

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4347

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4347



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.

Bern, 11. Mai 2023 | Medienmitteilung

Travail.Suisse fordert Massnahmen gegen Stress und Erschöpfung der Arbeitnehmenden

Immer mehr Arbeitnehmende sind von arbeitsbedingtem Stress und Erschöpfung betroffen. Die Gründe dafür sind struktureller Natur und liegen vor allem in immer längeren Arbeitstagen, flexibleren Arbeitsverhältnissen, schnelleren Arbeitsprozessen und verschwindenden Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und seine Verbände präsentieren eine umfassende Analyse zum Thema Stress und Erschöpfung der Arbeitnehmenden und fordern Massnahmen in zehn Handlungsfeldern, insbesondere in den Bereichen Ruhezeiten, Planbarkeit und geringere Flexibilität.

Arbeitsbedingter Stress und Erschöpfung steigen seit Jahren stetig an. Rund 40 Prozent aller Arbeitnehmenden geben in Umfragen an, dass sie sich erschöpft fühlen. Als Folge davon erkranken immer mehr Arbeitnehmende psychisch oder körperlich. Die Ursachen für die zunehmende Erschöpfung liegen in erster Linie in der veränderten Arbeitswelt. «Die Arbeitsprozesse wurden in den vergangenen Jahren stetig beschleunigt, gleichzeitig verlangen die Arbeitgebenden immer mehr Flexibilität von den Arbeitnehmenden», so Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse.

Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin der Gewerkschaft Syna, hält fest: «In immer mehr Betrieben führen die Arbeitgebenden überlange und zerstückelte Arbeitstage ein. Damit gefährden sie die Gesundheit und das Sozialleben der Arbeitnehmenden. Selbst bei Teilzeitarbeitenden werden Arbeitstage von 12 oder 13 Stunden immer häufiger zur Normalität.» Gleichzeitig sind unsichere Arbeitsverhältnisse wie Arbeit auf Abruf und temporäre Anstellungen, immer weiter verbreitet und verursachen bei den betroffenen Arbeitnehmenden viel Stress.

Obwohl bereits heute viel zu weitreichende Möglichkeiten bestehen, Überstunden und das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen, fordern die Arbeitgebenden immer mehr Flexibilität und weniger Vorgaben. Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse, stellt klar: «Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden ist nicht verhandelbar. Zum Schutz der Gesundheit und des Privatlebens der Arbeitnehmenden braucht es weniger Flexibilität, nicht mehr». Wenn immer mehr Arbeitnehmende als Folge der Arbeit erschöpft sind und erkranken, braucht es mehr Zeit für Erholung, weniger einseitige Flexibilität und mehr Planbarkeit bei der Arbeit.

Das Gastgewerbe ist gemäss verschiedenen Studien die Branche mit dem höchsten arbeitsbedingten Stress. Roger Lang, Leiter Rechtsdienst bei der Hotel und Gastro Union, fordert: «Arbeit muss planbar sein und Grenzen haben. Die weit verbreiteten überlangen Arbeitstage und kurzfristigen Änderungen der Dienstpläne verursachen unnötigen Stress und erschweren die Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf. Wer etwas gegen den Personalmangel in der Branche unternehmen will, muss zwingend hier ansetzen.»

Stress und Erschöpfung machen auch vor dem Personal des Service public nicht Halt. «Berufs- und Privatleben verschwimmen immer mehr. Es braucht deshalb klare Regelungen, welche die Erholung und das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit in der Freizeit sicherstellen», so Olivia Stuber vom Personalverband transfair. Als Folge der Digitalisierung sind Arbeitnehmende gezwungen, sich stetig anzupassen und sehen sich mit einer zunehmenden Intensität der Arbeitstätigkeit konfrontiert. Mehr Ferien und kürzere Arbeitszeiten stellen sinnvolle Kompensationsmassnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden in einer beschleunigten Arbeitswelt dar.

Auskünfte

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, 079 287 04 93, wuethrich@travailsuisse.ch
- Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, 077 421 60 04, bauer@travailsuisse.ch
- Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin Syna, 076 588 65 06, migmar.dhakyel@syna.ch
- Roger Lang, Leiter Rechtsdienst Hotel & Gastro Union, 079 716 79 64, roger.lang@hotelgastrounion.ch
- Olivia Stuber, Verantwortliche Politik transfair, 079 532 38 82, olivia.stuber@transfair.ch

Medienkonferenz vom 11. Mai 2023

«Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt»

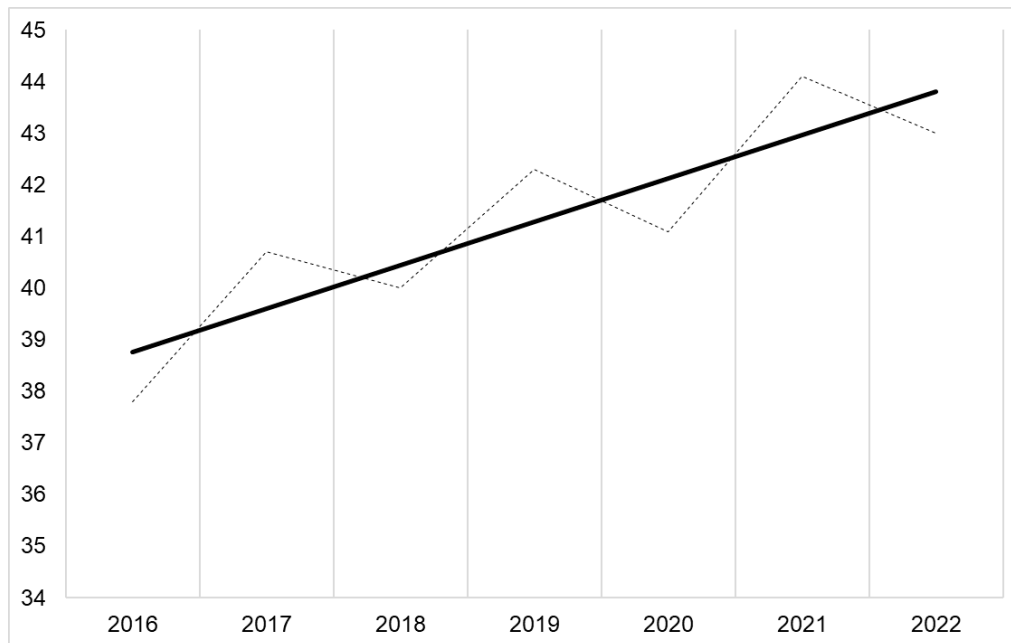
Arbeitsbedingter Stress und Erschöpfung – Ursachen und Folgen

Redetext von Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Die Arbeitnehmenden erleben seit mehreren Jahren einen stetigen Anstieg des arbeitsbedingten Stresses, immer mehr Arbeitnehmende sind emotional erschöpft. Dafür verantwortlich sind immer höhere Flexibilitätsanforderungen, eine beschleunigte Arbeitsweise durch den technologischen Wandel, sowie eine Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit. Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden braucht es deshalb dringend Gegenmassnahmen.

