in der Schweizer Erwerbsbevölkerung?

Struktur der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer

Die Gewerkschaft Unia hat bei den Arbeitnehmenden der Uhren- und Mikrotechnikindustrie eine umfassende Online-Umfrage durchgeführt. Die Daten wurden von September 2014 bis Januar 2015 erhoben. Detailliertere Informationen finden sich im vollständigen Bericht (liegt nur in Französisch vor).

Insgesamt haben 857 Personen (davon 51 % Frauen) an der Befragung teilgenommen. 18 % der Teilnehmenden sind jünger als 30 Jahre, 31 % sind zwischen 30 und 39 und 30 % zwischen 40 und 49 Jahren alt, und 21 % sind älter als 50 Jahre. 56 % sind in der Schweiz wohnhaft, und 44% arbeiten in einem Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten.

80% der Teilnehmenden sind Angestellte, 10 % sind Angestellte mit einer Leitungsfunktion, 9 % gehören dem mittleren Kader und 1 % dem höheren Kader an. 55 % der Umfrageteilnehmenden verfügen über ein EFZ, eine Maturität oder ein Handelsschuldiplom, 25 % weisen einen obligatorischen Schulabschluss auf, und 20 % haben einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss.

Ferner sind 27 % nicht Mitglied der Unia.

Stress am Arbeitsplatz, emotionale Erschöpfung und Belästigung: Auswirkungen auf die Gesundheit

Stress am Arbeitsplatz

Im Alltag wird Stress oft gleichgesetzt mit Termindruck. Einige betrachten Stress als Zeichen eines hochmotivierten und leistungsstarken Einsatzes. In Kreisen der Medizin und der Psychologie wird Stress als Zeichen dafür gewertet, dass eine Person an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gestossen ist. Die Gründe dafür sind vielfältig (nicht nur der Termindruck). Wenn sich die Situation mittelfristig nicht ändert, ist die Gesundheit in Gefahr.

In den Betrieben ist Stress ein Tabuthema, da viele Personen damit persönliche Unzulänglichkeiten verbinden, sei es in Bezug auf die Führungsfähigkeiten oder die allgemeine Qualifikation der Betroffenen. Entlastungsfaktoren (z. B. gutes Führungsverhalten, Handlungs- und Zeitspielraum und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen) schwächen jedoch die ungünstige Wirkung von Stressfaktoren ab, das heisst, sie reduzieren Stresssymptome und Stressfolgen.¹

76 % der Umfrageteilnehmenden geben als Hauptgrund für den Stress am Arbeitsplatz den «Kampf gegen die Zeit» an, gefolgt von «häufigen Unterbrechungen» (68 %), einem «übermässigen Arbeitsvolumen» (60 %) und «widersprüchlichen Arbeitsanweisungen» (59 %). 63 % der Teilnehmenden sind der Ansicht, dass sich die vorgesetzte Person nicht um ihr Wohlbefinden kümmert, und 33 % sind gar der Meinung, dass sie sich ihnen gegenüber feindselig oder konfrontativ verhält. Weiter geben 54 % an, dass die vorgesetzte Person ihren Äusserungen keine Aufmerksamkeit beimisst, 50 % sind der Ansicht, dass sie die Durchführung der Arbeit nicht erleichtert, und 55% finden, dass sie es nicht schafft, die Mitarbeitenden zur Zusammenarbeit zu bewegen.

¹ Stresstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen – Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit Autor/en: Prof. Dr. Simone Grebner et al., im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO Die Broschüre kann hier abgerufen werden:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html

Emotionale Erschöpfung und Burnout

Burnout ist ein Zustand der emotionalen und mentalen Erschöpfung, der körperlichen Ermüdung und der gefühlsmässigen Distanzierung von der eigenen Arbeit (z. B. Zynismus gegenüber Kunden, Klienten oder Patienten), der durch die Arbeitstätigkeit entstehen kann. Personen, die unter Burnout leiden, haben das Gefühl, dass Ihre «Batterien» leer sind, und sie fühlen sich verbraucht und ausgelaugt. Es ist wissenschaftlich belegt, dass das Kernmerkmal von Burnout ein Gefühl der Erschöpfung ist. Die von gewissen Personen im Rahmen dieser Umfrage geäusserte emotionale Erschöpfung kann somit ein Hinweis für ein drohendes Burnout sein².

51 % der Umfrageteilnehmenden fühlen sich häufig oder sehr häufig und 13 % immer müde. Nur 7 % sind nie oder selten müde. Rund 30 % fühlen sich «körperlich ausgelaugt», «vertrinken in der Arbeit», «haben den Eindruck, dass ihre Batterien leer sind» und «fühlen sich erschöpft» (ziemlich oder sehr häufig; rund 9 % fühlen sich immer erschöpft)³.

