



Jugendsession 2012

15. – 18. November 2012

> Dossier

**Leistungsgesellschaft
und Gesundheit**

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	3
2. Arbeitswelt heute.....	5
Veränderung der Arbeitswelt in den letzten Jahren	5
Die Zukunft der Arbeit	6
Stressstudie des SECO.....	7
Belastungsfaktoren	8
Entlastungsfaktoren	8
Stressempfinden.....	9
Burnout?.....	10
Ursachen für Stress.....	7
3. Auswirkungen	10
4. Massnahmen.....	11
Politische Vorstösse.....	12
Mehr Ferien.....	12
Verkürzung der Arbeitszeiten.....	12
Teilzeit- und Heimarbeit	13
Weitere Ansätze	14
Bundesrat, Parteien, Gewerkschaften und SECO	15

1. Einführung

Leistungsgesellschaft und Gesundheit. Dieses Spannungsfeld hat sich seit dem dem Anfang des letzten Jahrhunderts langsam aber stetig aufgebaut, ist grösser und gleichzeitig auch gefährlich geworden. Was kann getan werden, damit sich zwischen den hohen Anforderungen von aussen und der Gesundheit jedes Einzelnen ein vernünftiges Verhältnis einpendelt?

Verschiedene aktuelle Krankheitsfälle von PolitikerInnen und weiteren Persönlichkeiten aus Sport und Showbusiness haben dazu geführt, dass dieses Thema langsam aber sicher durch die Medien und über das Internet breit wahrgenommen wird.

Die Stressbelastung der Schweizer Bevölkerung hat in den letzten Jahren zugenommen, wie die Stressestudie des SECO aus dem Jahr 2010 zeigt¹. Doch ist dies nur ein kurzfristiges Phänomen, welchem nicht aktiv entgegengewirkt werden muss oder handelt es sich bei dem zunehmenden Arbeitsdruck um ein langfristiges Problem? Welche Massnahmen wurden bereits ergriffen, um diese Arbeits- und Stressbelastung zu mindern und welche Ansätze zur Bekämpfung von Stress können nützlich sein?

Dieses Dossier erklärt, durch was sich eine Leistungsgesellschaft auszeichnet und welche Gefahren diese mit sich bringt. Es zeigt die Folgen des Stresses auf Psyche und Körper und wie die heutige Arbeitswelt im Vergleich zu früher aussieht. Zudem beschäftigt es sich unter anderem mit der Stressestudie des SECO und zeigt die aktuellen politischen Vorstösse im Parlament zum Thema „Leistungsgesellschaft und Gesundheit“ auf.

Definition und Geschichte des Begriffs „Leistungsgesellschaft“

Der Duden definiert den Begriff Leistungsgesellschaft wie folgt: „Gesellschaft, in der vor allem die persönlichen Leistungen des Einzelnen für seine soziale Stellung, sein Ansehen, seinen Erfolg usw. ausschlaggebend sind²“. Dies bedeutet, dass in einer Leistungsgesellschaft die Position, die jeder Einzelne einnimmt, durch die eigenen Leistungen bestimmt wird. Mit dem Erreichen von Zielen, die in der heutigen Gesellschaft einen hohen Stellenwert haben (gute Noten, sportliche Triumphe, Beförderung im Beruf) wird also der Rang, den eine Person in der Gesellschaft einnimmt, festgelegt. Früher wurde man in eine Gesellschaftsschicht hineingeboren

¹ *Stressestudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen - Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de> online, Oktober 2012.

² *Duden*. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Leistungsgesellschaft> online, Oktober 2012.

und der soziale Aufstieg in eine andere Klasse war schwierig. Mit der Industrialisierung und dem Aufkommen des Kapitalismus hat sich das verändert: Sozialer Aufstieg kann durch die eigene Leistung erreicht werden³. Dieses neue Leistungsprinzip wird in der Gesellschaft ab dem 19. Jahrhundert akzeptiert. Seit dem wird Leistung „in Analogie zum Begriff der Physik als Arbeit pro Zeiteinheit“⁴ verstanden. Leistung wird also seither mess- und vergleichbar betrachtet – als ein objektiver Wert. In dieser Logik können und müssen Zeit, Geld, materielle Ressourcen und auch die menschliche Arbeitskraft so effizient wie möglich genutzt werden. Beispielsweise fand Anfang des 20. Jahrhunderts mit der Einführung von Massen- und Fließbandproduktion („Fordismus“) eine Rationalisierung⁵ der Produktion statt. Die Produktionszeit und deren Kosten sollen minimiert und effizienter gestaltet werden. Diese neue Auffassung hat zur Folge, dass die Ziele immer effizienter erreicht werden und sowohl die Qualität als auch die Quantität der Produkte in den letzten 150 Jahren stark gestiegen ist. Die Frage, ob die Arbeit für den Arbeitnehmer erfüllend ist, spielt dabei keine Rolle (ausser die Freude am Arbeiten steigert die Leistung des Arbeitnehmers) und der Erwartungsdruck und die Anforderungen nehmen zu. Es müssen ständig gute Leistungen geliefert werden, was Stress auslösen kann. Stresssituationen schlagen nicht immer und automatisch auf die Gesundheit. Chronischer Stress jedoch kann psychische sowie physische Krankheiten hervorrufen, darunter das Burnout.