Immer schneller, immer mehr, immer länger immerzu. Was die Arbeitnehmenden heute erleben, ist eine beispiellose Beschleunigung, Verdichtung, Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeitswelt. Die Folge davon zeigt sich klar und deutlich: der arbeitsbedingte Stress nimmt bei Arbeitnehmenden stetig zu.

Grafik 1: Anteil Arbeitnehmende mit häufigem Stress



Barometer Gute Arbeit, Travail.Suisse, 2016-2022, schwarze gestrichelte Linie = Trend, in %

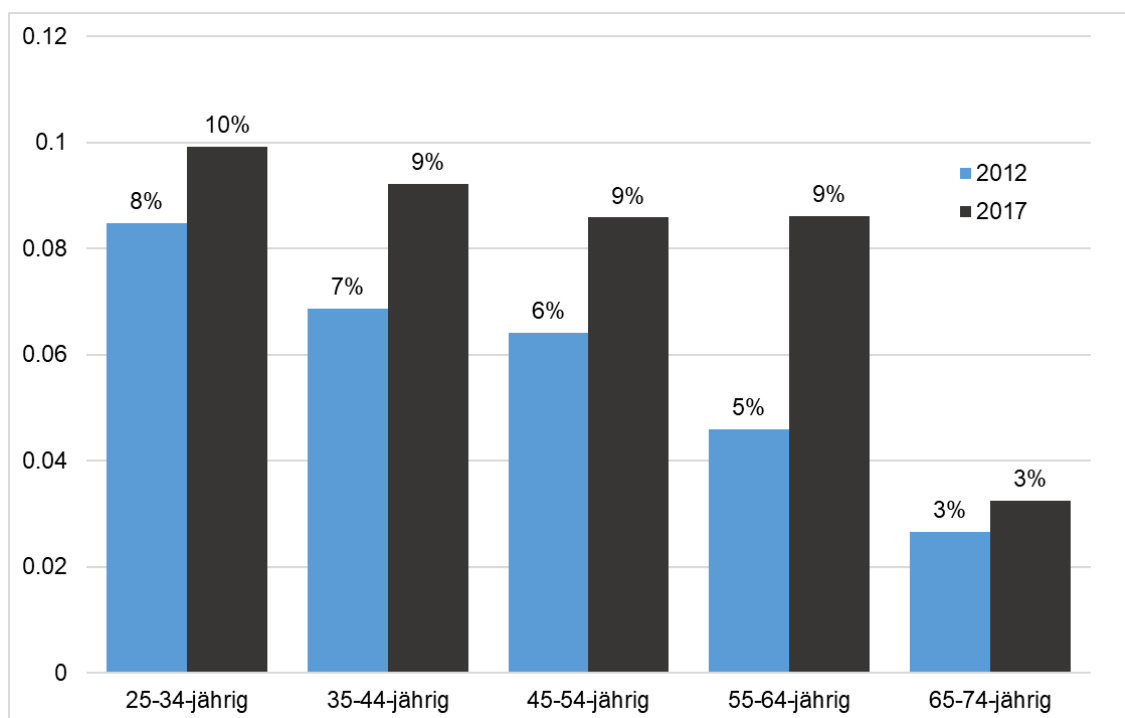
Die NZZ hat zwar durchaus recht, wenn sie behauptet, dass Stress zur Arbeit gehört. Was Travail.Suisse und seine Verbände aber beobachten, ist nicht einfach eine Zunahme des arbeitsbedingten Stresses, sondern eine beunruhigende Zunahme der emotionalen Erschöpfung eines wachsenden Teils der Arbeitnehmenden.

So ist der Anteil der Arbeitnehmenden, welche am Ende des Tages emotional erschöpft sind, zwischen 2016 und 2022 von 36% auf 40% angestiegen. 40% der Arbeitnehmenden hatten also nicht lediglich viel zu tun bei der Arbeit, sie sind am Ende des Tages emotional ausgelaugt. Dies zeigen die Erhebungen im Rahmen des Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse. Etwa ein Drittel der Arbeitnehmenden kann den arbeitsbedingten Stress bereits heute auch langfristig nicht mehr bewältigen. Sie sind nicht nur am Abend, sondern anhaltend emotional erschöpft. Dies zeigen die Erhebungen der Gesundheitsförderung Schweiz. Auch hier ist die Tendenz in den letzten Jahren steigend.

Folgen von arbeitsbedingtem Stress und Erschöpfung

Die gesundheitlichen Folgen von Stress für die Arbeitnehmenden reichen von Rückenschmerzen über Schlafstörungen bis hin zu Erschöpfungsdepressionen. Dadurch zeigt sich eine Verschiebung der gesundheitlichen Risiken von rein körperlichen zu vermehrt psychischen Erkrankungen. Inzwischen liegt der Hälfte aller Neubezüger:innen einer IV-Rente eine psychische Ursache zugrunde. Diese Verschlechterung des psychischen Zustands der Erwerbstätigen zeigt sich aber auch in anderen Erhebungen, beispielsweise in der Schweizerischen Gesundheitsbefragung. Und es wird deutlich, dass die Arbeitsprozesse und die Organisation der Arbeitswelt daran einen wesentlichen Anteil hat. Diesen neuen Risiken wird bisher kaum Bedeutung zugemessen und auch die Präventionsmassnahmen bleiben verschwindend klein.

Grafik 2: Mittlere und schwere Depressionssymptome («major depression») nach Alter