Mobbing und sexuelle Belästigung

Unter Mobbing ist jedes grob missbräuchliche, einseitige und wiederholte Verhalten zu verstehen, das durch Worte, Taten, Gesten oder Schriften zum Ausdruck kommt und in schwerwiegender Weise die Persönlichkeit, die Würde oder die Gesundheit einer Person verletzt, ihren Arbeitsplatz in Gefahr bringt, die Gewährung eines beruflichen Vorteils bezweckt oder das Arbeitsklima offensichtlich vergiftet.

Unter sexueller Belästigung ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zu verstehen, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Im Folgenden ist der Anteil der Beschäftigten angegeben, die der Ansicht sind, dass sich zurzeit eine (oder mehrere) Person systematisch wie folgt verhält:

- «Ignoriert Sie, tut so, als seien Sie nicht da»: 30 % (in der Vergangenheit 19 %);
- «Lässt Sie nicht zu Wort kommen»: 25 % (in der Vergangenheit 14%);
- «Kritisiert ungerechtfertigt ihre Arbeit»: 29 % (in der Vergangenheit 21%);
- «Sabotiert Ihre Arbeit, hindert Sie daran, ordnungsgemäss zu arbeiten»: 12 % (in der Vergangenheit 14%).

Noch schlimmer sieht es beim Anteil der Beschäftigten aus, die zurzeit der Ansicht sind, dass sich eine oder mehrere Personen systematisch wie folgt verhalten:

- «Redet schlecht über Sie»: 27 % (in der Vergangenheit 25%);
- «Macht Sie vor anderen lächerlich»: 14% (in der Vergangenheit 14 %);
- «Überträgt ihnen unnötige oder erniedrigende Aufgaben»: 14 % (in der Vergangenheit 13%);
- «Erzählt, Sie seien geistig gestört»: 9% (in der Vergangenheit 6%);
- «Macht hartnäckig sexuelle Annäherungsversuche: 1 % (in der Vergangenheit 5 %).
- «Sagt Ihnen obszöne und entwürdigende Dinge»: 7% (in der Vergangenheit 6%).

² Ebenda

³ Die Teilnehmenden haben diese Fragen fast gleich beantwortet.

Über alle Verhaltensweisen betrachtet, war mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Vergangenheit mindestens einmal Opfer eines integritätsverletzenden Verhaltens, und die Mehrheit gibt an, dass dies auch heute noch zutrifft.

Handlungsbedarf und erforderliche Massnahmen

Es gibt jedoch Mittel, um den Stress am Arbeitsplatz, die emotionale Erschöpfung und die Belästigungen zu reduzieren. Zu diesen Mitteln zählen insbesondere:

- Verbesserung des Führungsstils
- Erhöhung der Personalressourcen
- Reduktion des Arbeitsvolumens
- genauere Arbeitsanweisungen
- erhöhtes Mitspracherecht der Arbeitnehmenden
- systematische Respektierung der Arbeitszeiten und der Pausen.

Im Zusammenhang mit dem Mobbing und anderen Belästigungen weist die Gewerkschaft Unia darauf hin, dass Artikel 6 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes den Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Zur gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gehört es:

- Die Arbeitsstrukturen so zu gestalten, dass sich der Einzelne respektiert und wertgeschätzt fühlen kann.
- Massnahmen zur Unterstützung von Betroffenen im Fall von auftretenden Problemen zu treffen.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO stellt auf seiner Website eine Broschüre zur Verfügung, die sich in erster Linie an Verantwortliche in Unternehmen aber auch an interessierte Arbeitnehmende richtet. Sie beschreibt, worum es beim Schutz der persönlichen Integrität geht, und definiert in diesem Zusammenhang häufig verwendete Begriffe wie Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Sie zeigt, welche Faktoren das Betriebsklima beeinflussen, und informiert über Massnahmen zur Prävention von Verletzungen der persönlichen Integrität sowie über den Umgang mit auftretenden Problemen⁴.

Gewerkschaftliche Forderungen

Die Gewerkschaft Unia fordert:

1. Anwendung des Arbeitsgesetzes und Verstärkung der Kontrollen
2. Strikte Anwendung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Organisation der Arbeitszeit
3. Verbesserungen bei den neuen Arbeitsformen
4. Widerstand gegen Verschlechterungen des Arbeitsgesetzes.

Für ausführlichere Informationen zu diesen Forderungen siehe Dokument «Angriff auf das Arbeitsgesetz: Forderungen der Unia» ([hier](#)).

⁴ Die Broschüre kann hier abgerufen werden:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoelichen-int.html