Travail.Suisse

Medienkonferenz Teilzeitarbeit – 24. Juni 2025

Teilzeitarbeit modernisieren, heisst sie zu verbessern

Redebeitrag von Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse / alt Nationalrat

Teilzeitarbeit ist eine Besonderheit der Schweizer Wirtschaft und gewinnt in der Schweiz zunehmend an Bedeutung – nicht nur aufgrund des demografischen Wandels, sondern auch wegen sich verändernder gesellschaftlicher und individueller Bedürfnisse. Teilzeitarbeit ist bei Frauen weit verbreitet, in den letzten Jahren hat aber der Teilzeitanteil bei den Männern langsam, aber sukzessive zugenommen. Der Unterschied ist mit fast 40 Prozent immer noch sehr gross. Immer mehr Arbeitnehmende wünschen sich flexible Arbeitsmodelle, um Beruf, Familie, Weiterbildung oder persönliche Interessen besser vereinbaren zu können. Das Schweizer Milizsystem ist vom freiwilligen Engagement vieler Arbeitnehmender abhängig. Schliesslich arbeiten wir in der Schweiz in Stunden im internationalen Vergleich sehr viel und auch die Geburtenrate ist auf einem Tiefststand.

Teilzeitarbeit ist aber mit Nachteilen wie geringerer sozialer Absicherung, schlechteren Aufstiegschancen, weniger Weiterbildung und tieferen Renten verbunden. Zudem werden auch in der öffentlichen Diskussion – und auch von Arbeitgeberseite – Arbeitnehmende in Zeiten des Fachkräftemangels kritisiert, die den Wunsch nach Teilzeitarbeit äussern. Personen, die in Teilzeit arbeiten, sind aber nicht minder produktiv und motiviert, im Gegenteil. Paare mit familiären Pflichten können beide in Teilzeit arbeiten und gemeinsam mehr bezahlte Arbeit leisten als im traditionellen Familienmodell mit einer haupterwerbstätigen Person. Dem öffentlichen «Bashing» wollen wir entgegenhalten.

Wegen den klar ausgewiesenen Nachteilen setzen sich Travail.Suisse und seine Verbände seit Jahren für eine Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen ein. Der Einsatz für faire und gleichwertige Bedingungen bei Teilzeitarbeit ist zentral, um Diskriminierung zu vermeiden und Chancengleichheit zu fördern. Besonders Frauen sind in der Schweiz überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt – was das Thema auch zu einer entscheidenden Frage der Gleichstellung macht.

Die Sozialpartner haben die Möglichkeit durch Gesamtarbeitsverträge Verbesserungen zu vereinbaren. Dies wurde und wird in Verhandlungen immer wieder eingebracht. Travail.Suisse will mit dem heute präsentierten Positionspapier und den 19 Massnahmen auf politischer Ebene Einfluss nehmen, klare Forderungen stellen und die öffentliche Sensibilisierung starten, um dafür zu sorgen, dass Teilzeitarbeit nicht länger ein Karrierehindernis oder ein Armutsrisiko darstellt, sondern eine echte, gleichwertige Alternative zur Vollzeitbeschäftigung darstellt.

Das Ziel ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen und das Rentensystem anzupassen. Wir wollen aber auch den gesellschaftlichen Wert der Teilzeitarbeit verbessern, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden und die neben der bezahlten viel unbezahlte Arbeit leisten, für die Betreuung von Kindern oder für auf Betreuung angewiesene Angehörige. Durch die vorgeschlagenen Massnahmen kann erreicht werden, dass insgesamt mehr Arbeitnehmende einer bezahlten, beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Dies verbessert die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft, weil sie das inländische Arbeitskräftepotential besser ausschöpfen kann. Gleichzeit sollen Arbeitnehmenden frei entscheiden können, wie sie arbeiten wollen ohne schlechtere Arbeitsbedingungen zu haben. Dazu setzt sich Travail.Suisse auch für die Kita-Initiative und die Familienzeit-Initiative ein, beide helfen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse / alt Nationalrat, wuethrich@travailsuisse.ch, 079 287 04 93

Travail.Suisse

Medienkonferenz vom 24. Juni 2025
Teilzeitarbeit: Das «Schweizer Modell» muss modernisiert werden

Das Schweizer Modell der Teilzeitarbeit muss modernisiert werden

Einführung von Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik bei Travail.Suisse

Die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt seit den 1970er Jahren ist ein bemerkenswertes Phänomen. Grundsätzlich ist das eine gute Sache: In der Schweiz geniessen Frauen und Männer eine ausgezeichnete Schulbildung und anschliessend eine berufliche oder akademische Ausbildung. Es ist legitim, dass sie arbeiten, selbstständig sein oder sich in ihrem Beruf verwirklichen wollen.