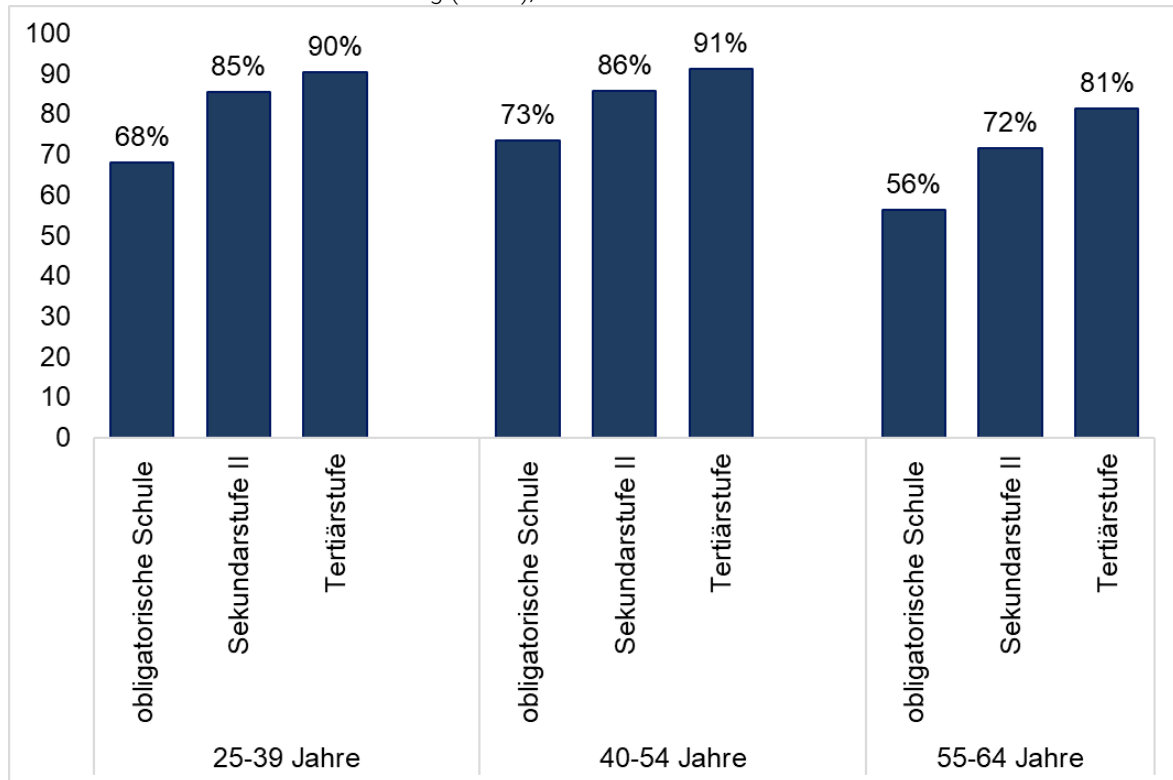


Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012 und 2017, Anteil an der Bevölkerung in %

Vor etwa 10 Jahren hat das Seco die Kosten des arbeitsbedingten Stresses mit einer Zahl quantifiziert: 10 Milliarden Franken kostete der arbeitsbedingte Stress jährlich. Diese Quantifizierung der Kosten greift allerdings deutlich zu kurz. Denn die langfristigen gesundheitlichen Folgen zeigen sich vor allem bei der Erwerbsbeteiligung. Sie tangieren damit zwei Themen, welche auch die Arbeitgeberseite zu interessieren scheinen: den Fachkräftemangel und das Rentenalter. Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung zeigt es deutlich: je stärker die Arbeitnehmenden bei ihrer Arbeit physisch und psychisch gefordert sind, desto stärker rückläufig ist auch ihre Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter. Bei Arbeitnehmenden mit einem Berufsabschluss sinkt die Erwerbsbeteiligung ab 55 Jahren beispielsweise deutlich von 86% auf 72%. Dies entspricht einem Rückgang um 14 Prozentpunkte. Ein wichtiger Grund dafür sind gesundheitliche Beeinträchtigungen als Folge der Arbeitstätigkeit. Das Jammern über den Fachkräftemangel zeigt hier deshalb seine hässliche Fratze. Das Problem des Fachkräftemangels ist nicht das zu tiefe Rentenalter oder die zu tiefen Arbeitszeiten, sondern es ist der körperliche und psychische Verschleiss durch die Arbeit, dem die Arbeitnehmenden ausgesetzt sind. Aber damit greife ich der Analyse vor.

Grafik 3: Erwerbstätigenquote nach Alter und Ausbildung

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2021



Gründe für die stetige Zunahme von arbeitsbedingtem Stress und Erschöpfung

Travail.Suisse hat auf der Basis bestehender Studien und vorhandener Daten die möglichen Ursachen für die stetige Zunahme des arbeitsbedingten Stresses und der Erschöpfung detailliert analysiert. Dabei zeigt sich, dass es sehr grob fünf grosse ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen gibt, welche die Zunahme im Wesentlichen erklären. Ich gehe nachfolgend auf zwei dieser Entwicklungen ein: die Digitalisierung und die Flexibilisierung. Ausführungen zu allen fünf Ursachen finden Sie im ausführlichen [Positionspapier](#) von Travail.Suisse.

Grafik 4: Übergeordnete ökonomische und gesellschaftliche Entwicklungen zur Erklärung



1. Digitalisierung – Beschleunigung, Verdichtung, Entgrenzung

Die Digitalisierung führt zu einer Beschleunigung des Arbeitstempos, einer Verdichtung der Arbeit, einer Zunahme der Arbeitsunterbrechungen, einer Zunahme der Kontrolle über das Tempo der Arbeitstätigkeit durch die Arbeitgebenden und zu einer Entgrenzung der Arbeit. Was heisst das?

Die Beschleunigung des Arbeitstempos zeigt sich in der stetigen Zunahme der Produktivität. In der konkreten Arbeitstätigkeit sehen wir sie beispielsweise darin, dass mit Hilfe digitaler Technologien der Takt der Arbeitstätigkeit immer besser gemessen, kontrolliert, gesteuert und dadurch beschleunigt werden kann. Darum geht es den Arbeitgebenden, denn in einer ökonomischen Logik bedeutet Zeit – wie Sie wissen – Geld. Die Beschleunigung der Arbeit ist unbestrittenermassen ein wesentlicher Faktor von arbeitsbedingtem Stress.

Mit einer Verdichtung der Arbeit bezeichnen wir das vermehrte Erledigen von mehreren Tätigkeiten gleichzeitig. Häufig müssen dabei neben der eigentlichen Tätigkeit weitere Arbeiten erledigt werden, beispielsweise Aufsichtstätigkeiten im Detailhandel. Die Intensität der Arbeitstätigkeit wird dadurch erhöht und die Arbeitnehmenden immer stärker gefordert. Damit verbunden ist häufig auch eine Zunahme der Arbeitsunterbrechungen. Dies

sehen wir vor allem in verschiedenen Dienstleistungsberufen. Viele Arbeitnehmende erledigen heute über verschiedene digitale Kanäle gleichzeitig verschiedene Tätigkeiten. Die Beanspruchung der Arbeitnehmenden erhöht sich dadurch deutlich und trägt zur Erschöpfung von Arbeitnehmenden am Ende eines Arbeitstages bei.

