

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 71 (1979)  
**Heft:** 11

**Artikel:** Gewerkschaften und Teilzeitarbeit  
**Autor:** Trüb, Lydia  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354966>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 03.07.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Gewerkschaften und Teilzeitarbeit

Lydia Trüb\*

Ob mittels der Teilzeitarbeit<sup>1</sup> eine Neuverteilung der Rollen zwischen Mann und Frau und dadurch die Emanzipation beider gefördert werden kann, wird seit einiger Zeit im Ansatz auch in den Gewerkschaften diskutiert. Dass diese Diskussion vor allem von den zunächst Betroffenen, den Frauen, in der Gewerkschaftsbewegung aufgenommen wird, ist verständlich. Das verweist aber auch auf die Grenzen<sup>2</sup> dieser Diskussion: Dazu, ob Teilzeitarbeit (TZA) im Hinblick auf eine neue Rollenverteilung gefördert werden soll oder nicht, gibt es keine verbindliche gewerkschaftliche Haltung. Diese Frage ist bisher vor allem in gewerkschaftlichen Frauengruppen und an Frauenschulungskursen erörtert worden. TZA hat die Gewerkschaften bis jetzt eigentlich nur in rechtlicher Hinsicht und lediglich am Rande beschäftigt. Ausser im VHTL bestehen dazu auch keine verbindlichen Gewerkschaftsbeschlüsse. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) wird sich auf Grund eines Antrages der SGB-Frauenkommission an den Kongress im letzten Herbst mit der TZA und ihren Auswirkungen gründlich befassen. Entsprechende Anträge lagen auch für den VPOD-Verbandstag<sup>3</sup> im Juni und für den GBH-Kongress im Herbst 1979 vor.

\* Abdruck aus «Frauenfragen», Nr. 3, Juni 1979, herausgegeben von der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen.

<sup>1</sup> Grob umrissen kennen wir heute drei Formen der Teilzeitarbeit:

1. die gesetzlich umschriebene, die den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bedingungen unterstellt ist,
2. die Aushilfsarbeit (Arbeit auf Abruf), ohne arbeitsrechtlichen Schutz und
3. die Temporärarbeit: der Arbeitnehmer befindet sich in keinem direkten Arbeitsverhältnis, er ist vertraglich der Vermittlerfirma unterstellt und bezieht von ihr auch den Lohn.

Dieser Beitrag befasst sich nur mit der ersten Form der Teilzeitarbeit.

<sup>2</sup> In den obersten gewerkschaftlichen Gremien finden sich nur drei Frauen: Helga Kohler, Vizepräsidentin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und Präsidentin der SGB-Frauenkommission; Rita Gassmann, Zentralsekretärin des Verbandes der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben (VHTL); und Anne Spoerri-Hunziker, Syndikat Schweizerischer Medienschaffender (SSM). Das sind 2 Zentralsekretärinnen auf 71 Zentralsekretäre insgesamt.

<sup>3</sup> GBH = Gewerkschaft Bau und Holz. GTCP = Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier. SMUV = Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiter-Verband. SSM = Syndikat Schweizerischer Medienschaffender. STB = Schweizerischer Typographenbund. VHTL = Verband der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben der Schweiz. VPOD = Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste. VSPB = Verband Schweizerischer Postbeamter. VSTTB = Verband Schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamter.

## 1. Zum Vorgehen

Mangels verbindlicher Beschlüsse und klarer Absichten stützt sich dieser Beitrag zur gewerkschaftlichen Haltung gegenüber der TZA mehr auf die persönlichen Erfahrungen einzelner Gewerkschafter an verantwortlicher Stelle. Deren grossenteils übereinstimmende Aussagen scheinen aber das Problem der Teilzeitarbeit aus gewerkschaftlicher Sicht doch weitgehend zu umreissen. Längere Gespräche wurden mit Vertreterinnen und Vertretern der GTCP, des SMUV, des STB, des SSM und des VHTL durchgeführt<sup>4</sup>. Mit Vertretern der PTT-Union, des VSPB und des VSTTB fanden Kurzinterviews statt.

