

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5553

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5553



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.

MEDIENKONFERENZ VOM 3. FEBRUAR 2026

Pierre-Yves Maillard, Präsident SGB

Von der Sozialpartnerschaft zum Klassenkampf?

In «Sozialpartnerschaft» steckt das Wort «Partnerschaft» und auch das Wort «sozial». Zwei positive Werte, die gemeinsam eine Alternative zum Prinzip des Klassenkampfs bieten sollten. Die Fakten, die Daniel Lampart und Gabriela Medici heute an der Medienkonferenz des SGB darstellen werden, zeigen jedoch, dass wir uns – wie selten seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs – von diesen Werten entfernt haben. Alles deutet darauf hin, dass die dominierenden wirtschaftlichen Kreise in unserem Land den Klassenkampf neu entfachen.

In unserem Wirtschaftssystem wird in den Unternehmen Mehrwert generiert. Der Eigentümer des Unternehmens nimmt einen Teil davon, um sein Risiko und gegebenenfalls auch seine Arbeit zu entlohnen. Der Staat nimmt einen Teil, um das Gemeinwohl und den öffentlichen Dienst zu finanzieren. Die Sozialpartnerschaft soll sicherstellen, dass ein weiterer Teil, einer Verhandlungslogik folgend, zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verteilt wird, die diesen Mehrwert geschaffen haben.

Mit der Sozialpartnerschaft glaubte man, gewisse Garantien erreicht zu haben. Eine davon war, dass die arbeitende Bevölkerung im Lauf der Zeit nicht verarmt. Der durch die Inflation verursachte Anstieg der Lebenshaltungskosten sollte tatsächlich für alle ausgeglichen werden. Wenn schon die Beteiligung am Mehrwert nicht garantiert ist, so sollte zumindest der Erhalt des Lebensstandards gesichert sein. Daniel Lampart wird jedoch zeigen, dass dies in den letzten Jahren nicht mehr der Fall war. Diese Verarmung betrifft vor allem Bevölkerungsgruppen mit tiefen und mittleren Einkommen. Die oberen Einkommensschichten haben hingegen kräftig profitiert. Von einer «Opfersymmetrie» kann also keine Rede sein. Erstens, weil es keine Opfer zu bringen gab, da die Schweizer Wirtschaft weiter gewachsen ist, und zweitens, weil die hohen Einkommen und die Reichsten einen immer grösseren Teil des nationalen Reichtums an sich gezogen haben.

Die andere Garantie, die man erreicht zu haben glaubte, war ein stetiger Rückgang von arbeitsbedingten Unfällen und Krankheiten. Gabriela Medici wird jedoch aufzeigen, dass sich dieser Trend seit der Covid-19-Krise wieder ins Negative kehrt. Die Zahlen, die Ihnen präsentiert werden, sind erschreckend. Die Kosten für die betroffenen Menschen und für die Schweizer Wirtschaft sind enorm. Auffällig ist, dass diese Trendumkehr mit einer fortschreitenden Verschlechterung der staatlichen Schutzmechanismen einhergeht, die eigentlich die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen sollen. Der kontinuierliche Anstieg von Nachtarbeit und ungeplanter Arbeit

ist besonders schockierend – ebenso wie die lächerlich geringe Zahl von Kontrollen und Sanktionen bei der Durchsetzung des Arbeitsgesetzes.

In den von uns aufgeworfenen Fragen stellt sich die Schweiz durch ihre unsoziale Regulierung der Arbeit und mit ihrer beschleunigten Verschlechterung kein gutes Zeugnis aus. Diese Verschlechterung ist eine bewusst getroffene politische Entscheidung. Um sich davon zu überzeugen, genügt es, die Härte der Lohn- und GAV-Verhandlungen in mehreren Branchen und die unablässigen Angriffe auf das Arbeitsgesetz im Parlament zu beobachten.

Die Gewerkschaften leisten Widerstand, so gut sie können. Die Erfolge bei der Erneuerung des GAV im Bauhauptgewerbe, bei Coop, der Widerstand gegen Lohnsenkungen beim Kanton Waadt, der Streik gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Kloten sowie viele weitere Erfolge bei GAV-Neuverhandlungen – etwa im Handwerk oder beim Luftverkehr – zeigen, dass gewerkschaftliches Engagement ein wirksamer Schutzwall gegen diese Verschlechterung ist. Unser Sieg für die 13. AHV-Rente, die dieses Jahr erstmals ausbezahlt wird, zeigt ebenfalls, dass es Alternativen zur beständigen Schwächung der Renten gibt – ebenso wie unser Sieg gegen die Reform zur Senkung der BVG-Renten.

Doch die Frage lautet: Müssen wir feststellen, dass der Wille zur Sozialpartnerschaft seitens des Schweizer Arbeitgeberlagers und seiner politischen Verbündeten zu Ende geht?

