

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch



Hintergrundinformationen und Argumente zur Volksinitiative „6 Wochen Ferien für alle“

Susanne Blank, Leiterin Wirtschaftspolitik
Bern, Januar 2012

Inhaltsverzeichnis

TEIL I: DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE.....	3
TEIL II: HINTERGRUND.....	7
1. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 25 Jahren dramatisch verändert.....	7
1.1 Tiefgreifende Umwälzungen der Wirtschaft.....	7
1.2 Einschneidende Veränderungen in der Arbeitswelt.....	7
2. Der Druck auf die Arbeitnehmenden steigt.....	8
2.1 Hohe Belastung der Arbeitnehmenden aufgrund langer Arbeitszeiten und Überstunden.....	8
2.2 Hohe Belastung der Arbeitnehmenden aufgrund des Strukturwandels.....	9
2.3 Stress entsteht am Arbeitsplatz und wird im Privatleben verarbeitet.....	10
3. Negative Auswirkungen der steigenden Arbeitsbelastung.....	11
3.1 Die hohe Arbeitsbelastung verursacht Gesundheitsprobleme.....	11
3.2 Die hohe Arbeitsbelastung bringt die Work-Life-Balance in Schieflage.....	12
3.3 Die hohe Arbeitsbelastung verringert die langfristige Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden.....	12
3.4 Die hohe Arbeitsbelastung verursacht jährlich Kosten in der Höhe von mindestens zehn Milliarden Franken.....	13
3.5 Demographische Entwicklung verstärkt negative Auswirkungen der hohen Arbeitsbelastung.....	13
4. Ferienregelungen in der Schweiz und in Europa.....	15
4.1 Gesetzlicher Ferienanspruch.....	15
4.2 Durchschnittlicher Ferienanspruch nach Branche und Alter.....	15
4.3 Ferienansprüche in schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen (GAV).....	16
4.4 Europäischer Vergleich von Ferien und Feiertagen.....	17
5. Die Initiative „6 Wochen Ferien für alle“: Mehr Ferien sind der richtige Weg.....	19
5.1 Die Grenze der Belastbarkeit für Arbeitnehmende ist erreicht.....	19
5.2 Mehr Ferien als Ausgleich zur hohen Arbeitsbelastung und zum Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit.....	19
5.3 Mehr Ferien sind eine lohnende Investition für Wirtschaft und Gesellschaft.....	20
5.4 Mehr Ferien sind eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmenden am Produktivitätsfortschritt.....	21
5.5 Mehr Ferien sind tragbar dank realistischen Übergangsfristen und einer schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Ferienanspruchs.....	22
TEIL III: INITIATIVTEXT UND ERLÄUTERUNGEN.....	23
1. Initiativtext.....	23
2. Erläuterungen zum Initiativtext.....	24

TEIL I: DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Seit 25 Jahren beträgt der gesetzliche Ferienanspruch unverändert vier Wochen. Das ist ungerecht und ungenügend. Der hohe Wettbewerbsdruck, eine rasende technische Entwicklung und die fortschreitende Globalisierung machen die Wirtschaft immer schneller und härter. Viele Arbeitnehmende macht die steigende Arbeitsbelastung krank. Das Familienleben kommt unter die Räder. Die Motivation und die langfristige Leistungsfähigkeit leiden. Mehr Ferien sind ein Schritt zu einem neuen Ausgleich der hohen Arbeitsbelastung. Mehr Ferien ermöglichen eine vollständige Erholung, verbessern die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und tragen den Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung. Zudem sind mehr Ferien eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmenden am wirtschaftlichen Fortschritt der letzten zwanzig Jahre. Fünf Franken pro Tag und Arbeitnehmender ist für die Schweizer Wirtschaft tragbar. Nachdem das Parlament keine eigenen Vorschläge zustande gebracht hat, ist die Initiative ist der einzige Weg zu einer gesünderen Arbeitswelt.

1. Vier Wochen Ferien sind ungerecht und ungenügend

Seit 25 Jahren beträgt der gesetzliche Ferienanspruch unverändert 4 Wochen. Das ist ungerecht und ungenügend. Vier Wochen Ferien sind heute ungenügend, weil die Belastung am Arbeitsplatz in den letzten 25 Jahren massiv gestiegen ist. Bei steigender Belastung ist auch mehr Erholung nötig. So sind gemäss einer repräsentativen Umfrage von Travail.Suisse nur 10 Prozent der Erwerbstätigen der Meinung, dass vier Wochen Ferien angemessen sind.

Vier Wochen gesetzlicher Ferienanspruch sind zudem ungerecht, weil sich die Ferien je nach Branche und Beruf sehr unterschiedlich entwickelt haben. In vielen Gesamtarbeitsverträgen und Personalreglementen sind heute fünf, sechs oder sogar mehr Wochen Ferien vorgesehen, so dass der durchschnittliche Ferienanspruch in der Schweiz bei fünf Wochen liegt. Oft haben durch diese Einzellösungen aber gerade jene die meisten Ferien, die auch sonst bereits gute Arbeitsbedingungen (z.B. gute Löhne) geniessen. Die Arbeitsbelastung ist jedoch für alle Arbeitnehmenden gestiegen und deshalb brauchen auch alle Arbeitnehmenden mehr Erholung.

2. Die steigende Belastung am Arbeitsplatz hat massive negative Folgen

Der hohe Wettbewerbsdruck, eine rasende technische Entwicklung und die fortschreitende Globalisierung machen die Wirtschaft immer schneller und härter. In der Arbeitswelt ist jederzeit voller Einsatz und maximale Leistung gefordert. Verschnaufpausen werden abgeschafft, das Arbeitstempo steigt, die Hektik nimmt zu und die Grenzen zwischen Arbeitsleben und Freizeit werden immer mehr verwischt. Dies alles hat starke negative Folgen für die Arbeitnehmenden, die Gesellschaft und die Wirtschaft:

- **Hohe Arbeitsbelastung macht krank und führt zu hohen Kosten:** Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) steht jeder dritte Erwerbstätige ständig unter Stress, ein Viertel ist akut burnout-gefährdet. Sogar 80 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten durchgehend in hohem Tempo und unter Termindruck. Dieser Anteil ist allein in den letzten zehn Jahren um unge-

fähr zehn Prozent gestiegen. Diese Belastung hat gesundheitliche und finanzielle Folgen. Schlafprobleme, chronische Schmerzen, Herz-Kreislauf-Probleme, physische Verschleisserscheinungen nehmen zu. Die Kosten der hohen Arbeitsbelastung beziffert das Seco auf ca. zehn Milliarden Franken. Für die SUVA ist der Stress das grösste Arbeitsplatzrisiko der Zukunft.

- **Hohe Arbeitsbelastung verdrängt Familienleben und soziales Engagement:** Bei vielen Arbeitnehmenden wird heute das ganze Leben von der Arbeit dominiert. Sie müssen immer und jederzeit erreichbar sein, flexible Arbeitszeiten und Überstunden greifen immer tiefer in das Privatleben hinein. So wird es immer schwieriger, Arbeitsleben und Familienleben unter einen Hut zu bringen. Damit wird die Belastung am Arbeitsplatz auch in die Familie getragen, mit allen negativen Folgen für die Partnerschaft und die Kinder. Genügend freie Zeit ist auch nötig, um neben der Arbeit auch soziale Engagements als Eltern, im Dorf oder Quartierleben oder in einem Sportverein etc. wahrzunehmen. Die Schwierigkeiten vieler Vereine etc., Freiwillige zu gewinnen oder Ehrenämter zu besetzen, sprechen eine deutliche Sprache.
- **Hohe Arbeitsbelastung verkürzt das Arbeitsleben:** Das Erwerbsleben ist ein Marathon, kein Sprint. Vom Einstieg in die Arbeit bis zur Pensionierung dauert es in der Schweiz 40 bis 50 Jahre. Wegen der steigenden Belastung am Arbeitsplatz können bereits heute immer weniger Menschen bis zur Pensionierung arbeiten. Mit 63 Jahren ist nur noch die Hälfte der Menschen erwerbstätig. Bereits ab 55 Jahren steigt das Invaliditätsrisiko steil an. Ungefähr 20 Prozent der Männer vor der Pensionierung beziehen eine IV-Rente. Rund 40 Prozent der vorzeitigen Pensionierungen erfolgen aus gesundheitlichen Gründen.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird sowohl die Gesundheit der Arbeitnehmenden als auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben immer wichtiger. Die negativen Folgen der hohen Arbeitsbelastung beeinträchtigen also zentrale Faktoren für eine zukunftsfähige Schweiz.

3. Mehr Ferien sind ein guter und wichtiger Weg zum neuen Ausgleich

Die Balance zwischen Belastung und Erholung, zwischen Arbeit und freier Zeit, ist für die Arbeitnehmenden aus dem Gleichgewicht geraten. Ein neuer Ausgleich tut not. Mehr Ferien sind wichtig, weil sie viel zu einem neuen Ausgleich beitragen können:

- **Mehr Ferien sind positiv für Gesundheit und langfristige Leistungsfähigkeit:** Die Arbeitsmedizin hat schon lange nachgewiesen, dass erst längere Arbeitsunterbrüche von zwei bis drei Wochen eine vollständige Erholung ermöglichen. Mit dem heutigen Ferienanspruch von vier Wochen ist das eine Illusion. Mehr Ferien sind also nötig, um die Gesundheit zu erhalten. Eine regelmässige, vollständige Erholung verhindert auch langjährige Überbelastungen und wirkt chronischen Krankheiten entgegen, die gerade bei älteren Arbeitnehmenden oft zu Arbeitsunfähigkeit führen. Die positive Auswirkung längerer Ferien für die Erholung älterer Arbeitnehmender ist schon lange anerkannt, das zeigen die Regelungen in den Gesamtarbeitsverträgen.
- **Mehr Ferien bringen bessere Vereinbarkeit mit Familienleben und sozialem Engagement:** Schulkinder haben 13 Wochen Ferien, die Eltern nur vier Wochen. Dazu kommen andere Termine, für die die Eltern oft einen freien Tag einsetzen müssen. Mehr Ferien bringen

eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Sie ermöglichen es den Eltern, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen und reduzieren auch den Stress in der Partnerschaft und mit den Kindern. Darüber hinaus ermöglichen mehr Ferien auch mehr freiwilliges Engagement, zum Beispiel in der Schule, im Quartier, im Verein etc. Mehr Ferien sind also eine wichtige Voraussetzung, um ein ganzer Mensch zu sein, denn dazu muss im Leben mehr Platz haben als nur die Arbeit.