Die Gespräche und Interviews gliederten sich in drei Teile. Im ersten Teil wurde nach Möglichkeit zur TZA gefragt: für welche Arbeit (und warum gerade dafür) werden Teilzeitpensen angeboten? Im zweiten Teil wurde die gewerkschaftliche Haltung zur TZA abgeklärt: welche Probleme schafft die TZA und welche Forderungen werden an deren arbeitsrechtliche Regelung gestellt? Im dritten Teil ging es um die Auffassung der Gewerkschaften in bezug auf eine Neuverteilung der Rollen von Mann und Frau.

## 2. Die Situation: TZA liegt eher im Interesse der Unternehmungen als der Betroffenen

Nimmt TZA tendenziell zu und sind seit der Rezession Entwicklungsänderungen festzustellen? Die Gesprächspartner stimmten darin überein, dass Zunahme oder Abnahme der TZA stark von den Bedingungen des Arbeitsmarkts abhängen. In allen Fällen sind die Gewerkschaften mit dem Problem der TZA schärfer konfrontiert als während der Hochkonjunktur. In der Industrie wird TZA immer mehr zur Einführung von Abendschichten benutzt, wodurch Normalarbeitszeiten aufgeweicht werden (Beispiel: Nahrungsmittelindustrie). Ferner übernimmt TZA bestimmte Lückenbüsserfunktionen; in der Textilindustrie etwa durch die Verkürzung der Vorgabezeiten für bestimmte Aufträge. Mit TZA werden ganz allgemein Tagesbeziehungsweise Produktionsspitzen überwunden. Für solche Spitzenzeiten werden auch sogenannte Aushilfs- oder Abruffrauen eingesetzt, so im Verkauf oder bei der PTT am Monatsende. TZA wird auch dort vergeben, wo zwar regelmässige Arbeit verrichtet werden muss, die aber zur Schaffung voller Stellen nicht ausreicht; ferner da, wo der Arbeitsmarkt ausgetrocknet ist und keine Arbeitskräfte mehr für volle Stellen gefunden werden; endlich überall, wo

<sup>4</sup> Die längeren Gespräche wurden mit folgenden Gewerkschaftsvertretern durchgeführt: Fredy Aeberli (STB), Christiane Brunner (SMUV), Rita Gassmann (VHTL), Anne Spoerri-Hunziker (SSM) und Peter Vonlanthen (GTCP).

die Ausbildungskosten für neue Arbeitskräfte zu hoch sind. Das ist vor allem in sogenannten Monopol- oder Mangelberufen der Fall, das heisst in spezialisierten Berufen, die eine längere Anlernzeit voraussetzen, wie bei Telephonistinnen, Telegraphistinnen, Angestellten in Checkämtern oder im Verkauf. In diesen Bereichen wird bei Bedarf auf die Reserve verheirateter Frauen zurückgegriffen, die einen Beruf gelernt haben, aber nicht mehr ganztags arbeiten wollen. Offensichtlich werden ausschliesslich in solchen «Mangelberufen», zu denen auch derjenige von Swissair-Hostessen zu zählen ist, qualifiziertere TZ-Angestellte eingesetzt. Sonst gilt für TZA allgemein, dass sie keine längeren Anlehren voraussetzt; in den meisten Fällen ist sie monotone und ermüdende Arbeit niedrigster Qualifikation und auf den untersten Stufen der Hierarchie.

Beim Bund hatte der Personalstopp unterschiedliche Wirkungen: Die PTT-Direktion hat vor ungefähr einem Jahr beschlossen, die TZA allgemein abzubauen und in volle Stellen umzuwandeln. Teilzeitarbeitende wurden so als Jongliermasse gebraucht. Umgekehrt hat der Personalstopp bei der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft (SRG) dazu geführt, dass eher mehr freie Mitarbeiter eingestellt werden. Die Haltung der SRG gegenüber der TZA scheint zwiespältig: im allgemeinen eher ablehnend, werden neue Ideen und Kreativität der freien Mitarbeiter geschätzt, die nicht unter derselben Anspannung wie Vollzeit-Angestellte leiden.

