

## DOSSIER



# Arbeitsbedingungen und berufliche Erkrankungen

Neun von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz beurteilen ihre Arbeitsbedingungen als gut bis sehr gut. Doch gemäss der neuesten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen hat die Schweiz in gewissen Bereichen gegenüber 2005 Rückschritte gemacht und hat sich etwa bei den physischen Belastungen der EU angenähert. Die Arbeitsbedingungen haben sich mit der Digitalisierung geändert. Flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice verwischen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit. Stress und Burn-out sind Symptome dieser Umwälzungen.

Wie kann man diesen Gefahren vorbeugen?

Die Schweiz kennt bisher kein kohärentes Präventionssystem für arbeitsbedingte Erkrankungen am Arbeitsplatz. Eine Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsinspektoren und der Universität Lausanne prüft zurzeit die Wirkung einer solchen öffentlichen Massnahme. Davon könnten nicht nur die Arbeitnehmenden und die Unternehmen, sondern die Gesellschaft als Ganzes profitieren.

# Der Vorsprung schwindet

Die Arbeitsbedingungen in der Schweiz sind im Allgemeinen gut. Doch im Vergleich zu 2005 hat die Schweiz 2015 ihre Spitzenstellung gegenüber Europa teilweise eingebüsst. Insbesondere die physischen Belastungen haben zugenommen und nähern sich dem europäischen Niveau an. *Margot Vanis, Maggie Graf, Ralph Krieger*

**Abstract** Der European Working Conditions Survey 2015 – die neueste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – zeigt, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Schweiz zwischen 2005 und 2015 teilweise verschlechtert haben. Besonders bei den physischen Belastungen am Arbeitsplatz hat die Schweiz über die Zeit und gegenüber dem europäischen Ausland einen Rückschritt erlitten. Zudem haben auch der Gestaltungsspielraum und die Mitsprachemöglichkeit bei der Arbeit abgenommen. Gegenüber 2005 stufen heute mehr Personen ihre Arbeit als eintönig ein, und weniger Personen erachten ihre Arbeit als sinnvoll. Trotzdem: Immer noch beurteilen hierzulande rund 90 Prozent ihre Arbeitsbedingungen als gut oder sehr gut. Die eigene Gesundheit und die Motivierungsfähigkeit der Führungspersonen werden oft als gut eingestuft. Auch wenn gegenüber dem EU-Durchschnitt den Schweizer Arbeitnehmenden eine hohe Flexibilität abverlangt wird, hat der zeitliche Druck auf die Beschäftigten seit 2005 abgenommen.

Aus Sicht der Arbeitnehmenden waren die Arbeitsbedingungen in der Schweiz im Jahr 2015 gut. Insgesamt sind fast neun von zehn Beschäftigten zufrieden oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Damit liegt die Schweiz im europäischen Durchschnitt.

Das zeigt die neuste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015. Dieser sogenannte European Working Conditions Survey (EWCS) wird seit 1990 alle fünf Jahre in allen Ländern Europas durchgeführt (siehe *Kasten*).<sup>1</sup> Die Studie macht sichtbar, wo die Schweiz stark ist, aber auch, wo im Vergleich mit Europa ihre Schwächen liegen. Im zeitlichen Vergleich zeigt sich, dass die Schweiz an Vorsprung verloren hat: Sie steht nicht mehr so oft an der Spitze wie noch 2005.

## Gesunde Schweizer Erwerbstätige

Bei der Gesundheit liegt die Schweiz rund 10 Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt: Neun von zehn Erwerbstätigen stufen in der Umfrage ihre allgemeine Gesundheit als gut oder sehr gut ein. Die Schweizer Erwerbstätigen fehlen

pro Jahr durchschnittlich 5 Tage wegen Krankheit oder Unfall. Das ist wenig im Vergleich zu Europa, wo die Arbeitnehmer im Schnitt 6 Tage fehlen. Aber auch der Umkehrschluss, dass viele Schweizer trotz Krankheit zur Arbeit gehen, trifft nicht zu: Nur 22 Prozent der Schweizer sind am Arbeitsplatz erschienen, obwohl sie krank waren. Im EU-Durchschnitt waren es 38 Prozent.

Auch bei den Gesundheitsbeschwerden, die häufig in Verbindung mit der Arbeit auftreten, steht die Schweiz im Vergleich zur EU häufig besser da. Auffallend ist, dass der Anteil Erwerbstätiger, die an gesundheitlichen Beschwerden leiden, die länger als sechs Monate dauern, hierzulande mit 8 Prozent vergleichsweise tief ist. Der europäische Durchschnitt ist doppelt so hoch (17%). In Österreich (18%), Deutschland (20%) und Frankreich (26%) arbeiten deutlich mehr Erwerbstätige mit solchen chronischen Erkrankungen als in der Schweiz.

## Vorgesetzte fördern die Zusammenarbeit

Auch bei wichtigen Aspekten des Führungsverhaltens schneidet die Schweiz im Vergleich zu ihren Nachbarstaaten und Europa besser ab (siehe *Abbildung 1*). Vier von fünf Arbeitnehmenden in der Schweiz

sind der Meinung, dass ihre Führungsperson gute Arbeit mit Lob und Anerkennung honoriert und ein hilfreiches Feedback gibt.

Ausserdem geben die Befragten vergleichsweise häufiger an, dass die Vorgesetzten ihre Arbeitnehmenden zu erfolgreicher Zusammenarbeit motivieren. Drei Viertel der Erwerbstätigen in der Schweiz antworteten, dass sie ihre Organisation motiviere, ihr Bestes zu geben. Damit liegt die Schweiz über dem europäischen Durchschnitt mit 61 Prozent.

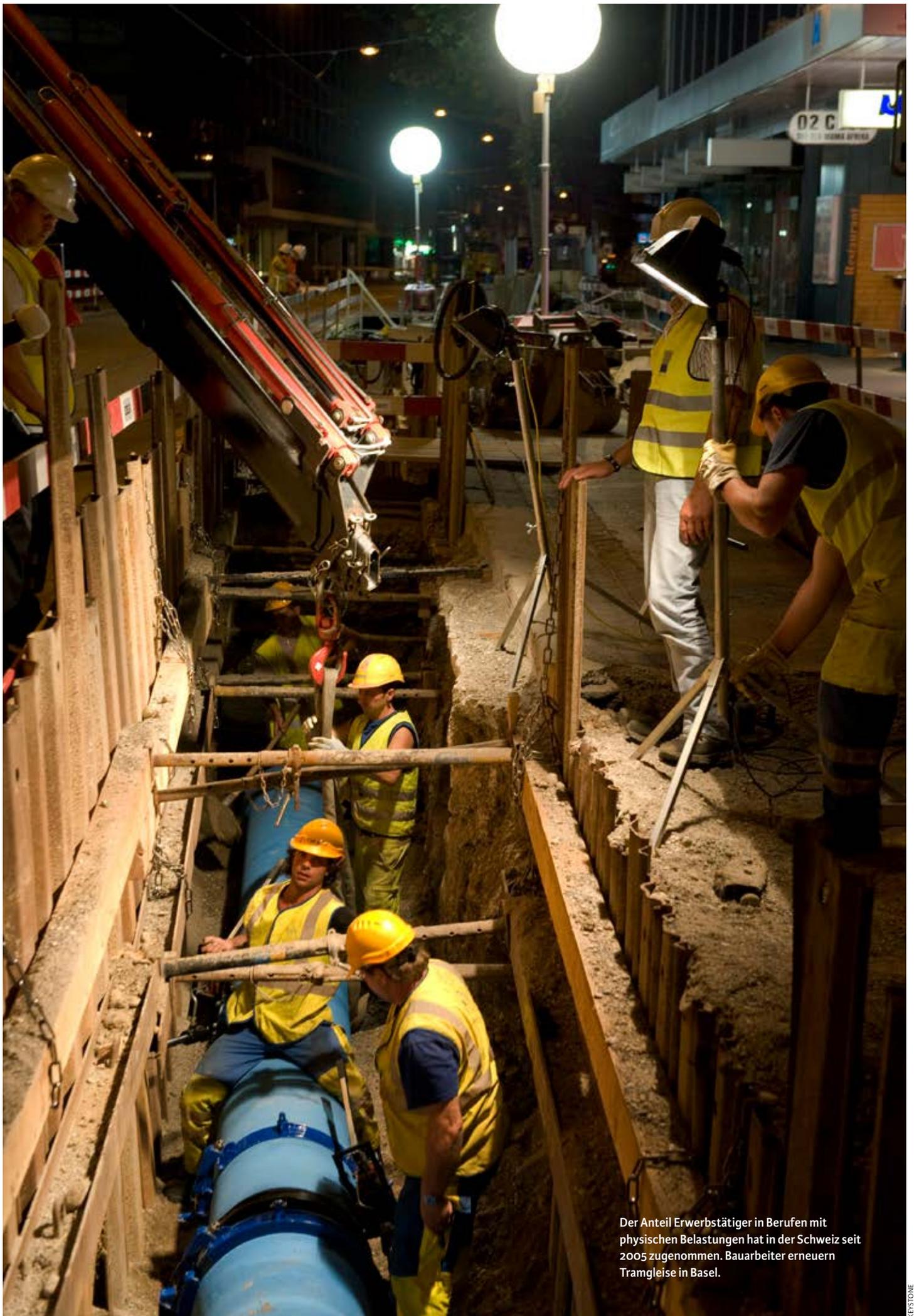
## Schweizer Arbeitgeber fordern mehr Flexibilität

Schlechter als das europäische Ausland schneidet die Schweiz bei der Arbeitszeit ab – aber nur auf den ersten Blick: Eine Arbeitswoche ist bei Vollzeitbeschäftigten in der Schweiz mit 42 Stunden länger als im europäischen Durchschnitt, wo sie nur 39 Stunden dauert. Gut ein Viertel der Erwerbstätigen arbeitet in der Schweiz jedoch weniger als fünf Tage pro Woche. Dieser Anteil Teilzeitarbeitender ist deutlich grösser als im europäischen Durchschnitt mit 17 Prozent. Bei der Häufigkeit von Nacharbeit, der Arbeit an Wochenenden oder während der Freizeit bewegt sich die Schweiz im europäischen Rahmen.