Die zunehmende Entgrenzung der Arbeit zeigt sich insbesondere anhand der digitalen Kommunikationstechnologien, welche heute in vielen Branchen genutzt werden. Zwar bietet beispielsweise das Homeoffice auch für die Arbeitnehmenden Chancen, etwa aufgrund der verringerten Pendelzeiten. Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend. Die Erholung nach der Arbeit wird dadurch erschwert und der Stresspegel sinkt deutlich weniger. Nur gerade 34% der Arbeitnehmenden geben gemäss dem Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse an, dass sie in ihrer Freizeit nie arbeiten. Aber auch in Betrieben, in denen Arbeitnehmende physisch anwesend sind, müssen beispielsweise vermehrt Mittagspausen unterbrochen werden, damit Kundinnen und Kunden zeitnah bedient werden können. Die Ruhezeiten, welche für die Erholung der Arbeitnehmenden enorm wichtig sind, verlieren dadurch zunehmend ihren Erholungscharakter und dienen vermehrt der Optimierung von Betriebsabläufen.

2. Flexibilisierung – Auslagerung ökonomischer Betriebsrisiken

Die Flexibilitätsanforderungen bei der Arbeit haben in den letzten zehn Jahren stark zugenommen. Das Ziel, unternehmerische Risiken auf die Arbeitnehmenden auszulagern wird von den Arbeitgebenden immer rücksichtsloser verfolgt. Dies zeigt sich sehr konkret an der beunruhigenden Zunahme der befristeten Anstellungen, welche sich innerhalb weniger Jahre mehr als verdoppelt hat. Auch bei der Arbeit auf Abruf zeigt sich eine steile Zunahme nach der Pandemie. Inzwischen arbeiten 300'000 Arbeitnehmende auf Abruf. Das sind 100'000 Arbeitnehmende mehr als noch vor der Pandemie. Eine andere Entwicklung zeigt sich in den Bereichen Verkauf, Gastronomie oder auch der Betreuung. Hier sind es vor allem überlange Arbeitstage mit einer Fragmentierung des Arbeitstages, welche zu einer starken Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden führen. Tage mit 13 oder 14 Stunden im Betrieb gehören für viele Arbeitnehmende, auch wenn sie Teilzeit angestellt sind, zum Alltag. Das viel zu flexible Arbeitsgesetz legt dafür die Grundlage und diese Möglichkeiten werden immer stärker ausgeschöpft.

Zudem beobachten wir vermehrt neue Formen von Akkordarbeit, wobei nicht mehr die Arbeitszeit, sondern die Arbeitsmenge vorgeschrieben wird und die Arbeitnehmenden arbeiten müssen, bis sie ihre Arbeit erledigt haben. Dies zeigt sich beispielsweise im Reinigungsgewerbe oder in der Logistik. Auch diese Arbeitsformen werden bisher statistisch nur begrenzt erfasst.

Zum Verständnis dafür, was die einseitige Flexibilität zugunsten der Arbeitgebenden für viele Arbeitnehmende bedeutet, braucht es die Fallbeispiele meiner Kolleginnen und Kollegen.

Mit unserer Analyse können wir sehr klar verorten, worauf die Zunahme des arbeitsbedingten Stresses und der Erschöpfung zurückzuführen ist. Die Ursachen liegen in Veränderungen der Arbeitswelt und der mangelhaften Anpassung des institutionellen Rahmens an diese Veränderungen.

Unsere Expertinnen und Experten aus den Gewerkschaften und Berufsverbänden werden Ihnen nun anhand konkreter Beispiele genauer erläutern, wie die moderne Arbeitswelt die Gesundheit der Arbeitnehmenden in Mitleidenschaft zieht und welche Ansätze es braucht, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

«Stress und Erschöpfung 2023»

Einseitige Flexibilität gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmenden

Wir erleben eine absurde Zeit in der Arbeitswelt. Während immer mehr Unternehmen offenbar händeringend nach Fachkräften suchen, beobachten wir eine zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die Flexibilitätsanforderungen steigen stetig, die Arbeit muss immer schneller ausgeführt werden und die betrieblichen Risiken werden immer stärker auf die Arbeitnehmenden übertragen. Dadurch wird die Gesundheit von Arbeitnehmenden gefährdet. Es braucht dringend einen Richtungswechsel.

Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin Syna

Wir erleben heute durch Digitalisierung und neue Optimierungsstrategien in verschiedenen Branchen bedeutende Veränderungen in der Arbeitswelt, welche die Arbeit komplexer und intensiver machen. Die gesundheitlichen Folgen davon sind für die Arbeitnehmenden weitreichend. Die Arbeit in der Industrie wird zwar immer noch stetig beschleunigt und die Frage des arbeitsbedingten Stress und der Erschöpfung verschärft sich auch hier. Was wir aber sehen ist, dass durch die Digitalisierung auch im Dienstleistungsbereich nun immer mehr gemessen, kontrolliert und beschleunigt werden kann.

Die Arbeit wird immer schneller, komplexer und intensiver

Am Beispiel einer Verkäuferin lässt sich sehr gut zeigen, was die Verdichtung der Arbeit und die Digitalisierung für Folgen haben auf die Arbeit. Die Scannerkassen und der Self-Checkout, wie wir sie aus verschiedenen Grossverteilern bestens kennen, liefern dafür ein einfaches, aber anschauliches Beispiel. Die Scannerkasse ermöglicht eine raschere Erfassung der Waren an den Kassen und damit ein rascheres Einkassieren. Zudem können sie heute als Kund/-in oftmals wählen, ob sie bei einer Kassierer/-in oder einem Self-Check-out ihre Waren erfassen und bezahlen wollen. Aus der Sicht des Verkaufspersonals hat der technologische Fortschritt vor allem Eines verändert: sie müssen heute gleichzeitig oder nebeneinander die Scannerkasse bedienen, den Self-Checkout beaufsichtigen und Regale auffüllen. Ein einfaches Beispiel von Arbeitsverdichtung. Die Arbeit wird dadurch anspruchsvoller und intensiver.

Zudem ermöglichen digitale Technologien eine exakte Erfassung der Arbeitsleistung. Sie können heute als Arbeitgebende kontrollieren, welche Zeit für eine bestimmte Distanz gebraucht wird. Sie können den Aufenthaltsort und die Verweildauer von Arbeitnehmenden feststellen. Sie können Durchschnittswerte für die Erledigung von Arbeiten definieren und so den Takt der Arbeit auch im Dienstleistungsbereich stetig erhöhen. Das Beispiel aus dem Verkauf ist dabei nur illustrativ. Wir hätten auch ein Beispiel aus der Pflege oder der Logistik nehmen können.

In diesem Zusammenhang beobachten wir ein neueres Phänomen, welches wir «neue Akkordarbeit» nennen. Die Arbeitgebenden geben dabei nicht mehr die Arbeitszeiten vor, sondern die Stückzahl, die an einem Tag abgearbeitet werden muss. Das können Anzahl Lieferungen oder zu reinigende Zimmer sein. Der Arbeitstag endet in diesen Arbeitsverhältnissen erst, wenn die vorgegebene Arbeitsmenge geleistet wurde. Es erklärt sich von selbst, dass diese festgelegten Stückzahlen das Ziel verfolgen, das Arbeitstempo stetig zu erhöhen.

