

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

EMBARGO: Donnerstag 12. Juli 2007, 10 Uhr

Eidgenössische Volksinitiative 6 Wochen Ferien für alle

Grundsätzliche Bemerkungen

Bern, 12. Juli 2007

Hugo Fasel, Präsident
Susanne Blank, Leiterin Wirtschaftspolitik

Einleitung

1. Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsbelastung

Die Schweiz hat eine intensive Erneuerung der wirtschaftlichen Strukturen hinter sich. Während Jahren löste eine betriebliche Restrukturierung die andere ab. Entlassungsschübe haben diesen Prozess geprägt. Die Arbeitslosigkeit erreichte Rekordmarken. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, begleitete den Arbeitsalltag.

Vor diesem Hintergrund haben die Betriebe den Druck auf die Arbeitnehmenden verstärkt. Sie verlangen höchste Flexibilität und ständige Anpassungsbereitschaft. Die Hektik am Arbeitsplatz nahm rapide zu, die Arbeitsprozesse wurden verdichtet und der Arbeitsrhythmus ständig erhöht. Viele Arbeitnehmende haben die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit überschritten und leiden unter gesundheitlichen Problemen. Burn-Out heisst das Stichwort.

Jetzt, da die Wirtschaft auf Hochtouren läuft, ist es dringend notwendig, den Druck, die hohe Belastung und Anspannung am Arbeitsplatz auszugleichen und in Gesundheit, Erholung und Freizeit zu investieren. Die Arbeitnehmenden brauchen Zeit, um durchatmen zu können, aufzutanken und sich zu erholen. Sie wollen mehr Zeit, um sich Familie und Kindern zu widmen und ihr soziales Umfeld zu pflegen oder – ganz einfach – sie wollen mehr freie Zeit für sich selbst.

Das Signal, das uns unsere Mitglieder aussenden, ist klar: Die Intensivierung der Arbeit soll in Form zusätzlicher Freizeit entschädigt und kompensiert werden.

2. Lancierung einer Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle»

Travail.Suisse und ihre Verbände haben sich intensiv mit den Erwartungen der Basis auseinandergesetzt und entschieden, den Ausbau der Ferien konsequent an die Hand zu nehmen.

Die Verbände SYNA, Angestellte Schweiz, die Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese (OCST), Hotel & Gastro Union, Transfair, die Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV) und der Polizeibeamtenverband (VSPB) haben zu diesem Zweck die Lancierung einer Volksinitiative, «6 Wochen Ferien für alle» in die Wege geleitet. Ziel ist, den Initiativtext und die notwendigen Unterlagen bis zum Travail.Suisse Kongress im Dezember bereit zu stellen, um dann die Lancierung durch das oberste Organ beschliessen zu lassen.

Hintergrundinformationen

1. Situation heute

1.1 Gesetzliche Regelung: 4 Wochen bezahlte Ferien für alle

Die letzte OR-Anpassung betreffend der Ferienansprüche liegt 24 Jahre zurück!
Artikel 329a Absatz 1 des Obligationenrechts schreibt vor, dass alle Arbeitnehmenden einen gesetzlichen Anspruch auf wenigstens 4 Wochen bezahlte Ferien und die Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf wenigstens 5 Wochen Ferien haben. Die Anpassung der Ferienregelung wurde im Jahr 1983 durch das Parlament beschlossen und ist seit 1. Juli 1984 in Kraft.

1.2. Gesamtschweizerischer Durchschnitt: 5 Wochen Ferien

Die Realität sieht heute bereits anders aus. Gemäss Bundesamt für Statistik hatten ArbeitnehmerInnen (bei einem Vollzeitpensum) im Jahr 2006 durchschnittlich 5 Wochen Ferien. Dieser Durchschnittswert ist allerdings wenig aussagekräftig, denn die Anzahl Ferien variiert stark nach Branche und nach Altersklassen.