Bei der Arbeitszeitflexibilität müssen zwei Seiten unterschieden werden: die Möglichkeit der Erwerbstätigen, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, und die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe an die Arbeitnehmenden. So verzeichnet die Schweiz mit 12 Prozent den höchsten Anteil Erwerbstätiger, welche die Arbeitszeit vollständig individuell festlegen können (EU: 6%). Umgekehrt verlangen die Arbeitgeber in der Schweiz aber auch häufiger regelmässige kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten (Schweiz: 18%; EU: 13%).

Solche nicht planbaren Arbeitseinsätze können sich nachteilig auf die Gesundheit auswirken, weil sie die Plan- und

<sup>1</sup> Die Schweiz hat nur 2005 und 2015 voll an der Umfrage teilgenommen.



Der Anteil Erwerbstätiger in Berufen mit physischen Belastungen hat in der Schweiz seit 2005 zugenommen. Bauarbeiter erneuern Tramgleise in Basel.

Gestaltbarkeit der arbeitsfreien Zeit behindern und die Erholungszeiten beeinträchtigen. Dennoch: Die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs beurteilen 88 Prozent der Erwerbstätigen als gut oder sehr gut.

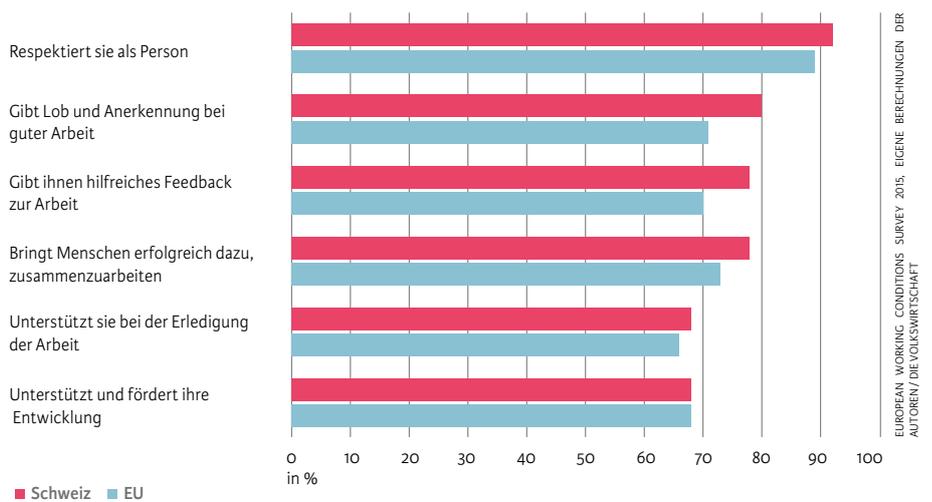
Im Vergleich zur Befragung vor zehn Jahren hat der Zeitdruck auf die Arbeitnehmer abgenommen. Der Anteil schweizerischer Erwerbstätiger, die angeben, während mindestens eines Viertels der Zeit einem hohen Arbeitstempo ausgesetzt zu sein, ist seit 2005 von 73 auf heute 65 Prozent gesunken. Ähnlich beim Anteil Erwerbstätiger, die unter Termindruck stehen: Dieser hat zwischen 2005 und 2015 von 69 auf 63 Prozent abgenommen und entspricht heute dem europäischen Mittelwert. Eine ähnliche Tendenz beobachtet man auch in Deutschland und Italien, während die Ergebnisse im europäischen Mittel über die Zeit stabil blieben.

### Arbeitsqualität und Einflussmöglichkeiten nehmen ab

Ganzheitliche, als sinnvoll erlebte und im richtigen Mass fordernde Aufgaben wirken motivierend. Zudem fördern sie auch die Kompetenzentwicklung und die Gesundheit. Eine sorgfältige Abstimmung der Aufgabenverteilung zwischen Mensch und Maschine ist gerade in Zeiten einer zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Arbeit wichtig. Gemäss der Studie verrichten immer mehr Personen eintönige Aufgaben (2005: 22%, 2015: 33%). Der Anteil Erwerbstätiger, die ihre Arbeit als sinnvoll erachten, ist zwar hoch, er nimmt aber tendenziell ab (2005: 92%, 2015: 86%). Ausserdem berichten weniger Personen davon, dass sie komplexe Arbeiten verrichten, dass sie die Qualität der Arbeit selber überprüfen, dass sie unvorhergesehene Probleme selbstständig lösen oder die Möglichkeit erhalten, Neues zu lernen (siehe *Abbildung 2*). Insgesamt hat die Schweiz hier an Vorsprung eingebüsst und gleicht sich hinsichtlich der Anforderungen der Arbeitsaufgaben dem europäischen Niveau an.

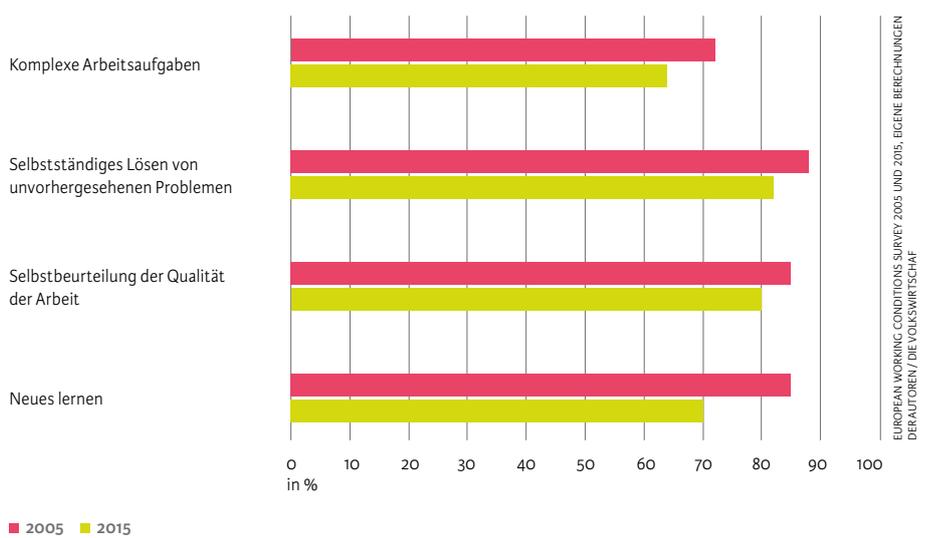
Die Möglichkeit, die Arbeit selber mitzugestalten, ist eine bedeutende Ressource für die Motivationsförderung und den Gesundheitsschutz. Denn sie erleichtert die Passung von Anforderungen und individuellem

**Abb. 1: So nehmen Erwerbstätige ihre Vorgesetzten wahr (Schweiz und Europa, 2015)**



Die Balken zeigen den Anteil der Arbeitnehmenden (ohne Landwirtschaft), die den Aussagen in Bezug auf ihre Vorgesetzten zustimmen, in Prozent. Anzahl Befragte Schweiz: 871, Anzahl Befragte EU: 28 079.

**Abb. 2: Arbeitsinhalt aus Sicht der Schweizer Arbeitnehmenden (2005 und 2015)**



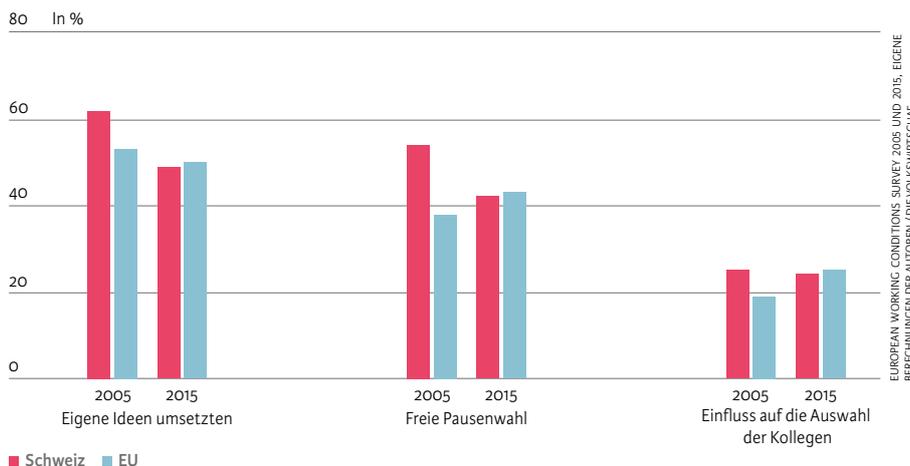
Die Balken zeigen den Anteil der Arbeitnehmenden (ohne Landwirtschaft), die den Aussagen in Bezug auf ihren Arbeitsinhalt zustimmen, in Prozent. Anzahl Befragte 2005: 845, Anzahl Befragte 2015 (ohne Landwirtschaft): 871.

Leistungsvermögen. Im Allgemeinen haben schweizweit zwischen 2005 und 2015 mehrere Aspekte des Gestaltungsspielraums und der Partizipation abgenommen. So ist etwa die Möglichkeit, das Arbeitstempo zu gestalten, um 5 Prozentpunkte auf 68 Prozent gesunken. Auch der Gestaltungsfreiraum, um die Reihenfolge von Aufgaben und das Vorgehen beim Erledigen einer Aufgabe zu bestimmen, ist um jeweils 8 Prozentpunkte gesunken. Markant sind die Rückgänge bei den Möglichkeiten, Pausen frei einzuteilen und eigene Ideen in der Arbeit umzusetzen. Auch die Zahl

der Personen, die angeben, Einfluss auf die Auswahl von Kollegen zu haben, ist leicht gesunken, während sie im europäischen Durchschnitt gestiegen ist (siehe *Abbildung 3*). Insgesamt haben sich die Möglichkeiten zum Einfluss auf die Arbeit dem europäischen Durchschnitt angeglichen. Gegenüber der Erhebung 2005 hat die Schweiz ihre Spitzenposition bei wichtigen Ressourcen eingebüsst.

