

SGB-KONGRESS VOM 13./14. NOVEMBER 2026

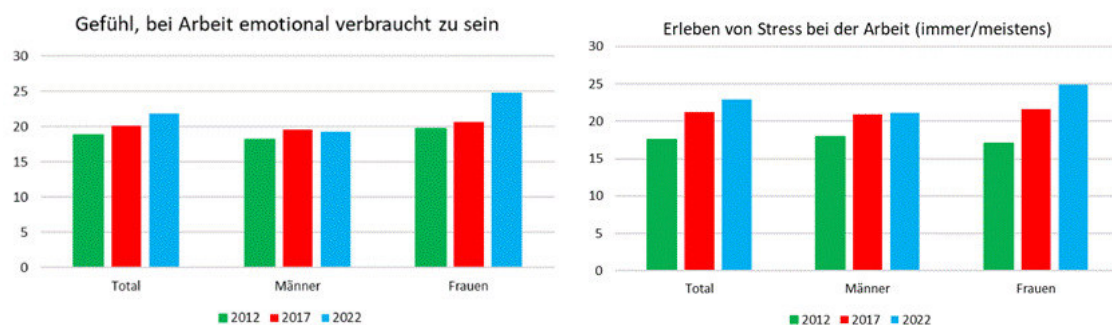
Bern, 13. Oktober 2026

SGB-Kongresspapier «Gesundheit schützen statt Arbeit entgrenzen»

Stress, Belastungen und Erschöpfung in der Arbeitswelt nehmen zu

Die Arbeitswelt ist spürbar stressiger geworden.¹ Gesundheitliche Belastungen nehmen allorts zu. In vielen Branchen fehlt Personal. Gleichzeitig steigen Leistungsdruck und Arbeitsintensität.² Immer mehr Arbeit muss in immer kürzerer Zeit erledigt werden. Viele Kolleg:innen berichten von Zeitdruck, emotionaler Erschöpfung und Schwierigkeiten, Beruf, Familie und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Besonders ausgeprägt ist der Anstieg von Stress und Erschöpfung bei den Frauen. Und er ist besonders stark in Berufen mit hohen körperlichen und psychischen Anforderungen – etwa in der Pflege, im Verkauf, in der Logistik, im Transport, im Bau oder in der Industrie. Körperliche Belastungen sind dabei keineswegs ein Problem der Vergangenheit. Rückenbeschwerden und andere muskuloskelettale Erkrankungen gehören weiterhin zu den häufigsten gesundheitlichen Beschwerden der Bevölkerung.³



Quelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung

Parallel dazu haben psychische Belastungen an Bedeutung gewonnen. Stress, emotionale Erschöpfung und psychische Erkrankungen erschweren die Erwerbstätigkeit und führen immer häufiger zu längeren Arbeitsausfällen.⁴ Dabei sind rund ein Drittel der psychischen Gesundheitsprobleme arbeitsbedingt.⁵ Über die Hälfte der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeiten werden durch Konflikte am

¹ Vgl. Job-Stress Index von Gesundheitsförderung Schweiz: <https://gesundheitsfoerderung.ch/betriebliches-gesundheitsmanagement/themen-und-publikationen/themen/job-stress-index>

² BFS, *Gesundheit der Erwerbstätigen 2012–2022*, SECO, *Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa* (EWCTS 2021).

³ BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2022, Indikatoren zur körperlichen Gesundheit.

⁴ CSS Gesundheitsstudie 2025; CSS Gesundheitsstudie 2024.

