

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1258

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1258



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Gleichstellung von Frau und Mann heute und morgen

**28 Forderungen für mehr Wahlfreiheit und zur Gewährleistung
der Lebensqualität von Arbeitnehmenden**

Valérie Borioli Sandoz
Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse
borioli@travailsuisse.ch
April 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – Gleichstellung für wen?	3
2. Die richtigen Hebel betätigen	4
2.1 Die besonderen Arbeitsbedingungen der Frauen.....	4
2.1.1 Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung	4
2.1.2 Wenn die Schwangerschaft zur Diskriminierung führt.....	8
2.1.3 Sexuelle Belästigung, psychologische Belästigung und Mobbing.....	9
2.1.4 Mehrfachdiskriminierung.....	10
2.2 Die Gleichstellung erfolgt auch über die Individualbesteuerung	11
2.3. Das Leben besteht nicht nur aus Arbeiten	14
2.3.1 Die Arbeitszeit alleine reicht nicht.....	14
2.3.2 Arbeitszeit und Zeit für die Familie: eine schwierige Gratwanderung.....	14
2.3.3 Sozialzeit für die einzelnen Personen.....	16
2.3.4 Gleichberechtigung bei staatsbürgerlichem Engagement	16
2.3.5 Die Lebensqualität im Fokus.....	17
2.4 Wie Familien die Vereinbarkeit meistern	18
2.4.1 Schlechte Rahmenbedingungen müssen verbessert werden	18
2.4.2 Kinderwunsch und Geburtenrate	19
2.4.3 Teilzeitarbeit und Gleichstellung	21
2.4.4 Betreuungseinrichtungen als Aufgabe der öffentlichen Hand, aber in Partnerschaft... ..	22
2.4.5 Teilzeitarbeit – Diskriminierung der Männer	24
2.5 Mangelnde Präsenz des Vaters nach der Geburt schafft Benachteiligung für lange Zeit.....	25
2.5.1 Nebenwirkungen eines einzigen Geburtsurlaubs: Gewohnheiten setzen sich rasch fest	26
2.5.2 Indirekte Auswirkung des fehlenden Vaterschaftsurlaubs: Diskriminierung der Mütter bei der Arbeit.....	27
2.6 Die Care-Arbeit betrifft alle	27
2.6.1 Private Care-Arbeit ist unerlässlich.....	27
2.6.2 Die geschlechtsspezifische Verteilung der Aufgaben hält sich	28
2.6.3 Die Vereinbarkeit muss gewährleistet werden.....	30
3. Die rasche Wirtschaftsentwicklung bringt weitere Herausforderungen	31
3.1 Die Gleichstellung ist für Junge selbstverständlich, doch die gläserne Decke bleibt.....	31
3.1.1 Chancengleichheit in der Bildung	31
3.1.2 Bekämpfung der gläsernen Decke: Frauenquote.....	31
3.2 Ja zur ausgehandelten Beweglichkeit, nein zu einer Einwegflexibilität.....	34
3.3 Die Hyperkonnektivität als Retterin der Vereinbarkeit?	36
3.3.1 Die von Eltern geschätzte Telearbeit bietet auch Risiken	36
3.3.2 Die Arbeit 4.0 stellt für die Frauen eine Bedrohung dar.....	39
4. Zusammenfassung der 28 Forderungen.....	44

1. Einleitung – Gleichstellung für wen?

Lange Zeit war der Kampf für die Gleichstellung von Frau und Mann ausschliesslich ein Verteidigungskampf seitens der Frauen. Das ist historisch begründet, weil die Situation der Frauen auf rechtlicher, wirtschaftlicher und beruflicher Ebene nicht mit derjenigen der Männer vergleichbar war. Allgemein bekannt ist, dass das Frauenstimmrecht auf Bundesebene erst 1971 eingeführt wurde, was im internationalen Vergleich sehr spät ist. Aber wer weiss schon, dass vor der Verabschiedung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung im Jahr 1981 die Schulen im Kanton Waadt bei den Zulassungsprüfungen für das Hochschulstudium für Mädchen und Knaben unterschiedliche Bewertungsmassstäbe ansetzen durften? Wer erinnert sich noch daran, dass eine Frau vor 1988 nicht ohne das Einverständnis ihres Ehemannes arbeiten oder gar alleine ein Bankkonto eröffnen durfte?

Heute sind Männer und Frauen in der Schweiz gleichgestellt – zumindest auf dem Papier. Im schweizerischen Recht wurden die Frauenrechte bedeutend verbessert. Als herausragende Beispiele zu nennen sind natürlich das Frauenstimmrecht im Jahr 1971, die Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung im Jahr 1981 und 15 Jahre später, im Jahr 1996, das Gleichstellungsgesetz, das jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts untersagt. 2005 folgte mit der Einführung eines bundesweiten 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs ein weiterer Schritt gegen diese Diskriminierung, denn aus gesundheitlichen Gründen durften Frauen bis 8 Wochen nach der Geburt nicht arbeiten – und das unbezahlt.

Dank der Fortschritte, welche die Schweiz bei den Frauenrechten gemacht hat, konnte die Schweiz auf internationaler Ebene wichtige Vorlagen für die Verteidigung der Rechte der Frauen unterzeichnen (Universelle periodische Überprüfung der Menschenrechtslage, Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau CEDAW, IAO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, IAO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte). In der Realität gibt es aber noch grosses Verbesserungspotenzial, insbesondere bei Diskriminierungen, unter denen die meisten Frauen leiden oder die die Einhaltung der geltenden Gesetzgebung betreffen. Tatsache ist: Werden die Rechte der Frauen besser geachtet, profitieren die Männer auch davon.

Auf dem Arbeitsmarkt haben sich die Ungleichheiten weiterentwickelt. Heute, gut 20 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes, betrifft die Gleichstellung Männer und Frauen gleichermaßen. Auch Männer haben mit Ungleichbehandlung zu kämpfen – man denke an den inexistenten Vaterschaftsurlaub, die grosse Schwierigkeit für Männer, eine Absenz zu begründen, wenn sie sich um Angehörige – Kinder oder Eltern – kümmern müssen, oder die negativen Folgen, wenn sie ihren Beschäftigungsgrad reduzieren möchten, um Beruf sowie Familien- und Privatleben unter einen Hut zu bringen.

Bei der Gleichstellung von Frau und Mann handelt es sich nicht mehr nur um die Verteidigung der Frauenrechte: Sie betrifft Männer und Frauen.

2. Die richtigen Hebel betätigen

2.1 Die besonderen Arbeitsbedingungen der Frauen

2.1.1 Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung

In der Schweiz betreffen tiefe Löhne (unter 4000 Franken pro Monat für eine Vollzeitstelle) insbesondere Frauen (64 %). Umgekehrt werden hohe Löhne (über 8000 Franken pro Monat) mehrheitlich an Männer ausgezahlt (73 %).

Die Frauen verdienen durchschnittlich 19 % weniger als die Männer. Diese Differenz lässt sich teilweise durch strukturelle Effekte erklären, die mit dem Profil der Person (Alter, Ausbildung, Dienstjahre), dem Stellenprofil und dem Tätigkeitsbereich zusammenhängen. Der Teil, der sich nicht erklären lässt, gilt als Diskriminierung. 40 % der gemessenen Lohnungleichheit sind Diskriminierung, d. h. durchschnittlich rund 7,4 %. Und das ist alarmierend, insbesondere da dieser nicht erklärbare Teil über die Zeit nicht kleiner wird.

	Durchschnittliche Lohndifferenz	Erklärter Anteil	Unerklärter Anteil	Unerklärte Lohndifferenz basierend auf dem Mittelwert
Gesamtwirtschaft	18.1% (1'412 Fr. pro Monat)	58%	42%	7.4% (599 Fr. pro Monat)
Privater Sektor	19.5% (1'495 Fr. pro Monat)	61%	39%	7.5% (585 Fr. pro Monat)
Öffentlicher Sektor	16.6% (1'457 Fr. pro Monat)	58%	42%	6.9% (608 Fr. pro Monat)

Lohnungleichheit ist darauf zurückzuführen, dass den typischen Frauenberufen weniger Wert beigegeben wird. In einigen Berufen bzw. ganzen Branchen (Gesundheitswesen, Pflege anderer Personen, Kosmetikbranche usw.) arbeiten traditionell mehr Frauen als Männer. Die Lohnungleichheiten zwischen den Branchen sind nicht immer begründbar. Bei einem gleichwertigen Bildungsniveau lassen sich die heutigen äusserst unterschiedlichen Eintrittslöhne nach der Lehre in den verschiedenen Branchen nicht rechtfertigen. Der Wert der Arbeit sowie die korrekte Honorierung der Berufsbildung müssen neu überdacht werden. Für die Festlegung eines Lohns beim Eintritt auf den Arbeitsmarkt dürfen als einzige Kriterien die Anzahl Lehrjahre sowie die Möglichkeit zählen, dass eine Person von ihrem Lohn ohne weitere Unterstützung leben kann, unabhängig von der Region, wo sie arbeitet.

Kleinstunternehmen, die für einige Funktionen nur eine einzige Stelle haben, werden sich als Referenz auf die von den kantonalen tripartiten Kommissionen festgelegten orts- und branchenabhängigen Löhne stützen.

Es braucht auf nationaler Ebene eine allgemeine Diskussion zu diesem Thema. Damit Arbeitnehmende nicht sozialhilfeabhängig werden, muss ein Lohn über dem Mindestlohn zur Deckung des sozialen Existenzminimums liegen. Ausserdem müssen die Menschen lernen, über ihren Lohn zu sprechen. Es gilt das Tabu zu brechen, dass über Löhne nicht gesprochen wird, um Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung hoffentlich effizient bekämpfen zu können. Sensibilisierungskampagnen sind immer noch notwendig.

Die Lohndiskriminierung, d. h. der Teil der Ungleichheit, der sich nicht objektiv erklären lässt, variiert je nach Branche (allen voran Hotellerie/Gastronomie, Detailhandel und Maschinenindustrie) und Unternehmensgrösse stark. Sie tritt häufiger in Kleinunternehmen mit weniger als 20 Angestellten (56 % des unerklärten Teils) auf als in Grossunternehmen mit über 1000 Angestellten und trifft vorzugsweise die Stellen ohne Kaderfunktion (60 % des unerklärten Teils). Auch im öffentlichen Sektor wird diskriminiert (Bund, Kantone, Gemeinden: 41,7 % des unerklärten Teils¹).

Konkret verdient eine Frau unter den gleichen Bedingungen wie ein Mann jeden Monat 600 Franken weniger, nur weil sie eine Frau ist. Im öffentlichen Sektor ist dieser Betrag gleich hoch (mindestens 608 Franken pro Monat). 2010 wurde berechnet, dass diese unerklärte Lohndifferenz, d. h. die Lohndiskriminierung, bei einer Diskriminierungsrate von 8,7 % (im Vergleich zu 7,4 % im Jahr 2014) mindestens 7,7 Milliarden Franken auf den Lohnausweisen der Frauen ausmachen². Diese Zahl hat sich zwar minim verringert, bleibt aber eindrucklich.

Die Lohndiskriminierung beginnt bereits bei den ganz Kleinen

Die Lohndiskriminierung fängt sehr früh an und wirkt sich äusserst langfristig aus. Gemäss einer repräsentativen Studie aus Grossbritannien³, an der 2000 Kinder beteiligt waren, wurde belegt, dass junge Knaben mehr Taschengeld bekommen als Mädchen, und zwar durchschnittlich 2.20 Pfund mehr (26 %). Diese Differenz steigt mit zunehmendem Alter, männliche Jugendliche zwischen 11 und 16 Jahren erhalten im Durchschnitt 42 % mehr Taschengeld als gleichaltrige Mädchen. Diese Abweichung beim «Einkommen» ermöglicht den Knaben eine frühzeitigere finanzielle Autonomie.

Langfristig wirkt sich dieser Unterschied so aus, dass Mädchen erst später ihre Erfahrungen mit der finanziellen Eigenständigkeit machen. Die Eltern kaufen ihnen mehr Sachen (Kleider, Schuhe, Kosmetik) und möchten so anscheinend die Abweichung beim Taschengeld wieder wettmachen. Das Problem besteht aber darin, dass diese – häufig unbewussten – Gewohnheiten die Idee verstärken, dass ein Mädchen – und später eine Frau – von jemandem abhängig ist, um die eigenen materiellen Bedürfnisse zu erfüllen.

Ein solches Denkschema erhärtet sich und bleibt bestehen. Aber es wäre falsch, die gesamte Verantwortung auf die Eltern abzuschieben. Denn sie sind in eine Kultur eingebettet, die auf dem Grundsatz basiert, dass Männer und Frauen nicht denselben Zugang zu Geld und Selbstständigkeit haben. Die Eltern arbeiten in Unternehmen, die – häufig ohne es zu wissen, ohne es wissen zu wollen – eine

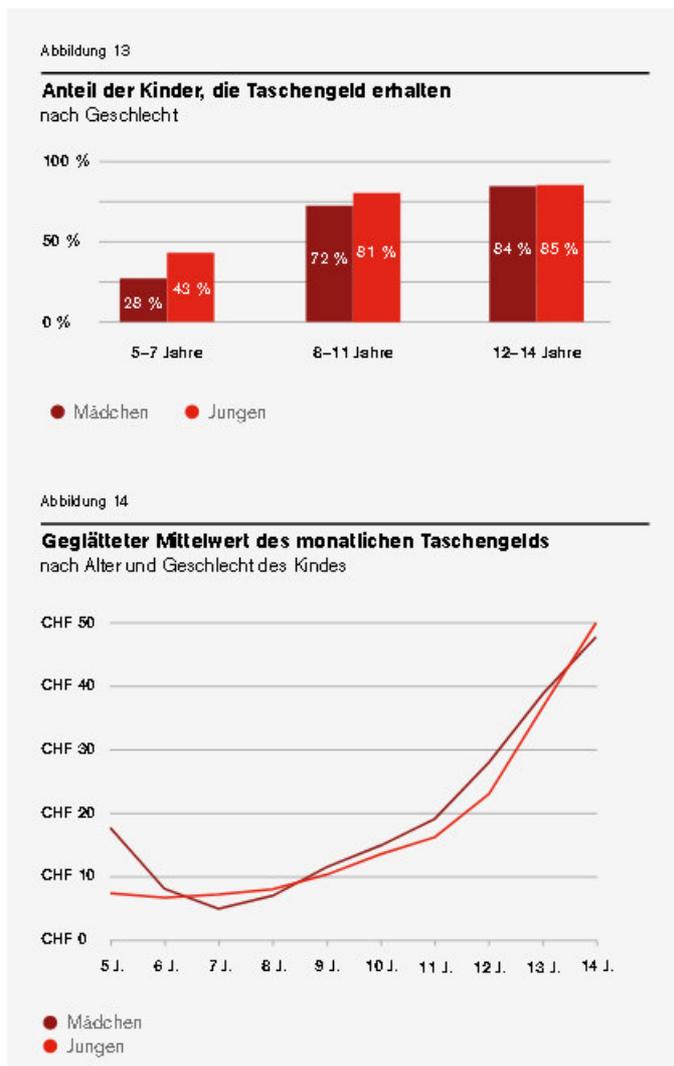
¹ BFS, Büro BASS, «Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014», Bern, März 2017.

² EBG und BFS, «Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends», Bern, Juni 2013.

³ The Monitor Report 2017, Forschungsinstitut Childwise, Norwich, Vereinigtes Königreich.

Lohndiskriminierung gegenüber den weiblichen Angestellten praktizieren und die dies auch nicht prüfen lassen. Daher braucht es in den Unternehmen eine wirksame Gesetzgebung mit Kontrollen und obligatorischen Massnahmen.

In der Schweiz⁴ scheinen junge Mädchen gegenüber jungen Knaben nicht direkt diskriminiert zu werden. Allerdings besteht eine indirekte Diskriminierung, weil sie erst später Taschengeld erhalten: 43 % der 5- bis 7-jährigen Knaben erhalten regelmässig Taschengeld gegenüber 28 % bei den Mädchen derselben Altersgruppe. Dieser Unterschied verschwindet aber mit der Zeit, da im Alter von 12 Jahren fast keine Differenz mehr erkennbar ist.



Quelle: Die Schweizer Taschengeld-Studie. Wie Kinder den Umgang mit Geld lernen. Zürich, 2017.

Aus der Studie stammt folgende Erklärung: «Ein Grund könnte sein, dass jüngere Brüder auf Taschengeld beharren, sobald ein älteres Geschwister solches erhält, während Mädchen dagegen eher bereit sind, zu warten, bis sie im selben Alter sind.» Dieses unterschiedliche Verhalten – aktiv bei den Jungs und passiv bei den Mädchen – hat seinen Ursprung in den geschlechtsspezifischen Mustern der Eltern. Die Autoren der Studie legen dar, dass die Eltern je nach Geschlecht und Alter ihrer Kinder

⁴ Crédit Suisse, «Die Schweizer Taschengeld-Studie. Wie Kinder den Umgang mit Geld lernen», 2017. Mit Unterstützung der Stiftung Pro Juventute, 2017.

eine andere Vorstellung der Gleichbehandlung haben. Bei den Knaben scheint eher folgendes Prinzip zu gelten: Wenn das ältere Kind Taschengeld erhält, soll das jüngere nicht leer ausgehen. Bei den Mädchen hingegen wird eher auf Gleichbehandlung in Bezug auf das Einstiegsalter geachtet. Dieses geschlechtsspezifische Verständnis und Verhalten in Bezug auf Geld seitens der Eltern, aber auch der Kinder, wirkt später im Berufsleben weiter. So wurde festgestellt, dass Frauen weniger geneigt sind, eine Lohnerhöhung zu fordern, als Männer⁵.

Lohndiskriminierung ab Lehrabschluss

In der Schweiz konnte die Lohndifferenz, die ab dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, nach Abschluss der Berufsausbildung festgestellt wird, beziffert werden. Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 über die Gleichstellung der Geschlechter⁶ konnte berechnet werden, dass junge Frauen im Schnitt 7 % weniger Lohn erhalten als junge Männer, und zwar unter den gleichen Bedingungen und für den gleichen Beruf. Somit haben sie im Monat 280 Franken weniger im Portemonnaie, ein Betrag, der mit den Jahren immer weiter zunimmt, bis er sich gar verdreifacht hat.

Die vielfältigen negativen Auswirkungen der Lohnungleichheit

Die Folgen der andauernden Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung sind vielfältig und wirken sich langfristig aus. Die erste Auswirkung betrifft die Organisation. Wie in Kapitel 2.4.3 beschrieben, führt dies zur Bewahrung der geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung: Die Frauen arbeiten Teilzeit, um sich um ihre Angehörigen zu kümmern (Kinder und später die Eltern), und die Männer Vollzeit. Diese Teilzeitarbeit der Frauen führt zu grossen Lücken bei der beruflichen Vorsorge, und so bezahlen die Frauen bei der Pensionierung ein zweites Mal für ihre «Wahl» (die effektiv keine ist): Ihr Einkommen ist geringer. Es handelt sich um den «Gender Pension Gap», eine unmittelbare Folge des «Gender Pay Gap», eine tickende Zeitbombe für die Gesellschaft. Denn die von diesem Problem betroffenen Frauen werden häufiger auf die Sozialhilfe zurückgreifen müssen als die Männer – und wegen ihrer höheren Lebenserwartung auch länger.

Pflicht zur Überprüfung der Löhne sowie Sanktionen

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) existiert seit über 20 Jahren, greift jedoch bei der Lösung des Problems der Lohnungleichheit nicht genügend, was bereits mehrmals hervorgehoben wurde, auch vom Bund.

Travail.Suisse hat sich für eine Revision des Gleichstellungsgesetzes ausgesprochen, die Lohndiskriminierung verbietet. Travail.Suisse findet aber, dass der Entwurf, der dem Parlament 2017 unterbreitet wurde, nicht weit genug gehe und das Gesetz nicht wirksamer mache.

Travail.Suisse hat seine Forderungen bekannt gegeben, die sich in drei Punkten zusammenfassen lassen:

1. Ausnahmslos **alle Unternehmen** müssen ihre Löhne anhand einer anerkannten Methode regelmässig überprüfen lassen. Die Grenze von 50 Angestellten rechtfertigt sich nur durch den Einsatz eines Messinstruments (Logib) und darf keine gesetzliche Grenze sein, da der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in der Verfassung ohne diese technische Grenze verankert ist. Es obliegt dem Bund, für Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten ein Kontrollinstrument zu entwickeln. Ein solches wird momentan geprüft und sollte im Laufe des Jahres 2018 bereitgestellt werden.

