

Teilzeitarbeit und andere nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse als Herausforderung

Ein Grundlagenpapier der FiWiKo der SP des Kantons Zürich. Version vom 9.3.2019

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	2
2. Definitionen und Abgrenzung	3
3. Chancen nicht-traditioneller Arbeitsverhältnisse	4
4. Problemfelder nicht-traditioneller Arbeitsverhältnisse	5
4.1. Gewollt oder ungewollt	6
4.2. Karrierechancen und Einfluss in der Firma	6
4.3. Teilzeit als Genderproblem	6
4.4. Nachteile bei der sozialen Sicherheit, insbesondere der Pensionskassen	6
4.5. Prekarisierung	7
4.6. Aus- und Weiterbildung	7
4.7. Organisatorische Schwierigkeiten	7
4.8. IV benachteiligte Teilzeitarbeitende	7
5. Lösungsansätze und Aktionsmöglichkeiten	8
5.1. Bezahlte Arbeit besser verteilen und Karrierebremse abbauen	8
5.2. Soziale Sicherheit	8
5.3. Für gute Arbeit	9
5.4. Schlussbetrachtung	9
6. Quellen	10
7. Anhang: Übersicht über gesetzliche Grundlagen	10
7.2. Werkvertrag	11
7.3. Einfacher Auftrag	11
7.4. Arbeitsvertrag	12
7.5. Gesamtarbeitsvertrag (OR Art 356 ff)	12
7.6. Definition von Überstunden und Überzeit	12
8. Weitere Statistiken	13

1. Ausgangslage

Die Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahren in der Schweiz laufend zugenommen. Heute arbeiten beispielsweise knapp 60% der Frauen Teilzeit (d.h. ein Pensum kleiner als 90%) [\[BFS17\]](#). Das ist auch im internationalen Vergleich ausserordentlich hoch. Einzig die Niederlande haben noch mehr Teilzeitbeschäftigte. Wenn man sich mit dem Thema auseinandersetzt, findet man in der Schweiz eine erstaunliche Vielfalt von Problemkreisen. Die Verbreitung von Teilzeitarbeit ist sehr unterschiedlich und branchenabhängig. Das Parteiprogramm der SP schenkt dem Phänomen der Teilzeitarbeit kaum Beachtung [\[SP10\]](#).

Weitere wichtiger werdende Arbeitsformen sind Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit, zeitlich beschränkte Projektarbeit und Mini-Aufträge v.a. über Webplattformen. Wir fassen diese Varianten unter dem Begriff *nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse* zusammen, den wir in [Kapitel 2](#) definieren. Entscheidend ist, dass neue Arbeitsformen entstehen und sich mit traditionellen vermischen. Da weder unsere Gesetze noch unsere Sozialversicherungen dafür ausgelegt sind, braucht es Korrekturen. Mit diesem Papier sollen innerhalb der SP Grundlagen für eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Teilzeitarbeit und nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen geschaffen werden.

Schlussendlich schlagen wir verschiedene Lösungsansätze vor. Unserer Partei empfehlen wir drei davon unverzüglich als Schwerpunkt anzugehen (ausführlicher in [Kapitel 5](#)) :

- Bei öffentlichen Beschaffungen soll die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten sowie die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Teilzeitbeschäftigung vorausgesetzt werden
- In GAV und Personalverordnungen des öffentlichen Personals müssen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte aufgenommen werden
- Vermehrte Anwendung von Normalarbeitsverträgen mit Regeln für nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse, z.B. für Detailhandel

Hier einige Daten zu den Merkmalen und der Entwicklung von Teilzeitarbeit und anderen nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen:

Nicht-traditionelle und prekäre Arbeitsverhältnisse	1994		2004		2014	
	in 1000	in %	in 1000	in %	in 1000	in %
Teilzeit unter 90% Total			1255	31.7%	1613	36.1%
Männer			240	11.0%	383	16.0%
Frauen			1015	56.8%	1230	59.4%
Teilzeit unter 29 Std./Woche	728	18.8%	775	18.7%	953	20,3%
Befristete Arbeit	261	6.7%	230	5.6%	285	6,1%
Arbeit auf Abruf			191	4.6%	176	3,8%
Mehrere Arbeitsstellen	152	3.9.	242	5.8%	318	6,8%
Erwerbslose	150	3.9%	178	4.3%	208	4,4%
Unterbeschäftigung*						
Total			238	5.8%	311	6.6%
Frauen			187	10.0%	229	10.5%
Total Erwerbspersonen	3869	100.0%	4138	100.0%	4691	100.0%
Total Teilzeit, befristet, mehrere AS, erwerbslos	1291	33.4%	1425	34.4%	1764	37.6%
Regelmässige Samstags-und/oder Sonntagsarbeit			1171	28,3%	1339	28,5%
Regelmässige Abend- und Nachtarbeit	770	19,9%	780	18,8%	953	20,3%
Schichtarbeit			426	10,3%	585	12,5%

★ Anzahl und Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die mehr arbeiten möchten und auch verfügbar wären (= verdeckte Arbeitslosigkeit)

erstellt aus [\[BFS18\]](#)

2. Definitionen und Abgrenzung

1. Traditionelles Arbeitsverhältnis: stabile, unbefristete, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen, etc.) kollektivvertraglich (GAV) oder gesetzlich auf einem Mindestniveau geregelt sind.
2. Teilzeitarbeit: analog zu Punkt 1, aber mit einem reduzierten Zeitpensum.
3. Befristetes Arbeitsverhältnis.
4. Temporäre Arbeit – häufig auch als Leiharbeit bezeichnet – die Arbeitskräfte werden über eine Temporärfirma an andere Firmen ausgeliehen.
5. Selbstständigerwerbende, z.B. externe Arbeitskräfte als Freelancer bzw. auf Auftragsbasis, unechte Selbstständige, Ich-AGs und Plattformbeschäftigung (Crowdsourcing, Crowd- oder Gig-work, oft kleine Aufträge übers Internet)
6. Arbeit auf Abruf: bei Arbeitsanfall (kurzfristig) aufgeboten (mit oder ohne Abrufverpflichtung)

7. Praktika
8. unbezahlte (care) Arbeit
9. Erwerbslosigkeit

Dieses Papier befasst sich mit den fünf Formen unter Punkt 2 bis 6, im folgenden als **nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse** bezeichnet. Den anderen Formen soll natürlich in keiner Weise die Relevanz für sozialdemokratische Politik abgesprochen werden, vergleiche z.B. die SP-Frauen zu Care-Arbeit [\[SP18\]](#).