Als nicht produktiv gewertete Tätigkeiten und Zeiten werden dadurch gezielt reduziert. Ein kurzes Gespräch mit der Kollegin, ein Schwatz mit dem Patienten, ein Tipp an den Kunden: das ist in der

Arbeitswelt unserer Mitglieder – vom Bau, über den Verkauf bis hin zur Pflege – immer weniger möglich. Die Folge ist neben der Beschleunigung nicht zuletzt eine zunehmende Vereinzelung und Entsolidarisierung in der Arbeitswelt. Hinzu kommt, dass beispielsweise in der Pflege durch die stetige Erfassung von Daten, die Dokumentation und die Erfassung von Patientendaten kaum mehr Zeit für die eigentliche Arbeit mit den Patient/-innen bleibt. Dadurch leidet nicht zuletzt der Glaube an die Sinnhaftigkeit der Arbeit, was im Bereich der Pflege eine der wertvollsten Ressourcen darstellt, die Arbeitnehmende mitbringen.

Zurück zu den Verkäufer/-innen: Die Self-Checkout-Kassen führen längerfristig zweifellos dazu, dass Stellen im Verkauf abgebaut werden. Die Verkäufer/-innen aber, die ihre Stelle verlieren werden, erhalten keine Umschulungen und werden in anderen Bereichen der Betriebe kaum eine neue Stelle erhalten. Auch diese fehlende berufliche Perspektive erhöht den arbeitsbedingten Stress.

Mit der Digitalisierung verbunden sind aber auch gänzlich neue Anstellungsverhältnisse über digitale Plattformen. Die Plattformökonomie hat dabei zu einer «Uberisierung» der Arbeitsbedingungen geführt. Was bedeutet «Uberisierung»? Keine klares Anstellungsverhältnis, Scheinselbständigkeit, keine Versicherung gegen Unfall, Krankheit und Arbeitslosigkeit, keine Beiträge in die Pensionskasse und prekäre Bezahlung für einen 24-Stunden-Dienst. Dies betrifft in der Schweiz nicht nur die Taxifahrerinnen und -Fahrer, sondern auch das Putzpersonal, das von Plattformen ausgebeutet wird. Mitglieder berichten, dass sie von 10 Uhr morgens bis 22 Uhr abends unterwegs sind, um Putzarbeiten in verschiedenen Haushalten zu verrichten. Am Ende des Tages kommen sie auf einen Stundenlohn von zirka 10 Franken, weil der Arbeitsweg zwischen den einzelnen Arbeitsorten nicht bezahlt wird. Viel Arbeit, lange Arbeitstage und kaum Einkommen. All das macht Arbeitnehmende erwiesenermassen krank.

Überlange und fragmentierte Arbeitstage

Neben diesen technologischen Aspekten sind es betriebswirtschaftliche Optimierungen, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden zunehmend gefährden. Die Flexibilisierung bei den Arbeitsverhältnissen hat dabei ein bisher ungekanntes Ausmass erreicht. Die Rahmenbedingungen, welche das Arbeitsgesetz und die Gesamtarbeitsverträge festlegen, werden dabei immer stärker ausgereizt und die Forderungen der Arbeitgebenden zielen auf weitere Flexibilisierungen ab. Diese Flexibilisierungen sind eine weitere wesentliche Ursache für die Zunahme von Stress und Erschöpfung. Ein Beispiel, das wiederum stellvertretend für die Situation in verschiedenen Branchen steht: Eine Coiffeuse, die die Leitung einer Filiale übernommen hatte, berichtete uns, dass sie um 7 Uhr aufstand, um 9 Uhr im Laden sein musste und ihn erst um 21 Uhr wieder verlassen konnte. Sie war folglich erst um 22 Uhr zu Hause. Am Samstag musste jeweils das gesamte Personal arbeiten, ohne Ausnahmen. Die Beschäftigten verloren dadurch zunehmend ihre sozialen Kontakte. Ihre Situation verbesserte sich auch mit der Kündigung der Stelle nicht, weil die Arbeitsbedingungen im ganzen Dienstleistungssektor ähnlich prekär sind.

In vielen Branchen wird der Arbeitstag nicht nur zunehmend verlängert, sondern auch fragmentiert. Arbeitnehmende arbeiten immer mehr von frühmorgens bis in den Abend, wobei sie beispielsweise über den Mittag zwei freie Stunden erhalten. Diese Zeit wird dann häufig abgesehen, da sie nicht sinnvoll genutzt werden kann. Teilweise werden sie unterbrochen wenn Kundschaft bedient werden muss. Überlange Arbeitstage sind die Folge davon und wie wir aus verschiedenen Studien wissen auch ein wichtiger Faktor für arbeitsbedingten Stress und Erschöpfung.

Es zeigt sich, dass gerade bei der Teilzeitarbeit ein eklatanter Fehlanreiz besteht. Gemäss den heutigen gesetzlichen Regelungen können für Teilzeitarbeitende beispielsweise täglich genauso viele Überstunden verordnet werden wie für Vollzeitarbeitende. Zudem gelten häufig die gleichen Höchstarbeitszeiten für Teilzeit- wie für Vollzeitarbeitende. Eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit, welche mit entsprechend höheren Kosten verbunden wäre, ist somit kaum möglich. Die Flexibilität, die Arbeitnehmende leisten müssen, hat gerade bei Teilzeitbeschäftigten somit für die Arbeitgebenden keinen höheren Preis. Arbeitgebende haben deshalb keinen Anreiz, Vollzeitstellen zu vergeben, da die Arbeit mit einem flexiblen Teilzeitpensum häufig günstiger erledigt werden kann. Dies auf Kosten der Arbeitnehmenden.

