

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5234

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5234



Nutzungsbestimmungen

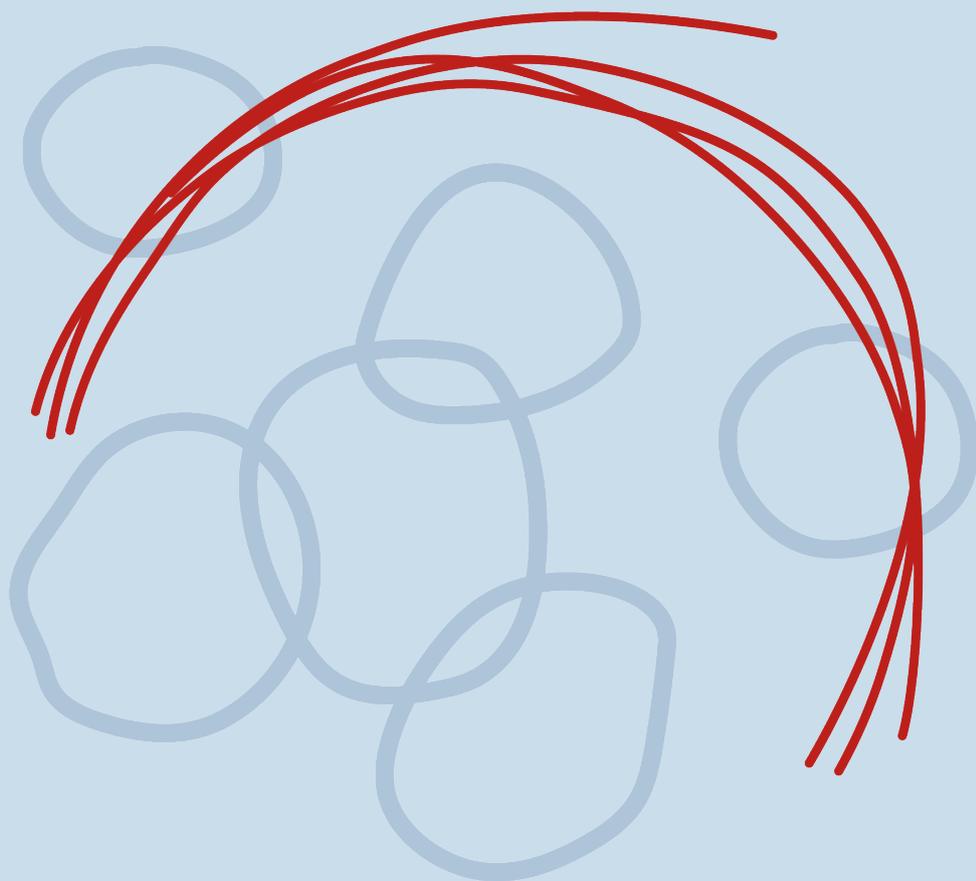
Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in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

Teilzeitarbeit – das «Schweizer Modell» muss modernisiert werden

Kurzversion



Teilzeitarbeit – Das «Schweizer Modell» muss modernisiert werden

Die ausführliche Version des Positionspapiers zur Teilzeitarbeit enthält eine eingehende Analyse der Situation der Teilzeitarbeit in der Schweiz, ihrer Entwicklungen, ihrer sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen sowie der Möglichkeiten, dieses Modell gerechter und für alle zugänglicher zu gestalten. Die Kurzfassung enthält das Wesentliche, darunter die neunzehn Forderungen von Travail.Suisse zur Modernisierung des «Schweizer Modells».

Teilzeitarbeit in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme

Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Merkmal des Schweizer Arbeitsmarktes. Im Jahr 2022 waren fast 37% der Erwerbstätigen davon betroffen, gegenüber 32% im Jahr 2002. Diese Beschäftigungsform entspricht einem wachsenden Bedürfnis nach einem Gleichgewicht zwischen Berufs-, Familien- und Sozialleben. Sie schafft Zeit für die Betreuung von Kindern und Angehörigen, Weiterbildung oder zivilgesellschaftliches Engagement, wird aber manchmal auch vom Arbeitgeber oder durch die Beschwerlichkeit bestimmter Berufe erzwungen.