Burnout – eine kurzzeitiges Phänomen oder mehr?

In den vergangenen Jahren hat der Gebrauch des Begriffes „Burnout“ stark zugenommen. Dies vor allem, weil bekannt wurde, dass diverse Persönlichkeiten, unter anderem aus dem Showbusiness, unter einem solchen Erschöpfungszustand litten – darunter Stars wie Angelina Jolie oder Robbie Williams. So wurde das Phänomen Burnout in den Medien zum Thema. Die hohen Anforderungen der heutigen Leistungsgesellschaft können auch vermehrt zu Bluthochdruck, Herzrasen oder Schlafstörungen führen (siehe Kapitel 3).

Es stellt sich die Frage: Hat der Stress im Vergleich zu früher zugenommen? Sind die Menschen stressanfälliger geworden? Oder wird dem Phänomen einfach mehr Aufmerksamkeit geschenkt? Die Stressstudie des SECO sowie andere Studien zum

³ http://universal_lexikon.deacademic.com/100639/Leistungsgesellschaft online, Oktober 2012.

⁴BOEHME, Gernot. *Kritik der Leistungsgesellschaft*. Bielefeld: Aisthesis Verlag. 2010. <http://www.edition-sirius.de/leseproben/9783895287978.pdf>

⁵ Der Begriff *Rationalisierung*, im wirtschaftlichen Gebrauch, wird folgendermassen definiert: „In der Wirtschaft wird der Begriff häufig in zweierlei Weisen verstanden. Zum einen im Sinne einer Optimierung von Betriebsabläufen, z.B. durch das Vorschreiben zeitsparender Bewegungen von Fließbandarbeitern (Taylorisierung). Zum anderen als Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen (Rationalisierungs-investition), wenn die Kosten für Maschinen geringer sind als die Lohnkosten. Ziel ist die "vernünftige", zweckmäßige Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse unter sich ändernden Bedingungen, mit dem Ziel, die Produktivität zu steigern.“ <http://www.fremdwort.de/suche.php?term=rationalisierung> online, Oktober 2012.

Thema „Leistungsgesellschaft und Gesundheit“ zeigen auf, dass der Stress insgesamt zugenommen hat. Die Behauptung, dass man früher nicht unter Stress gelitten hat ist aber falsch: „Diesen Zustand kannten frühere Generationen ebenfalls, wenn auch nicht unter dem Namen Stress. Generell herrschte früher die Meinung, man solle sich zusammenreissen und keine Schwäche zeigen, was besonders für Männer galt. Soldaten, die nach dem ersten Weltkrieg von den Schützengräben nach Hause kamen und an traumatischen Symptomen litten, mussten damit rechnen, als «Memmen» bezeichnet zu werden. Nicht viel besser erging es Menschen, die bei ihrer Arbeit an den Rand ihrer Kräfte kamen⁶“.

Das Problem des gesellschaftlichen Stresses ist also nichts Neues. Der Umgang und das Ausmass haben sich aber in den letzten Jahren verändert. Die Politik ist sich dessen bewusst: So wurden beispielsweise Präventionsprogramme wie jenes der Institution „Gesundheitsförderung Schweiz“ lanciert oder parlamentarische Vorstösse eingereicht (siehe Kapitel 4.2)⁷. Nichtsdestotrotz sind der Stress und seine Folgen in der heutigen Leistungsgesellschaft weiterhin ein ungelöstes Problem.

2. Arbeitswelt heute

Veränderung der Arbeitswelt in den letzten Jahren

Anfang des letzten Jahrhunderts haben die Menschen in Europa etwa 80 h pro Woche arbeiten müssen, heute sind es noch 40 h pro Woche⁸. Heisst das, dass wir nur noch halb so viel arbeiten wie unsere Urgrosseltern? Nicht ganz. Diese massive Verkürzung der Arbeitszeit war möglich, weil sich die Produktivität (wie viel pro Zeiteinheit (z.B. Stunde oder Jahr) geleistet wird) erheblich erhöht hat. Für viele Produktionsschritte gibt es heute Maschinen, die die Arbeit der Menschen übernehmen können. Den Menschen braucht es, um diese Maschine zu entwickeln, zu reparieren, zu verkaufen usw.

Der Wandel von einer Industrie- in eine Dienstleistungsgesellschaft hat schon vor der Entwicklung von Computern begonnen. Der/die typische ArbeitnehmerIn in der Schweiz steht schon lange nicht mehr in der Fabrik und stellt Küchenmaschinen her, sondern sitzt im Büro und berät Kunden. Wir leben heute in einer vernetzten, globalisierten Welt. Der Wettbewerb in der Arbeitswelt hat im allgemeinen zugenommen.

