

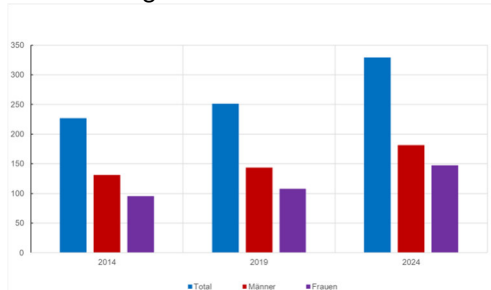
MEDIENKONFERENZ VOM 6. FEBRUAR 2026

Gabriela Medici, Co-Leiterin SGB-Sekretariat

Arbeitsbedingungen, die krank machen – 2026 muss sich das ändern

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

Entwicklung Absenzen nach Geschlecht in Millionen Stunden



Quelle: BfS, AVOL

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

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

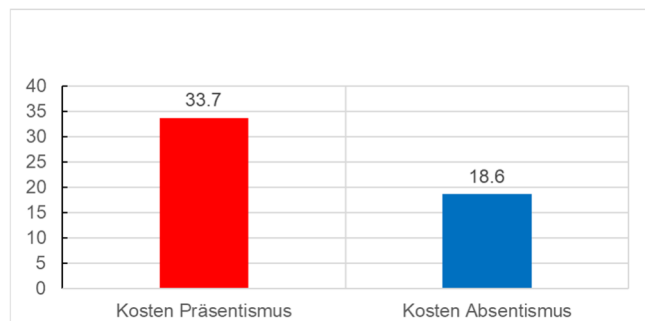
² Über alle Altersklassen hinweg beträgt der Anstieg rund 10 Prozent, besonders deutlich ist die höhere Invaliditätswahrscheinlichkeit bei Versicherten unter 40 Jahren, vgl. https://bvg-grundlagen.ch/wp-content/uploads/2025/12/20251217_bvggrundlagen2025_pressrelease-de.pdf

³ BAG, Stucki et al. (2025): <https://www.bag.admin.ch/dam/de/sd-web/mUKVQjql3GB/kosten-ncd-in-der-schweiz.pdf>

Gesundheitliche Beschwerden kosten Produktivität, Einkommen und Erwerbschancen

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

Produktionsverluste durch Präsentismus und Absentismus in Milliarden CHF, 2022



Quelle: BAG, Stucki et al. (2025)

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

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

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

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

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

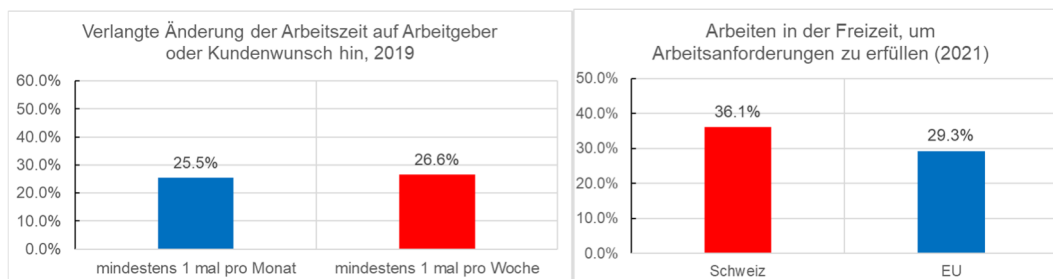
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: strukturelle Lösungen statt Alibi-massnahmen

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

Die Realität in Schweizer Betrieben

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

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



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

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

Was das Recht verlangt und die Forschung zeigt

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

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

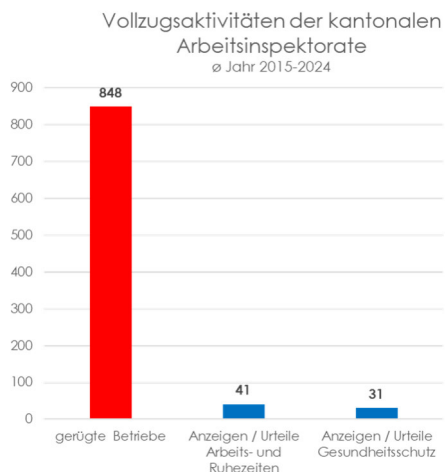
⁸ https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2025-03/Faktenblatt_114_GFCH_2025-02_-_Studie_Erwerbstaetige_in_der_Schweiz.pdf

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

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

Fehlender Vollzug des Arbeitsrechts und Aushöhlung des gesetzlichen Schutzes

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

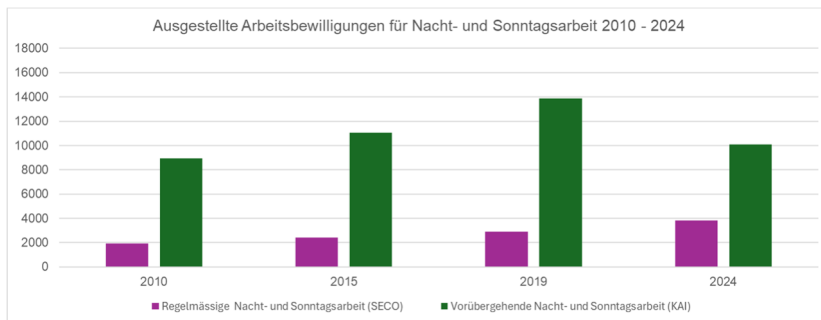


Quelle: SECO, Berichte über die Arbeitsaufsicht, Darstellung SGB.

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

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

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



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

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

Gewerkschaftliche Schlussfolgerungen und Forderungen

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

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

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

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

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