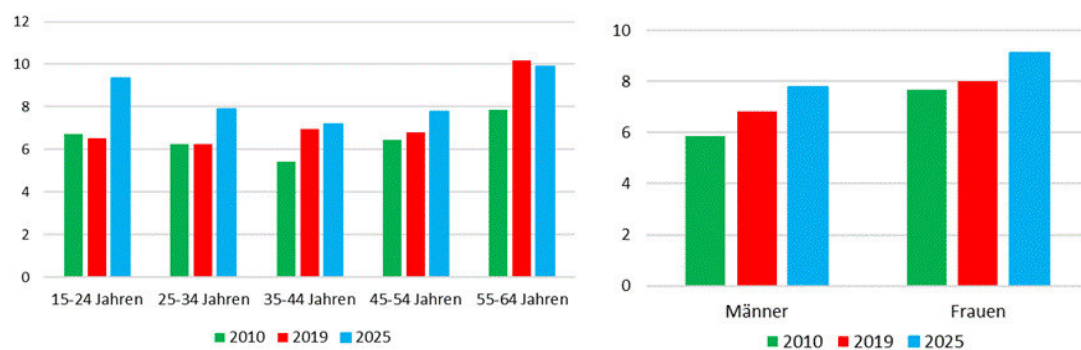
⁵ Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 66(5).

Arbeitsplatz ausgelöst. Und die Hälfte der Krankgeschriebenen verliert den Arbeitsplatz.⁶ Arbeitnehmende erachten den beruflichen Stress als wichtigsten belastenden Faktor für ihre langfristige Gesundheit.⁷ Schätzungen gehen davon aus, dass alleine arbeitsbedingter Stress direkt verantwortlich ist für Produktivitätsverluste von rund 200 Franken pro Monat und Arbeitnehmenden.⁸ Die Kosten der gesamten gesundheitsbedingten Produktionsverluste werden sogar auf über 70 Milliarden Franken geschätzt.⁹ Dies entspricht etwa 1000 Franken pro Monat und Erwerbstätigem. Darin eingeschlossen sind auch Kosten auf Grund einer gesundheitsbedingt geringeren Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz (Präsentismus).¹⁰

Mehr Absenzen, Jobverluste und IV-Fälle

Die gestiegenen arbeitsbedingten Belastungen haben weitreichende Folgen. Sie sind einer der Gründe, dass immer mehr Menschen krankheitsbedingt ausfallen, ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Stelle aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen. Die jährliche Dauer der Absenzen von Vollzeitarbeitnehmenden ist zwischen 2010 und 2025 um knapp 30 Prozent gestiegen. Bei Arbeitnehmenden im mittleren und höheren Alter fand ein grosser Teil des Anstiegs schon vor der Corona-Krise statt. Bei der jüngeren Altersgruppe erfolgte der Anstieg hauptsächlich in den vergangenen 6 Jahren.

Jährliche Dauer der Absenzen wegen Krankheit/Unfall von Vollzeitarbeitnehmenden in Tagen



Quelle: BFS: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Die Probleme ziehen sich durch die gesamte Arbeitswelt. Prozentual am stärksten gestiegen sind die Absenzen bei Bürokräften, Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft, in Dienstleistungsberufen und bei Verkaufskräften sowie bei Technikerinnen und Technikern. Unterschiede gibt es jedoch in Bezug auf das Niveau: In physisch anspruchsvollen, eher gering bezahlten Berufen, wie bei Hilfskräften, Maschinenbediener:innen und dem Verkaufspersonal, sind die durchschnittlichen Absenzen besonders hoch.

Krankheitsbedingte Absenzen bedeuten für die Arbeitnehmenden hohe finanzielle Kosten. Die gesamten Kosten gesundheitsbedingter Absenzen betrugen im Jahr 2022 etwa 16.3 Mrd. Franken.¹¹ Schätzungsweise 4.2 Mrd. davon wurden von den Arbeitnehmenden getragen – über Lohnausfälle und Versicherungsprämien. Dies entsprach 2022 ca. 1100 Franken pro Arbeitnehmenden und Jahr.

⁶ <https://www.swica.ch/de/ueber-swica/medien/medienstelle/medienmitteilungen/2022/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden>.

⁷ CSS Gesundheitsstudie 2025.

⁸ Brunner B. et al. (2019), Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work.

⁹ BAG (2025): Kosten der übertragbaren und nichtübertragbaren Krankheiten sowie Kosten der Risikofaktoren Übergewicht/Adipositas und Bewegungsmangel in der Schweiz.