Über die wohlfeilen Worte hinaus wird das Jahr 2026 auf diese Frage eine sehr konkrete Antwort geben – je nachdem, wie das Abkommen des Bundesrates mit der EU behandelt wird und wie mit den verschiedenen Angriffen auf die ohnehin schwachen Schutzbestimmungen unseres Arbeitsgesetzes umgegangen wird. Wir werden uns anpassen. Wir haben gezeigt, dass wir Referenden und Initiativen lancieren und gewinnen können. Wir sind bereit, diese Instrumente der direkten Demokratie überall dort einzusetzen, wo die Interessen der arbeitenden Bevölkerung und der öffentliche Dienst bedroht sind. Unsere Verbände haben zudem bewiesen, dass sie Kämpfe führen können – einschliesslich Streiks.

Diese Entwicklungen sind nicht das, was wir uns wünschen. Wir bevorzugen Verhandlungen und Konsens. Doch wir werden nicht zulassen, dass sich die Verschlechterung der Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung in der Schweiz fortsetzt, und sie mit Entschlossenheit bekämpfen.

MEDIENKONFERENZ VOM 3. FEBRUAR 2026

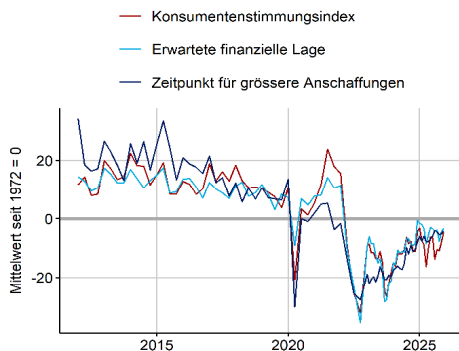
Daniel Lampart, Co-Leiter SGB-Sekretariat

Unsoziale Lohn- und Verteilungspolitik bremst die Wirtschaft – 2026 muss sich das ändern

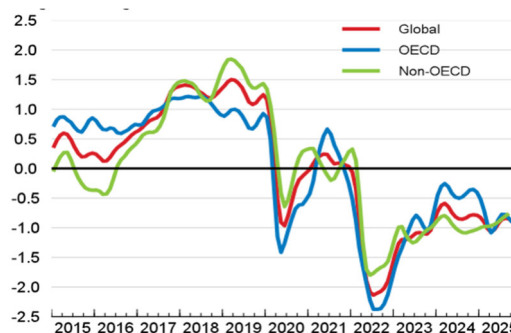
Nicht nur die USA leiden unter einer Kaufkraft-Krise («Affordability-Crisis»), sondern auch die Schweiz hat ein Kaufkraftproblem. In den USA geben das mittlerweile fast alle zu – ausser Präsident Trump und seine Entourage. In der Schweiz wird das Problem hingegen politisch verwehelt. Die Realität der Leute und die Statistik sprechen jedoch eine deutliche Sprache. Die Konsument:innen-Stimmung in der Schweiz ist tief. Obwohl die Wirtschaftslage lange gut war und es in zahlreichen Branchen vom Bau bis zu den Versicherungen gut läuft.

Konsument:innen-Stimmung

Schweiz



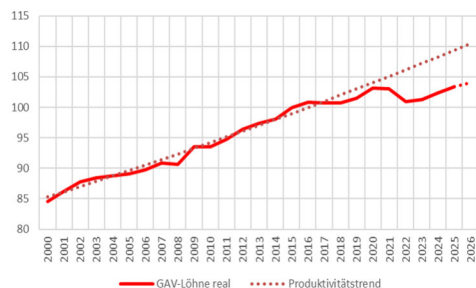
International



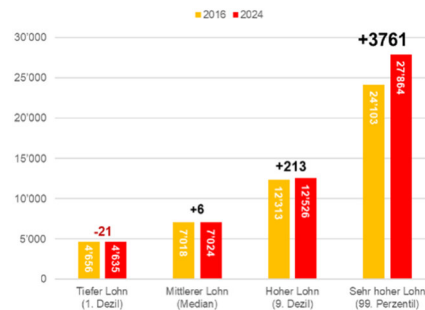
Reallöhne steigen nur schwach – Reallohnrückstand von rund 6'000 Franken

Die mittleren Reallöhne liegen nur knapp über dem Niveau des Jahres 2020. Trotz guter Geschäftslage nahmen viele Arbeitgeber in den Lohnverhandlungen eine ungewohnt harte Haltung ein. Auch der Teuerungsausgleich wurde in zahlreichen Verhandlungen in Frage gestellt – nachdem die Löhne bereits seit 2016 unterdurchschnittlich gewachsen sind. Die Erträge der Firmen landeten daher in erster Linie bei ihren Eigentümer:innen und bei den Topverdiener:innen. Die Lohnschere ging wieder auf.

Entwicklung der Reallöhne gemäss GAV, indexiert

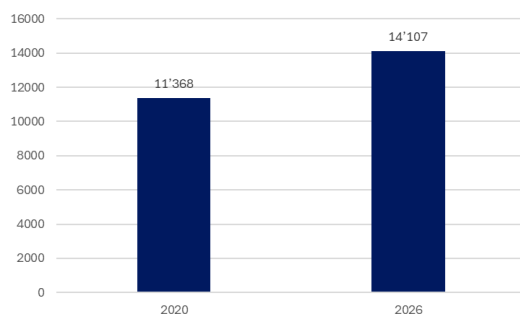


gemäss Lohnstrukturerhebung, standardisiert



Der Lohnrückstand ist mittlerweile sehr gross. Die Löhne müssten so stark steigen wie das Produktivitätswachstum. Das sind real rund 1 Prozent pro Jahr. Tatsächlich stiegen sie aber um weniger als 0,1 Prozent. Seit 2020 ergibt das eine Differenz von rund 5 Prozent. Für ein Paar mit einem mittleren Einkommen ergibt das rund 6'000 Franken pro Jahr an Lohnrückstand.¹ Dieses Geld fehlt. Beispielsweise um die Krankenkassenprämien zu zahlen. Diese stiegen im selben Zeitraum um mehr als 2'700 Franken. Dazu kommen die höheren Wohnkosten, die dazu führen, dass Personen mit unteren Einkommen kaum mehr in Zentrumslagen wohnen können. In Städten wie Zürich gilt das immer mehr auch für mittlere Einkommen.