Weitgehende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse

Die Flexibilisierung hat aber noch weitere Gesichter. Heute werden temporäre Arbeitsverhältnisse in allen Branchen angewendet, um Arbeitnehmende schneller entlassen zu können, sobald es keine Arbeit mehr gibt. So wird der bescheidene Schutz, den die Gewerkschaften historisch für die Arbeitnehmenden erkämpft haben, systematisch ausgehöhlt. In fast allen Branchen hat sich die Temporärarbeit etabliert und deutlich erhöht. Neun Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten inzwischen in der Schweiz mit befristeten Verträgen, Tendenz steigend. Dabei führt unter anderem die Möglichkeit, innerhalb von sieben Tagen die Stelle zu verlieren, bei den betroffenen Arbeitnehmenden zu Existenzängsten. Zudem beziehen temporär Arbeitende oftmals über Jahre keine Ferien, weil sie nur für die geleisteten Stunden bezahlt werden. Dank dem Gesamtarbeitsvertrag werden die Ferien zumindest finanziell entgolten, aber bei den Tieflohnbranchen macht dies kaum einen Unterschied, weil der Lohn so tief ist und selbst mit den Zuschlägen zum Überleben kaum reicht. Weshalb aber ist die Temporärarbeit für Arbeitgebende so interessant? Neben dem sehr flexiblen, kurzfristigen und rasch beendbaren Arbeitseinsatz, der dadurch möglich wird, gibt es ihnen auch die Möglichkeit, Arbeitnehmende zu testen. Nicht selten erfolgt eine temporäre Anstellung von mehreren Arbeitnehmenden, wobei dann die als gut befundenen Arbeitnehmenden fest angestellt werden. Die Übrigen müssen sich dann in einer nächsten temporären Stelle beweisen, in der Hoffnung, dass sie eines Tages fest angestellt werden. Diese Praxis ist nicht nur im Baunebengewerbe, sondern inzwischen beispielsweise auch in der Industrie verbreitet.

Ein konkretes Beispiel aus dem Baugewerbe illustriert diese Problematik: Ein 20-jähriger Maurer aus Italien mit einem sechsmonatigen Temporärvertrag arbeitet in der Schweiz. Sein Einkommen ist auf diese sechs Monate beschränkt. Wie sein Leben nach sechs Monaten aussehen wird, weiss er nicht: Wird er weiterhin arbeiten können? Wird er in der Schweiz bleiben können? All dies bleibt unklar. Dies zeigt, dass die temporäre Arbeitsanstellung Menschen in Existenzangst und Dauerstress vor der nächsten Arbeitslosigkeit bringt. Sie schafft dadurch eine zweite Klasse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Arbeitsbedingter Stress und Erschöpfung

Überlange Arbeitstage, immer mehr Flexibilität, eingeschränkte Planbarkeit, unsichere Anstellungsverhältnisse oder beschleunigte Arbeitsweisen gepaart mit immer häufiger anfallenden Überstunden. Die Erklärung für die Zunahme von arbeitsbedingtem Stress und der Erschöpfung von Arbeitnehmenden fällt uns nicht schwer. Wir sehen sie täglich bei unserer Arbeit. Es braucht zum Schutz der Arbeitnehmenden deshalb dringend einen Richtungswechsel.

Weitere Auskünfte:

Migmar Dhakyel, Zentralsekretärin, 076 588 65 06
Melanie Nobs, Teamleiterin Kommunikation, 044 279 71 81

Medienkonferenz vom 11.05.2023 «Arbeitsbedingter Stress & Erschöpfung» / Redetext Roger Lang, Hotel & Gastro Union

Teufelskreis durchbrechen:

Die Zahlen belegen es: Die Gründe für einen Grossteil der Fälle von Invalidität und Krankheit und somit Arbeitsausfall sind psychischer Natur und stressbedingt. Die Arbeitnehmenden im Gastgewerbe sind seit jeher einer hohen körperlichen und psychischen Belastung ausgesetzt. Der akute Personalmangel im Gastgewerbe führt nebst dieser bestehenden, zu einer weiterhin steigenden Arbeitsbelastung der verbliebenen Arbeitnehmenden. Fällt ein Arbeitnehmender aus, muss die Arbeit durch andere aufgefangen werden. Im schlimmsten Fall werden ganze Dienstpläne geändert und Ruhetage gestrichen. Ein grosser Pool an Aushilfen, welche diese Ausfälle kompensieren könnte, besteht nur noch in wenigen Betrieben. Das Gastgewerbe hat es in Vergangenheit verpasst, genügend attraktive Rahmenbedingungen anzubieten, um die Arbeitnehmenden in der Branche zu halten und genügend Nachwuchs zu rekrutieren. Dieser Teufelskreis und die hohe Arbeitsbelastung müssen mit guten Arbeitsbedingungen und einem neuen Gesamtarbeitsvertrag durchbrochen werden.

Teildienste minimieren:

Weit verbreitete Teildienste, sogenannte Dienste mit Zimmerstunden, sind im Gastgewerbe weit verbreitet. Es ist nicht unüblich, dass beispielsweise der Arbeitstag eines Kochs um 10:30 Uhr startet, der Mittagsservice bis um 14:00 dauert und man dann zwischen 14:00 Uhr und 17:00 Uhr eine längere Pause, die Zimmerstunde, einlegt. Um 17:00 Uhr beginnt dann wieder die Vorbereitung des Abendservices, welcher dann bis 21.30 Uhr oder länger dauert. Soziale Interaktionen oder das Wahrnehmen von Hobbys ist in dieser kurzen Zeit kaum möglich, denn auch der Arbeitsweg fällt in diese Zimmerstunde und muss von den Arbeitnehmenden getragen werden. Die Arbeitnehmerorganisation Hotel & Gastro Union fordert deshalb, dass der Zeitraum der Arbeit von 12 auf 10 Stunden reduziert wird und man neue Prozesse und Arbeitsweisen nutzt, um eine attraktivere Arbeitszeiteinteilung bieten zu können und Teildienste zu minimieren.

Frühzeitige Bekanntgabe und verlässliche Dienstpläne:

Dienstpläne sind in der Regel zwei Wochen im Voraus für zwei Wochen zu planen, in Saisonbetrieben sogar nur eine Woche im Voraus für eine Woche. Zudem machen wir die Erfahrung, dass die Dienstpläne regelmässig geändert werden müssen, da entweder falsch geplant wurde, eine neue Gruppenreservierung eingegangen ist oder jemand ausfällt. Dies führt zu erheblichen Schwierigkeiten beim Planen der Freizeit und des Familienlebens und stellt einen grossen Stressfaktor dar. Die Arbeitnehmerorganisation Hotel & Gastro Union fordert deshalb, dass die Dienstpläne zwei Wochen im Voraus für einen Monat bekannt gegeben werden müssen und kurzfristige Dienstplanänderungen von den Arbeitnehmenden abgelehnt werden können.

Ausgleich der hohen Arbeitsbelastung:

Die Arbeit im Gastgewerbe, die Dienstleistung am Gast, ist wunderschön, aber auch anstrengend. Die Gefahr von Erschöpfung ist dort besonders hoch, wo die Vereinbarkeit von Beruf- und Freizeit schwer ist, häufig Überstunden gemacht werden müssen, atypische Arbeitszeiten wie Nacht- oder Abendarbeit bestehen, das Arbeitstempo hoch ist, lange Arbeitszeiten vorherrschen, eine hohe körperliche und physische Belastung besteht und man unter schlechter Führung leidet. Wenn man dann noch ein tiefes Einkommen hat und sich sorgen muss, wie man denn die nächste Rechnung bezahlt, ist eine Erschöpfung zu erwarten. Die Arbeitnehmerorganisation Hotel & Gastro Union fordert deshalb, die Minstdauer der Ferien auf 6 Wochen pro Jahr zu erhöhen, die maximale wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche zu beschränken und die Löhne auf allen Stufen anzuheben.