⁵ The National Bureau of Economic Research, Andreas Leibbrandt und John A. List, «Do Women avoid salary negotiations? Evidence from a large scale natural field experiment.» Working Paper 18511. Cambridge (MA), 2012.

⁶ Projekt Belodis des NFP 60 über die Gleichstellung der Geschlechter.

2. Die Unternehmen müssen ihrer gewählten Kontrollstelle nach der Analyse erklären, weshalb sie das Prinzip der Lohngleichheit nicht einhalten, getreu dem Grundsatz **«Comply or Explain»**. Nach der ersten Kontrolle werden die Unternehmen, die sich nicht an die Lohngleichheit halten, von der Kontrollstelle der zuständigen Behörde gemeldet und auf eine schwarze Liste gesetzt. Die Erstellung einer **schwarzen Liste** wurde aus dem Entwurf des Bundesrates gestrichen. Es wäre aber sinnvoll, dieses Ziel beizubehalten, weil Unternehmen auf jegliche schlechte Werbung sensibel reagieren.
3. Es sind **abgestufte, abschreckende Massnahmen** vorzusehen. Bei der zweiten Kontrolle, falls innerhalb der vorgesehenen Frist (vier Jahre) keine Lohnanalyse stattgefunden hat oder die Unternehmen die Löhne nicht haben überprüfen lassen, die Arbeitnehmendenvertretung nicht informiert haben oder die Empfehlungen ihrer Kontrollstelle nach der ersten Überprüfung nicht befolgt haben, werden gegen die Unternehmen Geldstrafen verhängt. Der Bussbetrag entspricht mindestens dem doppelten Prozentsatz, um den die von der Analyse festgelegte Toleranzschwelle überschritten wurde, angewandt auf die Lohnmasse des Unternehmens aus dem Jahr vor der Überprüfung.

2.1.2 Wenn die Schwangerschaft zur Diskriminierung führt

Frauen leiden an ihrem Arbeitsplatz ab der Ankündigung der Schwangerschaft häufig unter mehr oder weniger ausgeprägten Diskriminierungen. Auch in den Medien wurde schon darüber berichtet⁷. Junge Mütter werden oft unter Druck gesetzt, damit sie nach dem gesetzlichen Ende des Kündigungsschutzes für Schwangere und stillende Mütter ihre Kündigung einreichen (also nach 16 Wochen). Der Arbeitgeber «greift» sozusagen den potenziellen Abwesenheiten als Mutter «vor», da davon ausgegangen wird, dass nur die Mutter einspringt, falls z. B. der Gesundheitszustand eines Kindes die Anwesenheit eines Elternteils erfordert.

Eine neue Studie der Universität Genf im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zeigt, dass von den (seltenen) Klagen, die von Frauen wegen Diskriminierung infolge Schwangerschaft und Mutterschaft angestrengt werden, die Hälfte die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub betrifft und ein Drittel die Zeit während der Schwangerschaft⁸. Die Studie rät, dieses Phänomen genauer zu untersuchen.

Um zu erklären, weshalb nur so wenige Fälle vor Gericht kommen, gilt zu beachten, dass die Zeit nach der Geburt oder nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz aus persönlicher Sicht keine gute Zeit ist, um gerichtlich gegen eine Diskriminierung vorzugehen. Die Verfügbarkeit und die Energie sind, wie man leicht verstehen kann, nicht auf dem Höhepunkt. Die Studie des EBG zeigt übrigens, dass die Erfolgchancen minim sind und dass die Kosten häufig den Klägerinnen auferlegt werden, die scheitern. Statistisch gesehen gibt es keine diesbezüglichen Zahlen, doch solche Situationen werden von den Gewerkschaften regelmässig (zu spät) festgestellt oder in der Medienberichterstattung erörtert.

⁷ «Schwangere werden am Arbeitsplatz unter Druck gesetzt», Tages-Anzeiger, 7. September 2014 / «Licenciements: les femmes enceintes sont protégées», 20 Minutes, 15. Februar 2017. / «Les jeunes mères fauchées dans leur carrière après leur grossesse», Le Temps, 1. November 2016. / «Als Erstes erhielt ich die Kündigung», Blick, 19. März 2017, «Jobkiller Kinderwagen», Blick, 20. März 2017.

⁸ EBG und Universität Genf, «Analyse der kantonalen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004–2015). Forschungsbericht», Bern, Juni 2017.

2.1.3 Sexuelle Belästigung, psychologische Belästigung und Mobbing

Belästigung am Arbeitsplatz widerspricht der wichtigen Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen (Artikel 328 Obligationenrecht).

Es ist erwiesen, dass über die Hälfte der Frauen und Männer eines Tages Opfer einer Belästigung werden. Gemäss subjektivem Empfinden⁹ waren in den vergangenen 12 Monaten 6,5 % der in einem Angestelltenverhältnis beschäftigten Personen in der Schweiz mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert, Frauen (10,3 %) deutlich stärker als Männer (3,5 %). Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind insgesamt 18,1 % mindestens einmal sexuell belästigt worden, 28,3 % der Frauen und 10 % der Männer. Vorgesetzten kommt als Urhebenden vor allem bezogen auf Frauen eine Bedeutung zu, bei Männern sind sie kaum relevant.

Eineinhalb Mal mehr Frauen als Männer erleben negative Folgen von potenziell belästigendem Verhalten oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung. Das Phänomen der sexuellen Belästigung von Männern wurde jedoch lange unterschätzt.

Die Belästigung von Personen mit anderer sexueller Orientierung findet leider auch in der Schweiz statt. 2014 hat die Universität Genf bei über 1000 betroffenen Personen eine nationale Umfrage¹⁰ durchgeführt. 70 % der Befragten waren schon mit Witzen und Stereotypen über Homosexuelle konfrontiert worden. Es handelt sich weniger um direkte Diskriminierungen, sondern eher um ein homophobes, transphobes oder heterosexistisches Arbeitsklima. Witze, Stereotypen, Klischees, Vorurteile sind an der Tagesordnung und Belege für eine als sexistisch normierte Kultur.

Sexuelle Belästigung

Der Begriff «sexuelle Belästigung» ist genau definiert:

«Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

Das Bundesgericht definiert den Begriff umfassender als das Gesetz in dem Sinne, als es auch alle Verhaltensweisen dazu zählt, die ein feindliches Klima schaffen, und nicht nur jene, die dazu dienen, ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen.¹¹

«Eine sexuelle Belästigung wird ausgeübt, um das Arbeitsklima zu vergiften: Das Opfer wird nicht direkt zu sexuellen Handlungen gezwungen, aber es wird durch anzügliche Bemerkungen, unangebrachtes Verhalten usw. belästigt. Die Sexualität wird als Mittel zur Provokation, Erniedrigung und Zerstörung eines Menschen verwendet.»¹²

Das Gleichstellungsgesetz verbietet gemäss Artikel 4 jegliche Form der sexuellen Belästigung.

⁹ Laut SECO und EBG muss die «subjektive Betroffenheit, das Mass für die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein, unabhängig davon, ob eine Situation als sexuelle Belästigung benannt oder sonst als störend bzw. unangenehm empfunden wurde». Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie, Bern 2008.

¹⁰ «Etre LGBT au travail. Résultats d'une étude en Suisse.» Universität Genf, Fédération genevoise des Associations LGTM, Genf 2014.

¹¹ BGE 4C.463/1999 Erw. 7 vom 4. Juli 2000, publiziert in BGE 126 III 395

¹² Urteil der Beschwerdekammer des Kantonsgerichts Waadt, publiziert in «Le Temps» vom 20. Januar 2000

Psychologische Belästigung und Mobbing

Bei einer psychologischen Belästigung werden die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin verletzt. Als Persönlichkeitsrechte bezeichnet man alle Rechte, die einem Menschen alleine aufgrund seiner Existenz zustehen; dazu gehören etwa das Recht auf Leben, auf physische und moralische Integrität – zu der auch die berufliche oder wirtschaftliche Reputation gehört –, das Recht auf die Wahrnehmung der individuellen Freiheiten wie etwa der Gewissensfreiheit, der Koalitionsfreiheit und der sexuellen Freiheit ebenso wie das Recht auf eine Privatsphäre, zu der auch die Intimsphäre gehört.

Mobbing ist eine spezielle Art der psychologischen Belästigung. Sie ist nicht auf besondere Weise geregelt, sondern stellt ebenfalls eine Verletzung des Schutzes der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden dar. Das Bundesgericht hat die Umriss dieses Begriffs wie folgt definiert:

«Ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder sogar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.»¹³

Die verfügbaren Zahlen zeigen, dass die Sensibilisierungskampagnen weitergeführt werden, müssen, um einen Kulturwandel herbeizuführen, jegliche Form der Belästigung zu beenden und eine Akzeptanz der verschiedenen sexuellen Orientierungen am Arbeitsplatz zu schaffen.

Wie das NPR 60 zur Gleichstellung der Geschlechter hervorhebt, *«weist vieles darauf hin, dass Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung dann wirksam wird, wenn sie im Kontext von Respekt, Unternehmensethik, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung und Diversität eingebunden ist».*¹⁴

2.1.4 Mehrfachdiskriminierung

Das Phänomen der Diskriminierung wird verstärkt, wenn eine Person mehrere Merkmale aufweist, die wegen ihres jeweiligen Diskriminierungspotenzials die Lage verkompliziert. Eine Frau kann auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden aus dem einfachen Grund, dass sie eine Frau ist. Kommt hinzu, dass sie einen Migrationshintergrund hat, einer Minderheitsreligion angehört und dies auch zeigt (beispielsweise durch das Tragen eines Kopftuchs, das auf den Islam hinweist), eine andere sexuelle Orientierung hat oder eine körperliche oder geistige Behinderung aufweist, gestaltet sich die Situation einer solchen Frau noch viel schwieriger.

Die Mehrfachdiskriminierung betrifft uns alle und kann auch einen Mann treffen: Sie schlägt unabhängig vom Geschlecht zu.

Da die finanzielle Ungleichheit von unbewussten Denkweisen zeugt und sie sich ab der Kindheit breitmacht, muss die Lohnungleichheit in den Unternehmen regelmässig streng kontrolliert werden.

¹³ BGE 2P.207/2007

¹⁴ NPR 60, Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht. SNF, Bern, 2014.

FORDERUNG 1: Die Wertschätzung der Arbeit ist neu zu prüfen. Wie die ERK und die NGO-Koordination post Beijing Schweiz¹⁵ erachtet es auch Travail.Suisse als notwendig, die nationale Diskussion über die Wertschätzung der Arbeit zu vertiefen, um tatsächlich das verfassungsmässige Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» umsetzen zu können. Dabei müssen insbesondere die Berufe im Gesundheitswesen und in der Betreuung neu beurteilt werden, weil es sich hierbei um Bereiche handelt, wo die meisten weiblichen Arbeitskräfte arbeiten, die offenkundig unterbezahlt werden.

FORDERUNG 2: Damit ein Kulturwandel eintritt, gibt es noch viel zu leisten bezüglich Sensibilisierung, Information und Ausbildung der Bevölkerung. Die Arbeit der Verbände sowie der Gleichstellungsstellen in den Städten und den Kantonen muss unterstützt oder gar verstärkt werden. Weitere Investitionen zugunsten der Gleichstellung sind unerlässlich.

FORDERUNG 3: Auf Ebene Arbeitsmarkt ist es absolut notwendig, dass die Unternehmen regelmässig das Lohnniveau von weiblichen und männlichen Angestellten überprüfen, und zwar deshalb, weil die Lohndiskriminierung erfahrungsgemäss keiner bewussten Entscheidung entstammt. Nur wenn die Lohndifferenzen objektiv beurteilt werden müssen, kann das Bewusstsein wachsen und können Verbesserungsmassnahmen getroffen werden.

FORDERUNG 4: Falls erforderlich und möglich, erstellen die Gewerkschaften eine schwarze Liste mit Unternehmen, die keine Lohnüberprüfungen anhand einer anerkannten Methode durchführen.

FORDERUNG 5: Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass eine repräsentative Studie durchgeführt wird, um mehr über die Situation der berufstätigen Mütter nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu erfahren und so die Häufigkeit und die Formen der Diskriminierungen infolge Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie ihre Auswirkungen auf das Berufsleben der Frauen zu erfassen.

FORDERUNG 6: Die Arbeitgeber sensibilisieren ihre Arbeitnehmenden regelmässig und wirksam hinsichtlich aller Arten der Belästigung am Arbeitsplatz. Sie schulen ihre Führungspersonen auf allen Hierarchiestufen. Sie ergreifen Massnahmen und sehen Strafen für ihnen gemeldete Fälle vor. Um solche Verhaltensweisen zu eliminieren, stellen sie für ihr Personal geschulte Vertrauenspersonen bereit, die kontaktiert werden können. Kleinunternehmen tun sich zusammen, um ihrer Belegschaft eine solche professionelle Unterstützung zu bieten.

2.2 Die Gleichstellung erfolgt auch über die Individualbesteuerung

Die Besteuerung spielt in der Gleichstellungsdiskussion eine eher untergeordnete Rolle, doch bei den Massnahmen zur Behebung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hat sie trotzdem ihren Platz. Das heutige Steuersystem ist das Erbe einer patriarchalischen Gesellschaft, in der davon ausgegangen wurde, dass der Mann allein die Familie ernährte. Arbeitet auch die Frau, dann ist ihre Erwerbstätigkeit wohl nur ein «Nebenverdienst». Daher wird ihr Lohn zum Lohn des Mannes dazuge-

¹⁵ Siehe www.postbeijing.ch. Die Gründung der NGO-Koordination post Beijing Schweiz geht zurück auf die vierte UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing 1995, an deren NGO-Forum über 40 Frauen als Vertreterinnen von Schweizer Basisorganisationen und drei Frauen in der Schweizer Regierungsdelegation teilnahmen. Diesem losen Netzwerk wurde eine feste Form gegeben. Die NGO-Koordination verfasst Berichte zur Situation der Gleichstellung in der Schweiz und organisiert Tagungen und andere öffentliche Veranstaltungen.

rechnet, auf einer gemeinsamen Steuererklärung. So «verschwindet» ihr Lohn vom Radar. Diese Kumulierung der Einkommen hat die Haushalte seit langem in höhere Einkommenskategorien gehoben, die zu einem höheren Steuersatz führen. Daher haben viele Frauen ihren Beschäftigungsgrad aus finanziellen Gründen eher tief gehalten.

Eine von der Konferenz der Westschweizer Gleichstellungsbeauftragten bei der Universität St. Gallen in Auftrag gegebene Studie hat aufgezeigt, wie sich das doppelte Einkommen auf die Besteuerung sowie die Kosten für die Kinderbetreuung (in Krippen) auf die Erwerbstätigkeit auswirken:

«Im Falle verheirateter Paare, bei denen das Zweiteinkommen vom Ersteinkommen abweicht, hängen die finanziellen Anreize einer Erwerbstätigkeit stark vom Ersteinkommen ab. Bei niedrigem bis mittlerem Ersteinkommen des Paares kann es für die zweitverdienende Person rentabel sein, eins bis vier Tage pro Woche zu arbeiten.

Allerdings erhöht das Zweiteinkommen das verfügbare Haushaltseinkommen nicht, wenn das Ersteinkommen des Paares ein bestimmtes Niveau übersteigt. In diesem Fall kann das Paar sogar finanzielle Einbussen haben, d. h. dass eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit der zweitverdienenden Person zusätzliche Ausgaben mit sich bringt, die das erzielte Zusatzeinkommen übersteigen. Wenn dagegen das Paar nicht verheiratet ist, werden die Einkünfte der beiden Elternteile einzeln versteuert. Diese Konstellation erhöht das Zusatzeinkommen in bestimmten Fällen auf bis zu 35 %.»¹⁶

Die Eidgenössische Finanzverwaltung erklärt: *«Um eine verfassungskonforme Ehepaarbesteuerung zu erzielen, stehen grundsätzlich zwei Hauptssysteme zur Verfügung: die gemeinsame Besteuerung und die getrennte Besteuerung von Ehegatten.»¹⁷* Momentan füllen Ehepaare mit einem gemeinsamen Haushalt eine einzige Steuererklärung aus, in der ihre Einkommen zusammengerechnet werden, da die Familie als wirtschaftliche Gemeinschaft und in steuerlicher Hinsicht als Einheit betrachtet wird. Bei den Steuern werden Ehepaare gegenüber Konkubinatspaaren benachteiligt. Es gibt Steuererleichterungen, um diesen Nachteil aufzuwiegen. Seit 2008 gibt es auf Bundesebene für 66 % der Zweiverdienerhepaare keine Steuerdiskriminierung mehr. Für die anderen Ehepaare (mit höchsten Einkommen) wurde der Zuschlag für Ehepaare nur abgemildert. Die Kantone sind nun daran, die Steuerdiskriminierung für Ehepaare ebenfalls abzuschaffen. Splitting oder Teilsplitting wird häufig angewandt, aber diese Methoden kompensieren die Progression nicht in allen Situationen, die durch die unterschiedlichen Beschäftigungsgrade beider Ehepartner entstehen. Hingegen werden so Familien mit einem einzigen Einkommen begünstigt.

Die Besteuerung von Einkommen und Vermögen muss verfassungsgemäss erfolgen. Doch zwei Grundsätze werden dabei nicht eingehalten:

- Der Zivilstand oder die gewählte Lebensform darf sich nicht auf die Besteuerung auswirken (Gleichmässigkeit der Besteuerung), und
- Die Besteuerung hat nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Steuerpflichtigen zu erfolgen¹⁸.

¹⁶ «Wenn die Arbeit mehr kostet als sie einbringt. Studie über die Auswirkungen der Besteuerung und Krippenkosten auf die Erwerbstätigkeit der Frauen.» 2009, Konferenz der Westschweizer Gleichstellungsbeauftragten, egalite.ch.

¹⁷ ESTV, «Unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten – Bericht im Rahmen der Fachkräfteinitiative», Bern, 12. Juni 2015.

¹⁸ Bundesverfassung, Artikel 127 Absatz 2.

Bei einer gemeinsamen Steuererklärung wird der effektive Ertrag der Arbeit eines der beiden Partner verschleiert, nämlich des Partners oder der Partnerin mit dem geringsten Einkommen (das ist häufig die Frau). Füllen Mann und Frau ihre eigene Steuererklärung aus, wird das effektive Einkommen sichtbar. So wird die Wirkung der Steuerprogressivität aufgehoben, bei der zwei zusammengerechnete Einkommen zu einem höheren Satz besteuert werden als bei einer separaten Versteuerung (zu einem tieferen Steuersatz).

Aus Sicht der Gleichstellung muss zwingend die Individualbesteuerung angewendet werden. Diese Ansicht teilt nicht nur Travail.Suisse, sondern auch die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF). Sie fordert die Einführung der Individualbesteuerung, «*da nur diese zivilstandsunabhängig, diskriminierungsfrei und zukunftsorientiert ist*»¹⁹. Im Hinblick auf die Gleichstellung schaffe die Individualbesteuerung «*positive Anreize zur Aufnahme und Ausdehnung der Erwerbstätigkeit*». Die EKF bezieht sich auf Personen, die ihre Berufstätigkeit aufgeben oder ihren Beschäftigungsgrad sehr stark reduzieren, um sich um ihre Familie zu kümmern.

Zu kompensierende Verluste

Die ESTV geht davon aus, dass der Übergang zur Individualbesteuerung Mindereinnahmen von über 2 Milliarden Franken auf Bundesebene nach sich ziehen würde. Trotzdem erachtet die ESTV die Individualbesteuerung, zusammen mit der alternativen Steuerberechnung, als das Modell, das die Menschen am wenigsten von einer möglichen Erwerbstätigkeit abhält, «*weil sie (beide Modelle) für die in Bezug auf ihre Arbeitsangebotsentscheidungen besonders elastisch reagierenden verheirateten Frauen die niedrigste (Grenz)steuerbelastung aller Besteuerungsmodelle offerieren. Da sie das Arbeitsangebot am besten mobilisieren, ist die Steuerbasis breiter (...)*»²⁰

Daher vertritt Travail.Suisse die Meinung, dass die steuerlichen Mindereinnahmen teilweise durch eine vermehrte Tätigkeit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und folglich durch zusätzliche Steuereinnahmen ausgeglichen würden. Allfällige verbleibende Steuereinbussen müssen mit Kompensationsmassnahmen ausgeglichen werden. Es gilt aber einige technische Hindernisse zu bewältigen, die beträchtlich sind. Ein Wechsel des Steuersystems bietet die Möglichkeit, Kosten für die Kinderbetreuung, für die Wiedereingliederung oder für die Weiterbildung als Berufskosten zu betrachten. Diese Hindernisse wären nicht unüberwindbar.