Die Verteilung der Teilzeitarbeit ist nach wie vor stark geschlechtsspezifisch: 2022 arbeiten 56,8% der Frauen in Teilzeit, aber nur 16% der Männer. Allerdings ändert sich der Trend: Obwohl die Frauen weiterhin die grosse Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten bilden, ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer zwischen 2010 und 2022 um 53% gestiegen.

Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern

Der Aufschwung der Teilzeitarbeit hat zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Müttern, geführt. Im Jahr 2022 waren fast 80% der Frauen mit Kleinkindern erwerbstätig, gegenüber 51% im Jahr 1992. Mütter bevorzugen gleichzeitig zunehmend höhere Beschäftigungsgrade (50-89 %), während tiefe Teilzeitpensen (< 50 %) abnehmen.

Diese Entwicklung widerlegt die gängige Meinung, dass Frauen nicht ausreichend erwerbstätig seien. Heute übersteigt die vollzeitäquivalente Erwerbsquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren diejenige von kinderlosen Personen in diesem Alter.

Teilzeitarbeit betrifft alle Bildungsniveaus

Entgegen einer weit verbreiteten Annahme ist Teilzeitarbeit nicht nur für hochqualifizierte Personen ein Thema. Sie wird auf allen Bildungsstufen praktiziert, auch wenn der Anteil der Personen mit tertiärer Ausbildung unter den Teilzeitbeschäftigten steigt. Gleichzeitig entscheiden sich Frauen mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II sich nach wie vor am häufigsten für diese Arbeitsform.

Bedürfnisse von Eltern

Die jüngeren Generationen streben nach mehr Gleichberechtigung, was sich in einem bemerkenswerten Anstieg der Teilzeitarbeit von Männern niederschlägt. Wären sie

keinen äusseren Zwängen unterworfen, würde die Mehrheit der Männer, unabhängig davon, ob sie Väter sind oder nicht, ein tieferes Arbeitspensum wünschen. Dies gilt auch für die Mehrheit der Frauen, aber nur für diejenigen, die keine Kinder haben oder deren Kinder älter als 18 Jahre sind.

Ungleicher Zugang und Prekarität

Teilzeitarbeit ist nicht für alle Arbeitnehmenden eine Option. Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen, Alleinerziehende oder Beschäftigte in bestimmten Branchen, haben oft nicht die finanziellen Möglichkeiten, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Für diese Gruppen kann Teilzeitarbeit mit grosser finanzieller Unsicherheit gleichbedeutend sein, oder gar "Working Poor" gleichbedeutend sein, und sie müssen auf unbefriedigende Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder zurückgreifen.

Geschlechtsspezifische Rollenverteilung und unbezahlte Arbeit

Das Schweizer Familienmodell ist nach wie vor ungleich: Obwohl beide Elternteile zunehmend berufstätig sind, bleibt die Aufgabenverteilung unausgewogen. Frauen übernehmen die Mehrheit der Haus- und Betreuungsarbeit, während die Männer mehrheitlich in bezahlter Vollzeitbeschäftigung bleiben. Dieses Ungleichgewicht hat langfristige Folgen, insbesondere für die Rente von Frauen, die aufgrund ihres tieferen Erwerbspensums im Alter tiefere Rentenansprüche haben.

Unbezahlte Arbeit (Haushalt, Betreuung und Pflege, ehrenamtliches Engagement) hat einen hohen wirtschaftlichen Wert, wird aber von der Gesellschaft und der öffentlichen Politik nur teilweise anerkannt. Steuerliche Erwägungen und indirekte Anerkennung reichen nach wie vor nicht aus, um diese Ungleichheiten auszugleichen.