Königsweg Sozialpartnerschaft:

Da Gesetzesänderungen viel Zeit benötigen, wir aber diese Zeit nicht haben, sind diese Lösungsvorschläge gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden in Verhandlungen zu einem neuen Gesamtarbeitsvertrag zu gestalten. Leider blockiert der Arbeitgeberverband GastroSuisse seit Mai 2019 die Aufnahme von neuen Verhandlungen. Daher hat die Arbeitnehmerorganisation Hotel & Gastro Union eine Unterschriftensammlung mit dem Titel «Gemeinsam gegen Personalmangel» lanciert, welche bereits über 13'100 Menschen aus der Branche unterzeichnet haben.

Die Hotel & Gastro Union fordert zusammengefasst:

- Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit durch attraktivere Arbeitszeiteinteilungen und verlässliche Dienstpläne
- Eine bessere Ausbildung von Mitarbeitenden und Arbeitgebenden,
- Eine wertschätzende Führungskultur der Arbeitgebenden,
- Und eine generelle Lohnerhöhung auf allen Stufen.

Diese Unterschriftensammlung werden wir Ende 2023 an den Arbeitgeberverband GastroSuisse übergeben, damit der Verband seine Verantwortung gegenüber der Branche endlich wieder wahrnimmt, die Verhandlungen über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag wiederaufnimmt und unsere Lösungsvorschläge umsetzt. Das ist keine Kampagne gegen den Arbeitgeberverband GastroSuisse, im Gegenteil, wir wollen gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband GastroSuisse den Mangel an Mitarbeitenden beheben.

Wir rufen den Arbeitgeberverband GastroSuisse dazu auf, den Personalmangel aktiv anzupacken und unsere Forderungen umzusetzen.

<https://www2.gegen-personalmangel.ch/unterschriftensammlung>

Auskünfte:

Roger Lang, Leiter Rechtsdienst Hotel & Gastro Union, 079 716 79 64,
roger.lang@hotelgastrounion.ch

Bern, den 11. Mai 2023

Medienkonferenz Travail.Suisse – Olivia Stuber, Verantwortliche Politik bei transfair
Es gilt das gesprochene Wort.

STRESS IM SERVICE PUBLIC

Arbeitsbedingter Stress macht auch vor dem Service Public keinen Halt: Ständige Reorganisations, 24/7-Verfügbarkeiten im Homeoffice, ein zunehmender Fachkräftemangel sowie Sparmassnahmen führen bei den Arbeitnehmenden zu grossen Unsicherheiten und einer zunehmenden Arbeitslast. Zusätzlich werden aufgrund der schnell voranschreitenden Digitalisierung ständig neue Fähigkeiten vorausgesetzt: Der Druck auf die Arbeitnehmenden ist gross und nimmt zu.

Der öffentliche Sektor: Ein träger, unproduktiver, bürokratischer Krake, in dem es die Arbeitnehmenden gemütlich nehmen. Dieses Bild eines öffentlichen Sektors wird auch heute noch oft gezeichnet. Die Realität sieht aber anders aus: Das Thema Stress ist auch im Service Public allgegenwärtig, auch wenn der öffentliche Sektor – gerade dank den guten Sozialpartnerschaften - teils beispielhaft voran geht.

Ein Dauerthema im Service Public sind Reorganisationen. Sei dies bei SBB, Swisscom, der Post oder der Verwaltung; es wird ständig reorganisiert. Dies meist mit dem Ziel, effizienter und effektiver zu werden. Für die Mitarbeitenden verkörpern Reorganisationen aber grosse Unsicherheiten. Unsicherheiten darüber, ob die eigene Stelle weiter bestehen oder abgebaut wird, ob die bisherige Funktion weiter ausgeübt werden kann und inwiefern sich die Arbeitsbedingungen dadurch verändern werden. Reorganisationen sind dabei nicht nur für das betroffene Personal ein Stressfaktor, sondern auch für das Personal, das diese umsetzen muss. Oft wird das HR oder auch der Rechtsdienst mit zahlreichen Fragen überhäuft und diverse Situationen fordern Klärungsbedarf. Reorganisationen sind daher doppelte Stressfaktoren für das Personal.

Genauso präsent wie Reorganisationen, sind Sparmassnahmen. Und gespart wird momentan überall im öffentlichen Sektor. Der Bund spart aufgrund seiner strukturellen Defizite, die SBB spart, um ihre Schulden zu reduzieren, die Post und Swisscom aufgrund teils erodierender Auftragslagen oder sinkenden Verkaufszahlen. Spardruck hat im öffentlichen Sektor oft direkte personelle Auswirkungen. Stellen werden entweder nicht neu besetzt oder gar abgebaut. Beides führt bei den Arbeitnehmenden zu extremem Stress. Wird eine Stelle nicht neu besetzt, erhöht dies die Arbeitslast für die übrigen Mitarbeitenden, die mehr Aufgaben unter sonst gleichbleibenden Bedingungen übernehmen müssen. Wissen Mitarbeitende, dass Stellen abgebaut werden, müssen sie um ihre Stelle fürchten.

Verschlimmert wird die Situation durch den Fachkräftemangel. Selbst wenn Stellen neu besetzt werden könnten, ist dies teils aufgrund fehlender Fachkräfte schlicht nicht möglich. Insbesondere die ICT-Branche ist davon stark betroffen, generell betrifft dies jedoch alle Branchen des Service Public.

Auch die immer schneller voranschreitende Digitalisierung führt zu Stress bei den Arbeitnehmenden. Sie zwingt die Mitarbeitenden sich ständig an neue Anforderungen anzupassen und ihre «Skills» durch (Um-)Schulungen aktuell zu halten. Diese Herausforderungen sind besonders in der ICT-Branche präsent, finden sich aber auch stark im öffentlichen Verkehr und allen anderen Branchen. Viele Mitarbeitenden können mit diesem ständigen Druck und dem Gefühl «nicht mehr genug zu sein» nur schwer leben, weshalb sie sich entweder entschliessen das Unternehmen zu verlassen

oder den Sprung effektiv nicht schaffen und schliesslich vom Unternehmen entlassen werden. So werden teils jahrelang treue Mitarbeitende gezwungen, eine neue Stelle zu suchen.