Prämienbelastung: Paar mit zwei Kindern (mittlere Prämie gemäss BAG, in Franken pro Jahr, brutto)



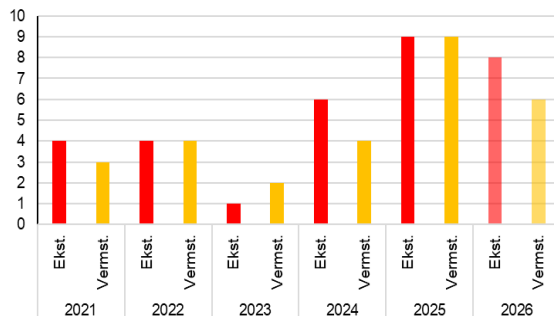
Auf kantonaler Ebene gibt es wieder Steuersenkungen. Davon profitieren die hohen und höchsten Einkommen und Vermögen am meisten. Momentan sind in acht Kantonen Einkommenssteuersenkungen für 2026 geplant oder beschlossen. Allenfalls kommen noch weitere dazu. Das ist deutlich mehr als in den Jahren vor 2025, als es über fast 15 Jahre keine Steuersenkungen gab. Diese Steuersenkungen sind angesichts der tiefen Steuerbelastung in der Schweiz völlig unnötig. Kantone und Gemeinden müssen die Hauptprobleme der Bevölkerung angehen – nämlich die hohe Krankenkassen-Prämienlast und die Knappheit an bezahlbaren Wohnungen. Sie sind mitschuldig an der Wohnungsnot, weil sie die Ausgaben für den sozialen Wohnungsbau über viele Jahre gekürzt haben.²

¹ Bei 150 Stellenprozenten und einem mittleren Lohn.

² <https://www.sgb.ch/blog/blog-daniel-lampart/details/wohnungsnot-weil-sich-die-politik-aus-dem-sozialen-wohnbau-zurueckzog>

Anzahl Kantone mit Steuersenkungen

Ekst.: Einkommenssteuer, Vermst.: Vermögenssteuer

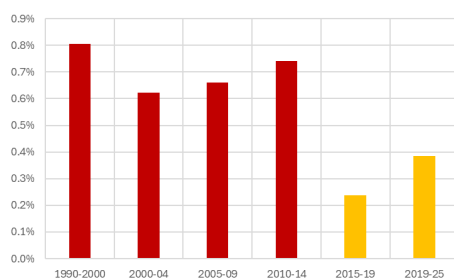


Kaufkraftprobleme bremsen Pro-Kopf-Konsum stark

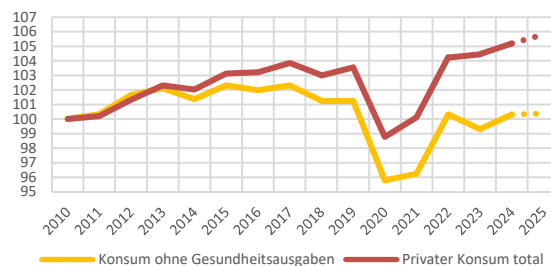
Die Kaufkraftprobleme schlagen auf den Konsum durch. Pro Einwohner:in wuchs der reale Konsum seit 2015 nur noch halb so stark wie in früheren Jahren. Zieht man die Ausgaben der Haushalte für die Gesundheit noch ab, ist der private Konsum sogar tiefer als vor zehn Jahren. Der Konsum macht rund die Hälfte des Bruttoinlandproduktes aus. Eine Konsumschwäche führt folglich auch zu einer schwächeren gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Eine unsoziale Lohn- und Verteilungspolitik wirkt sich letztlich wirtschaftlich negativ aus.

Realer Pro-Kopf-Konsum

Jährliches Wachstum pro Periode



indexiert



Firmen wurden in der jüngeren Vergangenheit spürbar entlastet

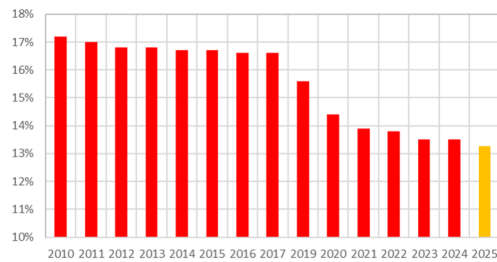
Statt die Löhne zu erhöhen und die Arbeitnehmenden am guten Gang der Wirtschaft in den letzten Jahren zu beteiligen, verlangen die Arbeitgeber zusätzliche Vorteile für sich. Sie kritisieren den Standort Schweiz und wollen teilweise sogar eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherheit. Sie fordern über den Nationalrat, dass viele neu neun Sonntage pro Jahr arbeiten müssen. Sie verlangen noch tiefere Sozialabgaben. Und sie fordern ein höheres Rentenalter, obwohl die Situation bei den Arbeitnehmenden im Alter 55-60plus schlechter ist als früher.³