- **Mehr Ferien sind zeitgemäss und bedürfnisgerecht:** Die Belastung bei der Arbeit ist in den letzten 25 Jahren nicht nur gestiegen, sie hat sich auch verändert. Heute und in Zukunft stehen vor allem die gestiegenen psychischen Anforderungen im Vordergrund. Zeitdruck, Hektik und hohe Flexibilität sind die Herausforderungen, sei es im Büro, auf dem Bau oder in der Industrie. Tägliche oder wöchentliche Arbeitszeitreduktionen sind bei dieser neuen Gangart kaum noch zielführend. Das gilt sowohl für die Erholung der Arbeitnehmenden und für die flexible Umsetzbarkeit durch die Unternehmen. Gemäss einer repräsentativen Umfrage von Travail.Suisse halten denn auch 86 Prozent der Erwerbstätigen mehr als vier Wochen Ferien für angemessen.

Mehr Ferien sind eine wirksame, gezielte und moderne Antwort auf die hohen Belastungen in der Arbeitswelt von heute und morgen.

4. Mehr Ferien sind verdient und tragbar

Der durchschnittliche Ferienanspruch beträgt in der Schweiz heute fünf Wochen. Eine zusätzliche Ferienwoche erhöht die Lohnsumme um zwei Prozent. Das sind im Schnitt täglich fünf Franken pro Arbeitnehmenden.

Das haben sich die Arbeitnehmenden aber bereits seit langem durch höhere Arbeitsleistungen verdient. Wir arbeiten und produzieren heute schneller als noch vor zwanzig Jahren. Zwischen 1992 und 2007 ist die Arbeitsproduktivität der Arbeitnehmenden in der Schweiz um mehr als 21 Prozent gestiegen, die Reallöhne haben aber nur um gut vier Prozent zugelegt. Die Differenz von über 17 Prozent zeigt, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz heute für den gleichen Lohn viel mehr leisten als vor 15 Jahren. Eine Woche mehr Ferien ist eine faire Beteiligung am starken wirtschaftlichen Fortschritt.

Mit einer Übergangsfrist bis 2018 ist eine Woche mehr Ferien zudem für die Wirtschaft gut umsetzbar

5. Die Initiative ist der einzige Weg zu einer gesünderen Arbeitswelt

Travail.Suisse hat die Initiative „6 Wochen Ferien für alle“ 2007 lanciert und 2009 eingereicht. Danach sind im Parlament mehrere Vorstösse eingereicht worden, die bescheidenere Fortschritte verlangt haben. So zum Beispiel fünf Wochen für alle Arbeitnehmenden oder sogar nur fünf Wochen für die Arbeitnehmenden ab fünfzig Jahre. Obwohl im Parlament die hohe Belastung der Arbeitnehmenden und deren negative Folgen für die Gesundheit, die Familien und die Gesellschaft immer wieder betont und von niemandem geleugnet wurde, sind alle diese Vor-

stösse abgelehnt worden. Das Parlament hat es also verpasst, eigene Vorschläge für eine Reduktion der hohen Arbeitsbelastung auszuarbeiten. Die Initiative ist deshalb heute die einzige Möglichkeit, die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden besser zu berücksichtigen und einen Schritt hin zu einer gesünderen Arbeitswelt zu machen.

TEIL II: HINTERGRUND

1. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 25 Jahren dramatisch verändert

1.1 Tiefgreifende Umwälzungen der Wirtschaft

Die wirtschaftlichen Strukturen in der Schweiz haben in den letzten Jahrzehnten einen rasanten Veränderungsprozess durchgemacht. Die Gangart in der Wirtschaft ist härter und schneller geworden. Einerseits hat der technologische Wandel zu dieser Veränderung beigetragen. In den letzten 20 Jahren wurden Arbeitsprozesse vollautomatisiert, ein Technologisierungsschub folgte auf den anderen. Andererseits haben die internationalen Verflechtungen stark zugenommen. Die zunehmende Globalisierung setzte die Schweizer Unternehmen unter einen steigenden internationalen Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck. Rationalisierungen und Umstrukturierungen innerhalb der Betriebe waren die Folge. Durch Fusionen und Zusammenschlüsse von Betrieben änderte sich die Unternehmenslandschaft stark. Zusätzlich wirken sich die wirtschaftlichen Auf und Abs durch internationale Verbindungen und Technologisierung noch intensiver und direkter auf die Schweiz aus.

1.2 Einschneidende Veränderungen in der Arbeitswelt

Der wirtschaftliche Wandel beeinflusst die Arbeitswelt direkt und hat weit reichende Folgen für die Arbeitnehmenden. So hat sich in den letzten Jahrzehnten die Art der Arbeit stark verändert: Von den Arbeitnehmenden wird immer mehr höchste zeitliche, organisatorische und inhaltliche Flexibilität, Anpassungsbereitschaft und maximaler Leistungseinsatz verlangt. Mit den neuen technologischen Kommunikationsmitteln steigt der Anspruch der Unternehmen an ihre Mitarbeitenden, rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen. Die Verdichtung und die Intensivierung der Arbeitsprozesse nehmen zu und der Arbeitsrhythmus steigt stetig. Als Folge davon wird die Hektik am Arbeitsplatz grösser. Die geschilderten Veränderungen bedeuten hohe Arbeitsbelastung unter Zeitdruck sowie längere Konzentrationsphasen.

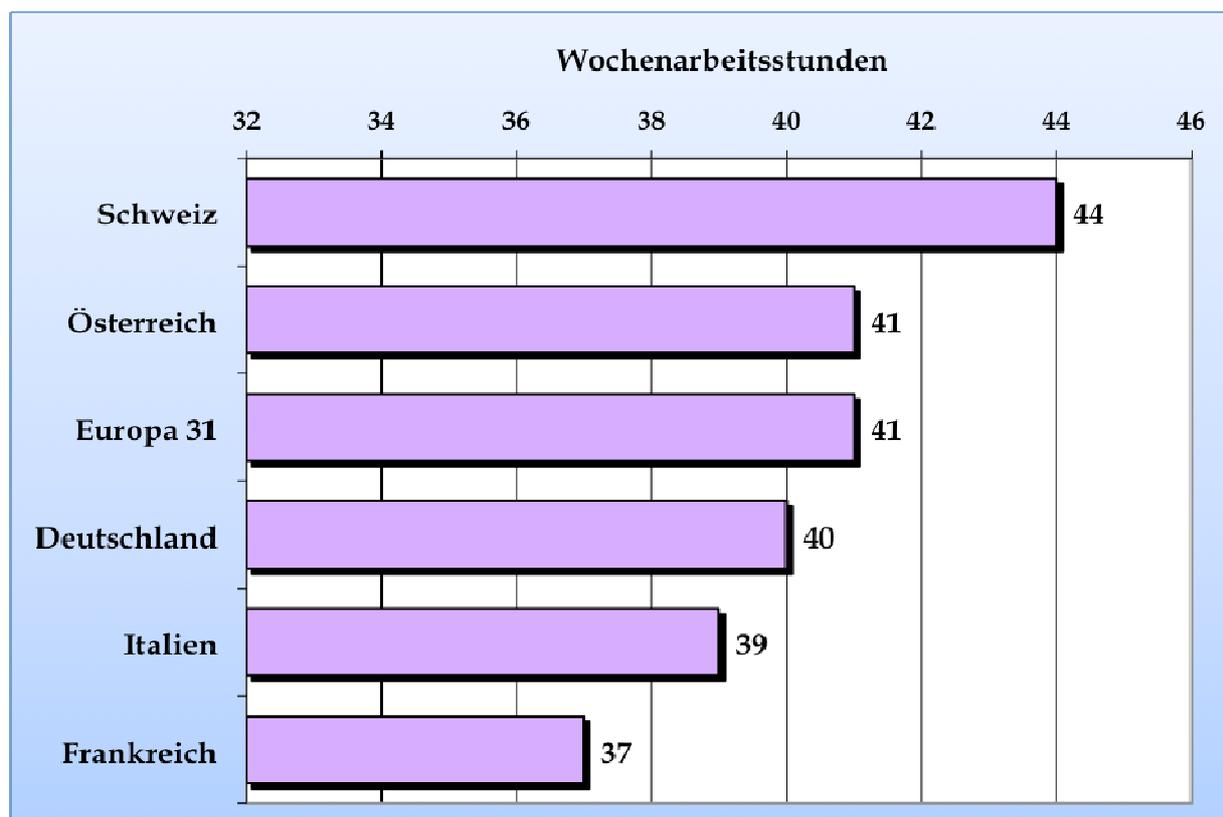
Immer mehr begleitet zudem Unsicherheit den Arbeitsalltag der Arbeitnehmenden. Mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse durch Temporärarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder Arbeit auf Abruf sinkt die Arbeitsplatzsicherheit. Die herkömmlichen Berufe und Berufsbilder haben ihre Gültigkeit verloren. Die durchschnittliche Zahl von erzwungenen Stellen- und sogar Berufswechseln hat stark zugenommen. Brüche im Erwerbsleben durch Umstrukturierungen, Umschulungen, Branchenwechsel und Arbeitslosigkeit sind zur neuen Realität der Arbeitnehmenden geworden. Nicht zuletzt hat sich mit der Personenfreizügigkeit durch die strukturelle Öffnung des Arbeitsmarktes auch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt verschärft.

