

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5235

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5235



Nutzungsbestimmungen

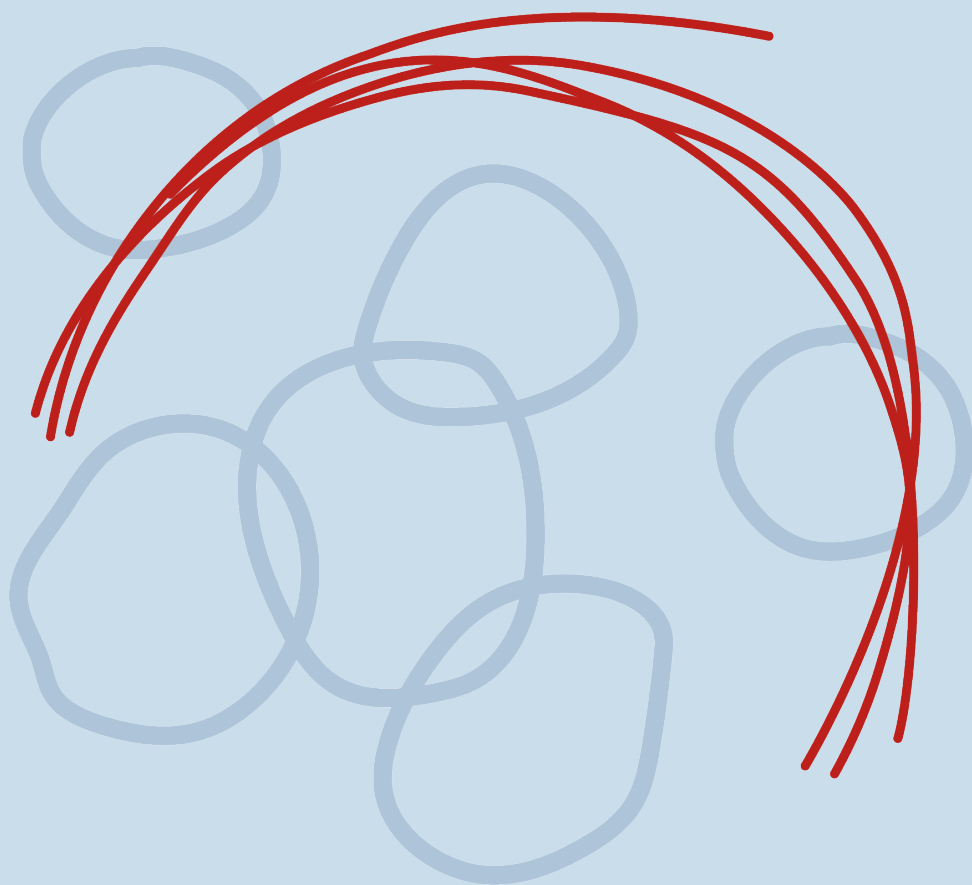
Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in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

Positionspapier | Juni 2025

Teilzeitarbeit – das «Schweizer Modell» muss modernisiert werden



Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	Ausgangslage	6
2.1	Was versteht man unter «Teilzeitarbeit» und wer übt sie aus?	6
a)	Eine geschlechtsspezifische Verteilung, die sich im Laufe der Zeit abschwächt	6
b)	Stärkere Beteiligung von Frauen und Müttern am Arbeitsmarkt	7
c)	Verringerung von tiefen Teilzeitpensen bei Frauen	10
d)	Teilzeitarbeit betrifft alle Bildungsniveaus	12
e)	Einfluss des Alters auf Teilzeitbeschäftigung	13
f)	Interpretation der Forschung: Streben nach einem egalitären Lebensmodell	14
2.2	Fast alle Eltern möchten Teilzeit arbeiten, auch Väter	15
2.3	Teilzeitarbeit ist nicht für alle zugänglich (Einkommen, Branche)	16
a)	Working Poor	17
b)	Familien mit nur einem Elternteil	18
c)	Nach Branchen	19
2.4	Teilzeitarbeit spiegelt die geschlechtsspezifische Rollenverteilung wider	19
a)	Care-Arbeit ist immer noch Frauensache	20
b)	Fortbestehen der ungleichen Arbeitsteilung	21
c)	Die geschlechtsspezifische Berufswahl	22
d)	Gründe für Teilzeitarbeit und unbezahlte Arbeit	22
2.5	Unbezahlte Arbeit hat einen monetären Wert, wird aber nicht entschädigt	27
a)	Indirekte Anerkennung reicht nicht aus	28
b)	Steuerliche Erwägungen	29
2.6	Unterbeschäftigung und Mehrfachbeschäftigung	29
2.7	Missbrauch von Teilzeitarbeit und Angriffe	32
2.8	Am Anfang des «Schweizer Modells»: Die Schweiz arbeitet zu viel	33
2.9	Das Für und Wider von Teilzeitarbeit	37
2.9.1.	Positive Aspekte von Teilzeitarbeit	37
2.9.2.	Nachteile, die durch Teilzeitarbeit entstehen	38
3	Grundsätze und Ziele	50
3.1	Menschen definieren sich nicht nur über ihre Erwerbstätigkeit	50
3.2	Ausreichend Qualitätszeit für die Familie	50
3.3	Stress und Erschöpfung bekämpfen	51
3.4	Gleichstellung als langfristiges Ziel	51
4	Massnahmen zur Modernisierung des «Schweizer Modells»	53
4.1	Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit	53
4.1	Aufwertung der Löhne in Branchen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten und Bekämpfung von Vorurteilen	56
4.2	Anerkennung und Wertschätzung von unbezahlter Arbeit	57
5	Fazit	58

Autorin

Valérie Borioli Sandoz
Leiterin Gleichstellungspolitik und Vereinbarkeit
031 321 21 11
079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch

Bern, Juni 2025

1 Zusammenfassung

Teilzeitarbeit ist eine Besonderheit der Schweizer Wirtschaft, ebenso wie die hohe Zahl der in der Schweiz geleisteten Arbeitsstunden im Vergleich zu anderen Ländern. Das eine geht mit dem anderen einher, denn das Hauptproblem von Arbeitnehmenden ist der Mangel an verfügbarer Zeit, die ausserhalb der Erwerbsarbeit zur Verfügung steht. Teilzeitarbeit ist die Lösung, die es den Menschen ermöglicht, die Erwerbsarbeit mit einem Familien- und Privatleben und/oder einem gesellschaftlichen Engagement zu verbinden. **Teilzeitarbeit ist in erster Linie eine Antwort auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden in einer Gesellschaft, in der die Rahmenbedingungen unzureichend sind.**

Wenn man die Möglichkeit hat, in einem reduzierten Pensum zu arbeiten, bleibt mehr Zeit für Kinder und/oder Angehörige, die man betreut, für die Weiterbildung sowie die Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben. **Zeit** ist eine grundlegende Voraussetzung für ein harmonisches Zusammenleben in der Familie und in der Gesellschaft. Mit diesem Bedürfnis gehen zwei weitere einher: die **freie Wahl des Lebens- und Familienmodells sowie die Möglichkeit, das eigene Leben zu planen.**

Teilzeitarbeit kann aber auch vom Arbeitgeber auferlegt werden oder sich aus einer Arbeitsbelastung, die mit einer Vollzeitstelle unvereinbar ist, ergeben.

Teilzeitarbeit muss deshalb für alle **erleichtert werden, während die negativen Folgen beseitigt werden müssen.** Mit anderen Worten: Teilzeitarbeit muss für alle leichter zugänglich sein und darf nicht länger zu einer Benachteiligung gegenüber Vollzeitbeschäftigten führen.

Ausserdem sind Massnahmen erforderlich, damit Teilzeitarbeit kein Privileg einiger privilegierter Bevölkerungsgruppen bleibt. Bei zu niedrigen Löhnen ist Teilzeitarbeit finanziell nicht möglich, weshalb Menschen mit einem zu tiefen Einkommen Vollzeit arbeiten müssen, um über die Runden zu kommen. Das geht zu Lasten ihres Familien- und Privatlebens. Die «informellen» Betreuungslösungen für ihre Kinder, auf die sie dann zwangsläufig zurückgreifen müssen, garantieren weder Qualität noch eine erfolgreiche Sozialisierung und soziale Integration der Kinder.

Das häufigste Familienmodell in der Schweiz ist das, bei dem beide Elternteile arbeiten, allerdings in einem deutlich ungleichen Verhältnis. Das traditionelle Familienmodell mit dem Mann als Ernährer und der Hausfrau, die sich um die Kinder und den Haushalt kümmert, wurde durch ein **Modell** ersetzt, das in Bezug auf die Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern **ebenso ungleich** ist: Die Frauen erledigen die Mehrheit der Haushalts- und Betreuungsaufgaben, während produktive Tätigkeiten mehrheitlich von Männern ausgeführt werden. Teilzeitarbeit wird in diesem Modell überwiegend von Frauen praktiziert, insbesondere von Frauen mit Kindern. In jüngerer Zeit ist hier jedoch eine positive Entwicklung in Bezug auf die Gleichstellung zu beobachten, indem sich deutlich mehr Männer für Teilzeitarbeit entscheiden – auch wenn sie nach wie vor eine kleine Minderheit darstellen. Solange Teilzeitarbeit nicht gleichermassen von Männern und Frauen ausgeübt wird, trägt sie zur Fortsetzung der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung bei. Das derzeitige Modell hat zudem negative Auswirkungen auf die finanzielle Absicherung von Frauen im Rentenalter –

insbesondere vor dem Hintergrund, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung als Männer haben und die Scheidungsrate hoch ist.

Dieses fehlerhafte und unausgereifte Modell muss verbessert werden, um eine bessere Gleichstellung zu ermöglichen. Es geht auch darum, sozialen Druck zu bekämpfen, der auf Frauen ausgeübt wird und Ausdruck einer Mentalität ist, nach der eine Frau nicht Vollzeit arbeiten und gleichzeitig Kinder haben kann.

Teilzeitarbeit ist ein vergleichsweise neues Phänomen auf dem Arbeitsmarkt und wird von den Arbeitgebern teilweise für ihre eigenen Zwecke eingesetzt oder sogar **missbraucht**. Sie wird den Arbeitnehmenden manchmal von den Arbeitgebern aufgezungen, weil sie zu einer maximalen Flexibilität der Arbeitskräfte beiträgt. Doch dies wird auf dem Rücken der Arbeitnehmenden erreicht. Die jüngsten politischen Angriffe auf Teilzeitbeschäftigte sind auch Ausdruck von Spannungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des **Mangels an qualifizierten Arbeitskräften**. Diese Angriffe sind kontraproduktiv, beruhen auf einem falschen Verständnis der aktuellen Dynamik und führen zu keinen für die Arbeitnehmenden sinnvollen Massnahmen.

Auf der Grundlage der drei Bedürfnisse der Arbeitnehmenden – Bedürfnis nach Zeit, Selbstbestimmung und die Möglichkeit, sein Leben zu organisieren – fordert Travail.Suisse eine **Reihe von Massnahmen zur Modernisierung des Arbeitsmarktes**. Diese Massnahmen betreffen die Arbeitsbedingungen von Teilzeitarbeitenden, die Aufwertung der Löhne in bestimmten Branchen, die Anerkennung des Wertes von Care-Arbeit, die für die Gesellschaft unerlässlich ist, sowie die Gewährleistung von Erholungszeit.

Langfristig ist das von Travail.Suisse verfolgte Ziel die Erreichung einer egalitären Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit und Haushalts- und Betreuungsarbeiten gerecht zwischen den Partnern des Zusammenlebens aufgeteilt werden.

Langfristig verfolgt Travail.Suisse das Ziel einer egalitären Gesellschaft, in der die Erwerbsarbeit sowie die Haushalts- und Care-Arbeit gerecht zwischen den Partnerinnen und Partnern aufgeteilt wird.

19 Forderungen von Travail.Suisse für eine Modernisierung der Teilzeitarbeit

1. Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit bei familiären Verpflichtungen (Kinder im Vorschulalter, pflegebedürftige Angehörige) mit dem Recht, nach einer bestimmten Zeit auf das ursprüngliche Erwerbspensum 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 Erwerbspensums 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 Erwerbspensum.

-
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.
 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.
 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.
 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.
 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).

2 Ausgangslage

2.1 Was versteht man unter «Teilzeitarbeit» und wer übt sie aus?

In der statistischen Erhebung des Bundes werden Teilzeitbeschäftigte nur erfasst, wenn sie weniger als 90 Prozent der maximalen Wochenarbeitszeit in ihrem Unternehmen arbeiten. Im Jahr 2022 waren in der Schweiz 4,5 Millionen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren erwerbstätig, davon arbeiteten fast 37% Teilzeit, im Jahr 2002 waren es 32%.

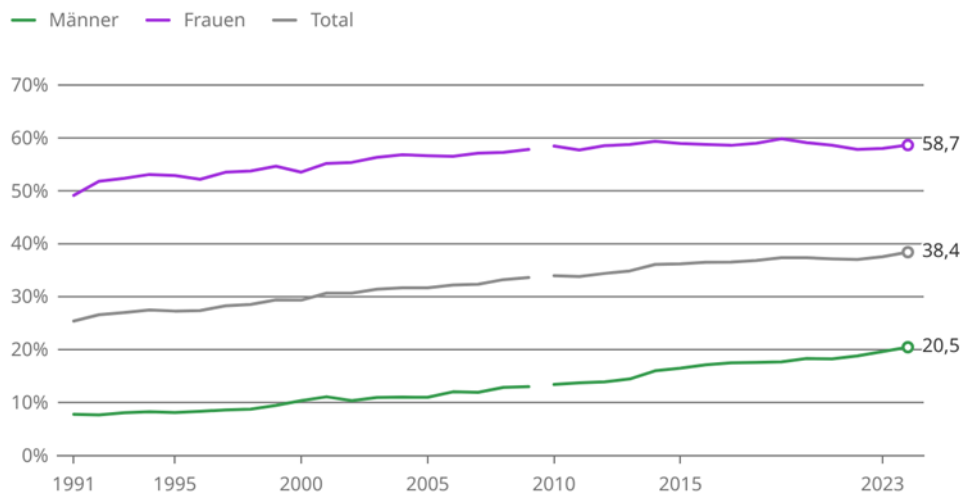
a) Eine geschlechtsspezifische Verteilung, die sich im Laufe der Zeit abschwächt

Der Anteil Teilzeitbeschäftigter nimmt zu, aber nur langsam (plus 5 Prozentpunkte in über 20 Jahren)¹. Teilzeitarbeit ist die Arbeitsform der Mehrheit der Frauen (58,7%), während Vollzeitarbeit die Arbeitsform von 84% der Männer ist – im Jahr 2023 waren nur 20,5% der erwerbstätigen Männer in einem Arbeitspensum von weniger als 90% tätig. Die Verteilung der Teilzeitarbeit hat damit einen geschlechtsspezifischen Charakter, der sich jedoch im Laufe der Zeit tendenziell abschwächt (vgl. Abbildung 1)

Abbildung 1: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen nach Geschlecht, 1991-2023

Anteil Teilzeiterwerbstätige

Jahresdurchschnittswerte (1991–2009: Werte des 2. Quartals)



Datenstand: 20.02.2025

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-03.02.01.16-je

© BFS 2025

Quelle: [BFS, SAKE](#)

Zwischen 2010 und 2022 ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden in der Schweiz um 12% gestiegen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der gesamten Erwerbsbevölkerung betrug im Jahr 2022 37% gegenüber 34% im Jahr 2010 (+4 Prozentpunkte,

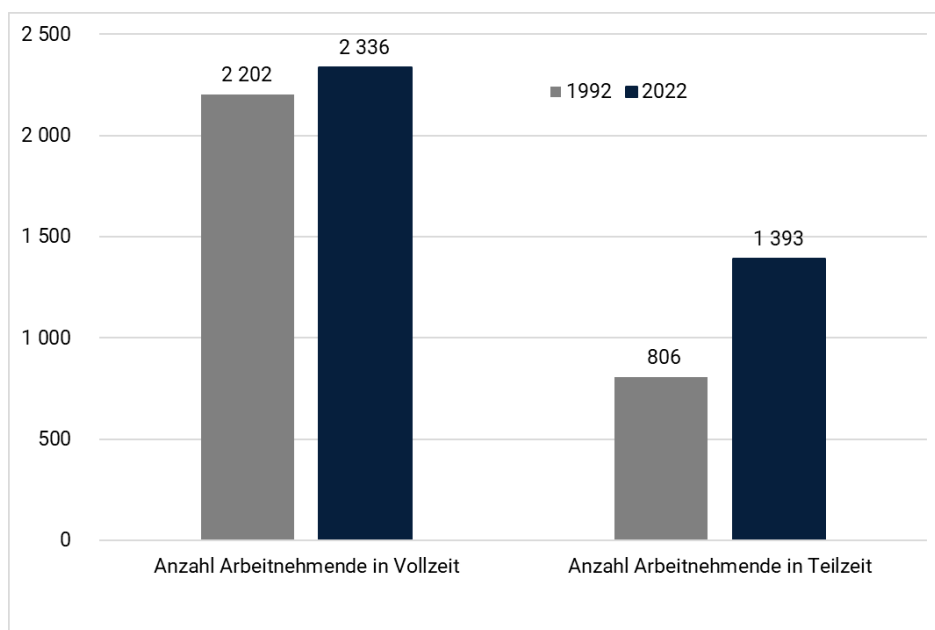
¹ Bundesamt für Statistik: [Medienmitteilung vom 20. April 2023](#)

vgl. Abbildung 2).

→ In diesen 12 Jahren ist ein **starker Anstieg der teilzeitbeschäftigten Männer** zu verzeichnen (+53%, gegenüber +13% bei den Frauen). Der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten betrug 2002 27% und 2010 21%, bei den Frauen 73% (2022) bzw. 78% (2010).

- Im Vergleich zu 2010 arbeiteten im Jahr 2022 nur 3% mehr Männer in Vollzeit, während vollzeitbeschäftigte **Frauen einen deutlichen Anstieg von 16% aufweisen**.

Abbildung 2: Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Entwicklung zwischen 2010 und 2022, in Tausend



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022, ständige Wohnbevölkerung

In absoluten Zahlen ist der Arbeitsmarkt in der Schweiz im Jahr 2022 durch eine Mehrheit von vollzeitbeschäftigten Männern (2'044'000 gegenüber 925'000 Frauen) sowie durch eine Mehrheit von teilzeitbeschäftigten Frauen (1'272'000 gegenüber 471'000 Männern) geprägt.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist dabei zwischen 2010 und 2022 dreimal so stark gestiegen wie die Zahl der Vollzeitbeschäftigten (+22% gegenüber +7%).

b) Stärkere Beteiligung von Frauen und Müttern am Arbeitsmarkt

Durch die Zunahme der Teilzeitarbeit ist die Erwerbsquote von Frauen im Allgemeinen (siehe Abbildung 3) sowie von Müttern im Besonderen (vgl. Abbildung 4) erheblich gestiegen. Die standardisierte Erwerbsquote gibt das Verhältnis der erwerbstätigen Frauen und Männer zur Gesamtbevölkerung an. Seit den 1970er Jahren nähern sich die Quoten von Frauen und Männern immer mehr an, wie auch die Kurven der Erwerbsquote von Männern und Frauen nach Generationen zeigen (vgl. Abbildung 5).

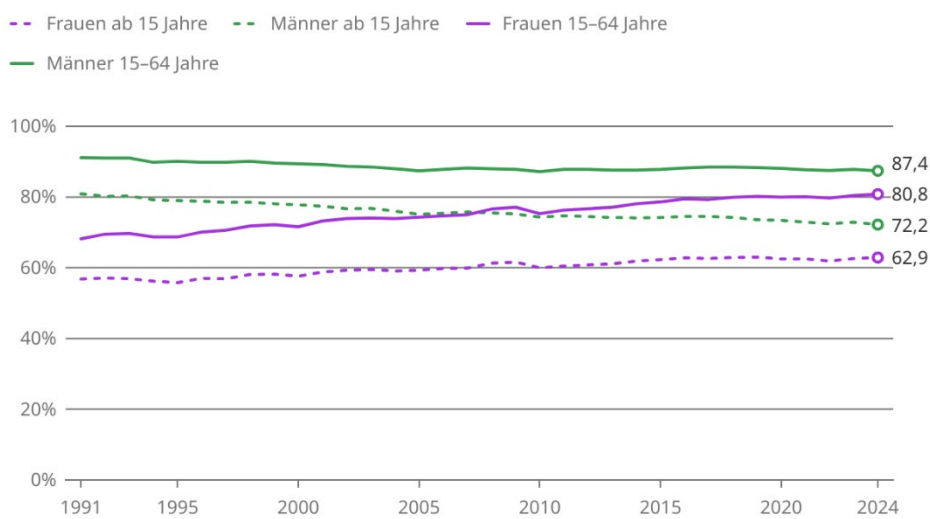
Bei den Frauen weist jede Generation zu Beginn ihrer Karriere eine höhere Erwerbsquote auf als die vorhergehende. Bei den Männern ist eine solche Entwicklung nicht erkennbar (vgl. Abbildung 6).

Dieser Anstieg der Erwerbsbeteiligung ist besonders bei Frauen mit Kindern zu beobachten. So lag beispielsweise der Anteil der Frauen im erwerbsfähigen Alter mit Kleinkindern (0–6 Jahre) 1992 bei 51 %, bis 2022 stieg er auf fast 80 %.

Abbildung 3: Erwerbsquote nach Geschlecht, 1991-2023

Erwerbsquote

Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäss ILO) an der Referenzbevölkerung



Datenstand: 20.02.2025

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-20.04.02.01.01-cc

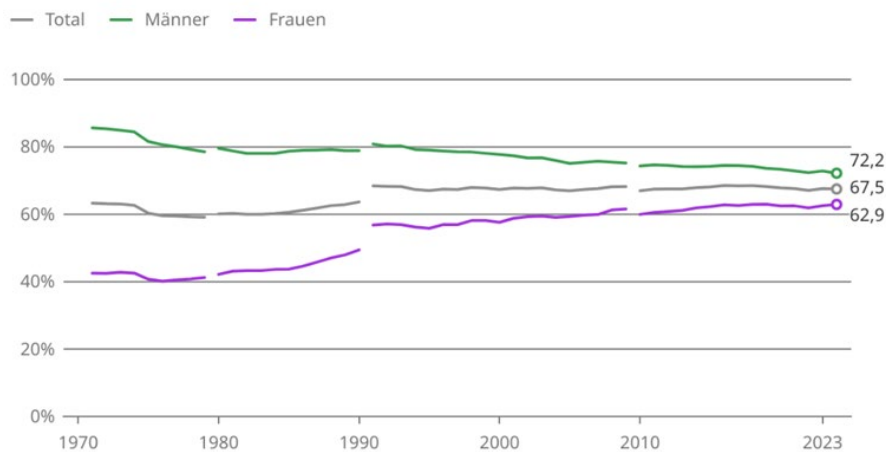
© BFS 2025

* Ab 1991 neue Definition von Erwerbstätigkeit ab einer Stunde pro Woche. Zuvor galt eine Person ab 6 Stunden pro Woche als erwerbstätig.