1.3 Grosse Unterschiede zwischen den Branchen

Tabelle 1 zeigt die Anzahl Ferienwochen pro Vollzeitarbeitenden nach Branchen auf. Am meisten Ferien haben die Beschäftigten im Unterrichtswesen mit 8.6 Wochen. Auch das Kredit- und Versicherungswesen liegt mit 5.1 Wochen über dem Durchschnitt. Mit dem gesetzlichen Minimum von 4 Wochen müssen sich hingegen die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft zufrieden geben; die Arbeitnehmenden im Bausektor haben durchschnittlich 4.5 Wochen Ferien.

Tabelle 1: Anzahl Ferienwochen nach Branchen

Branche	Ferienwochen	Vollzeitbeschäftigte
Land- und Forstwirtschaft	4	160'000 ¹
Industrie, verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasserversorgung	4.8	608'700
Baugewerbe	4.5	267'800
Handel, Reparaturgewerbe	4.6	397'600
Gastgewerbe	4.6	140'900
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4.9	179'400
Kredit und Versicherungsgewerbe	5.1	162'300
Immobilien, Vermietung, Informatik, F&E	4.6	301'800
Öffentliche Verwaltung	4.9	111'500
Unterrichtswesen	8.6	91'500
Gesundheits- und Sozialwesen	4.8	196'000
Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	4.6	89'400
Durchschnitt/Total	5	2'706'900

Quelle: Bundesamt für Statistik, 2006, eigene Zusammenfassung

1.4 Grosse Unterschiede zwischen den Altersklassen

Tabelle 2 zeigt, dass die Anzahl Ferienwochen stark nach Altersklassen variiert. So liegen die über 50-Jährigen mit 5.6 Wochen Ferien pro Jahr stark über dem Schnitt von 5 Wochen, die restlichen Altersgruppen darunter. Bei dieser Statistik sind die Teilzeitarbeitnehmenden und die Lehrlinge nicht erfasst. Der Grund, warum die Altersklasse der 15 - 20 Jährigen das gesetzliche Minimum von 5 Wochen nicht erreicht, liegt gemäss Bundesamt für Statistik darin, dass in der Stichprobe die Jugendlichen bis und mit 20 Jahren einbezogen werden, indes das Gesetz die 5 Wochen Ferien nur bis zum 20. Geburtstag vorschreibt.

Tabelle 2: Ferienwochen nach Altersklassen

Altersklassen	Ferienwochen
15 - 20 Jahre	4.4
21 - 49 Jahre	4.8
50 - 64 Jahre	5.6
Durchschnitt	5

Quelle: Bundesamt für Statistik, 2006

¹ Alle Beschäftigten, inkl. Teilzeit

1.5 Unterschiedliche Regelungen in den Gesamtarbeitsverträgen

Die Ferienregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen der Travail.Suisse Verbände sind sehr unterschiedlich. 5 Wochen Ferien gelten bereits für das Bauhauptgewerbe, die Betonwarenindustrie, die Detailhandelsriesen Coop und Migros, den Gleisbau und den Gerüstebau, das Grafische Gewerbe, den Holzbau, die Maschinenindustrie, die Uhrenindustrie, die Swisscom, die Post und die SBB. Arbeitnehmende über 50 Jahren haben in diesen Bereichen meistens eine 6. Ferienwoche.

In zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen, beispielsweise in der Reinigungsbranche, dem Coiffeurgewerbe, dem Schneiderhandwerk, dem Elektroinstallationsgewerbe, der Holzindustrie, dem Maler und Gipsergewerbe, der Schuh- Leder- Textil- und Bekleidungsindustrie besteht nach wie vor das gesetzliche Minimum von 4 Wochen Ferien. Arbeitnehmende ab dem 50. Altersjahr erhalten in diesen GAVs meistens eine 5. Ferienwoche. Es gibt aber zahlreiche Abstufungen nach Dienstjahren. Beispielsweise ist dies in der Reinigungsbranche oder im Coiffeurgewerbe der Fall.