2. Der Druck auf die Arbeitnehmenden steigt

2.1 Hohe Belastung der Arbeitnehmenden aufgrund langer Arbeitszeiten und Überstunden

Die Schweiz gehört im europäischen Vergleich zu den Ländern mit den höchsten Arbeitszeiten. Grafik 1 verdeutlicht, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 44 Stunden ganz oben auf der europäischen Rangliste stehen, weit vor Österreich, Deutschland, Italien oder Frankreich¹. Die hiesigen langen Arbeitszeiten gehen auf Kosten der Erholungszeit und sind eine hohe Belastung für die Arbeitnehmenden.

Grafik 1: Wochenarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmenden im europäischen Vergleich



Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007

Der zunehmende Zeitdruck zwingt zudem viele Arbeitnehmende zu immer mehr Überstunden, die noch zu den bereits langen Arbeitszeiten dazu kommen. Über ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten arbeitet regelmässig mehr als 45 Stunden pro Woche und mehr als vertraglich vereinbart. Auffallend ist, dass flexible Arbeitszeiten mit langen Wochenarbeitszeiten und Überstunden einhergehen. Flexible Arbeitszeiten, Gleitarbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit dienen daher offensichtlich nicht der Zeitautonomie der Arbeitnehmenden. In erster Linie profitieren davon die Arbeitgeber, die Nachteile hingegen tragen die Arbeitnehmenden². Insgesamt wurden im Jahr 2010 in der Schweiz 213 Millionen Überstunden geleistet, was rund 108'000 Voll-

¹ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007: Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen.

² Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), 2005: Arbeit und Gesundheit in der Schweiz, Arbeitsdokument 12.

zeitstellen entspricht. Das sind nochmals 27 Millionen Überstunden mehr als im Jahr 2007, oder umgerechnet rund 20'000 Vollzeitstellen mehr. Im Schnitt arbeitet der Vollzeitarbeitnehmende etwas 1.4 Überstunden pro Woche. Auf das Jahr aufgerechnet ergibt das etwas mehr als 60 Stunden pro Vollzeitarbeitnehmenden oder umgerechnet sieben Arbeitstage³. Die Zahl der geleisteten Überstunden hat in den vergangenen Jahren nochmals kontinuierlich zugenommen.

2.2 Hohe Belastung der Arbeitnehmenden aufgrund des Strukturwandels

Durch den wirtschaftlichen Strukturwandel, die Schrumpfung des ersten und zweiten Sektors und das Anwachsen der Dienstleistungswirtschaft sind die rein körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz in den Hintergrund gerückt.

Demgegenüber sind die psychischen und psychosozialen Anforderungen massiv gestiegen. Dies zeigt sich auch an den Faktoren der Arbeitsbelastung, die vom SECO im Rahmen der Stresstudie 2010 und vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium erfasst wurden. Die wichtigsten sind in Tabelle 1 aufgelistet.

Tabelle 1: Faktoren der Arbeitsbelastung

Faktoren der Arbeitsbelastung	Davon betroffene Arbeitnehmende
Hohes Arbeitstempo	85 Prozent
Termindruck	80 Prozent
Störungen am Arbeitsplatz	79 Prozent
Aufgabenparallelität	66 Prozent
Umstrukturierungen	63 Prozent
Verantwortung für Menschen tragen	57 Prozent
Ständige Konzentrationsphasen	47 Prozent
Keine Einflussmöglichkeiten	41 Prozent
Über 45 Stunden pro Woche	30 Prozent

Quellen: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Stresstudie 2010, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), 2005

Das dauernde hohe Arbeitstempo belastet 85 Prozent der Arbeitnehmenden. 80 Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten ständig unter hohem Termindruck. Fast zwei Drittel der Arbeitnehmenden sind laufend mit betrieblichen Umstrukturierungen und Neuerungen konfrontiert, was von ihnen höchste Flexibilität und Anpassungsbereitschaft verlangt. Die Verdichtung der Arbeit zeigt sich insbesondere darin, dass die so genannte Aufgabenparallelität stetig zunimmt. Bereits 66 Prozent der Arbeitnehmenden erledigen an ihrem Arbeitsplatz verschiedene Aufgaben gleichzeitig. Damit steigen aber auch die Konzentrationsphasen an: Rund 50 Prozent der Arbeitnehmenden geben an, dass sie sich bei der Arbeit ständig und stark konzentrieren müssen. Trotz der langen und steigenden Konzentrationsphasen werden 79 Prozent aller Beschäftigten am Arbeitsplatz regelmässig durch Störfaktoren oder Umgebungseinflüsse unterbrochen oder gestört. 57 Prozent haben die anspruchsvolle Aufgabe, Verantwortung für andere Menschen zu tragen. Andererseits haben über 40 Prozent der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz

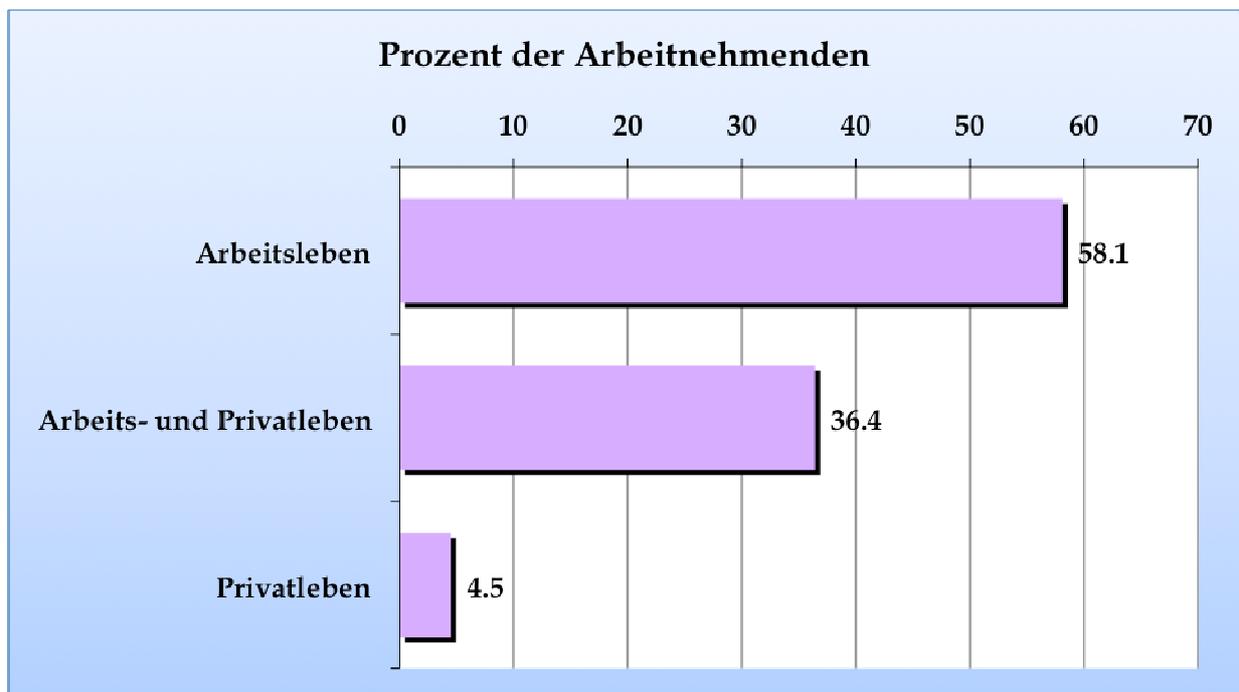
³ Bundesamt für Statistik (BFS), Arbeitsvolumenstatistik 2010

überhaupt keine Einflussmöglichkeiten. Sie sind völlig fremdbestimmt und werden zur beliebig verschiebbaren Manipuliermasse. Insgesamt ist der Arbeitsdruck in den vergangenen Jahrzehnten stark angestiegen und ist heute auf einem sehr hohen Niveau.

2.3 Stress entsteht am Arbeitsplatz und wird im Privatleben verarbeitet

An häufigsten entsteht Stress am Arbeitsplatz. Gemäss der Suva ist der Stress das grösste Arbeitsmarktrisiko der Zukunft⁴. Bereits die erste Stressstudie des SECO zeigt klar und deutlich, dass die Arbeit mit 58 Prozent die Hauptquelle des Belastungsdruckes ist. Die Kombination von Arbeit und Privatleben war für 36 Prozent die Hauptquelle der Belastung, das Privatleben mit 4.5 Prozent⁵.

Grafik 2: Arbeitsleben ist die Hauptquelle des Belastungsdrucks



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2000

Die Resultate der Stressstudie stimmen mit den Erkenntnissen der Work-Life-Balance-Forschung überein. Stress, der bei der Arbeit entsteht, wird ins Privatleben hineingetragen und dort verarbeitet und nicht umgekehrt. Die Forschungsergebnisse zeigen deutlich auf, dass die Arbeitnehmenden mehr Belastungen aus der Arbeit ins Privatleben hineintragen und Unterstützung in der Familie oder bei Freunden suchen. Umgekehrt versuchen die Arbeitnehmenden die privaten Belastungen aus dem Arbeitsleben heraus zu halten.

⁴ Suva 2010: Zukunftsstudie 2029

⁵ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 12.09.2000: Zusammenfassung der Studie „Die Kosten von Stress in der Schweiz“.