Unsere Definitionen lehnen sich an EcoPlan [\[Ec17\]](#) an. Wir verzichten aber auf den dort synonym benutzten Begriff *“atypisches Arbeitsverhältnis”*, weil nicht-traditionell darauf anspielt, dass die meisten unserer Gesetze und Sozialversicherungen vom traditionellen Arbeitsverhältnis ausgehen, mit diversen Nachteilen für alle anderen Formen, obwohl diese immer häufiger werden.

Verschiedene dieser Arbeitsformen wurden mit der Verbreitung von Prekarisierung in den letzten Jahren in Verbindung gebracht. Das Phänomen der Prekarisierung beschreibt Arbeitsplätze, die für ArbeitnehmerInnen zu wenig Sicherheit für ein existenzsicherndes Einkommen bieten. Neben ungenügender Bezahlung, bedeutet *“prekär”* für die Internationalen Arbeitsorganisation grössere Unsicherheiten - im Vergleich zu traditionellen Arbeitsverhältnissen - in den Bereichen:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Einkommen
- Arbeitszeit (Überzeit, Überstunden oder Unterbeschäftigung)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Sozialversicherungsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Gewerkschaftliche Vertretung und andere fundamentale (Arbeits)Rechte

Ob ein Arbeitsverhältnis prekär oder ausbeuterisch ist oder Working Poors erzeugt, bestimmen die konkreten Arbeitsbedingungen und nicht die Form des Arbeitsverhältnisses allein. Das gilt auch für andere Aspekte, wie Homeoffice oder Mehrfachbeschäftigung die Potenzial sowohl für Lebensqualität, wie auch für Ausbeutung haben.

Der Begriff *“scheinselbständig”* bezeichnet im Sozialversicherungsbereich einen Missbrauch, d.h. eine Person, die alle ihre Aufträge von einer einzigen Firma bekommt und sich trotzdem als selbstständig bezeichnet und so Sozialabgaben umgeht.

3. Chancen nicht-traditioneller Arbeitsverhältnisse

Hier diskutieren wir Vorteile von nicht-traditionellen Arbeitsverhältnisse, Nachteile folgen im [nächsten Kapitel](#).

Der hohe Anteil der weiblichen Teilzeitarbeitenden deutet darauf hin, dass diese Arbeitsform bei Frauen besonders beliebt ist (aber es gibt auch andere Gründe, siehe z.B. [4.5.](#)). Im Rahmen des Nationalfondsprojektes *„Leben in der Schweiz“* wurde festgestellt, dass Frauen in Teilzeitarbeit deutlich zufriedener sind als Frauen in Vollzeitstellung [\[FORS\]](#).

Ein möglicher Grund liegt in der besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und Care-Arbeit. Teilzeitarbeit ist natürlich auch eine Chance für Männer mehr in Familie und Pflege zu partizipieren. Umgekehrt ermöglichen nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse trotz Kinderbetreuung den Kontakt zum Berufsleben zu erhalten, was den späteren beruflichen Wiedereinstieg erleichtert. Heute leben in der Schweiz 82% der über 80-jährigen Personen zu Hause. Der Verbleib in der gewohnten Umgebung macht oft Hilfestellungen – meist durch Angehörige – nötig. Teilzeitarbeit ermöglicht auch

hier Betreuung neben bezahlter Arbeit. Fazit: Teilzeitarbeit kann eine Chance für gerechtere Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sein.

Eine nicht-traditionelle Beschäftigung bietet aber auch die Chance, berufsbegleitend eine Weiterbildung oder Umschulung zu absolvieren, was aufgrund der Digitalisierung und laufend veränderten Anforderungen im Beruf immer wichtiger wird.

Weiter schafft Teilzeitarbeit mehr Raum zur Selbstverwirklichung und Persönlichkeitsbildung. Gerade die sogenannte Generation Y (Jahrgang 1980 und jünger) legt grösseren Wert darauf, ein Leben ausserhalb der Arbeit zu haben. Anstelle Karriere um jeden Preis ist eine gute Work-Life-Balance wichtig. Mulcay [\[Mu17\]](#) plädiert sogar dafür, durch nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse ein erfüllenderes, abwechslungsreicheres und besser abgesichertes Leben zu gestalten, als mit einer Vollzeitstelle.

Im Milizsystem der Schweiz werden viele öffentliche Aufgaben nebenberuflich ausgeübt. Dieses Prinzip hat eine lange Tradition und galt lange Zeit als Pfeiler des politischen Systems der Schweiz [\[PBV\]](#). Jedoch finden sich heutzutage gerade in ländlichen Gemeinden immer weniger geeignete Personen für Behördenämter. Deshalb wird Teilzeitarbeit für das Milizsystem immer wichtiger. Dies trifft ebenso für ausserberufliches Engagement in Vereinen, Sport, Kultur oder karitativen Tätigkeiten zu.

Aber auch für die Firmen hat Teilzeitarbeit Vorteile, obwohl sie das traditionellerweise als selbstloses Entgegenkommen an die Angestellten darstellen. Teilzeitarbeitende bringen häufig eine hohe Motivation und arbeiten intensiver, als in einem 100% Pensum möglich. Oft bringen sie Know How aus anderen Stellen, Mandaten und Lebensbereichen mit (vgl. [\[SECO16\]](#), z.B. S. 28). Und schlussendlich sind einige Formen nicht-traditioneller Arbeitsverhältnisse flexibler, z.B. ist Arbeit auf Abruf eine sine-qua-non für wetterabhängige Branchen, wie Ausflugsrestaurants oder BergführerInnen .