Abbildung 4: Standardisierte Erwerbsquote nach Geschlecht (15 Jahre und älter), 1970 bis 2023, in Prozent

Standardisierte Erwerbsquoten (15 Jahre und älter)

Jahresdurchschnittswerte (1980–2009: Werte des 2. Quartals)



Datenstand: 20.02.2025

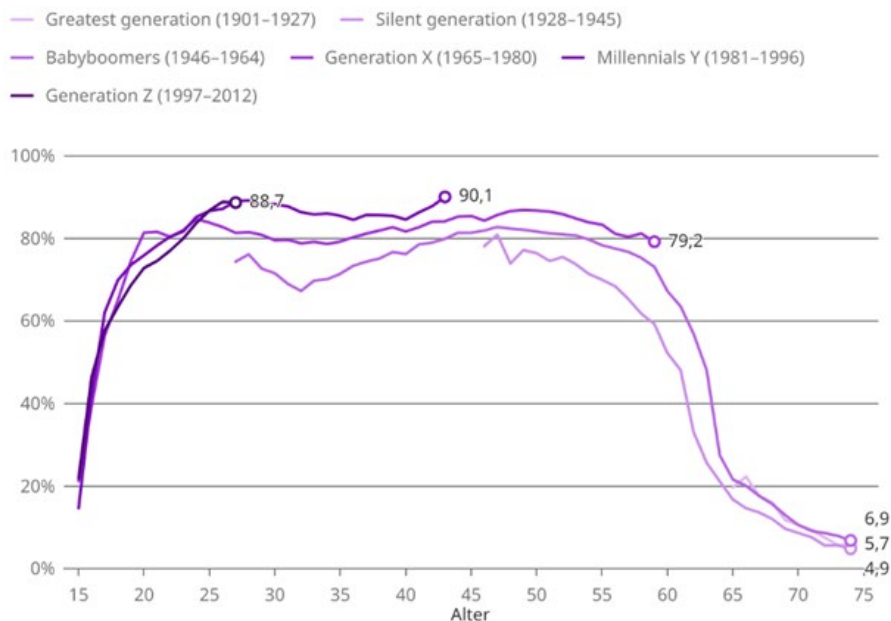
Quelle: BFS – Erwerbstätigenstatistik (ETS), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-03.02.00.01.01-je

© BFS 2025

Abbildung 5: Erwerbsquote der Frauen nach Alter und Generation

Erwerbsquote der Frauen nach Alter und Generation



Von der SAKE abgedeckte Altersgruppen im Zeitraum 1991–2024

Datenstand: 24.04.2025

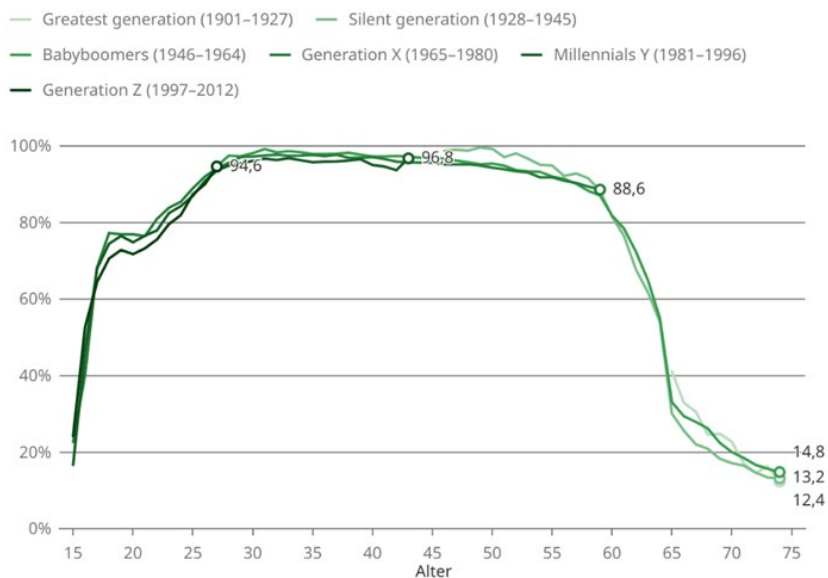
Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-03.02.00.08.02b-je

© BFS 2025

Abbildung 6: Erwerbsquote der Männer nach Alter und Generation

Erwerbsquote der Männer nach Alter und Generation



Von der SAKE abgedeckte Altersgruppen im Zeitraum 1991-2024

Datenstand: 24.04.2025

Quelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

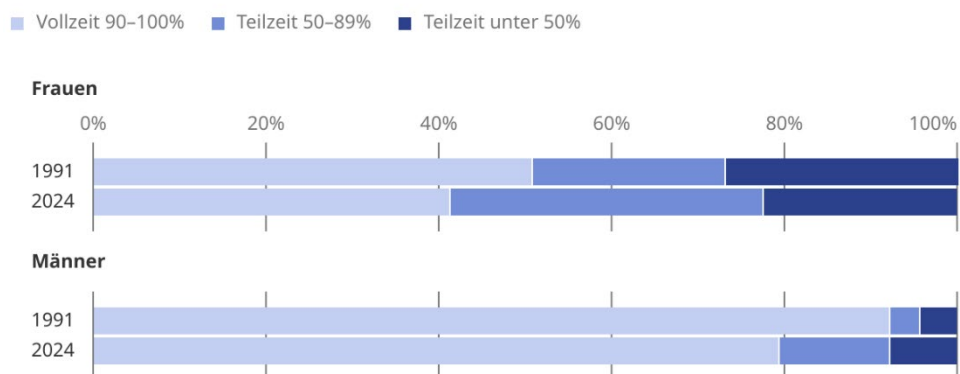
gr-d-03.02.00.08.02a-je

© BFS 2025

c) Verringerung von tiefen Teilzeitpensen bei Frauen

Es gibt verschiedene Kategorien von Teilzeitarbeit. Das Bundesamt für Statistik unterscheidet zwischen zwei Arten: Teilzeit I zwischen 50 und 89% und Teilzeit II unter 50%. Seit 1991 ist der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen in der zweiten Kategorie um 14 Prozentpunkte auf 36.3% gestiegen, während der Anteil derjenigen, die weniger als 50% arbeiten, gesunken ist (von 27% im Jahr 1991 auf 22.4% im Jahr 2024, vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, 1991 und 2024



Datenstand: 20.02.2025

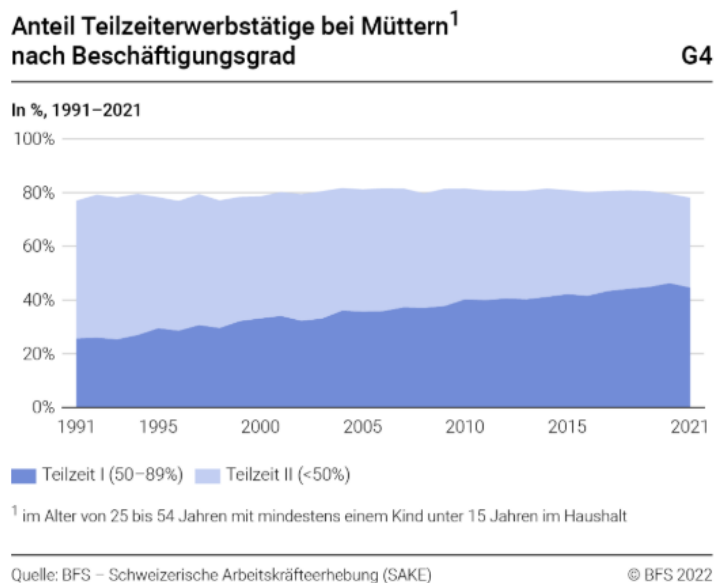
Quelle: BFS - Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-20.04.02.04.01a-cc

© BFS 2025

Während sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mütter in den letzten 30 Jahren kaum verändert hat, entscheiden sich immer mehr Mütter für einen hohen Beschäftigungsgrad: Der Anteil der Mütter mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 89% ist von 25,7% im Jahr 1991 auf 44,7% im Jahr 2021 gestiegen, während der Anteil der Mütter mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% auf 33,4% gesunken ist (1991: 51,3%).² Abbildung 8 veranschaulicht diese Entwicklung.

Abbildung 8: Anteil von Teilzeit I oder II bei erwerbstätigen Müttern, 1991-2021



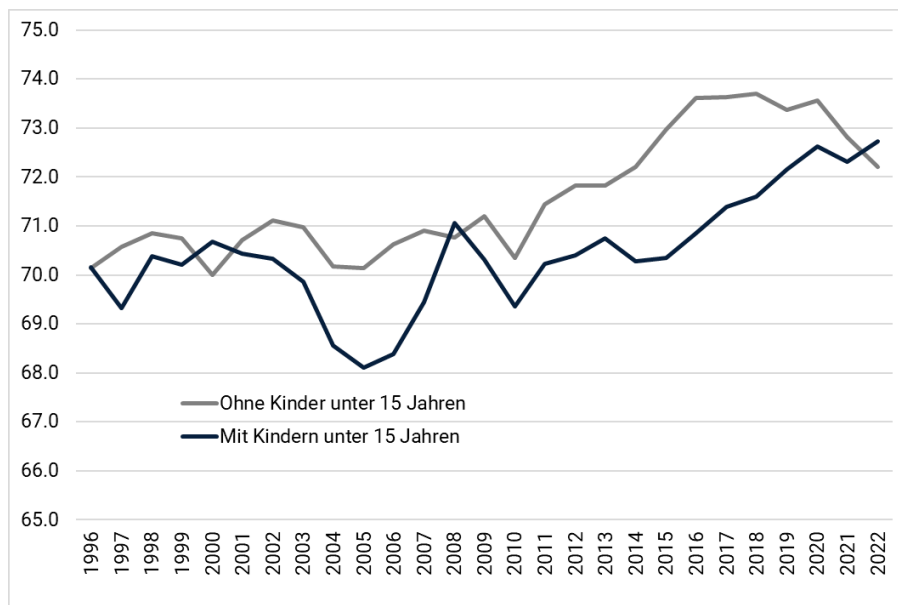
Quelle: BFS SAKE 2021. Mütter auf dem Arbeitsmarkt.

In den letzten 30 Jahren hat nicht nur die Erwerbsbeteiligung insgesamt zugenommen, sondern auch die Teilzeitbeschäftigungsquoten sind deutlich gestiegen. Dies geht aus der Berechnung der Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten von Frauen und Männern mit und ohne Kinder unter 15 Jahren hervor. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt hat sich deutlich erhöht.

Die Entwicklung der in Vollzeitäquivalenten berechneten Erwerbsquote von Erwerbstätigen mit und ohne Kinder während der letzten 25 Jahre zeigt, dass sie während vieler Jahre bei Erwerbstätigen mit Kindern unter 15 Jahren niedriger war. Seit 2021 haben sich die Kurven umgekehrt: **Die Erwerbsquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren ist höher als diejenige von Personen, die keine Kinder oder Kinder im Alter von über 15 Jahren haben** (vgl. Abbildung 9).

² Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021. BFS, Neuchâtel, Oktober 2022.

Abbildung 9: Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder unter 15 Jahren



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 1996-2022, 15-64 Jahre, 1996-2009 im 2. Quartal

d) Teilzeitarbeit betrifft alle Bildungsniveaus

Die Zunahme der Teilzeitarbeit betrifft alle Bildungsniveaus. Im Gegensatz zu den Behauptungen einiger Kreise handelt es sich also nicht um eine Arbeitsform, die von «privilegierten» Personen mit einer Ausbildung auf Tertiärstufe gewählt wird. Dies war nie der Fall. Tatsächlich **haben Personen mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II schon immer häufiger Teilzeit gearbeitet als Personen mit einer abgeschlossenen tertiären Ausbildung**. Dies gilt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen (siehe Abbildung 10 und Abbildung 11).

Der Unterschied zwischen den Bildungsniveaus schwindet jedoch im Laufe der Jahre und die Zahl der Personen mit tertiärer Ausbildung wächst unter den Teilzeitbeschäftigten stetig.

Teilzeitarbeit wird auch von Personen ohne nachobligatorische Ausbildung ausgeübt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne nachobligatorische Ausbildung liegt bei 30,2%, gegenüber 34% bei Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe und 37,9% bei Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II.³

³ Medienmitteilung BFS, 20. April 2023

Abbildung 10: Bildungsniveau von teilzeitbeschäftigten Männern, 2010-2022, in Tausend

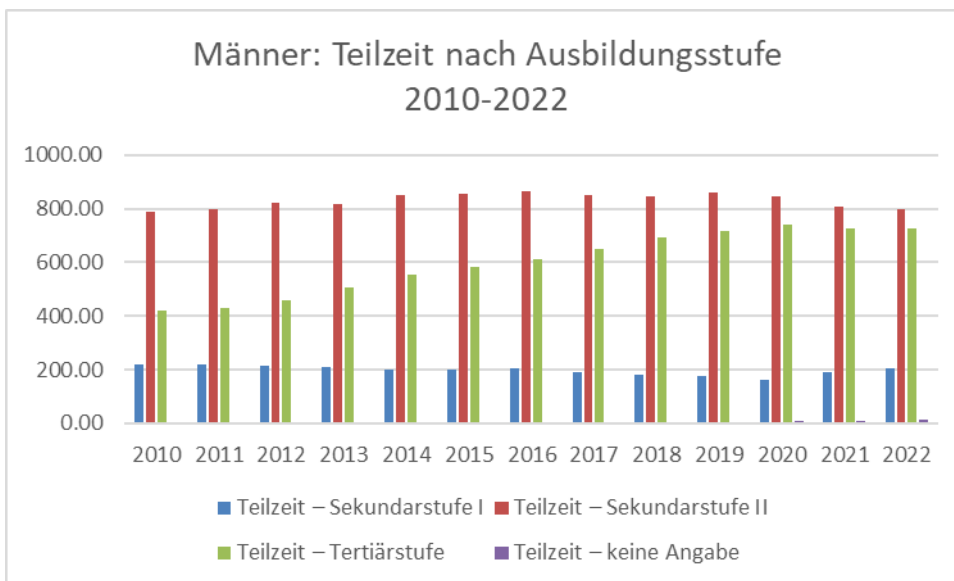
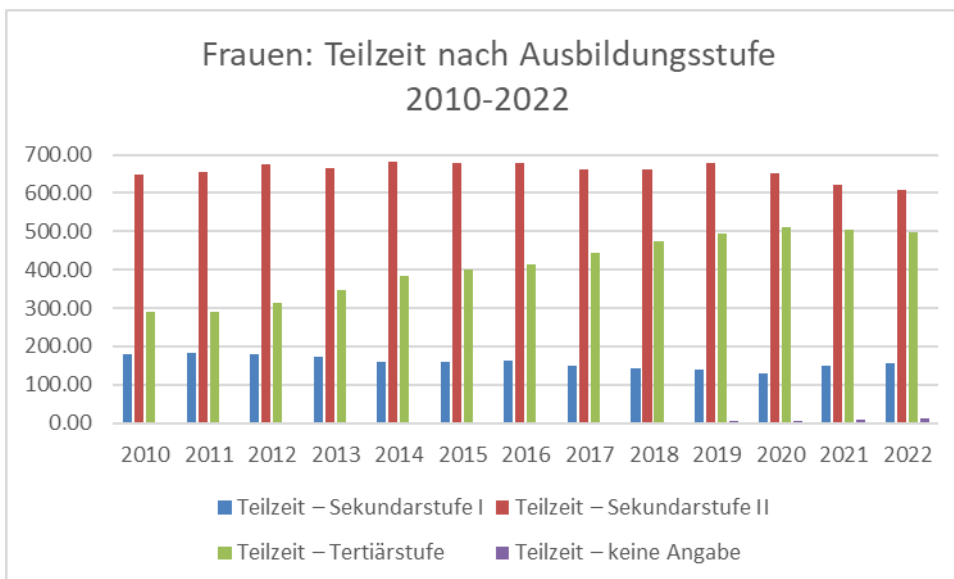


Abbildung 11: Bildungsniveau von teilzeitbeschäftigten Frauen, 2010-2022, in Tausend



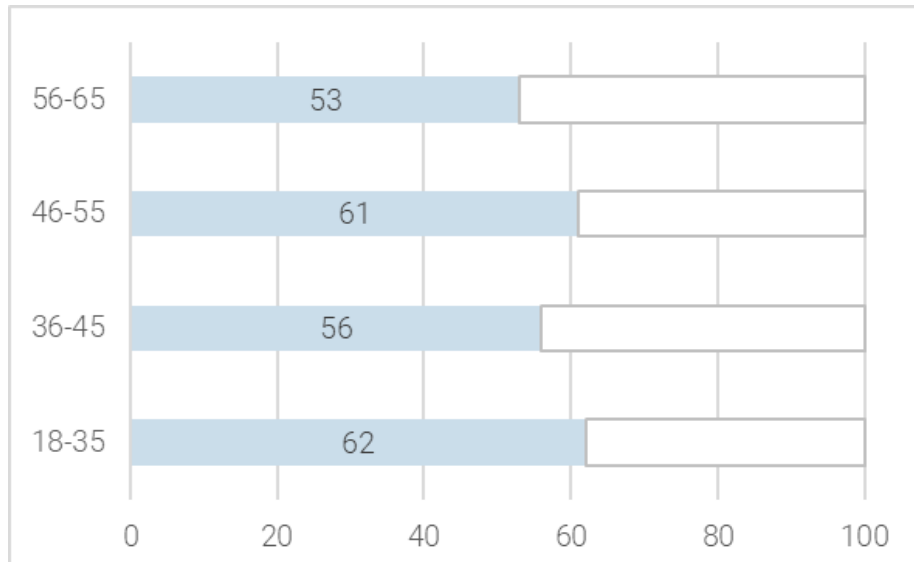
Quelle Abbildungen 10 und 11: BFS SAKE, eigene Auswertung der Daten.

e) Einfluss des Alters auf Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit ist bei den unter 30-Jährigen und den über 55-Jährigen weit verbreitet. Es sind keineswegs nur die jüngeren Generationen, die weniger arbeiten möchten. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ist der Anteil derer, die kein Interesse an einer Vollzeitbeschäftigung haben, höher. Diese Beobachtung steht

wahrscheinlich im Zusammenhang mit der stressbedingten Erschöpfung nach einer langen Karriere sowie mit der erneut schwierigen Vereinbarkeit, wenn Care-Arbeit für Dritte anfällt oder wenn der meist ältere Mann ins Rentenalter kommt. Grundsätzlich zeigt sich das Interesse an Teilzeitarbeit in allen Generationen. Dies bestätigt auch die Sotomo-Studie zu Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 12).⁴

Abbildung 12: Ideales Erwerbspensum, nach Altersgruppe



Quelle: Sotomo: «Die Teilzeitstudie», Februar 2023. Eigene Darstellung

f) Interpretation der Forschung: Streben nach einem egalitären Lebensmodell

Wie eine Studie der Universität Lausanne bereits 2016 feststellte, ist dies zweifellos ein Zeichen dafür, dass die neuen Generationen ein Gesellschaftsmodell anstreben, das in Bezug auf Berufsleben, Einkommen und Privat- und Familienleben gleichberechtigter ist.⁵ Im Jahr 2023 ergab eine von Sotomo durchgeführte repräsentative Online-Umfrage unter mehr als 2000 Personen, dass das ideale Arbeitspensum auch ohne Kinder nicht 100% beträgt (vgl. Abbildung 13). Für eine kinderlose Frau liegt es bei 80% und für einen Mann bei 90%. Den Befragten zufolge sollte eine Frau mit Kindern idealerweise 50% und ein Mann 80% arbeiten. Allerdings zeigt die Studie auch: «Je jünger die Befragten sind, desto egalitärer sind ihre Ideale in Bezug auf die Verteilung der Erwerbsarbeit».⁶

Dieses egalitäre Streben der jüngeren Generationen zeigt sich heute in diesem bemerkenswerten Anstieg der Teilzeitarbeit von Männern. Angesichts der aktuellen

⁴ «Auffällig ist, dass 18- bis 35-Jährige ihr Pensum nicht stärker, sondern eher etwas weniger reduzieren würden als ältere. Grundsätzlich liegt das ohne wirtschaftliche Zwänge gewünschte Pensum bei den 18- bis 55-Jährigen bei rund 60 Prozent. Die Teilzeitsehnsucht ist also keineswegs auf die jüngeren Generationen beschränkt. Es ist einzig, dass die Jüngeren diese Sehnsucht eher in die Tat umsetzen.» Sotomo. Die Teilzeitstudie. Februar 2023.

⁵ Jean-Marie Le Goff und René Levy. Eltern werden, ungleich werden. Transition to parenting and gender inequalities. Seismo Verlag, 2016.

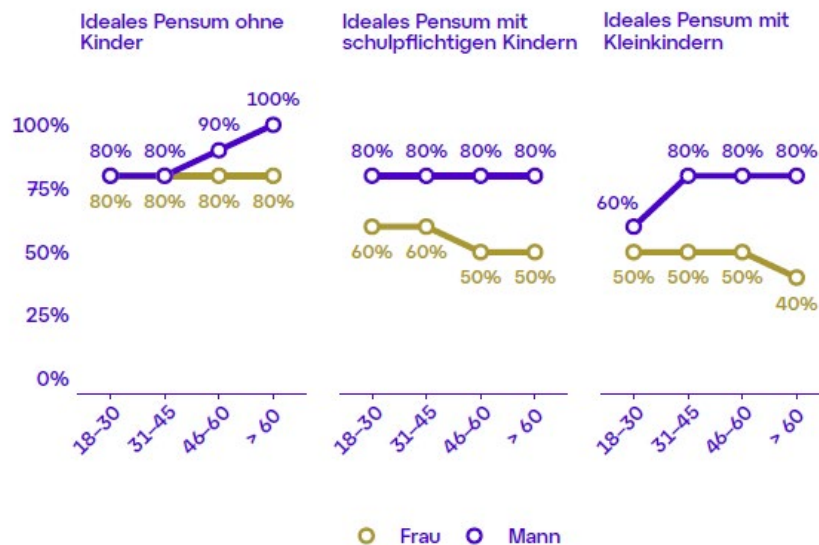
⁶ Michael Hermann, Julie Craviolini, Anna John. Sotomo. Die Teilzeit Studie. Geschlechtergerechter Studie #3. Zürich, Februar 2023.