3. Negative Auswirkungen der steigenden Arbeitsbelastung

3.1 Die hohe Arbeitsbelastung verursacht Gesundheitsprobleme

Die Ergebnisse der zweiten Stressstudie des SECO und der Zukunftsstudie der Suva weisen in die gleiche Richtung: Die zunehmende Hektik in der Arbeitswelt und der hohe Druck am Arbeitsplatz gehen nicht spurlos an den Arbeitnehmenden vorbei, sondern werden zum Gesundheitsrisiko Nummer Eins.

Über 80 Prozent der Arbeitnehmenden geben an, unter Stress am Arbeitsplatz zu leiden. Bei rund einem Drittel der Erwerbstätigen ist der Stress negativ und chronisch, so dass er die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigt.

Die Zahl der Personen, die unter ständigem Stress leiden, hat sich innert 10 Jahren markant um 7 Prozent erhöht. Gleichzeitig hat die Zahl der Personen, die nicht unter Stress leiden, um 4 Prozent auf 13 Prozent abgenommen. Anlass zur Sorge bereitet die Tatsache, dass die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen überdurchschnittlich häufig von negativem Stress betroffen ist.

Tabelle 2: Stress am Arbeitsplatz nimmt zu

Prozent der Erwerbstätigen	Ausmass	Veränderung 2000- 2010
34 Prozent	häufig / sehr häufig	Zunahme 7% (2000)
52 Prozent	Manchmal	Abnahme 4% (2000)
13 Prozent	Nie	Abnahme 4% (2000)
Altersgruppen	Ausmass	Betroffenheit
15- bis 24-Jährige	Häufig	überdurchschnittlich
25- bis 34-Jährige	sehr häufig	überdurchschnittlich
55- bis 64-Jährige	Nie	überdurchschnittlich

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Stressstudie 2010

Immer mehr Erwerbstätige sind dem Stress ausgeliefert. Nur noch 20 Prozent der Arbeitnehmenden sehen sich in der Lage, ihren Stress zu bewältigen. Das ist eine Verschlechterung von 11 Prozent gegenüber dem Jahr 2000. Die Stressstudie weist darauf hin, dass ungenügende Stressbewältigungskompetenzen zu Krankheitsentstehung und zu einem verzögerten Heilungsprozess bei bestehenden Krankheiten führen.

Bereits ein Drittel der Erwerbstätigen gibt an, sich bei der Arbeit emotional verbraucht zu fühlen; dies gilt als Indiz für eine Burnout-Gefährdung.⁶ Auffallend ist, dass es bei den Stress-Betroffenen keine Unterschiede gibt nach Wirtschaftszweig, Berufsgruppe, sozioökonomischem Status oder Geschlecht.

⁶Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2011: Stressstudie 2010

Hauptgrund für die starke Erhöhung der stressbetroffenen Arbeitnehmenden ist, dass Belastungsfaktoren bei der Arbeit in den vergangenen Jahren zugenommen haben. Immer höhere Arbeitstempi, steigender Termindruck und die Vorgabe, in immer kürzerer Zeit immer mehr leisten zu müssen, erhöhen die Belastung. Negativer Druck am Arbeitsplatz kann eine Vielzahl von gesundheitlichen Beeinträchtigungen hervorrufen. Die Beschwerden äussern sich in unterschiedlicher Form und führen von Kopf- und Rückenschmerzen, Verdauungsstörungen, Gewichtsproblemen, Schlaflosigkeit, depressiven Verstimmungen bis hin zu Herz- und Kreislaufbeschwerden. Es geht so weit, dass bei vielen Erwerbstätigen die Arbeitsbelastung nicht mehr zu bewältigen ist. Sie empfinden ihre Gesundheit als schlecht und sehen sich gezwungen, Medikamente einzunehmen, medizinische Hilfe zu beanspruchen und ihre beruflichen und privaten Tätigkeiten einzuschränken⁷. Arbeit macht also immer mehr Leute krank.

3.2 Die hohe Arbeitsbelastung bringt die Work-Life-Balance in Schieflage

Arbeit ist und bleibt für die meisten Menschen zentral für ihr Selbstwertgefühl und ihre Lebensqualität. Studien belegen jedoch, dass es für das psychische und physische Wohlbefinden der Menschen wichtig ist, dass die verschiedenen Lebensbereiche Arbeit, Leistung, persönliche Beziehungen, Familie, Gesundheit etc. nebeneinander einen angemessenen Platz finden. Arbeitsfreie Zeit ist also nicht Luxus, sondern essentiell für die Regeneration der Arbeitnehmenden.

Durch den steigenden Druck in der Arbeitswelt wird die Arbeit aber omnipräsent und bringt das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben in Schieflage. Denn Stress bei der Arbeit beeinflusst auch die anderen Lebensbereiche negativ. Keine Lust und Energie für Freizeitaktivitäten, weniger Geduld und Aufmerksamkeit im Zusammensein mit der Familie, verlorene Achtsamkeit gegenüber der eigenen Gesundheit, erhöhte Anfälligkeit für depressive Stimmungszustände. Die Folge: Die Zahl der an einem Burnout erkrankten Arbeitnehmenden steigt stetig an. Das gilt nicht nur für Führungskräfte, sondern für grosse Teile der Arbeitnehmenden. Rund ein Viertel der Arbeitnehmenden sind Burnout gefährdet und geben an, sich emotional verbraucht zu fühlen.

3.3 Die hohe Arbeitsbelastung verringert die langfristige Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden

Das Erwerbsleben ist kein Sprint, sondern ein Marathon. Ein Mensch steht gut und gern 40 bis 50 Jahre im Erwerbsleben. Das ist eine lange Zeit. Jeder Arbeitnehmende hat das Recht, möglichst gesund in den Ruhestand treten zu können. Doch die zunehmende Belastung am Arbeitsplatz wird immer mehr zum langfristigen Gesundheitsrisiko. Die SECO-Zusammenfassung der jüngsten Gesundheitsbefragung 2007 zeigt auf, dass in den letzten Jahren in der Invalidenversicherung die Neurenten aus psychischen Gründen stark zugenommen haben. Von 1998 bis 2007 betrug das durchschnittliche jährliche Wachstum der IV-

⁷ Bundesamt für Statistik (BFS), Medienmitteilung 23.11.2004: Gesundheit und Arbeit, Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz: Ein Gesundheitsrisiko.

RentenbezügerInnen wegen psychischer Krankheiten rund sieben Prozent. Heute sind rund 20 Prozent der Männer kurz vor der Pensionierung IV-Rentner. Daraus muss geschlossen werden, dass es vielen Arbeitnehmenden wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht gelingt, bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu arbeiten. Diese Entwicklung macht deutlich, dass die heutige Arbeitsbelastung die langfristige Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden stark verringert.

3.4 Die hohe Arbeitsbelastung verursacht jährlich Kosten in der Höhe von mindestens zehn Milliarden Franken

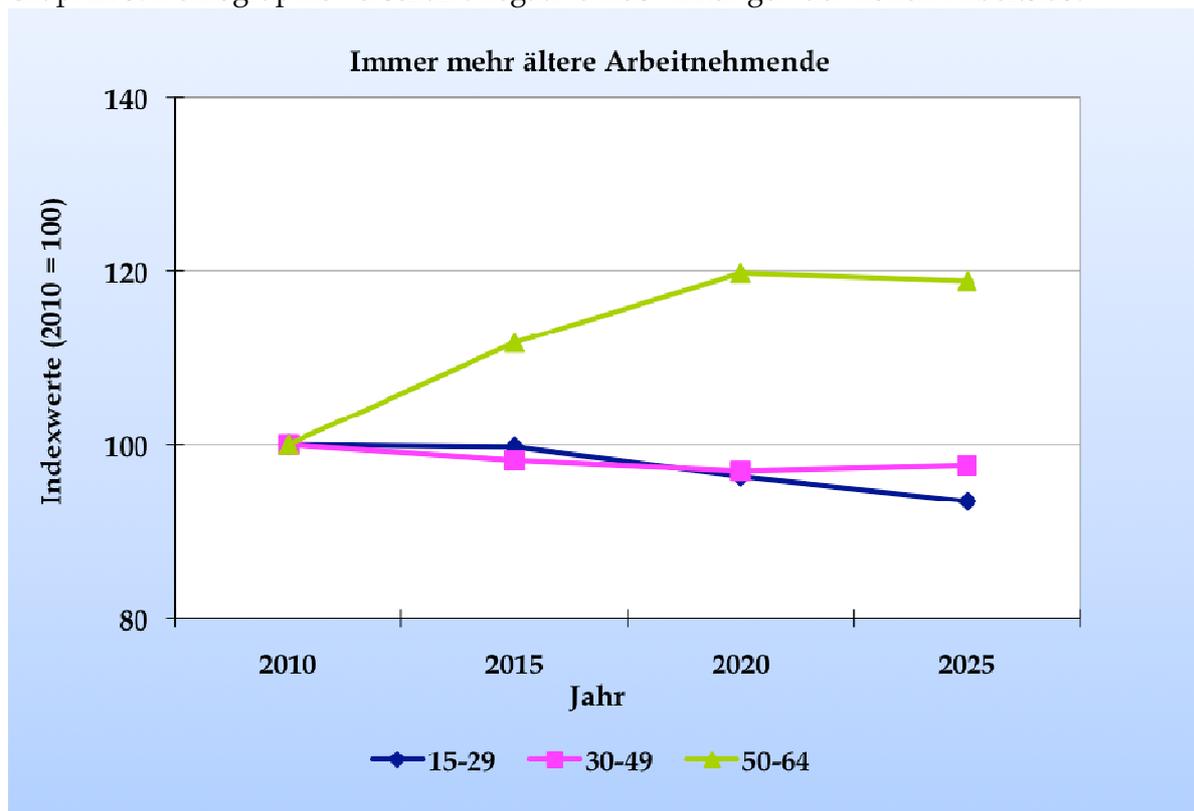
Die steigende Arbeitsbelastung ist nicht nur ein individuelles Problem der Arbeitnehmenden, sondern sie führt auch zu hohen finanziellen Belastungen für die Volkswirtschaft und die Gesellschaft. Die Stressstudie des SECO aus dem Jahr 2000⁸ ergab, dass sich die finanziellen Kosten von Stress für die erwerbstätige Bevölkerung in der Schweiz auf ca. 4.2 Milliarden Franken belaufen (medizinische Kosten: 1.4 Milliarden Franken; Selbstmedikation gegen Stress: 348 Millionen Franken; Kosten im Zusammenhang mit Fehlzeiten und Produktionsausfall: 2.4 Milliarden Franken). In der Zwischenzeit erhöhten sich gemäss Gesundheitsbefragung 2007 die Kosten des Stresses auf rund zehn Milliarden Franken, was umgerechnet rund zwei Prozent des Bruttoinlandprodukts ausmacht.