Neben Arbeitnehmern und Arbeitgebern kann auch unsere Gesellschaft profitieren, wenn mehr Teilzeit gearbeitet wird. In der Vergangenheit haben vor allem Männer 100% und mehr gearbeitet, während viele Frauen keinen Lohnerwerb hatten. Volkswirtschaftlich ist es aber wünschenswert, wenn bezahlte und unbezahlte Arbeit gleichmässiger verteilt werden. Wenn die grosse Mehrheit Teilzeit arbeitet, dann werden Frauen auch weniger durch Teilzeitarbeit benachteiligt.

Wie eingangs beschrieben, wird in der Schweiz im weltweiten Vergleich länger gearbeitet. In vielen Ländern wurde die Arbeitszeit verringert, was in der Schweiz kaum geschah. Stattdessen arbeiten immer mehr Teilzeit. Es wäre besser, wenn die Gesamtarbeitszeit für alle gekürzt würde. Dies sollte möglich sein, weil wir immer effizienter werden. Dieser Effizienzgewinn darf nicht zu mehr Arbeitslosigkeit führen, sondern alle sollen dank kürzer Arbeitszeit davon profitieren. Eine generelle Reduktion der Arbeitszeit soll als Mittel gestaltet werden, um Lebensqualität zu verbessern, Arbeitslosigkeit und Ungleichheit zu reduzieren, sowie ökologische Probleme anzugehen.

4. Problemfelder nicht-traditioneller Arbeitsverhältnisse

Vollzeitangestellte stehen bezüglich Lohn, Sicherheit am Arbeitsplatz, Kündigungsschutz, Unfall- und Krankenversicherung sowie Aufstiegsmöglichkeiten besser da. Wenn wir in diesem Kapitel auf Nachteile gegenüber Vollzeitstellen hinweisen, heisst das nicht, dass wir der Kritik an Arbeitsbedingungen und den real existierenden Hierarchien in Firmen die Berechtigung absprechen. Im Gegenteil - es geht darum die Arbeitsbedingungen in nicht-traditionellen und traditionellen Arbeitsformen zu verbessern.

4.1. Gewollt oder ungewollt

Entscheidend ist, zwischen gewünschter und unerwünschter Teilzeitarbeit zu unterscheiden. Fast die Hälfte aller Frauen mit einem Pensum von 50% und weniger wollen mehr arbeiten, d.h. sie sind genau genommen teilzeit erwerbslos - ohne in Arbeitslosenstatistiken aufzutauchen. Ebenso problematisch ist der umgekehrte Fall, wenn Arbeitnehmer zu einem höheren Arbeitspensum gedrängt werden, als von ihnen gewünscht, z.B. weil nicht vereinbar mit ihrer Gesundheit und/oder anderweitigen Verpflichtungen - wobei Tieflohne zu einem unlösbaren Dilemma führen können. Ähnlich ist die Situation bei (unbezahlten) Überstunden

4.2. Karrierechancen und Einfluss in der Firma

Teilzeitarbeitende haben weniger Karrierechancen und müssen unter Umständen mit weiteren Diskriminierungen rechnen [EORS] [Ko17]. Beispielsweise besteht die Gefahr, dass Teilzeitarbeitende vom - für Vollzeitarbeitende selbstverständlichen - Networking ausgeschlossen werden. Sie sind weniger „sichtbar“ am Arbeitsplatz und werden weniger für Beförderungen berücksichtigt. Aufstiegschancen sind in nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen selten, Ausnahmen bestätigen nur die Regel.

Prinzipiell schadet es der Lebens- und der Arbeitsqualität, wenn man sich bei der Arbeit als willenloses Rädchen einer Maschine fühlt. Für Teilzeitangestellte trifft das weit häufiger zu als für Vollzeitangestellte.

4.3. Teilzeit als Genderproblem

Teilzeitarbeit wirkt als Karrierebremse für Männer und Frauen. Der grosse Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten, die Nachteile nicht-traditioneller Beschäftigung und die Benachteiligung der Frauen bei Lohn und Karriere bilden einen klassischen, selbstverstärkenden Teufelskreis [Ko17]. Die Bedingungen der nicht-traditionellen Arbeit haben somit einen grossen Einfluss auf Genderfragen und diese müssen bei allen Reformbemühungen im Fokus stehen.

4.4. Nachteile bei der sozialen Sicherheit, insbesondere der Pensionskassen

Im 3-Säulen-Prinzip der Altersvorsorge der Schweiz bildet die obligatorische berufliche Vorsorge (Pensionskasse) die 2. Säule. Angestellte müssen mindestens 21'150 Franken (Eintrittsschwelle) im Jahr verdienen, damit sie in der zweiten Säule versichert werden. Erst ab 24'675 Franken (Koordinationsabzug) ist ihr Lohn auch effektiv versichert. Dies hat zwei Probleme zur Folge:

- Die AHV allein reicht, entgegen der ursprünglichen Absicht, nicht mehr für ein Alter in Würde. Somit sind auch Leute mit tiefen Löhnen auf die 2. und 3. Säule angewiesen .
- Bei Mehrfachbeschäftigung gilt der Koordinationsabzug für jeden einzelnen Teillohn. Die Pensionskassenbeiträge werden gesamthaft viel kleiner (oder fallen ganz weg), als bei der Berücksichtigung einer Gesamtsumme. Oft werden Lohnhöhe und Teilzeitpensum so bestimmt, dass keine Beiträge in die 2. Säule fällig werden.