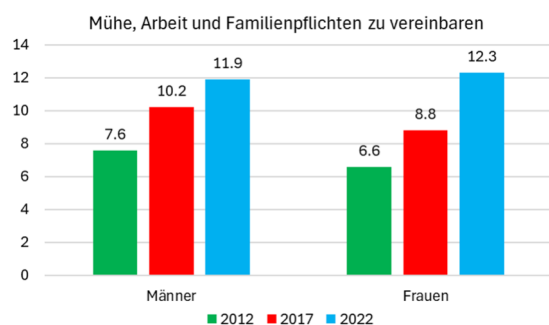
¹⁰ Gemäss BAG-Studie sind die Kosten auf Grund des Präsentismus deutlich höher als die Kosten auf Grund des Absentismus (Fehlen am Arbeitsplatz).

¹¹ Die Schätzung orientiert sich am Vorgehen in der Gesamtrechnung der Sozialen Sicherheit (GRSS).

Gesundheitsbedingte Fehltage erfassen jedoch nur einen Teil des Problems. Immer mehr Menschen müssen ihre Stelle aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll arbeiten können, nimmt zu.¹² Nicht das Bedürfnis nach einem anderen "Lifestyle", sondern der immer stressiger gewordene Arbeitsalltag oder der Versuch, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren, führt in vielen Fällen zu einer Reduktion des Arbeitspensums. Schliesslich zeigt sich die schlechtere Gesundheitssituation der Erwerbsbevölkerung in der IV. Die politisch beschlossenen Verschärfungen bei der IV führten zunächst zu einem deutlichen Rückgang der neuen IV-Renten. Seit einigen Jahren steigt ihre Zahl wieder an. Hauptgrund sind psychische Krankheiten.

Gesundheit und Vereinbarkeit braucht Zeit und klare Grenzen

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bedeutet mehr als die Verhinderung von Unfällen. Gesundheitsschutz bedeutet auch, dass Arbeitnehmende genügend Zeit haben, sich zu erholen. Die Frage der Arbeitszeit ist zentral für den Gesundheitsschutz. Wer ständig unter Zeitdruck arbeitet, immer erreichbar sein muss oder Beruf und Privatleben kaum noch voneinander trennen kann, hat ein höheres Risiko für Stress, Erschöpfung und gesundheitliche Beschwerden. Für viele Arbeitnehmende wird genau dies schwieriger. Der Anteil der Erwerbstätigen mit Vereinbarkeitsproblemen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.



Quelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung

Die zunehmenden Vereinbarkeitsprobleme zeigen, dass viele Arbeitnehmende immer weniger Einfluss auf ihre eigene Zeit haben. Unregelmässige Arbeitszeiten, kurzfristige Einsatzplanung und steigende Anforderungen erschweren die Erholung und verschärfen Konflikte zwischen Beruf und Privatleben.¹³

Hinzu kommen digitale Technologien, welche Arbeit jederzeit und überall ermöglichen, und die Anforderungen an Flexibilität und Verfügbarkeit erhöhen. Für viele Arbeitnehmende verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Privatleben. Verglichen mit anderen europäischen Ländern arbeiten Erwerbstätige in der Schweiz besonders häufig ausserhalb der regulären Arbeitszeit, um ihre Arbeitsanforderungen zu erfüllen.¹⁴ Doch gerade wer ausserhalb der Arbeitszeit regelmässig erreichbar sein muss oder nie wirklich abschalten kann, hat ein erhöhtes Risiko für Stress, emotionale Erschöpfung und gesundheitliche Beschwerden. Wenig überraschend empfinden Arbeitnehmende die ständige Erreichbarkeit als Belastung und wünschen sich eine klarere Trennung zwischen Beruf und Privatleben.¹⁵ Die Frage der Erreichbarkeit ist deshalb zunehmend auch eine Frage des Gesundheitsschutzes. Denn wer nie wirklich abschalten kann, kann sich auch nicht erholen. Hinzu kommt, dass überlange und unregelmässige Arbeitszeiten nachweislich das Risiko für psychische und körperliche

¹² Vor 2022 gibt es keine konsistenten Daten.