3.5 Demographische Entwicklung verstärkt negative Auswirkungen der hohen Arbeitsbelastung

Aufgrund der demographischen Entwicklung werden das Durchschnittsalter der Arbeitnehmenden und der Anteil der älteren Arbeitnehmenden am Total der Erwerbstätigen zunehmen. Dies lässt sich aus Zahlen zur ständigen Wohnbevölkerung klar ablesen: So steigt der Anteil der über 55-Jährigen am Total der Wohnbevölkerung von weniger als 950'000 im Jahr 2010 auf fast 1'170'000 im Jahr 2025. Dies entspricht einer Zunahme von ungefähr einem Viertel. Die gleiche Entwicklung dürfte auch bei den Erwerbstätigen zu beobachten sein. Das heisst, dass immer öfter ältere Arbeitnehmende von der hohen Belastung am Arbeitsplatz betroffen sind.

⁸ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 12.09.2000: Zusammenfassung der Studie „Die Kosten von Stress in der Schweiz“.

Graphik 3: Demographie verschärft negative Auswirkungen der hohen Arbeitslast



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2010

Die Auswirkungen der hohen Belastungen am Arbeitsplatz auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden verändern sich mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmenden. Ältere Arbeitnehmende sind zwar nicht häufiger krank als junge Arbeitnehmende. Aber wenn sie krank sind, dann sind sie durchschnittlich deutlich länger krank bzw. arbeitsunfähig und häufig ist die Arbeitsunfähigkeit sogar irreversibel.

Dies zeigt sich auch an der massiv höheren Invaliditätsquote der älteren Arbeitnehmenden. Ab 55 Jahren steigt das Invaliditätsrisiko markant. Heute beziehen bereits 20 Prozent der Männer vor der Pensionierung eine IV-Rente. Rund 40 Prozent der unfreiwilligen vorzeitigen Pensionierungen erfolgen aus gesundheitlichen Gründen.

Zurückzuführen ist dieser längere oder sogar definitive Ausfall älterer Arbeitnehmender darauf, dass sie viel häufiger an chronischen physischen oder psychischen Krankheiten leiden, die sich auf die jahrelange und anhaltende hohe körperliche und/oder nervliche Belastung zurückführen lassen. Das heisst, dass sich mit einer demographisch bedingten älteren Erwerbsbevölkerung die Auswirkungen der hohen Belastungen am Arbeitsplatz verschlimmern. Sie führen zu längeren Abwesenheiten oder sogar zu einem definitiven Ausfall der Arbeitnehmenden. Damit steigen die Kosten der Fehlzeiten und Produktionsausfälle, aber auch jene für die Krankentaggeld- und die Invalidenversicherung.

4. Ferienregelungen in der Schweiz und in Europa

4.1 Gesetzlicher Ferienanspruch

Gemäss Obligationenrecht (OR) haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz einen jährlichen Anspruch auf mindestens vier bzw. bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf mindestens fünf Wochen Ferien (Art. 329a Abs.1 OR). Das Gesetz hält fest, dass Ferien arbeitsfreie Zeit sind und der Erholung dienen. Deshalb dürfen die Arbeitnehmenden während den Ferien keiner anderen entlohnten Arbeit nachgehen. Aus demselben Grund dürfen Ferienansprüche grundsätzlich auch nicht bar ausbezahlt werden. Ausnahmen gelten am Ende eines Arbeitsverhältnisses oder bei kurzfristiger Teilzeitarbeit (Barabgeltungsverbot Art. 329d Abs.2 OR). Teilzeitangestellte oder Personen, die einer unregelmässigen Arbeit im Stundenlohn nachgehen, haben den gleichen gesetzlichen Ferienanspruch wie Vollzeitarbeitende. Die Verjährungsfrist von Ferienansprüchen dauert zwingend fünf Jahre (Art. 329c OR).

Diese gesetzlichen Ferienregelungen gelten nur für Anstellungen, welche dem OR unterstehen. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse (Bund, Kantone etc.) sind sehr unterschiedlich. Ferienansprüche von vier bis fünf Wochen jährlich sind hier die Norm.

Die letzte Anpassung des Ferienanspruchs im OR erfolgte vor 27 Jahren als Reaktion bzw. indirekter Gegenvorschlag zur Volksinitiative der SP Schweiz und des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes⁹. Er wurde 1983 durch das Parlament beschlossen und ist seit 1. Juli 1984 in Kraft. Vor der Revision hatten Arbeitnehmende einen Ferienanspruch von mindestens zwei Wochen. Für die Jugendlichen galt ein Ferienanspruch von drei Wochen.

4.2 Durchschnittlicher Ferienanspruch nach Branche und Alter

Im Durchschnitt haben die Arbeitnehmenden in der Schweiz 5 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Allerdings gibt es gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) grosse Unterschiede nach Branchen (siehe Tabelle 2 nachfolgende Seite). Tendenziell sind die Ferienansprüche in den Branchen des Dienstleistungssektors am höchsten. Die Land- und Forstwirtschaft bewegt sich demgegenüber mit vier Wochen pro Jahr am gesetzlichen Minimum¹⁰.

⁹ Die Initiative verlangte für alle Arbeitnehmenden einen Anspruch auf jährlich vier Wochen bezahlte Ferien; für die Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Altersjahr und die Arbeitnehmenden ab dem 40. Altersjahr einen Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien.

¹⁰ Bundesamt für Statistik (BFS), 2009: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Ferienwochen pro Jahr der Vollzeitarbeitnehmenden von 15 bis 64 Jahren nach Altersgruppen und Wirtschaftsabschnitt (NOGA 2002). Erfasst sind Vollzeitarbeitnehmenden (ohne Lehrlinge) mit befristetem Vertrag von mindestens 13 Monaten oder unbefristetem Arbeitsverhältnis.

Tabelle 3: Anzahl Ferienwochen pro Vollzeitarbeitnehmende nach Branchen (NOGA 2002)

Branche (Sektor in Klammern)	Ferienwochen	Erwerbstätige
	2009	2009 ¹¹
Land- und Forstwirtschaft (1)	4.1	143'000
Baugewerbe (2)	4.7	265'000
Immobilien; Vermietung; Informatik; Forschung & Entwicklung (3)	4.7	keine Angabe
Handel, Reparaturgewerbe (3)	4.7	566'000
Gastgewerbe (3)	4.8	163'000
Verarbeitendes Gewerbe (2)	4.9	669'000 ¹²
Gesundheits- und Sozialwesen (3)	4.9	549'000
Verkehr und Nachrichtenübermittlung (3)	5.1	keine Angabe
Kredit- und Versicherungsgewerbe (3)	5.1	248'000
Öffentliche Verwaltung; externe Körperschaften (3)	5.1	219'000

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2009

Neben der Branche beeinflusst das Alter eines Arbeitnehmenden den Ferienanspruch wesentlich (siehe Tabelle 3). Die Arbeitnehmenden ab 50 Jahren haben im Durchschnitt mindestens vier Tage mehr Ferien pro Jahr als jüngere Arbeitnehmende. Der Umstand, dass ältere Arbeitnehmende längere Erholungsphasen benötigen, um die Belastung beim Job ausgleichen zu können, wird offenbar auch von der Arbeitgeberseite anerkannt.

Tabelle 4: Anzahl Ferienwochen pro Vollzeitarbeitnehmende von 21 bis 64 Jahren

Altersgruppen	Ferienwochen
	2009
21-49 Jahre	4.8
50-64 Jahre	5.6
Durchschnitt	5.0

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2009

Hinter diesen Durchschnittswerten liegen aber grosse Unterschiede. Insbesondere Arbeitnehmende mit tiefem Einkommen oder Teilzeitarbeitende im Stundenlohn haben Ferienregelungen, die kaum über die gesetzlichen Minimalansprüche hinausgehen

4.3 Ferienansprüche in schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen (GAV)

Travail.Suisse hat eine umfangreiche Untersuchung zu den Ferienansprüchen in GAV von Branchen und Unternehmen durchgeführt. Insgesamt wurden über 220 Vertragswerke mit mehr als 1'330'000 Unterstellten erfasst. Folgende Ergebnisse lassen sich festhalten:

¹¹ Bundesamt für Statistik (BFS), 2009: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Erwerbstätige nach Wirtschaftsabschnitt (NOGA 2008) und Nationalität.

¹² Inklusive Energieversorgung.