Unter solchen Umständen bleibt nur die freiwillige Vorsorge über die 3. Säule, aber

- sie enthält keine Arbeitgeberbeiträge. Sie wird zwar steuerlich begünstigt, doch davon profitieren bekanntlich fast nur hohe Einkommen.
- Leute mit kleinen Einkommen können sich oft keine freiwilligen Beiträge an die 3. Säule leisten.

Ein weiteres Problem stellt sich beim freiwilligen Einkauf in die Pensionskasse - denn das Total der Einkäufe wird proportional zum heutigen Lohn begrenzt. Wer sein Pensum reduziert, verkleinert die Einkaufsmöglichkeiten. Allerdings sind diese sind bei kleinen Einkommen ohnehin nicht finanzierbar.

Teilzeitarbeitenden mit tiefen Löhnen sind durch die oft fehlenden Arbeitgeberbeiträge in die 2. Säule, die verminderten Einkaufsmöglichkeiten und den Koordinationsabzug somit deutlich im Nachteil - bei anderen nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen ist die Situation meist noch schlimmer.

Versichert gegen NichtBetriebsUnfall ist nur, wer mindestens 8h pro Woche arbeitet. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt die Lohnfortzahlungspflicht nur bis zum Endtermin und ist bei kurzer Vertragsdauer inexistent oder reduziert.

4.5. Prekarisierung

Prekarisierung (wie [oben](#) erklärt "*Arbeit ohne Existenzsicherung*") tritt verstärkt bei nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen auf. Dabei gibt es grosse Unterschiede zwischen und innerhalb der verschiedenen Formen der Arbeitsverhältnisse.

Zum Beispiel wird Arbeit auf Abruf oft sehr einseitig geregelt. Die ArbeitnehmerIn kann weder ihr monatliches Einkommen vorausplanen, noch sind die Arbeitszeiten im Voraus bekannt. Dies verunmöglicht zusätzliche Teilzeitarbeit, um Einkommenslücken zu schliessen und ist mit der in der Schweiz angebotenen externen Kinderbetreuung absolut inkompatibel.

4.6. Aus- und Weiterbildung

Interne Aus- und Weiterbildung wird, wenn überhaupt, von den Firmen meist nur für Vollzeitangestellte angeboten. Leute in nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen, v.a. mit kleinen Pensen, sind klar benachteiligt.

4.7. Organisatorische Schwierigkeiten

Gerade in Kleinunternehmen kann es schwierig sein, Teilzeit zu arbeiten, weil gewisse Dienstleistungen über die ganze Arbeitswoche (100%) erbracht werden müssen. Die Teilzeitarbeit bedingt also oft ein „Jobsharing“, bei der eine Stelle durch mehrere Teilzeitarbeitenden besetzt wird. In einzelnen Branchen (z.B. Schule) ist das Jobsharing weit verbreitet und gilt nicht mehr als Hindernis. In anderen Bereichen kann auch eine Vollzeitstelle nur einen Teil der Zeit abdecken, z.B. in Pflege und Verkauf.

Natürlich wachsen Koordinationsaufwand und Infrastrukturkosten für den Arbeitgeber, wenn Arbeit auf mehrere kleinere Pensen verteilt wird. Z.B. sind Termine für gemeinsame Sitzungen schwierig bis unmöglich zu finden - allerdings kann die heutige Kommunikationsinfrastruktur hier helfen. (Vgl. auch [\[SECO16\]](#) und für Vorteile [Kapitel 3](#)).

4.8. IV benachteiligte Teilzeitarbeitende

Bei der Berechnung des Invaliditätsgrades wurde die Teilzeitarbeit im Erwerbsbereich "*überproportional*" berücksichtigt, was in der Regel zu tieferen Invaliditätsgraden führte, als bei vollerwerbstätigen Personen. Betroffen waren meist Frauen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in einem Urteil vom 2. Februar 2016 diese Berechnungsmethode als diskriminierend bezeichnet, weil sie Frauen benachteiligt, die nach der Geburt von Kindern ihr Arbeitspensum reduzieren. Die Berechnungsmethode wurde durch einen Bundesratsentscheid auf Anfang 2018 geändert (vgl. [\[BSV17\]](#)).

Es brauchte also eine parlamentarischen Initiative von Sutter [\[Su00\]](#), ein Postulat von Jans [\[Ja12\]](#) und den Entscheid eines Gerichts für Menschenrechte um einen (mathematisch) offensichtlichen Fehler zu korrigieren!

5. Lösungsansätze und Aktionsmöglichkeiten

- Die folgenden Vorschläge verteilen sich auf ganz verschiedene Ebenen: nationale, kantonale oder kommunale Gesetzgebung, Medienkampagnen, Parteipolitik, gewerkschaftliche Organisationsarbeit usw.. Wie im [ersten Kapitel](#) erwähnt, empfehlen wir unserer Partei die weiter unten grün unterlegten Punkte unverzüglich als Schwerpunkt anzugehen.
- Die radikalen Lösungsansätze, wie bedingungsloses Grundeinkommen oder Volkspension, wurden in Volksabstimmungen verworfen. Wir beschränken uns deshalb hier auf andere Lösungsvorschläge.
- Bei allen Lösungsansätzen muss die Finanzierbarkeit im Auge behalten werden, d.h. wie eine Veränderung wirtschafts- und sozialverträglich finanziert werden kann. Aber natürlich sollen weder Working-Poor-Löhne, noch die Umgehung von Sozialabgaben unterstützt werden.