Gleichzeitig arbeiten in der Schweiz arbeiten nach wie vor viele Frauen Teilzeit – in einem deutlichen höheren Masse als Männer. Dies ist eine Besonderheit des Landes und hängt mit der Schwierigkeit zusammen, Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren, eine Aufgabe, die immer noch weitgehend bei den Frauen liegt. Dies lässt sich auch durch unsere Geschichte erklären. Bis 1988 musste eine verheiratete Frau die Erlaubnis ihres Mannes einholen, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Seitdem hat sich das Gesetz glücklicherweise geändert: Beide Ehegatten tragen die Verantwortung für die Familie teilen, sei es finanziell oder im Haushalt. Die Mentalität der Menschen ändert sich jedoch nur langsam.

Für viele Frauen galt die Erwartung, dass sie zwar einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, gleichzeitig aber weiterhin die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt tragen mussten. . Also organisierten sie sich selbst, oft ohne ausreichende Betreuungsmöglichkeiten. Dies ist auch heute noch oft der Fall, familienergänzende Betreuung ist zwar oftmals verfügbar, die Kosten jedoch sehr hoch. Um alles unter einen Hut zu bekommen, sehen sich Frauen oftmals gezwungen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Das Ergebnis: Wenn man sich die Erwerbsquoten nach Alter ansieht, bildet die der Männer eine schöne, gleichmässige Parabolkurve, während die der Frauen ein schiefes «M» bildet, mit einem Tiefpunkt, wenn sie Kinder bekommen.

Viele Menschen arbeiten aus Notwendigkeit Teilzeit. Diese Art der Beschäftigung wird von Teilen der Politik jedoch zunehmend kritisiert. Einige Politikerinnen und Politiker fordern, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die nicht in Vollzeit arbeiten, ihr Studium zurückzahlen sollen. Andere werfen Teilezeitarbeitenden vor, den einfachen Weg zu wählen, oder wollen ihnen den Anspruch auf bestimmte Sozialleistungen entziehen. Diese Kritik zeigt vor allem, dass die Realität der heutigen Arbeitswelt nicht verstanden wird. In einigen Branchen ist erzwungene Teilzeitarbeit Realität, Arbeitgebende wälzen auf diese Weise Risiko auf die Arbeitnehmenden ab, welche sich den Schwankungen des Arbeitsvolumens anpassen müssen.

Um diese Situation besser zu verstehen, hat Travail.Suisse eine Analyse auf Basis der aktuellsten Zahlen durchgeführt. Sie stellt mehrere gängige Vorstellungen infrage.

Bereits vor 30 oder 40 Jahren waren Frauen erwerbstätig, jedoch mit einer sehr tiefen Erwerbsquote. Heute ist ihre Erwerbsquote viel höher: Immer mehr Frauen arbeiten mehr als 50% auch wenn sie als Vollzeitbeschäftigte

immer noch in der Minderheit sind. Es ist also falsch zu behaupten, dass es zur Lösung des Arbeitskräftemangels ausreicht, wenn Mütter mehr arbeiten. Seit 2021 sind Personen mit Kindern unter 15 Jahren stärker erwerbstätig als Menschen ohne Kinder – das ist ein Novum! In Wirklichkeit liegt das wahre Arbeitskräftepotenzial bei kinderlosen Frauen, vor allem bei Frauen zwischen 55 und 64 Jahren. Es bedarf daher gezielter Massnahmen, um ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt zu fördern.

Ein weiteres Missverständnis liegt darin, dass sich nur Akademikerinnen und Akademiker für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden. Das ist nicht korrekt. Personen mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe II (Berufslehre oder Maturität) haben schon immer häufiger Teilzeit gearbeitet als Personen mit einem Hochschulabschluss. Und eine weitere wenig bekannte Tatsache: Menschen über 55 Jahren arbeiten häufiger Teilzeit als Menschen zwischen 36 und 45 Jahren.