³ https://backend.economiesuisse.ch/sites/default/files/2025-11/Medienmappe_MK%20Kostenfalle%20B%C3%BCrokratie_0.pdf

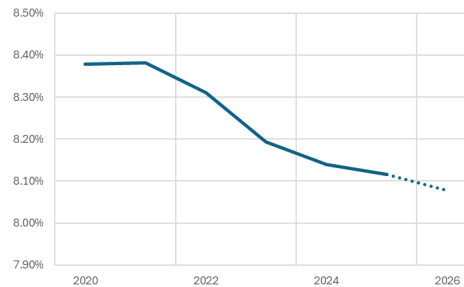
Dabei wurden die Firmen in den letzten Jahren signifikant entlastet. Die Gewinnsteuersätze sanken von 17 auf rund 13 Prozent. Die Sozialbeiträge gingen in den letzten Jahren zurück – in der Berufsunfallversicherung, bei den Familienzulagen sowie in der Arbeitslosenversicherung (Wegfall Solidaritätsprozent).

Entlastung der Firmen

Gewinnsteuersatz gem. BAK



AG-Lohnbeiträge AHV, IV, EO, ALV, BUV, FAK



Franken ist heute 10 bis 20 Prozent überbewertet

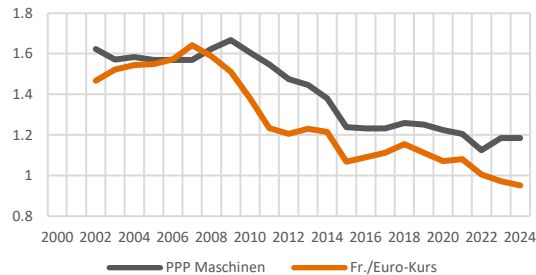
Ein Problem ist hingegen der überbewertete Franken. Der reale Aussenwert ist heute ungefähr 10 Prozent über dem längerfristigen Wert. Er ist sogar höher als im Januar 2015, als sich der Franken nach der Aufhebung des Mindestkurses schlagartig aufgewertet hatte. Gemäss einer Umfrage des Verbandes Swissmem bei ihren Firmen ist der überbewertete Franken der «Belastungsfaktor» Nummer 1. 73 Prozent der MEM-Firmen sagen, dass sie der Frankenkurs erheblich bis stark behindert. Die Kaufkraftparitäten des BFS weisen darauf hin, dass der faire Frankenkurs gegenüber dem Euro im Bereich von 1.20 liegen würde: Während die Kaufkraftparität Schweiz-EU bei der international handelbaren Gruppe der «Maschinen und Geräte» bis zum Aufwertungsschock ab 2010 nahe beim effektiven Wechselkurs war, ist der effektive Franken-Euro-Kurs heute deutlich unter der Kaufkraftparität von 1.20.

Frankenkurs

realer Aussenwert gem. SNB



Euro-Kurs und Kaufkraftparität «Maschinen, Geräte»



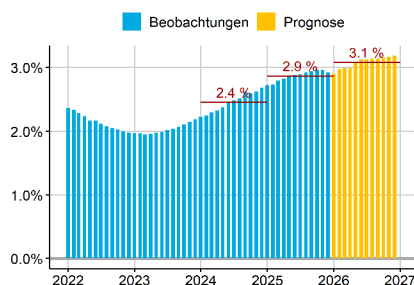
Prognose: Arbeitslosigkeit stabilisiert sich, Teuerung bleibt tief

Die Schweizer Wirtschaft dürfte sich in den nächsten Monaten stabilisieren. Positiv ist, dass die Konjunktur in Deutschland durch die steigenden Reallöhne und die staatlichen Investitionsimpulse wieder an Fahrt gewinnt und die Schweizer Exporte nach und nach mitzieht. Auch in der Schweiz

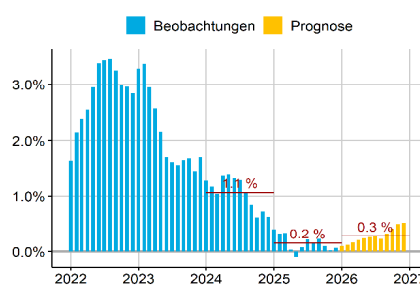
gibt es vor allem aufgrund der tiefen Teuerung einen leichten Reallohnzuwachs. Der Konsum wird zudem durch die Altersvorsorge etwas belebt. Ende Jahr kommt die 13. AHV-Rente mit Zusatzausgaben von 4 Mrd. Fr., die dem Konsum einen starken Impuls geben wird. Zusätzlich werden die Renten in zahlreichen Pensionskassen aufgrund der guten Finanzlage erhöht – teilweise in Form einer 13. Pensionskassenrente. Allerdings ist der Kaufkraftimpuls in der Schweiz zu schwach, als dass die Arbeitslosigkeit sinken würde. Wir rechnen deshalb für 2026 mit einer fast unveränderten Arbeitslosenquote von 3.1 Prozent im Jahresmittel und einer Teuerung von 0.2 Prozent.