Seit Anfang der achtziger Jahre hat sich die Arbeitswelt durch die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien grundlegend

⁶ *Erfolgreich gegen Stress*. http://www.zeitundraum.ch/pdf_dokus/Erfolgreich_gegen_Stress.pdf online, Oktober 2012.

⁷ http://gesundheitsfoerderung.ch/pages/Betriebliche_Gesundheitsfoerderung/Tipps_Tools/stress_praevention.php online, Oktober 2012.

⁸ Die Zukunft der Arbeit, Peter Zeller, 2010: S. 60

verändert. Mobiltelefone, Computer und das Internet eröffnen bis dahin ungeahnte Perspektiven. Neue Berufsfelder sind dadurch entstanden und auch Berufe verschwunden. Wer kennt zum Beispiel noch eine Telefonistin?

Gerade in den letzten paar Jahren hat sich ein Trend zu mehr flexiblen Arbeitszeiten abgezeichnet. Früher hat man Ende Woche so viele Stunden arbeiten müssen, wie im Arbeitsvertrag festgehalten war. Heute ist es üblich geworden, dass erst Ende Monat oder Ende Jahr die Anzahl Stunden erreicht werden muss, man spricht dann von Jahresarbeitszeit. Auf den ersten Blick ist das eine Win-Win Situation für alle Beteiligten. Man arbeitet dann mehr, wenn viele Aufträge zu erledigen sind und weniger, wenn die Wirtschaftslage schlecht ist. Auch können die ArbeitnehmerInnen so viel freier entscheiden, wann sie früher nach Hause gehen möchten und wann sie länger bleiben. Diese freieren Arbeitszeiten führen aber auch dazu, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verwischt werden. Einerseits wird alles unternommen, dass wir uns bei der Arbeit wohl fühlen (z.B. Fitness am Arbeitsplatz), andererseits kommt es immer häufiger vor, dass wir auch in den Ferien geschäftliche Mails bearbeiten oder für Kunden via mobile Kommunikationsmittel erreichbar bleiben. Es ist also nicht mehr wichtig, wo wir unsere Arbeit erledigen. Zusammenfassend kann man sagen, dass sich die Selbstverantwortung und das Selbstmanagement für die Erwerbstätigen stark zugenommen haben.

Der Wandel der Arbeitswelt bringt mit sich, dass viel weniger Leute körperlich anstrengender Arbeit ausgesetzt sind.⁹ Jobs in der Dienstleistungsgesellschaft bringen jedoch neue Herausforderungen mit sich, insbesondere grössere Verantwortung für jeden Einzelnen. Diese neuen Herausforderungen können zu Stress und schliesslich zu gesundheitlichen Problemen führen. Daran haben weder die direkt Betroffenen Freude, noch ihre Unternehmung, da man mit gesundheitlichen Problemen automatisch weniger leistungsfähig ist.

Die Zukunft der Arbeit

Die Arbeitswelt in industrialisierten Ländern wie der Schweiz wird sich weiter verändern und grosse Herausforderungen mit sich bringen. Erstens wird sich der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft fortsetzen: Die Menschen werden immer mehr sogenannte ‚Wissensarbeit‘ verrichten, die nicht durch Maschinen ersetzbar ist. Diese sehr hohe Ansprüche an die Arbeitnehmer: Sie müssen intellektuell

⁹ The Individual in the Changing Work Life, Näswall, Hellgren and Sverke, 2008, S. 2

anspruchsvolle Aufgaben erfüllen, zeitlich flexibel sein und den Umgang mit neuen Technologien und Produktionsformen beherrschen.¹⁰ Gleichzeitig bringt die demografische Entwicklung¹¹ mit sich, dass die Beschäftigten in Zukunft immer älter werden. Sie stammen auch immer mehr aus unterschiedlichen Kulturen und haben ein höheres Qualifikationsniveau.¹² In dieser Arbeitswelt wird es höchstwahrscheinlich zu einem immer grösseren Problem werden, dass ein Teil der Arbeitnehmer von den Anforderungen überfordert ist.

Stressstudie des SECO¹³

Vor rund zehn Jahren hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) untersuchen lassen, unter wie viel Stress Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz stehen. 2010 hat das SECO die Stressstudie leicht angepasst wiederholt.

Ursachen für Stress

Stress tritt meistens nicht in Folge einer einzigen Belastung auf, sondern erst in Kombination von mehreren Faktoren (z.B: Lange Arbeitszeiten führen nicht automatisch zu Stress, kommt aber hinzu, dass man zu wenig Erholungstage und auch noch einen unangenehmen Bürokollegen hat, ist Stress meistens vorprogrammiert). Die Reaktion jedes Menschen auf eine Stresssituation ist anders. So kann es zum Beispiel Frau Müller als sehr unangenehm finden, wenn sie dauernd gestört wird, während dem es ihrer Arbeitskollegin nichts ausmacht, wenn alle paar Minuten das Telefon klingelt.