Wirtschaftslage (Inflation, steigende Krankenversicherungsprämien und steigende Mietzinsen) besteht jedoch die Gefahr, dass dieser positive Trend vor allem aus wirtschaftlichen Gründen nicht von Dauer sein wird.⁷

Abbildung 13: Ideales Erwerbsspensum nach Alter

Ideales Erwerbsspensum – nach Alter (Abb. 18)

«Was ist aus Ihrer Sicht das beste Erwerbsmodell für
... Eltern (Mutter und Vater) mit Kleinkindern über 6 Monaten (bis zum Schulalter)?
... Eltern (Mutter und Vater) mit Kindern im schulpflichtigen Alter?
... Frauen/Männer ohne (betreuungspflichtige) Kinder?», dargestellt ist der Median



Quelle: Sotomo. Die Teilzeitstudie. 2023

2.2 Fast alle Eltern möchten Teilzeit arbeiten, auch Väter

Eine repräsentative Studie, die Swiss Life 2019⁸ durchgeführt hat, zeigt, dass 92% der Eltern lieber in Teilzeit arbeiten würden (87% der Väter und 96% der Mütter). Die Beweggründe dafür sind beim Familienleben zu suchen: Nur eine Minderheit der befragten Eltern (12%) hält den beruflichen Erfolg für ein wichtiges Ziel, während die Mehrheit der Eltern ein glückliches Familienleben führen (64%) und genügend Zeit für ihre Kinder haben möchte (54%).

Die 2023 erneut durchgeführte Studie⁹ zeigt, wie die ideale Arbeitszeit aussehen würde, die von Personen zwischen 25 und 64 Jahren ohne Einschränkungen gewählt

⁷ Es gibt keine sicheren und begründeten Hinweise darauf, dass es tatsächlich zu einer Rückbesinnung auf traditionelle Werte (Backlash) kommt. Dieser Begriff ist das Ergebnis einer vor allem in den Medien geführten Polemik, die auf einer Fehlinterpretation von Ergebnissen beruht, wie sie der Verein männer.ch nach der Verbreitung einer Studie der Universität Zürich anprangert.

⁸ Swiss Life (2019). Studie Teilzeitarbeit. Befragung von 912 Personen unter 50 Jahren, die mit ihrem Partner und ihren Kindern unter 12 Jahren in einem Haushalt leben, in der Deutsch- und Westschweiz.

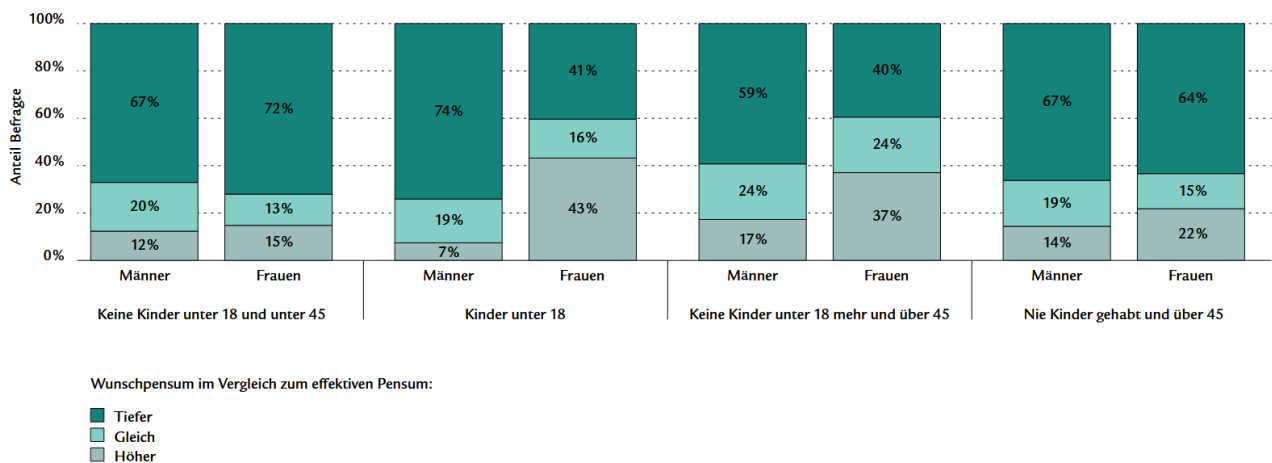
⁹ Swiss Life. Studie 2023. Verliebt, verlobt, versorgt? Wie sich Erwerbsbiografien und Haushaltsformen auf den Gender Pension Gap auswirken. Repräsentative Umfrage in der ganzen Schweiz bei 4029 Personen zwischen 25 und 64 Jahren.

wird. Im Durchschnitt würde der ideale Beschäftigungsgrad nur 67% betragen, während er in der Realität bei 75% liegt. Frauen wünschen sich eine ideale Beschäftigungsquote von 62%, was sehr nahe an ihrer durchschnittlichen tatsächlichen Beschäftigungsquote von 63% liegt. Männer wünschen sich eine ideale Erwerbsquote von 73%, was deutlich unter ihrer durchschnittlichen tatsächlichen Erwerbsquote von 87% liegt.

Wenn Frauen und Männer minderjährige Kinder haben, sind die Unterschiede zwischen Vätern und Müttern noch ausgeprägter. So wünschen sich 74% der Väter minderjähriger Kinder einen niedrigeren Beschäftigungsgrad gegenüber nur 41% der Mütter. Abbildung 14 aus der Swiss Life-Studie 2023 veranschaulicht den weit verbreiteten Wunsch nach einem reduzierten Arbeitspensum bei Männern, unabhängig davon, ob sie minderjährige, volljährige oder keine Kinder haben.

Abbildung 14: Anteil Befragte, die ein anderes Arbeitspensum wünschen, nach Geschlecht, Alter und Familiensituation

Abb. 9: Insbesondere Mütter würden in einer idealen Welt oft stärker erwerbstätig sein, als sie es sind
Anteil Befragte, die idealerweise ein höheres, ein tieferes oder ein gleiches Pensum wünschen als effektiv gearbeitet; nach Geschlecht, Alter und Familiensituation; n je nach Geschlecht und Bevölkerungsgruppe zwischen 249 und 608



Quelle: Swiss Life-Umfrage 2023

Quelle: *Swiss Life-Studie 2023. Verliebt, verlobt, versorgt? Wie sich Erwerbsbiografien und Haushaltsformen auf den Gender Pension Gap auswirken*

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft eine Lücke, vor allem bei den befragten Männern. Dies lässt darauf schliessen, dass sich der 2022 beobachtete Trend eines starken Anstiegs der Anzahl von Männern, die ihre Arbeitszeit reduzieren, höchstwahrscheinlich fortsetzen wird.

Interessant ist ausserdem, dass Eltern, die in Teilzeit arbeiten, angeben, weniger gestresst zu sein und sich bei der Arbeit mehr wertgeschätzt fühlen als Eltern, die in Vollzeit arbeiten.

2.3 Teilzeitarbeit ist nicht für alle zugänglich (Einkommen, Branche)

Ein einziges Einkommen reicht oft nicht aus, um eine mehrköpfige Familie in der Schweiz zu ernähren. Der Indikator der materiellen und sozialen Entbehrung der

Haushalte, basierend auf der SILC-Erhebung des Bundesamtes für Statistik, liefert folgende Informationen:¹⁰

- Im Jahr 2022 sind 4,9% der in der Schweiz lebenden Bevölkerung von materieller und sozialer Entbehrung betroffen, d.h. 419'000 Personen¹¹; 2,2% der Bevölkerung sind von schwerer Entbehrung betroffen, d.h. 185'000 Personen;
- Von den 419'000 Personen ist fast ein Viertel (117'000 Personen) erwerbstätig (gemäss dem «häufigsten Erwerbsstatus»¹²);
- 209'000 Personen leben in einem Haushalt mit nur einer erwerbstätigen Person;
- 51'000 Personen leben in einem Haushalt mit zwei erwerbstätigen Personen

Das Einkommen aus einem Erwerbsspensum zwischen 150 und 160% scheint derzeit für viele Familien ausreichend zu sein, denn dieses Modell ist nach wie vor sehr weit verbreitet. Unzureichende finanzielle Ressourcen aus einem einzigen Verdienst erklären zum Teil die starke Zunahme der Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt seit der Mitte des 20. Jahrhunderts. Dies gilt sowohl für Frauen mit kleinen Kindern als auch für Frauen über 55 Jahren. Weitere erklärende Faktoren dieser Entwicklung ist das vergleichbare oder sogar höhere Bildungsniveau der Frauen im Vergleich zu demjenigen der Männer sowie der Wille der Frauen zur Emanzipation usw.

Die Frage des Haushaltseinkommens bestimmt die Lebensentscheidungen drängender als nur Vereinbarkeitsfragen. Die Teilzeitstudie von Swiss Life¹³ bestätigt, dass Eltern von Kindern unter 12 Jahren primär aus finanziellen Gründen Vollzeit arbeiten. Das Geld ist jedoch ihre zweitwichtigste Priorität, die erste ist das Familienleben und das Bedürfnis nach Vereinbarkeit. In Haushalten mit sehr niedrigem Einkommen trotz zweier Vollzeitstellen (respektive einer Stelle bei Einelternhaushalten) kommt eine Reduzierung der Arbeitszeit jedoch nicht in Frage. Es wäre also falsch zu glauben, dass die Wahl der Teilzeitarbeit für alle möglich ist.

a) Working Poor

Die Situation der «Working Poor» kann nicht ignoriert werden: Trotz zwei Einkommen ist die Lage dieser Familien nicht besser. Im Jahr 2022 sind 3,8% der Erwerbstätigen in der Schweiz von Einkommensarmut betroffen¹⁴. Dies entspricht 144'000 Personen. Das Risiko für Einkommensarmut hängt stark von der Familiensituation und

¹⁰ Der Indikator der materiellen und sozialen Deprivation wird seit 2021 in der Schweiz verwendet. Er misst den Anteil der Personen, die aus finanziellen Gründen auf wichtige Güter, Dienstleistungen und soziale Aktivitäten verzichten müssen. Er wird von der europaweit durchgeführten Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen SILC geliefert. Entbehrungen betreffen 13 Lebensbereiche des Lebens. Am häufigsten ist eine unerwartete Ausgabe, gefolgt vom Ersatz abgenutzter Möbel und einer Woche Urlaub.

¹¹ Gemäss der europäischen Definition gilt eine Person als materiell und sozial depriviert, wenn sie in mindestens 5 von 13 Lebensbereichen Entbehrungen erleidet, die auf einen Mangel an finanziellen Ressourcen zurückzuführen sind. Wenn mindestens 7 Bereiche betroffen sind, spricht man von schwerer Deprivation.

¹² Der häufigste Erwerbsstatus entspricht dem Erwerbsstatus, welcher während der Einkommensreferenzperiode (Jahr t-1) in mehr als der Hälfte der Monate ausgeübt wurde. Personen mit Angaben für weniger als 7 Monate sind aus der Analyse ausgeschlossen.

¹³ Swiss Life. Studie 2019 über Teilzeitarbeit. Befragung von 912 Personen unter 50 Jahren, die mit ihrem Partner und ihren Kindern unter 12 Jahren in einem Haushalt leben, in der Deutsch- und Westschweiz.

¹⁴ Gemäss Definition des BFS liegt der Mittelwert der Armutsgrenze im Jahr 2022 bei 2'284 Franken pro Monat für eine alleinstehende Person und bei 4010 Franken für zwei Erwachsene und zwei Kinder.

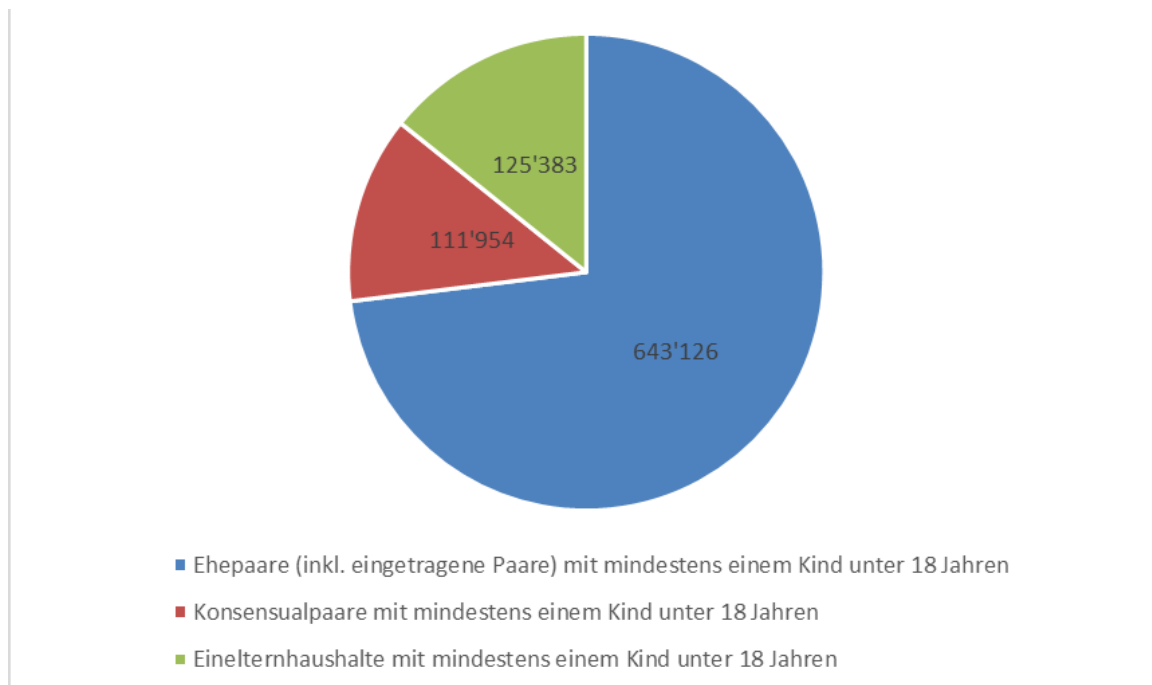
dem Bildungsniveau ab. Allein zu leben ist ein Risikofaktor. Auch Kinder erhöhen das Risiko, von Einkommensarmut betroffen zu sein. Je mehr Kinder eine Familie hat desto höher ist das Armutsrisiko. Je höher das Bildungsniveau, desto geringer ist das Armutsrisiko.

Laut einer Studie, die im Rahmen des LIVES-Programms der Universität Genf¹⁵ erschienen ist, haben «dual earners», also Eltern von Kindern unter 13 Jahren, die Vollzeit arbeiten, wenig überraschend grössere Schwierigkeiten, ihre Arbeit und ihr Familienleben unter einen Hut zu bringen. Vor allem berichten sie über eine schlechtere wahrgenommene Gesundheit und mehr finanzielle Schwierigkeiten im Vergleich zu Paaren, bei denen nur der Mann vollzeitbeschäftigt ist. Dies ist eine Schweizer Besonderheit, die in anderen Ländern nicht zu beobachten ist. Den Autorinnen zufolge bedeutet dies, «dass Vereinbarkeitsregelungen (gleich welcher Art) zunächst Müttern mit mehr Ressourcen ermöglichen, sich substanziell in der beruflichen Sphäre zu engagieren, ein Selektionsmechanismus, der letztlich - bezogen auf die Gesamtheit der vollzeitbeschäftigten Mütter - die Nachteile aufgrund von Konflikten zwischen Beruf und Familie weitgehend ausgleicht.»

b) Familien mit nur einem Elternteil

Von den Familienhaushalten mit Kindern unter 18 Jahren sind 14,2% oder 125'383 alleinerziehende Elternteile (vgl. Abbildung 15). Frauen bilden fast fünfmal häufiger einen Einelternhaushalt als Männer (alleinerziehende Mütter 13,7%, alleinerziehende Väter 2,9% unter den Familienhaushalten mit Kindern unter 25 Jahren).

Abbildung 15: Anzahl der Einfamilienhaushalte, nach Typ, 2022



¹⁵ Fioretta, Juliette, Rossier Clementine (2018). Le travail rémunéré à temps plein des mères : malédiction ou bénédiction ? le cas singulier de la Suisse comparé à la Belgique, la France, l'Allemagne et la Suède

Quelle: BFS, Strukturerhebung, Einfamilienhaushalte mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren nach regionalen Merkmalen. Eigene Datenauswertung.

Für Haushalte von Alleinerziehenden ist es noch schwieriger, sich wirklich für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden. Diese Haushalte weisen eine Armutsquote von 20,2% auf, das heisst jeder fünfte Haushalt von Alleinerziehenden hat ein Einkommen unterhalb der Armutsgrenze.¹⁶

c) Nach Branchen

Schliesslich ist Teilzeitarbeit je nach Branche sehr unterschiedlich verbreitet. Das Sozialwesen ist führend in Sachen Teilzeitstellen: 70% der Beschäftigten in diesem Sektor sind in einem Teilzeitpensum erwerbstätig. Im Erziehungs- und Unterrichtswesen sind es 66% der Beschäftigten. Es folgt der Gesundheitssektor mit 59%, gefolgt von Gastronomie und Detailhandel (je 49 %). Diese fünf Sektoren sind auch diejenigen, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind.

Im Gegensatz dazu sind im Fahrzeugbau nur 9% der Arbeitnehmenden teilzeitbeschäftigt, im Baugewerbe 14% und im Maschinenbau 15%. Wie Ganzfried und Mäder¹⁷ anmerken, korrelieren diese Unterschiede mit den Anteilen männlicher und weiblicher Arbeitskräfte in einem Beruf.

2.4 Teilzeitarbeit spiegelt die geschlechtsspezifische Rollenverteilung wider

Teilzeitarbeit betrifft überwiegend Frauen, insbesondere solche mit Kindern. Mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten sie am häufigsten in Teilzeit: 77,8% im Vergleich zu 46,9% bei kinderlosen Frauen. Die letztgenannte, relativ hohe Zahl ist ein Marker für eine Gesellschaft, in der die Rollen nach Geschlecht zugewiesen werden.

Die Teilzeitbeschäftigung ist zurückgegangen: 2022 waren 75,8% der Teilzeitbeschäftigten Frauen, gegenüber 80,6% im Jahr 2012. Im Jahr 2022 ist ein Rückgang der Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen zu verzeichnen (minus 1 Prozentpunkt auf 56,8% aller Personen zwischen 15 und 64 Jahren). Am spektakulärsten war die jüngste Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung jedoch bei den Männern (+43,4 Prozentpunkte).

Interessanterweise korreliert die Verringerung der Vollzeitarbeit bei Männern auch mit der Verfügbarkeit eines gut ausgebauten Angebots an familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten. Der Legislaturindikator «Belastung durch Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit»¹⁸ zeigt, dass das Gesamtarbeitsvolumen (Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit) im Zeitverlauf relativ stabil ist, mit einem schwachen Abwärtstrend sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Die Verteilung der bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten zwischen Frauen und Männern verändert sich hingegen: Frauen arbeiten mehr gegen Bezahlung und verringern ihr Engagement in der Haus- und Familienarbeit, bei Männern ist es umgekehrt.

¹⁶ Gemäss Definition des BFS: Die Armutsgrenze basiert auf den Standards der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). Im Jahr 2021 lag ihr Mittelwert für eine alleinstehende Person bei 2289 Franken pro Monat und für zwei Erwachsene und zwei Kinder bei 3989 Franken.

¹⁷ Universität Zürich, CHESS Center for Higher Education and Science Studies. Miriam Ganzfried, Gwendolin Mäder. Teilzeitarbeit in der Schweiz: Steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen. Zürich, August 2022.

¹⁸ Legislaturindikator: Belastung durch Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit

a) Care-Arbeit ist immer noch Frauensache

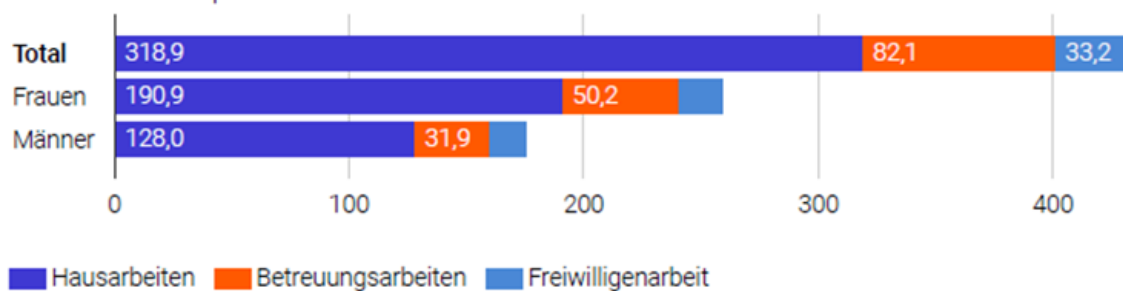
Was die gesamte unbezahlte Arbeit betrifft, die in der Schweiz jedes Jahr geleistet wird, leisten Frauen 60% des Volumens der Hausarbeit (in Stunden), 61% der Betreuungs- und Pflegearbeit für andere und 55% der gesamten formellen und informellen Freiwilligenarbeit (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Monetäre Bewertung unbezahlter Arbeit, 2020

Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit, 2020

Marktkostenmethode auf Basis der durchschnittlichen Arbeitskosten

Milliarden Franken pro Jahr



Quellen: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Modul «Unbezahlte Arbeit», schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE), strukturelle Arbeitskostenstatistik (ECM)

© BFS 2022

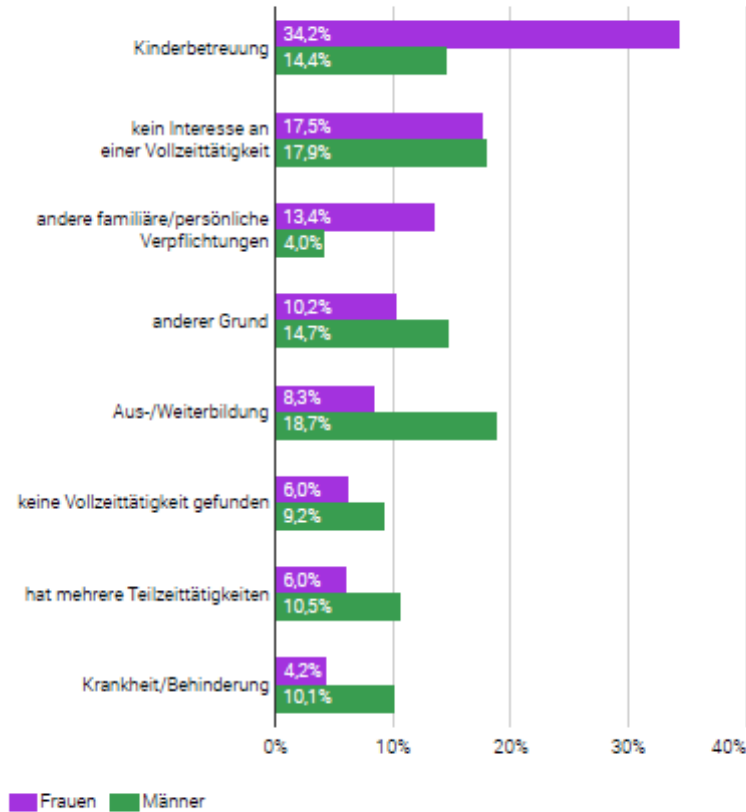
Die Anwesenheit von Kindern ist die wichtigste Erklärung für die Teilzeitarbeit von Frauen. Die Kinderbetreuung ist der meistgenannte Grund für eine geringere Beschäftigungsquote (34% der teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber 14% der teilzeitbeschäftigten Männer). Zusammen mit anderen familiären oder persönlichen Verpflichtungen (13% der teilzeitbeschäftigten Frauen) sind es vor allem die Frauen, auf deren Schultern die Last der Vereinbarkeit lastet (48% gegenüber 18%).