5.1. Bezahlte Arbeit besser verteilen und Karrierebremse abbauen

- Kulturwandel fördern: Teilzeitarbeit ist auch für Firmen wertvoll - für Frauen und Männer auf allen Hierarchiestufen
- Bei öffentlichen Beschaffungen soll als Sozialziel die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten sowie die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Teilzeitbeschäftigung vorausgesetzt werden. Als Vorstufe wird ein öffentliches Reporting, analog Lohngleichheitsprüfung, eingeführt.
- In GAV und Personalverordnungen des öffentlichen Personals müssen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte aufgenommen werden, um deren Benachteiligungen zu beseitigen. So z.B. das Recht zur Aufstockung des Pensums nach einer gewissen Beschäftigungsdauer.
- Generelle Arbeitszeitverkürzung bleibt eine wichtige Forderung: Ermöglicht eine Verteilung der Arbeit auf mehr Hände und eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit.
- Die neuen Chancen, die sich aus der Digitalisierung (z.B. Remote-Desktop, Mobile Computing, Konferenzschaltungen) ergeben, auf eine geeignete Weise für die Teilzeitarbeitenden ausnutzen (Vgl. [\[Ur18\]](#) und [\[Sy17\]](#)).

5.2. Soziale Sicherheit

- AHV stärken (gegenüber 2. und 3. Säule).
- Ausdehnung des BVG-Obligatoriums durch Änderung des Koordinationsabzugs, z.B. eine deutliche Senkung oder prozentuale Berechnung. Die 2017 abgelehnte Vorlage Altersvorsorge 2020 enthielt einen variablen Koordinationsabzug [\[BSV17b\]](#). Es werden seit langer Zeit unterschiedliche Vorschläge diskutiert (vgl. [\[Re01\]](#)).
- Solange der Koordinationsabzug eidgenössisch nicht besser geregelt ist, können die Pensionskassen in ihren eigenen Reglementen tun. Z.B. berechnet die BVK (u den Koordinationsabzug mit den Prozenten des Beschäftigungsgrades [\[BVK19\]](#) (ähnlich bei PKZH, oder PK der Credit-Suisse). Das kann man für kommunale, kantonale Pensionskassen, in der Submissionsverordnung etc. einfordern.
- Obligatorische Erwerbsausfallversicherung für 2 Jahre Krankheit (auch für Erwerbslose?!) [\[SGB09\]](#)
- Gewerkschaftliche oder genossenschaftliche Institutionen schaffen, die alle Sozial- und weiteren Versicherungen einer Person gesamtheitlich abrechnen, d.h. für all ihre Teilzeitstellen und Mandate. Ziel sind gute und abgesicherte Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen v.a. für Leute in Mehrfachbeschäftigung.
- Sozialversicherungen müssen ein Konzept über Leistungen für Leute in Teilzeitstellen, nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen und Mehrfachbeschäftigung erstellen und regelmässig über Schwachpunkte und Fortschritte rapportieren

5.3. Für gute Arbeit

- Mindestlöhne: können die Situation vieler Beschäftigten in nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen v.a. im Tieflohnsegment verbessern. Die Gewerkschaften haben dazu in den letzten Jahren erfolgreiche Kampagne geführt und prüfen zurzeit neue Initiativen in Zürcher Gemeinden.
- Arbeit auf Abruf muss analog geregelt und abgegolten werden, wie Pikett von Festangestellten
- Recht auf planbare Arbeitszeiten [\[SGB09\]](#)
- Mehr Mitentscheidung - auch dank aktiver Gewerkschaften
- Aus- und Weiterbildungspflicht für Firmen auch für Teilzeiter, Temporäre usw. als Voraussetzung für Aufträge von der öffentlicher Hand (Submissionsverordnung). Z.B. sind Listenspitäler seit 2013 verpflichtet, die Aus- und Weiterbildung einer angemessenen Zahl von Angehörigen der Berufe des Gesundheitswesens sicherzustellen [\[SPEG\]](#). Spitäler, die der Aus- und Weiterbildungspflicht nur ungenügend nachkommen, haben eine Ersatzabgabe zu entrichten.
- Fonds für Aus- und Weiterbildung (wie z.B. im Baugewerbe oder Elektrobranche) müssen auf alle Branchen, Teilzeiter, Temporäre, Subkontraktoren, Erwerbslose usw. ausgedehnt werden
- Gewerkschaften sollen sich stärker um nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse kümmern. Z.B. durch Organisieren und Aushandeln von (allgemeinverbindlichen) GAVen.
- Vermehrte Anwendung von Normalarbeitsverträgen mit Regeln für nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse (und mit zwingenden Mindestlöhnen) durch den Bund oder die Kantone für Branchen ohne GAV, z.B. für Detailhandel. Allerdings lehnte es die Tripartite Kommission des Kantons Zürich im März 2017 ab, einen entsprechenden Antrag an den Regierungsrat zu stellen. Vor einem neuen Anlauf braucht es also öffentlichen Druck.
- Der Prekarisierung durch Neoliberalisierung (insbesondere der Aushöhlung der Sozialversicherungen) entgegenzutreten:
 - Selbstbewusstere und besser abgesicherte Menschen setzen faire Arbeitsbedingungen eher durch und können nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse eher positiv nutzen.
 - Prekäre Arbeitsbedingungen sind nicht mit der Menschenwürde vereinbar, unterminieren die Solidarität in der Gesellschaft und sind auch für Firmen nur unter sehr einseitigen Gesichtspunkten rentabel.
- Förderung von sozialem Unternehmertum durch Schaffung von entsprechenden Labels oder neuen Unternehmensformen (Benefit Corporation), die die Arbeitsbedingungen wesentlich verbessern (z.B. Lohnschere, Mitbestimmung, Mitarbeiterbeteiligung, etc.)

5.4. Schlussbetrachtung

Teilzeitarbeit und andere nicht-traditionelle Arbeitsverhältnisse sind sehr beliebt - wenn auch bei Arbeitgebern und -nehmern oft aus unterschiedlichen Gründen. Diese Arbeitsformen werden weiter zunehmen, daher ist es für die SP mit ihrem sozialen Anspruch eminent wichtig, geeignete Antworten zu erarbeiten und dafür zu kämpfen. An den aufgezählten Beispielen lässt sich aber erkennen, dass der Gesetzgeber ungenügend darauf vorbereitet ist und häufig nur von der traditionellen, unbefristeten Vollzeitbeschäftigung ausgeht.