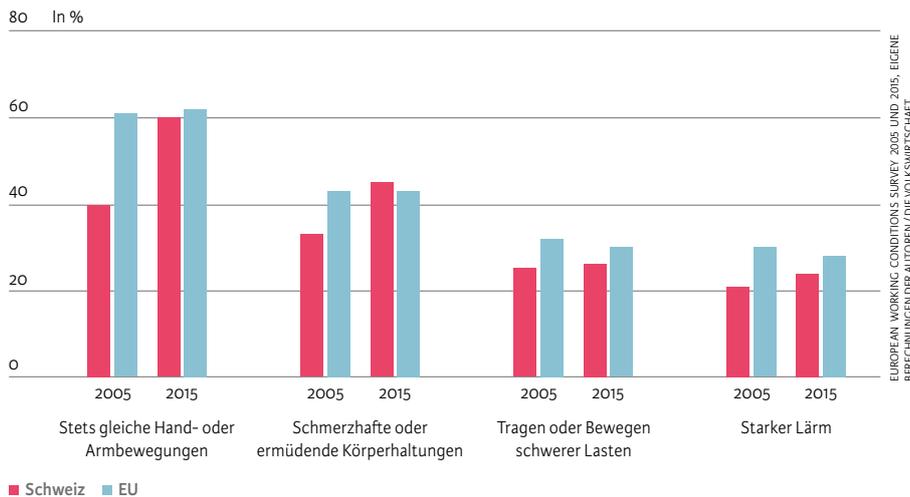
Die Kombination aus fehlendem zeitlichem Gestaltungsspielraum bei der Arbeit und hohem Zeitdruck kann sich besonders ungünstig auf die Gesund-

**Abb. 3: Einflussmöglichkeiten aus Sicht der Arbeitnehmenden in der Schweiz und in der EU (2005 und 2015)**



Die Balken zeigen den Anteil der Arbeitnehmenden (ohne Landwirtschaft), die sagten, dass sie in ihrem Betrieb die entsprechenden Möglichkeiten geniessen. Anzahl Befragte Schweiz: 2005: 845; 2015: 871. Anzahl Befragte EU: 2005: 20'883; 2015: 28 079.

**Abb. 4: Physische Belastungen bei der Arbeit in der Schweiz und in der EU (2005 und 2015)**



Die Balken zeigen den Anteil der Arbeitnehmenden (ohne Landwirtschaft) die mehr als ein Viertel der Arbeitszeit den genannten Risikofaktoren ausgesetzt sind, in Prozent. Anzahl Befragte Schweiz: 2005: 845; 2015: 871. Anzahl Befragte EU: 2005: 20 883; 2015: 28 079.

heit auswirken. Von dieser ungünstigen Kombination sind rund 11 Prozent der Erwerbstätigen betroffen.

### Physische Belastungen nehmen zu

Schmerzhafte Körperhaltung, repetitive Bewegungen und das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten bleiben die häufigsten gesundheitlichen Risikofaktoren bei

der Arbeit in der Schweiz. Für die meisten dieser Risikofaktoren lässt sich seit 2005 eine Zunahme beobachten. Insbesondere Arbeiten mit repetitiven Bewegungen und mit schmerzhafter Körperhaltung nehmen in der Schweiz stark zu (siehe *Abbildung 4*). Dieser Trend steht im Gegensatz zur EU, wo der Anteil Erwerbstätiger, die solche Arbeiten verrichten, stabil bleibt. In den Nachbarstaaten nehmen sie sogar ab.

### Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)

Der European Working Conditions Survey (EWCS) ist die umfangreichste vergleichende Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in Europa. Er erlaubt Ländervergleiche und die langfristige Beobachtung der Risikoentwicklung. Seit 1990 wird er alle fünf Jahre von Eurofound durchgeführt und deckt die EU-Mitgliedsländer sowie interessierte Nichtmitgliedsländer ab. 2015 wurden mehr als 43 000 Erwerbstätige aus 35 Ländern<sup>a</sup> befragt.

Die Schweiz nahm 2005 und 2015 direkt daran teil. Die repräsentative Schweizer Stichprobe der Arbeitnehmenden und selbstständigen Erwerbstätigen beinhaltet Personen, die über fünfzehn Jahre alt sind, in einem Privathaushalt leben und in der zurückliegenden Woche während mindestens einer Stunde einer bezahlten Tätigkeit nachgingen (Anzahl Befragte 2005: 1040; Anzahl Befragte 2015: 1006).

a EU-28, Schweiz, Norwegen, Türkei, Mazedonien, Serbien, Montenegro und Albanien



**Margot Vanis**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), Bern



**Maggie Graf**  
Dr. sc. nat., Ressortleiterin Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), Bern



**Ralph Krieger**  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), Bern

# Die Flexibilität von Selbstständig-erwerbenden hat ihren Preis

Rund jeder Zehnte in der Schweiz ist selbstständig erwerbend. Eine Studie zeigt, dass Selbstständige im Vergleich zu Arbeitnehmenden zwar mehr Flexibilität geniessen, aber auch deutlich mehr und unregelmässiger arbeiten. *Ulrich Pekruhl, Christoph Vogel*

**Abstract** Selbstständigerwerbende leisten mit ihrem Einsatz einen ausserordentlich wertvollen Beitrag für die Wirtschaft und für die Gesellschaft. Die Daten des European Working Conditions Survey (EWCS) aus dem Jahr 2015 zeigen, dass Selbstständig-erwerbende insgesamt mehr arbeiten als Angestellte. Auf der anderen Seite können Selbstständigerwerbende von einer Vielzahl an arbeitsbezogenen Ressourcen wie etwa einer hohen Selbstbestimmung profitieren, was eine gute Balance schafft und wahrscheinlich zum hohen Engagement der Selbstständigen beiträgt. Allerdings gibt es Unterschiede: Bei einigen Formen der Selbstständigkeit bestehen Hinweise, dass gewisse Arbeitsbedingungen tendenziell schlechter sind als bei anderen Selbstständigen. Das betrifft etwa die sogenannten Contractors und diejenigen Selbstständigen, die kurzfristige Arbeitseinsätze leisten: die Gig Workers.

Die «NZZ am Sonntag» titelte: «Die Festanstellung wird zum Auslaufmodell».<sup>1</sup> Sicher ist diese Prognose übertrieben, dass jedoch ein Trend zur Flexibilisierung besteht und dass dieser zu einer Zunahme selbstständiger Beschäftigung führen kann, ist nicht von der Hand zu weisen.

Im Artikel der «NZZ am Sonntag» heisst es, dass bei der Credit Suisse neben den 47 000 internen Mitarbeitenden auch etwa 23 000 sogenannte Contractors arbeiten. Ebenso beschäftigt die UBS neben den 60 000 Mitarbeitenden rund 30 000 solcher Contractors. Diese Contractors sind entweder fest bei einer Drittfirma beschäftigt oder arbeiten als selbstständige Freelancer im Unternehmen. Ihre Arbeit beschränkt sich dabei keineswegs auf Hilfs- und Nebenaufgaben, sondern umfasst auch Kernbereiche der Geschäftstätigkeit.

Begünstigt wird das Auslagern von Arbeitskräften durch die zunehmende Digitalisierung von Arbeit und Kommunikation. Die Digitalisierung löst regionale, nationale und zeitliche Grenzen auf. Viele Beschäftigte können dank Internet zeitlich unabhängig von jedem Ort der Welt ihre Arbeit verrichten. Ein Beispiel für eine zeitlich flexible Arbeitserbringung sind sogenannte Crowdsourcing-Plattformen.

Diese Internetplattformen vermitteln Arbeitskräfte, darunter auch Selbstständig-erwerbende, für kurzfristige handwerkliche, persönliche oder auch Onlinedienstleistungen. Ein ebenso bekanntes wie umstrittenes Beispiel hierfür sind die Dienste des Taxikonkurrenten Uber. Diese neue Form der kurzfristigen Beschäftigung über eine Plattform nennt man auch «Gig Work». Untersuchungen<sup>2</sup> aus England und Schweden zeigen, dass in beiden Ländern rund 3 Prozent der Befragten mehr als die Hälfte ihres Gesamteinkommens durch Gig Work bestreiten.

In der Schweiz ist rund ein Zehntel der Erwerbstätigen selbstständig beschäftigt. Im Allgemeinen sind Selbstständige relativ frei bei der Auswahl und bei der Gestaltung ihrer eigenen Arbeit. Allerdings sind sie nicht durch arbeitsrechtliche Bestimmungen oder Gesamtarbeitsverträge geschützt. Eine Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft<sup>3</sup> hat die Arbeitssituation der Selbstständig-erwerbenden mit jener der Arbeitnehmenden in der Schweiz verglichen. Dabei wurden auch unterschiedliche Formen der Selbstständigkeit untersucht. Die Grundlage für die Studie bildeten die Daten des European Working Conditions Survey (EWCS), der

alle fünf Jahre in der EU und den meisten übrigen europäischen Staaten durchgeführt wird.<sup>4</sup> Weil sich die einzelnen Formen von Selbstständigkeit, beispielsweise die Contractors und Gig Workers, in den Daten nicht deutlich isolieren liessen, kann hier nicht von einer trennscharfen Auswertung gesprochen werden. Als Gig Worker gilt nach Definition der Studie, wer selbstständig beschäftigt ist und täglich oder mehrmals in der Woche kurzfristig zum Arbeitseinsatz gerufen wird. Als Contractors gelten in der Studie Selbstständig-erwerbende, die mehr als 75 Prozent für den gleichen Auftraggeber arbeiten. Von den in der Studie befragten Personen gehören nur rund 2 Prozent zu den Gig Workers und 2,5 Prozent zu den Contractors. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die nachfolgenden Resultate dieser beiden Gruppen vorsichtig zu werten. Insgesamt kann daher eher von einer Annäherung an das Thema gesprochen werden.