Falls Frauen ihre eigene Steuererklärung ausfüllen müssten, würde dies schliesslich zu einem Kulturwandel beitragen. Eine Frau verdient ihren Lebensunterhalt und nimmt – unabhängig von ihrem Zivilstand – ihr Leben selbst in die Hand.

*Die Individualbesteuerung macht das Einkommen der Frauen sichtbar
und fördert ihre Eigenständigkeit.*

FORDERUNG 7: Frauen werden als vollwertige Steuerpflichtige betrachtet, um ihre finanzielle Eigenständigkeit zu achten und zu fördern. Ziel ist die Umsetzung der Individualbesteuerung. Sollten trotz zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen Steuereinbussen entstehen, sind diese mit Kompensationsmassnahmen auszugleichen.

¹⁹ EKF, «Vernehmlassungsstellungnahme der EKF zur Paar- und Familienbesteuerung. Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG) (ausgewogene Paar- und Familienbesteuerung), November 2012.

²⁰ ESTV, «Unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten – Bericht im Rahmen der Fachkräfteinitiative», Bern, 12. Juni 2015.

2.3. Das Leben besteht nicht nur aus Arbeiten

2.3.1 *Die Arbeitszeit alleine reicht nicht*

Acht Stunden pro Tag arbeiten Arbeitnehmende im Grossen und Ganzen, um ihren Lohn zu erhalten, oder sie machen eine Weiterbildung am Arbeitsplatz. Dazu kommen im Durchschnitt zwei Stunden Arbeitsweg. Die verbleibenden 14 Stunden des Tages, die Wochenenden und die Ferien dienen vor allem dazu, sich zu erholen, Sozialkontakte zu pflegen oder den eigenen Interessen wie etwa Sport o. Ä. nachzugehen – falls man keine Kinder grosszieht oder sich um Angehörige kümmert.

Fehlt die Erholung, so leiden die Gesundheit und die Zukunft (Arbeitsfähigkeit) der Berufstätigen (mehr stressbedingte Erkrankungen, veraltete Qualifikationen). Neben der Erwerbsarbeit zählen für die einzelnen Menschen sowie für die Gesellschaft, in der sie leben, auch alle anderen Aspekte des Lebens. Das Leben erwerbstätiger Menschen beschränkt sich bei Weitem nicht nur auf das Berufsleben. Zwar können dank der Arbeit Lebensunterhalt und ökonomische Selbstständigkeit gewährleistet werden, doch das Berufsleben kann und darf bei der Zeitplanung der berufstätigen Menschen nicht den gesamten Raum einnehmen. Letztlich würde darunter auch die Berufstätigkeit leiden. Das Berufsleben kann und darf aber auch nicht in Unterbrüchen alle verfügbare Zeit der Menschen beanspruchen (siehe Kapitel 3 zur Flexibilität).

Die Berufstätigkeit mit den restlichen Tätigkeiten zu vereinbaren, geht über den rein familiären Rahmen hinaus. Alle Generationen, alle Altersstufen und Geschlechter sind davon betroffen. Die Menschen müssen Zeit in familiäre und soziale Kontakte investieren, sich am kulturellen Leben beteiligen oder sich sozial oder politisch engagieren können. Die Arbeitszeit muss von Zeit für Soziales oder von Zeit in der Familie ausgewogen umrahmt werden.

Mehr noch: Es ist die Aufteilung zwischen diesen drei Arten von Zeit, die gerechter zwischen Mann und Frau erfolgen soll. Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass die Männer sich künftig mehr Zeit für Soziales und Familie nehmen können und die Frauen sich zeitlich mehr im Berufsleben einbringen – ohne die anderen Dimensionen zu vernachlässigen. Ohne solche Rahmenbedingungen wird sich die geschlechtsspezifische Aufteilung dieser drei Dimensionen von Zeit, mit einer ganzen Reihe von Ungleichheiten, institutionalisieren.

2.3.2 *Arbeitszeit und Zeit für die Familie: eine schwierige Gratwanderung*

Das Leben besteht nicht nur aus Arbeit: Das gilt insbesondere für Familien. Wenn ein Paar Kinder bekommt, braucht es Zeit für die Kinder und Zeit, um das Familienleben zu pflegen, das – man kann es nicht genügend oft wiederholen – die notwendige Grundlage bildet, um das künftige psychische, emotionale und affektive Gleichgewicht zu gewährleisten. Wird die Familienzeit von Arbeitnehmenden vernachlässigt, ist dies im Hinblick auf das Überleben einer harmonischen Gesellschaft unverantwortlich. Doch leider scheint diese Komponente für die BefürworterInnen des heutigen Ultraliberalismus, die im Arbeitsverhältnis höchste Flexibilität fordern, beliebig komprimierbar zu sein. Siehe dazu Kapitel 3. Von den 862 000 Haushalten mit Kindern in der Schweiz sind 14 % (121 500 Haushalte) Familien, in denen Männer und Frauen Vollzeit arbeiten²¹, während in 46 % der Haushalte die Mütter Teilzeit und die Männer Vollzeit arbeiten²². Nur in 5 % der Haushalte arbeiten Vater und Mutter Teilzeit. 20 % der

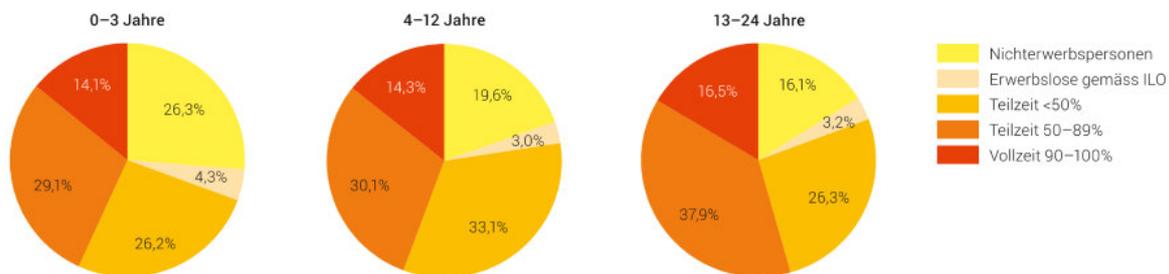
²¹ BFS 2015, Erwerbsmodelle: Aufteilung der Erwerbstätigkeit in Paarhaushalten. Die übrigen 14 % sind «andere Kombinationen», «unbekannte Aufteilungen» und «Frauen und Männer nicht erwerbstätig».

²² 23,2 % der Haushalte: Mütter arbeiten <50 %. 23,7 % der Haushalte: Mütter arbeiten <90 %.

Haushalte leben gemäss dem traditionellen Rollenmodell (Vater arbeitet Vollzeit, die Mutter kümmert sich um den Haushalt).

Erwerbssituation von Müttern mit Partner und Kind(ern) im Haushalt, 2016

Nach Alter des jüngsten Kindes

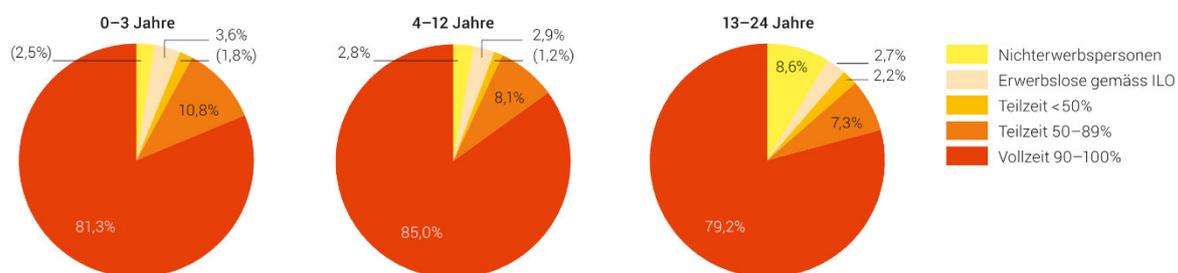


Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2017

Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2016

Nach Alter des jüngsten Kindes



(Zahl): Die Zahlen sind eine Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2017

In den letzten 50 Jahren ist der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beträchtlich gestiegen. Vergleicht man allerdings den Prozentsatz von Frauen im erwerbsfähigen Alter und der Frauen, die effektiv berufstätig sind, mit den Männern, stellt man fest, wie stark die männliche Ausprägung der Berufswelt eigentlich ist: 95 % der Männer zwischen 15 und 64 sind erwerbstätig, bei den Frauen sind es 68 %²⁴.

Travail.Suisse fordert seit jeher die freie Wahl des Lebensmodells. Allerdings befürwortet Travail.Suisse die Teilzeitarbeit sowie das Recht für beide Elternteile, Teilzeit arbeiten zu können. Denn das Familienleben, das Pflegen von familiären Bindungen, die Erziehung und die Betreuung von Kindern bedingen qualitativ hochstehende Präsenzzeit. Diese Herausforderung, also die Vereinbarung von Beruf und Privatleben, ist in der Schweiz nur schwer mit einer Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile (ob verheiratet oder im Konkubinat lebend) unter einen Hut zu bringen.

Leben Eltern getrennt, geschieden oder beziehen beide Elternteile nur einen geringen Lohn, so kann eine Vollzeitarbeit für beide natürlich eine wirtschaftliche Notwendigkeit darstellen. Doch Eltern, ob getrennt oder nicht, müssten auch eine Teilzeitarbeit wählen können, wenn sie Kinder haben. Die Mitgliedsverbände von Travail.Suisse setzen alles daran, für sie in den Gesamtarbeitsverträgen akzeptable Löhne auszuhandeln. Doch das alleine reicht nicht. Daher muss zwingend auch bei den Arbeitsbedingungen angesetzt werden: Die in der Arbeitsgesetzgebung festgelegte maximale wöchentliche

²³ BFS, «Mütter auf dem Arbeitsmarkt», SAKE, Neuenburg, Oktober 2016.

²⁴ BFS, Erwerbstätige nach Geschlecht, 2016; Ständige Wohnbevölkerung 2016. Website.

Arbeitszeit ist zu senken (momentan 45 bis 50 Stunden). Der technische Fortschritt der letzten 30 Jahre hat eine wesentliche Steigerung der Produktivität ermöglicht – doch dieser Nutzen wurde nicht gerecht an die Arbeitnehmenden zurückverteilt. Gleichzeitig haben Druck und Stress für die Arbeitnehmenden zugenommen, was zu bedeutenden Kosten geführt hat, wie die Analysen des SECO und das «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse gezeigt haben²⁵. Es gibt also einen Handlungsspielraum, um die Arbeitszeit ohne Produktivitätsverlust zu verringern.

2.3.3 Sozialzeit für die einzelnen Personen

Eine lebendige Gesellschaft ist auf das soziale, kulturelle und politische Engagement ihrer Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Diese meist freiwilligen Tätigkeiten sind für das gesamte Gleichgewicht sowie für das reibungslose Funktionieren der Institutionen unerlässlich.

Man denke nur an alle politisch aktiven Menschen (häufig auf freiwilliger Basis) in einer der 2300 Gemeinden oder in den Kantonen. Dieses Engagement bildet die Grundlage für die partizipative Demokratie unseres Landes. Für die einzelnen Personen handelt es sich zudem häufig um einen erforderlichen «Bildungsschritt», bevor sie sich in die Legislative auf Kantons- oder Bundesebene wählen lassen können, wo die Parlamentstätigkeit abgegolten wird.

Doch es gibt Unterschiede in Bezug darauf, wie Männer und Frauen ihre Sozialzeit betrachten. Freiwillig engagieren sich Männer beispielsweise lieber bei Aktivitäten, die von Vereinen oder Institutionen (Sportverbände, Kulturorganisationen oder Interessengruppen) organisiert werden, während die Frauen sich eher bei der informellen Freiwilligenarbeit einbringen (Nachbarschaftshilfe, Kinderbetreuung, Care-Arbeit)²⁶, also bei Arbeiten, die nicht sichtbar sind.

Erfahrungsgemäss zögern Männer, die sich sozial engagieren, weniger, eine Bezahlung zu fordern, und sei sie nur symbolisch, während Frauen ihre Tätigkeiten zum Wohl der Gemeinschaft altruistisch leisten. Dieses Verhalten sowie die Art der gewählten sozialen Aktivitäten zeigen, dass die Männer eine utilitaristischere Auffassung ihres sozialen Engagements haben als die Frauen. Diese Hypothese gilt es in Ad-hoc-Studien noch genauer zu analysieren.

2.3.4 Gleichberechtigung bei staatsbürgerlichem Engagement

Die Miliztätigkeit im Dienste des Landes (Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz) war lange ausschliesslich Männersache. Sie zählt auch zum Engagement im Dienste der Gemeinschaft. Bis im letzten Jahrhundert betrachtete man die Mutterschaft als Gegenstück zum Engagement im Militär. Doch heute können Frauen freiwillig Militärdienst leisten, während für die Männer die Dienstpflicht noch immer besteht. Kinder zu haben, wird seitens der Frauen nicht mehr als «Dienst am Land» betrachtet. Die Mutterschaft wird nicht mehr ertragen, sondern gewählt. Die Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt heutzutage stark eingebunden, sie verfügen über Berufs- und akademische Ausbildungen, die mit denjenigen der Männer vergleichbar sind.

Daher ist es legitim, ein obligatorisches persönliches Engagement der einzelnen Bürgerinnen und Bürger zugunsten der gesamten Gesellschaft zu thematisieren. Überlegungen zu einem neuen Bürgerdienst mit Dienstpflicht bieten eine Gelegenheit, über die heutige Eingliederung von Mann und Frau in die Gesellschaft nachzudenken. Umfassen diese Überlegungen eine Ausweitung der Dienstangebote sowie die Garantie, dass Männer und Frauen frei zwischen diesen Dienstypen wählen können, so

²⁵ Travail.Suisse, «Barometer Gute Arbeit», Bern 2017. / SECO, Stresstudie 2010.

²⁶ BFS, «Freiwilliges Engagement in der Schweiz 2013/2014», Neuenburg 2015.

würde dies die Situation punkto Gleichstellung völlig neu gestalten. Unterbrüche im Berufsleben aufgrund des Engagements im Dienste des Landes würden zur Tagesordnung gehören und akzeptiert, und die Chance, neue Kompetenzen in einem neuen Rahmen zu erlangen, wäre für Männer und Frauen gleichermaßen gegeben.

Die Schweiz muss für das Bürgerengagement auf alle zählen können. Sei es, um die Sicherheit des Landes zu gewährleisten, um bei Naturkatastrophen und Krisen einzugreifen oder um ältere und schwächere Menschen zu pflegen. Im Gegenzug soll eine direkte oder indirekte finanzielle Abgeltung verhindern, dass Menschen, die ihren – wie auch immer gearteten – Dienst für die Gemeinschaft erbringen, nicht langfristig benachteiligt werden.

Daher sind Überlegungen zur Erweiterung des Dienstangebots eine ausgezeichnete Gelegenheit, die unentgeltliche, unsichtbare und unerlässliche Arbeit, die bei Angehörigen geleistet wird, mit einem gerechten Erwerbsersatz (direkte Abgeltung) und über Gutschriften für die erste und die zweite Säule (indirekte Abgeltung) aufzuwerten. Die Integration von Care-Arbeit in einen Bürgerdienst mit Dienstpflicht würde die Einführung eines gesetzlichen Kündigungsschutzes von engagierten Personen voraussetzen.

2.3.5 Die Lebensqualität im Fokus

Alle Lebensaspekte möglichst optimal miteinander vereinbaren – das betrifft alle Menschen: Männer wie Frauen. Eine Vereinbarkeit unter guten, gerechten Bedingungen bildet die Grundlage für eine gute Lebensqualität, für die sich Travail.Suisse schon seit Jahren einsetzt.

Denn eine hohe Lebensqualität gewährleistet bei den Arbeitnehmenden langfristig eine gute Gesundheit, grosse Zufriedenheit und Motivation, die Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen, und Innovationskraft. Letztlich ist es offensichtlich, dass es für die Unternehmen und die Wirtschaft im Allgemeinen sinnvoll ist, für ihr Personal eine gute Vereinbarkeit dieser Lebensaspekte anzustreben.

*Die Vereinbarkeit von Berufsleben und den anderen Lebensaspekten
bürgt für eine lebendige Gesellschaft, die auf freiwilliges – oder obligatorisches –
Engagement ihrer Bürgerinnen und Bürger zugunsten
der Allgemeinheit bauen kann.*

FORDERUNG 8: Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass alle Menschen effektiv die Möglichkeit haben, alle Aspekte von Berufs- und Privatleben sowie dem Leben in der Gesellschaft miteinander zu vereinbaren. Bei dieser Herausforderung nehmen die Unternehmen und die Politik eine wichtige Rolle ein.

FORDERUNG 9: Die in der Arbeitsgesetzgebung festgelegte maximale wöchentliche Arbeitszeit ist beträchtlich zu senken (momentan 45 bis 50 Stunden).

FORDERUNG 10: Die Einführung eines Bürgerdienstes mit Dienstpflicht für Männer und Frauen muss unbedingt jegliche Arbeit von allgemeinem Interesse, die bei Angehörigen, Kranken und Kindern geleistet wird, einschliessen, und zwar ab einem zu definierenden Minimum (z. B. 20 % einer Vollzeitstelle). So könnte die Care-Arbeit, die mehrheitlich von Frauen geleistet wird, anerkannt, gewährleistet und entschädigt werden. Alle betreuenden Angehörigen müssen bei ihrem Engagement Kündigungsschutz geniessen. Travail.Suisse beteiligt sich am Reflexionsprozess und warnt vor der Versuchung,

den betreuenden angehörigen Frauen weitere Verpflichtungen aufzuerlegen, falls die Möglichkeiten auf Militär- und Zivildienst beschränkt werden.

2.4 Wie Familien die Vereinbarkeit meistern

2.4.1 Schlechte Rahmenbedingungen müssen verbessert werden

Männer und Frauen schaffen es nicht auf dieselbe Art, alle Aspekte ihres Lebens unter einen Hut zu bringen, und zwar, weil die Rahmenbedingungen unzureichend sind und hartnäckige herkömmliche Denkweisen und kulturelle Muster weiterhin Einfluss haben.

Frauen bringen sich eher im Familienleben und in sozialen Bereichen ein, weniger im Beruflichen. Im Vergleich dazu engagieren sich Männer übermässig im Berufsleben und viel weniger im Sozialleben (einschliesslich Militärdienst) sowie deutlich weniger in der Familie. In der Schweiz tragen die Frauen heute meist alleine den Grossteil der Bürde der Vereinbarkeit von Berufsleben und Care-Arbeit (Kindererziehung, Unterstützung der Eltern). Das Bundesamt für Statistik hat bei der berufstätigen Wohnbevölkerung eine Erhebung der Zeitaufteilung²⁷ durchgeführt, die zeigt, dass Frauen 30,5 Stunden unbezahlte Arbeit (Haus- und Familienarbeit, Freiwilligenarbeit) leisten, Männer 18,6 Stunden. Dies betrifft insbesondere Mütter mit einem Partner sowie kleinen Kindern: 52,4 Stunden entfallen auf die Frau gegenüber 28,6 Stunden für Väter mit Partnerin und jungen Kindern.

Fehlende Betreuungsinfrastrukturen für Kinder und Erwachsene, ungeeignete Öffnungszeiten sowie die hohen Kosten solcher Einrichtungen, aber auch die Tatsache, dass Eltern Teilzeitarbeit häufig ver sagt wird (insbesondere den Männern), sind Rahmenbedingungen, die verbessert werden müssen. Denn diese unzureichenden Rahmenbedingungen hindern Einzelpersonen und Familien daran, frei das Lebensmodell zu wählen, das sie sich wünschen. Was noch schlimmer ist, wie die Studie von Le Goff und Levy⁴² zeigt, ist, dass diese Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass Rollen und Aufgaben aufrechterhalten werden, die von den Betreffenden nicht gewählt wurden, was die Spannungen innerhalb von Paaren und Familien schürt. Diese ständigen Spannungen und die über eine lange Zeit kumulierte Unzufriedenheit könnten auch ein Grund für eine grosse Anzahl Scheidungen sein. Sie könnten jedoch auch als Zeichen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen gewertet werden. Dieser letzte Punkt kann unterschiedlich ausgelegt werden. Doch betrachtet man die wirtschaftliche Situation von Männern und Frauen, sind insbesondere nach einer Scheidung Frauen häufiger von Armut betroffen und müssen öfter Sozialhilfe beantragen als Männer.

Einelternfamilien

Die Armutsquote der Frauen liegt mit 7,6 % allgemein über derjenigen der Männer (5,7 %). Gemäss BFS kann dies *«unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Frauen deutlich häufiger alleinerziehend sind als Männer»*²⁸. Unterscheidet man nach der Haushaltsform, sind Personen in Einelternfamilien (14,1 %) besonders häufig von Armut betroffen. Zudem sind überwiegend Teilzeiterwerb stätige, darunter wiederum mehrheitlich Frauen, dabei doppelt so häufig einkommensarm wie überwiegend Vollzeiterwerb stätige (4,5 % gegenüber 2,2 %).