Prognosen für die nächsten Monate gemäss SGB-Modellen

Arbeitslosenquote



Teuerung gemäss Landesindex



Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Die Schweiz braucht eine sozialere Lohn- und Verteilungspolitik. Das verbessert die Lebenssituation der Berufstätigen und gibt dem Privatkonsum wieder mehr Impulse.

- Das Hauptproblem ist das geringe Lohnwachstum und der daraus entstandene Lohnrückstand von mehreren Tausend Franken. Gleichzeitig hat sich die Lohnschere wieder geöffnet. In den nächsten Jahren braucht es substanzielle Lohnerhöhungen – insbesondere bei den unteren und mittleren Lohnklassen.
- Ein Drittel der Berufstätigen mit Lehre verdient weniger als 5'000 Franken im Monat (bei Vollzeit). Darunter sind viele in staatlichen oder parastaatlichen Branchen wie den Kitas oder Langzeitpflege beschäftigt. Wer eine Lehre gemacht hat, muss mindestens 5'000 Franken verdienen. In den staatsnahen Branchen braucht es entsprechend mehr Geld.
- Es braucht mehr kantonale Mittel zur Finanzierung der Krankenkassen-Prämienverbilligungen, für den sozialen Wohnungsbau sowie zur Finanzierung der Langzeitpflege und der Kitas. Die Steuersenkungen sind unnötig ausgegebenes Geld. Es profitieren die Gutverdiener:innen und die Vermögenden, die es nicht nötig haben.
- Die Schweizerische Nationalbank SNB muss sich für einen fair bewerteten Franken einsetzen und ihre Politik entsprechend ausrichten. Die SNB muss den Marktteilnehmern klar machen, dass eine stabile Euro-Kurs-Entwicklung wie zum 26. Januar das Ziel ist, und eine weitere, unkontrollierte Aufwärtstendenz verhindert wird. Zudem muss sie bereit sein, wenn nötig, ihrer Kommunikation mit tieferen Zinsen und Devisenmarktinterventionen Taten folgen zu lassen, wie sie das beispielsweise bis zur unkontrollierten Aufwertung im Jahr 2010 erfolgreich getan hat.

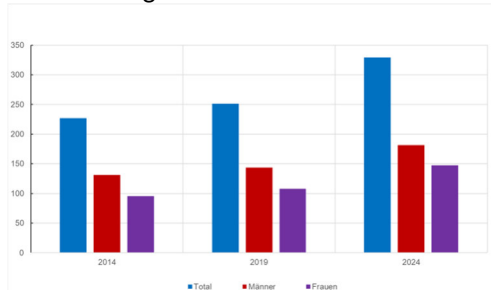
MEDIENKONFERENZ VOM 6. FEBRUAR 2026

Gabriela Medici, Co-Leiterin SGB-Sekretariat

Arbeitsbedingungen, die krank machen – 2026 muss sich das ändern

Die Krankheits-Absenzen am Arbeitsplatz steigen dramatisch. Sie liegen mittlerweile rund 80 Millionen Stunden über dem Niveau der Jahre vor der Pandemie. In fast jedem Betrieb sind Angestellte und Arbeitgeber mit der Häufung von Absenzen konfrontiert. Sowohl die kürzeren wie auch die Langzeitabsenzen haben zugenommen.¹ Letzteres ist umso problematischer als eine lange Arbeitsunfähigkeit die Erkrankung oft verschlimmert. Je länger Menschen krankgeschrieben sind, desto höher ist das Risiko für Verschlimmerungen des Gesundheitszustands, Kündigungen und Invalidisierungen. Mitte Dezember haben die Pensionskassen denn auch darauf hingewiesen, dass die Wahrscheinlichkeit invalid zu werden zum ersten Mal seit 20 Jahren wieder zugenommen hat – und zwar um rund 10 Prozent seit 2020.²

Entwicklung Absenzen nach Geschlecht in Millionen Stunden



Quelle: BfS, AVOL

Solide Zahlen zu Dauer und Grund der Absenzen gibt es nur begrenzt. Umfragen zeigen jedoch seit Jahren deutliche Unterschiede nach Branchen und Qualifikationsniveau: Arbeitnehmende im Verkauf, in Dienstleistungsberufen, Bediener:innen von Maschinen und Hilfsarbeitskräfte sind doppelt so häufig krank wie Personen in akademischen Berufen und Führungskräfte. Rückenschmerzen und psychische Erkrankungen verursachen die meisten krankheitsbedingten Absenzen.³ Besonders häufig krank sind Angestellte in der Immobilienbranche, der Verwaltung, im Transport, Baugewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen.