Dieses Papier zeigt auf, wie gross die Schere zwischen Chancen und Gefahren von nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen ist und liefert Ideen, um die Entwicklung in eine sozial- und demokratieverträgliche Richtung zu lenken.

P.S. Kurz nach Fertigstellung dieses Papier veröffentlichte der SGB ein Dossier [\[SGB19\]](#) zum Thema aus gewerkschaftlicher Perspektive und mit Schwerpunkt Missbräuche.

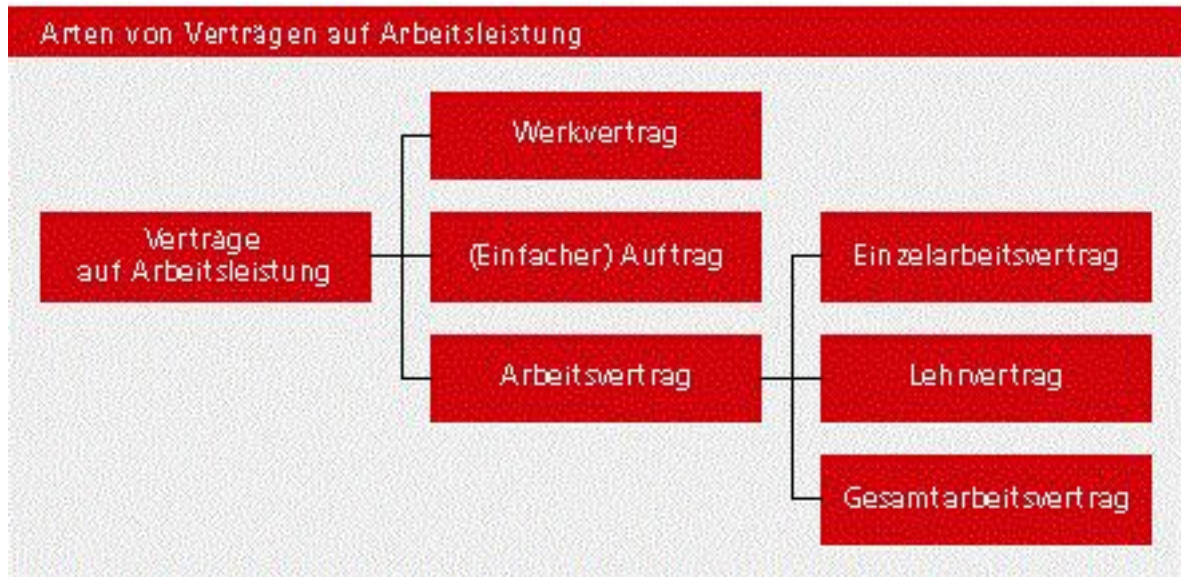
6. Quellen

- [BFS17] Bundesamt für Statistik, Auswertung Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp, Quartal 2017
- [BFS18] Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE, diverse Statistiken zu Erwerbstätigen und Unterbeschäftigung
- [BSV17] Bundesamt für Sozialversicherungen. 1.12.2017. Die Invalidität von Teilerwerbstätigen soll ausgewogener berechnet werden. Medienmitteilung. [⇒ link](#) abgerufen am 5.7.18
- [BSV17b] Bundesamt für Sozialversicherungen. 14.07.2017. Hintergrunddokument: Die verabschiedete Reform (Vergleich mit der heutigen Regelung). S. 4. [⇒ link](#)
- [BVK19] Prämien Berechnungstool der BVK [⇒ link](#)
- [Ec17] Ecoplan im Auftrag des SECO. 2017. Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen. [⇒ link](#)
- [FORS] FORS, Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften, Universität Lausanne Längsschnittstudie «Leben in der Schweiz» (www.swisspanel.ch),
- [Ja12] Beat Jans. 2012. Die Invaliditätsbemessung in der Invalidenversicherung bei Teilerwerbstätigkeit. Postulat. [⇒ link](#)
- [Ko17] Daniel Kopp. 2017. Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? Konjunkturforschungsstelle der ETH (KOF). KOF Analysen, 2017, Nr. 2, Spezialanalyse [⇒ link](#) oder [⇒ Kurzfassung](#) in KOF Bulletin 109, Jul/Aug 17.
- [Mu17] Diane Mulcahy. 2017. The Gig Economy. The complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want.
- [PBV] Artikel 91 BPV, Richtlinie zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern
- [Re01] Rudolf Rechsteiner. 2001. Lohnproportionaler statt fixer Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge. In Soziale Sicherheit CHSS 5/2001, S. 269 ff. [⇒ link](#)
- [SECO16] SECO 2016. KMU-Handbuch Beruf und Familie 2016. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. [⇒ link](#)
- [SGB09] 11. SGB-Frauenkongress. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! 2009. SGB Dossier Nr. 70. [⇒ link](#)
- [SGB19] Daniel Lampart, Joël Bühler. Temporärarbeit in der Schweiz. Bedeutung, Missbräuche und gewerkschaftliche Forderungen. 2019. SGB Dossier 133. [⇒ link](#), [⇒ Medienmitteilung und zusätzliche Artikel](#),
- [SP10] Parteiprogramm der SPS, 2010 [⇒ link](#), [⇒ Kurzfassung](#)
- [SP18] SP-Frauen Schweiz. Thema Care-Arbeit. [⇒ link](#). abgerufen am 1.7.18
- [SPFG] § 5 Abs. 1 lit. F des Spitalplanungs- und -finanzierungsgesetzes (SPFG; LS 813.20)
- [Su00] Suter Marc Frédéric. 2000. Bemessung des Invaliditätsgrades bei Teilzeiterwerbstätigen. Parlamentarische Initiative. [⇒ link](#)
- [Sy17] Gewerkschaft syndicom. Giorgio Pardini et al. Gute Arbeit in der digitalen Schweiz. Positionen und Forderungen für die Sozialpartnerschaft in der ICT-Branche. 2017. [⇒ link](#)
- [Ur18] Tanja Ursoleo. Work-Life-Balance im Zeitalter der Digitalisierung. Annabelle. 19.12.2018. [⇒ link](#) oder [⇒ pdf](#)

7. Anhang: Übersicht über gesetzliche Grundlagen

Stehen im Rahmen eines Vertragsverhältnisses die menschliche Arbeit bzw. das Ergebnis dieser Arbeit im Mittelpunkt der Vereinbarung, so spricht man rechtlich von einem Vertrag auf Arbeitsleistung. Während einerseits eine Vertragspartei ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt (Arbeitnehmer), nimmt andererseits die Gegenpartei die angebotene Arbeitskraft gegen entsprechende Entschädigung in Anspruch (Arbeitgeber).