Andere Branchen wiederum machen Ferienabstufungen in Abhängigkeit von der Wochenarbeitszeit. So haben die Arbeitnehmenden im Gastgewerbe mit 41-Wochenstunden 4 Wochen Ferien, jene mit 42 Wochenstunden 5 Wochen Ferien.

2. Arbeitsbelastung produziert hohe Gesundheitskosten

In den vergangenen zwei Jahrzehnten nahm das Arbeitstempo massiv zu. Durch den technologischen Wandel wurde die Arbeit immer mehr verdichtet und das Arbeitstempo stieg. Die ständige Furcht vor Arbeitsplatzverlust hat während den Rezessionsphasen den psychologischen Druck auf die Arbeitnehmenden enorm verstärkt. Die Umstrukturierungen in den Unternehmen haben von den Arbeitnehmenden grösste Flexibilität und ununterbrochene Anpassungsbereitschaft abverlangt. Auch in der jetzigen Wachstumsphase, mit vollen Auftragsbüchern und hoher Kapazitätsauslastung nimmt der Zeitdruck und die Arbeitsbelastung nicht ab. Bester Beweis dafür ist die grosse Zahl von Überstunden.

Die Grenzen der Belastbarkeit sind für viele Arbeitnehmende erreicht. Der zunehmende Druck am Arbeitsplatz wird zu einem bedeutsamen Gesundheitsrisiko. Gemäss Gesundheitsbefragung gibt fast die Hälfte der Erwerbstätigen an, am Arbeitsplatz unter starker nervlicher Belastung zu stehen². Rund ein Viertel der Arbeitnehmenden fühlt sich oft oder sehr oft gestresst. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit. Die zunehmende Belastung hat Fehlzeiten und Krankheitsabwesenheiten und damit auch Produktionsausfälle zur Folge. Das seco schätzt die direkten Kosten von Stress am Arbeitsplatz auf über 4 Milliarden Franken³.

² BFS Gesundheitsbefragung, 2004

³ Seco. Stress-Studie, 2000

3. Produktivitätszuwachs an Arbeitnehmende weitergeben

Zwischen 1991 und 2004 ist die Arbeitsproduktivität in der Schweiz um rund 14.9 Prozent gestiegen⁴. Die Reallöhne erhöhten sich im gleichen Zeitraum um bescheidene 4.3 Prozent⁵. Die Differenz von 10 Prozent zeigt, dass der grösste Teil der erhöhten Arbeitsproduktivität den Arbeitnehmenden vorbehalten wurde. Es besteht also Nachholbedarf!

Die Produktivitätsgewinne müssen einerseits durch höhere Ferien und andererseits durch Lohnanpassungen an die Arbeitnehmenden weitergegeben werden. Die Verbände von Travail.Suisse wollen eine Kombination von qualitativen Verbesserungen in Form von Ferienerhöhung und eine materielle Besserstellung der Arbeitnehmenden in Form von Lohnanpassungen. Die Zahlen zeigen: Die Arbeitnehmenden haben ihre Arbeitsproduktivität klar erhöht; sie haben sich mehr Ferien verdient.

4. Mehr Ferien statt Arbeitszeitverkürzung

Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmenden beträgt durchschnittlich 42 Stunden und 20 Minuten⁶. Sie ist in den letzten 10 Jahren nahezu stabil geblieben. In anderen Worten ausgedrückt: In den letzten Jahren herrschte im Bereich der Arbeitszeit absoluter Stillstand.

In der Arbeitszeitpolitik stellt sich immer die Frage, in welcher Form Arbeitszeitreduktionen umgesetzt werden sollen. Die Verbände von Travail.Suisse sind der Auffassung, dass der Ausbau der Ferien mehr Erholung, Entspannung und Lebensqualität bringt, als die Reduktion der täglichen Arbeitszeit um wenige Minuten. Mit Ferien erreicht man einen Bündelungseffekt, der letztlich einen nachhaltigen Erholungseffekt auslöst.