¹³ In seiner Masterarbeit an der Universität Lausanne zeigt Adrien Currat (2025) mit Daten der Schweizer Gesundheitsbefragung, dass Konflikte zwischen Beruf und Familie einen starken Zusammenhang mit gesundheitsbedingten Absenzen aufweisen.

¹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024/dashboard>

¹⁵ Schweizer HR-Barometer 2020: https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/HR-Barometer/2020/HRBarometer2020_Final.pdf

Erkrankungen erhöhen. Sie stehen unter anderem in Zusammenhang mit Schlafstörungen, depressiven sowie muskuloskelettalen Beschwerden, Angststörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.¹⁶ Die Arbeitnehmenden in der Schweiz sind diesbezüglich einem besonders hohen Risiko ausgesetzt: Haushalte, vor allem solche mit Kindern, verbringen heute mehr Zeit mit Erwerbsarbeit und haben weniger reine Freizeit als vor 25 Jahren.¹⁷ Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für eine Vollzeitstelle ist in fast keinem europäischen Land höher als hierzulande. In Dänemark arbeiten Vollzeitbeschäftigte beinahe 5 Stunden weniger. Die Höchstarbeitszeit beträgt hier in gewissen Branchen 50 Stunden pro Woche. Solche langen Arbeitszeiten erhöhen erwiesenermassen das Risiko für gesundheitliche Probleme.¹⁸

Die Gewerkschaften kämpfen seit über 150 Jahren dafür, dass Arbeitnehmende ausreichend Zeit für Erholung haben. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, der arbeitsfreie Sonntag und Ferien gehören zu den wichtigsten Errungenschaften des Arbeitnehmendenschutzes. Sie wurden geschaffen, weil Gesundheit und Erholung untrennbar miteinander verbunden sind. Die aktuellen Entwicklungen zeigen: Diese Schutzrechte sind heute genauso wichtig wie bei ihrer Einführung. Wer die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen will, muss auch ihre Zeit schützen.

Die Arbeitswelt hat sich verändert – der Gesundheitsschutz nicht

Die gesundheitlichen Risiken der heutigen Arbeitswelt sind bekannt. Arbeitsverdichtung, Personalmangel, Schichtarbeit, ständige Erreichbarkeit und fehlende Erholungszeiten belasten Hunderttausende. Steigende Temperaturen führen zudem dazu, dass immer mehr Arbeitnehmende bei gesundheitlich belastender Hitze arbeiten müssen. Besonders betroffen sind Arbeitnehmende, die im Freien, in schlecht gekühlten Innenräumen oder körperlich belastenden Berufen arbeiten. Der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz dürfte zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen. Doch der Gesundheitsschutz hält mit dieser Entwicklung nicht Schritt. Prävention, Vollzug und soziale Absicherung sind zu stark auf die Gesundheitsgefahren der Vergangenheit ausgerichtet. Das bestehende System wurde historisch vor allem entwickelt, um klassische Unfall- und Gesundheitsrisiken zu verhindern. Diese Risiken bleiben wichtig. Noch immer ereignen sich jedes Jahr zu viele vermeidbare Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen erhebliche gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen. Gleichzeitig entstehen viele der heutigen Gesundheitsprobleme durch die Organisation der Arbeit selbst. Die Herausforderung besteht deshalb nicht darin, den klassischen Arbeitsschutz durch den Schutz vor psychosozialen Risiken zu ersetzen, sondern beide Bereiche wirksam umzusetzen. Auch Gewalt, Mobbing, Diskriminierung sowie sexuelle und sexistische Belästigung gehören zu den Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und können schwerwiegende psychische und körperliche Folgen haben.

Psychosoziale Belastungen sind dabei kein blinder Fleck des Gesetzgebers. Das Arbeitsgesetz verpflichtet die Arbeitgeber bereits heute, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Ein grosser Teil des Problems liegt im ungenügenden Vollzug. Das gilt für klassische Gefährdungen der Arbeitssicherheit ebenso wie für psychosoziale Belastungen. Die gesundheitlichen Risiken der modernen Arbeitswelt werden vielerorts zu wenig systematisch erfasst, zu wenig konsequent bekämpft und zu selten kontrolliert. Gerade bei psychosozialen Belastungen wissen die Arbeitnehmenden oft am besten, wo die Probleme liegen. Arbeitsverdichtung oder eine schlechte Einsatzplanung lassen sich von aussen weniger rasch erkennen. Die Arbeitnehmenden erleben diese Belastungen aber täglich. Wer ihre Gesundheit schützen will, muss die Arbeitnehmenden deshalb systematisch einbeziehen. Das geltende Recht sieht Mitwirkungsrechte beim Gesundheitsschutz und bei Fragen der

¹⁶ Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.