Je nach Art der Arbeits- oder Erwerbstätigkeit unterscheidet das Obligationenrecht verschiedene Ausprägungen von Verträgen auf Arbeitsleistung. Im Vordergrund stehen folgenden Vertragsarten.



7.2. Werkvertrag

Wesentlicher Inhalt eines Werkvertrags ist die Herstellung, die Änderung oder die Reparatur eines Produkts (Sache oder Werk) gegen Bezahlung des entsprechenden Werklohns. Im Vordergrund steht also das Produkt als Resultat bzw. Erfolg der vertraglichen Arbeitsleistung. Die notwendige Arbeitskraft stellt in aller Regel ein selbstständiger Unternehmer (z. B. Handwerker) zur Verfügung. Dieser hat die Pflicht, das Werk gemäss vertraglicher Abrede mit dem Besteller termin- sowie sachgerecht anzufertigen und abzuliefern. Der Besteller seinerseits verpflichtet sich, die vertraglich vereinbarte oder bei fehlender Vereinbarung eine angemessene Vergütung zu leisten.

Im Unterschied zum Kaufvertrag wird beim Werkvertrag nicht eine fertige, bereits bestehende Sache erworben, sondern eine gemäss Kundenwünschen noch zu erstellende Sache. Bei dieser Sache handelt es sich folglich stets um Speziesware (eine einmalige Sache).

7.3. Einfacher Auftrag

Durch die Annahme eines Auftrags verpflichtet sich der Beauftragte (Auftragnehmer), als selbstständiger Unternehmer für den Auftraggeber bestimmte vertraglich vereinbarte Dienstleistungen zu erbringen. Der Auftraggeber schuldet dem Beauftragten für diese Arbeitsleistung eine Vergütung, falls eine solche verabredet oder üblich ist. Gegenstand von Aufträgen können das Erteilen von Nachhilfestunden sein, das Ausfüllen der Steuererklärung, das Hüten des Hundes des Nachbarn, die Führung der Buchhaltung, die Liegenschaftsverwaltung, die Stellenvermittlung, Arztbehandlungen, Beratungsdienstleistungen oder ein Konzert geben.

Im Gegensatz zum Werkvertrag ist beim Auftrag der Arbeitserfolg rechtlich nicht geschuldet. Der Beauftragte haftet demnach gegenüber dem Auftraggeber nicht für die erfolgreiche, sondern nur für die sorgfältige Abwicklung des übernommenen Auftrags. So hat beispielsweise ein Spital grundsätzlich nicht dafür einzustehen, wenn sich bei einem Patienten nach einer Blinddarmoperation

die Genesung wegen Komplikationen verzögert. Eine Schadenersatzpflicht hätte das Spital nur zu gewärtigen, wenn der Patient unsorgfältig (d. h. nicht nach aktuellem medizinischem Standard) behandelt worden wäre.

7.4. Arbeitsvertrag

Wenn sich eine Person (Arbeitnehmer) vertraglich verpflichtet, für eine befristete oder unbefristete Zeit Arbeit im Dienste eines Arbeitgebers gegen Lohn zu leisten, liegt rechtlich ein Arbeitsvertrag vor. Da sich der bzw. die Arbeitende bei der Tätigkeit nach den Weisungen des Arbeitgebers zu richten hat (Unterordnungsverhältnis), spricht man im Zusammenhang mit diesem Vertrag auf Arbeitsleistung von unselbstständiger Arbeits- oder Erwerbstätigkeit. Im Mittelpunkt steht bei den Arbeitsverträgen der Einzelarbeitsvertrag.

Rechtlich massgebend für den Einzelarbeitsvertrag ist insbesondere das Obligationenrecht. Da der Gesetzgeber den Arbeitnehmer als die schwächere Vertragspartei schützen will, finden sich darin häufig zwingende Rechtsvorschriften, welche entweder gar nicht (zwingend) oder dann nur zugunsten des Arbeitnehmers (relativ zwingend) abgeändert werden können. Arbeitsrechtlich spielt es dabei keine Rolle, ob ein Arbeitnehmer Vollzeit- oder Teilzeitarbeit (stunden-, halbtage- oder tageweise) leistet. Die gesetzlichen Regeln des Einzelarbeitsvertrags kommen identisch zur Anwendung.

Der rechtsgültige Abschluss eines Einzelarbeitsvertrags kann formfrei (d. h. auch mündlich) erfolgen. Für bestimmte vom Gesetz abweichende Regelungen ist hingegen die einfache Schriftlichkeit vorgeschrieben (so etwa eine eingeschränkte Entschädigung von Überstundenarbeit oder eine längere Probezeit). Zudem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Eckpunkte eines mündlich eingegangenen Arbeitsverhältnisses spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn schriftlich informieren.

Neben dem Obligationenrecht regelt im Weiteren das Arbeitsgesetz (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel) den Einzelarbeitsvertrag. Dieser Rechtserlass enthält ausschliesslich (absolut) zwingende Bestimmungen zu speziellen arbeitsrechtlichen Sachverhalten wie Nacht- und Sonntagsarbeit, wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, Schutz jugendlicher Arbeitnehmer und schwangerer Frauen usw.

