

Bern, den 11. Mai 2023

Medienkonferenz Travail.Suisse – Olivia Stuber, Verantwortliche Politik bei transfair
Es gilt das gesprochene Wort.

STRESS IM SERVICE PUBLIC

Arbeitsbedingter Stress macht auch vor dem Service Public keinen Halt: Ständige Reorganisations, 24/7-Verfügbarkeiten im Homeoffice, ein zunehmender Fachkräftemangel sowie Sparmassnahmen führen bei den Arbeitnehmenden zu grossen Unsicherheiten und einer zunehmenden Arbeitslast. Zusätzlich werden aufgrund der schnell voranschreitenden Digitalisierung ständig neue Fähigkeiten vorausgesetzt: Der Druck auf die Arbeitnehmenden ist gross und nimmt zu.

Der öffentliche Sektor: Ein träger, unproduktiver, bürokratischer Krake, in dem es die Arbeitnehmenden gemächlich nehmen. Dieses Bild eines öffentlichen Sektors wird auch heute noch oft gezeichnet. Die Realität sieht aber anders aus: Das Thema Stress ist auch im Service Public allgegenwärtig, auch wenn der öffentliche Sektor – gerade dank den guten Sozialpartnerschaften - teils beispielhaft voran geht.

Ein Dauerthema im Service Public sind Reorganisationen. Sei dies bei SBB, Swisscom, der Post oder der Verwaltung; es wird ständig reorganisiert. Dies meist mit dem Ziel, effizienter und effektiver zu werden. Für die Mitarbeitenden verkörpern Reorganisationen aber grosse Unsicherheiten. Unsicherheiten darüber, ob die eigene Stelle weiter bestehen oder abgebaut wird, ob die bisherige Funktion weiter ausgeübt werden kann und inwiefern sich die Arbeitsbedingungen dadurch verändern werden. Reorganisationen sind dabei nicht nur für das betroffene Personal ein Stressfaktor, sondern auch für das Personal, das diese umsetzen muss. Oft wird das HR oder auch der Rechtsdienst mit zahlreichen Fragen überhäuft und diverse Situationen fordern Klärungsbedarf. Reorganisationen sind daher doppelte Stressfaktoren für das Personal.

Genauso präsent wie Reorganisationen, sind Sparmassnahmen. Und gespart wird momentan überall im öffentlichen Sektor. Der Bund spart aufgrund seiner strukturellen Defizite, die SBB spart, um ihre Schulden zu reduzieren, die Post und Swisscom aufgrund teils erodierender Auftragslagen oder sinkenden Verkaufszahlen. Spardruck hat im öffentlichen Sektor oft direkte personelle Auswirkungen. Stellen werden entweder nicht neu besetzt oder gar abgebaut. Beides führt bei den Arbeitnehmenden zu extremem Stress. Wird eine Stelle nicht neu besetzt, erhöht dies die Arbeitslast für die übrigen Mitarbeitenden, die mehr Aufgaben unter sonst gleichbleibenden Bedingungen übernehmen müssen. Wissen Mitarbeitende, dass Stellen abgebaut werden, müssen sie um ihre Stelle fürchten.

Verschlimmert wird die Situation durch den Fachkräftemangel. Selbst wenn Stellen neu besetzt werden könnten, ist dies teils aufgrund fehlender Fachkräfte schlicht nicht möglich. Insbesondere die ICT-Branche ist davon stark betroffen, generell betrifft dies jedoch alle Branchen des Service Public.

Auch die immer schneller voranschreitende Digitalisierung führt zu Stress bei den Arbeitnehmenden. Sie zwingt die Mitarbeitenden sich ständig an neue Anforderungen anzupassen und ihre «Skills» durch (Um-)Schulungen aktuell zu halten. Diese Herausforderungen sind besonders in der ICT-Branche präsent, finden sich aber auch stark im öffentlichen Verkehr und allen anderen Branchen. Viele Mitarbeitenden können mit diesem ständigen Druck und dem Gefühl «nicht mehr genug zu sein» nur schwer leben, weshalb sie sich entweder entschliessen das Unternehmen zu verlassen

oder den Sprung effektiv nicht schaffen und schliesslich vom Unternehmen entlassen werden. So werden teils jahrelang treue Mitarbeitende gezwungen, eine neue Stelle zu suchen.