¹⁷ Mergele et al. 2024: Die langfristige Entwicklung von Arbeit, Freizeit und Produktivität in der Schweiz.

¹⁸ Blum-Rüegg, A. (Hrsg.) (2018). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen und Trends. Bericht 7. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz, S. 83.

Arbeitsorganisation ausdrücklich vor. In der Praxis werden diese Rechte jedoch häufig zu wenig genutzt, zu wenig kontrolliert und zu wenig durchgesetzt.

Die Schweiz verfügt über etablierte Instrumente der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (ASA-Richtlinien, Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen). Auch psychosoziale Belastungen werden darin zunehmend berücksichtigt. In der praktischen Umsetzung bleiben sie aber häufig im Hintergrund. Das ist kein Zufall. Klassische Gefährdungen lassen sich oft relativ einfach erkennen und kontrollieren. Personalmangel oder ständige Erreichbarkeit sind schwieriger zu messen. Sie sind deshalb jedoch nicht weniger gesundheitsrelevant. Gerade hier reichen Sensibilisierung und freiwillige Massnahmen nicht aus. Gesundheitsschutz muss auch dort greifen, wo die Ursachen gesundheitlicher Belastungen in der Organisation der Arbeit liegen.

Leider arbeiten die verschiedenen Akteure der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und die Sozialversicherungen weiterhin zu wenig zusammen, obwohl sie mit denselben Problemen konfrontiert sind. Dabei können Prävention und Wiedereingliederung nur gelingen, wenn die beteiligten Akteure besser zusammenarbeiten. Nicht zufällig gehört diese Koordination zum ILO-Grundrecht auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (ILO-Kernarbeitsnormen der Übereinkommen Nr. 155 & Nr. 187). In der Schweiz besteht hier grosser Nachholbedarf. Hinzu kommen erhebliche Vollzugsdefizite. Auch hier würden die gesetzlichen Grundlagen bereits deutlich mehr Schutz verlangen. Das eigentliche Problem ist nicht ein Mangel an Vorschriften, sondern ein Mangel an Kontrollen. Durchschnittlich wird ein Betrieb in der Schweiz nur etwa alle zwanzig Jahre kontrolliert. Ein Gesundheitsschutz, der nur einmal in einer Generation überprüft wird, kann seine Wirkung nicht entfalten. Gesetzliche Schutzrechte nützen wenig, wenn ihre Einhaltung kaum kontrolliert wird.

Besonders deutlich zeigen sich die Grenzen des heutigen Systems bei der Anerkennung von Berufskrankheiten. Betroffene müssen nachweisen, dass ihre Erkrankung überwiegend durch eine konkrete berufliche Tätigkeit verursacht wurde. Dieser Nachweis ist oft kaum zu erbringen. Dadurch werden zahlreiche arbeitsbedingte Erkrankungen nicht als Berufskrankheit anerkannt, obwohl wissenschaftliche Studien deutliche Zusammenhänge mit belastenden Arbeitsbedingungen aufzeigen.¹⁹ Die Konsequenzen dieser Lücke tragen dann aber nicht die Arbeitgeber, welche die Belastungen verursachen. Die Kosten der schlechten Arbeitsbedingungen werden verschoben hin zu den Betroffenen, den Taggeldversicherungen oder der Sozialhilfe – kurz: sie werden auf die Allgemeinheit abgewälzt. Prävention und Kostenverantwortung fallen heute zu wenig zusammen.