Die Wissenschaft teilt unterscheidet zwischen in Belastungsfaktoren, die tendenziell zu Stress führen (Stressoren) und Entlastungsfaktoren, die helfen, Stress zu reduzieren (Ressourcen).

¹⁰ „Work 2030 and beyond“, Literaturstudie erstellt durch das Internationale Forschungszentrum für soziale und ethische Fragen, S.3

¹¹ Demografie= Wissenschaft, die sich mit der Entwicklung der Bevölkerung und deren Strukturen befasst.

¹² „Work 2030 and beyond“, Literaturstudie erstellt durch das Internationale Forschungszentrum für soziale und ethische Fragen, S.3

¹³ *Stressstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen - Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit.* Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=de> online, Oktober 2012.

Belastungsfaktoren

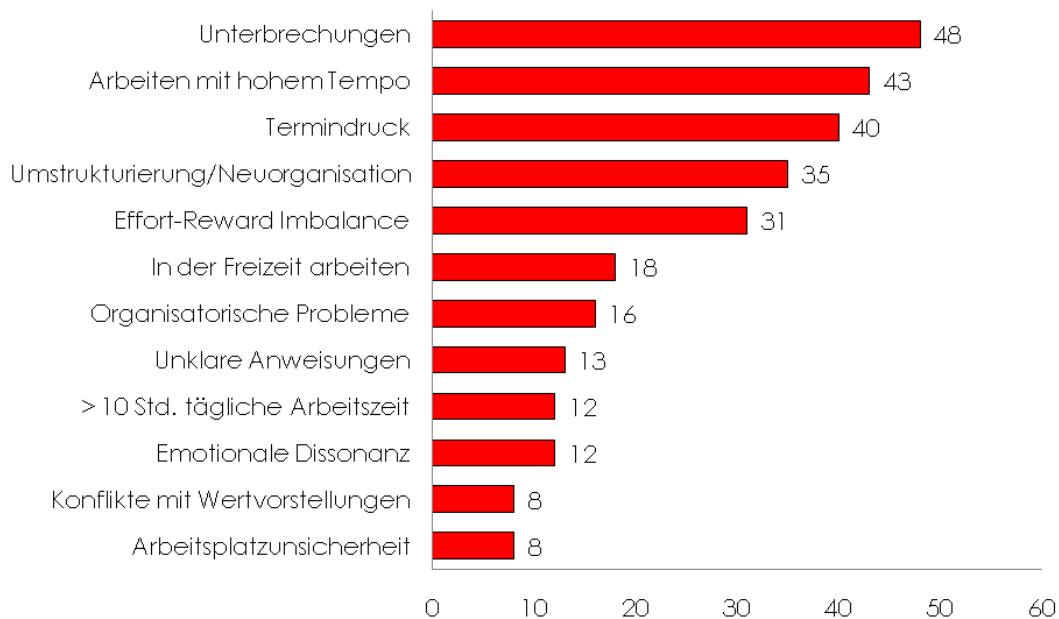


Abbildung 1 Anteil der Erwerbstätigen in %, die Belastungsfaktoren ausgesetzt sind. Effort-Reward Imbalance meint, dass man nicht zufrieden ist, was man für seinen Aufwand erhält.

Auch soziale Belastungsfaktoren (z.B. Mobbing, Drohungen, Benachteiligungen) spielen eine wichtige Rolle, ob wir uns gestresst fühlen oder nicht. Wir behandeln diese im Rahmen dieses Dossiers aber nicht.

Entlastungsfaktoren

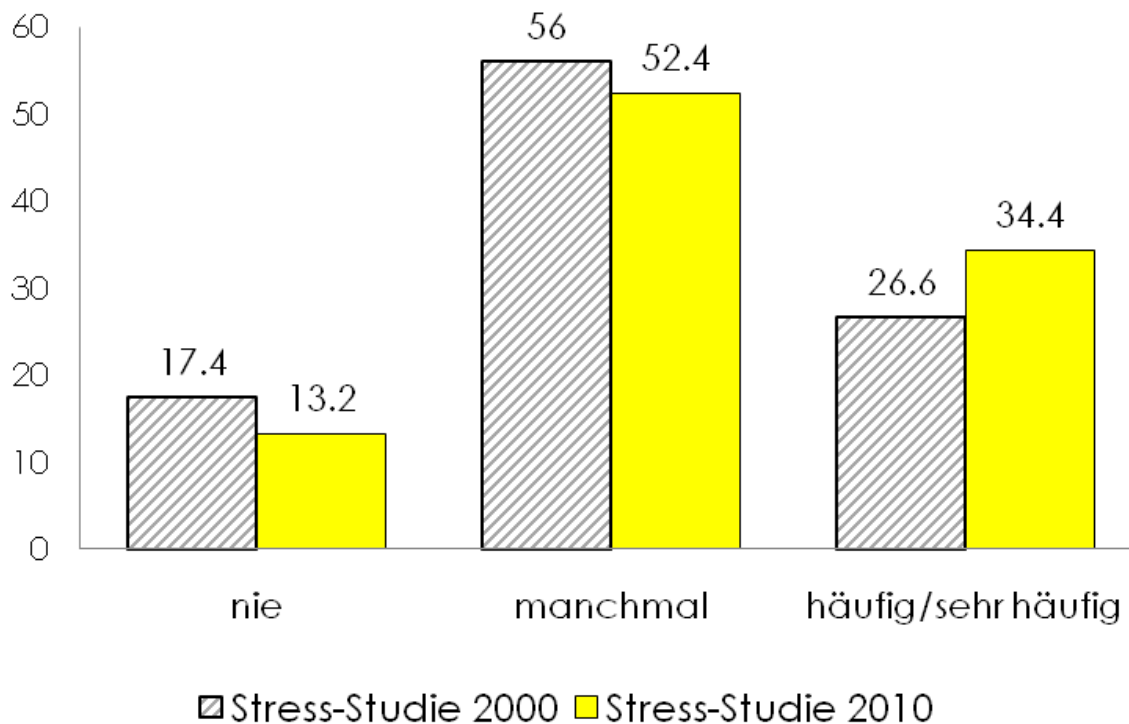
Entlastungsfaktoren sind Merkmale der Arbeitsbedingungen und Merkmale der Person, die hilfreich sind, um Anforderungen am Arbeitsplatz zu meistern und um Belastungsfaktoren (Stressoren) abzumildern und/oder deren Auftreten zu vermeiden.