## Hohe Arbeitsbelastung bei Selbstständigen

Die Daten zeigen, dass Vollzeit arbeitende Selbstständige pro Woche im Schnitt rund 5 Stunden länger arbeiten als Arbeitnehmende: Bei den Selbstständigen sind es 47,2 Stunden und bei den Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmenden 41,9 Stunden pro Woche. Contractors und Gig Workers haben mit 48,8 Stunden (Contractors) und 49,2 Stunden (Gig Workers) einen höheren Wochenschnitt als Selbstständig-erwerbende insgesamt.

Selbstständig-erwerbende können ihre Arbeitszeiten deutlich freier gestalten als Arbeitnehmende (siehe *Abbildung 1*). Contractors und Gig Workers haben hierbei jedoch etwas weniger Spielraum als

<sup>2</sup> Siehe Huws und Joyce (2016a und 2016b).

<sup>3</sup> Siehe Pekruhl und Vogel (2017).

<sup>4</sup> Siehe auch den Artikel von Krieger, Graf und Vanis (2017), welcher die Resultate des EWCS für die Arbeitnehmenden mit Europa vergleicht.

<sup>1</sup> In der NZZ am Sonntag vom 11.3.2017.



KEPSTONE

Besprechung im Co-Workingspace: Selbstständige arbeiten mehr und unregelmässiger als Arbeitnehmende.

Selbstständigerwerbende. Contractors und insbesondere Gig Workers sind auch sonst stark gefordert. Die grosse Mehrheit der in der Studie analysierten Gig Workers arbeitet regelmässig an mehr als 5 Tagen pro Woche. Bei den Arbeitnehmenden ist es ein knappes Zehntel. Auch bei der Länge der Arbeitstage gibt es Unterschiede. 39 Prozent der oben erwähnten Gig Workers, aber nur 5 Prozent der Arbeitnehmenden arbeiten regelmässig mehr als 10 Stunden am Tag. Zudem gibt mehr als die Hälfte der Gig Workers an, regelmässig in der Freizeit zu arbeiten.

Die Studie enthält also Hinweise darauf, dass die Arbeitszeiten der Gig Workers ungünstig ausfallen. Diese Arbeitszeiten werden nur teilweise durch eine autonome Arbeitszeitgestaltung kompensiert: Weniger als die Hälfte der Gig Workers kann die Arbeitszeit frei einteilen, was wahrscheinlich meist durch die Arbeitsform per se bedingt ist. Bei den Selbstständigen sind es insgesamt über zwei Drittel. Erwartungsgemäss wesentlich tiefer liegt dieser Wert bei den Arbeitnehmenden.

### Komplexere Anforderungen bei Selbstständigen

Rund ein Drittel der Arbeitnehmenden muss auch eintönige Arbeiten erledigen – bei den Selbstständigerwerbenden ist

dies deutlich seltener der Fall. Selbstständige begegnen insgesamt komplexeren Arbeitsanforderungen als Arbeitnehmende und Contractors. Bei den Gig Workers geben fast alle an, regelmässig komplexe Aufgaben zu bearbeiten (siehe *Abbildung 2*).

Allerdings ist bei den Gig Workers der Anteil der Befragten, die angeben, dass das Arbeitstempo oft hoch ist und dass sie unter Termindruck und Stress stehen, höher als bei den anderen Beschäftigtengruppen. Lediglich bei den Angestellten ist der Anteil der Gestressten ähnlich hoch.

Bei den Angestellten ist der Präsentismus am verbreitetsten. Knapp ein Viertel ist in den letzten 12 Monaten trotz Krankheit zur Arbeit erschienen. Bei den Contractors ist dieser Anteil tiefer und bei den Gig Workers sogar nur knapp halb so hoch. Die höchste Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit durch die Arbeit nehmen jedoch, mit 22 Prozent der Befragten, die Contractors auf sich.

Bei Arbeitnehmenden und Gig Workers ist das Engagement mit jeweils knapp 70 Prozent etwas tiefer als bei den Contractors und bei den Selbstständigerwerbenden. Von Letzteren geben rund 80 Prozent an, dass sie sich bei der Arbeit voller Energie fühlen und ihrem Beruf mit Begeisterung nachgehen.

### Zwischen Engagement und Verausgabung

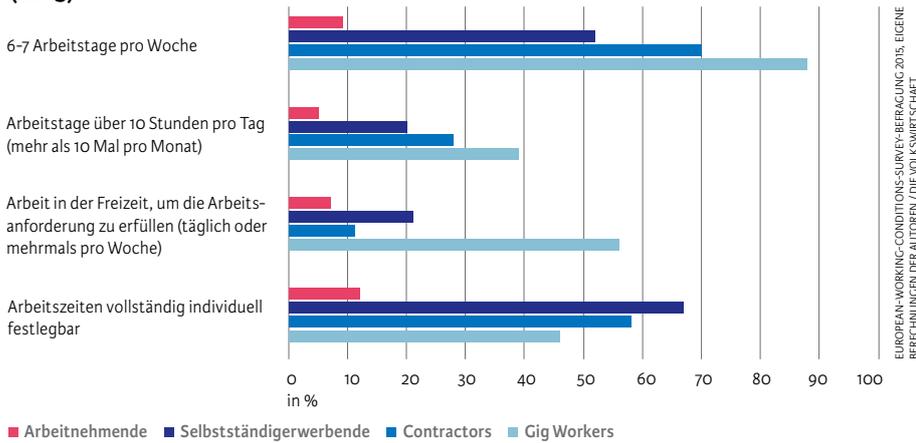
Die Arbeit der Selbstständigerwerbenden ist durchschnittlich interessanter und abwechslungsreicher als jene von Arbeitnehmenden. Die Selbstständigen haben grösseren Einfluss auf die Ausführung und Planung ihrer Arbeit.<sup>5</sup> Dies macht selbstständige Arbeit für viele attraktiv und stellt gleichzeitig einen Ressourcenpool zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit dar. Entsprechend hoch ist auch das Engagement der Selbstständigen für ihre Arbeit.

Weniger attraktiv und potenziell gesundheitsgefährdend sind allerdings die langen Arbeitszeiten: Dreimal so viele Selbstständige wie Arbeitnehmende arbeiten regelmässig in ihrer Freizeit. Hinzu kommen die Arbeit am Wochenende und die langen Wochenarbeitszeiten. Bei dieser sogenannten Entgrenzung der Arbeit werden die Grenzen zwischen Arbeit und dem Rest des Lebens immer durchlässiger.

Doch inwieweit können Selbstständige auch in Zukunft eine Balance

<sup>5</sup> Darauf verweist auch eine Reihe von weiteren Ergebnissen unserer Untersuchung. Siehe Pekruhl und Vogel (2017).

**Abb. 1: Arbeitszeiten von Selbstständigen und Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015)**



**Abb. 2: Belastungen von Selbstständigen und Arbeitnehmenden in der Schweiz (2015)**

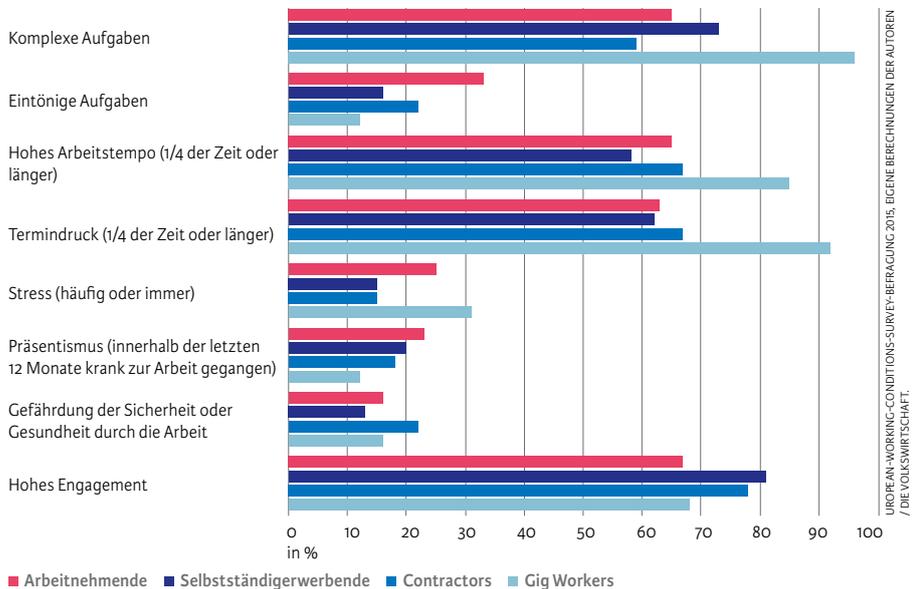


Abb.1 und Abb. 2: Die Balken zeigen den Anteil der Befragten, für welche die entsprechenden Aussagen zutreffen. Anzahl Befragte: Arbeitnehmende (875), Selbstständigerwerbende (130), Contractors (24), Gig Workers (19). Die Stichprobengrößen beziehen sich auf die ungewichtete Schweizer Stichprobe inkl. Landwirtschaft. Die aufgeführten Resultate wurden nach Geschlecht, Alter, Region, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig gewichtet, d. h., die Werte wurden mit einem Gewichtungsfaktor verrechnet, um den Einfluss von fehlenden Antworten im Hinblick auf die soziodemografische Struktur der Erwerbsbevölkerung zu korrigieren. Die Werte der Gig Workers und Contractors beruhen auf einer kleinen Anzahl Beobachtungen (<30). Sie geben eine eingeschränkte statistische Zuverlässigkeit an.

zwischen Ressourcen und Belastungen aufrechterhalten? Wie die Untersuchung<sup>6</sup> zeigte, ist das zurzeit für viele Berufsgruppen, die traditionell selbstständig arbeiten – wie Ärzte oder Selbstständige im juristischen Bereich –, selten ein Problem. Auch bei den Contractors scheint insgesamt die Welt noch in Ordnung zu sein.<sup>7</sup> Zwar gibt bei den

Contractors ein höherer Anteil an, ihre Gesundheit sei durch die Arbeit gefährdet. Inwieweit dies auf ihren Status als Contractor oder auf ihre Branchenzugehörigkeit oder die Art der Tätigkeit zurückzuführen ist, konnte aufgrund der geringen Fallzahlen nicht untersucht werden. Bei den Gig Workers weisen gewisse Indikatoren auf höhere Belastungen hin. Zwar finden auch diese ihre Arbeitsaufgaben komplex und wenig eintönig, aber man darf vermuten, dass dies nicht zuletzt durch die Not-

wendigkeit zur permanenten und kurzfristigen Selbstorganisation bedingt ist.