²⁷ BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE, Analyse der bezahlten und der unbezahlten Arbeit.

²⁸ BFS Aktuell, «Armut und materielle Entbehrung. Ergebnisse 2007 bis 2014.»

Alarmierend ist die Tatsache, dass über 80 % der jungen alleinstehenden Mütter (< 25 Jahre) für ihren Lebensunterhalt auf Sozialhilfe angewiesen sind. Im Vergleich zu allen Sozialhilfebezügern in den 14 grössten Schweizer Städten handelt es sich um eine relativ kleine Gruppe (zwischen 15 und 21 % der Dossiers²⁹).

Erkrankung eines Kindes

Das Arbeitsgesetz gewährt beiden Elternteilen jeweils einen Urlaub von drei Tagen (pro Krankheitsfall und pro Elternteil), um ihr krankes Kind zu betreuen (Art. 36 Abs. 3 ArG). Diese Bestimmung basiert auf der gesetzlichen Pflicht der Eltern, ihr krankes Kind zu pflegen (Art. 276 ZGB).

Häufig reicht dieser Urlaub nicht, und es wird mehr Zeit benötigt – insbesondere für alleinstehende Eltern. Diese Gruppe müsste bei der Erkrankung eines Kindes Anspruch auf die doppelte Anzahl Tage, d. h. auf sechs Tage haben. Auch die Grosseltern, die noch berufstätig sind, die sich aber um ihre kranken Enkelkinder kümmern könnten, müssten Anspruch auf einen solchen Urlaub haben.

Die Situation bei chronischen Krankheiten wird im Kapitel über die Care-Arbeit behandelt (Kap. 2.6). Auf jeden Fall nährt die Aufrechterhaltung von nicht gewählten Lebensmodellen infolge unzureichender Rahmenbedingungen die Ungleichheiten zwischen Frau und Mann auf Dauer. Indem diese Rahmenbedingungen verbessert werden, haben die Personen die freie Wahl ihres Lebensmodells und schliesslich wird sich dadurch ein Mentalitätswandel einstellen.

2.4.2 Kinderwunsch und Geburtenrate

Die Anzahl Familien geht im Vergleich zur Gesamtzahl der Haushalte in der Schweiz zurück, ebenso die Familiengrösse. Gemäss dem letzten Familienbericht ist der Anteil der Haushalte, die mindestens ein Kind unter 25 Jahren zählen, zurückgegangen. Sie machten 1970 die Hälfte aller Haushalte aus, von 2012 bis 2014 lediglich noch drei von zehn Haushalten. Einpersonenhaushalte sowie die Paarhaushalte ohne Kinder verzeichnen hingegen eine deutliche relative Steigung. Dies erklärt sich durch die Alterung der Bevölkerung und den Rückgang der durchschnittlichen Anzahl Kinder pro Frau.³⁰

Die Anzahl Kinder pro Frau geht zwar zurück, aber diese Zahl kann irreführend sein: Denn der Kinderwunsch ist in der Schweizer Bevölkerung weiterhin gross und stabil. Was das BSV 2009³¹ feststellte, gilt auch 2017 noch. «[...] Frauen haben [...] meist weniger Kinder als sie sich gewünscht haben.»

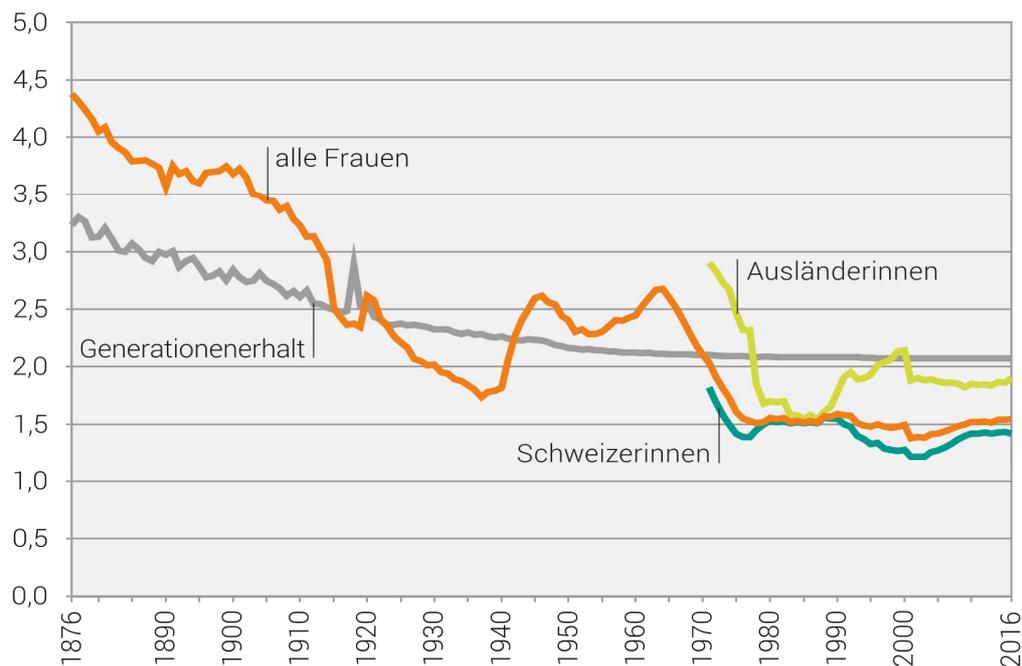
Wünschenswert wäre im Allgemeinen eine Kinderzahl von 2,2. Effektiv bewegt sich die Geburtenrate seit 1975 zwischen 1,4 und 1,6. Der Grund dafür ist die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Für die potenziellen Mütter trägt diese Schwierigkeit dazu bei, dass die Familienplanung manchmal nicht umgesetzt wird.

²⁹ Medienmitteilung «Sozialhilfe in den Städten – Kinder als Armutsrisiko», Städteinitiative Sozialpolitik, 7. November 2017.

³⁰ «Familienbericht 2017», Bundesamt für Sozialversicherungen, 26. April 2017.

³¹ BSV, «Kinderwunsch und Kinderzahl – Determinanten der Geburtenrate in der Schweiz», Soziale Sicherheit CHSS 2/2009.

Durchschnittliche Kinderzahl je Frau



Quellen: BFS – ESPOP, BEVNAT, PETRA, STATPOP

© BFS 2017

Frauen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe verzichten am häufigsten auf Kinder, auch wenn sie eigentlich einen Kinderwunsch hegen. Die Gesamtfruchtbarkeitsrate ist seit den 70er-Jahren ungenügend und erlaubt keine natürliche Erneuerung der Bevölkerung, auch wenn diese Rate in den letzten beiden Jahren eher nach oben tendiert.

Die Gesamtfruchtbarkeitsrate in der Schweiz ist zu tief (1,57), und das Durchschnittsalter einer Frau bei der Geburt des ersten Kindes steigt stetig: 2015 lag es bei 31,8 Jahren. Es ist höchste Zeit, die Rahmenbedingungen für die Familien im Rahmen einer Familienpolitik, die diesen Namen auch verdient, zu verbessern.

Tendenziell mehr aussereheliche Kinder

In Anbetracht der egalitären Wertvorstellungen bei jungen Paaren scheint die Antwort darin zu bestehen, aussereheliche Kinder zu haben. Denn nicht verheiratete Paare mit Kindern leben egalitärer, indem sie mehr diskutieren und mehr mit einander verhandeln als der Durchschnitt³². Das Verhältnis von ausserehelichen Geburten ist von 11 % im Jahr 2005 auf heute fast 24 %³³ gestiegen, d. h. auf eine von fünf Geburten (siehe Grafik weiter unten).

Wahrscheinlich wird sich diese Tendenz fortsetzen und verstärken, denn in den Ländern in Nord- und Osteuropa oder auch in Frankreich, wo die ausserehelichen Geburten fast 60 % erreichen, kann die gleiche Entwicklung beobachtet werden³⁴. Die «Vorteile» der Ehe scheinen die Paare nicht mehr zu überzeugen. Die nicht verheirateten Paare werden jedoch mit denselben Problemen der Vereinbarkeit

³² NFP LIVES Nationaler Forschungsschwerpunkt, «Mit den Kindern kommt die Ungleichheit, so das Fazit einer interdisziplinären Langzeitstudie», Online-Interview vom 8.11.2016 mit Jean-Marie Le Goff, Demograf, Lehr- und Forschungsbeauftragter an der Universität Lausanne und Forscher am NFS LIVES.

³³ BFS, Medienmitteilung 27.2.2017, «Natürliche Bevölkerungsbewegung 2016: Provisorische Ergebnisse.»

³⁴ Eurostat, Statistiken zu Eheschliessungen und Scheidungen, Datenauszug 2016.

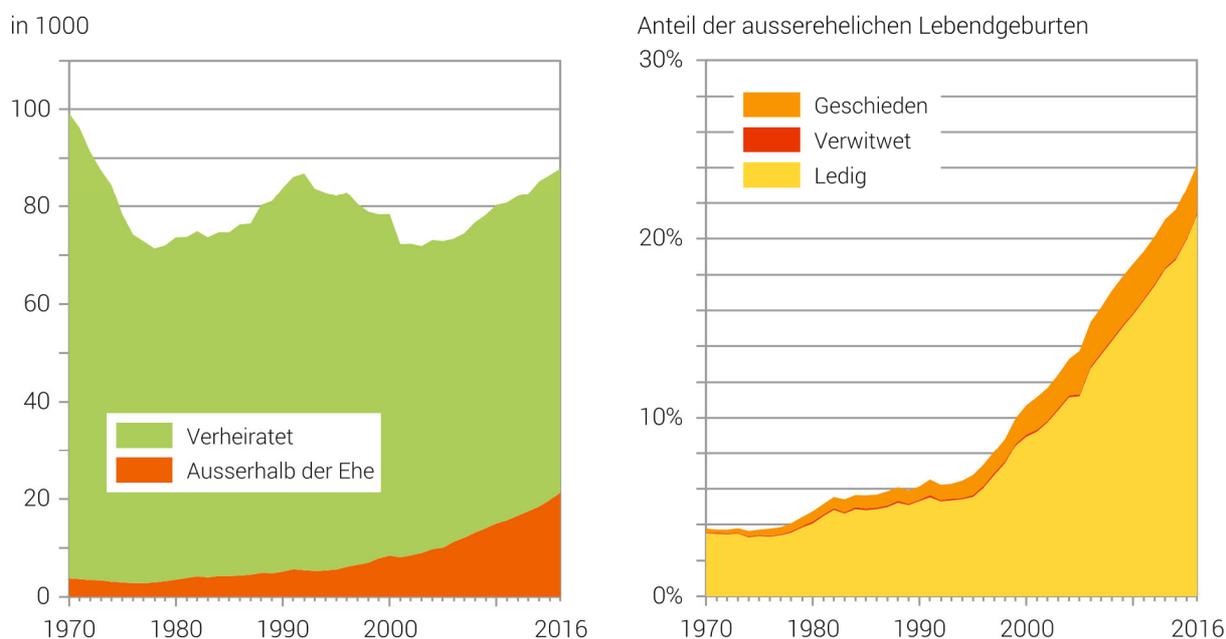
konfrontiert wie Ehepaare wegen ungenügender struktureller Rahmenbedingungen (Mangel an Krippenplätzen, Kosten der bestehenden Plätze, starre und unflexible Arbeitsmodelle usw.).

Die Anzahl alleinstehender Männer und Frauen mit Kindern, die dies von Anfang an beabsichtigt haben, steigt wie die Zahl der getrennten oder geschiedenen Eltern. Diese Entwicklung führt zu einem erhöhten Armutsrisiko. Leidtragende sind insbesondere die Kinder, wie wir im Kapitel 2.4.1 gesehen haben.

Diese Tendenz führt gleichzeitig zu einer neuen Forderung, nämlich neben der Elternrolle Vollzeit arbeiten zu können, insbesondere für die Mütter. Allerdings ohne negative Beurteilungen seitens der Gesellschaft und des Umfelds – ein Problem, das die Väter gar nicht kennen, wenn sie Vollzeit arbeiten.

GRAFIK: LEBENDGEBURTEN NACH ZIVILSTAND DER MUTTER IN DER SCHWEIZ

Lebendgeburten nach Zivilstand der Mutter



Quelle: BFS – BEVNAT

© BFS, Neuchâtel 2017

2.4.3 Teilzeitarbeit und Gleichstellung

Weil die Rahmenbedingungen unzureichend sind und keine freie Wahl des Lebensmodells zulassen, «entscheiden sich» Paare oft für die Teilzeitarbeit der Frau. Als Beispiele: für die Väter gibt es keinen Vaterschaftsurlaub, Eltern haben keinen Elternurlaub, nur die Mutter darf bei der Geburt des Kindes der Arbeit fernbleiben. Wegen ungenügender Rahmenbedingungen bleibt den Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehrheitlich nur die Wahl der Teilzeitarbeit. Doch es ist der Elternteil, der am wenigsten verdient (sehr häufig ist dies die Frau), der eine Teilzeitstelle «wählt».

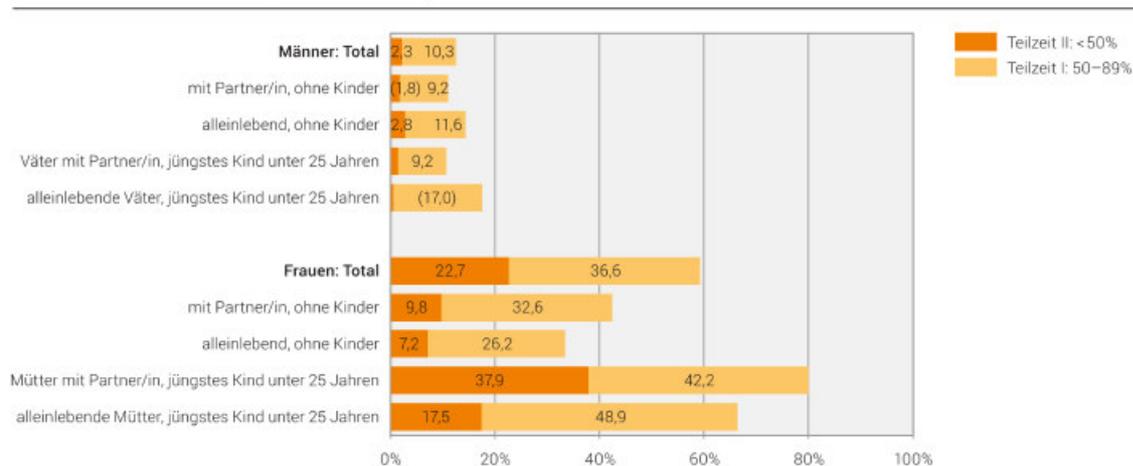
Bei der Teilzeitarbeit stellt sich die Frage nach dem Mass. Eine Teilzeitarbeit mit geringem Beschäftigungsgrad (weniger als 50 bis 60 %) öffnet bekanntermassen prekären Arbeitsbedingungen Tür und Tor, bedingt weniger gute Sozialversicherungen, erschwert den Zugang zur Weiterbildung und bietet nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Diese Risiken äussern sich während des Berufslebens in einer

grossen finanziellen Abhängigkeit vom Partner. Bei der Pensionierung stellt man fest, dass das Rentenniveau gefährdet ist.

Gemäss der Studie der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten³⁵ sollten Männer und Frauen im Allgemeinen jeweils nicht weniger als 70 % arbeiten, um zahlreiche Risiken zu vermeiden (dieser Beschäftigungsgrad hängt vom Lohnniveau und von der Grosszügigkeit der Pensionskassen ab). Mit einem sehr guten Lohn und einer grosszügigen Pensionskasse kann der Grad auf 60 oder gar auf 40 % sinken). Die Grenze liegt beim Existenzminimum³⁶, das mit der AHV-Rente allein nicht erreicht werden kann. Die Altersrente muss aus einer ausreichenden Rente aus der zweiten Säule, in die von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber während des Berufslebens gemeinsam eingezahlt wird, gebildet werden können.

Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Familiensituation und Beschäftigungsgrad, 2016

Personen im Alter von 25–54 Jahren, in % der Erwerbstätigen



(Zahl): Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2016

© BFS 2017

Daher befürwortet Travail.Suisse das Modell einer Familie mit berufstätigen Eltern, wobei beide mindestens 60 bis 70 % arbeiten. Bei diesem Modell muss nur für zwei Tage eine familienexterne Kinderbetreuung organisiert werden. Es bildet die Grundlage für die Forderung eines Zugangs zu einem garantierten Krippenplatz für alle in der Schweiz geborenen Kinder und die im Ausland geborenen und jetzt in der Schweiz wohnhaften Kinder.

2.4.4 Betreuungseinrichtungen als Aufgabe der öffentlichen Hand, aber in Partnerschaft

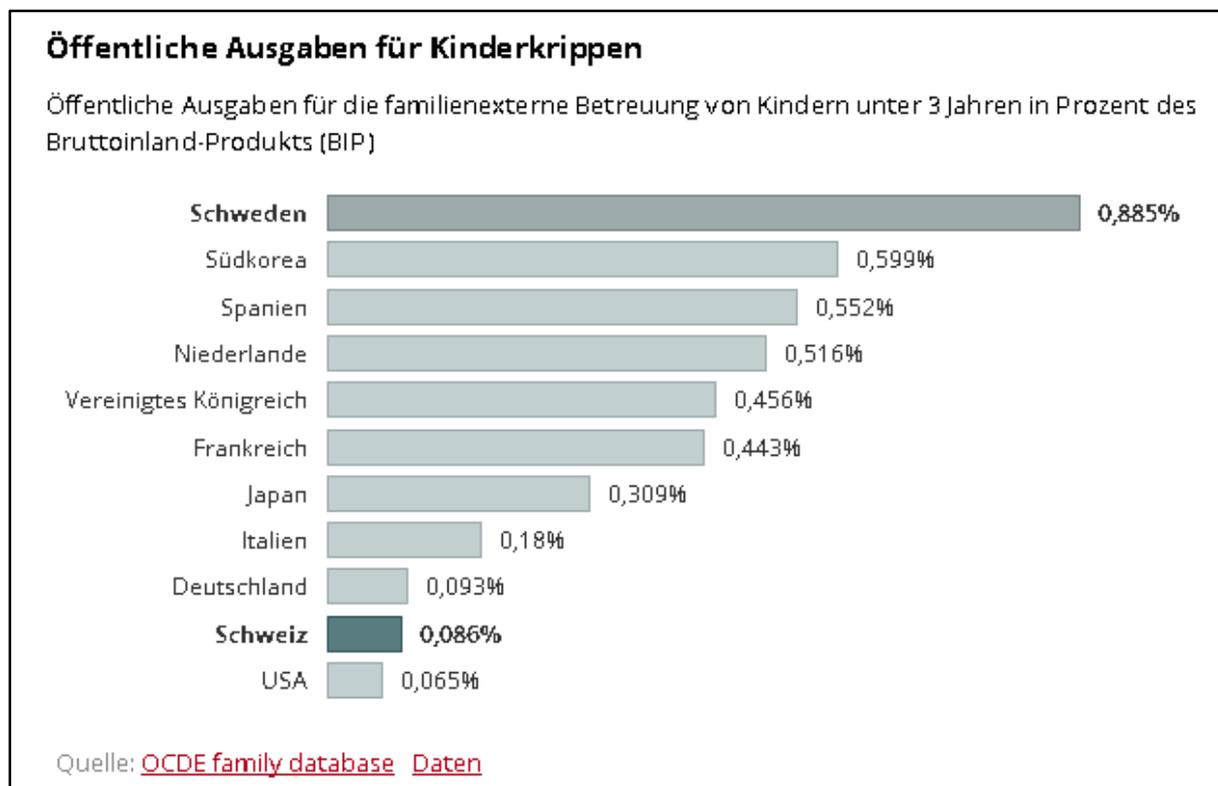
Die Betreuung von Kindern in Krippen stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Sozialisierung der Kinder und ggf. beim Erlernen der Sprache dar. Sie ersetzt nicht das Leben in der Familie, sondern ergänzt es. Eine solche Betreuung erlaubt es den Eltern, ihrer Arbeitstätigkeit in Ruhe nachzugehen, was sich positiv auf die Entwicklung des Kindes auswirkt³⁷.

³⁵ UNIL IDHEAP und HES-SO Genf HETS, «Die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge» (nur auf Französisch), Lausanne, Januar 2016.