- Allgemein besteht eine grosse Ungleichheit der Ferienansprüche zwischen GAV und Gesetz und auch zwischen den GAV verschiedener Branchen oder Unternehmen. Diese Ungleichheit wächst mit steigendem Alter der Arbeitnehmenden stark.
- Der Ferienanspruch wird in vielen GAV ab dem 50. Altersjahr erhöht. Dies zeigt, dass die Arbeitgeber die Gewährung von mehr Ferien für ältere Arbeitnehmende als sinnvolle und praktikable Massnahme zum Ausgleich der hohen Arbeitsbelastung anerkennen.
- Die Höhe der Ferienansprüche steht in keinem klaren Zusammenhang zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit einer Branche. Eine vergleichsweise mässige Arbeitsproduktivität verunmöglicht keinesfalls die Gewährung fortschrittlicher Ferienregelungen (und umgekehrt). Bestehende wichtige GAV im Gastgewerbe oder Bauhauptgewerbe sowie bei Migros und Coop zeigen mit mindestens fünf Wochen Ferien pro Jahr, dass auch Branchen mit einer eher tiefen Arbeitsproduktivität Ferienansprüche möglich und bezahlbar sind, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.
- Die Analyse der Veränderung der gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen betreffend der Ferienansprüchen zeigt folgendes: Zwischen 2010 und 2012 herrschte vorwiegend Stillstand, es gab ein paar Verschlechterungen für Arbeitnehmende unter 40 Jahren und nur wenig Verbesserungen für ältere Arbeitnehmende ab 60 Jahren.

Schliesslich gilt es zu unterstreichen, dass nur gut 40 Prozent der Arbeitnehmenden einem GAV unterstellt ist. Für alle anderen sind nur die gesetzlichen vier Wochen Ferienanspruch garantiert. Alles was drüber hinausgeht, beruht auf dem Goodwill des Arbeitgebers und kann von diesem jederzeit gestrichen werden.

Auf www.ferienrechner.ch können aufgrund von einigen wichtigen Angaben (Branche, Alter, Dienstjahre) mit dem „Ferienrechner“ schnell und einfach die heutigen Ferienansprüche gemäss Gesetz oder GAV berechnet werden.

4.4 Europäischer Vergleich von Ferien und Feiertagen

Es gibt verschiedene internationale Statistiken, welche Ferien und Feiertage erfassen und vergleichen. Je nach verwendeter Datenquelle ergeben sich unterschiedliche Resultate. Alle Daten zeigen jedoch, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz im europäischen Vergleich wenig Ferien bzw. Feiertage haben.

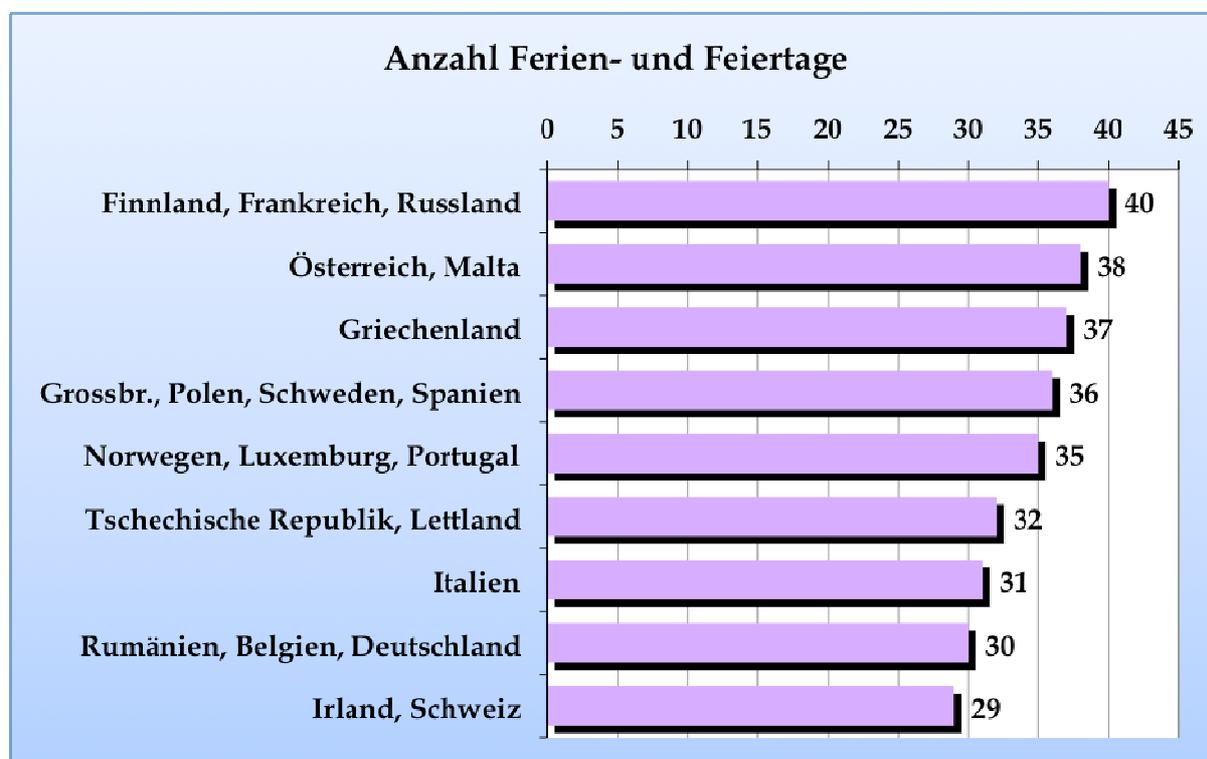
Die neusten Zahlen stammen aus einer im Oktober 2009 publizierten Erhebung¹³ des internationalen Beratungsunternehmens Mercer. Diese Untersuchung vergleicht die Ferien- und Feiertagsregelungen in über 40 Ländern. Der Vergleich basiert auf dem gesetzlichen Anspruch eines Mitarbeitenden, der fünf Tage die Woche arbeitet und seit zehn Jahren im Unternehmen tätig ist. Die Ergebnisse sind klar:

¹³ Mercer, 2009: Mercer 2009 „Worldwide Benefit and Employment Guidelines“.

- Die Schweiz ist mit 20 Tagen Ferienanspruch das Schlusslicht Europas, weit abgeschlagen hinter Frankreich (30 Tage), Finnland (30 Tage), Grossbritannien (28 Tage), Russland (28 Tage), Polen (26 Tage) oder auch noch Dänemark, Norwegen, Österreich, Griechenland und Schweden (je 25 Tage).
- Bei den Feiertagen liegt die Schweiz mit neun Tagen am unteren Ende. Im Spitzenfeld sind hier Spanien (14 Tage), Österreich (13 Tage), Portugal (13 Tage), Russland (12 Tage) oder etwa Griechenland (12 Tage) zu finden. Feiertage variieren zudem in der Schweiz zwischen den Kantonen und Bezirken. Für das gesamte Land gilt nur der erste August als staatlicher Feiertag. Die Regelung anderer Feiertage ist Sache der Kantone, welche berechtigt sind, bis zu acht weitere Ruhetage im Jahr festzusetzen¹⁴.

Auch wenn Feier- und Ferientage zusammengenommen werden, ist die Schweiz – zusammen mit Irland – Schlusslicht Europas (Grafik 3).

Grafik 4: Anzahl gesetzliche Ferien- und Feiertage pro Jahr im europäischen Vergleich



Quelle: Mercer, 2009

¹⁴ Hierbei werden die drei Tage Neujahr, Auffahrt und der erste Weihnachtsfeiertag von allen Kantonen anerkannt.

5. Die Initiative „6 Wochen Ferien für alle“: Mehr Ferien sind der richtige Weg

5.1 Die Grenze der Belastbarkeit für Arbeitnehmende ist erreicht

Die Schweiz hat durch die Globalisierung und eine ganze Reihe von Technologisierungswellen eine intensive Erneuerung der wirtschaftlichen Strukturen hinter sich. Die Schweizer Wirtschaft hat in den letzten Jahrzehnten massiv an Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gewonnen. Die Unternehmensgewinne sind förmlich explodiert und mit ihnen auch die Managersaläre. Für die Arbeitnehmenden hingegen war dieser Strukturwandel vor allem mit einer starken Zunahme von Arbeitsbelastung und Stress verbunden.

Die Unternehmen haben den Druck auf die Arbeitnehmenden verstärkt. Höchste Flexibilität und Anpassungsbereitschaft wurden verlangt. Die Hektik am Arbeitsplatz ist rapide gestiegen, die Arbeitsprozesse wurden verdichtet und der Arbeitsrhythmus ständig erhöht. Die Arbeitnehmenden wurden bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit oder auch darüber hinaus gefordert. Heute leidet fast die Hälfte der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz unter Stress¹⁵. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit. Bereits heute entstehen dadurch Kosten in Milliardenhöhe.

Um gesundheitlichen Probleme vorzubeugen und die langfristige Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden zu erhalten, braucht es einen angemessenen Ausgleich zur hohen Belastung am Arbeitsplatz.

5.2 Mehr Ferien als Ausgleich zur hohen Arbeitsbelastung und zum Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit

Aus der Forschung ist bekannt, dass erst Ferien ab zwei bis drei Wochen eine vollständige Regeneration ermöglichen. Damit Arbeitnehmende mindestens zwei Mal im Jahr die Dauerbelastung am Arbeitsplatz wirkungsvoll unterbrechen und sich vollständig regenerieren können, sind sechs Wochen Ferien das Minimum. Ein höherer Ferienanspruch wirkt also den gesundheitlichen Folgen der hohen Arbeitsbelastung entgegen, indem diese Belastung dank mehr Ferien wirkungsvoll unterbrochen und vorübergehend auf Null reduziert werden kann.