¹ <https://pkruECK.com/app/uploads/2025/03/PK-Rueck-Invaliditaetsstudie-2024.pdf>; <https://sozialesicherheit.ch/de/trotz-weniger-unfaellen-arbeitsabsenzen-nehmen-zu/>

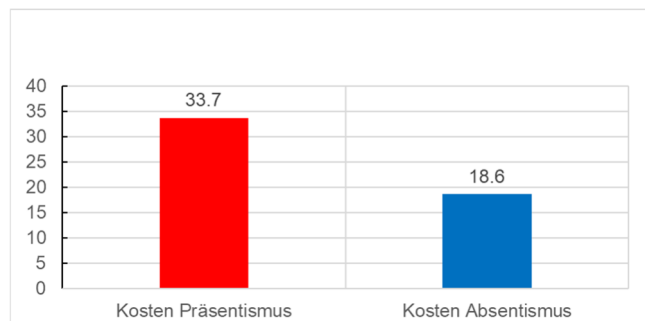
² Über alle Altersklassen hinweg beträgt der Anstieg rund 10 Prozent, besonders deutlich ist die höhere Invaliditätswahrscheinlichkeit bei Versicherten unter 40 Jahren, vgl. https://bvg-grundlagen.ch/wp-content/uploads/2025/12/20251217_bvggrundlagen2025_pressrelease-de.pdf

³ BAG, Stucki et al. (2025): <https://www.bag.admin.ch/dam/de/sd-web/mUKVQjxI3GB/kosten-ncd-in-der-schweiz.pdf>

Gesundheitliche Beschwerden kosten Produktivität, Einkommen und Erwerbschancen

Die steigenden Absenzen sind nur die Spitze des Eisbergs. Viele Arbeitnehmende arbeiten trotz gesundheitlichen Beschwerden, was zu hohem Präsentismus führt. Die Produktionsverluste aufgrund ihrer geringeren Leistungsfähigkeit werden als fast doppelt so hoch eingeschätzt wie die Kosten der Absenzen. Der weit verbreitete Präsentismus trägt ausserdem nicht nur zu zusätzlichen Ansteckungen bei, sondern auch dazu, dass Krankheiten chronisch werden. Ein Phänomen, das durch Homeoffice und Smartphones zusätzlich verstärkt: Schliesslich lassen sich E-Mails, Anrufe oder Teams- und WhatsApp-Nachrichten von überall beantworten, auch krank im Bett.

Produktionsverluste durch Präsentismus und Absentismus in Milliarden CHF, 2022



Quelle: BAG, Stucki et al. (2025)

Kommt hinzu, dass kranke Arbeitnehmende in der Regel substanzielle Lohneinbussen zu tragen haben. Das Ausmass dieser Lohneinbussen wird bis heute schlicht nicht erhoben.⁴ Es dürfte aber substanziell sein. Denn wenn ihr Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, beträgt der Lohnersatz in der Regel nur 80 % des Bruttolohns. Viele Arbeitgeber haben in den letzten Jahren zudem Karenztage eingeführt oder ihre Anzahl erhöht. Die Folgen sind höhere Einkommensausfälle bei den kranken Arbeitnehmenden.

Der Gesundheitszustand und die Arbeitsbedingungen beeinflussen sich gegenseitig. Insgesamt gilt: ein schlechter Gesundheitszustand mindert die Jobchancen, und prekäre Jobs verschlechtern die Gesundheit. Ein schlechter körperlicher Zustand kann zu psychischen Problemen führen, soziale Konflikte können Stress auslösen und chronischer Stress kann wiederum körperliche Beschwerden verursachen. Eine tiefe Erwerbsbeteiligung und prekäre Jobs verschlechtern wiederum die Gesundheit und gesundheitliche Gründe werden in einkommensarmen Haushalten doppelt so oft als Hauptgrund für Teilzeitanstellungen genannt wie im Durchschnitt.⁵ Umso bedenklicher stimmt die Tatsache, dass die Anzahl Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen den Job verlassen, sich in den letzten fünf Jahren verdoppelt hat, auch bei den Männern ist sie substanziell gestiegen.⁶

⁴ Vgl. einzig die Studie zu den Einkommensausfällen Schwangerer, wonach rund ein Viertel der Betroffenen Lohneinbussen hatte, Frauen mit tieferen Einkommen waren überproportional betroffen: https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/BSV_2018_ErwerbsunterbruecheGeburt_Schlussbericht.pdf

⁵ BSV 2025, Armutsmonitoring der Schweiz, Schwerpunktheft «Erwerbsarbeit und Armut in der Schweiz», S. 86 ff.

⁶ BFS 2025- Berufliche Mobilität: Bruttorotationsquote nach dem Grund für das Verlassen einer Stelle.

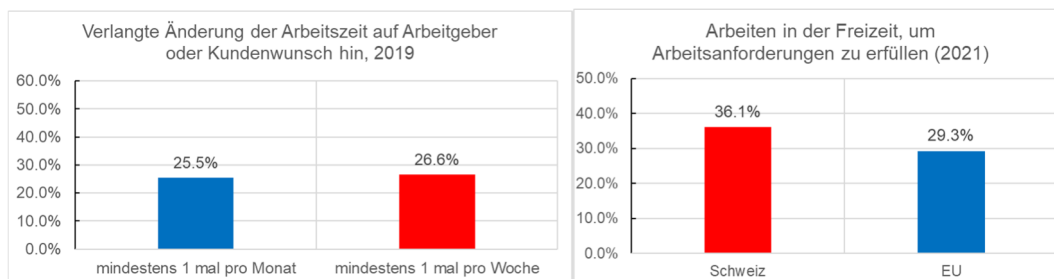
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: strukturelle Lösungen statt Alibimassnahmen