Eine weitere Stressquelle resultiert durch unklare Homeoffice-Regelungen. Seit der Covid19-Pandemie ist Homeoffice aus vielen Arbeitsalltagen im Service Public nicht mehr wegzudenken. Homeoffice bietet zahlreiche Chancen, wie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Zeit durch den Wegfall des Arbeitswegs oder mehr Flexibilität. Es birgt jedoch auch einige Risiken, die bei den Arbeitnehmenden zu Stress führen können. Wird von zuhause gearbeitet, wird eine ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt. Zudem verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem immer mehr, was ein Abschalten erschwert. Um gegen diese Risiken vorzugehen, wurde transfair einerseits politisch aktiv, in dem transfair-Präsidentin und Nationalrätin, Greta Gysin, eine Motion einreichte. Diese beabsichtigte, das Arbeitsgesetz um das Recht anzupassen, während der Freizeit für den Arbeitgeber nicht erreichbar zu sein. Andererseits konnte transfair dieses Recht auf Nicht-Erreichbarkeit in den Gesamtarbeitsverträgen der Swisscom, Post, SBB und SBB Cargo bereits verankern und ist daran, dieses auf alle Sozialpartnerschaften auszuweiten.

Beispiele für Arbeiten des öffentlichen Sektors, die einem ständigen Stress unterstellt sind, stammen aus der Branche Post/Logistik.

Bei Post Logistik-Services sind vor allem die schwankenden Paketmengen, Expresszustellungen, die schweren Pakete und der Festverkehr, der eine Vollzustellung an fünf Samstagen ab dem Black Friday vorsieht, dauernde Stressfaktoren. Diese stellen die Arbeitnehmenden und deren Familienleben aufgrund der mangelnden Planungssicherheit vor grosse Herausforderungen. Ausserdem müssen neuerdings Postboten und Postbotinnen vermehrt auch Pakete zustellen – bei der sogenannten gemischten Zustellung. Vor allem für diejenigen, die bislang keine Pakete zugestellt haben, ist dies eine Umstellung, die auch Stress auslösen kann. Für das Jahr 2023 plant die Post jedoch zumindest für den Festverkehr Verbesserungen.

Insbesondere bei PostNetz leiden die Mitarbeitenden unter einem enorm hohen Leistungsdruck. Einerseits sollen sie tolle Kundenerlebnisse schaffen, andererseits müssen sie möglichst viele Dienstleistungen und Produkte eines ständig wachsenden Sortiments verkaufen. Hinzu kommt, dass viele Poststellen personell minimal besetzt sind, die Verkaufsziele aber trotzdem maximal erreicht werden müssen. Der dadurch entstehende Stress führt zu einer hohen Fluktuation und gesundheitlichen Ausfällen, wodurch der Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden weiter ansteigt.

Fazit

Entgegen der weitverbreiteten Annahme, existieren im Service Public diverse Stressquellen, die in der Tendenz leider zunehmen. Reorganisationen, Sparmassnahmen, der Fachkräftemangel, die Digitalisierung und unklare Homeoffice-Regelungen führen zu Stress im öffentlichen Sektor. transfair setzt sich mit aller Energie dafür ein, diesen Stress beispielsweise durch neue Initiativen wie das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit in Gesamt- und Firmenarbeitsverträgen zu verankern oder klare und faire Homeoffice-Regelungen zu implementieren. Der Kampf geht aber weiter und wird so bald nicht zu Ende sein.

Für weitere Informationen:

Olivia Stuber, Verantwortliche Politik bei transfair, olivia.stuber@transfair.ch, 079 532 38 82.

Medienkonferenz vom 11. Mai 2023

«Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt»

Bessere Arbeitsbedingungen, weniger Stress und Ausbeutung

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

Der Druck auf die Beschäftigten in der Schweiz ist aufgrund des liberalen Arbeitsrechts seit jeher gross – und steigt mit der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter an. Die Arbeitgebenden fordern noch weniger Vorgaben und wollen das unternehmerische Risiko am liebsten auf die Arbeitnehmenden überwälzen. Im Interesse der Arbeitnehmenden und ihrer Gesundheit muss die Politik diesen Bestrebungen Schranken setzen. Für Travail.Suisse ist es endlich Zeit, dass die Politik hinschaut und Massnahmen ergreift. In zehn Handlungsfeldern zeigt Travail.Suisse auf, wie arbeitsbedingtem Stress und Erschöpfung begegnet werden soll.

Seit 2015 untersucht Travail.Suisse die Situation der Arbeitnehmenden in der Schweiz mit der jährlichen Umfrage Barometer Gute Arbeit. Dabei zeigt sich, dass der Stress und die Erschöpfung durch die Arbeit die grösste Belastung für die Arbeitsnehmenden in der Schweiz darstellen. Dieser Befund wird durch weitere Studien und durch die Rückmeldungen der Mitglieder unserer Verbände bestätigt. Mittlerweile kennen alle jemanden, der mit einem Burnout längere Zeit ausgefallen ist. Der viel diskutierte Fachkräftemangel bedeutet für die Arbeitnehmenden mehr Stress und mehr Belastung. Da und dort wird das Fehlen von Personal gerne gesehen, weil die Arbeitnehmenden unter diesem Druck zu mehr Leistung getrieben werden sollen. Längerfristig stellen solche Überbelastungen ein gesundheitliches Risiko dar. Der kurzfristige Gewinn für ein Unternehmen wird zum Verlust für die Arbeitnehmenden. Die Arbeitgeberseite fordert, dass wir alle noch länger arbeiten sollen – das ist zynisch. Der Motor des Arbeitsmarktes läuft auf Hochtouren, die Arbeitnehmenden werden in den Betrieben auf Effizienz, Effektivität und maximale Flexibilität getrimmt. Dabei schliesst die unternehmensfreundliche Politik die Augen vor den negativen gesundheitlichen Auswirkungen dieser Entwicklungen.

Für Travail.Suisse ist es endlich an der Zeit, dass die Politik hinschaut, und Massnahmen ergreift zum Schutz der Arbeitnehmenden. Es braucht in der veränderten Arbeitswelt neue Regeln für alle, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden, der Menschen in diesem Land, zu sichern. Sieben Grundsätze sind für Travail.Suisse wichtig:

1. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden ist nicht verhandelbar.
2. Hohe Arbeitsbelastungen erfordern Kompensationsmassnahmen.
3. Die Chancen neuer Technologien sollen zugunsten der 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.

Aus diesen sieben Grundsätzen und der detaillierten Analyse von Travail.Suisse zum Thema Stress ergeben sich Handlungsfelder für die sozialpartnerschaftlichen Gespräche über die Gesamtarbeitsverträge, sowie Anpassungen im Arbeitsrecht.

Die wichtigsten Forderungen aus den Handlungsfeldern an die Politik sind:

→ **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 zwischen- durch 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.

Die Modernisierung des Arbeitsrechts muss in der kommenden Legislatur wichtige Themen sein. Travail.Suisse wird im neu gewählten Parlament entsprechende Anträge einbringen.