7.5. Gesamtarbeitsvertrag (OR Art 356 ff)

Mit einem Gesamtarbeitsvertrag werden in einem grossen Unternehmen (Post, SBB, Migros) oder in einer Branche (Bau, Maschinenindustrie, Gastgewerbe) einheitliche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen wie Mindestlohn, Arbeitszeit, Ferien, Überstundenarbeit oder Kündigungsfristen für alle Beteiligten geschaffen. Der Vertrag wird zwischen Arbeitgebern (Arbeitgeberverband) und Arbeitnehmern (Gewerkschaft) abgeschlossen. Im Gegensatz zum Gesamtarbeitsvertrag regelt der Einzelarbeitsvertrag nur das individuelle Arbeitsverhältnis mit einem einzelnen Arbeitnehmer.

7.6. Definition von Überstunden und Überzeit

Überstunden und Überzeit sind nicht das Gleiche! Die Vergütung oder Kompensation von Überstundenarbeit kann vertraglich wegbedungen werden. Für Überzeit (= Arbeitszeit, die die gesetzlich festgelegte wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden überschreitet) ist eine solche Vereinbarung gemäss Schweizer Arbeitsgesetz unzulässig. Überzeit muss zwingen zusätzlich bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

Bemerkenswert: Die meisten Arbeitnehmenden und einige Arbeitgeber kennen den Unterschied zwischen Überstunden und Überzeit nicht. Arbeitnehmende verzichten deshalb auf Lohn, der ihnen gemäss zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zusteht und Arbeitgeber "vergessen" häufig entsprechende Rückstellungen in ihrer Finanzplanung bzw. Bilanz zu machen.

8. Weitere Statistiken

- Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS), Sektion Lohn. Antwort vom 23.8.2018 auf persönliche Anfrage
- [Statistik als Excel \(xlsx\) mit weiteren Jahren](#)

**Häufigkeitsverteilung (monatlicher Nettolohn), Voll- und Teilzeitbeschäftigte nach Lohnhöhenklassen und Geschlecht
Privater und öffentlicher Sektor (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften) zusammen**

Schweiz 2016

T1 netto Lohnhöhenklassen in Franken	Beschäftigungsgrad											
	Total						Vollzeit (>=90%)			Teilzeit (<90%)		
	Total		Frauen		Männer		Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
	in %	Kumul. in %	in %	Kumul. in %	in %	Kumul. in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
0- 1000	7.9	7.9	12.4	12.4	3.9	3.9	0.0	0.0	0.0	20.3	20.0	21.5
1001- 2000	7.2	15.1	11.8	24.3	3.1	7.0	0.2	0.4	0.1	18.2	18.7	16.7
2001- 3000	8.0	23.2	13.7	38.0	3.0	10.1	0.9	1.9	0.4	19.3	20.8	14.9
3001- 4000	11.1	34.4	16.2	54.3	6.6	16.7	7.5	14.2	4.8	16.8	17.5	14.7
4001- 5000	17.0	51.4	16.5	70.8	17.5	34.2	20.9	26.1	18.8	10.9	10.7	11.5
5001- 6000	16.0	67.4	11.5	82.4	19.9	54.2	21.8	20.0	22.6	6.7	6.3	7.9
6001- 7000	10.7	78.2	7.2	89.6	13.8	68.1	15.3	14.1	15.7	3.6	3.1	5.1
7001- 8000	6.8	85.0	4.0	93.7	9.2	77.3	9.9	8.5	10.5	1.8	1.3	3.2
8001- 9000	4.4	89.5	2.2	96.0	6.4	83.8	6.7	4.9	7.4	0.9	0.6	1.8
9001-10000	3.1	92.6	1.3	97.3	4.6	88.4	4.7	3.0	5.4	0.4	0.3	0.8
10001-11000	2.0	94.7	0.8	98.2	3.2	91.7	3.2	1.9	3.8	0.2	0.1	0.4
11001-12000	1.3	96.1	0.5	98.7	2.1	93.8	2.1	1.2	2.5	0.1	0.0	0.2
12001-13000	0.9	97.0	0.3	99.0	1.4	95.2	1.4	0.8	1.7	0.0	0.0	0.1
13001-14000	0.6	97.7	0.2	99.2	1.0	96.3	1.0	0.5	1.2	0.0	0.0	0.1
14001-15000	0.4	98.1	0.1	99.4	0.7	97.0	0.7	0.4	0.9	0.0	0.0	0.0
15001-16000	0.3	98.5	0.1	99.5	0.5	97.6	0.5	0.2	0.6	0.0	0.0	0.0
16001-17000	0.2	98.7	0.0	99.6	0.4	98.0	0.4	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0
17001-18000	0.2	98.9	0.0	99.7	0.3	98.3	0.3	0.1	0.3	0.0	*	*
18001-19000	0.1	99.1	0.0	99.7	0.2	98.6	0.2	0.1	0.3	0.0	*	*
19001-20000	0.1	99.2	0.0	99.7	0.2	98.8	0.2	0.1	0.2	*	*	*
20001+	0.7	100.0	0.2	100.0	1.1	100.0	1.1	0.5	1.4	0.0	0.0	0.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nettolohn: Bruttolohn (nicht standardisiert) abzüglich obligatorische und überobligatorische Sozialabgaben der Arbeitnehmer/innen.

Lohnkomponenten: Bruttolohn im Monat Oktober (inkl. Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, 1/12 vom 13. Monatslohn, 1/12 von den jährlichen Sonderzahlungen und Verdienst aus Überstunden. Nicht berücksichtigt werden die Familienzulagen und die Kinderzulagen.

Zeichenerklärung: « - » keine Daten vorhanden; « * » zu wenig Daten

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Auskunft: Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen, 058 463 64 29, lohn@bfs.admin.ch

© BFS - Statistisches Lexikon der Schweiz