Unterbeschäftigung, Mehrfachbeschäftigung und Missbrauch

Teilzeitarbeit kann auch erzwungen sein, etwas im Fall von Unterbeschäftigung oder wenn mehrere Jobs gleichzeitig ausgeübt werden, um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Die Praxis der Teilzeitarbeit kann auch vom Arbeitgeber aufgezwungen werden, um ihm Flexibilität auf Kosten der Stabilität der Arbeitnehmenden zu ermöglichen. Die jüngsten politischen Angriffe auf die Teilzeitarbeit zeugen von einer Unkenntnis dieser Realitäten und führen zu keinerlei Verbesserungen für die Betroffenen.

Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit bietet Vorteile: bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, weniger Stress, Zeit für die Familie, Weiterbildung oder soziales Engagement. Sie bringt aber auch Nachteile mit sich: tiefere Löhne, weniger soziale Rechte, begrenzte berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, finanzielle Prekarität.

Nicht zu vergessen ist, dass die zunehmende Berufstätigkeit der Frauen dazu geführt hat, dass die finanzielle Verantwortung für den Haushalt weniger auf den Schultern der Männer lastet. Das Ziel soll eine gerechte Verteilung aller Verantwortlichkeiten sein, einschliesslich derjenigen im häuslichen und familiären Bereich.

Ziele und Grundsätze für ein egalitäreres Modell

Das Teilzeitpapier betont drei grundlegende Bedürfnisse:

- über Zeit für sich selbst, die Familie und die Gesellschaft zu verfügen
- sein Lebensmodell und seine Familienorganisation frei wählen können
- das Leben nach den eigenen Vorstellungen planen und gestalten können

Die Berufstätigkeit darf nicht das einzige Kriterium für soziale Anerkennung sein. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitnehmende über genügend Zeit für Familie und Privatleben verfügen, und Stress und Erschöpfung zu bekämpfen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss ein zentrales Ziel bleiben.

Die Forderungen von Travail.Suisse

Um das Schweizer Teilzeitarbeitsmodell zu modernisieren und gerechter zu gestalten, präsentiert Travail.Suisse Forderungen in mehreren Bereichen:

- Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit (soziale Rechte, Zugang zu Weiterbildung, Karriereentwicklung)
- Aufwertung der Löhne in Branchen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten und Bekämpfung von Vorurteilen
- Anerkennung und Wertschätzung von unbezahlter Arbeit

Es werden **neunzehn konkrete Forderungen** aufgestellt. Sieben davon zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern:

1. Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit bei familiären Verpflichtungen (Kinder im Vorschulalter, pflegebedürftige Angehörige) mit dem Recht, nach einer bestimmten Zeit auf das ursprüngliche Erwerbsspensum zurückzukehren.
2. Einführung eines Anspruchs auf feste freie Tage bei Teilzeitarbeit, z.B.: bei einem Beschäftigungsgrad von 60 % höchstens 4 Arbeitstage, wobei derselbe Wochentag immer frei sein muss.
3. Einführung eines Rechts auf betriebliche Weiterbildung, unabhängig von der Höhe des Erwerbsspensums und dem Geschlecht.
4. Das Modell des Jobsharing und Topsharing durch aktive Werbekampagnen fördern und es interessierten Personen ermöglichen, sich eine Stelle zu teilen, unabhängig von der Hierarchieebene und dem Umfang der Verantwortung.
5. Festsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit proportional zum Erwerbsspensum.
6. Berechnung der maximalen wöchentlichen Überstunden für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zur tatsächlichen Arbeitszeit. Das bedeutet, dass die maximale Überstundenzeit entsprechend des Beschäftigungsgrades reduziert werden muss.
7. Verkürzung der Tages- und Abendarbeitszeit auf 10 Stunden für Arbeitnehmende, die im Betrieb anwesend sein müssen.