Teilzeitarbeit hat auch ihre Grenzen. Sie ist nicht für jeden zugänglich und hängt stark vom Einkommen und der Branche ab. Oft ist es nicht nur eine Frage der Wahl oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch der finanziellen Bedürfnisse. Manche Menschen müssen Vollzeit arbeiten, weil sie sich Teilzeit gar nicht leisten können – oftmals mit Folgen für ihre Gesundheit. Dies ist die Realität der «Working Poor».

Anstatt die Teilzeitarbeit zu kritisieren, die trotz ihrer Mängel (wie finanzielle Auswirkungen zum Zeitpunkt der Pensionierung) gewichtige Vorteile hat, muss sie stattdessen modernisiert werden. Dadurch könnten Stress, Erschöpfung und Missbrauch, die mit diesem Modell verbunden sind, besser bekämpft werden.

Travail.Suisse schlägt 19 Massnahmen vor, von denen mehrere von den Personen, die heute hier anwesend sind, vorgestellt werden. Sie zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, das Rentensystem anzupassen, aber auch die mehrheitlich von Frauen besetzten Berufe aufzuwerten oder unbezahlte Familien- und Care-Arbeit anzuerkennen.

Dank der verschiedenen Massnahmen wird die Wirtschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit bewahren, mit Arbeitnehmenden, die frei wählen können, gesund bleiben und nicht daran gehindert werden, eine Familie zu gründen oder zu vergrössern.

Medienkonferenz, Bern, 24. Juni 2025

Teilzeitarbeit

Niedriglöhne aufwerten, um Teilzeitarbeit für alle zugänglich zu machen!

Yvonne Feri, Syna-Präsidentin

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren Journalisten, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Als Sie zu uns ins Vatter Business Center gekommen sind, haben Sie vielleicht einen Kaffee getrunken. Und vielleicht haben Sie den immer höheren Preis für einen Espresso bemerkt. Aber wissen Sie, wie viel die Kellnerin verdient, die Ihnen den Espresso serviert hat?

3'706 Franken pro Monat bei Vollzeit, 4'519 Franken mit einem EFZ. Wer kann im Jahr 2025 von einem solchen Lohn leben?

Für viele Frauen sind solch niedrige Löhne gleichzeitig auch noch mit Teilzeitarbeit verbunden. In der Schweiz arbeitet fast jede zweite Frau Teilzeit. Oft ist dies keine echte Entscheidung, sondern ein Zwang. Die vorgeschriebenen und unregelmässigen Arbeitszeiten machen es schwierig, Arbeit, Familienleben und angemessene Lebensbedingungen miteinander zu vereinbaren.

Heute leben 3,8 % der Erwerbstätigen in der Schweiz in Armut, das sind 144'000 arme Arbeitnehmende. Es ist dringend notwendig, die Niedriglöhne zu erhöhen, vor allem in Sektoren, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, damit Teilzeitarbeit nicht länger ein Armutsfaktor ist.

Unsere Gesellschaft hängt stark von der Arbeit von Frauen ab, in der Pflege, im Detailhandel, in der Reinigung, im Gastgewerbe, in der Erziehung oder als Haushaltshilfe. Dennoch gehören diese wichtigen Berufe nach wie vor zu den am schlechtesten bezahlten. In diesen Sektoren liegt der Medianlohn teilweise bei 4'000 Franken brutto pro Monat oder ist sogar noch tiefer. Währenddessen braucht es etwa 5'000 Franken monatlich, um eine Familie mit zwei Kindern aus der Armut zu befreien. Bei solch niedrigen Löhnen wird echte Gleichstellung beinahe verunmöglicht und es existiert keine Freiheit, sich für ein Teilzeitpensum zu entscheiden.

Diese niedrigen Löhne sind aber kein unabwendbares Schicksal. Sie sind Ergebnis eines Systems, das die Arbeit von Frauen historisch und systematisch abwertet, sei es im Beruf oder zu Hause.

Teilzeitarbeit darf nicht Armut bedeuten – und sie darf kein Zwang sein, der aus fehlenden Alternativen entsteht, sondern muss eine frei getroffene Wahl sein. Wir müssen würdige Löhne garantieren, die würdige Renten sichern.

Wir wollen eine Gesellschaft, die es allen ermöglicht, ihr Arbeitspensum selbst zu bestimmen, ohne zwischen Armut und Überforderung wählen zu müssen.