Der allgemeine Gesundheitszustand der Selbstständigerwerbenden unterscheidet sich insgesamt nur leicht vom Zustand der Arbeitnehmenden. Von den Selbstständigerwerbenden geben 46 Prozent an, bei guter Gesundheit zu sein, und 36 Prozent sagen von sich, bei sehr guter Gesundheit zu sein. Bei Arbeitnehmenden sind beide Anteile nur minim höher (49% bei guter Gesundheit und 40% bei sehr guter Gesundheit). Allerdings berichten 18 Prozent der Selbstständigen von gesundheitlichen Problemen, die sich über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten hinziehen. Das sind mehr als doppelt so viele wie bei den Arbeitnehmenden.<sup>8</sup> Möglicherweise entsteht an dieser Stelle ein neuer gesundheitspolitischer Handlungsbedarf.

<sup>8</sup> Pekruhl und Vogel (2017).



**Ulrich Pekruhl**

Professor für Human Resource Management, Institut für Personalmanagement und Organisation, Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Olten



**Christoph Vogel**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Personalmanagement und Organisation, Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Olten

**Literatur**

Huws, U. und Joyce, S. (2016a). Size of Sweden's «Gig Economy» Revealed for the First Time, Crowd-Working Survey.  
 Huws, U. und Joyce, S. (2016b). Size of the UK's «Gig Economy» Revealed for the First Time, Crowd-Working Survey.  
 Krieger, R., Graf, M. und Vanis, M. (2017). Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 – Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen.  
 Pekruhl, U. und Vogel, C. (2017). Selbstständigerwerbende in der Schweiz – Auswertung des European Working Conditions Survey 2005 und 2015.

<sup>6</sup> Pekruhl und Vogel (2017).  
<sup>7</sup> An dieser Stelle soll betont werden, dass im gesamten Beitrag nur die Arbeitssituation, nicht aber die ökonomische und soziale Lage der selbstständig Erwerbstätigen untersucht wurde.

# Allzeit bereit

Fördern Telearbeit und Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, oder führen sie letztlich einfach zu mehr Arbeit? Ein Bericht von Eurofound und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist dieser Frage nachgegangen und hat Empfehlungen an die Politik formuliert. *Oscar Vargas Llave, Greet Vermeylen*

**Abstract** Ein Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat die Arbeitsbedingungen von Telearbeitern, die häufig an unterschiedlichen Orten arbeiten, und von Teleheimarbeitern untersucht. Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber erhoffen sich deutliche Verbesserungen aus dieser Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten. Namentlich soll sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Motivation und die Effizienz der Arbeitnehmer verbessern. Umstritten ist dabei, ob die Telearbeit lediglich die Arbeit im Büro ersetzt oder ob damit auch Mehrarbeit geschaffen wird. Um die Nachteile von Telearbeit zu verhindern, haben die Autoren mehrere Massnahmen zur Empfehlung formuliert.

**B**üroarbeit sowie «Wissensarbeit» im weitesten Sinne werden heute durch das Internet unterstützt und können praktisch zu jeder beliebigen Zeit und an jedem beliebigen Ort ausgeführt werden. Mit dieser neuen, räumlichen Unabhängigkeit sind zwar Chancen, aber auch zusätzliche Herausforderungen entstanden.

Ein Bericht<sup>1</sup> der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat die Auswirkungen dieser sogenannten Telearbeit auf die Arbeitswelt untersucht. Darin werden Forschungsarbeiten aus zehn Mitgliedsstaaten der EU<sup>2</sup> sowie aus Argentinien, Brasilien, Indien, Japan und den USA präsentiert.

Der Bericht untersucht reguläre und gelegentliche Teleheimarbeiter sowie Telearbeiter, die mehrheitlich an unterschiedlichen Orten, aber auch zu Hause arbeiten. Zudem geht er der Frage nach, inwieweit Telearbeit in den einzelnen Ländern verbreitet ist und welche Auswirkungen sie auf die Arbeitszeit, die Leistungsfähigkeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer hat. Hierfür wurden

Informationen aus den länderspezifischen Untersuchungen herangezogen, die durch Daten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) ergänzt wurden. Für den Bericht wurden auch politische Initiativen der Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen im Hinblick auf Telearbeit untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können dazu beitragen, dass wirksame politische Massnahmen für die Bereiche Digitalisierung, faire Arbeitsbedingungen und menschenwürdige Arbeit entwickelt werden.

## Heimarbeit oder Mehrarbeit?

Wie verbreitet Telearbeit ist, hängt zum einen vom Stand der technologischen Entwicklung in den einzelnen Ländern und zum anderen von den bestehenden Wirtschaftsstrukturen und der jeweiligen Arbeitskultur ab. Je nach Land, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig schwankt der Anteil Telearbeitender zwischen 2 und 40 Prozent der Beschäftigten. In der EU wird Telearbeit durchschnittlich von rund 17 Prozent der Beschäftigten genutzt. In den meisten Ländern arbeitet der Grossteil aber nicht regelmässig, sondern nur gelegentlich auf diese Weise.

Besonders verbreitet ist Telearbeit in hoch qualifizierten Berufen und bei Managern, sie nimmt aber auch bei den Bürofachkräften und den Verkäufern einen erheblichen Stellenwert ein. Ge-

legentliche Telearbeit kommt bei den Männern öfter vor als bei den Frauen. Regelmässige Telearbeit ist bei den Frauen verbreiteter.

Viele Beschäftigte erhoffen sich durch Telearbeit bessere Arbeitsbedingungen. Oft genannt werden kürzere Wege zur Arbeit, grössere Autonomie bezüglich der Arbeitszeit und dadurch mehr Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit. Hinzu kommen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine höhere Produktivität. Davon profitieren auch die Unternehmen: Sie versprechen sich motiviertere Mitarbeiter, weniger Personalwechsel und höhere Effizienz. Zudem verringert sich der Flächenbedarf an Büroräumen, und die Nebenkosten sinken.

Doch neben allen Vorteilen bringt die Telearbeit auch Nachteile: Eine Tendenz zu längeren Arbeitszeiten und intensiverer Arbeit sowie schwindende Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sind die Folgen. Zwar berichten Teleheimarbeiter häufiger über eine verbesserte

## So wird Telearbeit in anderen Ländern gefördert

Seit 2002 fordern die USA zum Beispiel, dass jeder Regierungsangestellte so weit wie möglich von zu Hause aus arbeitet. In Japan hat das Kabinett 2013 eine Erklärung ausgestellt, laut der die Vermittlung von Telearbeit die Provinzialgebiete neu beleben und dem schrumpfenden Arbeitskräfteangebot entgegenwirken kann.

Erst in jüngster Zeit befassen sich auch andere Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen mit den informellen zusätzlichen Arbeitszeiten und führen Massnahmen ein, um diese zu begrenzen. In Frankreich gibt es seit 2016 gesetzliche Bestimmungen, die auf Unternehmensebene umgesetzt werden sollen.<sup>3</sup> In Deutschland hat das Beschäftigungsministerium 2013 eine Politik der «minimalen Eingriffe der Arbeitszeiten in die Freizeit» eingeführt und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eingeladen, die Durchführbarkeit der Gestaltung und Umsetzung dieser Regelungen zu prüfen.

<sup>a</sup> Französischer Arbeitskodex (2016).

<sup>1</sup> Der Bericht «Working anytime, anywhere: the effects on the world of work» ist verfügbar unter [eurofound.europa.eu/publications](http://eurofound.europa.eu/publications).

<sup>2</sup> Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Niederlande, Schweden, Spanien, Ungarn und Vereinigtes Königreich.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, doch «hochmobile» Beschäftigte, wie etwa Techniker und Versicherungsberater, sind einem höheren Risiko für Gesundheit und Wohlbefinden ausgesetzt.

Die Erkenntnisse über die Auswirkungen von Telearbeit fallen somit ausgesprochen zwiespältig aus. Sie hängen mit den Wechselwirkungen zwischen der Nutzung der Informationstechnologie, einem Arbeitsplatz in einer spezifischen Arbeitsumgebung, den verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und den Merkmalen unterschiedlicher Tätigkeiten zusammen. Wichtig ist: Wenn die Telearbeit Ersatz für Arbeit im Büro ist, wird sie öfter als positiv bewertet – wenn sie zusätzlich zur Arbeit im Büro geleistet wird, beurteilen sie die Befragten öfter negativ.

Die Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit, die seit 2002 besteht, geht auf diese potenziellen Zugewinne und Risiken durch Telearbeit in den EU-Mitgliedsstaaten ein. Die meisten europäischen Länder haben diese Vereinbarung im Rahmen nationaler Sozialpartnerschaftsabkommen umgesetzt. Ausserhalb der EU existiert kein solcher vergleichbarer Rahmen, obwohl einige Länder die Telearbeit aktiv fördern (siehe *Kasten*).

### Empfehlungen an die Politik

Wie der Bericht zeigt, bietet die Nutzung der Informatiktechnologie ausserhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen Vorteile. Die politischen Entscheidungsträger sollten deshalb anstreben, die positiven Effekte zu stärken und

die negativen Folgen zu reduzieren. Hierzu kann man beispielsweise die Telearbeit bei Teilzeitbeschäftigten fördern. Andererseits sollte man die informelle und zusätzliche Telearbeit und die hochmobile Telearbeit mit langen Arbeitszeiten beschränken.