Ein Rechenbeispiel: Eine Woche Ferien mehr pro Jahr bedeutet eine Arbeitszeitreduktion von 10 Minuten pro Tag. Allerdings ist eine tägliche Arbeitszeitreduktion von 10 Minuten für die Arbeitnehmenden kaum spürbar. Mit der Verdichtung der Arbeitprozesse ist es notwendig, dass die Arbeitnehmenden von Zeit zu Zeit über mehrere Wochen Distanz zur Hektik des Arbeitsalltags gewinnen und aus dem Hamsterrad aussteigen können. Ferien sind ein entscheidender Beitrag zur Selbstbestimmung und Autonomie des Einzelnen.

5. Ferien der Eltern und der Schulkinder

Eine Erhöhung der Ferien leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Schulkinder haben rund 12 Wochen Ferien pro Jahr. Wenn man davon ausgeht, dass eine Familie drei Wochen Ferien gemeinsam verbringt, dann bleibt die Frage der Kinderbetreuung während der verbleibenden 9 Wochen Schulferien offen. Je nachdem in welcher Unternehmung oder Branche die Eltern arbeiten und wie ihre Ferienregelungen aussehen, können sie ihre Kinder während den Schulferien noch zwischen 2 – 4 Wochen selber betreuen. Für die restlichen Schulferienwochen müssen sie eine familienexterne Kinderbetreuung organisieren, was sich nicht immer als einfach erweist. Mit dem Ausbau auf sechs Wochen Ferien für alle können die Eltern die Kinderbetreuung während der

⁴ Arbeitsproduktivität, Zahlen nur von 1991 bis 2004 vorhanden Bundesamt für Statistik

⁵ Entwicklung der Reallöhne, Lohnindex, Bundesamt für Statistik

⁶ Arbeitsvolumenstatistik 2005, Bundesamt für Statistik

Schulferien grösstenteils selbst übernehmen. Sechs Wochen Ferien ist, nebst dem Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch ein positives Signal für die Familien, mehr Zeit gemeinsam verbringen zu können.

6. Akkumulation und Unverjährbarkeit von Ferien

Ferienansprüche, die nicht eingezogen wurden, verfallen gemäss Gesetz nach fünf Jahren. Wer mit dem Arbeitgeber keine Abmachung getroffen hat, welche die Ansprüche garantiert, hat das Einsehen. Diese Regelung ist arbeitnehmerfeindlich. Der Arbeitnehmende arbeitet und hat damit auch ein Anrecht auf eine Erholungszeit. Diese darf nicht verjähren. Deshalb muss per Gesetz die Möglichkeit geschaffen werden, dass nicht bezogene Ferien auf ein Langzeitkonto gutgeschrieben werden können. So können die Arbeitnehmenden ihre Ferienansprüche später beispielsweise in Form von längeren Ferien oder eines Sabbaticals beziehen. Allerdings darf dabei nicht übertrieben werden. Ferien müssen regelmässig bezogen werden, denn nur dann kann sich ein nachhaltiger Erholungseffekt einstellen. Aus diesem Grunde dürfen Ferien nicht unbeschränkt aufgeschoben werden.

7. Zusammenfassung

In den letzten Jahrzehnten ist die Arbeitswelt immer hektischer geworden. Die Anforderungen an den Arbeitnehmenden bezüglich Flexibilität und Verfügbarkeit haben ständig zugenommen, die Arbeit hat sich immer mehr verdichtet und das Arbeitstempo ist gestiegen.

Das Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach mehr Ferien, Freizeit und Erholungszeit ist gross. Die Arbeitsproduktivität ist stetig gestiegen, allerdings haben die Arbeitnehmenden nur beschränkt davon profitiert.

Travail.Suisse hat das Anliegen aufgenommen und entschieden, eine Volksinitiative für «6 Wochen Ferien für alle» zu lancieren.