³⁶ Das Existenzminimum wird durch Verhandlungen in jedem Kanton festgelegt. Im Durchschnitt liegt das Existenzminimum in der Schweiz bei 2219 Franken pro Monat für eine Einzelperson und bei 4031 Franken für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren (BFS, 2014). Bei Unterschreitung des Existenzminimums besteht Anspruch auf AHV-Ergänzungsleistungen oder auf Sozialhilfe.

³⁷ Interview mit Kinderpsychiaterin Nathalie Nanzer, Coopzeitung (nur auf Französisch), 18.02.2013.

Betreuungseinrichtungen – für Kinder, aber auch für kranke und/oder ältere Angehörige – müssen von der öffentlichen Hand in genügend grosser Zahl und in guter Qualität bereitgestellt werden. Der Staat muss die Bemühungen der Kantone um ein landesweit ausreichendes Angebot, mit einem einfachen und schnellen Zugang innert nützlicher Frist harmonisieren.



Die Finanzierung von Betreuungseinrichtungen für Kinder sollte einen weniger hohen Elternanteil umfassen. Internationale Vergleiche haben gezeigt, dass Eltern in der Schweiz mehr zur Kasse gebeten werden als im Ausland^{38, 39}. Arbeitgeber und Gemeinden müssen auch einen Beitrag leisten, wenn es nach dem dreigliedrigen Modell geht, das vom Kanton Waadt entwickelt wurde (Fondation pour l'accueil de jour FAJE⁴⁰).

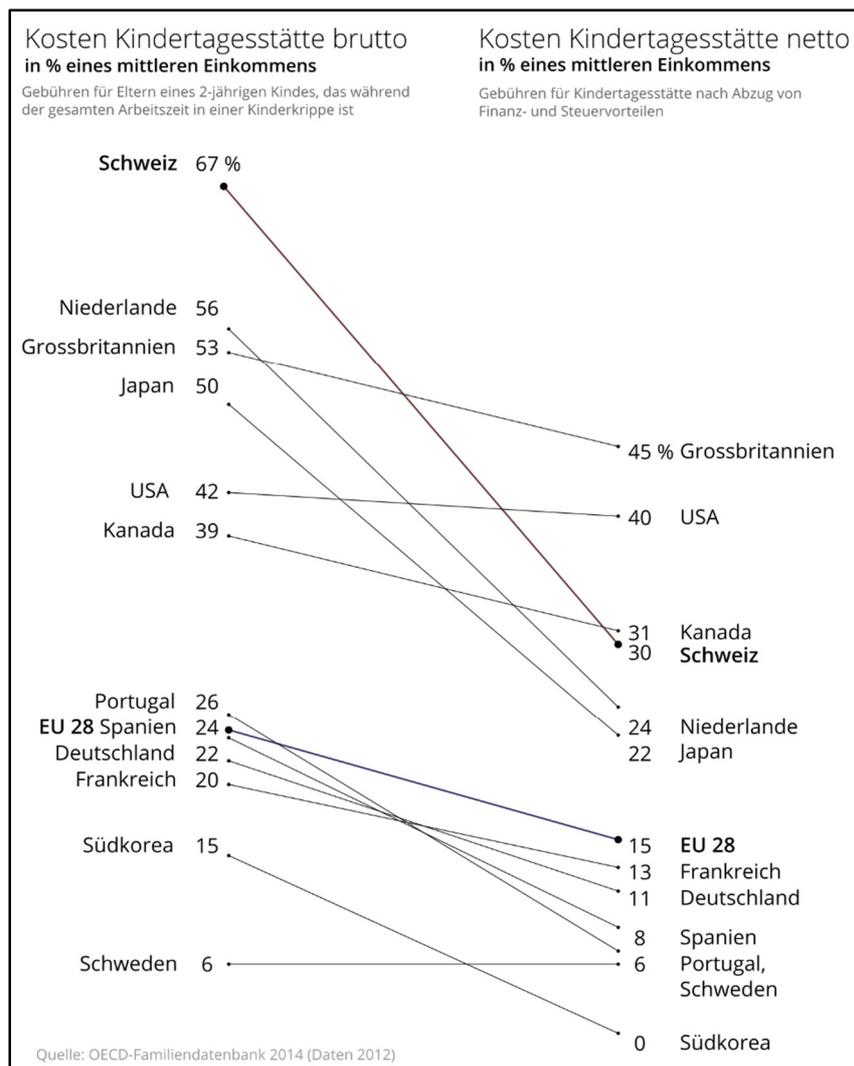
Der Staat muss sich stark für eine Senkung des Elternanteils an den Kosten einsetzen. Denn die hohen Kosten sind das Haupthindernis für die Beteiligung der Eltern am Arbeitsmarkt. Im Jahr 2016 beliefen sich die Ausgaben der öffentlichen Hand für die familienexterne Betreuung von Kindern unter drei Jahren auf 0,086 % des Bruttoinlandprodukts (BIP). Damit liegt die Schweiz weit hinter Schweden, Südkorea oder Spanien zurück. Die Entscheidung der Politik, Eltern bei der Finanzierung der Kinderbetreuung zu unterstützen, während sie arbeiten, drängt und muss in einem der reichsten Länder der Welt möglich sein.

Falls diese Aufgabe künftig von der öffentlichen Hand übernommen würde, wäre es wichtig, die Arbeitsbedingungen für das Personal in einem Gesamtarbeitsvertrag zu regeln.

³⁸ «Familienbericht 2017», Bundesamt für Sozialversicherungen, 26. April 2017

³⁹ «Die teuersten Kinderkrippen der Welt», Swissinfo, 20. Februar 2015. Berechnungsgrundlagen der OECD.

⁴⁰ Fondation pour l'accueil de jour FAJE, die beitragenden Parteien.



2.4.5 Teilzeitarbeit – Diskriminierung der Männer

Abgesehen davon, dass es keinen Vaterschaftsurlaub gibt, werden Männer in der Schweiz auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert, indem sie nur schwer ihren Beschäftigungsgrad reduzieren bzw. eine Teilzeitstelle erhalten können, wenn sie beispielsweise Vater werden. Während 6 von 10 Frauen Teilzeit arbeiten, machen dies nur 1,6 von 10 Männern. Allerdings möchten 9 von 10 Männern weniger arbeiten, um sich vermehrt ihrer Familie widmen zu können, wie eine repräsentative Studie⁴¹ von ProFamilia Schweiz zeigt, die im Kanton St. Gallen durchgeführt wurde.

Ein erfolgreiches Familienleben bedingt Präsenzzeit. Teilzeitarbeit ist eine Möglichkeit, diese Vereinbarkeit zu ermöglichen. Alle Männer und Frauen müssten, unter bestimmten Auflagen, Teilzeit arbeiten können.

⁴¹ ProFamilia Schweiz, «Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben», im Auftrag des Departements des Innern des Kantons St. Gallen, Bern, Januar 2011.

FORDERUNG 11: Für Einelternfamilien müssten Ergänzungsleistungen zur Sozialhilfe vorgesehen werden.

FORDERUNG 12: Der Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes gemäss Arbeitsgesetz (Art. 36 Abs. 3) muss verlängert werden: Alleinstehende Eltern müssten Anspruch auf die doppelte Anzahl Urlaubstage haben, d. h. auf sechs Tage pro Krankheitsfall. Auch die Grosseltern, die noch berufstätig sind, die sich aber um ihre kranken Enkelkinder kümmern könnten, müssten Anspruch auf einen solchen Urlaub haben.

FORDERUNG 13: Vater und Mutter sind beide gleichermassen in der Lage, ihren Kindern und ihrer Familie Zeit zu widmen. Dafür müssen sie über genügend «ungestörte» Zeitblöcke verfügen. Für Männer und Frauen muss ein Recht auf Teilzeitarbeit eingeführt werden, insbesondere wenn sie Eltern werden und/oder die Betreuung von Angehörigen übernehmen.

Dieses Recht braucht aber einen Rahmen. Die Gesetzgebung, die für die Angestellten des Bundes gilt, wird als Vorlage verwendet: Die Senkung soll höchstens 20 % betragen, damit der Beschäftigungsgrad 60 bis 70 % nicht unterschreitet (je nach Einkommensniveau, um eine ausreichende berufliche Vorsorge zu gewährleisten). Nach einer bestimmten Zeit (z. B. nach zwei Jahren) wird die Situation im Unternehmen erneut diskutiert. Das Unternehmen bemüht sich, Eltern, die dies wünschen, wieder eine Vollzeitstelle zu gewähren.

FORDERUNG 14: Teilzeitbeschäftigte müssen die gleichen Rechte haben wie Vollzeitbeschäftigte in Bezug auf den Zugang zu Weiterbildung und Boni. Überstunden werden pro rata zum Beschäftigungsgrad berechnet.

FORDERUNG 15: Jedes Kind, das in der Schweiz wohnt, hat für mindestens zwei Tage pro Woche Anspruch auf einen Krippenplatz. Jede Familie hat Zugang zu einer Krippe in einem Umkreis von maximal 30 Minuten. Die Bereitstellung von Krippenplätzen obliegt der öffentlichen Hand, die Arbeitsbedingungen des Krippenpersonals sind in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

Kindertagesstätten und die Vereinbarkeitsmassnahmen für Familien werden während der obligatorischen Schulzeit bis zum 8. HarmoS-Schuljahr auf das Alter des Kindes abgestimmt, d. h. bis Ende der Primarschulzeit (Schulkantine, Hausaufgabenbetreuung, bedürfnisgerechte Öffnungszeiten, Schulferien usw.). Die Finanzierung der Betreuungseinrichtungen wird zum grössten Teil vom Staat, aber auch vom Arbeitgeber und letztlich von den Eltern – im Verhältnis zu ihrem Einkommen – getragen. Einelternfamilien werden besondere Bedingungen gewährt.

2.5 Mangelnde Präsenz des Vaters nach der Geburt schafft Benachteiligung für lange Zeit

Bei der Teilzeitarbeit gibt es mehrere Gründe, weshalb die Mütter nach der Geburt eines Kindes ihren Beschäftigungsgrad reduzieren und nicht die Väter. Ein erster Grund dafür sind fehlende Krippenplätze, aber auch die hohen Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung. Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen ist ein weiterer Grund. Denn es ist naheliegend, dass die Person ihren Beschäftigungsgrad zurückfährt, die weniger verdient.

Es gibt aber auch subtilere Gründe, insbesondere wenn der Vater nach der Geburt nicht präsent ist. Momentan haben nur die Mütter die Möglichkeit, bei der Geburt eines Kindes der Arbeit fernzubleiben. Der 2005 eingeführte Mutterschaftsurlaub erlaubt es den Frauen, ihr Kind in aller Ruhe zu gebären

und gleichzeitig weiterhin ein Einkommen zu beziehen (80 % des Lohns als Erwerbsersatz), und zwar während der Zeit des Arbeitsverbots nach der Geburt (8 Wochen) sowie während der darauffolgenden 6 Wochen.

2.5.1 *Nebenwirkungen eines einzigen Geburtsurlaubs: Gewohnheiten setzen sich rasch fest*

Dass nach der Geburt eines Kindes nur für die Mutter ein Urlaub existiert, hat Nebenwirkungen für die Familien und die Gesellschaft: In den ersten Lebenswochen sind nur die Mütter beim Kind präsent. Man hat festgestellt, dass der Vater seinen Platz nicht einnehmen kann, wenn während zwei oder drei Monaten nur die Mutter präsent ist. Der Vater wird von dieser so wichtigen Phase einfach ausgeschlossen, in der die Eltern mit ihrer Elternschaft umzugehen lernen und wichtige Bande mit ihren Kindern knüpfen. Nach dem Mutterschaftsurlaub kann dies nicht mehr ausgebügelt werden. In der Gesellschaft werden Väter aber schräg angeschaut, wenn sie erklären, dass sie der Arbeit aus familiären Gründen fernbleiben wollen, auch wenn die Mutter zuhause bleibt.

Wie der Demograf Le Goff in seiner Studie⁴², die bei Paaren aus den Kantonen Waadt und Genf durchgeführt wurde, darlegt, kommt mit den Kindern die Ungleichheit. Er stellt fest, dass *«zuvor egalitär funktionierende Paare ihre Struktur beim Übergang zur Elternschaft traditionalisieren. Diese Entwicklung wird von Faktoren gesteuert, die sich dem Willen der Paare entziehen und von ihrer Stellung in gesellschaftlichen Strukturen abhängig sind.»* Mit den Arbeitszeiten unvereinbare Unterrichtszeiten (keine allgemein vorhandene Tagesschule, keine oder nur ungenügende Kinder- oder ausserschulische Betreuung) zementieren die Rollenverteilung anschliessend für lange Zeit.

Das hat grosse Auswirkungen für die ganze Familie, da das Fortbestehen dieser Rollenverteilung, die nicht mit den von den jungen Paaren gelebten egalitären Werten vereinbar ist, zu einer Diskrepanz führt, die sich auch auf die Zufriedenheit der jungen Mütter in ihrer Beziehung auswirkt und dadurch ein bedeutendes Konfliktpotenzial birgt. In der Schweiz ist die Scheidungsrate hoch. Die Situation von alleinstehenden Frauen mit Kindern, die häufig das Sorgerecht für die Kinder erhalten, ist kompliziert und das Armutrisiko sehr hoch. Überlastung und fehlende Finanzmittel führen zu einer Senkung des Niveaus ihrer künftigen Rente. Dabei darf man nicht vergessen, dass die Armut auch die Kinder trifft und deren Zukunft beeinträchtigt (fehlende Chancengleichheit infolge der wirtschaftlichen Situation der Familie).

⁴² Jean-Marie Le Goff und René Levy, «Mit den Kindern kommt die Ungleichheit. Übergang zur Elternschaft und Geschlechterungleichheiten», Editions Seismo, 2016.

2.5.2 Indirekte Auswirkung des fehlenden Vaterschaftsurlaubs: Diskriminierung der Mütter bei der Arbeit

Dass es keinen Vaterschaftsurlaub gibt, wirkt sich negativ aus, da deshalb alleine die Frauen ihrer Erwerbsarbeit nach der Geburt eines Kindes für längere Zeit fernbleiben. Zuvor hat es allenfalls während der Schwangerschaft, falls sie Probleme verursachte, schon kurze, wiederholte Absenzen gegeben. Den Vater betrifft dies nicht, weil die Arbeitgeber sehr häufig nicht einmal in Betracht ziehen, dass die Väter später am Arbeitsplatz fehlen könnten, um ein krankes Kind zu betreuen.

Die heutigen Paare, die egalitär funktionieren, übernehmen mit Kindern traditionelle Rollenmuster. Denn in der Berufswelt und in der Gesellschaft wird davon ausgegangen, dass nur die Frauen aus familiären Gründen der Arbeit fernbleiben, was die Ungleichheiten zwischen Mann und Frau noch verschärft.

FORDERUNG 16: In der Schweiz ist ein Vaterschaftsurlaub einzuführen, der diesen Namen auch verdient, d. h. von mehreren Wochen (mindestens aber 20 Tage, zu 80 % bezahlt durch die EO, gemäss dem Modell des bestehenden Mutterschaftsurlaubs). Langfristig braucht es einen echten, egalitären Elternschaftsurlaub.

FORDERUNG 17: Es ist wichtig, dass die Betreuung von Angehörigen (von Kindern und Erwachsenen) als Aufgabe der öffentlichen Hand betrachtet wird, indem ein Rahmengesetz und eine langfristige dreigliedrige Finanzierung (Staat, Arbeitgeber, Nutzer) verabschiedet wird oder indem diese Betreuung in einen neuen Bürgerdienst integriert wird, der noch zu definieren ist (siehe Forderung 10).

FORDERUNG 18: Die Gewerkschaften melden missbräuchliche Kündigungen im Zusammenhang mit der Ankündigung einer Schwangerschaft.

2.6 Die Care-Arbeit betrifft alle

2.6.1 Private Care-Arbeit ist unerlässlich

Abgesehen von der Lohnfrage gilt es, die Quellen weiterer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren. Offenbar beeinträchtigt die Gründung einer Familie die Laufbahn der Frauen erheblich und deutlich stärker als bei den Männern. Die Geburt von Kindern wirkt sich bei Männern und Frauen unterschiedlich aus. Für den Vater ist sie im Allgemeinen punkto Lohn und Beförderung positiv. Für die Mutter sieht das hingegen ganz anders aus: Ihre Karrierechancen sinken drastisch. Zahlreiche Studien haben alle Faktoren, die diese Tatsache erklären (Ausgrenzung von Müttern in den Unternehmen, Senkung des Beschäftigungsgrads hauptsächlich bei den Frauen, Verdrängung der Frauen aus der Weiterbildung usw.), hervorgehoben.

In der Schweiz wird unbezahlte Arbeit hauptsächlich von Frauen geleistet (61 % des Arbeitsvolumens). Diese Arbeit umfasst Haus- und Familienarbeit, informelle und institutionalisierte Freiwilligenarbeit. Nur letztere Arbeit wird vor allem von Männern übernommen (62 % des Arbeitsvolumens)⁴³. Da die Care-Arbeit im privaten Rahmen stattfindet, ist sie weder anerkannt noch bezahlt. Daher muss die Care-Arbeit nun aus ihrem «Schattendasein» hervortreten. Die betreuenden Angehörigen leisten

⁴³ BFS, Satellitenkonto Haushaltsproduktion 2013.

ein enormes und unverzichtbares Arbeitspensum, mit einem jährlichen Wert in Milliardenhöhe. Ohne sie könnte unsere Gesellschaft nicht überleben.

Laut dem Bundesamt für Statistik beläuft sich der Wert der unbezahlten Arbeit auf 401 Milliarden Franken. 8,7 Milliarden unbezahlte Arbeitsstunden wurden in der Schweiz im Jahr 2013 geleistet, über 14 % mehr als bei der bezahlten Erwerbsarbeit (7,7 Milliarden Stunden).

Die gesamte Sorge- und Pflegearbeit (für Kinder und Erwachsene) macht 17 % des gesamten Volumens an unbezahlter Arbeit aus, d. h. 1,5 Milliarden Stunden pro Jahr. Alleine auf die Pflege und die Betreuung von Erwachsenen entfallen 42 Millionen Stunden (d. h. 2,8 % der Sorge- und Pflegearbeit oder 0,5 % der gesamten unbezahlten Arbeit).

Es ist für unsere Gesellschaft essenziell, weiterhin auf das Engagement der betreuenden Angehörigen zählen zu können. Daher wäre es das Mindeste, es ihnen zu ermöglichen, gleichzeitig einer Berufstätigkeit nachzugehen, alles daran zu setzen, damit sie auf ihre eigene Gesundheit achten können, und Massnahmen zu ergreifen, damit sie wegen ihres Engagements später nicht benachteiligt sind. Das System der sozialen Absicherung muss revidiert werden, um diesen Forderungen zu entsprechen.

Die in der Care-Wirtschaft tätigen Personen

Menschen, die in der Care-Wirtschaft arbeiten, sind doppelt benachteiligt: Einerseits genießt ihr Beruf auf dem Arbeitsmarkt keine genügende Wertschätzung und andererseits werden sie «natürlich» selbst in ihrem Familienkreis als betreuende Angehörige beansprucht.

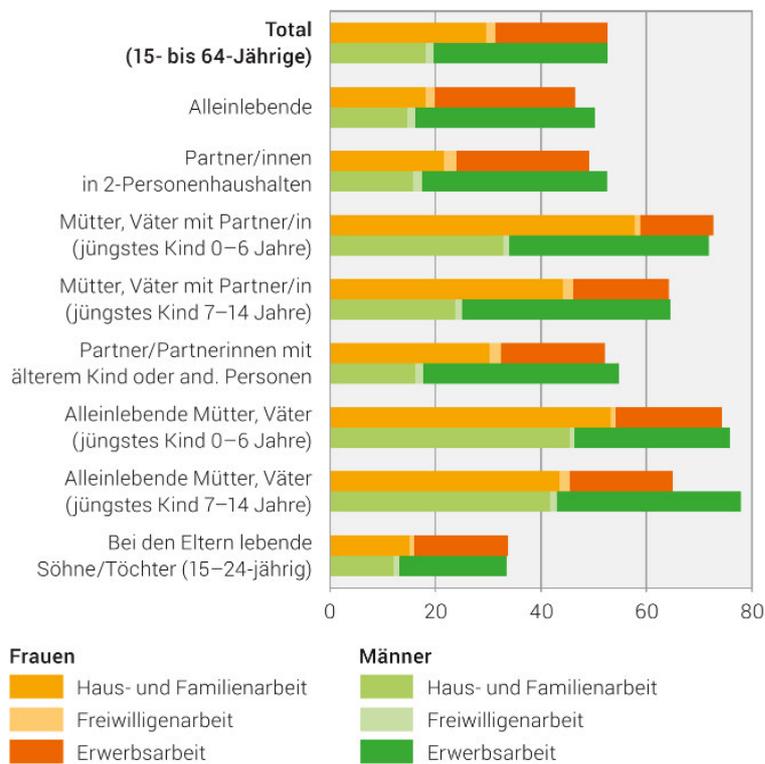
Die Arbeitsbedingungen in der Care-Wirtschaft müssen verbessert werden. Der Wert, der den Pflegeberufen heute beigemessen wird, ist ungenügend. Sie resultiert aus einer historischen Entwicklung, die sich anhand des effektiven Aufwands punkto Belastung und Verantwortung nicht rechtfertigen lässt. Eine Neubewertung gewisser Berufe im Pflege- und Gesundheitsbereich muss auf nationaler Ebene zwischen den Sozialpartnern erfolgen.