Wer krank wird, trägt die Folgen selbst – es drohen Jobverlust, Invalidität und Armut

Wer durch die Arbeit krank wird, verliert oft nicht nur seine Gesundheit. Vielen drohen Einkommenseinbussen, Arbeitsplatzverlust oder sogar Invalidität. Die Folgen schlechter Arbeitsbedingungen enden deshalb nicht am Arbeitsplatz. Sie wirken sich auf die beruflichen Perspektiven, die soziale Sicherheit und das gesamte Leben der Betroffenen aus.

Gerade bei längerer Arbeitsunfähigkeit zeigen sich die Folgen besonders deutlich. Je länger eine gesundheitsbedingte Abwesenheit dauert, desto schwieriger wird die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig steigt das Risiko von Stellenverlust und Invalidität. Besonders betroffen sind Menschen mit psychischen Erkrankungen, die heute die häufigste Ursache neuer Invalidenrenten darstellen.²⁰ Rund die Hälfte der psychisch Erkrankten verliert während einer längeren Arbeitsunfähigkeit ihre Stelle.²¹ Wer aufgrund einer psychischen Erkrankung die Stelle verliert, hat oft Mühe, wieder eine Arbeit zu finden. Vorurteile gegenüber psychischen Erkrankungen erschweren die Wiedereingliederung

¹⁹ Vgl. für neuere Erkenntnisse bspw. Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*,

²⁰ BFS, IV-Statistik.

²¹ <https://www.swica.ch/de/ueber-swica/medien/medienstelle/medienmitteilungen/2022/studie-krankschreibungen-aus-psychischen-gruenden>.

zusätzlich. Problematisch ist auch die jüngere Rechtsprechung des Bundesgerichts, die den Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogenen Erkrankungen eingeschränkt hat.²² Bei längeren Krankheitsphasen zeigen sich ausserdem erhebliche Lücken in der sozialen Absicherung. Als eines der wenigsten Länder Europas kennt die Schweiz bis heute keine obligatorische Krankentaggeldversicherung. Der Versicherungsschutz hängt weitgehend vom jeweiligen Arbeitgeber ab. Probleme entstehen insbesondere bei Stellenwechseln, Kündigungen oder längeren Krankheitsphasen. Auch der lückenlose Übergang zwischen Krankentaggeld und Invalidenversicherung ist nicht gesichert. Wer erkrankt, verliert deshalb häufig nicht nur Einkommen, sondern auch Sicherheit.

Auch bei kurzen Krankheiten, wie einer Grippe, fordern die Arbeitgeber immer häufiger Arztzeugnisse ab dem ersten Krankheitstag. Damit verursachen sie zusätzliche Kosten und administrativen Aufwand, welche nur die Arbeitnehmenden tragen – und die medizinische Grundversorgung weiter belasten. Dabei sind viele gesundheitliche Probleme behandelbar und nicht alle Krankheiten brauchen einen Arztbesuch. In der Regel brauchen Betroffene vielmehr Zeit zur Genesung, medizinische Unterstützung, finanzielle Sicherheit und stabile Rahmenbedingungen. Dazu kann auch ein schrittweiser Wiedereinstieg gehören. Fehlen diese Voraussetzungen, steigt das Risiko einer dauerhaften Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt. Gesundheitsschutz, soziale Sicherheit und Wiedereingliederung müssen deshalb stärker zusammengedacht werden – allerdings immer unter der Voraussetzung, dass das Arztgeheimnis gesichert bleibt.

Arbeit darf nicht krank machen: unsere Forderungen

Die zunehmenden gesundheitlichen Belastungen der Arbeitnehmenden sind kein individuelles Problem. Sie sind Ausdruck einer Arbeitswelt, in der Arbeitsverdichtung, Personalmangel und die Entgrenzung der Arbeit zunehmen. Gesundheitsschutz muss deshalb an die Realität der heutigen Arbeitswelt angepasst und wirksam durchgesetzt werden. Der SGB-Kongress fordert:

Stopp der grenzenlosen Arbeit

Die Arbeitszeit muss sinken und die Erholung geschützt werden. Wer arbeitet, muss abschalten können. Die Arbeitswelt muss mit Familie, Privatleben und gesellschaftlichem Engagement vereinbar sein.