Zusammen mit Travail.Suisse fordert die Gewerkschaft Syna:

- Eine sofortige Aufwertung der niedrigsten Monatslöhne auf ein Minimum von 4'500 Franken brutto für eine Vollzeitstelle ohne EFZ oder 5'000 Franken mit EFZ. Damit wird Teilzeitarbeit für alle möglich.
- Zu Allgemeinverbindlichkeit erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) in allen Branchen, um würdige Löhne und Arbeitsbedingungen für alle zu garantieren. Ein Erfolg von Syna in dieser Hinsicht ist der neue GAV Coiffure, der am 1. Januar 2024 in Kraft trat. Darin wurde eine schrittweise Lohnerhöhung erzielt. Die Mindestlöhne werden während vier Jahren jedes Jahr erhöht. Je nach Kategorie und Berufsjahren kann die Erhöhung bis 2027 bis zu +700 Franken/Monat (8400 Franken/Jahr) betragen. Dies betrifft 11'000 Coiffeusen und Coiffeure in der Schweiz.

Kehren wir einen Moment zu unserer Kellnerin von heute Morgen zurück, oder besser gesagt zu ihrer Kollegin Maria. Maria arbeitet bereits seit 17 Jahren in der Gastronomie, ohne EFZ. Sie arbeitet in einem Pensum von 60% und versucht, trotz ihrer unregelmässigen Arbeitszeiten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Ihr 60%-Lohn von knapp 2'800 Franken netto pro Monat bietet ihr keinerlei Sicherheitsmarge und macht sie vom Einkommen ihres Mannes abhängig. Schlimmer noch: In gut 20 Jahren werden ihre AHV-Rente und ihre Pensionskasse sehr niedrig sein. Diese Gefahr ist real - fast ein Viertel aller Rentnerinnen lebt unterhalb der Armutsgrenze. Maria, die wie alle Angestellten im Gastgewerbe, in der Reinigung, in der industriellen Produktion oder in der Pflege abends, am Wochenende und an Feiertagen für uns arbeitet, hat mehr verdient.

Weitere Auskünfte:

Yvonne Feri, Syna-Präsidentin, 079 781 20 43, yvonne.feri@syna.ch

Bern, den 24. Juni 2025

Medienkonferenz Travail.Suisse – Greta Gysin, Nationalrätin & Präsidentin transfair
Es gilt das gesprochene Wort.

FESTE FREIE TAGE FÜR TEILZEITANGESTELLTE

Immer mehr Menschen in der Schweiz arbeiten Teilzeit – doch wer weniger arbeitet, hat nicht automatisch mehr Kontrolle über seine Zeit. Teilzeitangestellte haben heute keinen Anspruch auf feste freie Tage – das soll sich ändern!

Teilzeitarbeit ist längst ein fester Bestandteil des Schweizer Arbeitsmarkts. Fast 40 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in einem reduzierten Pensum – besonders häufig Frauen, Eltern sowie betreuende und pflegende Angehörige. Doch trotz der grossen gesellschaftlichen Bedeutung ist Teilzeitarbeit oft mit strukturellen Nachteilen verbunden. Ein gewichtiger davon: die fehlende Planbarkeit.

transfair fordert deshalb gemeinsam mit Travail.Suisse die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf feste freie Tage bei Teilzeitarbeit (Im Positionspapier handelt es sich um die 2. Forderung). Bei einem Beschäftigungsgrad von 60 Prozent sollen beispielsweise maximal vier Arbeitstage pro Woche anfallen – und ein bestimmter Wochentag soll stets frei bleiben. Das schafft die Planbarkeit, die unerlässlich ist, wenn man auf eine Kinderkrippe oder eine Tagesbetreuung angewiesen ist. Zusätzlich schützt die Massnahme vor der Zerstückelung der Arbeitstage und ermöglicht eine echte Erholung sowie ein gesundes Sozialleben.

Dass sich dies umsetzen lässt, zeigt das Modell der Post: Seit dem Inkrafttreten des GAV Post 2021 können Mitarbeitende in Teilzeitpensen feste freie Tage, sogenannte Sperrtage, definieren, an denen sie nicht arbeiten müssen. transfair hatte sich jahrelang für das Anliegen eingesetzt und konnte damit einen echten Mehrwert für die Arbeitnehmenden schaffen!