Das Alter der Kinder hat wenig Einfluss auf die Erwerbsquote von Frauen: Sie bleibt gleich (77,8%) für Frauen mit einem Kind unter 7 Jahren und für Frauen mit einem Kind zwischen 7 und 14 Jahren. Bei Männern ist das Gegenteil der Fall: Die Teilzeitquote sinkt mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes (unter 7 Jahren: 15,1%; 7 bis 14 Jahre: 12,4%). Väter von Kindern unter 15 Jahren arbeiten etwas seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder in diesem Alter (14,0% gegenüber 16,3%). Der Hauptgrund, den Männer angeben, wenn sie ihre Erwerbsquote reduzieren, ist die Aus- und Weiterbildung (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Gründe für Teilzeitarbeit nach Geschlecht, 2022

Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht, 2022

in % der Teilzeiterwerbstätigen



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2023

b) Fortbestehen der ungleichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern

Sobald es aus finanziellen Gründen möglich ist, opfern Paare häufig die Karriere desjenigen oder – meist – derjenigen, die am wenigsten verdient. Die Frau wird sich meist für eine Reduzierung der Arbeit entscheiden, sobald sie ihr erstes Kind bekommt. Angesichts der grossen Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Branchen und der Tatsache, dass in Branchen mit niedrigen Löhnen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, wird dieser Zustand wahrscheinlich noch einige Jahre anhalten, auch wenn in letzter Zeit ein deutlicher Anstieg der Teilzeitarbeit bei Männern zu verzeichnen ist und Paare nach einem gleichberechtigten Lebensstil streben.

c) Die geschlechtsspezifische Berufswahl

Einige Expertinnen und Experten¹⁹ gehen sogar so weit zu behaupten, dass die in der Schweiz vorherrschende geschlechtsspezifische Berufswahl unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass die Mädchen und ihr Umfeld, welches sie beeinflusst, ihr zukünftiges Familienleben antizipieren, indem sie die Last der Vereinbarkeit mehr oder weniger allein tragen werden. Sie entscheiden sich daher für Tätigkeitsbereiche, in denen Teilzeitarbeit etabliert ist (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Berufe der erwerbstätigen Bevölkerung, nach Geschlecht, 2022

Groupes de professions des personnes actives occupées selon le genre, 2022		
	% hommes	% femmes
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	87%	13%
Conducteur-trice-s d'installations et de machines, et ouvrier-ère-s de l'assemblage	84%	16%
Agriculteur-trice-s et ouvrier-ère-s qualifié-e-s de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	76%	24%
Personnel des services directs aux personnes, commerçant-e-s et vendeur-euse-s	33%	67%
Directeur-trice-s, cadres de direction et gérant-e-s	69%	31%
Employé-e-s de type administratif	37%	63%
Professions élémentaires	47%	53%
Professions intermédiaires	51%	49%
Professions intellectuelles et scientifiques	51%	49%
Source : OFS, www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.02.01.21.03		

Quelle: www.futurentousgenres.ch

d) Gründe für Teilzeitarbeit und unbezahlte Arbeit

Für 60% der Befragten ist der Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie der Hauptgrund, warum sie nicht arbeiten: Dies geht aus einer Information des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) vom Februar 2023 an die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur WBK-N hervor.²⁰ Nur 5,5% der befragten Personen geben an, aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten nicht zu arbeiten, und 13% erwähnen die Frage der höheren Kosten (Steuern, Betreuungskosten). Bei diesen Zahlen handelt es sich um unveröffentlichte Zusatzanalysen des BFS auf der Grundlage der

¹⁹ Nationales Forschungsprogramm NFP60 «Gleichstellung der Geschlechter», 2014 Guillely et alii. Maurerin oder Anwältin: Bruch oder soziale Reproduktion? Eine Untersuchung zu den Berufswünschen von Jugendlichen in der Schweiz heute.

²⁰ 22-46 KoG Familienergänzende Kinderbetreuung und Beschäftigungsgrad: Information zu Korrelation. Informationen des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) zum Zusammenhang von familienergänzender Kinderbetreuung und der Erwerbstätigkeit von Müttern. Sitzungen der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK-N) vom 27. Oktober 2022 und 17. Februar 2023.

Familien- und Generationenbefragung 2018. Natürlich stellt sich die Frage nach dem Geschlecht, aber auch nach der Überlastung und dem Stress, den die fehlende Vereinbarkeit verursacht.

Die unterschiedlichen Gründe, die Frauen und Männer für Teilzeitarbeit angeben, sind ein weiterer Ausdruck der nach wie vor verbreiteten Geschlechterrollen in der Bevölkerung. Bezahlte Teilzeitarbeit steht in einem engen Zusammenhang mit der Verteilung der unbezahlten Arbeit. Diese wiederum hängt mit den Geschlechterrollen zusammen, die den Menschen von der Gesellschaft zugeschrieben werden.

Ausserdem sind die Erwartungen der Gesellschaft an Frauen, die Mütter geworden sind, nicht dieselben wie an Männer, die Väter geworden sind. Von ersteren wird erwartet, dass sie, wenn sie arbeiten, dies nur in Teilzeit tun. Von Vätern wiederum wird im Gegenzug erwartet, dass sie Vollzeit erwerbstätig sollen. Das traditionelle Modell ist in der Schweizer Gesellschaft noch immer stark verankert, wobei es regionale Unterschiede gibt. Für frischgebackene Eltern ist es schwierig, in einem solchen Umfeld und mit unzureichenden Rahmenbedingungen ihren eigenen Weg zu gehen und ihre eigenen Entscheidungen zu treffen.

Dies ist für Einzelpersonen und Familien umso schwieriger, als sich die Gesellschaft in Richtung einer immer stärkeren Individualisierung bewegt: Es ist heute nicht mehr selbstverständlich, in verschiedene Gemeinschaften (Religionsgemeinschaft, Vereine usw.) eingebunden zu sein. Der Aufbau von stabilen Beziehungen in seinem sozialen Umfeld erfordert mehr Zeit und Energie.

Die meiste Zeit für unbezahlte Arbeit – hauptsächlich Haus- und Familienarbeit – wird von Frauen mit einem Partner und Kindern unter 15 Jahren geleistet. Sie verbringen durchschnittlich 58,7 Stunden damit, während ihr Partner 36,7 Stunden damit verbringt. Wenn die Kinder älter sind, bleibt dieser Unterschied bestehen (36,3 Stunden gegenüber 22,7 Stunden, vgl. Abbildung 19).

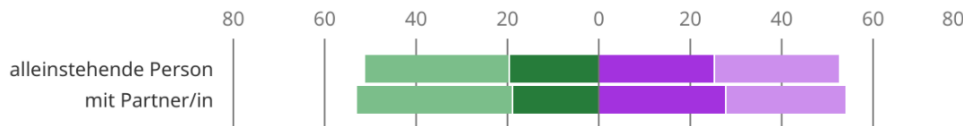
Abbildung 19: Bezahlte und unbezahlte Arbeit pro Woche, nach Familiensituation, 2024

Ständige Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren

Durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche

■ Männer: unbezahlte Arbeit ■ bezahlte Arbeit ■ Frauen: unbezahlte Arbeit
■ bezahlte Arbeit

Kein Kind



Jüngstes Kind unter 15 Jahren



Jüngstes Kind 15-jährig oder älter



¹ Männer: das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Datenstand: 04.06.2025

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Modul
«Unbezahlte Arbeit»

gr-d-03.02.06b

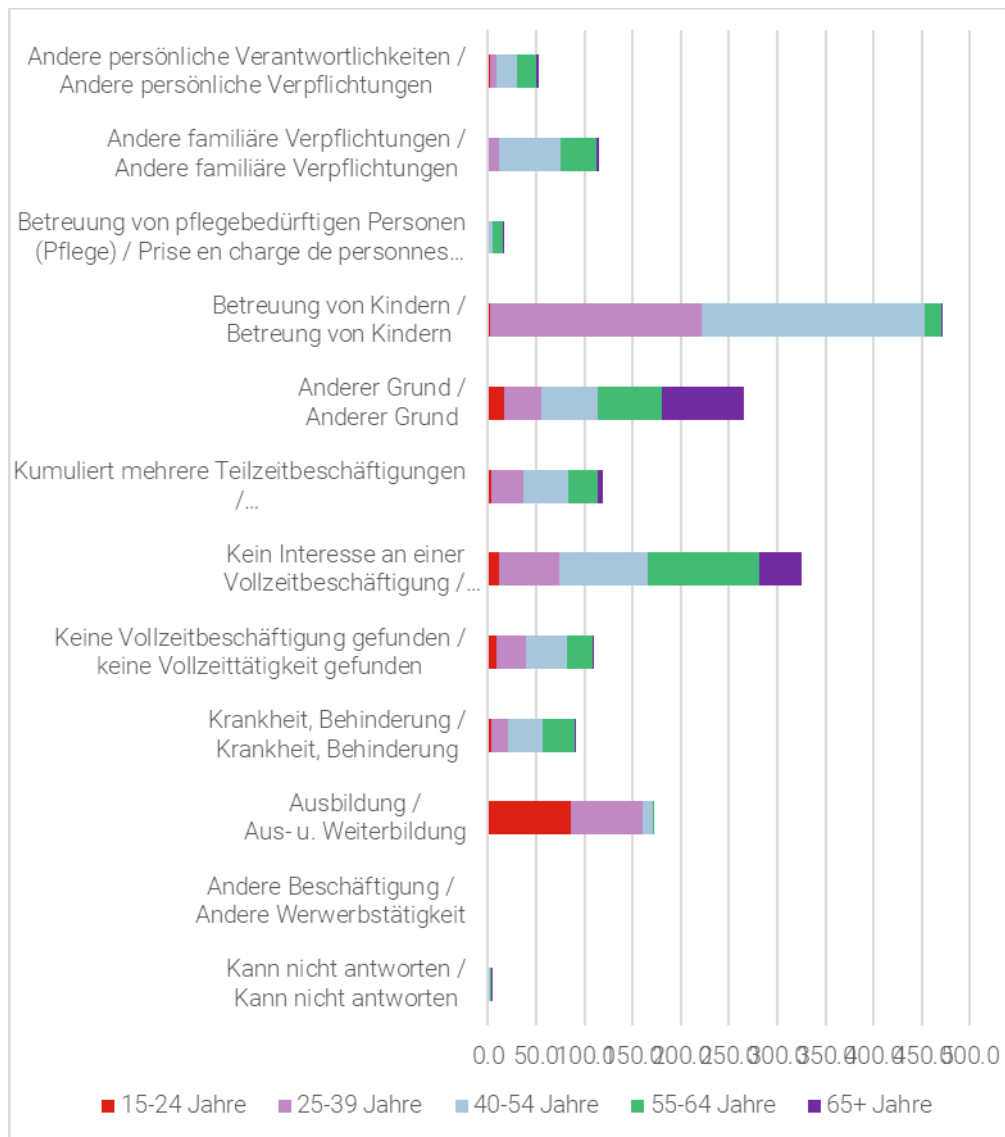
© BFS 2025

Quelle: BFS SAKE. *Satellitenkonto Haushaltsproduktion.*

Wenn der Partner oder die Partnerin abwesend ist und Kinder unter 15 Jahren hat, sind es wenig überraschend die männlichen Alleinerziehenden, die mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit verbringen, aber der Unterschied ist mit 49,2 Stunden pro Woche gegenüber 47,9 Stunden bei den Frauen gering. Wenn hingegen keine Kinder, aber ein Partner vorhanden ist, verbringen Frauen 24,9 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, während es bei den Männern 17,9 Stunden sind. Dies ist auch ein Zeichen dafür, dass Frauen und Männer die unterschiedlichen Geschlechterrollen, die von der Gesellschaft vermittelt werden, verinnerlicht haben.

Wenig überraschend ist die Kinderbetreuung der Hauptgrund für Teilzeitarbeit in der Gruppe der 25- bis 54-Jährigen. In der Bevölkerungsgruppe der 15- bis 24-Jährigen ist es die Aus- und Weiterbildung. Die Altersgruppe zwischen 40 und 54 nennt als Gründe sowohl die Kinderbetreuung sowie weitere familiäre und persönliche Verpflichtungen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Genannte Gründe für Teilzeitarbeit, nach Alter, 2022



Quelle: BFS SAKE. Eigene Darstellung.

Kinderlose Frauen: Das wahre Reservoir an qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz

Die Teilerhebung des BFS zeigt, dass die zweitwichtigste Motivation für eine Teilzeitbeschäftigung für kinderlose Personen das mangelnde Interesse an einer Vollzeitbeschäftigung ist. Dies gilt insbesondere für kinderlose Frauen in absoluten Zahlen. Bezogen auf die Gruppe der Teilerwerbstätigen wird dieser Grund von Männern und Frauen fast gleich häufig genannt (17,9% der teilerwerbstätigen Frauen und 17,5% der Männer in der gleichen Situation). Das Spektrum der vorgeschlagenen Antworten bezieht sich jedoch nicht auf die Arbeitsbedingungen, so dass es schwierig ist, zu interpretieren, was dieses mangelnde Interesse bedeutet.

Bei Personen ohne Kinder unter 15 Jahren fällt auf, dass die Gründe für Teilerarbeit, die mit Care-Arbeit zu tun haben, in der überwiegenden Mehrheit von Frauen genannt werden (andere persönliche Verpflichtungen, andere familiäre Verpflichtungen, Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen, Kinderbetreuung, für 166'000 Frauen gegenüber 12'000 Männern, vgl. Abbildung 21).

Das Problem der Mehrfachteilerbeschäftigung betrifft doppelt so viele Frauen wie Männer (60'000 Frauen gegenüber 30'000 Männern), und Frauen leiden in gleicher Masse an Unterbeschäftigung (57'000 Frauen gegenüber 29'000 Männern).

Das Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften findet sich also vor allem bei denjenigen, die kein Interesse an einer Vollzeitbeschäftigung haben, obwohl sie keine Kinder zu versorgen haben. Frauen sind hier dreimal so häufig vertreten wie Männer (190'000 gegenüber 61'000). Laut den Zahlen des BFS ist das Arbeitskräftepotenzial unter den teilerbeschäftigten Frauen und Männern ohne Kinder doppelt so hoch wie unter den teilerbeschäftigten Frauen und Männern mit Kindern.

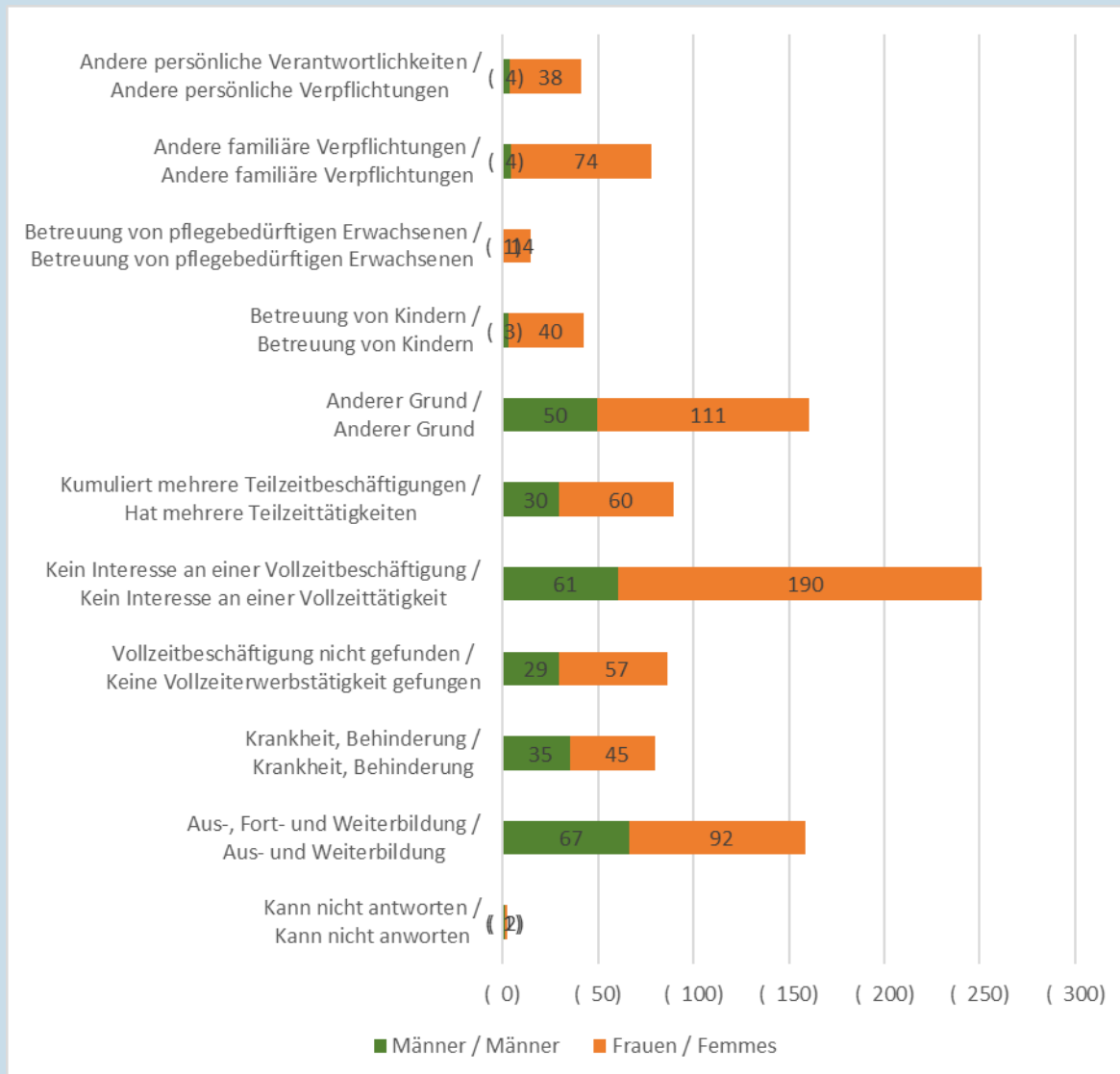
Der Grossteil der Betroffenen sind Frauen in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren. Hier liegt das eigentliche Arbeitskräftepotenzial, das durch geeignete Massnahmen abgeholt werden muss.

In diesem Alter sind Frauen häufig als betreuende Angehörige tätig und möchten bzw. müssen aus finanziellen Gründen wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Deshalb sind gezielte Massnahmen verschiedener Art vorzuschlagen, angefangen bei niederschweligen Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige in den Kantonen und Gemeinden. Eine echte, professionelle Begleitung (Case Management) und finanzielle Unterstützung zur Erleichterung der Rückkehr in den Arbeitsmarkt sind gerade in dieser Lebensphase unerlässlich. Eine erfolgreiche Rückkehr ins Berufsleben betrifft auch andere Personengruppen: Arbeitslose, Ausgesteuerte und generell alle Personen, die das fünfzigste Lebensjahr erreicht haben.

Travail.Suisse hat eine ausführliche Recherche zur Frage der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer mehrjährigen Auszeit veröffentlicht und schlägt darin mehrere Massnahmen vor.²¹

²¹ Positionspapier Travail.Suisse. 2024. «Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem familiär bedingten Unterbruch»

Abbildung 21: Grund für Teilzeitarbeit von Erwerbstätigen ohne Kinder < 15 Jahre, nach Geschlecht (15-64 Jahre), 2022 (in Tsd.)



Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE 2022), eigene Darstellung

2.5 Unbezahlte Arbeit hat einen monetären Wert, wird aber nicht entschädigt

Das Problem der ungleichen Verteilung der unbezahlten Arbeit²² zwischen Frauen und Männern liegt auch darin, dass sie nicht bezahlt wird und daher unsichtbar ist. Die Haus- und Familienarbeit ist kostenlos, generiert kein Einkommen und verursacht daher auch keine Steuerzahlungen. Dennoch ist die Gesamtzeit, die Frauen und Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren für bezahlte und unbezahlte Arbeit aufwenden, im Jahr 2024 mit 57,1 bzw. 54,3 Stunden annähernd gleich hoch. Wie bereits erwähnt,

²² Unbezahlte Arbeit umfasst sowohl ehrenamtliches Engagement als auch Haus- und Familienarbeit, wobei letztere den Hauptanteil ausmacht.

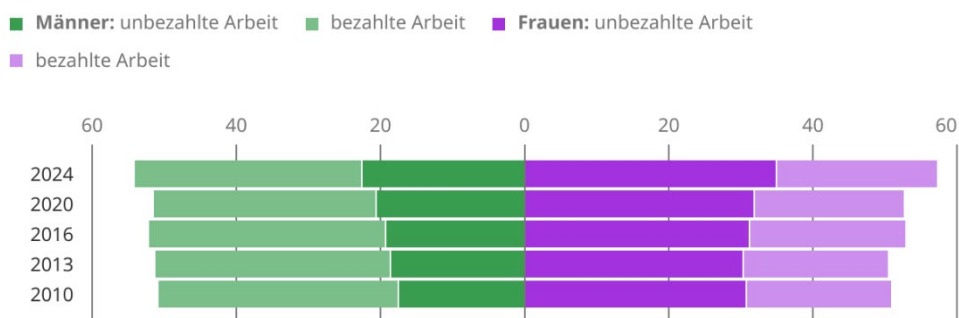
unterscheidet sich lediglich die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern (vgl. Abbildung 22).

Bettina Fredrich betont: Zählt man die bezahlte und die unbezahlte Arbeit zusammen, leisten Männer und Frauen heute gleich viel. Frauen bestreiten aber mit mehr als 60 Prozent einen grösseren Anteil der unbezahlten Arbeit.»²³

Abbildung 22: Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit, 2010 bis 2024

Ständige Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren

Durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche



Serienbruch zwischen 2020 und 2024 aufgrund der Änderung der Erhebungsmethode.

Datenstand: 04.06.2025

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Modul «Unbezahlte Arbeit»

gr-d-03.02.06a

© BFS 2025

a) Indirekte Anerkennung reicht nicht aus

Über die reinen Geldflüsse zwischen Individuen und dem Staat hinaus muss unbedingt berücksichtigt werden, dass die betroffenen Personen unsichtbare und kostenlose Arbeit leisten, die für das Funktionieren unserer Gesellschaft unerlässlich ist. Eine direkte monetäre Entlohnung dieser Schattenarbeit hätte zur Folge, dass das traditionelle Familienmodell mit einem Elternteil ausserhalb des Arbeitsmarktes, der sich ausschliesslich der Familien- und Hausarbeit widmet, gefördert und schliesslich die geschlechtsspezifische Rollenteilung und die daraus resultierenden Ungleichheiten noch weiter zementiert würden.