2.6.2 Die geschlechtsspezifische Verteilung der Aufgaben hält sich

Die ungleiche Verteilung der Zeit für die Familie zwischen Männern und Frauen ab der Familiengründung erklärt, weshalb sich Frauen hauptsächlich in der Care-Arbeit von kranken und/oder älteren Angehörigen engagieren.

Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit, 2016

Ständige Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren nach Familiensituation, in Stunden pro Woche



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2017

Der Teil der Bevölkerung, der anderen Personen mit gesundheitlichen Problemen unentgeltlich hilft, beträgt 20 % bei den Männern und über 25 % bei den Frauen⁴⁴. Die meisten Personen, die Care-Arbeit leisten, sind Frauen. Insgesamt erbringen sie 62 % aller Stunden unbezahlter Arbeit. Für Pflege und Betreuung Erwachsener wenden Männer 10 Millionen Arbeitsstunden auf, einen Drittel im Vergleich zu den Frauen (32 Millionen Stunden). In der Schweiz betreuen 35 % der ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren regelmässig Kinder oder Erwachsene. Das entspricht 1,9 Millionen Menschen.

Demografische Prognosen betreffend die Alterung der Bevölkerung lassen erahnen, dass der Bedarf an Unterstützung von Angehörigen zunehmen wird. Dies umso mehr, als die Gesundheitskosten weiterhin steigen: Die Gesellschaft braucht die informelle Hilfe, die von Angehörigen geleistet wird. Sie könnte die ganze Freiwilligenarbeit, deren Wert mehrere Milliarden Franken beträgt, nicht direkt finanzieren. Da bekannt ist, dass eine deutliche Mehrheit dieser 1,9 Millionen betreuenden Angehörigen berufstätig sind (86 % der Männer und 69 % der Frauen), wird sich die Spannung zwischen Arbeitszeit und den anderen Arten von Zeit noch verschärfen.

Falls keine Massnahmen zugunsten der Vereinbarkeit getroffen werden, tickt mit der geschlechtsspezifischen Verteilung der Aufgaben eine Zeitbombe: Frauen, die im privaten Kreis ihre Angehörigen betreut haben, werden im Rentenalter geringere Renten beziehen (Gender Pension Gap, siehe Kapitel 2.1.1).

⁴⁴ BFS, Informelle Hilfe 2012.

2.6.3 Die Vereinbarkeit muss gewährleistet werden

Die Gleichstellungsdebatte hat sich lange nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern mit jungen Kindern beschränkt. Aber die Vereinbarkeit betrifft nicht nur Eltern, sondern alle Menschen. Denn alle haben eine Familie und Eltern oder Schwiegereltern, die eines Tages, wenn sie alt und/oder krank sind, Hilfe benötigen. Alle Generationen sind gleichermaßen betroffen. Die meisten betreuenden Angehörigen beginnen ihre Care-Arbeit schrittweise. Eines Tages werden sie mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Berufstätigkeit mit den neuen Zusatzaufgaben unter einen Hut bringen zu müssen. Gleiches gilt für all diejenigen, die sich täglich um eine gesundheitlich angeschlagene angehörige Person kümmern, die nicht mehr selbstständig wohnen kann. Dies ist insbesondere bei Eltern von schwerkranken oder behinderten Kindern der Fall sowie bei Partnern und direkten Verwandten von Personen, die infolge einer Krankheit oder eines Unfalls hilfsbedürftig geworden sind.

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Care-Aufgaben bei Angehörigen betrifft alle Generationen.

FORDERUNG 19: Die Rahmenbedingungen und die Gesetzgebung müssen angepasst werden, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Care-Arbeit, die im privaten Umfeld geleistet wird, zu ermöglichen, damit die Zukunftsperspektiven der erwerbstätigen und betreuenden Angehörigen hinsichtlich ihrer Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit und der sozialen Absicherung gut bleiben.

FORDERUNG 20: Es sind weitreichende Denkprozesse anzustossen, um Lösungen für die Anpassung unseres heutigen Systems der sozialen Absicherung, das aus dem 19. und 20. Jahrhundert stammt und nicht mehr den heutigen und künftigen Anforderungen entspricht, zu finden.

Dieses neue System muss insbesondere die folgenden Elemente umfassen:

1. Einen bezahlten Urlaub bei Notsituationen für Angehörige, die auch ohne Unterhaltspflicht nahestehende Personen pflegen
2. Eine Flexibilisierung des Modells für AHV-Gutschriften für betreuende Angehörige:
 - Wohnort der angehörigen Person über 30 km entfernt
 - Auch bei Fällen leichter Hilfslosigkeit
 - Erweiterung des Kreises der Begünstigten (Eltern des Ehepartners, nicht verheiratete Partner)
 - Verdoppelung der Hilflosenentschädigung bei der Betreuung zuhause (gemäss dem Modell der IV)
3. Berufliche Vorsorge: «Erziehungs- und Betreuungsgutschrift» für die Care-Arbeit mit staatlich finanziertem Arbeitgeberanteil
4. Betreuungszulagen (gemäss kantonalen Modellen FR, BS, VD, VS)
5. Flexibilisierung der Assistenzbeiträge der IV (den Angehörigen der Familie zu entrichten, nicht nur externen Dritten)
6. Kostenübernahme für die Haushaltshilfe über 10 Stunden, die von Angehörigen geleistet wird, durch das KVG (Mahlzeiten, Haushalt, Einkäufe)

Diese Elemente können in die Überlegungen betreffend einen obligatorischen Bürgerdienst einbezogen werden (siehe Kapitel 2.2.4).

3. Die rasche Wirtschaftsentwicklung bringt weitere Herausforderungen

3.1 Die Gleichstellung ist für Junge selbstverständlich, doch die gläserne Decke bleibt

3.1.1 Chancengleichheit in der Bildung

Es gibt in der Schweiz keine echte und koordinierte Familienpolitik, sondern nur einige sektorspezifische Bestimmungen zugunsten der Familie (Familienzulagen, Mutterschaftsurlaub, Urlaubsanspruch von bis zu drei Tagen bei Erkrankung eines Kindes). Das Regelwerk für die Sozialversicherungen stammt aus dem 19. Jahrhundert, einer Zeit, die von einer starken Geschlechtertrennung bei der Arbeit geprägt war und die überhaupt nicht mehr den Erwartungen der jungen Generationen entspricht. Denn heute haben Mädchen und junge Frauen genau wie Knaben und junge Männer Zugang zur Bildung auf Schul-, Berufs- und Hochschulstufe. Die Wahl der beruflichen Erstausbildung ist aber noch stark geschlechtergeprägt: Die Mädchen wählen hauptsächlich aus einem Dutzend typischer «Frauenberufe» aus – die Jungen entscheiden sich eher für «Männerberufe». Es werden regelmässig Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, um diese Tendenz umzukehren, um die Mädchen zu ermutigen, auch technische und wissenschaftliche Berufe in Betracht zu ziehen. Diese Bestrebungen sind weiterzuführen.

Frauen verfügen generell über ein hohes Bildungsniveau. Ebenso viele Frauen wie Männer erlangen einen Fachhochschulabschluss (49 % für Bachelor- und Masterstudiengänge), bei den universitären Hochschulabschlüssen sind die Frauen gar in der Mehrheit (52 % Bachelor- und 51 % Masterabschlüsse)⁴⁵. Die Frauen sind heutzutage auch auf dem Arbeitsmarkt stark eingebunden. Viele sind berufstätig und sie arbeiten auch immer mehr.

Es erstaunt daher nicht, dass die jungen Generationen die Gleichstellung von Frau und Mann als anerkannte Tatsache betrachten. Allerdings nur bis zur Geburt des ersten Kindes, einem Wendepunkt, der sie zu einer «Wahl» zwingt, die es effektiv nicht gibt. Diese durch die Umstände aufgezwungenen «Wahlmöglichkeiten» bewegen sie zu einem gewissen «Rückschritt», der Ausgangspunkt für viele Spannungen ist.

Um die Gleichstellung von Frau und Mann sorgen sich die jungen Generationen nicht mehr, da in ihrer Kindheit und Jugend Männer und Frauen dieselben Ausbildungschancen genossen haben. Die Gleichstellung ist selbstverständlich.

Bis zur Geburt des ersten Kindes.

3.1.2 Bekämpfung der gläsernen Decke: Frauenquote

Ab dem Moment, in dem Frauen Mütter werden, werden ihre Chancen zur Entwicklung der beruflichen Laufbahn gebremst oder gar ganz zunichtegemacht. Wenn die Kinder gross und ausgeflogen sind, schaffen es die Frauen nicht mehr, den Rückstand aufzuholen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Berufswelt die Care-Aufgaben, die die Frauen im privaten Umfeld geleistet haben, nicht anerkennt.

⁴⁵ Bildungsabschlüsse. Ausgabe 2016», Bundesamt für Statistik, Neuenburg.

Für die Frauen, die ihre Karriere nicht unterbrechen oder die sie nicht bremsen, indem sie eine Teilzeitstelle übernehmen, ist es sehr schwierig, auf der Karriereleiter aufzusteigen. Man spricht hier von der gläsernen Decke, d. h. einem unsichtbaren Hindernis, das die Frauen daran hindert, die letzten Hierarchiestufen hochzusteigen.

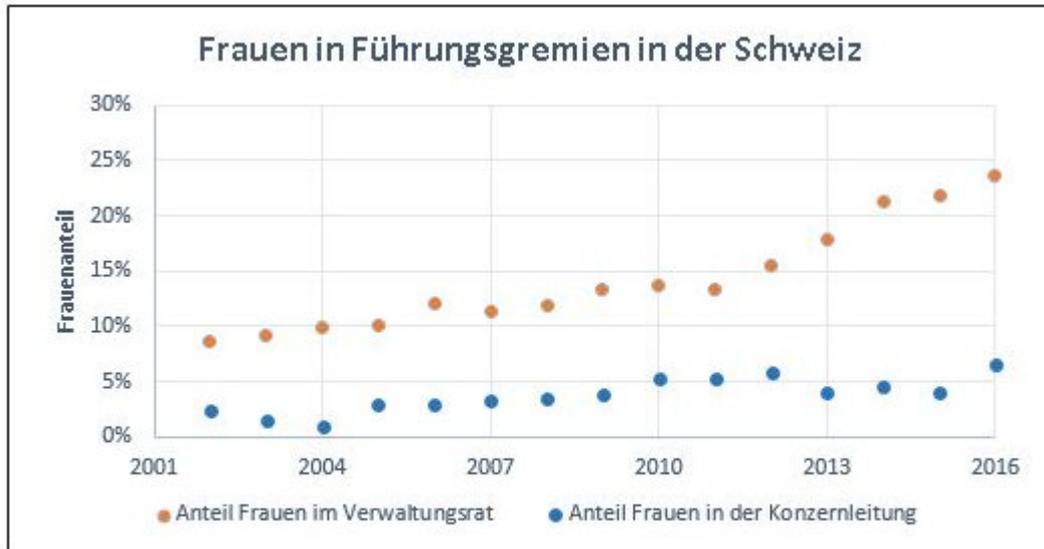


Abbildung 1: Frauenanteil in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung 2002-2016, Quelle: Eigene Darstellung, Travail.Suisse

Die Managerlohnstudie von Travail.Suisse⁴⁶ zeigt Jahr für Jahr, dass Frauen in den Führungsetagen der 26 überprüften Grossunternehmen stark untervertreten sind. Im internationalen Vergleich hinkt die Schweiz hinterher. Mehrere internationale Studien⁴⁷ heben unser Land als schlechtes Beispiel hervor, das in Ländervergleichen häufig auf dem letzten Platz landet.

In ihrer von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen in Auftrag gegebenen Studie⁴⁸ hält Regula Kägi-Diener, Dr. iur. und Rechtsprofessorin, fest, dass bei den 229 börsenkotierten Unternehmen mit Sitz in der Schweiz der Frauenanteil in den Verwaltungsräten lediglich 9 % erreicht, wobei die grösseren, international orientierten Unternehmen eher bereit sind, Frauen zu nominieren.

⁴⁶ Travail.Suisse, «Frauen in Führungspositionen – Fortschritte auf tiefem Niveau», Bern. Medienservice, 8. Mai 2017

⁴⁷ Credit Suisse Research (2016): <https://www.credit-suisse.com/ch/de/about-us/media/news/articles/media-releases/2016/10/de/gender-3000.html>; PIIE (2016): <https://piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>; Schillingreport 2017 (Medienmitteilung): <http://www.schillingreport.ch/de/home>

⁴⁸ Prof. Dr. iur. Regula Kägi-Diener, «Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft». März 2014, im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF. https://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/de/dokumente/frauenquoten_in_den_fuehrungsetagenderwirtschaft.pdf.download.pdf/frauenquoten_in_den_fuehrungsetagenderwirtschaft.pdf

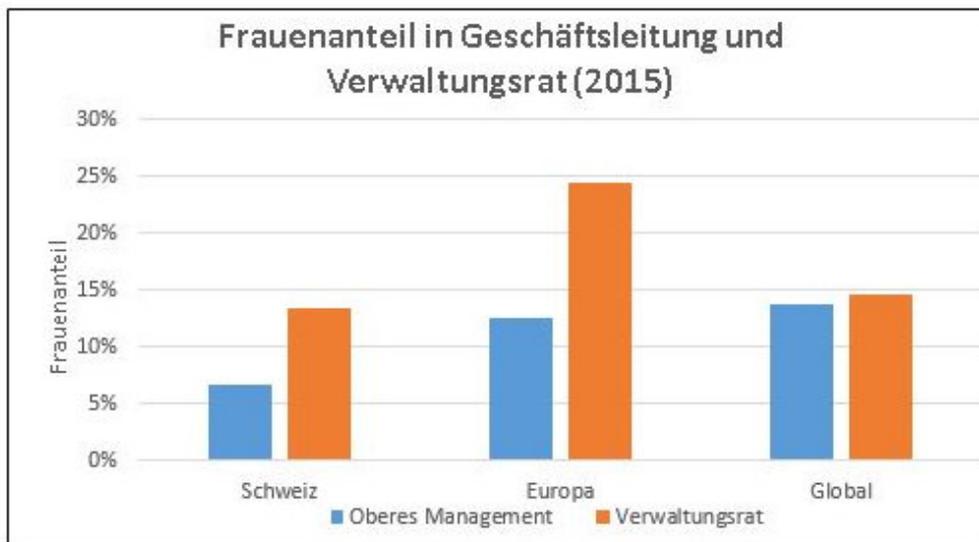


Abbildung 2: Frauenanteil in Geschäftsleitung und Verwaltungsrat, Quelle: Credit Suisse Research 2016

Die Einführung von Quoten ist effizient. 2016 wurde in Deutschland eine Frauenquote von 30 % für Verwaltungsratsmandate eingeführt. Fünf Monate nach der Einführung lag der Frauenanteil bereits über 30 %, und fast zwei Drittel der am DAX kotierten Unternehmen erfüllten die Vorgaben. Auch der Kanton Basel-Stadt ist punkto Frauenquote mustergültig. Im Februar 2014 hat das Stimmvolk des Kantons Basel-Stadt die Einführung einer Frauenquote von 33 % in öffentlichen und staatsnahen Betrieben (Universitäten, Spitäler, Transportunternehmen) gutgeheissen. Die Frist, um dieses Ziel zu erreichen, war mit 5 Jahren sehr kurz. Doch ein Jahr später war der angestrebte Frauenanteil bereits fast erreicht. Das beweist, dass die Einführung einer solchen Massnahme eine Sogwirkung hat und dass es anschliessend nicht schwierig ist, gute Kandidatinnen für die betreffenden Führungspositionen zu finden.

Um Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen, ist die Einführung einer Quote effektiv. Nach der Einführung der Massnahme, setzt eine Sogwirkung ein, die es erlaubt, die Anforderungen rasch zu erfüllen, da es genügend gute Kandidatinnen gibt.

FORDERUNG 21: Für börsenkotierte Unternehmen oder Bundes- und bundesnahe Betriebe muss in den Geschäftsleitungen und in den Verwaltungsräten eine Frauenquote von 40 % festgelegt werden. Diese Quote wurde aus dem Entwurf einer Richtlinie der Europäischen Union aus dem Jahr 2013⁴⁹ übernommen.

FORDERUNG 22: Jobsharing ist zu fördern, auch für Führungspositionen (Topsharing). In einem gewissen Rahmen und gemäss Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden soll dieses Arbeitsmodell Männern und Frauen, die Karriere machen wollen, ohne bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Zugeständnisse zu machen, Karrierechancen bieten.

⁴⁹ European Think & Do Tank, Léa Charlet und Anna Métral «Femmes et quota. La directive européenne à l'arrêt?», Notes d'analyse, Mai 2016.

3.2 Ja zur ausgehandelten Beweglichkeit, nein zu einer Einwegflexibilität

«Flexibilität» ist ein beliebtes Schlagwort, insbesondere in der Wirtschaft und in Arbeitgeberkreisen: flexible Arbeitsmodelle, flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte. A priori verlangt auch Travail.Suisse Flexibilität – allerdings unter der Bedingung, dass der Mensch im Fokus der Überlegungen und der Innovationen steht und nicht nur die Anliegen der Wirtschaft. Wir bevorzugen den Begriff «Beweglichkeit», ein Wort, das mehr auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen ausgerichtet ist.

Die Beweglichkeit soll es ermöglichen, die Arbeit an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Es ist darauf zu achten, dass die heutige Gesetzgebung nicht nur auf die Anforderungen der Wirtschaft abgestimmt wird. Einer der Kernwerte von Travail.Suisse ist das Recht einer jeden Person, das Lebensmodell zu wählen, das sie sich wünscht. Wenn also eine Teilzeitarbeit aufkündigt wird oder es unmöglich ist, den Beschäftigungsgrad wieder zu erhöhen, hat diese sogenannte Flexibilität Sackgassencharakter. Der Begriff «Beweglichkeit» hingegen bezeichnet ein Konzept, bei dem ein ausgehandeltes neues Arbeitsmodell den Arbeitnehmenden tatsächlich erlaubt, ihre Arbeitszeiten und ihr Privatleben zu planen. Das ist genau das Gegenteil von Arbeit auf Abruf oder der Arbeitszeiten einer Teilzeitstelle, wo die Arbeitszeiten in letzter Minute bekannt gegeben werden.

Die Zeit, die für das Berufsleben zur Verfügung steht, wandelt sich im Laufe eines Lebens. Aber sehr häufig werden die Arbeitsmodelle für lange Zeit festgelegt. Wenn sie einmal angepasst werden, geschieht dies selten mehrmals beim gleichen Unternehmen. In der Regel erhalten die Arbeitnehmenden den gewünschten tieferen oder höheren Beschäftigungsgrad nur, indem sie die Stelle wechseln. Wenn Arbeitnehmende um eine Anpassung des Beschäftigungsgrads bitten, ist dies von den Unternehmen nicht als unlösbares Problem zu betrachten.

In der Schweiz erklären viele Frauen – hauptsächlich in Teilzeitstellen –, unterbeschäftigt zu sein⁵⁰ (eine von fünf Frauen, die Teilzeit arbeiten). Es muss möglich sein, vorübergehend Teilzeit zu arbeiten, z. B. für eine Dauer von zwei Jahren. Am Ende dieser Periode sollte eine erneute Standortbestimmung bezüglich der persönlichen Situation erfolgen, und das Unternehmen müsste auf die neuen Bedürfnisse seiner Angestellten eingehen können. Diese Befristung könnte zum Rahmen hinzugefügt werden, falls ein Recht auf Teilzeitarbeit eingeführt werden sollte.

2015 hat die Internationale Arbeitsorganisation IAO Alarm geschlagen: In ihrem Ausblick für Beschäftigung und Sozialwesen geht sie davon aus, dass das klassische Modell der Lohnarbeit zerfällt,⁵¹ und kündigt eine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse an. Der Bundesrat bestätigt diese Feststellung im November 2017. In einem Bericht zur Digitalisierung⁵² hält er fest, dass *«auch hinsichtlich der Entwicklung atypischer und atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse keine Trends sichtbar sind»*.

Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär eingestuft, wenn:

- es gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis mindestens eine Form der zeitlichen oder ökonomischen Unsicherheit aufweist und wenn der erzielte Lohn zudem weniger als 60 % des Medianlohnes aller Erwerbstätigen beträgt
- sowohl zeitliche als auch ökonomische Unsicherheit vorliegt und wenn der Lohn unter dem Medianlohn liegt.

⁵⁰ BFS, «Mütter auf dem Arbeitsmarkt», Neuenburg, Oktober 2016.

⁵¹ http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337071/lang--fr/index.htm

⁵² Bericht des Bundesrates vom 8. November 2017 «Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken.»

Klassifizierung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse (nach Ecoplan 2017)

	Lohneinkommen		
Arbeitsverhältnis ...	< 60 % Medianlohn	< Medianlohn	>= Medianlohn
... ohne zeitliche oder ökonomische Unsicherheit			
... mit zeitlicher oder ökonomischer Unsicherheit	Atypisch-prekär		
... mit zeitlicher und ökonomischer Unsicherheit	Atypisch-prekär	Atypisch-prekär	

Konkret wurde zeitliche Unsicherheit beim Personalverleih und bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zwölf Monate angenommen. Als ökonomische Unsicherheit wurden Arbeit auf Abruf, Heimarbeit und Telearbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl sowie Teilzeitarbeit mit einem Wunsch nach höherem Pensum (Unterbeschäftigung) gewertet.

Die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse sowie das damit verbundene Armutsrisiko betreffen insbesondere Frauen:

- 64 000 Männer (3,7 % der Erwerbstätigen) und 105 000 Frauen (6,1 %) arbeiteten auf Abruf. Dieses Arbeitsmodell hat von 2004 bis 2014 um 1,3 Prozentpunkte abgenommen.
- Bei den Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsbeträgen sind 6,6 % der erwerbstätigen Männer betroffen im Vergleich zu 8,2 % bei den Frauen (2014⁵³). Diese Arbeitnehmenden haben ein höheres Risiko, ihre Stelle zu verlieren, sie werden häufig weniger gut bezahlt und haben ungünstigere Arbeitsbedingungen. Bei den Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag ist die Armutsquote bei Frauen (über 5 %) doppelt so hoch wie bei den Männern.

Der Bundesrat zitiert dazu folgende Analyse: «Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse wiesen ungefähr gleich häufig zeitliche wie ökonomische Unsicherheiten auf. Bei zeitlicher Unsicherheit handelte es sich vorwiegend um befristete Arbeitsverhältnisse, bei den ökonomischen Unsicherheiten v. a. um Arbeit auf Abruf. Innerhalb der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse gewannen befristete Arbeitsverhältnisse zwischen 2010 und 2016 an Bedeutung, während die Arbeit auf Abruf etwas an Bedeutung verlor.

Stärker verbreitet waren atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse in den Dienstleistungsbranchen Gastgewerbe, Kunst, Unterhaltung, private und sonstige Dienstleistungen sowie Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Überdurchschnittlich häufig waren Frauen, jüngere Erwerbstätige und Personen mit tiefem Bildungsniveau in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig.»

⁵³ BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2014, Neuenburg.

Die meisten der 113 000 Betroffenen (2016) verweilten relativ kurz in solchen Arbeitsverhältnissen: Nur rund 15 % der erfassten Personen waren länger als zwei Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt.

Zukunftsfähige Arbeitsverhältnisse müssen daher drei Arten von Sicherheit bieten:

- wirtschaftliche Sicherheit (existenzsichernder Lohn)
- eine Zukunftssicherung (die Stelle muss stabil sein, falls möglich langfristig, der/die Stelleninhaber/-in muss die Gelegenheit haben, vom Arbeitgeber hinsichtlich der raschen technischen Entwicklungen geschult zu werden, um arbeitsfähig zu bleiben) und
- eine Gewährleistung des Personenschutzes (Gesundheit, Ausgewogenheit in Bezug auf die anderen Lebensbereiche).

Werden diese drei Kriterien eingehalten, sollten keine atypischen und prekären Arbeitsverhältnisse mehr entstehen, und Männer und Frauen können sich auf eine gute Lebensqualität einstellen.

Die Arbeitgeber bieten Flexibilität, während die Arbeitnehmenden «Beweglichkeit» benötigen. Die Flexibilität wird häufig nur in eine Richtung gefordert, die Beweglichkeit resultiert aus Verhandlungen.

FORDERUNG 23: Hinsichtlich Sozialversicherungen (AHV) ist die Möglichkeit zu prüfen, wie in Deutschland ein persönliches Erwerbstätigkeitskonto einzuführen. Bei diesem Modell können die persönliche bezahlte Arbeitszeit sowie die Arbeitszeit im Dienste der Gemeinschaft (Militärdienst, Zivildienst, Betreuung Angehöriger, Erziehung usw.) angerechnet werden, um eine volle Altersrente aus der ersten Säule der Altersvorsorge zu erhalten. Für die zweite Säule der Altersvorsorge siehe Forderung 20, Punkt 3).

3.3 Die Hyperkonnektivität als Retterin der Vereinbarkeit?

Der technologische Fortschritt (immer einfacherer Zugang zum Breitbandinternet, Informatikmittel werden immer kleiner) sorgt dafür, dass Menschen bei der Arbeit fast ständig online sind, ortsunabhängig. Alle Menschen sind auch jederzeit über persönliche Geräte wie das Smartphone erreichbar. Mit einem Laptop können Arbeitnehmende im Tertiärsektor von überall aus arbeiten. Im Sekundärsektor ist dies selbstverständlich schwieriger.

3.3.1 Die von Eltern geschätzte Telearbeit bietet auch Risiken

Dank dem Fortschritt bei Technologie und Kommunikationsmitteln breitet sich die Telearbeit (Home-Office, Heimarbeit) exponentiell aus. Die erste Initiative „Home Office Day“ - einen Tag von zuhause aus arbeiten - hat auf eine andere Initiative von grossen Arbeitgebern aus dem Tertiärsektor⁵⁴ geführt (Worksmart Initiative), darunter drei bundesnahe Betriebe (Swisscom, Post und SBB). Diese Initiative wurde bereits von etwa hundert Unternehmen unterzeichnet, die rund 70 000 Angestellte haben. Die

⁵⁴ www.work-smart-initiative.ch

Telearbeit betrifft hauptsächlich die Wirtschaft im Tertiärsektor, aber es wäre noch zu früh, zu behaupten, dass die anderen Sektoren nicht auf irgendeine Art eingebunden⁵⁵ werden könnten.

Für die Arbeitnehmenden ist dies eine Möglichkeit, Zeit und Transportkosten zu sparen. Auch in Arbeitgeberkreisen wird die Telearbeit häufig als Mittel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben präsentiert. Tatsächlich nutzen die Eltern, Männer wie Frauen, dieses Modell häufig, wenn sie Kinder haben, jedoch auf unterschiedliche Art und Weise: Zwei von fünf Müttern arbeiten manchmal (28,9 %) oder regelmässig (8 %) zuhause⁵⁶. 3 % der Frauen ohne Kinder nutzen die Telearbeit manchmal und 26 % regelmässig. Viermal weniger Väter arbeiten im Vergleich zu den Frauen manchmal im Home-Office (2,3 %), regelmässig sind es jedoch 34,9 % und somit mehr Väter als Mütter. Von diesen Frauen sind einige nicht angestellt, sondern selbstständig erwerbend: Der Anteil der freischaffenden Frauen (einschliesslich der Frauen, die bei ihrem eigenen Unternehmen angestellt sind), die Mutter sind, beträgt 10,9 %, während es bei den Frauen ohne Kinder nur 7,8 % sind. Bei den Männern üben 13,6 % der Väter eine selbstständige Tätigkeit aus und 10,9 % der Männer ohne Kinder, d. h. gleich viele wie bei den Müttern.

	Gelegentliche Telearbeit	Regelmässige Telearbeit	Selbstständig-erwerbend
Frauen ohne Kind	26 %	3 %	7,8 %
Mütter	28,9 %	8 %	10,9 %
Männer ohne Kind	2,5 %	28,2 %	13,6 %
Väter	2,3 %	34,9 %	10,9 %

Quelle: BFS, [«Mütter auf dem Arbeitsmarkt»](#), Neuenburg, Oktober 2016.

Im Rahmen eines vertraglich geregelten Arbeitsverhältnisses scheint die dank der Hyperkonnektivität mögliche Verlagerung des Arbeitsplatzes den Betroffenen zu gefallen, insbesondere den Eltern sowie den «Digital Natives», die sich gewohnt sind, unterwegs zu arbeiten.

Risiken

Diese Entwicklung hat zweifelsohne positive Aspekte. So vereinfacht sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben und verringert die Umweltbelastung infolge des Pendelns. Es gibt aber auch ein paar negative Nebeneffekte. Einer der wichtigsten Punkte ist, dass es keinen formellen Rahmen gibt. Die Grenze zwischen der effektiv für die Arbeit aufgewendeten Zeit und der restlichen Zeit des Tages (und der Nacht) verschwimmt.

Im Hinblick auf den zunehmenden Zeitdruck, der in einer globalisierten Welt, die niemals schläft, vorherrscht, werden viele Arbeitnehmende unter Druck gesetzt, damit sie immer produktiver werden. Die Versuchung ist gross, auch am Abend, am Wochenende, während der Ferien oder gar nachts zu arbeiten – die Technologie lässt es zu. Wenn die Arbeit so auf kurze Zeitabschnitte aufgeteilt wird, ist das Risiko gross, dass der effektive Arbeitseinsatz nicht vollumfänglich rapportiert wird.

⁵⁵ Man denke hier an Onlineverkäufe, an «Fab Labs», die die Herstellung verschiedener Waren dank computergesteuerter Werkzeugmaschinen ermöglichen, die grundsätzlich der breiten Öffentlichkeit offenstehen, oder auch an die computergesteuerte Lebensmittelherstellung.

⁵⁶ BFS, [«Mütter auf dem Arbeitsmarkt»](#), Neuenburg, Oktober 2016.

Die Arbeit von zuhause (oder von einem anderen Ort) aus birgt das Risiko einer gewissen Isolierung, die soziale Interaktion im Team fällt weg. Das kann zu Missverständnissen und einer schlechten Kommunikation führen, aber auch zu fehlender Weiterbildung.

Nach dem «Home Office Day» haben viele Grossunternehmen sich einer neuen Initiative angeschlossen: der «Work Smart Initiative»⁵⁷. Es ist erstaunlich, dass die Empfehlungen an die Angestellten der Unternehmen, die die Charta unterzeichnen, ziemlich vage sind: Sie sollen sich auch mal eine Pause gönnen, ihren Biorhythmus beachten, mit ihrem Team offen und regelmässig über Arbeitszeiten und Verfügbarkeit sprechen oder fixe Treffen mit der vorgesetzten Person einplanen.

Leider findet man dort keine Erinnerung an die Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten, die nicht vor Ort arbeiten. Das Obligationenrecht legt die Pflichten des Arbeitgebers fest und auferlegt ihm, zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer «die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind»⁵⁸. Die Work-Smart-Initiative sieht die Verantwortung, eine Life Balance aufrechtzuerhalten, alleine bei den Angestellten. Das ist nicht akzeptabel.

Für die Arbeitnehmenden kann sich die Telearbeit also als Falle erweisen. Sie gehört zu den modernen, flexibleren Arbeitsmodellen, die für beide Parteien vorteilhaft sein können, muss aber unbedingt klar geregelt werden. Dieses Arbeitsmodell erlaubt es sicherlich, Kosten zu sparen, und auch die Zeit, die die Arbeitnehmenden für das Pendeln aufwenden müssten, entfällt. Folglich haben Väter und Mütter so mehr Zeit für ihre Familie, sobald sie ihre Arbeitszeit geleistet haben. Die Telearbeit darf aber keine Allerweltslösung für Gleichstellungsanliegen sein und führt alleine nicht dazu, dass Frauen mehr arbeiten.

Sorgfältig ausgehandelte Vereinbarung

Jegliche Arbeit ausserhalb des Unternehmens, ob sie unterwegs oder zuhause geleistet wird, muss in einer Vereinbarung, die von beiden Parteien unterzeichnet wird, geregelt werden. Die Art, wie die Arbeit organisiert wird, ist zu präzisieren. Folgende Punkte müssen mindestens abgedeckt sein:

- die vereinbarten Arbeitszeiten
- die Art der Arbeitszeiterfassung
- die Beschränkung des Zugangs zu den Servern und zum E-Mail des Arbeitgebers auf die üblichen Arbeitszeiten und -tage
- die vom Arbeitgeber bereitgestellte Infrastruktur (PC, Drucker, Telefon usw.)
- der verfügbare Platz, um zuhause zu arbeiten
- die Deckung der Berufsunfallversicherung usw.

Ausserdem wäre es ratsam, wenn die Arbeitgeber sich nach der Organisation der Kinderbetreuung ihrer Angestellten während der vereinbarten Telearbeitszeit erkundigen. Denn arbeiten und sich gleichzeitig um die Kinder kümmern, das geht nicht. Beides leidet darunter und letztlich steht die elterliche Verantwortung auf dem Spiel. Die Telearbeit darf nicht dazu führen, dass die Arbeitnehmenden kurz- oder langfristig darunter leiden.

⁵⁷ <http://work-smart-initiative.ch/de/>

⁵⁸ Obligationenrecht, Artikel 328 Absatz 2.

Da die Daten nicht ausreichen, um die effektive Verbreitung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie zu beurteilen, schliesst der Bundesrat, dass die Digitalisierung der Wirtschaft keine Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse nach sich zieht.

Dank dem technologischen Fortschritt sind die Menschen ständig mit ihrer Arbeit verbunden. Die Telearbeit erleichtert die Vereinbarkeit zwar etwas, sie ist aber klar zu regeln. Denn die Verantwortung des Arbeitgebers darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden.

FORDERUNG 24: Jegliche Arbeit ausserhalb des Unternehmens, ob sie unterwegs oder zuhause (Home Office) geleistet wird, muss in einer Vereinbarung, die von beiden Parteien unterzeichnet wird, genau geregelt werden. Die Art, wie die Arbeit organisiert wird, ist zu präzisieren. Die Telearbeit soll nur den kleineren Teil der Arbeitszeit beanspruchen (z. B. maximal 2 Tage pro Woche für eine Vollzeitstelle). Während der restlichen Arbeitszeit arbeiten die Arbeitnehmenden vor Ort im Unternehmen, um den sozialen Austausch zu fördern.

FORDERUNG 25: Die Arbeitszeiterfassung ist unbedingt weiterzuführen und vom Unternehmen sowie von den zuständigen Behörden zu kontrollieren. Aus technischer Sicht gibt es dank moderner Hilfsmittel (insbesondere dank dem Smartphone) diesbezüglich keine Hindernisse. Nur dank einer korrekten Erfassung der Arbeitszeit können allfällige Überstunden richtig abgegolten werden und damit Gratisarbeit verhindert werden.

FORDERUNG 26: Die Unternehmen ergreifen spezifische Massnahmen zugunsten der Gesundheit der Arbeitnehmenden, die Telearbeit leisten. So unterbrechen sie ihren E-Mail-Zugang beispielsweise ab einem bestimmten Zeitpunkt oder am Wochenende, damit ihre Arbeitnehmenden in Telearbeit ihre Ruhezeiten einhalten⁵⁹. Wie in Frankreich, wo das Recht auf einen Unterbruch des Zugangs zu Servern und E-Mail 2016 im Arbeitsgesetz (Loi Travail) verankert wurde. Diese einfache Regelung ist bei der Verabschiedung der Gesamtarbeitsverträge in den betreffenden Branchen nach Möglichkeit einzu beziehen.

FORDERUNG 27: Um zu messen, ob diese neue Arbeitsform der Telearbeit sich punkto Gesundheit, Qualität und Ausgewogenheit des Lebens der betreffenden Arbeitnehmenden positiv oder negativ auswirkt, muss eine qualitative Studie durchgeführt werden.

3.3.2 Die Arbeit 4.0 stellt für die Frauen eine Bedrohung dar

Noch wurden nicht alle Herausforderungen, die sich den Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Beruf mit ihrem restlichen Leben stellen, gemeistert, schon treten neue Schwierigkeiten auf den Plan. Die allgemeine Nutzung von digitalen personenbezogenen Daten (Big Data), die exponentielle Entwicklung von Algorithmen sowie die immer bessere Miniaturisierung führen zu einer Automatisierung ganzer Wirtschaftssektoren. Dies wird als Wirtschaft 4.0 bezeichnet. Zerstörerische Veränderungen gibt es bereits und sie wirken sich beträchtlich auf die Arbeit und auf die Wirtschaft aus.

⁵⁹ Dies wird bei Volkswagen in Deutschland so praktiziert. Magali Prost und Moustafa Zouinar, «De l'hyper-connexion à la déconnexion: quand les entreprises tentent de réguler l'usage professionnel des e-mails», Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé PISTES, 17. Januar 2015.

Dienstleistungen, die früher von Menschen erbracht wurden, sind nun online verfügbar oder werden von Robotern übernommen. Viele Stellen verschwinden. Dies betrifft gering qualifizierte Arbeitsstellen (Kassenpersonal in den Supermärkten, Schalterangestellte bei Post und Banken), aber auch hochqualifizierte Berufe (Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Bankberater usw.). Roboter werden sogar eingesetzt, um Rentner in Altersheimen zu unterhalten.

Gemäss dem World Economic Forum⁶⁰ werden zwischen 2015 und 2020 in den 14 betrachteten Industrieländern 7,1 Millionen Stellen verloren gehen (Büro- und administrative Stellen), während 2 Millionen Stellen geschaffen werden, insbesondere im Zusammenhang mit Computern, Mathematik und Informationstechnologie. Diese Stellen werden auch mit der Abkürzung MINT bezeichnet (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). In der Produktion und in der Industrie sind gute Entwicklungsmöglichkeiten zu erwarten.

In absoluten Zahlen gesehen, werden die Frauen bei den verschwindenden und den neu geschaffenen Stellen mehr verlieren als die Männer: Bei den Männern gehen 4 Millionen Stellen verloren, während 1,4 Millionen neu geschaffen werden. Bei den Frauen verschwinden 3 Millionen Stellen, während nur 0,55 Millionen neu geschaffen werden. Gemäss den beobachteten Tendenzen und den heutigen Prognosen werden für die Männer 1,7 Millionen Stellen in den Sektoren Herstellung und Produktion, Bauwesen und Bergbau verloren gehen, während 600 000 Stellen in Softwareentwicklung und -architektur sowie für mathematische Berufe entstehen. Bei den Frauen gehen in diesen beiden momentan von Männern dominierten Bereichen nur 0,37 Millionen Stellen verloren, aber im MINT-Bereich werden über 100 000 Stellen neu geschaffen, falls das Ungleichgewicht zwischen den beiden Geschlechtern zwischen 2015 und 2020 gleichbleibt.

Daher ist es aus Sicht der Gleichstellung ausserordentlich wichtig, dass die Förder- und Sensibilisierungsprogramme für Mädchen, damit sie Ausbildungsgänge im MINT-Bereich wählen, weiterhin finanziert werden.

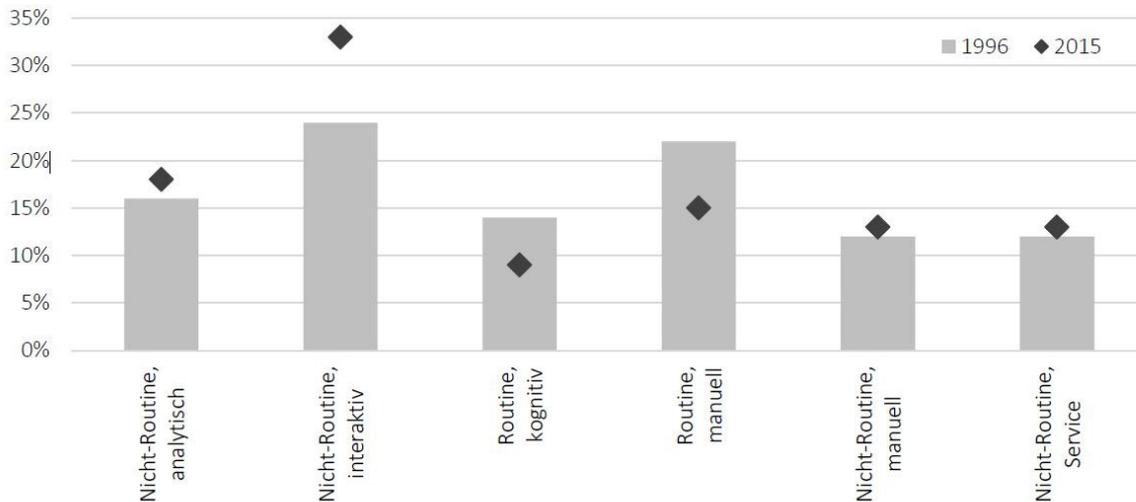
Wie bei jeder Innovation werden neue Stellen geschaffen. Zwar ist das Ausmass dieser Revolution 4.0 noch nicht genau bekannt⁶¹, doch einige Experten gehen davon aus, dass die Frauen aus diesem technischen Umbruch in zweierlei Hinsicht⁶² als Verliererinnen hervorgehen werden:

- a) Die Funktionen in Verwaltung und Verkauf, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, werden verschwinden, weil Roboter oder Onlinedienstleistungen an ihre Stelle treten.
- b) Es werden zwar neue Stellen geschaffen, doch hierbei wird es sich um hochqualifizierte Stellen in den Bereichen Wissenschaft und Technologie handeln, die hauptsächlich von Männern beansprucht werden.