Feste freie Tage sind mehr als eine organisatorische Erleichterung. Sie sind ein Beitrag zur Gleichstellung, zur Gesundheitsförderung und zur sozialen Teilhabe. Wer seine freien Tage planen kann, kann sich besser um Kinder kümmern, Angehörige pflegen, sich weiterbilden oder sich gesellschaftlich engagieren.

Die Einführung fester freier Tage ist ein konkreter Schritt hin zu einer moderneren, faireren Arbeitswelt. Teilzeitarbeit darf nicht länger ein Kompromiss mit Nachteilen sein – sie muss ein gleichwertiges, respektiertes Arbeitsmodell werden.

Für weitere Informationen:
Greta Gysin, Nationalrätin & Präsidentin von transfair, 079 409 33 10.

Travail.Suisse

Medienkonferenz vom 24. Juni 2025
Teilzeitarbeit: Das «Schweizer Modell» muss modernisiert werden

Redetext von Giorgio Fonio

Vizepräsident von Travail.Suisse, Nationalrat TI, Regionalsekretär OCST

Das Arbeitsgesetz enthält keine speziellen Regeln für Teilzeitarbeit in Bezug auf die Höchstarbeitszeit oder Lohnzuschläge. Es stammt aus einer Zeit, in der Vollzeitarbeit die Norm und Teilzeitarbeit sehr selten war.

Heute kann ein:e Arbeitnehmer:in Überstunden machen, wenn der/die Arbeitgeber:in dies verlangt, unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt. Das Maximum kann sich um zwei Stunden pro Tag erhöhen, selbst bei einem kleinen Teilzeitvertrag. Diese Stunden werden nicht auf der Grundlage des Pensums berechnet. Dies führt zu Problemen bei der gerechten Entlohnung, da Teilzeitbeschäftigte dazu gedrängt werden können, viel mehr zu arbeiten als geplant, ohne dafür angemessen entschädigt zu werden. Warum ist dies ein Problem?

Teilzeitbeschäftigte überschreiten selten die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden pro Woche. Das führt dazu, dass sie für ihre Überstunden fast nie einen Lohnzuschlag erhalten. Einige Arbeitgeber nutzen dies aus. Da sie nicht mehr bezahlen, geben sie die Arbeitsschwankungen an die Arbeitnehmer:innen weiter, ohne dass dem Unternehmen zusätzliche Kosten entstehen. Das ist eine Abwälzung des Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmer:innen.

Bei der OCST haben wir festgestellt, dass Arbeitgeber im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bildungsbereich häufig Teilzeitverträge anbieten. In Wirklichkeit verbirgt sich hinter diesen Verträgen eine grosse aufgezwungene Flexibilität: Die Arbeitgeber verlangen von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufig, mehr zu arbeiten als vorgesehen. Wenn Kolleginnen und Kollegen abwesend oder krank sind, müssen die Teilzeitbeschäftigten teilweise ausserhalb der vereinbarten Zeiten zur Arbeit zurückkehren. Das bedeutet mehr Arbeit, oft ohne dafür besser bezahlt zu werden. Manchmal werden Überstunden nicht einmal bezahlt, sondern mit Freizeit ausgeglichen, die der Arbeitgeber selbst bestimmt. Dies erschwert das Familienleben erheblich, insbesondere für Frauen, die in diesen Branchen die Mehrheit bilden.

Das geltende Gesetz hat noch einen weiteren negativen Effekt: Da Teilzeitarbeit den Arbeitgebern viel Flexibilität ohne zusätzliche Kosten verschafft, haben sie keinen Anreiz, Vollzeitstellen anzubieten, auch wenn die Arbeitnehmer:innen dies wünschen. Teilzeitarbeit wird also zweckentfremdet eingesetzt.

Wir fordern, dass bei der Berechnung von Überstunden die festgelegten Stunden anteilig nach dem Pensum berechnet werden. Dies ist die fünfte Forderung des Positionspapiers.

SCIV

Medienkonferenz vom 24. Juni 2025

Arbeitszeit für alle reduzieren

Redetext von Marcel Bayard, Präsident SCIV

Laut dem Bundesamt für Statistik ist die wöchentliche Arbeitszeit in der Schweiz mit 42 Stunden und 29 Minuten die höchste in Europa. Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit ist in den letzten Jahren trotz steigender Produktivität nicht gesunken. Das ist zu viel – insbesondere, wenn man die Auswirkungen auf unsere psychische und physische Gesundheit anschaut.