Für unbezahlte Arbeit ist hingegen eine bessere soziale Absicherung erforderlich. Viele Menschen erkennen nämlich erst spät, dass sie im Ruhestand wesentlich schlechter abgesichert sein werden, wenn sie ihr Erwerbspensum aufgrund der unbezahlten Arbeit reduzieren. In der AHV konnte dieser Unterschied insofern beseitigt werden, als bei der 10. AHV-Revision 1997 Erziehungs- und Betreuungsgutschriften eingeführt wurden. Gutschriften sind fiktive Einkommen, die zu den AHV-Beiträgen der betreffenden Person hinzugerechnet werden. Betreuungsgutschriften werden jedoch nur an Personen ausbezahlt, die Verwandte betreuen, die in der Nähe wohnen und eine Hilflosenentschädigung erhalten. Die beiden Arten von Gutschriften

²³ Bettina Fredrich. Frauenarmut in der reichen Schweiz: Die Ursachen. Sozialalmanach 2022.

schliessen sich gegenseitig aus. Hier wäre es sinnvoll, die Kriterien zu lockern und jedes Jahr darauf aufmerksam zu machen, dass man Betreuungsgutschriften geltend machen kann. Für die sogenannte "Sandwich-Generation" sollte es möglich sein, beide Arten von Gutschriften zu addieren.

In der zweiten Säule hingegen gibt es keine entsprechende Anrechnung von unbezahlter Arbeit, was sich sehr deutlich in der Rentenhöhe widerspiegelt. In der beruflichen Vorsorge ist es schwieriger, mit Betreuungsgutschriften zu arbeiten, da dort das effektive Altersguthaben verzinst wird. Eine Möglichkeit, die Altersguthaben von Personen mit Betreuungspflichten zu erhöhen, wäre, dass der Bund den aufgrund der Teilzeitarbeit fehlenden Arbeitgeberbeitrag bezahlt auf einer ähnlichen Basis wie bei den Erziehungs- und Betreuungsgutschriften.

b) Steuerliche Erwägungen

Die Entscheidung für ein reduziertes Arbeitspensum entspricht auch wirtschaftlichen Überlegungen der Familien, insbesondere steuerlicher Art. Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKGB macht dies in einer Broschüre deutlich, die 30 evidenzbasierte Studien zu einem Steuer- und Sozialtransfersystem zusammenfasst, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. «Die bestehende Steuer und Sozialtransfergesetzgebung schafft falsche Anreize. Es begünstigt in der Tendenz ein Modell, in welchem der Mann vollzeitlich beruflich aktiv und die Frau vollzeitlich zu Hause ist.»²⁴

2.6 Unterbeschäftigung und Mehrfachbeschäftigung: Die freie Wahl wird in Frage gestellt

Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE hat fast jeder zehnte Mann, der Teilzeit arbeitet, dies nicht gewählt (9,2% der teilzeitbeschäftigten Männer haben keine Vollzeitstelle gefunden), verglichen mit 6% der Frauen in der gleichen Situation. Bei denjenigen, die mehrere Jobs haben, ist der Anteil fast gleich (5,6% respektive 10,3% im Jahr 2020). Der Anteil der Unterbeschäftigten ist in den letzten Jahren stetig gestiegen.

Man kann der SAKE vorwerfen, dass sie die Unterbeschäftigung zu eng definiert und sie unterbewertet. Viele Personen fallen aus der Erhebung heraus, darunter Personen, die zwischen 90% und 100 % arbeiten. Die drei angewandten Kriterien sind kumulativ. Es ist jedoch schwierig, alle drei Kriterien erfüllen zu können, insbesondere das letzte aufgrund des Mangels an verfügbaren familienergänzenden Betreuungsplätzen und/oder deren Kosten.

Definition des BFS, als unterbeschäftigt gelten erwerbstätige Personen:

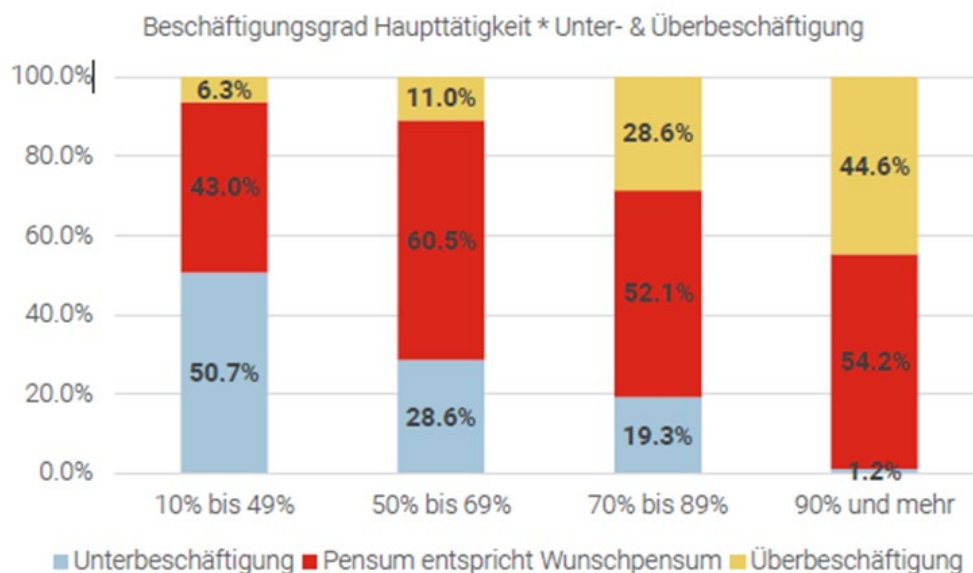
- die eine normale Arbeitszeit von weniger als 90% der normalen Arbeitszeit in Unternehmen aufweisen (d.h. die im Vertrag der Arbeitnehmer festgelegten Stunden) **und**
- die gerne mehr arbeiten würden **und**

²⁴ CSDE, Interface Politikstudien Forschung Beratung. Franziska Müller, Andreas Balthasar, 6 Argumente für ein Steuer- und Sozialtransfersystem, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Broschüre. Luzern, 2014

- die verfügbar sind, um innerhalb der nächsten drei Monate eine Arbeit anzunehmen, die einen höheren Beschäftigungsgrad mit sich bringt.

Im Gegensatz dazu stellt der «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH ²⁵ in seiner repräsentativen Befragung von Arbeitnehmenden eine einfache und bedingungslose Frage: «Würden Sie gerne mehr arbeiten?». Im Jahr 2023 ist gemäss Barometer Gute Arbeit jede siebte Person in der Schweiz unterbeschäftigt (14,4%). Je niedriger der Beschäftigungsgrad der Personen ist, desto häufiger bezeichnen sie sich als unterbeschäftigt. Bei einer Beschäftigung von weniger als 50% geben mehr als die Hälfte der Personen an, unterbeschäftigt zu sein (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Übereinstimmung zwischen dem tatsächlichen und dem gewünschten Erwerbspensum im Jahr 2023 (in %)



Quelle: Barometer Gute Arbeit 2023

Insgesamt sind Frauen viel stärker von Unterbeschäftigung betroffen als Männer.

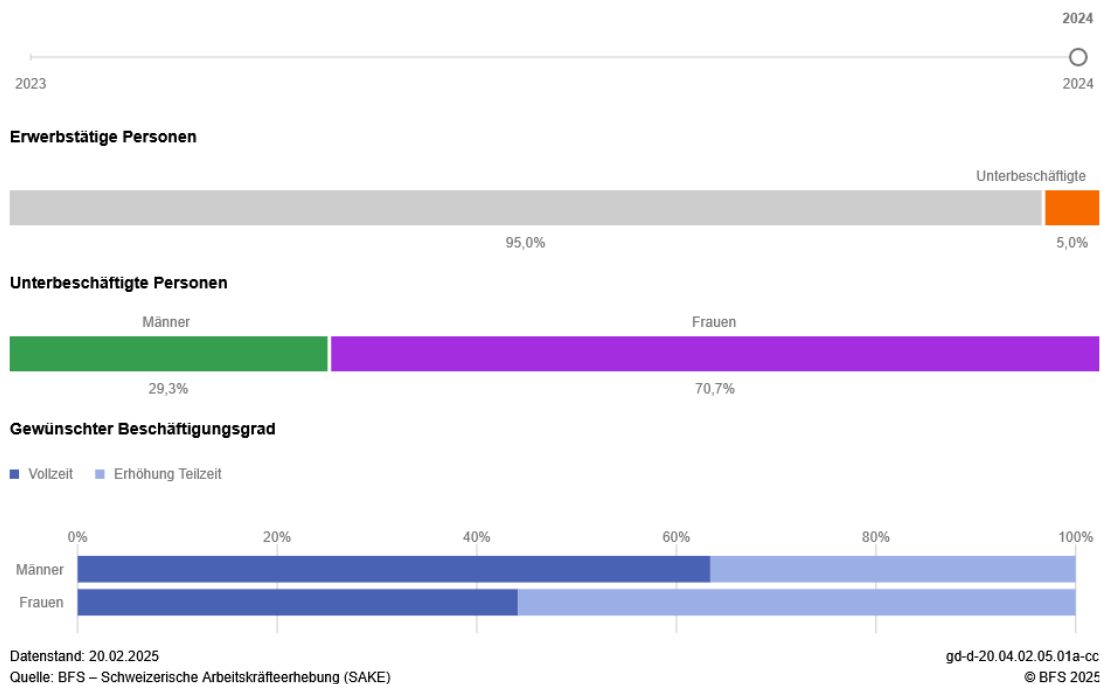
Im Jahr 2023 gaben 251'000 Personen an, unterbeschäftigt zu sein: 73'000 Männer, was 2,7% der männlichen Erwerbsbevölkerung entspricht. Im Gegensatz dazu wünschten sich 178'000 erwerbstätige Frauen eine höhere Beschäftigungsquote (7,5% der weiblichen Erwerbsbevölkerung). Das sind zweieinhalb Mal mehr als bei den Männern (vgl. Abbildung 24).

Diese Besonderheit spiegelt sich auch in den Ergebnissen des Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse wider. Die Unterbeschäftigung betrifft mehrheitlich Frauen. Sie sind insbesondere in Branchen mit einer hohen Teilzeitquote (Gesundheit, Soziales, Bildung, Detailhandel, Gastgewerbe, Reinigung) und dort, wo die Arbeitsbedingungen prekär sind, beschäftigt.

²⁵

Erwähnenswert ist noch, dass im Jahr 2021 mehr als die Hälfte (55,3%) der arbeitslosen Mütter angaben, dass sie bereit wären, «bei einem interessanten Angebot» wieder zu arbeiten.²⁶ Das BFS macht keine Aussage darüber, was das bedeutet. Es ist aber davon auszugehen, dass die Arbeitsbedingungen angemessen sein müssen, um die Vereinbarkeit mit einem Familienleben zu ermöglichen.

Abbildung 24: Unterbeschäftigung nach Geschlecht, 2024, in Prozent



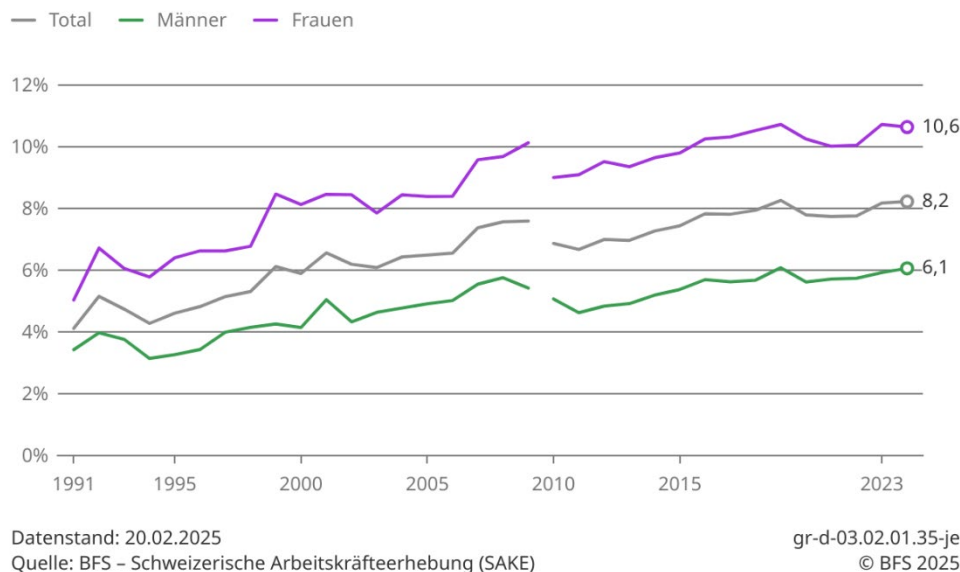
Quelle: [BFS SAKE](#)

Was **die Mehrfachbeschäftigung** betrifft, so geben im Jahr 2024 384'000 Erwerbstätige (ohne Berufslernende) in der Schweiz an, mehr als eine berufliche Tätigkeit auszuüben, was 8,2% der erwerbstätigen Bevölkerung (BFS) entspricht (vgl. Abbildung 25).

Frauen teilen ihre Erwerbstätigkeit auf diese Weise proportional häufiger auf als Männer (10,6% der erwerbstätigen Frauen gegenüber 6,1% der erwerbstätigen Männer), was zu Problemen bei der beruflichen Vorsorge führen kann.

²⁶ BFS. SAKE. [Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021](#). Neuchâtel, Oktober 2022.

Abbildung 25: Erwerbstätige mit Mehrfachbeschäftigung, 1991-2023, nach Geschlecht



Quelle: BFS SAKE, Mehrfachbeschäftigung

2.7 Missbrauch von Teilzeitarbeit und Angriffe

In seinem Positionspapier zum Thema Stress²⁷ hat Travail.Suisse die Missbräuche angeprangert, die ein zu laxes Arbeitsrecht zulässt. Teilzeitstellen ermöglichen den Arbeitgebern eine sehr hohe Flexibilität in der Arbeitsorganisation, ohne die effektiven Kosten dafür zu bezahlen. Die Folgen (Stress, negative Auswirkungen auf die Gesundheit) tragen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne jegliche Gegenleistung. Schlimmer noch: Arbeitgeber, die nur Teilzeitstellen anbieten (z.B. im Verkauf), brüsten sich mit einer gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Personalpolitik. Dies ist jedoch nicht der Fall, wenn man sich ansieht, wie die Dinge in der Praxis ablaufen. Auch die Regelung auf der Ebene der Überstunden ist nicht angemessen:

Unter anderem durch die starke Zunahme der Erwerbstätigkeit bei beiden Elternteilen ist die einseitige Flexibilität zugunsten der Arbeitgebenden, wie sie das Arbeitsgesetz ermöglicht, nicht mehr zeitgemäss. So müssen beispielsweise Arbeitspläne «in der Regel» mit einem Vorlauf von nur zwei Wochen bekannt gegeben werden. Eine grosse und vor allem einseitige Flexibilität besteht auch hinsichtlich der Überstunden. So ist es unter anderem möglich, die maximale Arbeitszeit im Rahmen der Überzeit um bis zu zwei Stunden pro Tag zu erhöhen. Diese Regelung gilt auch für Teilzeitangestellte, wobei keine pro rata Berechnung der Überzeit erfolgt, d.h. auch bei einem kleinen Teilzeitpensum ist eine Überzeit von täglich bis zu zwei Stunden möglich. Da bei Teilzeitangestellten die effektive Arbeitszeit die wöchentliche Höchstarbeitszeit kaum je übersteigt, müssen Arbeitgebende auch keine Lohnzuschläge entrichten und haben dadurch einen grossen Anreiz, betriebliche Risiken auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen.²⁸

²⁷ Positionspapier Travail.Suisse (2023): Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt

²⁸ idem

Wenn ein Arbeitgeber nur Teilzeitstellen anbietet, ist es ziemlich sicher, dass es sich um eine neue Form der Arbeit auf Abruf handelt. Dies gilt es abzuwehren:

Hinzu kommt, dass die Tages- und Abendarbeit innerhalb eines grossen Zeitraums von 14 Stunden liegen darf. Arbeitnehmende, welche ihre Arbeit beispielsweise um 7 Uhr beginnen, müssen gemäss der Regelung im Arbeitsgesetz ihren Arbeitsort somit spätestens um 21 Uhr verlassen. Die Folge der genannten Regelungen sind überlange und zerstückelte Arbeitstage auch für Teilzeitbeschäftigte und kaum planbare Arbeitszeiten. Dies ist gesundheitsgefährdend und verunmöglicht die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Sozialleben.²⁹

Die Teilzeitarbeit wird seit einigen Monaten in verschiedenen Formen angegriffen. Die Denkfabrik Avenir Suisse greift Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss (Universitäten, Hochschulen) an.³⁰ Nach dem Vorbild von Grossbritannien und Australien plädiert Avenir Suisse für eine rückwirkende Rückerstattung der Studiengebühren. Der Grund dafür liegt vor allem in der vermeintlich frei gewählten beruflichen Teilzeitbeschäftigung der Absolventinnen und Absolventen nach dem Studium. Avenir Suisse geht davon aus, dass mit einem höheren Bildungsabschluss auch höhere Löhne gezahlt werden und damit auch höhere Steuereinnahmen erzielt werden. Indem sie mehr Steuern zahlen, bezahlen die Absolventen eines solchen Abschlusses die Kosten zurück, welche die Allgemeinheit für die Finanzierung ihrer Ausbildung aufgebracht hat. Dies wäre eine Art "Sozialvertrag", der durch diese «bequemen» Entscheidungen untergraben wird.

Ein weiterer Angriff auf Teilzeitbeschäftigte kommt von Seiten der FDP. Eine FDP-Motion im Nationalrat will den Zugang zu Zuschüssen für Krankenkassenprämien auf Personen beschränken, die weniger als 80% (oder 150% kumuliert für Ehepaare) arbeiten. Diese Personen sollten keinen Anspruch auf Zuschüsse zu den Krankenkassenprämien haben. Der Motionär behauptet, dass «Menschen aus dem Mittelstand, die ein volles Gehalt zum Leben brauchen, die Krankenversicherungsprämien von Personen finanzieren, die sich dafür entschieden haben, ihr Arbeitspensum zu reduzieren.» Oder diese andere FDP-Motion im Ständerat, die Personen steuerlich begünstigen will, die Vollzeit arbeiten.

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften motiviert sicherlich die neuesten «Erfindungen» der Rechtsliberalen. Anstatt die Arbeitsbedingungen zu verbessern, damit sie den Erwartungen der neuen Generationen entsprechen, kommt es zu regelmässigen Angriffen auf Personen, die Teilzeitarbeit leisten.

2.8 Am Anfang des «Schweizer Modells»: Die Schweiz arbeitet zu viel

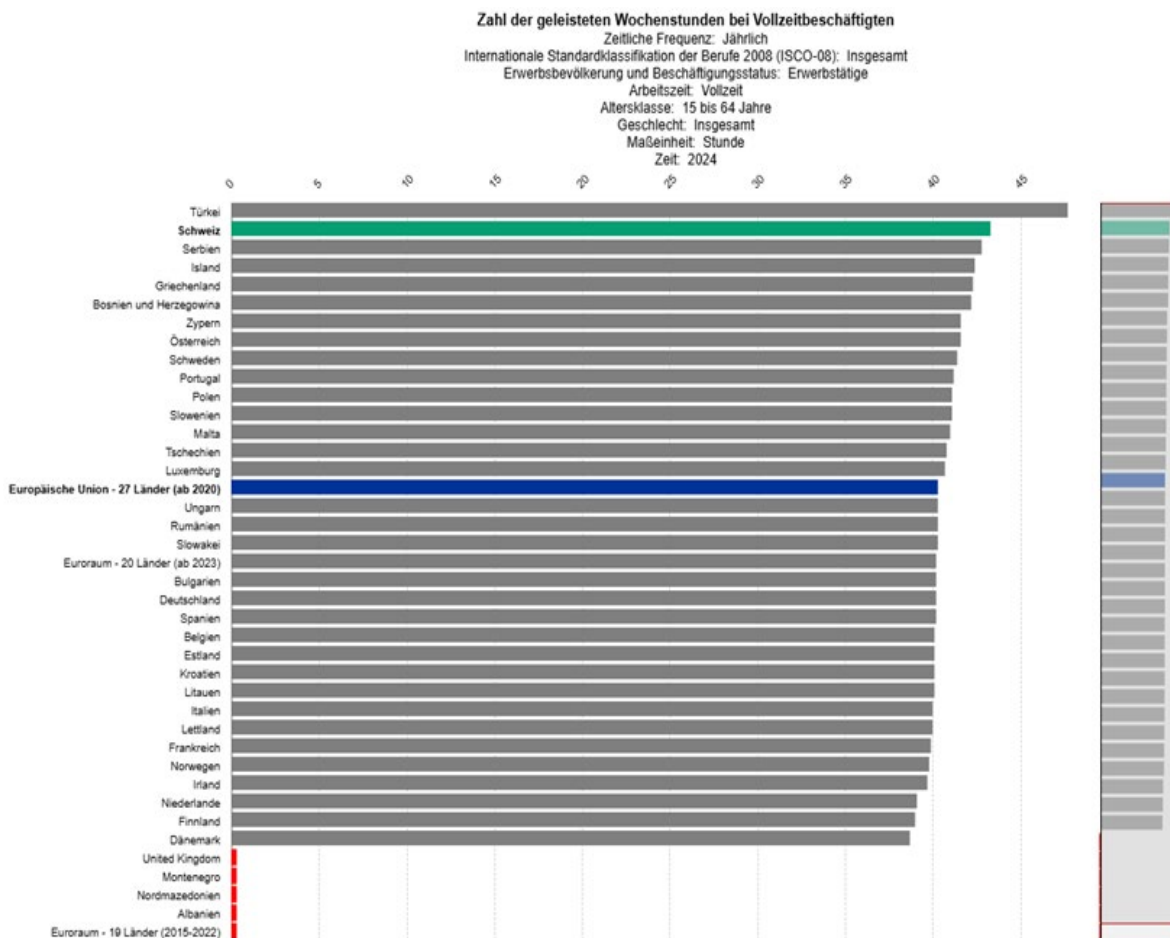
In kaum einem anderen europäischen Land arbeiten so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (50%) mehr als 40 Stunden pro Woche. In Deutschland sind es 15%, in Skandinavien 18-22%, in Italien und Frankreich 22%, in Spanien 23% und in

²⁹ idem

³⁰ Avenir.Suisse. Marco Salvi. Florence Mauli, Patrick Schnell. Gerechter studieren. Zürich, März 2023.