Deshalb sind für Travail.Suisse zusätzliche Ferienwochen auch einer Reduktion der Wochenarbeitszeit vorzuziehen. Eine zusätzliche Woche Ferien entspricht einer Arbeitszeitreduktion von zehn Minuten pro Tag¹⁶. Eine tägliche Arbeitszeitreduktion von zehn Minuten ist für die Arbeitnehmenden kaum spürbar und reicht nicht aus, um sich besser zu erholen. Die Arbeitszeitreduktion in Form von Ferien bringt einen Bündelungseffekt, der nachhaltigere Erholung verspricht als die tägliche Arbeitszeitverkürzung.

¹⁵ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2009: Arbeit und Gesundheit, Zusammenfassung der Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007.

¹⁶ Eine Woche (Ferien) = 8h x fünf Tage = 40h = 40h x 60 Min. = 2'400 Min. Ein Jahr hat 48 Arbeitswochen. Folglich entspricht ein Jahr 48 Wochen x fünf Arbeitstage = 240 Arbeitstage. 2'400 Min. (eine Woche Ferien) : 240 Arbeitstage = zehn Min. pro Tag.

Gerade die regelmässige vollständige Regeneration, die nur mit einer Erhöhung des Ferienanspruchs erreicht werden kann, ist auch für den Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden von grösster Bedeutung. Diese regelmässige vollständige Regeneration verhindert nämlich langjährige Überbelastungen und damit die chronischen Krankheiten, die gerade bei älteren Arbeitnehmenden oft zu langer oder sogar dauerhafter Arbeitsunfähigkeit führen.

Die positiven Auswirkungen von höheren Ferienansprüchen auf die Belastbarkeit und die langfristige Leistungsfähigkeit insbesondere älterer Arbeitnehmender wird im Übrigen auch von den Arbeitgebern anerkannt. Im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sind Ferienregelungen weit verbreitet, die den Arbeitnehmenden fünf oder sogar mehr Wochen Ferien gewähren. Daran zeigt sich, dass auch viele Arbeitgeber einen höheren Ferienanspruch als nötige und gute Massnahme zum Ausgleich einer hohen Arbeitsbelastung ansehen.

5.3 Mehr Ferien sind eine lohnende Investition für Wirtschaft und Gesellschaft

Stress und Zeitdruck sind die häufigsten Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und verursachen beträchtliche Kosten für die Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft. Den Betrieben entstehen durch Krankheitsausfälle und Krankentaggeldversicherungen, durch Unfälle, Invalidität, Produktionsausfälle und Personalfluktuationen enorme Kosten. Das SECO schätzt die Kosten der arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen auf zehn Milliarden Franken pro Jahr.

Mehr Regeneration durch mehr Ferien ist zwar nicht gratis. Eine Woche Ferien kostet den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer rund 5 Franken mehr pro Tag¹⁷. Oder anders ausgerechnet: Eine Woche Ferien kostet die Arbeitgeber ca. zwei Prozent der Lohnsumme¹⁸. Geht man davon aus, dass die Ferien um eine Woche erhöht würden – der durchschnittliche Ferienanspruch in der Schweiz liegt bereits heute bei fünf Wochen – belaufen sich die volkswirtschaftlichen Kosten der Initiative „6 Wochen Ferien für alle“ auf ca. 6.8 Milliarden Franken¹⁹. Vergleicht man diesen Betrag mit den vom SECO geschätzten Kostenfolgen der hohen Arbeitsbelastung von zehn Milliarden Franken pro Jahr, ist eine Woche mehr Ferien eine lohnende Investition.

Kurzfristig sind Stress und wirtschaftlicher Erfolg sicher miteinander vereinbar - auf lange Sicht aber ist jedes Unternehmen und auch die Schweizer Volkswirtschaft als Ganzes auf gesunde, leistungsfähige und motivierte Arbeitnehmende angewiesen.

¹⁷ Ausgehend von einem Monatslohn von 4'500 Franken X 13 verteilt über 240 Arbeitstage.

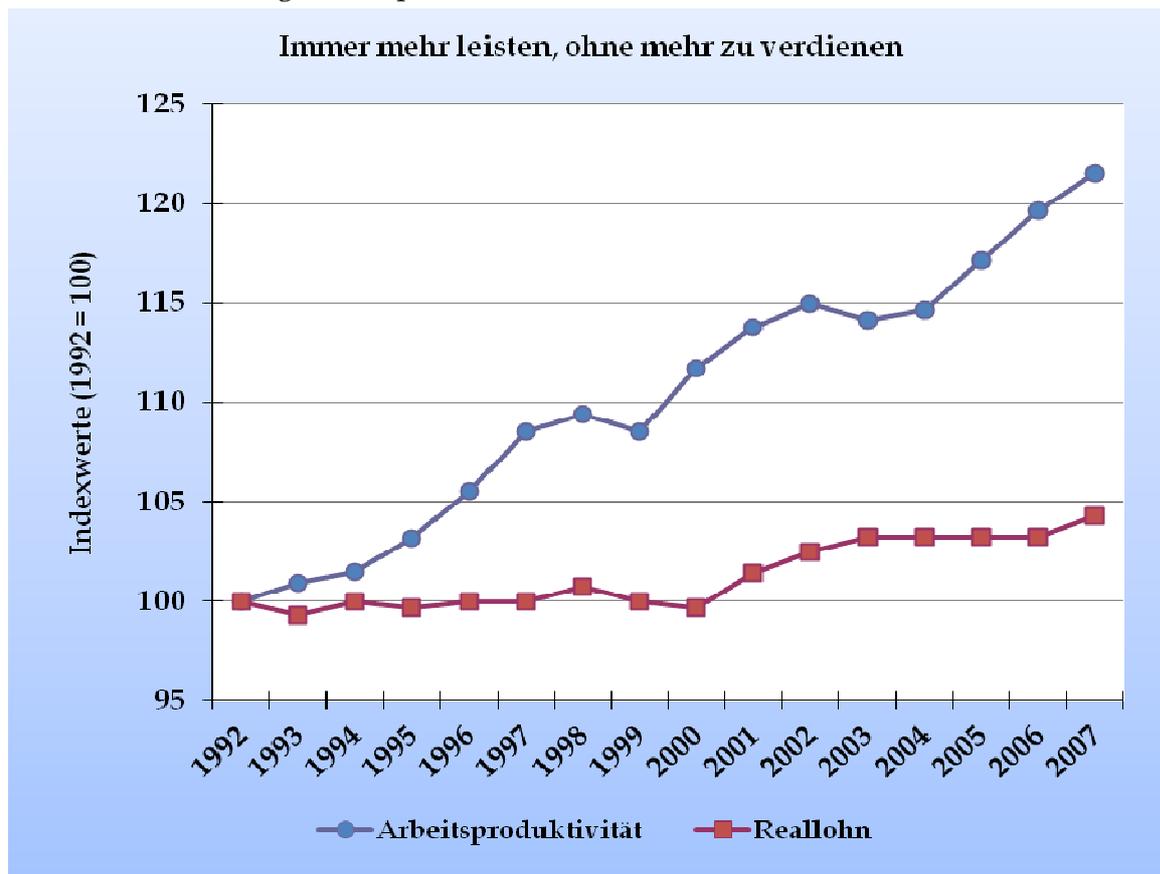
¹⁸ Eine Woche Ferien = 1/52 eines Jahres = 0.019 bzw. rund zwei Prozent.

¹⁹ Zur Berechnung der Kosten wird das Bruttoinlandprodukt (BIP) nach Einkommensarten bzw. die darin enthaltene Rubrik „Arbeitnehmerentgelt“ herangezogen. Sie betrug gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) im Jahr 2010 (provisorisch) 342 Milliarden Franken. Zwei Prozent von 342 Milliarden Franken = 6.8 Milliarden Franken für eine Woche Ferien.

5.4 Mehr Ferien sind eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmenden am Produktivitätsfortschritt

Die Arbeitnehmenden in der Schweiz zeichnen sich durch ihre hohe Einsatzbereitschaft, gute Leistungen und Fleiss aus. Dies zeigt sich auch an der Arbeitsproduktivität, die zwischen 1992 und 2007 um 21.5 Prozent gestiegen ist²⁰. Die Reallöhne erhöhten sich im gleichen Zeitraum jedoch nur um bescheidene 4.3 Prozent²¹. Daraus ergibt sich eine Differenz von 17.2 Prozent (vgl. Grafik 4).

Grafik 5: Entwicklung Arbeitsproduktivität und Reallohn 1992–2007



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), 2009

Auch bei der Arbeitszeit wurde seit 1992 kein wesentlicher Fortschritt erzielt: Zwischen 1992 und 2010 sank die betriebsübliche Arbeitszeit pro Woche um insgesamt 18 Minuten auf 41.7 Stunden²². Im Zeitverlauf dieser 19 Jahre resultiert damit eine jährliche Reduktion der Wochenarbeitszeit von weniger als einer Minute²³ beziehungsweise eine Reduktion pro Arbeitstag von 11 Sekunden²⁴.

²⁰ Bundesamt für Statistik (BFS), 2010: Arbeitsproduktivität nach geleisteten Arbeitsstunden.

²¹ Bundesamt für Statistik (BFS), 2010: Entwicklung der Nominallöhne, der Konsumentenpreise und der Reallöhne 1976-2010.

²² Bundesamt für Statistik (BFS), 2010: Betriebsübliche Arbeitszeit nach Wirtschaftsabteilungen, in Stunden pro Woche.

²³ 1992 betrug die betriebsübliche Wochenarbeitszeit 42 Stunden bzw. 2'520 Minuten. Im 2010 waren es 41.7 Stunden bzw. 2'502 Min. Hieraus resultiert eine Differenz von 18 Min. in 19 Jahren → durchschnittliche Reduktion pro Jahr von weniger als einer Min.

²⁴ Pro Jahr resultiert eine Wochenarbeitszeit-Reduktion von knapp einer Minute bzw. 56 Sekunden (vgl. vorhergehende Fussnote). Dividiert man die 56 Sekunden durch fünf Tage resultiert eine Tagesarbeitszeit-Reduktion von 11 Sekunden.