Lange Arbeitszeiten, kombiniert mit steigender Arbeitsintensität, wachsendem Termindruck und einer schlechten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, führen dazu, dass immer mehr Menschen unter chronischem Stress, Burnout und Schlafstörungen leiden. Die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben verschwindet zunehmend. Viele haben nicht mehr genügend Zeit, um sich zu erholen oder ihre Angehörigen zu sehen. Zwischen 2015 und 2024 sind krankheitsbedingte Absenzen um 31 % gestiegen. Besonders betroffen sind die Bereiche Gesundheit, Gastronomie/Hotellerie, Logistik, Industrie und diverse Dienstleistungen – vor allem nicht-akademische Berufe.

Die Schweizer und europäischen Gewerkschaften sind überzeugt: Die Arbeitszeit muss reduziert werden – zum Beispiel durch innovative Modelle wie die 4-Tage-Woche mit entsprechender Reduktion der Wochenarbeitszeit –, um besser zu arbeiten, besser zu leben und unsere Gesundheit zu schützen.

- In Frankreich gilt seit dem Jahr 2000 die 35-Stunden-Woche. Dieses Modell hat – trotz Kritik – zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beigetragen.
- In Deutschland gilt in vielen Branchen, insbesondere in der Industrie, eine 35- bis 38-Stunden-Woche – mit guten wirtschaftlichen Ergebnissen.
- In Schweden und Island haben Pilotprojekte mit 32- bis 36-Stunden-Wochen gezeigt, dass Produktivität, Gesundheit und Anwesenheit der Beschäftigten verbessert werden konnten.

Die Schweiz ist ein reiches Land mit hoher Produktivität und gut qualifizierten Arbeitskräften. Es ist daher absolut möglich, die Arbeitszeit zu reduzieren – ohne Lohnverlust und ohne die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gefährden.

In der Praxis: Im Kanton Wallis konnten die SCIV eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um 1,5 Stunden ohne Lohnverlust aushandeln. Wir konnten zeigen, dass diese Forderung – insbesondere dank sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit – umsetzbar ist. Die Reduktion der Arbeitszeit ist auch eine Frage der sozialen Gerechtigkeit: Sie ermöglicht eine bessere Verteilung der Arbeit, schafft neue Arbeitsplätze und reduziert Ungleichheiten – insbesondere zwischen Frauen und Männern. Und vor allem: Sie schützt unser wertvollstes Gut – unsere Gesundheit.

Es ist Zeit, unser Verhältnis zur Arbeit zu überdenken. Fortschritt sollte nicht bedeuten, mehr zu arbeiten, sondern anders zu arbeiten. Unser Ziel ist weniger gestresstes und gesünderes Personal. Deshalb fordern Travail.Suisse und ihre Gewerkschaften:

- Eine klare und schrittweise Reduktion der maximalen und vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit,
- Ohne Lohnverlust,
- Für alle.

Dies ist die 8. Forderung im Positionspapier. Es ist eine realistische, menschliche und notwendige Forderung für die Zukunft unserer Gesellschaft.

Travail.Suisse

Medienkonferenz vom 24. Juni 2025
Teilzeitarbeit: Das «Schweizer Modell» muss modernisiert werden

Das Parlament muss seriöse Arbeit leisten

Redebeitrag von Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik bei Travail.Suisse

Wenn Kinder geboren werden, stellen sich Paare in der Schweiz unweigerlich die Frage: Wer von uns beiden wird sein Arbeitspensum reduzieren, wenn die Warteliste für die Kita zu lang ist oder man sie nicht bezahlen kann? Das Paar wird dort reduzieren, wo es finanziell am wenigsten weh tut. Also bei demjenigen, der am wenigsten verdient, oder in diesem Fall derjenigen, die am wenigsten verdient. Es ist nicht verwunderlich, dass die Verteilung der Teilzeitarbeit stark geschlechtsspezifisch ist: Im Jahr 2022 arbeiten 56,8 % der Frauen Teilzeit, während es bei den Männern nur 16 % sind.