Grossbritannien 27%.³¹ Dies ist darauf zurückzuführen, dass es kaum ein europäisches Land gibt, in dem eine 100%-Stelle so viele Arbeitsstunden wie in der Schweiz umfasst und gleichzeitig flexible Anpassungen nach oben ermöglicht. Die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden für eine Vollzeitbeschäftigung in der Schweiz (43,6 Stunden pro Woche) liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt (40,5 Stunden pro Woche, vgl. Abbildung 26). Neben dem arbeitsbedingten Stress führt dies auch gegen den Willen der Eltern zu einer Traditionalisierung der Geschlechterrollen bei der Familiengründung.³²

Abbildung 26: Europäischer Vergleich der Anzahl der Wochenarbeitsstunden für eine Vollzeitbeschäftigung



Quelle: Eurostat, durchschnittliche Anzahl der pro Woche geleisteten Arbeitsstunden von Personen mit Vollzeitbeschäftigung, 2023

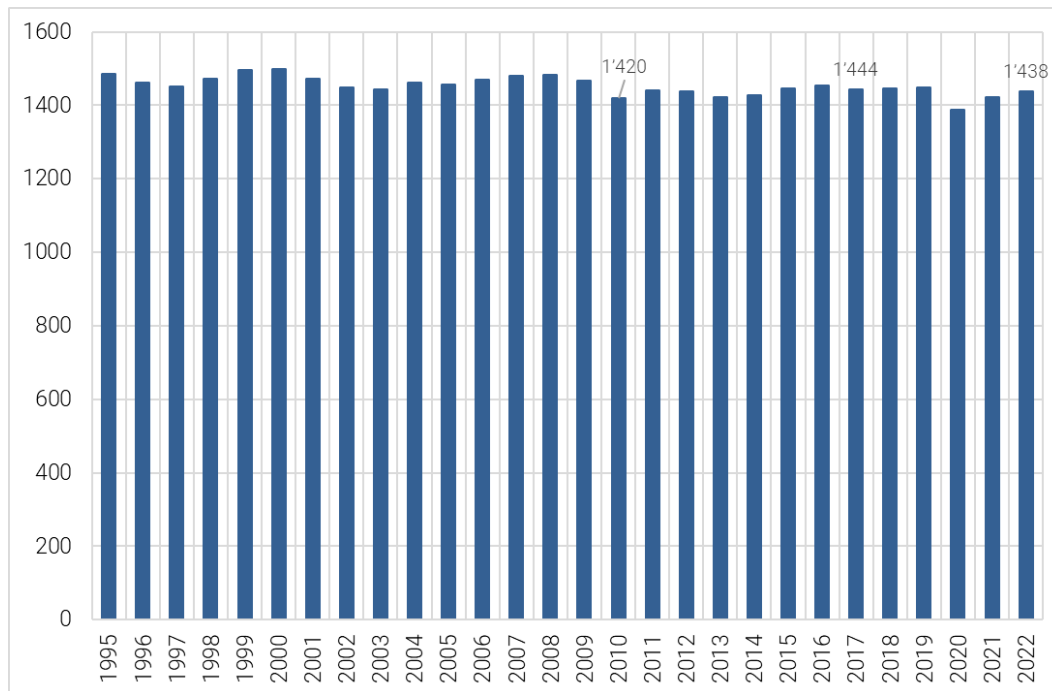
Wenn man die tatsächliche Entwicklung der Erwerbstätigkeit betrachtet, muss man die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden mit der Gesamtbevölkerung im

³¹ European Working Conditions Survey 2021: How many hours do you usually work per week in your main paid job? (Working time) Visualisierung: European map by: Age, All, answer: More than 40 - European Working Conditions Survey - Data visualisation EWCS2016 (<https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>)

³² Levy R. (2016): «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale», Akademien der Wissenschaften Schweiz, Vol. 11. Nr. 3, 2016.

erwerbsfähigen Alter vergleichen. So lässt sich feststellen, dass die in Stunden oder Anwesenheitszeiten gemessene Arbeitsbelastung stabil geblieben ist (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung der jährlichen Arbeitsstunden im Verhältnis zur ständigen Wohnbevölkerung, 1995-2022, in Tausend Stunden.



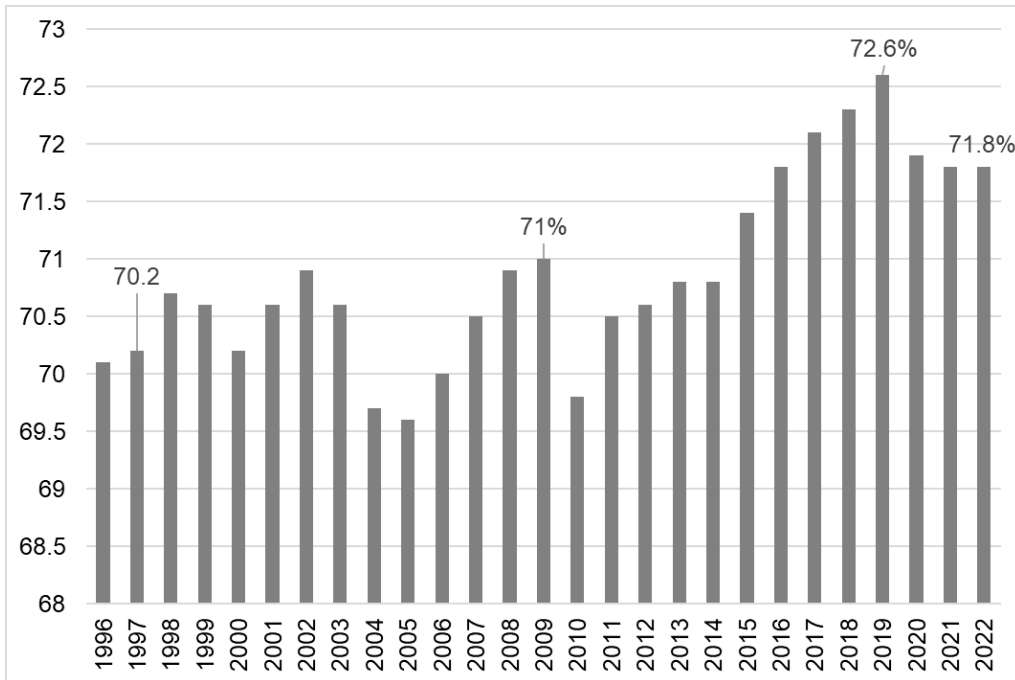
Quelle: Bundesamt für Statistik (AVOL/VZ, ESPOP, STATPOP): 1991-2022, 18-64 Jahre. Eigene Darstellung. In: Travail.Suisse: Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt. Bern, Mai 2023.

Die Dauer der Arbeitszeit hat sich in den letzten 25 Jahren nicht verringert, obwohl die Ausbildungszeit bei jungen Erwachsenen deutlich zugenommen hat.³³ Im Gegensatz dazu zeigen die Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE einen Trend zu einer höheren Erwerbstätigkeit (oder durchschnittlichen Erwerbsquote) in den letzten 25 Jahren (vgl. Abbildung 28). Dies bei einer gleichmässigeren Verteilung zwischen Frauen und Männern. Diese Zunahme der Erwerbstätigkeit dürfte erklären, warum laut einer repräsentativen Umfrage 68% der Bevölkerung der Aussage zustimmen, dass wir zu viel arbeiten.³⁴

³³ «Der Anteil an Personen in Ausbildung hat allein zwischen 2010 und 2020 bei den 15- und 24-jährigen von 27.7% auf 31% zugenommen. Entsprechend stieg der Anteil an Nichterwerbspersonen in dieser Altersgruppe, wovon Personen in Ausbildung ein Teil davon sind, von 30 auf 34%. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitslast insbesondere bei erwerbstätigen Eltern deutlich zugenommen hat.» Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt. Travail.Suisse, Bern. Mai 2023.

³⁴ Sotomo (2023): «Die Teilzeitstudie».

Abbildung 28: Durchschnittliche Erwerbsquote aller Personen im erwerbsfähigen Alter von 1996 bis 2022, in Prozent



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 1996-2022, Erwerbsquote in %.

Diese Elemente erklären, aus welchen Gründen sich Familien in der Schweiz der Teilzeitarbeit zuwenden, darunter vor allem Frauen. Auch Männer sind vermehrt in Teilzeit erwerbstätig, wie die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2022 zeigt. Der Anstieg der Teilzeitarbeit von Männern beträgt 43,3%.³⁵ Allerdings sind teilzeiterwerbstätige Männer in der Erwerbsbevölkerung immer noch deutlich in der Minderheit.

Wenn die maximale Wochenarbeitszeit verkürzt würde (sie liegt derzeit bei 45 bis 50 Stunden³⁶), wäre die Nutzung von Teilzeitarbeit weniger notwendig und daher weniger häufig. Eine Reduzierung der Arbeitszeit muss jedoch ohne Einkommensverluste umgesetzt werden, insbesondere für Personen, die auf Stundenlohnbasis arbeiten. Die Reduzierung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit muss mit einer Erhöhung der Stundensätze einhergehen.

³⁵ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2022: Jahresdurchschnittswerte. BFS, Neuchâtel.

³⁶ «Das Arbeitsgesetz sieht eine maximale Arbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden vor (Art. 9 ArG). 45 Stunden beträgt sie für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. Für alle anderen Arbeitnehmenden ist gesetzlich eine maximale Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche vorgesehen.» Travail.Suisse: Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt. Bern, Mai 2023.

2.9 Das Für und Wider von Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit hat sowohl positive als auch negative Seiten. Die positiven Seiten kommen sowohl dem Einzelnen als auch der Gesellschaft insgesamt zugute. Deshalb sollte die Teilzeitarbeit gefördert werden. Ausserdem müssen die Nachteile, die durch Teilzeitarbeit entstehen, verringert werden, da sie dem Individuum, den Familien und den Unternehmen schaden.

2.9.1. Positive Aspekte von Teilzeitarbeit

a. Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Familien- und Privatleben

Teilzeitarbeit ist die Lösung schlechthin, die von Familien und insbesondere von Frauen gewählt wird, um Berufstätigkeit und Familienleben (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) miteinander vereinbaren zu können. Aber wie wir gesehen haben, arbeiten auch Frauen ohne Kinder oder zu pflegenden Angehörigen öfters als Männer in Teilzeit.

Solange die Rahmenbedingungen nicht angemessen sind, muss Teilzeitarbeit mit gezielten Massnahmen erleichtert werden, sowohl für Männer als auch für Frauen. Dies gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihr Leben planen zu können, also im Voraus festgelegte Arbeitszeiten haben und die maximale Wochenarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt wird.

b. Familienzeit – in guter Qualität und ausreichender Quantität – trägt zum Wohlergehen von Kindern und Familien bei

Ausreichende und qualitativ hochwertige Familienzeit ist eine Voraussetzung dafür, dass Kinder unter guten Bedingungen aufwachsen, auch in Familien mit geringen finanziellen Mitteln. Wenn der Stress permanent ist, leidet die Qualität des Zusammenlebens. Manche Kinder haben einen besonderen Betreuungsbedarf, was durch zu wenig Zeit in der Familie verhindert wird. Weniger Stress in den Familien ist eine Chance, damit das gegenseitige Verständnis und die Verständigung gut bleiben und die Frustration so gering wie möglich gehalten wird.

c. Verringerung der finanziellen Last, die auf den Schultern der Männer lastet

Die Diversifizierung des Haushaltseinkommens und die gleichberechtigte Verteilung der Erwerbsarbeit entlastet die Männer und befreit sie von der Last, die die Gesellschaft traditionell nur den Männern zuweist: der alleinige oder hauptsächliche «Ernährer» zu sein.

Die Diversifizierung der Verantwortlichkeiten erstreckt sich auch auf die Haus- und Familienarbeit sowie die Care-Arbeit. Beide sind weniger gestresst durch eine ungewollte Überlastung mit spezifischen Aufgaben.

d. Individueller Kampf gegen Stress aufgrund von Arbeitsverdichtung

Arbeitsbedingter Stress hat in den letzten zehn Jahren stetig zugenommen. Verantwortlich dafür sind die Beschleunigung, Intensivierung und Flexibilisierung der Arbeit. Laut der Gesundheitsumfrage der Krankenkasse CSS sehen 70% der Arbeitnehmenden Leistungsstress als Gefahr für die eigene Gesundheit an. Arbeitnehmende, die es

sich finanziell leisten können, reagieren daher auf den zunehmenden arbeitsbedingten Stress, indem sie ihre Arbeitszeit verkürzen. Dadurch können sie ihre Arbeitszeit individuell reduzieren.

Diese Individualisierung der Arbeitsbedingungen kann jedoch kein Allheilmittel sein. Sie bringt auch negative Aspekte mit sich (siehe Abschnitt 2.9.2).

e. Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt

Genügend Freizeit zu haben ermöglicht es erwerbstätigen Menschen, einen Beitrag zum sozialen und gesellschaftlichen Leben zu leisten, sei es in Form von Freiwilligenarbeit, Aktivitäten in lokalen Vereinen oder politischen Behörden. Dadurch wird auch die gegenseitige Hilfe in der Nachbarschaft gestärkt. Auch beruflich aktive Menschen sollen die Möglichkeit haben, sich in diesem Bereich des sozialen und gesellschaftlichen Lebens zu engagieren.

2.9.2. Nachteile, die durch Teilzeitarbeit entstehen

a. Verhindert Massnahmen zur Stressbekämpfung

Ein Missbrauch der Teilzeitarbeit durch die Arbeitgeber besteht darin, dass sie die Unternehmen daran hindert, organisatorische Massnahmen zu ergreifen, um den Stress ihrer Mitarbeitenden zu bekämpfen, der durch die zunehmende Arbeitsverdichtung verursacht wird.

Eine weitere Zweckentfremdung der Teilzeitarbeit besteht darin, dass die Unternehmen eine Verbesserung ihres öffentlichen Images anstreben. So sind Einzelhändler dafür bekannt, dass sie Teilzeitstellen nur zu so niedrigen Sätzen anbieten, dass man davon nicht leben kann, während sie sich gleichzeitig als Arbeitgeber präsentieren, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Angestellten fördern wollen. Sie brüsten sich also damit, familienfreundliche Arbeitgeber zu sein. Dies ist eine neue Form des «reputational whitening», die man als «equality-washing» bezeichnen könnte.

b. Maximale Flexibilität für Unternehmen durch teilzeitfeindliches Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz enthält keine speziellen Regeln für Teilzeitarbeit in Bezug auf die maximale Arbeitszeit und Lohnzuschläge. Bei Vollzeitarbeit ist es insbesondere möglich, die Höchstarbeitszeit im Rahmen von Überstunden um bis zu zwei Stunden pro Tag zu erhöhen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, allerdings gibt es hier keine anteilige Berechnung der Überstunden, d. h. auch bei einer kleinen Teilzeitbeschäftigung können bis zu zwei Überstunden pro Tag geleistet werden. Da die tatsächliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten praktisch nie die maximale Wochenarbeitszeit überschreitet, müssen die Arbeitgeber auch keine Lohnzuschläge zahlen und haben somit einen starken Anreiz, das Betriebsrisiko auf die Arbeitnehmer zu verlagern. Teilzeitjobs ermöglichen den Arbeitgebern somit maximale Flexibilität ohne zusätzliche Kosten. Dies hat zur Folge, dass Vollzeitstellen in verschiedenen Branchen und Berufen kaum noch vergeben werden, selbst wenn die Arbeitnehmer dies wünschen. Da die Tages- und Abendarbeitszeit von 14 Stunden auch für Teilzeitbeschäftigte gilt, sind überlange Arbeitstage mit langen, nicht nutzbaren Unterbrechungen am Nachmittag zunehmend verbreitet. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit nicht gewährleistet, ebenso wenig wie der Gesundheitsschutz.

c. Schafft dauerhafte Prekarität

Einige Unternehmen bieten keine Vollzeitstellen an, auch nicht für Arbeitnehmende, die sich nicht (mehr) um Kinder oder Angehörige kümmern müssen. Es besteht auch die Gefahr, dass sich die Situation verfestigt, da es schwierig ist, im selben Unternehmen wieder eine Vollzeitstelle zu finden.

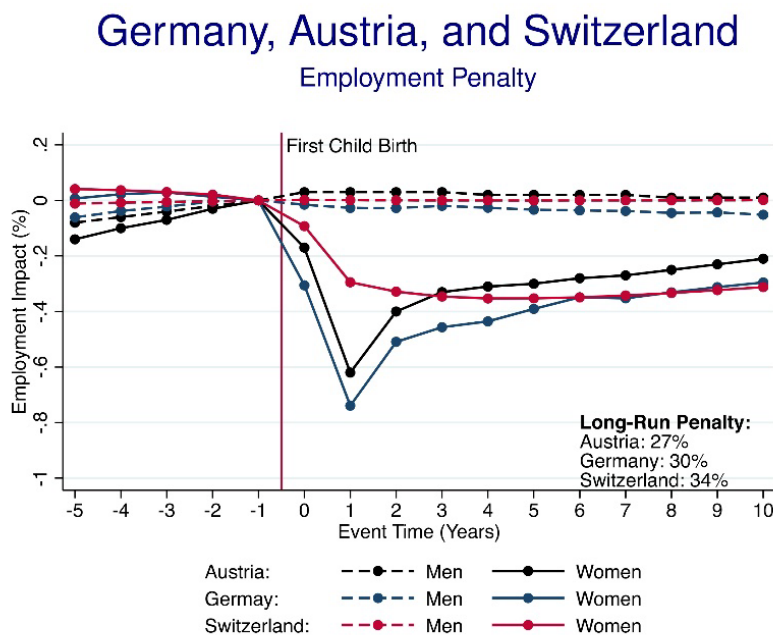
Die Option der Teilzeitarbeit führt zu einem Lock-in-Effekt, aus dem man nur schwer wieder herauskommt und der sich in einem begrenzten Einkommen niederschlägt, das nie wieder steigt. Dies ist umso gravierender, als das im Falle einer Scheidung der "haushaltsführenden" Elternteil nicht mehr bis zur Rente vom Ex-Ehepartner oder der Ex-Ehepartnerin finanziert werden muss. Zwei Urteile des Bundesgerichts in den Jahren 2018 und 2019 sind der Auslöser für einen Paradigmenwechsel, dessen Folgen noch nicht absehbar sind.³⁷ Die Justiz erwartet nun von Frauen, die viele Jahre lang ausschliesslich als Hausfrau und Mutter tätig waren, dass sie wieder arbeiten gehen, auch wenn sie über 45 Jahre alt sind.

Die Schweiz ist ein Land im Übergang, wird aber immer noch stark von einer traditionellen patriarchalischen Kultur geprägt. Das zeigt sich auch daran, dass die arbeitsmarktspezifische «Mutterschafts-Strafe» («motherhood penalty») in der Schweiz grösser und dauerhafter sind als beispielsweise in Österreich oder Deutschland, wie Professor Josef Zweimüller der Universität Zürich aufzeigt.³⁸ Die langfristigen Einschnitte für Arbeitnehmerinnen in der Schweiz zeigen sich in Bezug auf die Beschäftigung (Schweiz: «Strafe» von 34%, gegenüber 27% in Österreich und 30% in Deutschland, vgl. Abbildung 29) sowie beim Einkommen (Schweiz: «Strafe» von 68%, gegenüber 51% und 61%, vgl. Abbildung 30).

³⁷ Valérie Borioli Sandoz. Frauen, Scheidung und beruflicher Wiedereinstieg: «An die Arbeit». Bern, 25. Juni 2021.

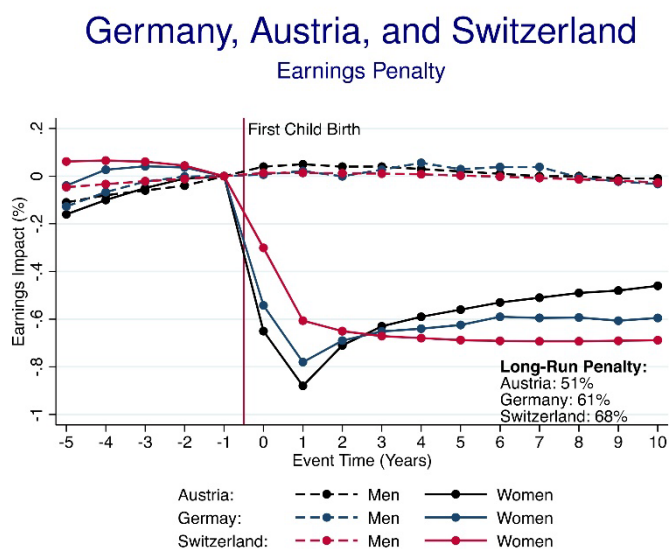
³⁸ Joseph Zweimüller. Karriereknick Mutterschaft. In: Schweizer Monat Ausgabe 1092 - Dezember 2021 / Januar 2022.

Abbildung 29: «Employment penalty» nach der Geburt eines Kindes in der Schweiz, in Österreich und in Deutschland



Quelle: Henrik Kleven. *The Child Penalty*. Princeton University, NBER, and CEPR. 2021

Abbildung 30: «Earnings penalty» nach der Geburt eines Kindes in der Schweiz, in Österreich und in Deutschland



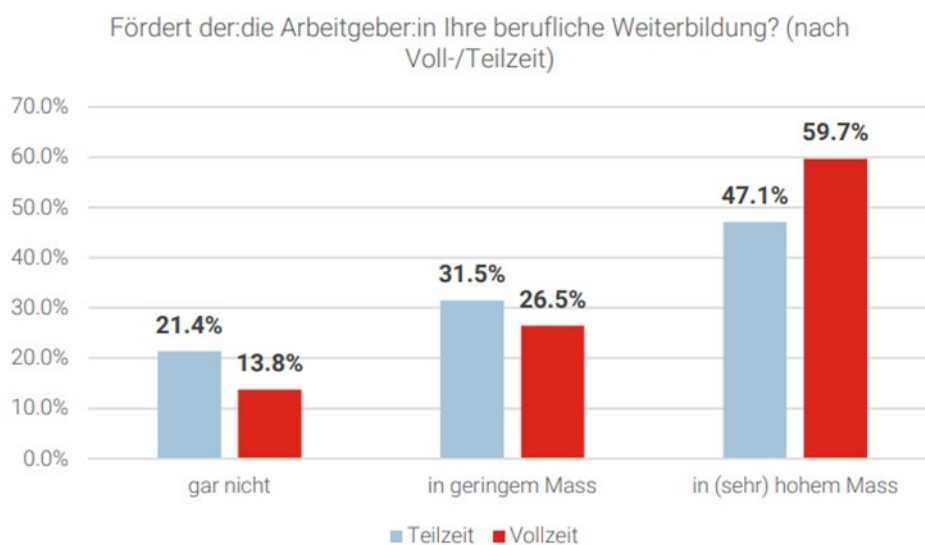
Quelle: Henrik Kleven. *The Child Penalty*. Princeton University, NBER, and CEPR. 2021

a. Ungleiche Karrieremöglichkeiten

Einen Teilzeitjob zu haben bedeutet, in der Unternehmenshierarchie nicht aufzusteigen und keine Verantwortung übernehmen zu können. Das hat die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich 2017 errechnet.³⁹ Im Rahmen der Forschung wurde zunächst der Einfluss des Geschlechts auf die Wahrscheinlichkeit, Mitglied der Geschäftsleitung eines Unternehmens zu werden, ermittelt. Wenig überraschend ist, dass Männer doppelt so häufig in Führungspositionen gelangen (im Durchschnitt sind 11,6 % der Männer, aber nur 5,2 % der Frauen Mitglieder der Unternehmensleitung, was einem Unterschied von 6,4 Prozentpunkten entspricht). Wenn alle anderen Faktoren gleich sind (Männer und Frauen sind gleich alt, haben den gleichen Bildungsgrad, die gleiche Nationalität, die gleiche Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und sind in der gleichen Branche tätig), beträgt der durchschnittliche Unterschied in der Wahrscheinlichkeit, dass Frauen und Männer eine Führungsposition innehaben, 5 Prozentpunkte. Wenn man das Modell um den Beschäftigungsgrad als zusätzliche Variable erweitert, vergrössert sich der Unterschied zu Lasten der Frauen um 2,2 Prozentpunkte auf 2,8%. Die Autorin kommt zu folgendem Schluss: "Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen lässt sich also zu einem Drittel durch den hohen Frauenanteil in Teilzeitjobs erklären."