Beispiele für Entlastungsfaktoren:

- Gutes Führungsverhalten der Vorgesetzten (Respektvoller Umgang mit Mitarbeitenden, Rückmeldungen zu deren Arbeit, gutes Konfliktmanagement, Ermutigungen an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken, Hilfe und Unterstützung und gutes Planen und Organisieren)
- Mit dem monatlichen Einkommen über die Runden kommen
- Wichtige Entscheidungen beeinflussen (z.B. Mitspracherecht bei der Auswahl von ArbeitskollegInnen)
- Vorgehen aussuchen oder ändern können.
- Reihenfolge der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern können
- Arbeitstempo und Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können
- Pause nach Bedarf selber einteilen können
- Unterstützung von Arbeitskolleg/innen

Stressempfinden

Etwa ein Drittel der Schweizer Erwerbsbevölkerung berichtet im Jahr 2010, sich häufig oder sehr häufig bei der Arbeit gestresst gefühlt zu haben. Im Vergleich zur SECO-Studie im Jahr 2000 ist damit ein deutlicher Anstieg zu beobachten.



Die Häufigkeit des Erlebens von Stress variiert zwischen den Altersgruppen. Ältere, d.h. die Gruppe der 55-64-jährigen Erwerbstätigen, geben häufiger als der Durchschnitt an, sich nie gestresst gefühlt zu haben. Die jüngsten Erwerbstätigen (15-24-jährige) berichten hingegen überdurchschnittlich oft, sich häufig gestresst gefühlt zu haben und diejenigen im Alter von 25-34 Jahren geben überdurchschnittlich oft an, sich sehr häufig gestresst gefühlt zu haben.

Es wurden keine Unterschiede des Stressempfindens je nach Wirtschaftszweig, Berufsgruppe, Bildung, Einkommen, Art der Arbeit oder Geschlecht festgestellt.

Vier von fünf Schweizern (78%) sind der Ansicht, dass der arbeitsbedingte Stress in den nächsten fünf Jahren zunehmen wird, wobei vier von zehn (41%) sogar von einer starken Zunahme ausgehen.¹⁴

¹⁴ SECO Erhebung 2012 über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Schweiz
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/05000/index.html?lang=de> online, Oktober 2012

3. Auswirkungen

Negative Auswirkungen des zunehmenden Drucks der Leistungsgesellschaft können physische und psychische Krankheiten sein. Wie geht das vor sich, wie wird man eigentlich krank? Man kann dies in drei Phasen unterteilen:

1. Phase: Symptomwahrnehmung
2. Phase: Symptominterpretation und Beurteilung der Behandlungsbedürftigkeit
3. Phase: Entscheidung über Art der Behandlung und Inanspruchnahme von Hilfe

Liegt eine psychische Erkrankung vor, suchen nur ca. 20% Hilfe eine ärztliche Behandlung auf. Psychische Krankheiten, werden häufig nicht ernstgenommen, man schämt sich dafür und versucht diese zu unterdrücken. Häufig gibt es gegenüber psychischen Krankheiten auch Vorurteile, welche es natürlich noch schwerer machen, offen mit einer solchen Krankheit umzugehen. Psychische Krankheiten sind jedoch sehr häufig. Etwa die Hälfte der Menschen ist ein- oder mehrmals im Verlaufe des Lebens selber von ernsthaften Störungen betroffen. Die Folgen von psychischen Störungen sind enorm für die einzelnen Personen wie auch die Gesellschaft als Ganzes. Gerade dass man in der Gesellschaft immer noch oft darüber schweigt, ist ein zentrales Element des Problems.