Die Gründe für die steigenden Krankheitsausfälle sind vielfältig. Nicht alle hängen mit dem Arbeitsplatz zusammen. Doch die Arbeitsbedingungen spielen eine zentrale Rolle. Anstatt Verantwortung für die angespannte Lage und gesundheitsschützende Arbeitsbedingungen zu übernehmen, verstecken sich die Arbeitgeber aber hinter angeblich weit verbreiteten «Gefälligkeitszeugnissen». Damit lenken sie vom Kernproblem ab. Dabei wäre klar, was nötig ist: Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, verlässliche Dienstpläne, ausreichende Personalplanung und Reduktion von Zeitdruck. Gerade hier ist die Situation für viele Arbeitnehmende angespannt.

Die Realität in Schweizer Betrieben

Die Hälfte der Schweizer Unternehmen gibt an, dass Zeitdruck in ihrem Betrieb ein psychosoziales Risiko darstellt – mehr als in der EU.⁷ Fast 30 Prozent der Unternehmen geben an, dass lange oder unregelmässige Arbeitszeiten in ihrem Unternehmen ein Risiko darstellen – deutlich mehr als in der EU.

Auf Seiten der Arbeitnehmenden zeigt sich: bereits 2021 berichteten über ein Drittel der Arbeitnehmenden, dass sie in der Freizeit arbeiten müssen, um die Arbeitsanforderungen erfüllen. 2019 wies rund die Hälfte der Arbeitnehmenden darauf hin, dass sie die Arbeitszeiten auf Verlangen des Arbeitgebers häufig kurzfristig ändern müssen. Umfragen der SGB-Verbände zeigen, dass dies seither stark zugenommen hat.



Quelle: SECO 2023, "Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa"; BFS, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2019

Besonders belastend sind für Viele die Kontaktaufnahmen durch Vorgesetzte ausserhalb der Arbeitszeit oder die Erwartung, auch am Abend oder am Wochenende erreichbar zu sein. Für berufstätige Elternpaare ist es besonders schwierig, das Familienleben mit der Erwerbsarbeit zu koordinieren. Insgesamt zeigt sich: Personen, die von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben berichten, weisen einen schlechteren Gesundheitszustand auf. Die Gesundheit leidet besonders stark, wenn berufliche Anforderungen das Privatleben beeinträchtigen – weit mehr, als wenn private Herausforderungen die Arbeit beeinflussen.⁸

Was das Recht verlangt und die Forschung zeigt

Das Schweizer Arbeitsrecht gibt in diesen Fragen eine klare Richtung vor: Art. 2 ArGV 3 verpflichtet die Arbeitgeber dazu, die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass

⁷ Seco, Bericht über den Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2025, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/bericht_esener_2025.html (publiziert am 19.12.25)

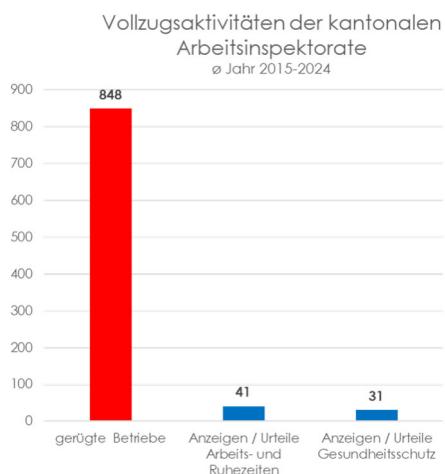
⁸ https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2025-03/Faktenblatt_114_GFCH_2025-02_-_Studie_Erwerbstaeftige_in_der_Schweiz.pdf

Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmenden möglichst vermieden werden. Das deckt sich mit der arbeitspsychologischen Forschung: Strukturelle Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) sind wirksamer als blosser Appelle an das individuelle Verhalten oder Massnahmen wie Kurse in Stressmanagement (Verhaltensprävention). Entscheidend sind Arbeitszeit- und Personalplanung, ergonomische Arbeitsplätze und partizipative Führung. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass viele Schweizer Betriebe überwiegend auf individuelle Verhaltensmassnahmen setzen. Dies führt zur Verlagerung von Verantwortung auf die Beschäftigten, während die eigentlichen Ursachen arbeitsbedingter Belastungen – strukturelle und organisatorische Faktoren – unberücksichtigt bleiben.

Die gesetzlich vorgeschriebene systematische Analyse der Arbeitsbedingungen wird in der Praxis massiv vernachlässigt – die Grundlage für wirksame Verhältnisprävention fehlt vielerorts. Weniger als die Hälfte der Schweizer Unternehmen (46 %) führt regelmässig Risikobeurteilungen durch – das ist der tiefste Wert in ganz Europa (EU-27: 77 %). Schweizer Unternehmen ergreifen seltener Massnahmen zur Stressprävention als in Europa. Und sie nutzen deutlich seltener Gesundheitsschutz- und Sicherheitsdienstleistungen (wie namentlich Arbeitsmediziner:innen) als ihre europäischen Pendanten.⁹

Fehlender Vollzug des Arbeitsrechts und Aushöhlung des gesetzlichen Schutzes

Die Entwicklung der Absenzen unterstreicht die Bedeutung klarer gesetzlicher Schutzbestimmungen. Doch das Arbeitsgesetz wird nicht vollzogen. In den letzten Jahren wurden pro Jahr durchschnittlich 40 Unternehmen gebüsst, weil sie die Arbeitszeiten nicht einhalten. Im Bereich des Gesundheitsschutzes waren es noch weniger. Arbeitgeber werden von den Kantonen heute alle 20 Jahre kontrolliert - gemessen an der Anzahl Unternehmen mit mehr als drei Angestellten.