Abgesehen von Führungspositionen und Verantwortung bedeutet eine Teilzeitstelle auch, weniger Weiterbildung in Anspruch nehmen zu können, wie aus dem Barometer Gute Arbeit 2023 von Travail.Suisse hervorgeht (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber, Aufschlüsselung nach Beschäftigungsgrad im Jahr 2023 (in %)



Quelle: Travail.Suisse, *Barometer Gute Arbeit 2023*

21,7% der Vollzeitbeschäftigten profitieren von einer sehr substanziellen Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es nur 16%. Insgesamt werden 48,3% der Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf die Weiterbildung überhaupt nicht oder nur geringfügig gefördert. Bei den Vollzeitbeschäftigten sind es nur 38,8%, was einem Unterschied von fast 10 Prozentpunkten entspricht.

³⁹ Daniel Kopp. *Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?* 2017. KOF, Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich.

Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber Vollzeitbeschäftigte deutlich bevorzugen und Teilzeitbeschäftigte in Bezug auf die Weiterbildung diskriminieren. All diese Nachteile wirken sich auf das Lohnniveau, den Lohnaufstieg und die erhaltenen Bonifikationen aus. Es gilt, sie durch geeignete Massnahmen zu verhindern. Die neueste vom BFS gelieferte Statistik zur Weiterbildung bestätigt dies: «Unter Einbezug aller Einflussfaktoren sind die Chancen eines Angestellten, der weniger als 50% arbeitet, auf Unterstützung um fast 60% geringer als bei einer Person, die Vollzeit arbeitet.»⁴⁰

b. Prekarisiert die Rente von Arbeitnehmenden

Teilzeitarbeit bedeutet in der Regel, dass die Löhne niedrig sind. Folglich sind die Beiträge für die Altersvorsorge niedriger. In der AHV kann diese Senkung durch Betreuungs- oder Erziehungsgutschriften ausgeglichen werden, sofern das Erwerbsspensum für die entsprechenden Aufgaben reduziert wird. In der zweiten Säule sind die Renten deutlich niedriger, da sie direkt auf der Grundlage der Löhne berechnet werden, die die Person während ihres Arbeitslebens verdient hat.

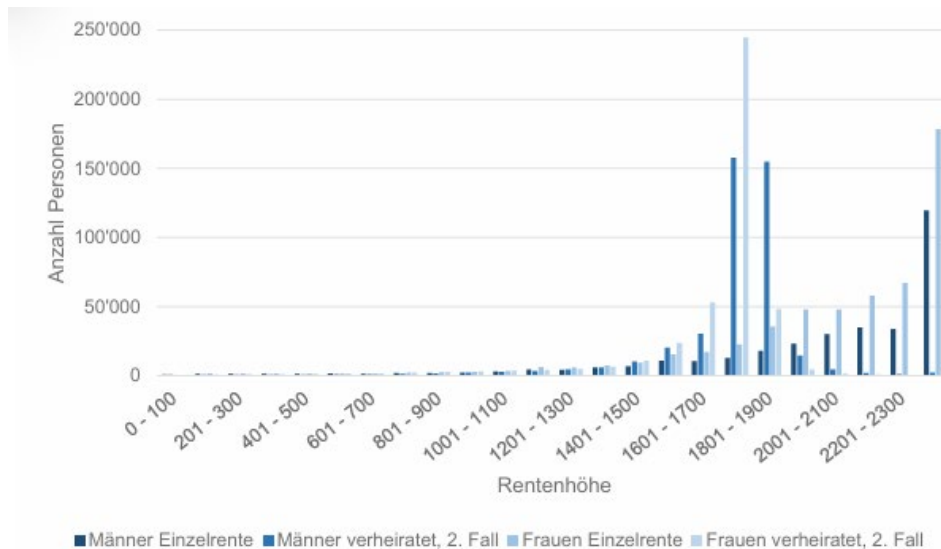
Die Ehe sieht einen Ausgleich zwischen den Ehepartnern vor (AHV mit der Ehepaarrente und der Rentenobergrenze, BVG mit dem Splitting). Die AHV allein reicht nicht mehr aus, um den Lebensbedarf zu decken. Die Einkünfte aus der beruflichen Vorsorge schmelzen aufgrund der kontinuierlichen Senkung des Umwandlungssatzes wie Schnee in der Sonne. Und schliesslich ist es mit einem geringeren Einkommen aufgrund von Teilzeitarbeit schwierig, individuelle Ersparnisse (3. Säule) zu bilden. Dies bestätigt der vom Bundesamt für Statistik BFS entwickelte Indikator «Gender Overall Earnings Gap» (GEOG). Im Jahr 2018 betrug er 43,2%. Das bedeutet, dass das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens um 43,2% niedriger ist als das der Männer. Die mehrheitlich von Frauen ausgeübte Teilzeitarbeit ist einer der Hauptgründe für diesen Unterschied, da sie im Laufe der Jahre zu einem niedrigeren Gesamteinkommen und zu geringeren Guthaben in der Alters- und Berufsvorsorge führt.⁴¹

In der AHV führt Teilzeitarbeit, falls sie durch Betreuungsaufgaben bedingt ist, nicht zu tieferen Renten. Die Renten von verheirateten Personen sind auf maximal 150% begrenzt, sobald beide in Rente gehen. Die meisten Ehepaare (71%) erreichen diese Obergrenze. Dies zeigt Abbildung 33 zu der Verteilung der AHV-Renten nach Geschlecht und Zivilstand. Bei Ehepaaren, bei denen beide das Rentenalter erreicht haben, würde eine stärkere Berücksichtigung der Betreuungsgutschrift, die mit der Erziehungsgutschrift gekoppelt werden könnte, also nur bei einer kleinen Minderheit zu einer Rentenerhöhung führen. Eine entsprechende Forderung ist nicht sinnvoll.

⁴⁰ Medienmitteilung BFS 23.1.2024. [Breite Unterstützung der Arbeitgeber für Weiterbildungen im Jahr 2021.](#)

⁴¹ [Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 19.4132 Marti Samira vom 25. September 2019.](#)

Abbildung 32: Verteilung der AHV-Rentenbeziehenden in der Schweiz, nach Geschlecht, Zivilstand und Rentenhöhe

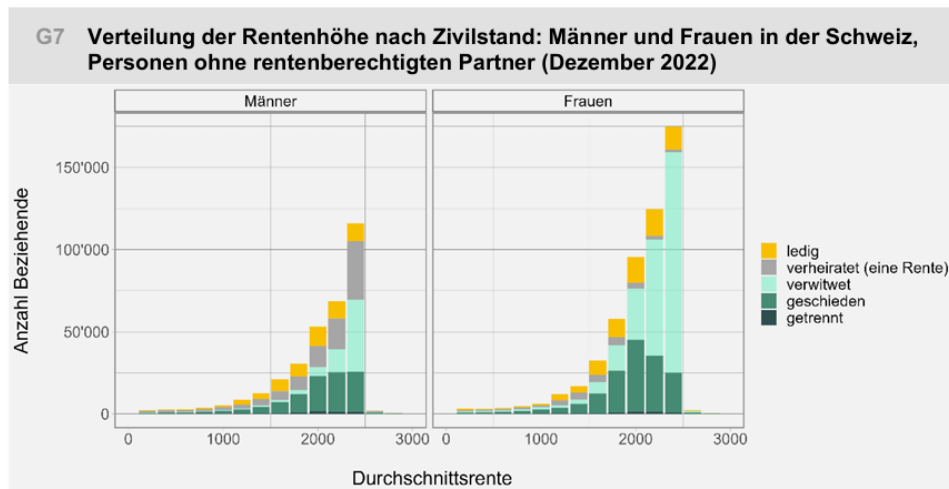


Quelle: BSV/ZAS, Rentenregister 2022

Wenn wir Personen betrachten, die eine Einzelrente beziehen, zeigt die AHV-Statistik 2022 deutlich, dass nur wenige Personen AHV-Renten von weniger als 1'800 Franken beziehen und die grosse Mehrheit AHV-Renten von mehr als 2'000 Franken (vgl. Abbildung 33).

Man könnte versucht sein, die Zahlung voller AHV-Renten zu verlangen, sobald man Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften erhalten und seinen Beschäftigungsgrad für mindestens fünf Jahre reduziert hat. Dies hätte zur Folge, dass beispielsweise eine kinderlose Person, die es sich aufgrund ihres geringen Einkommens nicht leisten konnte, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, um ihren demenzkranken Vater zu pflegen, eine niedrigere Rente erhalten würde als eine Person, die es sich hätte leisten können, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Eine solche Forderung ist daher unangemessen.

Abbildung 33: Verteilung der AHV-Rentnerinnen und -Rentner nach Zivilstand (Dezember 2022)



In der beruflichen Vorsorge sind die Dinge wesentlich anders.

- Es muss ein Mechanismus eingeführt werden, der sicherstellt, dass der durch Betreuungsaufgaben entgangene Lohn nicht zu einer Senkung der Renten führt.
- Es ist zu prüfen, ob der Bund den Arbeitgeberbeitrag für die fehlenden Beiträge aufgrund von Teilzeitarbeit übernehmen kann.
- Darüber hinaus sollte der Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge gesenkt werden, allerdings in einem vernünftigen Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Versicherten.
- Ausserdem ist es wichtig, dass Personen mit mehreren Tätigkeiten automatisch in einer Pensionskasse zusammengefasst werden und der Gesamtbetrag von den Arbeitgebern obligatorisch versichert wird, so dass Personen mit mehreren Tätigkeiten genauso gut versichert sind wie Erwerbstätige, die bei einem einzigen Arbeitgeber angestellt sind.

Personen, die mehrere Teilzeitpensen arbeiten, müssen den Koordinationsabzug mehrfach bezahlen und ihr Einkommen liegt bei einem oder mehreren Einkommens-teilen nicht über der Eintrittsschwelle und ist somit nicht versichert. Dies zeigt der folgende Vergleich:

- Eliane arbeitet als Verkäuferin in zwei Geschäften zu je 50 %. Ihr Jahreslohn beläuft sich auf 36'000 Franken pro Anstellung. Der Koordinationsabzug von 25'725 Franken wird von beiden Einkommen abgezogen, so dass ihr versicherter Lohn 20'550 Franken beträgt.
- Robert arbeitet zu 100 % für einen Lohn von 72'000 Franken. Sein versicherter Lohn beträgt 46'275 Franken und ist damit mehr als doppelt so hoch wie der von Eliane, die denselben Lohn verdient, aber bei mehreren Arbeitgebern angestellt ist.
- Maria arbeitet als Katechetin in vier Pfarreien zu je 20 %. Ihr Jahresgehalt beläuft sich auf 18'000 Franken pro Stelle, insgesamt also 72'000 Franken. Sie überschreitet bei keiner ihrer Stellen die Eintrittsschwelle und hat keine berufliche Vorsorge.

Betrachtet man das Einkommen eines Ehepaares, so können sie gemeinsam ein höheres Alterskapital in der zweiten Säule aufbauen, wenn eine Person zu 100% arbeitet und die andere Person nicht, als wenn beide Personen zu 50% arbeiten, da in diesem Fall mehr Einkommen dem Koordinationsabzug unterliegt. Dies zeigt das folgende Beispiel:

- ➔ Laura und Marco sind verheiratet. Er arbeitet zu 100% und hat ein Einkommen von 72'000 Schweizer Franken. Sie hat kein Erwerbseinkommen und kümmert sich um ihre beiden Kinder. Ihr versicherter Lohn beträgt 46'275 Schweizer Franken.
- ➔ Kathrin und Fabian arbeiten beide zu 50% und verdienen jeweils 36'000 Franken. Ihr versicherter Lohn beträgt 20'550 Franken und ist damit weniger als halb so hoch wie der von Laura und Marco, obwohl ihr Gesamtbeschäftigungsgrad und ihr Lohn identisch sind.

Die berufliche Vorsorge sieht keinen Ausgleich für Personen vor, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen. Wenn der Bund diesen Personen ein fiktives Mindesteinkommen in der zweiten Säule zusichern würde, könnten die Renten der zweiten Säule für Personen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben so erhöht werden, dass sie nicht unter eine bestimmte Schwelle fallen.

Exkurs: Ein egalitäres Modell gegen die negativen Folgen von Teilzeitarbeit im Ruhestand

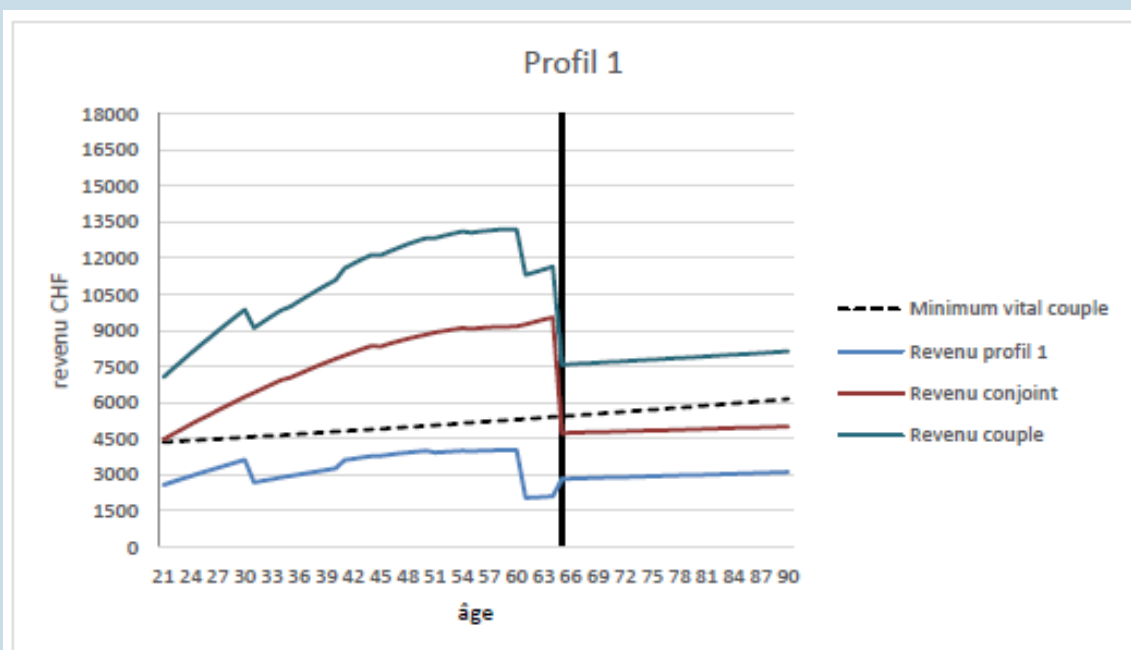
Die Universität Lausanne und die HES-SO Genf haben 2016 die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorgeleistungen⁴² anhand von fünf typischen plausiblen Profilen berechnet: vier Profile mit einem 100-prozentigen Beschäftigungsgrad des Vaters und einem im Laufe des Lebens variierenden Beschäftigungsgrad der Mutter sowie ein Profil des egalitären Typs. Alle Profile sehen eine Heirat im Alter von 30 Jahren und die Geburt von zwei Kindern vor. Den verschiedenen Profilen wurden Merkmale zugeordnet, die bei allen Frauen in einer bestimmten Gruppe beobachtet wurden, basierend auf Alter und anderen Faktoren (insbesondere Zivilstand).

Die Schlussfolgerungen der Autoren lassen sich in den folgenden Punkten zusammenfassen:

- a. Bei einer Teilzeitarbeit nach einem "durchschnittlichen" Szenario der Mutter (Profil 1) reicht ihr Einkommen allein im Ruhestand bei weitem nicht aus.
- b. Nur die Ehe ermöglicht es Paaren nach der Pensionierung ein Einkommen zu erzielen, das über dem Existenzminimum liegt.
- c. Eine hohe Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt (Profil 4) führt zu relativ hohen Rentenleistungen. Selbst wenn das Szenario von einer geringeren Beschäftigungsquote am Ende der beruflichen Laufbahn ausgeht, liegen die Rentenleistungen nahe an den Leistungen, die der Ehepartner erzielt. Dies ist vor allem auf die ausgleichende Wirkung der AHV zurückzuführen.
- d. **Das egalitäre Profil (Profil 5), bei dem das Arbeitsvolumen vollkommen gleichmässig verteilt ist, führt zu einem Einkommen im Ruhestand, das um mehr als 10% über dem durchschnittlichen Szenario liegt.**

⁴² UNIL Idheap und HES-SO Genf. Die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorgeleistungen
gen
Schlussbericht. Mandat durchgeführt für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKGB). Lausanne, 2016.

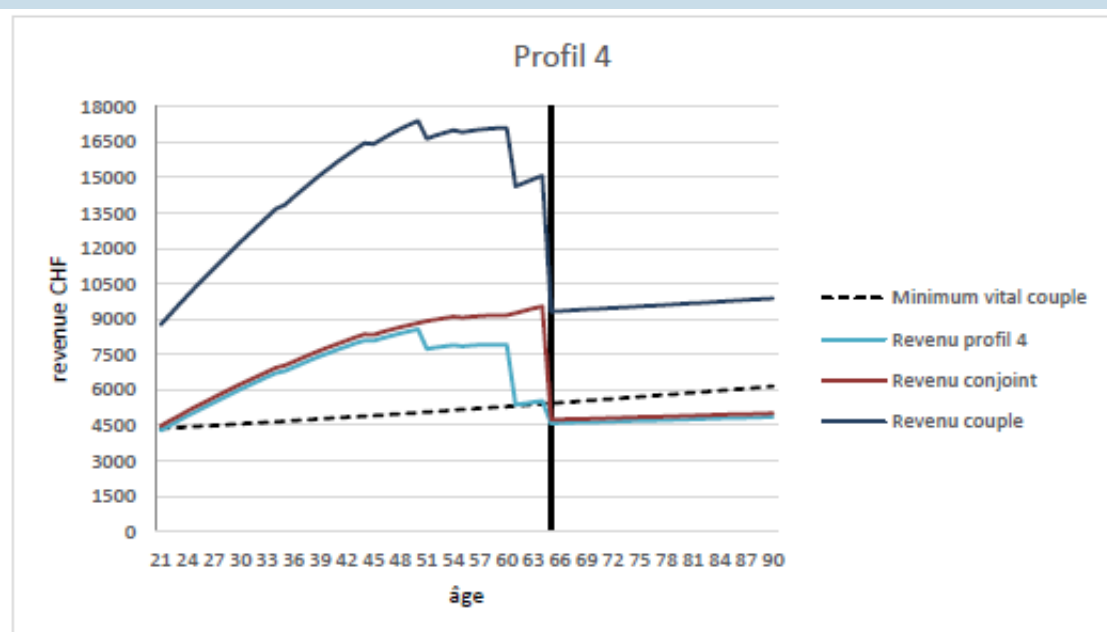
Profil 1: «durchschnittlicher» Lebenslauf, mit Heirat



Age	21-30	31-40	41-50	51-60	60-64
Taux d'occupation	59.7	42.5	46.3	44.9	21.9

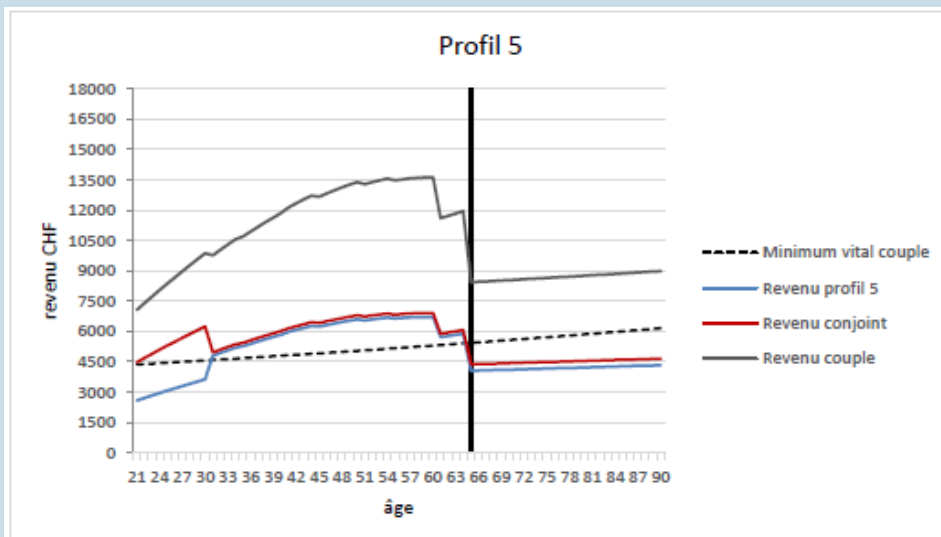
- Mariée depuis ses 30 ans.
- Deux enfants à 30 et 35 ans.
- Salaire médian pour les femmes de sa tranche d'âge et de son état civil.
- Assurée auprès d'une caisse de pension garantissant le minimum LPP.
- Avant son mariage, nous lui avons attribué le taux d'occupation moyen de toutes les femmes.
- Dès son mariage, nous lui avons attribué le taux d'occupation moyen des femmes mariées.
- Nous avons considéré que son conjoint a travaillé à plein temps durant toute la période.
- La ligne verticale représente le départ à la retraite.

Profil 4: Hohe Erwerbsbeteiligung der Frau



Age	21-30	31-40	41-50	51-60	60-64
Taux d'occupation	100	100	100	90	60
- Mariée depuis l'âge de 30 ans. - Deux enfants à 30 et 35 ans. - Salaire médian des femmes de sa tranche d'âge. - Assurée auprès d'une pension garantissant le minimum LPP. - Nous lui avons attribué un taux d'occupation équivalent au troisième quartile de la distribution pour toutes les femmes de sa tranche d'âge, ce qui signifie que trois quarts des femmes travaillent moins et qu'un quart des femmes travaille à ce taux ou plus. - Nous considérons que son conjoint a travaillé à plein temps durant toute la période. - La ligne verticale représente le départ à la retraite.					