- Geschützte Erholungszeit: verlässliche Dienstpläne, planbare Ruhezeiten und ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Arbeitgeber sind verpflichtet, gemeinsam mit den Arbeitnehmenden verbindliche Regelungen zur Nichterreichbarkeit zu vereinbaren
- Abschaffung von Arbeitstagen über 10 Stunden und «geteilten Diensten» sowie Senkung der Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden für alle
- Reduktion der Arbeitszeit auf mittelfristig unter 40 Stunden pro Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Zuschläge von mindestens 50 Prozent für Nacht-, Wochenend- und kurzfristig angeordnete Überzeitarbeit für alle Arbeitnehmenden – sowie keine weitere Ausweitung von Nacht- und Sonntagsarbeit

Gesundheitsschutz, Mitbestimmung und wirksamer Vollzug

Gesundheitsschutz darf nicht nur auf dem Papier bestehen. Er beginnt bei genügend Personal und guter Arbeitsorganisation. Arbeitnehmende müssen vor gesundheitlichen Risiken wirksam geschützt

²² Vgl. Kurt Pärli, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – Bemerkungen zur neueren Rechtsprechung des Bundesgerichts, Jusletter, 20. März 2023.

werden und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mitbestimmen können. Zudem braucht es mehr wirksame Kontrollen und Sanktionen.

- Verbindliche Beteiligung der Arbeitnehmenden bei der Erkennung und Beseitigung von Gesundheitsrisiken, einschliesslich psychosozialer Risiken, insbesondere in Bezug auf Arbeitsverdichtung, Personalmangel und schlechte Arbeitsorganisation
- Verbindlicher Schutz vor Hitze an allen Arbeitsplätzen mit klaren Schutzmassnahmen, angepassten Arbeits- und Pausenzeiten sowie besonderen Schutzvorkehrungen bei gesundheitlich belastenden Temperaturen.
- Durchsetzung der Mitwirkungsrechte beim Gesundheitsschutz sowie wirksamer Schutz von Arbeitnehmenden und Arbeitnehmenden-Vertretungen, die auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufmerksam machen
- Konsequente Umsetzung der ASA-Richtlinien in allen Betrieben sowie Kontrolle der Arbeitgeber mindestens alle zwei Jahre – sowie wirksame Sanktionen bei Verstössen. Dazu braucht es bedeutend mehr Arbeitsinspektor:innen, Spezialist:innen der Arbeitssicherheit und Arbeitsmediziner:innen

Sicherheit bei Krankheit

Wer krank wird, darf nicht auch noch Einkommen und Arbeitsplatz verlieren. Wer krank wird, braucht Sicherheit statt Existenzangst. Gesundheitsschutz, soziale Sicherheit und Wiedereingliederung müssen besser zusammenspielen. Krankheit darf nicht in Invalidität oder Armut enden.

- Einführung einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung mit lückenloser Absicherung bis zum Beginn allfälliger IV-Leistungen sowie Erhalt des Versicherungsschutzes bei Stellenwechseln
- wirksamer Kündigungsschutz für gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmende
- Stärkung von Prävention und Wiedereingliederung durch besseren Einbezug der Sozialpartner und Sozialversicherungen
- bessere Koordination von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Sozialversicherungen sowie Ratifikation und Umsetzung der ILO-Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187
- Schutz des Arztgeheimnisses sowie Kostenübernahme, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem siebten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangt und eine stärkere finanzielle Verantwortung der Arbeitgeber für arbeitsbedingte Gesundheitsfolgen
- Senkung der Hürden für die Anerkennung von Berufskrankheiten: Wurde eine Erkrankung durch den Beruf oder die Arbeitsbedingungen verursacht, muss sie als Berufskrankheit anerkannt werden.

Der SGB und seine Mitgliederverbände entwickeln gemeinsam eine gewerkschaftliche Strategie sowie Instrumente zur Stärkung der Mitbestimmung im Gesundheitsschutz, insbesondere für Fragen der Arbeitsorganisation, der Personalbemessung, der Arbeitsverdichtung und der Erreichbarkeit.