Besonders wichtig ist es, das Thema der zusätzlich geleisteten Telearbeit aufzugreifen, die als Erbringung unbezahlter Überstunden angesehen werden könnte. Dabei muss man sicherstellen, dass die Mindestruhezeiten eingehalten werden. Doch bei der Anwendung der Präventionsgrundsätze des Arbeitsschutzes und der Rechtsvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Telearbeit besteht die Schwierigkeit, die Aufsichtsfunktion an Arbeitsplätzen ausserhalb der Räumlichkeiten der Arbeitgeber wahrzunehmen. Ein Projekt der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz soll die Politik deshalb dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu bewältigen.

Um das Potenzial der Telearbeit ausschöpfen zu können und die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern, müssen Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten werden. Telearbeit kann auch als Teil von Strategien verstanden werden, die darauf zielen, die Erwerbsbeteiligung bestimmter Gruppen zu erhöhen. Dazu gehören ältere Arbeitskräfte, junge Frauen mit Kindern und Menschen mit Behinderungen. Initiativen von staatlicher Seite und Gesamtarbeitsverträge sind insofern wichtig, als sie einen übergreifenden, strategischen Rahmen für Telearbeit

definieren. Ein solcher Rahmen muss genügend Spielraum für die Entwicklung spezifischer Regelungen bieten, die den Erfordernissen und Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen entgegenkommen.

Die Erkenntnisse hinsichtlich der Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die unterschiedliche Arten der Telearbeit ausüben – beispielsweise Teleheimarbeit oder hochmobile Arbeit –, müssen thematisiert werden. Durch geeignete politische Massnahmen sollte den in der Untersuchung aufgezeigten Ursachen für die negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen entgegen gewirkt werden.



**Oscar Vargas Llave**

Forschungsleiter, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), Dublin



**Greet Vermeylen**

Forschungsleiterin, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), Dublin

# Tiere mit drei Herzen, ein Wunder der Meere.

Wozu der Oktopus das braucht?  
Mehr auf: [meere.wwf.ch](http://meere.wwf.ch)



Schützen wir die Wunder der Natur.



SPINAS CIVIL VOICES



Wurde von  
Not erdrückt.

Wurde von  
Sorgen erdrückt.

Drückt die  
Schulbank.

Schulbildung für Buben und Mädchen, gut ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer und moderne Berufsbildungsprogramme. So verändern wir Leben von Menschen – und zwar grundlegend. [helvetas.ch/mithelfen](http://helvetas.ch/mithelfen)

Für echte Veränderung



**HELVETAS**

# Gesundheit am Arbeitsplatz: Eine Reform ist nicht absehbar

Um negative Einflüsse der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit zu verhindern, muss einer möglichst breit aufgestellten Prävention ein höherer Stellenwert zukommen. Davon würden sowohl die Unternehmen als auch die Sozialversicherungen profitieren. *Pascal Richoz*

**Abstract** In der Schweiz weist das System für die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz Mängel auf und ist nicht kohärent. Obwohl viele Menschen einen wesentlichen Teil ihres Lebens bei der Arbeit verbringen, werden arbeitsbedingte Gesundheitsschäden nur isoliert behandelt. Die Verantwortung dafür liegt beim Arbeitgeber. Die Folgen, die solche Krankheiten nach sich ziehen, müssen jedoch die Krankenkassen und Sozialversicherungen tragen, ohne dass sie wirksam auf die Prävention Einfluss nehmen können. Mit einer Reform des Systems liesse sich die Gesundheitsprävention deutlich verbessern. Dies hätte sowohl für die Unternehmen als auch für die Gesellschaft Vorteile.

Die grosse Mehrheit der Bevölkerung verbringt einen beachtlichen Teil ihres Lebens bei der Arbeit. Das berufliche Umfeld beeinflusst somit unweigerlich den allgemeinen Gesundheitszustand. Einige dieser arbeitsbedingten Krankheiten können auch langfristige Folgen haben.

Eine wirksame Gesundheitspolitik sollte solche arbeitsbedingten Erkrankungen deshalb systematisch mitberücksichtigen. Doch die Schweiz ist davon noch weit entfernt. Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz wird hierzulande noch viel zu häufig als Nebensache oder gar als überflüssige Reglementierung betrachtet.

## Ein überwiegendes öffentliches Interesse

Bereits seit Langem sind die Arbeitsbedingungen als überwiegendes öffentliches Interesse anerkannt. Das Arbeitsgesetz präzisiert, dass die Primärprävention in erster Linie Sache der Arbeitgeber ist. Sie sind verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen zum Schutze der Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig sind. Wird diese Pflicht richtig verstanden und adäquat umgesetzt, ist sie sehr wirksam. Einige Unternehmen setzen diese Pflicht denn auch erfolgreich um.

Frühzeitige Präventionsmassnahmen verringern gesundheitliche Probleme

oder reduzieren deren Folgen – sowohl auf menschlicher wie auch auf finanzieller Ebene. Denn wenn die Mitarbeitenden produktiver sind, lohnt sich das für die Unternehmen. Zudem entlastet es mittel- und langfristig auch die Krankenkassen, die Sozialversicherungen und die öffentliche Hand. Da sehr viele Menschen betroffen sein können, sind die möglichen finanziellen Einsparungen riesig.

Doch um einen solchen positiven Kreislauf in Gang zu setzen, reicht es nicht, den Grundsatz in einem Gesetz zu verankern. Es braucht zusätzlich ein wirksames Präventionssystem. Natürlich existiert kein Patentrezept – die entscheidenden Faktoren sind aber durchaus bekannt: Risikoerkennung, geeignete

Massnahmen zur Risikoprävention sowie Befähigung und Motivation der Arbeitnehmenden, frühzeitig aktiv zu werden. Ausserdem müssen diese Massnahmen durch Institutionen begleitet und gesteuert werden, die über geeignete Mittel sowie über Instrumente mit Anreizwirkung auf die Unternehmen verfügen.

## Das Beispiel der Unfallversicherung

Ein entsprechendes Vorbild existiert in der Schweiz bereits. Denn das Unfallversicherungsgesetz (UVG) von 1981 schliesst auch die Prävention mit ein. Dieses System funktioniert in verschiedener Hinsicht relativ gut. Einerseits haben die Vollzugsorgane des UVG – die Suva, die kantonalen Arbeitsinspektorate und das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) – einen sehr präzisen Auftrag. Ihre Kontroll- und Präventionstätigkeiten werden durch einen Prämienzuschlag finanziert, dessen Verteilung eine eigens dafür eingerichtete Stelle verwaltet: die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas).

Andererseits haben auch die Unternehmen ein Interesse daran, die von der

### Zweckgebundene finanzielle Mittel für die Prävention (Schätzungen)

	beruflich	nicht beruflich
<b>Unfälle</b> (inkl. Berufskrankheiten gemäss UVG)	<b>Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas)</b> • ca. 110 Millionen Franken pro Jahr • Finanzierung über UVG-Prämienzuschlag	<b>Büro für Unfallprävention (BFU)</b> • ca. 18 Millionen Franken pro Jahr • Finanzierung über UVG-Prämienzuschlag <b>Versicherer</b> • ca. 4,5 Millionen Franken pro Jahr • Finanzierung über UVG-Prämienzuschlag
<b>Krankheiten</b>	Berufsassoziierte Gesundheitsstörungen  Keine zweckgebundene Finanzierung der Prävention	Betriebliches Gesundheitsmanagement  <b>Gesundheitsförderung Schweiz</b> • ca. 27 Millionen Franken pro Jahr, wird 2018 noch erhöht • Finanzierung über KVG-Prämienzuschlag

RICHÖZ / DIE VOLKSWIRTSCHAFT

Ekas erlassenen Richtlinien zu befolgen. Schliesslich wirkt es sich auf ihre Versicherungsprämien aus, wenn sie die Unfallrisiken möglichst tief halten. Denn die Prämien für die Unternehmen sinken oder steigen in Abhängigkeit der jeweiligen Unfallzahlen und werden regelmässig angepasst.

Dieser Ansatz, bei dem die Ursachen gemäss einer Versicherungslogik mit den Folgen in Beziehung gesetzt werden, weist allerdings einen Makel auf: Er gilt nur für Berufskrankheiten und -unfälle. Damit eine Krankheit oder ein Unfall dieser Kategorie zugeordnet wird, muss es einen evidenten kausalen Zusammenhang zwischen der Arbeitstätigkeit und der Krankheit geben. Im Endeffekt fallen deshalb nur einige wenige Krankheitsbilder in die Kategorie der Berufskrankheiten.

Für den ganzen Rest existiert kein vergleichbares System – also auch nicht für das weite Feld der arbeitsbedingten Krankheiten, zu dem namentlich alle psychosozialen Risiken gehören (siehe *Abbildung*). In diesem Bereich besteht zwischen der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz und den Kranken- und Sozialversicherungen kein Zusammenhang und keine Zusammenarbeit. Für Kontrollen und Prävention ist hier keine zweckgebundene Finanzierung vorgesehen. Die Tätigkeiten der Vollzugs- und Aufsichtsorgane werden ausschliesslich über die ordentlichen, öffentlichen Budgets finanziert, die tendenziell immer knapper werden. Zwar geht von den Krankenversicherungsprämien ein kleiner Beitrag an die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz, deren Auftrag die Gesundheitsförderung ist, doch dabei handelt es sich um freiwillige Prävention. Eine Verbindung zur obligatorischen Primärprävention im Arbeitsumfeld besteht nur ansatzweise und sehr indirekt.