Profil 5: Egalitäres Paar



Age	21-30	31-40	41-50	51-60	60-64
Taux d'occupation	59.7	71.25	73.15	72.45	60.95
- Mariée depuis ses 30 ans. - Deux enfants à 30 et 35 ans. - Salaire médian pour toutes les femmes de sa tranche d'âge. - Assurée auprès d'une caisse de pension garantissant le minimum LPP. - Avant le mariage, taux d'occupation moyen des femmes de la tranche d'âge concernée (21-30 ans). Le conjoint travaille à 100%. - Pendant le mariage, partage de la charge de travail avec le conjoint. Nous avons additionné 100% (taux d'occupation du conjoint) et le taux d'occupation moyen des femmes de sa tranche d'âge, avant de diviser ce résultat par deux, le résultat correspondant au taux d'activité de chaque conjoint. - Les deux conjoints ont le même taux d'occupation dès leur mariage. - La ligne verticale représente le départ à la retraite.					

3 Grundsätze und Ziele

3.1 Menschen definieren sich nicht nur über ihre Erwerbstätigkeit

Eine Erwerbstätigkeit erzielt das Einkommen, das für ein unabhängiges und menschenwürdiges Leben notwendig ist. Sie bietet die Möglichkeit, fachliche Kenntnisse und Erfahrungen in die Praxis umzusetzen. Sie ist die Grundlage für persönliche Arbeitsbeziehungen, von denen man sich eine Bereicherung erhofft. Aber keine berufliche Tätigkeit darf den gesamten Raum einnehmen, da sonst die Gefahr besteht, dass es zu einem für die Menschen und ihr Umfeld schädlichen Ungleichgewicht kommt. Sie muss wieder den Platz einnehmen, der ihr zusteht, nicht mehr und nicht weniger. Die Teilzeitstudie von Swiss Life⁴³ bestätigt, dass dies das Ziel von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in erster Linie Menschen, die in die Gesellschaft integriert sind. Neben ihrer Erwerbstätigkeit arbeiten sie dafür, dass ihre Kinder oder Angehörigen aufwachsen bzw. betreut werden können, dass zivilgesellschaftliche Organisationen existieren können, dass das politische System funktioniert oder die Gemeinschaft organisiert werden kann. Jeder und jede soll zudem die Möglichkeit haben, eigene private Beziehungsnetze zu knüpfen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen zudem Zeit für sich selbst, um sich ausserhalb ihrer beruflichen Tätigkeit persönlich weiterzuentwickeln, z.B. um sich zu bilden, Sport zu treiben, zu entspannen, die Natur zu geniessen, ihre Spiritualität zu pflegen usw. Die Zeit, die sie für sich selbst aufwenden können, muss ihnen zur Verfügung stehen.

Durch das Engagement im Privatleben, sei es als pflegende:r Angehörige:r oder als Freiwillige:r in Vereinen und Organisationen mit sozialen Zielen, erwirbt man Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Berufswelt heute überhaupt nicht anerkannt werden. Dies muss sich ändern. Diese Lebenserfahrung muss bei der Lohnfestsetzung genauso zählen wie eine Weiterbildung, auch ohne Diplom. Aus all diesen Gründen muss die Forderung nach einer einseitigen und extremen Flexibilisierung der Arbeitszeit, wie sie von Arbeitgeberkreisen gefordert wird, entschieden bekämpft werden.

3.2 Ausreichend Qualitätszeit für die Familie

Die Gründung einer Familie erfordert Zeit, Geld und Infrastruktur. Die Zeit, auch wenn sie bei einer Vollzeitbeschäftigung reduziert wird, muss qualitativ hochwertig sein. Die Arbeitsbedingungen sind zu verbessern (keine fragmentierte Arbeitszeit, Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, keine moderne Arbeit auf Abruf, keine Sonntagsarbeit usw.). In Bezug auf die Wirtschaft geht es darum, die niedrigen Löhne zu verbessern, insbesondere durch Sozialpartnerschaft, mehr Gesamtarbeitsverträge und Ausweitung auf mehr Branchen, damit auch Haushalte mit niedrigen Löhnen Teilzeitarbeit wählen können. Im Bereich der Infrastruktur wird auf familienergänzende Betreuungseinrichtungen, die Gestaltung der Schulzeiten sowie auf Entlastungsstrukturen und -angebote für pflegende Angehörige verwiesen.

⁴³ Swiss Life (2019). Studie Teilzeitarbeit.

Für den sozialen Zusammenhalt ist es von entscheidender Bedeutung, dass nicht nur die Arbeitszeit begrenzt wird, sondern dass es auch gemeinsame Arbeits- und Urlaubstage gibt. Arbeit ist praktisch nie isoliert, es gibt immer Abhängigkeiten von anderen. Aufgaben müssen vereinbart, Abläufe koordiniert, Nachrichten gesendet und Aufträge erteilt werden. Eine vollständige Individualisierung der Arbeitszeiten würde dazu führen, dass es bei der Arbeitstätigkeit überhaupt keine Pausen mehr gibt. Ständig würden Befehle erteilt, Informationen verbreitet, Prozesse nicht abgeschlossen und Fristen nicht eingehalten. Darüber hinaus wären soziale Synchronisation, zivilgesellschaftliches Engagement und die Pflege von Beziehungen ausserhalb der Arbeit zunehmend unmöglich.⁴⁴

Eine vollständige Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit muss daher verhindert werden. Dadurch werden auch die neu entstehenden sogenannten «Bedürfnisse» wie abendliche Einkäufe, verlängerte Öffnungszeiten von Kindergärten usw. eingeschränkt und die Versuche der Arbeitgeber, Druck auszuüben, um die Möglichkeit zu haben, rund um die Uhr zu arbeiten, reduziert.

3.3 Stress und Erschöpfung bekämpfen

Als Reaktion auf die Arbeitsverdichtung, deren Folgen in Form von durch Stress und Erschöpfung verursachten Gesundheitskosten in die Milliarden gehen, ist es unerlässlich, dass sich die Menschen erholen können. Mehr als zwei Drittel der Bevölkerung (68%) sind der Meinung, dass wir zu viel arbeiten.⁴⁵ Teilzeitarbeit ist daher auf individueller Ebene die bevorzugte Antwort auf eine sehr hohe wöchentliche Höchst-arbeitszeit. Stress steht auch in engem Zusammenhang mit Spannungen, Missverständnissen und sogar Gewalt innerhalb der Familie.⁴⁶

Angesichts der schwierigen oder gar unmöglichen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist es unerlässlich, dass Väter und Mütter über genügend Zeit verfügen. Der Zeitbedarf von Familien ist in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder sehr hoch, später dann, wenn sie vielleicht eine komplizierte Jugendphase durchleben. Der Zeitbedarf von Familien im Allgemeinen steigt wieder an, wenn Angehörige gepflegt werden müssen.

Schliesslich sind die Zeiten, in denen die Menschen «lebten, um zu arbeiten», schon lange vorbei. Niemand denkt mehr daran, sich «zu Tode zu arbeiten». Die Wünsche und Erwartungen der Generation Z sind völlig anders als die der früheren Generationen.

3.4 Gleichstellung als langfristiges Ziel

Die in der Schweiz lebende Bevölkerung ist immer noch stark von patriarchalischen Werten geprägt, die zu Ungleichheit führen. Der Mann ist der Hauptverdiener des Familieneinkommens, und die Mutter erwirbt zwar auch ein Einkommen, aber aufgrund

⁴⁴ Positionspapier Travail.Suisse (2023): Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden – Ursachen, Folgen und Massnahmen für eine gesunde Arbeitswelt

⁴⁵ Sotomo (2023): «Die Teilzeitstudie»

⁴⁶ Gemäss den drei Gewaltkonzepten, die in der Forschung betrachtet werden: Gewalt in der Ehe gegen Frauen, Gewalt in der Familie oder innerfamiliäre Misshandlung, die auch Kinder und ältere Menschen betrifft, und Gewalt in der Partnerschaft (*intimate partner violence*), unabhängig von der sexuellen Orientierung oder dem Ehestatus.

der Wahl von Teilzeitarbeit und somit geringerem Einkommen weniger. Das gesellschaftliche und politische Umfeld sowie der Mangel an Infrastruktur (unzureichende und teure familienergänzende Betreuung) und angemessenen Rahmenbedingungen (kein Elternurlaub, ungleiche Abwesenheit bei der Geburt eines Kindes) tragen dazu bei, dass diese Situation trotz der Tatsache, dass die jüngeren Generationen ein gleichberechtigtes Leben in der Partnerschaft anstreben, fortbesteht. Wie das Buch von Jean-Marie Goff und René Levy unmissverständlich sagt, bedeutet Eltern werden, ungleich zu werden.⁴⁷

Gleichstellung muss zur Norm werden. Dies entspricht dem starken Bedürfnis der jüngeren Generationen, die bis zur Geburt ihres ersten Kindes davon überzeugt sind, dass Gleichstellung die Norm ist. Der gleichberechtigte Beitrag zum Familieneinkommen sowie die gleichberechtigte Aufteilung der Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit innerhalb der Ehe zahlt sich zudem in Bezug auf die Höhe der Rente nach der Pensionierung aus.

Um dieses Ziel erreichen zu können, müssen bereits heute in alle Richtungen Massnahmen ergriffen werden, um die negativen Aspekte der Teilzeitarbeit zu beseitigen. Die Einführung einer gleichberechtigten Familienzeit, wie es die am 2. April 2025 lancierte Volksinitiative fordert, ist ein wichtiger Schritt.

⁴⁷ Jean-Marie Le Goff und René Levy (2016). Devenir parents, devenir inégaux. Seismo Verlag.

4 Massnahmen zur Modernisierung des «Schweizer Modells»

4.1 Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit

Die Entscheidung für Teilzeitarbeit, sofern sie möglich ist, resultiert häufig aus der Motivation, arbeiten zu können und sich gleichzeitig um die Familie und die Kinder zu kümmern. Die Entscheidung für Teilzeitarbeit ist eine Antwort auf ein starkes Bedürfnis nach Vereinbarkeit in einem Kontext, in dem die Rahmenbedingungen nicht den Anforderungen entsprechen. Deshalb ist es auch wichtig, gezielt zu verbessern, was zur Förderung dieser Vereinbarkeit beitragen kann. **Die Bedingungen für Teilzeitarbeit müssen verbessert und die Nachteile, die Teilzeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer erleiden, beseitigt werden.**

Besser arbeiten bedeutet, ein Leben lang motiviert zu sein, seine Arbeit bestmöglich zu erledigen, ohne um seine Gesundheit fürchten zu müssen. Es bedeutet, die bestehenden Rechte in Anspruch nehmen zu können und neue Rechte zu schaffen, ohne negative Folgen für den Arbeitsplatz⁴⁸ und später für die Rente befürchten zu müssen.

Über ein neues Recht auf Teilzeitarbeit hinaus muss der Arbeitgeber die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter berücksichtigen. Diese Bedürfnisse variieren im Laufe des Lebens, je nach Anwesenheit und Alter der Kinder, nach Situationen der Angehörigenpflege, ebenso wie nach Situationen der Aus- oder Weiterbildung. Der Wunsch, wieder eine Vollzeitstelle zu bekommen, sollte als legitim angesehen werden, ebenso wie der Wunsch, die Vollzeitstelle zu reduzieren.

Nur gute Arbeitsbedingungen, die den Menschen helfen, übermässigen Stress zu vermeiden, und ihnen die Möglichkeit geben, neben der Arbeit ein Leben zu führen (Privat-, Familien- und Sozialleben), können die Bedürfnisse der neuen Generationen und von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern erfüllen.

So sind eine Verringerung der Arbeitsbelastung und des arbeitsbedingten Stresses, die Förderung der Gesundheit, der Lebensqualität, der Beziehungen, der nicht-materiellen Werte, der Freude an der Arbeit und der unbezahlten Tätigkeiten die Grundlagen, auf denen wir das Gemeinwohl fördern können. Dazu sind mehrere Gesetzesänderungen zwingend erforderlich.

⁴⁸ So hat im Jahr 2023 fast jeder zehnte Vater den neuen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen nicht in Anspruch genommen (oder konnte ihn nicht in Anspruch nehmen), obwohl dieses Recht 2021 in Kraft trat. Wenn der Arbeitgeber dagegen ist oder Druck auf den Arbeitnehmer ausübt, der gerade Vater geworden ist, scheint die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes stärker zu sein als die Inanspruchnahme des Rechts.

A. Forderungen zur Förderung der Vereinbarkeit⁴⁹

1. Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit bei familiären Verpflichtungen (Kinder im Vorschulalter, pflegebedürftige Angehörige) mit dem Recht, nach einer bestimmten Zeit auf das ursprüngliche Erwerbspensum 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 Erwerbspensums 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 Erwerbspensum.
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.

Die Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, ist eine Entscheidung, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern obliegt. Sie darf niemals vom Arbeitgeber aufgezwungen werden. Wenn sie gefördert werden soll, dann nur in einem bestimmten Rahmen. Beispielsweise wird das Gesamtarbeitspensum innerhalb einer Partnerschaft gleichmässig auf beide Personen aufgeteilt. Dies kann der Fall sein, wenn beide für denselben Arbeitgeber arbeiten. In den meisten Fällen ist dies jedoch nicht der Fall. Was ist also zu tun?

Aus Gesamtsicht wird unsere Gesellschaft deutlich davon profitieren, wenn die **Wochenarbeitszeit** für alle **verkürzt** wird.

- So können Stress und Erschöpfung ausgeglichen werden, was allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugutekommt.
- Vor allem aber werden die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark verringert, auch für Personen mit sehr niedrigen Löhnen, die keine Wahlmöglichkeit bei der Arbeitszeitverkürzung haben, solange die niedrigen Löhne nicht erhöht werden.
- Eine umfassende Arbeitszeitverkürzung ist wirtschaftlich gerechtfertigt, da es sich um eine Umverteilung des Produktivitätswachstums handelt, das seit vielen Jahren stetig steigt.

⁴⁹ Mehrere Massnahmen im Bereich des Arbeitsrechts wurden von Travail.Suisse bereits früher identifiziert, wie die Bekanntgabe von Arbeitsplänen früher als zwei Wochen im Voraus, die Bewilligungspflicht für Abendarbeit zwischen 20 und 23 Uhr oder die Einführung eines Rechts auf Abschaltung. Hinzu kommen ein Vaterschaftsurlaub, der obligatorisch werden soll, die Einführung eines obligatorischen, mehrmonatigen und gut bezahlten Elternurlaubs, der die Ungleichstellung zwischen den beiden Elternteilen nicht verschärft, oder die Annahme eines Urlaubs für die Langzeitpflege von Erwachsenen.

-
- Wenn die Arbeitszeit für alle sinkt, dann sollte die Notwendigkeit, die Arbeitszeit stark zu reduzieren, geringer sein. Die Folge sollte eine Verringerung der Teilzeitarbeitsplätze des Typs I (mit weniger als 50%) sein.

Unterbeschäftigung ist bei Teilzeitbeschäftigten weiter verbreitet als bei Vollzeitbeschäftigten. Das Arbeitsrecht räumt dem Arbeitgeber zu viel Flexibilität bei der Gestaltung des Arbeitsalltags der Betroffenen ein. Zur Erinnerung: Tages- und Abendarbeit können in einem weiten Bereich von 14 Stunden liegen. So zwingen einige Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Teilzeitarbeit auf und missbrauchen diese Bestimmung, um das Betriebsrisiko auf das Personal abzuwälzen. In einigen Branchen wie dem Einzelhandel ist Teilzeitarbeit zu einer neuen Form der Arbeit auf Abruf geworden.

B. Forderungen zum Schutz der Gesundheit

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.

Teilzeitarbeit führt zu Nachteilen im Ruhestand, da das derzeitige System der **beruflichen Vorsorge** nicht an die sich ändernden Wünsche und Lebensweisen angepasst ist. Es ist auf einen «idealen» Karriereverlauf ausgerichtet, bei dem das ganze Leben lang ohne Unterbrechungen eine 100-prozentige Beschäftigung ausgeübt wird. Diese Art von Lebenslauf ist überwiegend für männliche Lebensläufe charakteristisch und berücksichtigt nicht die familiären Erfordernisse oder die berufliche oder akademische Weiterbildung beispielsweise im Ausland. In diesem System stellt eine Erwerbstätigkeit von mehr als 70% die unterste Grenze für eine Mindestrente dar, vorausgesetzt natürlich, dass das Gesamteinkommen des Haushalts ausreichend ist. Es müssen Massnahmen ergriffen werden, um die negativen Folgen von Teilzeitarbeit abzumildern.

C. Forderungen zur Anpassung der beruflichen Vorsorge

In der beruflichen Vorsorge BVG hat Teilzeitarbeit einen grossen Einfluss, da die Renten direkt die Höhe des Lohns widerspiegeln. Um diese Ungleichheit zu beheben, sollten folgende Punkte geprüft werden:

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.

4.1 Aufwertung der Löhne in Branchen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten und Bekämpfung von Vorurteilen

Arbeitsplätze mit niedrigen Löhnen finden sich vor allem in Branchen, in denen Frauen dominieren. Es ist zwingend notwendig, diese Löhne aufzuwerten, in erster Linie durch die Sozialpartnerschaft. Die grossen branchenspezifischen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind ein zentraler Faktor für die ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern. Gleichzeitig müssen Mindestlöhne eingeführt werden, die sicherstellen, dass jede/r von seinem/ihrer Lohn in Würde leben kann. Dies ist umso wichtiger, da in einer Krise, wie wir sie beispielsweise während der Covid-19-Pandemie erlebt haben, die Geringverdiener am härtesten getroffen werden.⁵⁰ Dadurch wird die Einkommensungleichheit weiter verschärft.

Schliesslich müssen Vorurteile gegen Geschlechterrollen und gegen die Stigmatisierung von Frauen im Allgemeinen aktiv und regelmässig bekämpft werden.

D. Forderungen zur Aufwertung der Löhne in Branchen mit weiblicher Mehrheit

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.

⁵⁰ Büro BASS. Heidi Stutz, Severin Bischof und Lena Liehti. Geschlechtsspezifische Effekte staatlicher Massnahmen zur Bekämpfung von VOCID-19. Bern: Mai 2022.

4.2 Anerkennung und Wertschätzung von unbezahlter Arbeit

«An Arbeit mangelt es den Frauen ja beileibe nicht, sondern an Geld.» So fasst Morgane Kuehni, Professorin für Arbeitssoziologie, die Beschäftigungssituation von Frauen zusammen.⁵¹ In der Schweiz leisten Frauen den grössten Teil der Betreuungsarbeit für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene. Es handelt sich dabei um das, was Anthropologen auch als «Schattenarbeit» bezeichnen.⁵²

Im Jahr 2020 wird das monetäre Äquivalent des Volumens der unbezahlten Arbeit - oder "Schattenarbeit" - auf 434 Milliarden Franken⁵³ für insgesamt 9,8 Milliarden Stunden beziffert, fast ein Drittel mehr als das Volumen der bezahlten Arbeit (7,6 Milliarden Stunden). Die Hausarbeit macht den grössten Teil des Gesamtwertes der unbezahlten Arbeit aus (73%), gefolgt von Betreuungs- und Pflegeaufgaben (19%) und organisierter und informeller Freiwilligenarbeit (8%). Die Bruttowertschöpfung der privaten Haushalte machte 41,4% der Gesamtwirtschaft aus, wenn Haushalte mitberücksichtigt werden. Wäre es nicht an der Zeit, den Protagonisten dieser Wertschöpfung, d. h. derzeit hauptsächlich den Frauen, einen indirekten Wert beizumessen? Ohne Massnahmen in dieser Richtung wird die Armut von Frauen akzeptiert und aufrechterhalten.

E. Forderungen zur Anerkennung unbezahlter Arbeit

18. Entwicklung von Instrumenten, um in den Lohntabellen 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).

⁵¹ Morgane Kuehni, *Unterbeschäftigt, unterbezahlt, überbeansprucht*, Sozialalmanach 2022, Caritas.

⁵² Der Begriff «Schattenarbeit» («shadow work») wurde erstmals 1981 vom österreichischen Intellektuellen Yvan Illich (1926-2002) in seinem gleichnamigen Werk vorgeschlagen. Schattenarbeit bezeichnet die unbezahlte Arbeit, die von allen Menschen in der Gesellschaft geleistet wird und für diese unverzichtbar ist.

⁵³ Medienmitteilung BFS, 5.12.2022.

5 Fazit

Teilzeitarbeit hat viele Facetten und entsprechend kann auch die Position von Travail.Suisse zu diesem komplexen Thema nicht einheitlich und vereinfachend sein. Teilzeitarbeit wird mehrheitlich von Frauen praktiziert, insbesondere wegen Betreuungspflichten für Kinder. Die Praxis der Teilzeitarbeit ist jedoch auch Ausdruck einer Gesellschaft, in der Rollen noch immer geschlechtsspezifisch zugewiesen werden. Männer, die Teilzeit arbeiten, tun dies seltener als Frauen, um Betreuungspflichten wahr zu nehmen.

Teilzeit zu arbeiten wird nicht immer frei gewählt und ist auch nicht immer möglich. Die Rahmenbedingungen sind immer noch unzureichend und es gibt immer noch zu niedrige Löhne in Branchen, die hauptsächlich von Frauen besetzt sind, was allzu oft dazu führt, dass Familien die Karriere der Person mit dem niedrigeren der beiden Löhne "opfern". Teilzeitarbeit, die von den Arbeitgebern aufgezwungen wird, ist eine neue Form der Arbeit auf Abruf, da sie von einem Gesetz profitiert, das die Arbeit am Tag und am Abend in einem zu grossen Zeitraum zulässt.

Schliesslich ermöglicht es eine Teilzeitbeschäftigung, mehrere Tätigkeiten miteinander zu vereinbaren, von denen viele unbezahlte Tätigkeiten für unsere Gesellschaft unverzichtbar sind.

Aus diesem Grund müssen Massnahmen ergriffen werden, um die Teilzeitarbeit besser zu regulieren: um sie zu schützen und zu fördern einerseits und um ihren Missbrauch andererseits zu begrenzen.

Langfristig ist es für unser Land unerlässlich, dass wir **das Familienmodell ändern** und ein egalitäres **Modell** wählen, bei dem beide Personen in einer Beziehung alle bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten gleichberechtigt untereinander aufteilen. Angesichts des hohen Zeitbedarfs von Familien, einerseits während der frühen Kindheit und Jugend der Kinder und andererseits für die Pflege und Betreuung von Angehörigen, sollte die Aufteilung der Erwerbsarbeit idealerweise zu gleichen Teilen, bei reduzierter Arbeitszeit und auf freie, nicht aufgezwungene Weise erfolgen. Personen, die sich für eine gerechte Aufteilung innerhalb der Partnerschaft durch Teilzeitarbeit entscheiden, sollten gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Die Höhe der idealen Teilzeitquote wird davon abhängen, welche Massnahmen in der Zwischenzeit ergriffen werden, um die Arbeitsbedingungen für alle rasch zu verbessern, insbesondere für diejenigen, die bereits in Teilzeit arbeiten.