Und stressbedingte Krankheiten sind auch für die Gesellschaft teuer: Der Anteil der Krankheitskosten, der auf die Arbeit zurückzuführen ist, ist grundsätzlich schwierig zu ermitteln und mit großen Unsicherheiten behaftet. Eine Schätzung bezifferte die jährlichen Kosten für Deutschland auf etwa 44 Mrd. Euro.¹⁵

Burnout?

Je häufiger Schweizer Erwerbstätige angeben, sich in den letzten 12 Monaten gestresst gefühlt zu haben, desto eher geben sie an, sich bei der Arbeit „emotional verbraucht“ zu fühlen.

Es ist wissenschaftlich gut belegt, dass das Gefühl der ‚emotionalen Erschöpfung‘ das Kernmerkmal von Burnout ist. In der vorliegenden Studie kann daher das Gefühl, emotional verbraucht zu sein, als Indiz für Burnout-gefährdete Personen betrachtet werden. Auf die Frage "Wie sehr trifft folgende Aussage auf Sie zu: Sie haben bei der Arbeit das Gefühl gehabt, emotional verbraucht zu sein?" berichten ein Viertel der Schweizer Erwerbsbevölkerung betroffen zu sein. 21% sagen, es "trifft eher zu" und 4% geben das höchste Ausmass an (trifft völlig zu).

¹⁵ <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/094/1709478.pdf> , S.12

Die Resultate zeigen, dass Personen in den Wirtschaftszweigen Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sich überdurchschnittlich häufig emotional verbraucht gefühlt haben.

Es gibt Zusammenhänge zwischen dem Stressempfinden und der Anzahl von Gesundheitsproblemen, interessanterweise aber nicht auf die Arbeitsabsenzen. Leute, die sich gestresst fühlen, gehen oft mit Gesundheitsproblemen zur Arbeit. Dies führt zu einem Teufelskreis, der in einem Burnout zu enden droht, einem „Zustand der totalen Erschöpfung“¹⁶

4. Massnahmen

Im gesundheitlich/sozialen Bereich wurden bereits verschiedene Massnahmen ergriffen, um den Berufsalltag besser verarbeiten zu können. In Pflegeeinrichtungen werden die verschiedenen Teams meistens durch einen „Mentor“ betreut, den man für schwierige Fälle um Rat bitten darf, der einem aber auch einfach zuhört damit man ein wenig Ballast abwerfen kann.

Es gibt verschiedene Massnahmen zur Behandlung: Therapeutische-, medikamentöse Behandlung, Soziotherapie, Arbeit mit Angehörigen.

Die medikamentöse Behandlung kann bei physischen Krankheiten manchmal unumgänglich sein, bei psychischen Krankheiten teilweise auch. Dennoch versucht man in den meisten Fällen, eine medikamentöse Behandlung zu umgehen oder hinauszuzögern.

Die Soziotherapie umfasst unterstützende Massnahmen für die Alltagsbewältigung und Arbeit. Dazu gehören neben Behandlung, Betreuung und Rehabilitation auch beschütztes Wohnen, Betätigung und Arbeit sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Ziel dieser Massnahmen ist es, den Betroffenen gezielt dabei zu helfen, ihr Leben wieder selbst zu gestalten.

Die Arbeit mit Angehörigen ist bei psychisch erkrankten Menschen sehr wichtig, sie sind von der psychischen Erkrankung des Familienmitgliedes entscheidend betroffen. Die Aufklärung über die Erkrankung spielt dabei eine wichtige Rolle. Nur wenn die Angehörigen richtig aufgeklärt sind, können sie auf das nötige Verständnis und die nötige Unterstützung aufbringen.

¹⁶ So definiert die „Internationale Klassifikation der Erkrankungen“ (ICD-10) das Symptom. Vgl. <http://bit.ly/TXBU0>.

Politische Vorstösse

Auch die Politik hat mittlerweile die Probleme erkannt, die der zunehmende Stress am Arbeitsplatz mit sich bringt. So gibt es schon seit einigen Jahrzehnten immer wieder Vorstösse im Parlament oder Volksinitiativen mit zum Teil ganz unterschiedlichen Vorschlägen, wie das Problem politisch gelöst werden könnte. Einige Ideen wurden tatsächlich umgesetzt, andere wurden verworfen.

Mehr Ferien

Das aktuellste Beispiel ist die Ferieninitiative, über die das Schweizer Volk im März 2012 abgestimmt hat. Diese verlangte, dass alle arbeitenden Personen in der Schweiz mindestens sechs Wochen Ferien im Jahr haben müssen. Sie wurde klar und deutlich abgelehnt. Ein wichtiger Grund für das deutliche Nein war die Angst vor Arbeitslosigkeit und dass mehr Ferien der Wirtschaft schaden könnten – vor allem den kleinen Unternehmen, weil für diese viel höhere Kosten entstehen würden. Die Ferieninitiative war allerdings nicht der erste politische Vorstoss mit der Idee, die Ferien zu verlängern und dadurch mehr Freizeit zu schaffen.