Daraus lassen sich erste Schlüsse ziehen: So werden Kontrollen und Prävention nur beschränkt wahrgenommen,

und die Unternehmen verstehen deren Sinn und Nutzen nicht immer. Viele Firmen betrachten Kontroll- und Präventionsregeln eher als administrative Belastung. Zudem zeigt sich, dass die Krankenkassen und Sozialversicherungen keinerlei direkten Einfluss auf die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz haben, obwohl sie diese Gesundheitsschäden versichern müssen. Dabei geht es – sowohl für die Unternehmen als auch für die Gesellschaft – um Milliardensummen. Auch wenn zurzeit keine genauen Zahlen vorliegen, veranschaulicht das beispielsweise eine Studie des Seco zu den Erkrankungen des Bewegungsapparates aus dem Jahr 2009. Darin wurde ermittelt, dass hochgerechnet 670 000 Erwerbstätige an muskuloskelettalen Beschwerden (MSD) leiden und so geschätzte betriebliche Kosten in Höhe von 3,3 Milliarden Franken pro Jahr verursachen. Mit einer verbesserten Arbeitsplatzgestaltung wären 2,7 Milliarden Franken davon vermeidbar.

Hinzu kommt, dass die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz getrennt voneinander behandelt werden, sowohl auf formeller als auch auf organisatorischer Ebene (Gesetzes- und Vollzugsdualismus). Dies schadet der Wirksamkeit und der Transparenz des Systems.

**Eine Kombination aus Mängeln und fehlender Kohärenz**

Tatsache ist somit, dass das Schweizer System für die Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz verschiedene Mängel aufweist und offenkundig nicht kohärent ist. Diese Feststellung ist nicht neu. Seit dem Ende der Neunzigerjahre wurden bereits mehrere Reformversuche unternommen. Keiner hat jedoch wesentliche Änderungen gebracht, und die erwähnten systembedingten Schwächen konnten bislang nicht korrigiert werden. Zugege-

benemassen gilt es dabei auch besondere Schwierigkeiten zu überwinden:

- So ist es im Gesundheitsbereich aufgrund der konstanten Wechselbeziehung zwischen privatem und beruflichem Bereich schwierig, die Kausalität eindeutig festzustellen.
- Zudem sind die betroffenen Gesetzgebungen komplex
- und finanzielle Fragen sowieso immer heikel.

Doch der Graben zwischen den bestehenden Strukturen und dem Präventionsbedarf wird immer tiefer: Die Wirtschaft befindet sich in stetem Wandel, die Gesundheitsrisiken entwickeln und verschieben sich. Eine Totalrevision der Gesetzgebungen – so erstrebenswert sie auch wäre – scheint momentan wenig realistisch. Dennoch gäbe es konkrete Ansätze: beispielsweise die Stärkung der Ekas, kombiniert mit einer Ausweitung ihres Mandats und einer Anpassung ihrer Finanzierungsart. In dieser Frage muss jedoch zuerst ein minimaler Konsens zwischen den Sozialpartnern und dann auch auf politischer Ebene gefunden werden. Die Idee nimmt zwar allmählich Gestalt an, eine Reform ist jedoch noch nicht absehbar. Solange die nötigen Korrekturen nicht vorgenommen werden, kann die Prävention im Arbeitsumfeld nur einen kleinen Teil ihres Potenzials entfalten. Den Preis dafür werden vorläufig weiterhin die Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes zahlen.



**Pascal Richoz**  
 Leiter des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen und Mitglied der Geschäftsleitung, Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), Bern

# Angepasste Arbeitsmethoden können psychosozialen Risiken vorbeugen

Stress ist das wichtigste, aber nicht das einzige psychosoziale Risiko am Arbeitsplatz. Viele KMU und Kleinunternehmen verfügen noch nicht über die nötigen Kenntnisse, um dieser Verantwortung nachzukommen. Eine Studie soll die Wirkung einer entsprechenden Präventionskampagne der Arbeitsinspektorate messen. *Rafaël Weissbrodt, David Giauque*

**Abstract** Bei der Gesundheit am Arbeitsplatz haben die psychosozialen Risiken an Bedeutung gewonnen. Sie werfen sowohl für die Behörden als auch für die Sozialpartner heikle Fragen auf. Eine Studie unter der Leitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco), in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten und der Universität Lausanne, soll die Wirkung der Interventionen der Arbeitsinspektoren in diesem Bereich messen. Für die Arbeitgeber ist der Stress infolge von Zeitdruck und hoher Arbeitsbelastung das wichtigste psychosoziale Mitarbeiterisiko. In den Unternehmen existieren grundsätzlich zwei Präventionsarten: Zur Prävention von Angriffen auf die persönliche Integrität stehen die Information und das formelle Vorgehen im Vordergrund. Die zweite Präventionsart betrifft eher allgemeine Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Dass dies auch zur Prävention psychosozialer Risiken beiträgt, wird vielerorts noch verkannt. Die zweite Phase der Studie soll zeigen, ob sich die Wahrnehmung und der Umgang mit diesen Risiken nach dem Besuch der Arbeitsinspektoren verändern.

Im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz ist in den letzten Jahrzehnten der Begriff «psychosoziale Risiken» immer wichtiger geworden. Er umfasst einerseits Risikofaktoren, die insbesondere im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation, den zwischenmenschlichen Beziehungen sowie den Stressmechanismen – den sogenannten pathogenen Prozessen – stehen. Ausserdem beschreibt er auch deren Folgen für die Gesundheit: beispielsweise Erschöpfung, Burn-out, Depression oder kardiovaskuläre Erkrankungen.

Die Berücksichtigung dieser Phänomene wirft Fragen auf, die nicht so einfach zu beantworten sind. Denn würden Sie als Geschäftsführer eines Unternehmens akzeptieren, dass das Arbeitsinspektorat Sie über Ihren Umgang mit der Belegschaft und Ihre Arbeitsorganisation befragt? Und wie würden Sie umgekehrt als Arbeitsinspektor einen Arbeitgeber auf Themen wie Mobbing oder Stress ansprechen? Angesichts der zunehmenden Komplexität und des gestiegenen Drucks in der heutigen Berufswelt stellt sich auch für die Gewerkschaften die Frage, wie sie

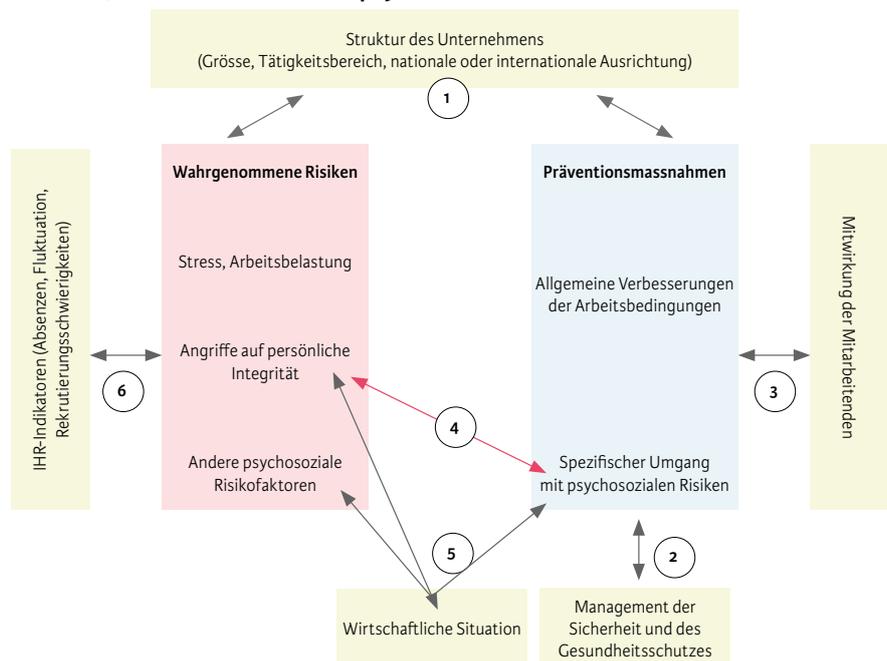
sich für die Interessen ihrer Mitglieder einsetzen können.

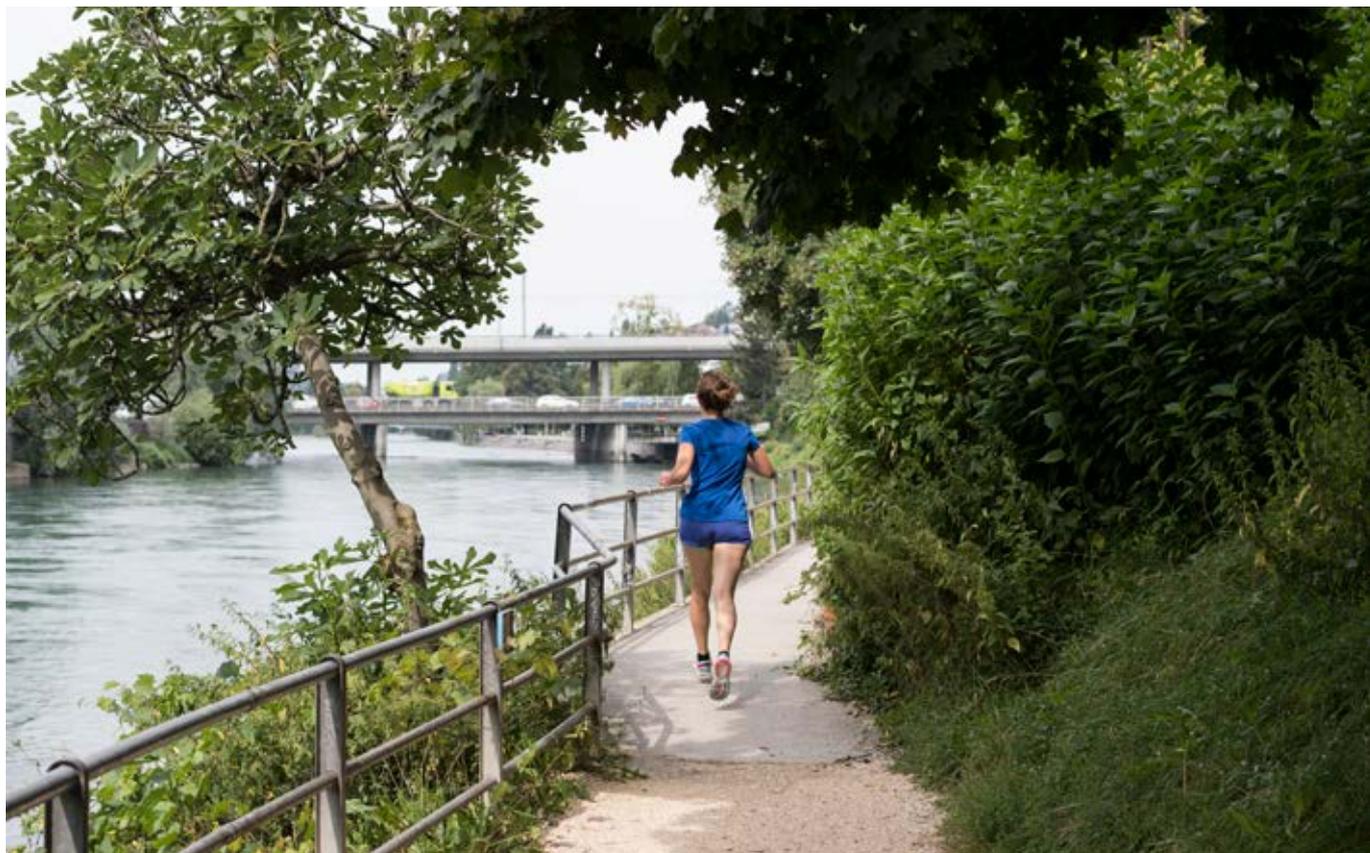
Die meisten westlichen Regierungen haben zur Prävention psychosozialer