Es gibt eine Reihe von Gründen, warum Frauen Teilzeit arbeiten, ich habe gerade die Frage der unzureichenden oder zu teuren ausserfamiliären Betreuung angesprochen. Ein weiterer Grund ist die Lohnfrage. Frauen verdienen aus mehreren objektiven Gründen (Ausbildungsniveau, Branche, Verantwortung, Dienstalter usw.) weniger als Männer. Aber sie verdienen auch weniger, einfach weil sie Frauen sind. Unter all den Lohnungleichheiten gibt es einen Teil, der sich nicht durch objektive Kriterien erklären lässt, sondern nur aufgrund des Geschlechts. Hierbei handelt es sich um Lohndiskriminierung, die 48 % der gemessenen Ungleichheiten ausmacht.

Soweit möglich, sollte zunächst mit der Beseitigung dieser Diskriminierung begonnen werden. Eine einfache Möglichkeit dazu ist die Analyse der von den Unternehmen gezahlten Löhne. Seit dem 1. Juli 2020 sind Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, eine solche interne Analyse durchzuführen. Allerdings nur die grössten Unternehmen. Was sind die Ergebnisse nach fünf Jahren?

Anfang März veröffentlichte der Bundesrat eine Zwischenbilanz zur Umsetzung der Lohnanalysepflicht, die durch eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) eingeführt wurde. Die veröffentlichten Ergebnisse sind sehr enttäuschend, aber keineswegs überraschend. Über die Hälfte der Unternehmen kommt ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nach.

Tatsächlich wurde diese Revision des GIG vom Parlament unzureichend vorgenommen, da dieses nicht gewillt war, das Instrumentarium mit einer Überwachung oder einem Monitoring, mit Kontrollen durch eine Behörde oder gar mit einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Korrektur der Situation oder mit Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gesetzes auszustatten, wie dies allgemein üblich ist.

Stellen Sie sich vor, Sie fahren auf einer Strasse mit einer Höchstgeschwindigkeit von 80 km/h, auf der niemals Radargeräte aufgestellt werden, und wenn die Polizei Sie – rein zufällig – bei der Überschreitung der Höchstgeschwindigkeit erwischt, werden Sie nicht bestraft. Was bei der Geschwindigkeit auf den Strassen nicht erlaubt ist, erlaubt sich das Parlament bei der systematischen Lohndiskriminierung. Im Durchschnitt entgehen Frauen jedes Jahr 8'000 Franken, ohne dass es dafür einen anderen Grund gibt als ihr Geschlecht.

Also ja, grosse Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Löhne zu analysieren, aber wenn sie es nicht tun, riskieren sie absolut nichts und niemand kümmert sich darum. Schlimmer noch, diese Pflicht wird innerhalb von 7 Jahren in Vergessenheit geraten, 2032. Was das Parlament verabschiedet hat, ist eine Art «Versuchsgesetz», ein juristischer Unsinn, der die derzeitige Geringschätzung gegenüber dem Skandal der Lohndiskriminierung deutlich zum Ausdruck bringt.

Die Forderung Nr. 14 aus unserem Positionspapier, die ich Ihnen präsentiere, bezieht sich auf die Lohndiskriminierung. Sie fordert eine Revision des GIG, um eine Lohnanalysepflicht für Unternehmen bereits ab 50 Beschäftigten sowie Kontrollen und Sanktionen einzuführen. Derzeit sind nur 0,97% der 620'000 Unternehmen in der Schweiz verpflichtet, ihre Löhne zu analysieren. Aber nur 0,38% haben auf die Umfrage der Verwaltung geantwortet (2’404 von 6’028 Arbeitgebern mit 100 oder mehr Angestellten). Würde der Schwellenwert auf 50 Angestellte gesenkt, wären 1,8% der Unternehmen (11'395 Unternehmen) und eine Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmenden betroffen.

Mehrere parlamentarische Vorstösse zielen darauf ab, die Lücken in diesem Gesetz zu schliessen, bis eine ernsthafte Revision des Gesetzes in Angriff genommen wird. Travail.Suisse bemüht sich, sie zu unterstützen, insbesondere durch eine breite Koalition gegen Lohndiskriminierung, die über 50 Organisationen umfasst. Diese Koalition wird übrigens am kommenden Montag, 30. Juni um 10 Uhr auf dem Bahnhofplatz in Bern anlässlich des fünften Jahrestages der Einführung der Lohnanalysepflicht, um die sich die meisten Unternehmen nicht scheren, ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen. Auch Sie sind sehr herzlich zu diesem Anlass eingeladen!