⁶⁰ World Economic Forum, «The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution», Januar 2016.

⁶¹ Ein Bericht des SECO über die Auswirkungen der Automatisierung auf den Arbeitsmarkt wird momentan vorbereitet und soll Ende 2017 veröffentlicht werden, als Antwort auf das Postulat Reynard 15.3854 «Automatisierung. Risiken und Chancen».

⁶² Interview mit Saadia Zahidi, Mitglied des Executive Committee des WEF, Verantwortliche für die Studie zur Lohngleichheit, in Le Temps, 26. Oktober 2016.



Anmerkungen: 1996-2015; Die Tabelle zeigt die Entwicklung des Beschäftigungsanteils (in %) nach Tätigkeitsprofilen.

Quelle: BFS/SAKE, BESTA, Berechnungen Rütter Soceco

Grafik aus dem Bericht des Bundesrates vom 8. November über die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen

Bei einer genaueren Betrachtung der Branchen und Berufe, die von einem wahrscheinlichen Stellenverlust betroffen sind, oder derjenigen, bei denen eher eine Zunahme der Beschäftigung zu erwarten ist, stellt der Bundesrat folgende Tabelle auf:⁶³

Entwicklung der Beschäftigung nach Branchen, Berufen, Tätigkeiten (Bericht des Bundesrats vom 8. November 2017 über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung)

Beschäftigungsrückgang	Beschäftigungszunahme
Lowtech-Branchen: - Nahrungsmittelindustrie - Textilindustrie	Hightech-Branchen oder Branchen mit interdisziplinärer Technologie: - Pharmaindustrie - Elektronikbereich - Bioinformatik
Branchen mit niedriger Wissensintensität, repetitive Abläufe	Branchen mit hoher Wissensintensität: - Betriebswirtinnen/Betriebswirte - Analytiker/-innen und Entwickler/-innen von Software und Anwendungen - Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke
Kaufmännische Berufe Produktionsberufe	Hohe Qualifikationsanforderungen, hohe Verantwortung: - Juristinnen/Juristen und Sozialwissenschaftler/-innen

⁶³ Bericht des Bundesrates vom 8. November 2017 «Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken.»

	<ul style="list-style-type: none"> - Ärztinnen/Ärzte und verwandte gesundheitliche Berufe - Naturwissenschaftliche Berufe
Wirtschaftliche Dienstleistungen: <ul style="list-style-type: none"> - Onlinehandel - Kommunikation - Verarbeitung digitaler Daten 	Wirtschaftliche Dienstleistungen: <ul style="list-style-type: none"> - Unternehmensberatung - IT-Dienstleistungen
Detailhandel Post- und Kurierdienstleistungen	Berufe mit menschlicher Interaktion: <ul style="list-style-type: none"> - Bildungswesen - Betreuung und Pflege
Industriesektor: <ul style="list-style-type: none"> - Präzisionshandwerker - Drucker - Bürokräfte 	Industriesektor mit nicht repetitiven Tätigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> - Robotik - Sensorik

In seinem Bericht vom 11. Januar 2017 über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft⁶⁴ erklärt der Bundesrat, dass neue Schutzbedürfnisse im sozialen Bereich entstehen werden, auf die zu reagieren ist. Travail.Suisse teilt diese Ansicht voll und ganz. Es braucht Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz 4.0, die im Bereich der Lebensqualität der Arbeitnehmenden keine Abstriche zulassen.

Ist die Welt von morgen männlich gepolt?

Auf einer anderen, eher philosophischen Ebene stellt sich auch die folgende Frage: Besteht ein Risiko, dass die Art und Weise, wie Computer, Maschinen und Algorithmen funktionieren und programmiert wurden, von der Tatsache beeinflusst sind, dass die Programmierer fast ausschliesslich Männer sind? Denn momentan sind die Frauen in den MINT-Berufen untervertreten.

Die Tools und Anwendungen, die auf künstlicher Intelligenz (KI) basieren, werden immer zahlreicher und begleiten uns schon heute im Alltag. Sei es in Form von persönlichen digitalen Assistenten, der Gesichtserkennung der neuen Smartphones, der Bilderkennung, der intelligenten Apps, die sich immer weiter verbreiten. Letztere werden nicht mehr nur entwickelt, um Sehbehinderte zu unterstützen (wie die Anwendung Seeing AI auf dem iPhone, die dem Benutzer beschreibt, was die Kamera wahrnimmt). KI kommt auch bei Autos zum Tragen, die selbst einparken oder autonom fahren, bei medizinischen Programmen wie Watson von IBM, die Tumore bereits ebenso gut erkennen können wie die Spezialisten, usw. Die KI-Technologie basiert auf Algorithmen, die es der Maschine ermöglichen, zu lernen und sich ständig ohne menschliches Zutun weiterzuentwickeln. Diese Algorithmen werden von immer grösseren und miteinander verbundenen Datenbanken gespeist.

Heute werden mehrere Tendenzen beobachtet, darunter auch eine, die die Gleichstellung der Geschlechter betrifft: Die Personen, die die Algorithmen der Maschinen und Roboter entwickeln, haben ein ähnliches Profil, wie Rachid Geraoui, Direktor des Labors für verteilte Programmierung der ETH

⁶⁴ Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft. Bericht des Bundesrats vom 11. Januar 2017.

Lausanne, erklärt. Bei den Technologien aus den USA seien junge Männer von amerikanischen Universitäten, die im Silicon Valley arbeiten, am Werk. Anderswo auf der Welt sieht es ähnlich aus, nur der Arbeitsort variiert.

Der Gender Bias scheint ziemlich offensichtlich zu sein. Daher ist es zwingend, dass die Frauen auch diese Berufe «erobern», die, ohne zu übertreiben, das Funktionieren der Welt von morgen bestimmen.

Die digitale Wirtschaft bietet Chancen, birgt aber auch reale Bedrohungen. Aus strukturellen Gründen sind die Frauen am meisten davon betroffen. Eine soziale Absicherung 4.0 ist unerlässlich.

FORDERUNG 28: Die Auswirkungen der Arbeit 4.0 sind aus geschlechtsspezifischer Perspektive zu analysieren. Neue Formen der sozialen Absicherung müssen den neuen Bedürfnissen infolge des Wandels des Arbeitsmarktes Rechnung tragen: Falls die Arbeitsgesetzgebung künftig angepasst werden muss, ist jegliche Förderung von neuen Arbeitsformen mit flankierenden Massnahmen zu versehen, die das Niveau der sozialen Absicherung der Arbeitnehmenden bewahren.

4. Zusammenfassung der 28 Forderungen

FORDERUNG 1: Die Wertschätzung der Arbeit ist neu zu prüfen. Wie die ERK und die NGO-Koordination post Beijing Schweiz erachtet es auch Travail.Suisse als notwendig, die nationale Diskussion über die Wertschätzung der Arbeit zu vertiefen, um tatsächlich das verfassungsmässige Prinzip «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» umsetzen zu können. Dabei müssen insbesondere die Berufe im Gesundheitswesen und in der Betreuung neu beurteilt werden, weil es sich hierbei um Bereiche handelt, wo die meisten weiblichen Arbeitskräfte arbeiten, die offenkundig unterbezahlt werden. 11

FORDERUNG 2: Damit ein Kulturwandel eintritt, gibt es noch viel zu leisten bezüglich Sensibilisierung, Information und Ausbildung der Bevölkerung. Die Arbeit der Verbände sowie der Gleichstellungsstellen in den Städten und den Kantonen muss unterstützt oder gar verstärkt werden. Weitere Investitionen zugunsten der Gleichstellung sind unerlässlich..... 11

FORDERUNG 3: Auf Ebene Arbeitsmarkt ist es absolut notwendig, dass die Unternehmen regelmässig das Lohnniveau von weiblichen und männlichen Angestellten überprüfen, und zwar deshalb, weil die Lohndiskriminierung erfahrungsgemäss keiner bewussten Entscheidung entstammt. Nur wenn die Lohndifferenzen objektiv beurteilt werden müssen, kann das Bewusstsein wachsen und können Verbesserungsmaßnahmen getroffen werden..... 11

FORDERUNG 4: Falls erforderlich und möglich, erstellen die Gewerkschaften eine schwarze Liste mit Unternehmen, die keine Lohnüberprüfungen anhand einer anerkannten Methode durchführen. 11

FORDERUNG 5: Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass eine repräsentative Studie durchgeführt wird, um mehr über die Situation der berufstätigen Mütter nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu erfahren und so die Häufigkeit und die Formen der Diskriminierungen infolge Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie ihre Auswirkungen auf das Berufsleben der Frauen zu erfassen. 11

FORDERUNG 6: Die Arbeitgeber sensibilisieren ihre Arbeitnehmenden regelmässig und wirksam hinsichtlich aller Arten der Belästigung am Arbeitsplatz. Sie schulen ihre Führungspersonen auf allen Hierarchiestufen. Sie ergreifen Massnahmen und sehen Strafen für ihnen gemeldete Fälle vor. Um solche Verhaltensweisen zu eliminieren, stellen sie für ihr Personal geschulte Vertrauenspersonen bereit, die kontaktiert werden können. Kleinunternehmen tun sich zusammen, um ihrer Belegschaft eine solche professionelle Unterstützung zu bieten. 11

FORDERUNG 7: Frauen werden als vollwertige Steuerpflichtige betrachtet, um ihre finanzielle Eigenständigkeit zu achten und zu fördern. Ziel ist die Umsetzung der Individualbesteuerung. Sollten trotz zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen Steuereinsparungen entstehen, sind diese mit Kompensationsmassnahmen auszugleichen. 13

FORDERUNG 8: Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass alle Menschen effektiv die Möglichkeit haben, alle Aspekte von Berufs- und Privatleben sowie dem Leben in der Gesellschaft miteinander zu vereinbaren. Bei dieser Herausforderung nehmen die Unternehmen und die Politik eine wichtige Rolle ein. 17

FORDERUNG 9: Die in der Arbeitsgesetzgebung festgelegte maximale wöchentliche Arbeitszeit ist beträchtlich zu senken (momentan 45 bis 50 Stunden). 17

FORDERUNG 10: Die Einführung eines Bürgerdienstes mit Dienstpflicht für Männer und Frauen muss unbedingt jegliche Arbeit von allgemeinem Interesse, die bei Angehörigen, Kranken und Kindern geleistet wird, einschliessen, und zwar ab einem zu definierenden Minimum (z. B. 20 % einer Vollzeitstelle). So könnte die Care-Arbeit, die mehrheitlich von Frauen geleistet wird, anerkannt, gewährleistet und entschädigt werden. Alle betreuenden Angehörigen müssen bei ihrem Engagement Kündigungsschutz geniessen. Travail.Suisse beteiligt sich am Reflexionsprozess und warnt vor der Versuchung, den betreuenden angehörigen Frauen weitere Verpflichtungen aufzuerlegen, falls die Möglichkeiten auf Militär- und Zivildienst beschränkt werden. 17

FORDERUNG 11: Für Einelternfamilien müssten Ergänzungsleistungen zur Sozialhilfe vorgesehen werden. 25

FORDERUNG 12: Der Urlaub zur Betreuung eines kranken Kindes gemäss Arbeitsgesetz (Art. 36 Abs. 3) muss verlängert werden: Alleinstehende Eltern müssten Anspruch auf die doppelte Anzahl Urlaubstage haben, d. h. auf sechs Tage pro Krankheitsfall. Auch die Grosseltern, die noch berufstätig sind, die sich aber um ihre kranken Enkelkinder kümmern könnten, müssten Anspruch auf einen solchen Urlaub haben. 25

FORDERUNG 13: Vater und Mutter sind beide gleichermaßen in der Lage, ihren Kindern und ihrer Familie Zeit zu widmen. Dafür müssen sie über genügend «ungestörte» Zeitblöcke verfügen. Für Männer und Frauen muss ein Recht auf Teilzeitarbeit eingeführt werden, insbesondere wenn sie Eltern werden und/oder die Betreuung von Angehörigen übernehmen. Dieses Recht braucht aber einen Rahmen. Die Gesetzgebung, die für die Angestellten des Bundes gilt, wird als Vorlage verwendet: Die Senkung soll höchstens 20 % betragen, damit der Beschäftigungsgrad 60 bis 70 % nicht unterschreitet (je nach Einkommensniveau, um eine ausreichende berufliche Vorsorge zu gewährleisten). Nach einer bestimmten Zeit (z. B. nach zwei Jahren) wird die Situation im Unternehmen erneut diskutiert. Das Unternehmen bemüht sich, Eltern, die dies wünschen, wieder eine Vollzeitstelle zu gewähren. 25

FORDERUNG 14: Teilzeitbeschäftigte müssen die gleichen Rechte haben wie Vollzeitbeschäftigte in Bezug auf den Zugang zu Weiterbildung und Boni. Überstunden werden pro rata zum Beschäftigungsgrad berechnet. 25

FORDERUNG 15: Jedes Kind, das in der Schweiz wohnt, hat für mindestens zwei Tage pro Woche Anspruch auf einen Krippenplatz. Jede Familie hat Zugang zu einer Krippe in einem Umkreis von maximal 30 Minuten. Die Bereitstellung von Krippenplätzen obliegt der öffentlichen Hand, die Arbeitsbedingungen des Krippenpersonals sind in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt. Kindertagesstätten und die Vereinbarkeitsmassnahmen für Familien werden während der obligatorischen Schulzeit bis zum 8. HarmoS-Schuljahr auf das Alter des Kindes abgestimmt, d. h. bis Ende der Primarschulzeit (Schulkantine, Hausaufgabenbetreuung, bedürfnisgerechte Öffnungszeiten, Schulferien usw.). Die Finanzierung der Betreuungseinrichtungen wird zum grössten Teil vom Staat, aber auch vom Arbeitgeber und letztlich von den Eltern – im Verhältnis zu ihrem Einkommen – getragen. Einelternfamilien werden besondere Bedingungen gewährt. 25

FORDERUNG 16: In der Schweiz ist ein Vaterschaftsurlaub einzuführen, der diesen Namen auch verdient, d. h. von mehreren Wochen (mindestens aber 20 Tage, zu 80 % bezahlt durch die EO, gemäss dem Modell des bestehenden Mutterschaftsurlaubs). Langfristig braucht es einen echten, egalitären Elternschaftsurlaub.....	27
FORDERUNG 17: Es ist wichtig, dass die Betreuung von Angehörigen (von Kindern und Erwachsenen) als Aufgabe der öffentlichen Hand betrachtet wird, indem ein Rahmengesetz und eine langfristige dreigliedrige Finanzierung (Staat, Arbeitgeber, Nutzer) verabschiedet wird oder indem diese Betreuung in einen neuen Bürgerdienst integriert wird, der noch zu definieren ist (siehe Forderung 10).....	27
FORDERUNG 18: Die Gewerkschaften melden missbräuchliche Kündigungen im Zusammenhang mit der Ankündigung einer Schwangerschaft.....	27
FORDERUNG 19: Die Rahmenbedingungen und die Gesetzgebung müssen angepasst werden, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Care-Arbeit, die im privaten Umfeld geleistet wird, zu ermöglichen, damit die Zukunftsperspektiven der erwerbstätigen und betreuenden Angehörigen hinsichtlich ihrer Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit und der sozialen Absicherung gut bleiben.....	30
FORDERUNG 20: Es sind weitreichende Denkprozesse anzustossen, um Lösungen für die Anpassung unseres heutigen Systems der sozialen Absicherung, das aus dem 19. und 20. Jahrhundert stammt und nicht mehr den heutigen und künftigen Anforderungen entspricht, zu finden.....	30
FORDERUNG 21: Für börsennotierte Unternehmen oder Bundes- und bundesnahe Betriebe muss in den Geschäftsleitungen und in den Verwaltungsräten eine Frauenquote von 40 % festgelegt werden. Diese Quote wurde aus dem Entwurf einer Richtlinie der Europäischen Union aus dem Jahr 2013 übernommen.....	33
FORDERUNG 22: Jobsharing ist zu fördern, auch für Führungspositionen (Topsharing). In einem gewissen Rahmen und gemäss Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden soll dieses Arbeitsmodell Männern und Frauen, die Karriere machen wollen, ohne bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Zugeständnisse zu machen, Karrierechancen bieten.....	33
FORDERUNG 23: Hinsichtlich Sozialversicherungen (AHV) ist die Möglichkeit zu prüfen, wie in Deutschland ein persönliches Erwerbstätigkeitskonto einzuführen. Bei diesem Modell können die persönliche bezahlte Arbeitszeit sowie die Arbeitszeit im Dienste der Gemeinschaft (Militärdienst, Zivildienst, Betreuung Angehöriger, Erziehung usw.) angerechnet werden, um eine volle Altersrente aus der ersten Säule der Altersvorsorge zu erhalten. Für die zweite Säule der Altersvorsorge siehe Forderung 20, Punkt 3).....	36
FORDERUNG 24: Jegliche Arbeit ausserhalb des Unternehmens, ob sie unterwegs oder zuhause (Home Office) geleistet wird, muss in einer Vereinbarung, die von beiden Parteien unterzeichnet wird, genau geregelt werden. Die Art, wie die Arbeit organisiert wird, ist zu präzisieren. Die Telearbeit soll nur den kleineren Teil der Arbeitszeit beanspruchen (z. B. maximal 2 Tage pro Woche für eine Vollzeitstelle). Während der restlichen Arbeitszeit arbeiten die Arbeitnehmenden vor Ort im Unternehmen, um den sozialen Austausch zu fördern.....	39

FORDERUNG 25: Die Arbeitszeiterfassung ist unbedingt weiterzuführen und vom Unternehmen sowie von den zuständigen Behörden zu kontrollieren. Aus technischer Sicht gibt es dank moderner Hilfsmittel (insbesondere dank dem Smartphone) diesbezüglich keine Hindernisse. Nur dank einer korrekten Erfassung der Arbeitszeit können allfällige Überstunden richtig abgegolten werden und damit Gratisarbeit verhindert werden. 39

FORDERUNG 26: Die Unternehmen ergreifen spezifische Massnahmen zugunsten der Gesundheit der Arbeitnehmenden, die Telearbeit leisten. So unterbrechen sie ihren E-Mail-Zugang beispielsweise ab einem bestimmten Zeitpunkt oder am Wochenende, damit ihre Arbeitnehmenden in Telearbeit ihre Ruhezeiten einhalten. Wie in Frankreich, wo das Recht auf einen Unterbruch des Zugangs zu Servern und E-Mail 2016 im Arbeitsgesetz (Loi Travail) verankert wurde. Diese einfache Regelung ist bei der Verabschiedung der Gesamtarbeitsverträge in den betreffenden Branchen nach Möglichkeit einzubeziehen. 39

FORDERUNG 27: Um zu messen, ob diese neue Arbeitsform der Telearbeit sich punkto Gesundheit, Qualität und Ausgewogenheit des Lebens der betreffenden Arbeitnehmenden positiv oder negativ auswirkt, muss eine qualitative Studie durchgeführt werden. 39

FORDERUNG 28: Die Auswirkungen der Arbeit 4.0 sind aus geschlechtsspezifischer Perspektive zu analysieren. Neue Formen der sozialen Absicherung müssen den neuen Bedürfnissen infolge des Wandels des Arbeitsmarktes Rechnung tragen: Falls die Arbeitsgesetzgebung künftig angepasst werden muss, ist jegliche Förderung von neuen Arbeitsformen mit flankierenden Massnahmen zu versehen, die das Niveau der sozialen Absicherung der Arbeitnehmenden bewahren..... 43