Risiken Massnahmen ergriffen. Dabei kommt den Arbeitsinspektoraten eine entscheidende Rolle zu. In einer kürzlich durchgeführten systematischen Analyse der bestehenden Literatur zu diesem Thema<sup>1</sup> konnten wir zeigen, dass die Arbeitsinspektorate in einem günstigen Kontext eine positive Präventionswirkung erzielen können. Dazu braucht es insbesondere eine gut entwickelte Sozialpartnerschaft sowie geschulte Inspektoren, die über genügend Zeit und Ressourcen verfügen – beispielsweise um Betriebe zu zweit zu kontrollieren und über längere Zeit begleiten zu können. Zudem muss auch die Mitwirkung der Mitarbeitenden möglich sein. Und schliesslich sollten neben den Kontroll-

<sup>1</sup> Siehe Weissbrodt R. und Giauque D. (2016). Labour Inspections and the Prevention of Psychosocial Risks at Work: A Realist Synthesis. In: Safety Science.

## Faktoren, die mit der Prävention psychosozialer Risiken verbunden sind





besuchen auch andere Informations- und Kommunikationskanäle genutzt werden.

### Innovative Studie in der Schweiz

Die Wirkung öffentlicher Massnahmen auf die Prävention psychosozialer Risiken wurde bisher erst selten untersucht. Die bestehenden Studien stammen grösstenteils aus den nordischen Ländern. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) leitet nun in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsinspektoraten und der Universität Lausanne eine Studie, um diese Lücke zu schliessen. Das Ziel der Studie ist es, die Wirkung des für den Zeitraum 2014 bis 2018 festgelegten Vollzugsschwerpunkts zu messen. Dabei wurden die Inspektoren bezüglich der psychosozialen Aspekte der Gesundheit am Arbeitsplatz geschult und aufgefordert, dieses Thema in ihre Kontrollbesuche zu integrieren. Zusätzlich wurde Informationsmaterial für die Unternehmen erstellt.

Um die Wirkung dieses Vollzugsschwerpunkts zu messen, haben die Verantwortlichen der Studie ein Panel mit 400 Unternehmen aus allen drei Sprachregionen zusammengestellt. In jedem dieser Betriebe wurde die Person, die

sich am besten mit der Gesundheit am Arbeitsplatz auskennt – meist der Geschäftsführer oder eine höhere Führungskraft –, im Abstand von einem Jahr zweimal mittels eines Fragenkatalogs telefonisch oder schriftlich befragt. Nach der ersten Befragung war für die Hälfte der beteiligten Unternehmen ein Besuch vom kantonalen Arbeitsinspektorat vorgesehen. Die andere Hälfte setzt sich aus vergleichbaren Betrieben zusammen, bei denen kein Besuch erfolgte. Sie bilden die Kontrollgruppe. Jetzt – ein Jahr nach der ersten Befragung – läuft gerade die zweite Befragung. Die Ergebnisse werden im Herbst vorliegen.

### Bisherige Erkenntnisse

Aus den bisherigen Befragungen geht hervor, dass die Arbeitgeber den durch Zeitdruck und die Arbeitsbelastung entstehenden Stress als wichtigstes psychosoziales Risiko für ihre Mitarbeitenden sehen. Angriffe auf die persönliche Integrität, wie Mobbing, Belästigung, Diskriminierung, Gewalt usw., stufen sie als Randerscheinungen ein. Weitere Risikofaktoren, wie starre oder unregelmässige Arbeitszeiten, schwierige Kundschaft, Kommunikationsprobleme und Arbeits-

Joggen über Mittag? Eine flexible Arbeitsorganisation stärkt die Ressourcen von Mitarbeitern.

unsicherheit, schätzen sie als mittelwichtig ein.

Aus der Datenanalyse wird deutlich, dass es zwei Präventionsarten gibt: Die eine Art fokussiert auf Managementmassnahmen, wie formelle Prozesse für den Umgang mit Konflikten, Mobbing, Belästigung oder Gewalt, sowie Schulungen und Informationen für die Mitarbeitenden. Solche Vorkehrungen existieren vor allem in grossen Betrieben. Die zweite Präventionsart umfasst Massnahmen zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, beispielsweise hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Arbeitsorganisation, des Personalbestands oder der Hilfsmittel. Dieser Ansatz ist in fast allen Unternehmen, auch in KMU und Kleinstunternehmen, anzutreffen. Auf diese Weise lassen sich die Ressourcen der Mitarbeitenden sehr direkt optimieren. Allerdings nehmen Arbeitgeber solche Massnahmen nicht als Prävention wahr, sondern eher als Instrument zur Stärkung ihrer eigenen Produktionsmittel.

Die Studie zeigt, dass es nicht ausreichend, sich eines Risikos bewusst zu sein, damit Verbesserungen umgesetzt

werden. Die Präventionspraxis hängt vor allem von der Grösse des Unternehmens und seinem Tätigkeitsbereich ab (siehe Punkt 1 in der *Abbildung*), aber auch vom allgemeinen Niveau des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements (2) und von den Mitwirkungsmöglichkeiten des Personals (3). Das Empfinden, wonach die Mitarbeitenden einem Risiko ausgesetzt sind, scheint dabei nebensächlich zu sein: Einzig der Zusammenhang zwischen Angriffen auf die persönliche Integrität und spezifischen Massnahmen ist statistisch signifikant (4).

Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten weisen bei den Angriffen auf die persönliche Integrität sowie bei den anderen Risikofaktoren überdurchschnittliche Werte auf. Entsprechende formelle Prozesse und Schulungen bestehen in diesen Unternehmen eher selten (5). Die Arbeitgeber, die die Existenz psychosozialer Risiken ansprechen, sind oftmals von krankheitsbedingten Absenzen, einer grossen Mitarbeiterfluktuation (hoher Turnover) und Rekrutierungsschwierigkeiten betroffen (6).

### Mögliche Ansätze für die öffentliche Hand

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, die Unternehmen – insbesondere die kleinsten – bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz und bei der Identifikation von Massnahmen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, zu unterstützen. Die Unternehmen sollten für das Thema psychosoziale Risiken generell sen-

sibilisiert werden und ein umfassendes Verständnis dafür entwickeln, das sich nicht auf Mobbing, Belästigung, Gewalt oder zwischenmenschliche Konflikte beschränkt. Die öffentliche Hand könnte sich ihrerseits verstärkt für konkrete organisatorische Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen.

Aus der wissenschaftlichen Literatur geht hervor, dass der direkte Kontakt zwischen den Arbeitsinspektoren und den Arbeitgebern ein zentraler Faktor für die Prävention ist. Angesichts der begrenzten öffentlichen Mittel bietet sich allerdings eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Drittstellen an, beispielsweise mit den Sozialpartnern oder mit Fachpersonen für Gesundheit am Arbeitsplatz. Zudem ist unter Forschenden die Frage umstritten, ob die psychosozialen Risiken in den Rechtsgrundlagen expliziter erwähnt werden sollten. Einige sind der Ansicht, dass den Arbeitgebern dadurch die Ausrichtung ihrer Massnahmen leichterfallen würde und die Arbeitsinspektoren ihre Forderungen damit besser begründen könnten. Die gegenteilige Meinung, dass die generelle Präventionspflicht der Arbeitgeber ausreiche, ist in der analysierten Literatur weniger häufig vertreten.

Stress, Burn-out und Gewalt sind symptomatische Phänomene für die aktuellen Umwälzungen in der Arbeitswelt. Der gestiegene Druck und die immer grössere Flexibilisierung der Arbeitsformen tragen zur Zunahme der Disparitäten bei, deren gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche

Folgen die OECD seit Jahren mit Sorge beobachtet.<sup>2</sup> Das ist denn auch der Grund, weshalb sich nicht nur Fachpersonen für Gesundheit am Arbeitsplatz mit der Prävention psychosozialer Risiken auseinandersetzen sollten, sondern – und vielleicht vor allem – auch die Wirtschaftspolitik. Nur durch einen regelmässigen Dialog zwischen diesen beiden öffentlichen Handlungsfeldern liesse sich in dieser Hinsicht wirklich etwas bewirken.

<sup>2</sup> Siehe dazu «Income Inequality and Poverty» auf der Website der OECD.



**Rafaël Weissbrodt**

Arbeitspsychologe, Ergonom und Doktorand der Politikwissenschaften, Universität Lausanne



**David Giauque**

Assoziierter Professor für Sozial- und Politikwissenschaften, Fakultät für Sozial- und Politikwissenschaften, Institut für politische, historische und internationale Studien (IEPHI), Universität Lausanne