Die Differenz zwischen Produktivität und Reallohn sowie die Stagnation bei der Arbeitszeit zeigen, dass der grösste Teil der gestiegenen Arbeitsproduktivität nicht den Arbeitnehmenden zugute gekommen ist. Stattdessen sind insbesondere die Gewinne der Unternehmen massiv gestiegen und bei den grossen Unternehmen auch die Saläre und Boni des Managements explodiert.

Die Erhöhung des Ferienanspruchs auf sechs Wochen für alle Arbeitnehmenden ist damit auch eine gerechtfertigte und gerechte Beteiligung der Arbeitnehmenden an der Erhöhung ihrer Arbeitsleistung.

5.5 Mehr Ferien sind tragbar dank realistischen Übergangsfristen und einer schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Ferienanspruchs

Der Ferienanspruch von sechs Wochen soll gut in die Praxis umgesetzt werden können. Deshalb sind für die Umsetzung der Volksinitiative realistische Übergangsfristen vorgesehen. Nach einer Annahme durch Volk und Stände haben Arbeitgeber sechs Jahre zur Verfügung, den Ferienanspruch aller Arbeitnehmenden schrittweise auf sechs Wochen zu erhöhen. Im Kalenderjahr, das auf die Annahme der Initiative folgt, erhöht sich der Anspruch für sämtliche Beschäftigten auf mindestens fünf Wochen pro Jahr. In den darauf folgenden Jahren steigt der minimale Ferienanspruch jährlich um einen Tag. Dies entspricht einer jährlichen Erhöhung der Lohnsumme um rund 0.4 Prozent. Das ist bei einer normalen wirtschaftlichen Entwicklung tragbar.

TEIL III: INITIATIVTEXT UND ERLÄUTERUNGEN

1. Initiativtext

Der Initiativtext lautet:

I

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

Art. 110 Abs. 4 (neu)

⁴ Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Ferien von jährlich mindestens sechs Wochen.

II

Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt geändert:

Art. 197 Ziff. 8 (neu)

8. *Übergangsbestimmungen zu Art. 110 Abs. 4 (neu)*

¹ Im Kalenderjahr, das der Annahme von Artikel 110 Absatz 4 durch Volk und Stände folgt, haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien. In den darauffolgenden fünf Kalenderjahren steigt der Anspruch jährlich um einen Tag.

² Bis zum Inkrafttreten der geänderten Bundesgesetzgebung regelt der Bundesrat die notwendigen Einzelheiten.

2. Erläuterungen zum Initiativtext

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Wie bisher sind mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alle Personen gemeint, die über alle Sektoren und Branchen hinweg und unabhängig ihres Beschäftigungsgrads in einem privatrechtlichen oder öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Darunter fallen wie bis anhin ebenfalls die Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten sowie andere Personen, die hauptsächlich zur Ausbildung oder zur Vorbereitung der Berufswahl in einem Betrieb tätig sind.

Anspruch

Wie bisher bleiben Ferien eine Forderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Die Änderung zur heutigen Regelung besteht darin, dass die Dauer bezahlter Ferien von vier auf sechs Wochen pro Jahr erhöht wird.

Bezahlt

Wie bisher beziehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während den Ferien den ordentlichen Lohn weiter. Sie sind während den Ferien in Bezug auf den Lohn nicht schlechter gestellt als während der Arbeitszeit. Der Ferienlohn setzt sich demnach aus dem Grundlohn und den Zulagen dauernden Charakters wie beispielsweise regelmässige Schichtzulagen oder Provisionen zusammen. Ebenso sind Naturalleistungen wie Unterkunft, Verpflegung, Trinkgelder, etc. Bestandteil des Gesamtlohnes. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit unregelmässigen Einsätzen und schwankendem Monatslohn ist vom Durchschnittslohn während einer bestimmten Zeitdauer, beispielsweise eines Jahres, auszugehen.

Die Änderung zur heutigen Regelung besteht darin, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während sechs, anstatt wie bisher während vier Ferienwochen ihren ordentlichen Lohn weiter beziehen.

Ferien

Am rechtlichen Verständnis der Ferien ändert sich nichts. Alle gesetzlichen und gerichtlichen Bestimmungen, die nicht die Dauer der Ferien betreffen, haben unveränderte Gültigkeit.

Ferien dienen der Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ferien sind arbeitsfreie Zeit. Während dieser Zeit darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht einer anderen entlohnten Arbeit nachgehen.

Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu beziehen. Dabei müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber. Er nimmt dabei aber Rücksicht auf die Wünsche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, soweit dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist. Das Festlegen des Ferienzeitpunktes obliegt demnach der gegenseitigen Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Der Zeitpunkt der Ferien wird rechtzeitig vereinbart, damit die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die notwendigen Vorbereitungen treffen kann.

Die Ferien müssen als solche bezogen werden und dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Die Gerichtspraxis kennt zwei Ausnahmen: Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird der Ferienanspruch durch einen Lohnzuschlag abgegolten, wenn mehr Ferientage zu beziehen sind, als Arbeitstage übrig bleiben.

Die zweite Ausnahme betrifft den Fall der kurzfristigen Teilzeitarbeit mit stark schwankender Beschäftigung, wobei der Ferienanspruch durch einen Lohnzuschlag abgegolten werden darf. Die einzige Änderung zur heutigen Regelung besteht darin, dass sich der Lohnzuschlag dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 8.33 Prozent (Entschädigung für vier Ferienwochen) auf 13.04 Prozent (Entschädigung bei sechs Ferienwochen) erhöht.

Jährlich

Die Änderung zur heutigen Regelung besteht darin, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres Anspruch auf sechs Wochen bezahlte Ferien haben anstatt wie bisher auf vier Wochen. Die anderen Regelungen bleiben gleich. Wie bisher sind für ein unvollständiges Kalenderjahr Ferien entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses im betreffenden Jahr anteilmässig zu gewähren. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wie bisher einen Anspruch darauf, ihre Ferien im Verlauf des Kalenderjahres zu beziehen.

Mindestens

Wie bisher sind Ferienregelungen erlaubt, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Neu wird das gesetzliche Minimum von vier auf sechs Wochen bezahlte Ferien für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöht. Das bedeutet, dass die Regelungen, die heute weniger als sechs Wochen Ferien vorsehen, wegfallen, und die Regelungen, die mehr als sechs Wochen Ferien vorsehen, weiter bestehen bleiben.

Sechs Wochen

Heute sieht das Obligationenrecht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien, für Lehrlinge und Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf fünf Wochen bezahlte Ferien vor. In den öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten die gleichen Ansprüche. In der Realität sehen die Ferienregelungen anders aus: Im Durchschnitt hatten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits im Jahr 2004 fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Allerdings unterscheiden sich die Ferienansprüche stark nach Branchen und Altersklassen.

Eine Vorreiterrolle übernehmen gesamtarbeitsvertragliche Regelungen, die bereits fünf oder mehr Wochen bezahlte Ferien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmter Branchen festschreiben und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 50. oder 60. Lebensjahr sechs oder sieben Wochen bezahlte Ferien gewähren.

Teilzeitangestellte haben den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitangestellte, wobei sich ihr Lohn im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad bemisst. Bei unregelmässigen Einsätzen ist vom Durchschnittslohn während einer bestimmten Zeitdauer, beispielsweise eines Jahres, auszugehen.

Die Änderung zur heutigen Regelung besteht darin, dass der Anspruch der bezahlten Ferien für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf sechs Wochen erhöht wird.

Erste Übergangsbestimmung

Die erste Übergangsbestimmung legt fest, wie die Initiative „6 Wochen Ferien für alle“ umgesetzt werden soll. Mit Annahme der Initiative durch Volk und Stände tritt der Artikel 110 Absatz 4 unmittelbar in Kraft. Mit Beginn des Kalenderjahrs, das auf die Annahme der Initiative folgt, wird der Ferienanspruch für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf mindestens fünf Wochen erhöht. In den darauf folgenden fünf Kalenderjahren steigt dann der Anspruch jährlich um einen Tag²⁵.

Diese stufenweise Einführung des Anspruches von sechs Wochen Ferien ermöglicht eine realistische Planung und Umsetzung in die Praxis.

Zweite Übergangsbestimmung

Die zweite Übergangsbestimmung regelt die Anpassung der Bundesgesetzgebung und die Verordnungskompetenz des Bundesrates. Zwar ist Artikel 110 Absatz 4 unmittelbar anwendbar. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich in zivilrechtlichen oder öffentlichrechtlichen Verfahren auf Artikel 110 Absatz 4 berufen und damit ihren Anspruch auf sechs Wochen Ferien durchsetzen können. Dennoch ist aus rechtspolitischen Überlegungen die Bundesgesetzgebung anzupassen und dem Bundesrat eine vorübergehende Verordnungskompetenz bezüglich der Umsetzung der Volksinitiative zu ermöglichen.

²⁵Abstimmung 11. März 2012: Initiative angenommen durch Volk und Stände
Mit der Annahme tritt gleichzeitig auch die Teilrevision der Bundesverfassung in Kraft.
Mindestbestimmung am 1. Januar 2013: fünf Wochen Ferien für alle.
Mindestbestimmung am 1. Januar 2014: fünf Wochen und ein Tag Ferien für alle.
Mindestbestimmung am 1. Januar 2015: fünf Wochen und zwei Tage Ferien für alle.
Mindestbestimmung am 1. Januar 2016: fünf Wochen und drei Tage Ferien für alle.
Mindestbestimmung am 1. Januar 2017: fünf Wochen und vier Tage Ferien für alle.
Mindestbestimmung am 1. Januar 2018: sechs Wochen für alle.