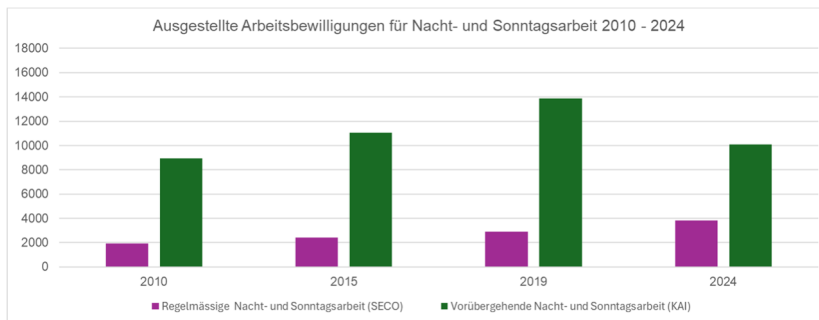


Quelle: SECO, Berichte über die Arbeitsaufsicht, Darstellung SGB.

Weit weniger zurückhaltend sind dieselben Vollzugsbehörden bei der Bewilligung von Nacht- und Sonntagsarbeit. Zwischen 2010 und 2019 haben sich die kantonalen Bewilligungen für

⁹ Seco, Bericht über den Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2025.

vorübergehende Nacht- und Sonntagsarbeit fast verdoppelt.¹⁰ 2022 wurde eine neue Methodik der Verteilung von Bewilligungen zwischen den Kantonen und dem SECO eingeführt. Auch deshalb haben die erteilten Bewilligungen für regelmässige Nacht- und Sonntagseinsätze substanziell zugenommen. Die Ausnahmegewilligungen der Kantone liegen aber weiterhin auf einem höheren Niveau als vor 15 Jahren.



Quelle: SECO, Berichte über die Arbeitsaufsicht, Darstellung SGB.

Kommt hinzu, dass der Bundesrat im letzten Jahrzehnt mehr als 20 Änderungen der Arbeitsgesetz-Verordnung beschlossen hat. Dabei wurden entscheidende Schutzbestimmungen wie das Verbot der Sonntags- und Nachtarbeit laufend ausgehöhlt, die Ruhezeiten verkürzt. Evaluationen zu den Auswirkungen dieser Revisionen gibt es keine.

Gewerkschaftliche Schlussfolgerungen und Forderungen

Die Schweiz braucht gesunde Arbeitsbedingungen. Primär sind die Arbeitgeber verantwortlich. Bisher haben sie ihre Pflichten aber nicht wahrgenommen. Sie müssen nun die Probleme lösen und ihre Pflichten wahrnehmen. Dazu zählen:

- Ausreichende Personalressourcen, ergonomische Arbeitsplätze sowie die Einhaltung der Arbeits-, Ruhe- und Freizeit. Die Planung der Arbeitszeiten erfolgt unter Beizug der Arbeitnehmenden und möglichst frühzeitig (Art. 69 ArGV 1).
- Die Offenlegung der Präventionsbudgets
- Die Durchführung systematischer Risikobeurteilungen der Arbeitsbedingungen
- Die Umsetzung verbindlicher struktureller Massnahmen gemeinsam mit den Mitarbeitenden.

Parallel dazu fordert der SGB eine Vollzugsoffensive. Die Kantone müssen genügend Arbeitsinspektor:innen einstellen, um die Firmen künftig alle zwei Jahre zu kontrollieren. Unternehmen, die ihre Pflichten nicht erfüllen, müssen sanktioniert werden. Das Seco und die Kantone müssen ihre Bewilligungspraxis für Nacht- und Sonntagsarbeit transparent publizieren, inklusive Angaben darüber, wie viele Beschäftigte in welchen Branchen betroffen sind. Und die Auswirkungen der Verordnungsänderungen sind aufzuzeigen, vorher sind weitere Liberalisierungen am Gesetzgeber vorbei nicht akzeptabel.

¹⁰ Dabei ist zu betonen, dass die Anzahl Bewilligungen keinen Indikator für die Anzahl betroffener Arbeitnehmender darstellt. Die Information, wie viele Arbeitnehmende von den vorübergehenden Bewilligungen betroffen sind, wird national nicht ausgewiesen.

Weitere Angriffe auf das Arbeitsgesetz, wie der vom Parlament geplante Ausbau hin zu flächendeckender Sonntagsarbeit und die Verlängerung der Arbeitstage auf 17 Stunden gehen in die falsche Richtung. Der SGB wird diese Verschlechterungen, wenn nötig, mit dem Referendum bekämpfen.