Im März dieses Jahres, direkt nach der Abstimmung über sechs Wochen Ferien, hat SP-Nationalrat Mathias Reynard im Parlament einen Vorstoss eingereicht, der im Prinzip das Gleiche fordert wie die Ferieninitiative.¹⁷ Er macht allerdings den Unterschied zwischen den Altersklassen. Demnach sollen alle über 55- und unter 20-Jährigen sechs Wochen Ferien erhalten und die anderen fünf Wochen. Reynard selbst schreibt, dass sein Vorstoss einen wichtigen Grund für die Ablehnung der Ferieninitiative aus dem Weg schafft. Diese habe nämlich nicht berücksichtigt, dass ältere und jugendliche Arbeitnehmer tendenziell mehr Ruhe und Freizeit benötigen als der durchschnittliche Arbeitnehmer.

Verkürzung der Arbeitszeiten

Ein anderer Ansatz besteht darin, die Arbeitszeiten zu verkürzen oder immerhin flexibler zu gestalten. 2002 beispielsweise gab es eine Volksinitiative, die die jährliche Höchstarbeitszeit auf 1872 Stunden beschränken wollte.¹⁸ Das sind nach Abzug der Ferien umgerechnet 36 Stunden pro Woche. Die Gegner der Initiative

¹⁷Vgl. <http://bit.ly/Q6lN65>

¹⁸ Vgl. <http://bit.ly/SlbuZL>

waren der Meinung, dass die Kürzung der Arbeitszeit grundsätzlich eine Sache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei. Zudem würden, wie bei der Ferieninitiative, zu hohe Kosten für die kleineren Unternehmen entstehen, und dies schade der Wirtschaft. Ausserdem war man der Meinung, dass eine allgemeingültige Kürzung der Arbeitszeit zu starr sei, weil in manchen Branchen kürzere Arbeitszeiten nötiger seien als in anderen. Die Initiative wurde schlussendlich mit 74.6% Nein-Stimmen abgelehnt.

Es gab schon früher Vorstösse für eine Verkürzung der maximalen Arbeitszeit, und alle wurden sie mit den mehr oder weniger gleichen Argumenten abgelehnt.

Teilzeit- und Heimarbeit

Es gibt auch politische Vorstösse für die Förderung von Teilzeit- und Heimarbeit. Der sozialdemokratische Nationalrat Jean-Claude Rennwald hat 2008 eine Motion zum Thema eingereicht. Er wollte allen Staatsangestellten die Möglichkeit bieten, für 10% weniger Lohn 20% weniger arbeiten zu müssen. Dieses Modell gibt es bereits im Kanton Jura. Der Bundesrat hat sich gegen diesen Vorschlag ausgesprochen und auch das Parlament hat sich dagegen entschieden, weil die entstehenden Kosten zu hoch seien. Der Arbeitgeber, also in diesem Falle der Bund, sei auf die 10% der Arbeitsleistung, für die mit diesem Modell der Lohn im Prinzip geschenkt wäre, angewiesen und könne nicht darauf verzichten. Ausserdem waren Bundesrat und Parlament der Meinung, dass die Teilzeitarbeit allein keine Lösung für eine erfolgreiche, moderne und stressfreie Arbeitspolitik sei. Vielmehr seien auch die Heimarbeit, Vaterschaftsurlaub, kürzere und flexible Arbeitszeiten sowie die finanzielle Unterstützung von Familien, so dass sie z.B. Kindermädchen engagieren können, wichtige Elemente.

Jean-Claude Rennwald hatte noch eine andere Idee, die er mit einer Motion dem Parlament unterbreitete: Die Einführung der 4-Tage-Woche. Heute ist es in den meisten Betrieben üblich, dass man fünf Tage pro Woche arbeitet. Beim neuen Modell müsste man pro Tag zwar ca. zwei Stunden länger arbeiten, dafür hätte man aber einen ganzen zusätzlichen Tag frei, um Zeit mit seiner Familie zu verbringen oder seinen Hobbys nachzugehen. Doch der Bundesrat und das Parlament wollten auch von dieser Motion nichts wissen. Sie verweisen auf die Freiheit der Unternehmen, die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit den Arbeitnehmern selber zu regeln. Wichtig sei dabei nur, dass diese maximale Arbeitszeit nicht

überschritten wird, damit die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht leidet. Und auch bei diesem Modell entstünden Mehrkosten für die Unternehmen.

In manchen Unternehmen wurde bereits das Prinzip des Jobsharings eingeführt. Dabei wird die grosse Verantwortung der Führungsleute, wie z.B. der Chefs, auf mehrere Personen verteilt. So können entsteht auch für Personen mit Führungsfunktion die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. Zudem werden wichtige Entscheidungen in einem solchen Modell auch oft gemeinsam gefällt. Entsprechend beugt dieses System Stress und Übermüdung vor.