Teilzeitarbeit ist häufig eine vermeintlich gute Lösung, um die Gesundheit zu erhalten, wenn die Arbeitsbedingungen nicht gut sind. Zwei Forderungen beziehen sich auf den Schutz der Gesundheit durch die Reduktion der Arbeitszeiten:

- 8.** Die maximale und vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit für alle deutlich reduzieren
- 9.** Die gesetzlichen Arbeitszeiten ohne Lohnverlust in allen Sektoren verkürzen, um Burnout zu verhindern und die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern.

Die berufliche Vorsorge wird zweifellos durch die Praxis der Teilzeitarbeit beeinflusst. Deshalb adressieren vier Forderungen die Altersvorsorge:

- 10.** Automatische Zusammenlegung von Mehrfachbeschäftigungen bei einer Pensionskasse und Pflichtversicherung des gesamten Betrags durch die Arbeitgeber. Dadurch wird eine Benachteiligung aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen vermieden.
- 11.** Den Koordinationsabzug senken, wenn das Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Versicherten angemessen ist.
- 12.** Im BVG einen Mechanismus zur Kompensation von Einkommensverlusten für Personen einführen, die Angehörige betreuen und aus diesem Grund ihre Arbeitszeit reduzieren. Der Bund sichert beispielsweise im BVG ein fiktives Mindesteinkommen für Personen, die aufgrund von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben ihre Arbeitszeit so weit reduzieren müssen, dass sie dieses Mindesteinkommen nicht mehr erreichen.
- 13.** Verbreitung der Informationen über die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge.

Die grossen, branchenspezifischen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind ein zentraler Faktor für die ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern. Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, sind die Aufwertung von Niedriglöhnen und der stetige Kampf gegen Geschlechterstereotype erforderlich.

- 14.** Bekämpfung von Lohndiskriminierung durch eine Überarbeitung des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern, um eine erweiterte Analysepflicht, Kontrollen und Sanktionen einzuführen.
- 15.** Erhöhung von Niedriglöhnen in Wirtschaftszweigen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind (Gesundheits- und Sozialwesen, Reinigungsgewerbe, Einzelhandel usw.), durch Sozialpartnerschaft und angepasste Gesamtarbeitsverträge oder Kollektivverträge.
- 16.** Eine Weiterbildungsoffensive für gering qualifizierte Personen starten, mit Finanzierung der direkten und indirekten Kosten und modularen Angeboten, die sich mit Kinderbetreuung und Berufstätigkeit vereinbaren lassen.
- 17.** Regelmässige Kampagnen starten gegen sexistische Vorurteile, insbesondere gegen die geschlechtsspezifische Rollenverteilung und gegen die Stigmatisierung berufstätiger Mütter, unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad.

Die letzten zwei Forderungen beziehen sich auf unbezahlte reproduktive Arbeit:

18. Entwicklung von Instrumenten, um in den Lohn tabellen die während eines unbezahlten Engagements erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Lohnfestsetzung zu berücksichtigen (einschliesslich GAV).
19. Erhöhung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften in der AHV (siehe auch Forderung Nr. 12).

Fazit

Teilzeitarbeit hat sich in einer Gesellschaft, in der der Druck am Arbeitsplatz nach wie vor hoch ist, als Lösung für Zeitmangel etabliert. Einerseits hat sie zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt geführt, andererseits werden dadurch auch Ungleichheiten in Bezug auf Geschlecht und Zugang zementiert. Damit dieses Modell zu einem echten Gleichstellungsfaktor wird, muss es für alle zugänglich gemacht, aufgewertet und vor Missbrauch geschützt werden. Langfristig ist das Ziel eine Gesellschaft, in der alle Aufgaben, sowohl produktive als auch reproduktive, gleichmässig unter den Haushaltsmitgliedern aufgeteilt werden, sodass jede und jeder seinen Lebensstil frei wählen und sich voll entfalten kann.