Eine weitere Stressquelle resultiert durch unklare Homeoffice-Regelungen. Seit der Covid19-Pandemie ist Homeoffice aus vielen Arbeitsalltagen im Service Public nicht mehr wegzudenken. Homeoffice bietet zahlreiche Chancen, wie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Zeit durch den Wegfall des Arbeitswegs oder mehr Flexibilität. Es birgt jedoch auch einige Risiken, die bei den Arbeitnehmenden zu Stress führen können. Wird von zuhause gearbeitet, wird eine ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt. Zudem verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem immer mehr, was ein Abschalten erschwert. Um gegen diese Risiken vorzugehen, wurde transfair einerseits politisch aktiv, in dem transfair-Präsidentin und Nationalrätin, Greta Gysin, eine Motion einreichte. Diese beabsichtigte, das Arbeitsgesetz um das Recht anzupassen, während der Freizeit für den Arbeitgeber nicht erreichbar zu sein. Andererseits konnte transfair dieses Recht auf Nicht-Erreichbarkeit in den Gesamtarbeitsverträgen der Swisscom, Post, SBB und SBB Cargo bereits verankern und ist daran, dieses auf alle Sozialpartnerschaften auszuweiten.

Beispiele für Arbeiten des öffentlichen Sektors, die einem ständigen Stress unterstellt sind, stammen aus der Branche Post/Logistik.

Bei Post Logistik-Services sind vor allem die schwankenden Paketmengen, Expresszustellungen, die schweren Pakete und der Festverkehr, der eine Vollzustellung an fünf Samstagen ab dem Black Friday vorsieht, dauernde Stressfaktoren. Diese stellen die Arbeitnehmenden und deren Familienleben aufgrund der mangelnden Planungssicherheit vor grosse Herausforderungen. Ausserdem müssen neuerdings Postboten und Postbotinnen vermehrt auch Pakete zustellen – bei der sogenannten gemischten Zustellung. Vor allem für diejenigen, die bislang keine Pakete zugestellt haben, ist dies eine Umstellung, die auch Stress auslösen kann. Für das Jahr 2023 plant die Post jedoch zumindest für den Festverkehr Verbesserungen.

Insbesondere bei PostNetz leiden die Mitarbeitenden unter einem enorm hohen Leistungsdruck. Einerseits sollen sie tolle Kundenerlebnisse schaffen, andererseits müssen sie möglichst viele Dienstleistungen und Produkte eines ständig wachsenden Sortiments verkaufen. Hinzu kommt, dass viele Poststellen personell minimal besetzt sind, die Verkaufsziele aber trotzdem maximal erreicht werden müssen. Der dadurch entstehende Stress führt zu einer hohen Fluktuation und gesundheitlichen Ausfällen, wodurch der Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden weiter ansteigt.

Fazit

Entgegen der weitverbreiteten Annahme, existieren im Service Public diverse Stressquellen, die in der Tendenz leider zunehmen. Reorganisationen, Sparmassnahmen, der Fachkräftemangel, die Digitalisierung und unklare Homeoffice-Regelungen führen zu Stress im öffentlichen Sektor. transfair setzt sich mit aller Energie dafür ein, diesen Stress beispielsweise durch neue Initiativen wie das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit in Gesamt- und Firmenarbeitsverträgen zu verankern oder klare und faire Homeoffice-Regelungen zu implementieren. Der Kampf geht aber weiter und wird so bald nicht zu Ende sein.

Für weitere Informationen:

Olivia Stuber, Verantwortliche Politik bei transfair, olivia.stuber@transfair.ch, 079 532 38 82.