Weitere Ansätze

In einem neuen Postulat von SP-Nationalrat Max Chopard-Acklin wird kritisiert, dass viele Arbeitnehmer ihre Zeit am Arbeitsplatz nicht richtig angeben. Wer kennt es nicht: Wenn man mal so richtig in Fahrt gekommen ist beim Arbeiten, arbeitet man oftmals lieber die Pause durch weiter, um den Fluss nicht zu unterbrechen. Oder man schreibt nach Feierabend noch schnell eine E-Mail zu Ende. Dabei wird die Zeit, die man zu viel gearbeitet hat, oftmals nicht richtig dokumentiert. Folglich bekommt man weder Lohn noch kann die Überzeit kompensiert werden. Chopard-Acklin will mit seinem Postulat den Bundesrat damit beauftragen, konkrete Vorschläge zu machen, wie man dieses Problem des Zu-viel-Arbeitens besser in den Griff bekommen kann. Im Parlament wurde diese Forderung noch nicht diskutiert.

Oftmals hat aber Stress nicht nur etwas mit dem Arbeitsplatz direkt zu tun. Wenn man z.B. ständig Angst davor hat, die Stelle zu verlieren, verursacht dies Stress und wird zu einer Belastung. Schon 1988 wurde dieses Problem erkannt und ein erster Schritt dagegen unternommen. Damals wurde beschlossen, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, eine schriftliche Begründung für die Kündigung zu bekommen. Wenn er das Gefühl hat, dass die Begründung nicht gerechtfertigt ist, kann er die Kündigung vor Gericht anfechten.

Neben diesen vielen Forderungen für weniger Stress gibt es aber auch Vorstösse, die tendenziell zu mehr Stress am Arbeitsplatz führen. So ist zurzeit die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten ein grosses Thema. Der Ständerat und der Bundesrat haben sich im September dafür ausgesprochen, dass die Geschäfte künftig von 6 bis 20 Uhr geöffnet haben dürfen, gewisse Tankstellenshops sogar die ganze Nacht. Im Nationalrat wurde das Thema noch nicht behandelt. Die Befürworter dieser Änderung sagen, dass wir mittlerweile in einer 24h-Gesellschaft leben und dass die

alte Regelung nicht mehr zeitgemäss sei. Bisher war es nämlich so, dass es in der Schweiz sehr viele Ausnahmen und Sonderregelungen gab. Wer länger geöffnet haben wollte, brauchte eine Spezialbewilligung. Die Gegner dieses Vorstosses aber sagen, dass dieses System vermehrt Stress und Übermüdung fördert, weil mehr Menschen in der Nacht oder bis spät arbeiten müssen und oft unregelmässige Arbeitszeiten haben.

Bundesrat, Parteien, Gewerkschaften und SECO

Grundsätzlich hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und weniger Stress und Belastung am Arbeitsplatz für den Bundesrat hohe Priorität. Er setzt dabei aber eher auf Projekte zur Sensibilisierung der Arbeitgeber, z.B. Informationsanlässe, als auf neue Gesetze. Er findet es wichtig, den Unternehmen aufzuzeigen, dass auch sie von zufriedenen und ausgeruhten Angestellten profitieren. Das SECO hat seit 2005 schon einige Publikationen veröffentlicht, die speziell an die Unternehmen gerichtet sind. Der Bund selber fördert auch Modelle wie die Teilzeitarbeit, Heimarbeit oder Jobsharing für die eigenen Angestellten.

Auf unsere Anfrage an alle Parteien, Gewerkschaften sowie den Arbeitgeberverband haben leider nicht alle geantwortet. Für die SVP reichen die bisherigen Gesetze. Für sie ist das Thema „kein politisches, sondern ein weltanschauliches.“ Sie hebt die „Eigenverantwortung und die Wertschätzung der Arbeit“ hervor. Für die Grünen und die SP hingegen ist die Problematik der Leistungsgesellschaft ein grosses Thema. Sie sind gegen die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten und für mehr Ferien. Der Gewerkschaftsdachverband Travail.Suisse hat die Initiative „Sechs Wochen Ferien für alle“ lanciert. Im Moment wird abgeklärt, wie „vermehrt bezahlte Pausen im Arbeitsalltag eingeführt werden können“.

5. Weitere Informationen

Seite zum Thema Stress des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO)

<http://bit.ly/Pm8FJW>

Webseite der Gesundheitsförderung Schweiz zum Thema Stress

<https://www.s-tool.ch/stress>

Zusammenfassung der Studie „Psychische Gesundheit – Stress“ der Gesundheitsförderung Schweiz als Grundlagen einer „nationalen Strategie zur Stressprävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Schweiz“

<http://bit.ly/TUhDe9>

Hintergrundinformationen zum Thema Stress auf der Webseite ergo-online.de

<http://bit.ly/Va9bxh>

Interview in der Süddeutschen Zeitung zum Thema Stress am Arbeitsplatz

<http://bit.ly/Se0fju>