In einem weiteren Bereich scheint die Einführung der TZA den Unternehmen nützlich zu sein: bei Umstrukturierungen und Rationalisierungen, und hier vor allem bei der Einführung der neuen Technik für Bildschirmarbeiten. Nach übereinstimmenden Aussagen wird hier Teilzeit gearbeitet, weil Bildschirmarbeit hohe Konzentration und nervliche Belastung abverlange und während 40 und mehr Stunden in der Woche gar nicht ausgehalten werden könne.

Hier liegt für Anne Spoerri (SSM) auch eines der stärksten Argumente gegen die TZA: «Bei Arbeiten, die unmöglich während des ganzen Tages verrichtet werden können, müssten die Arbeitszeiten gesenkt werden. Stattdessen werden Teilzeitarbeitende eingestellt, die das menschlich überhaupt Leistbare in 30 Stunden verrichten, aber nicht den ganzen Lohn, sondern nur gut zwei Drittel davon erhalten. Erschöpft sind diese Angestellten aber wie nach einem vollen Arbeitstag.»

TZA scheint auch zur Vorbereitung von Entlassungen verwendet zu werden, indem volle Arbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Teilzeitarbeitende sind in den Betrieben weniger integriert, sie sind sich ihrer Rechte weniger bewusst, gewerkschaftlich schlechter organisiert und darum auch leichter manipulierbar.

Ein Beispiel dafür, wo TZA von den Betroffenen gewünscht und von der zuständigen Gewerkschaft (SMUV) durchgesetzt worden ist,

bildet die Uhrenindustrie. Hier wurden während der Hochkonjunktur vor allem für Frauen mit Kindern den persönlichen Bedürfnissen angepasste Arbeitsplätze eingeführt. Die Arbeiterinnen konnten zum Beispiel entsprechend den Stundenplänen der Schulen am Mittwochnachmittag freinehmen oder längere Mittagszeiten beanspruchen, um zu Hause zu kochen, oder einfach halbtags arbeiten. Viele Frauen behielten dieses Recht bei, auch wenn die Kinder schon gross waren. Seit Einbruch der Rezession besteht neu die Tendenz, die individuellen und flexiblen Arbeitsplätze ganz abzuschaffen beziehungsweise nur noch feste TZA für Frauen mit kleinen Kindern zuzulassen. In einigen Betrieben werden heute Frauen mit Kleinkindern, die spezielle Teilzeit-Stundenpläne erhalten möchten, gar nicht mehr eingestellt. In der Uhrenindustrie sind Teilzeitarbeitende ausschliesslich Frauen, die unqualifizierte Tätigkeiten verrichten. Dies hat auch damit zu tun, dass infolge von Rationalisierungen hochspezialisierte, auf Teilfertigkeiten beruhende Frauenberufe verschwunden sind und die Tendenz zur unqualifizierten Arbeit für Frauen stärker zunimmt als für Männer.

Ähnlich wie in der Uhrenindustrie sind früher auch in frauenspezifischen Teilen der Metallindustrie und in der Basler Chemieindustrie solche Teilzeit-Stundenpläne vergeben worden. Doch zeigt sich heute auch in diesen Bereichen die Tendenz, solche Vergünstigungen abzuschaffen. Diese Beispiele zeigen, dass den persönlichen Bedürfnissen der Betroffenen nur solange Rechnung getragen wird, als dies von den Arbeitsmarktbedingungen her willkommen ist. In Zeiten, wo genügend Arbeitskräfte vorhanden sind, steigen die Anforderungen an die einzelnen Arbeitnehmer. Persönliche Wünsche bleiben dann unberücksichtigt.

### *3. Die Betroffenen: Wer sucht TZA?*

Weitaus am häufigsten wird TZA von verheirateten Frauen mit Kindern gesucht, weil der Lohn des Mannes nicht ausreicht, aber trotzdem kein voller zweiter Lohn nötig ist. Dank der TZA lässt sich die doppelte und dreifache Belastung der Frauen mit Berufs- und Familienpflichten mildern. «Obwohl mit TZA sicher auch nach Selbstbestätigung und Kontakt mit anderen Leuten gesucht wird, bleibt sie in dieser Form doch der alten Rollentrennung verhaftet, ja verfestigt sie noch», meint Rita Gassmann (VHTL). «Denn es geht dabei nicht um die Frage, wie sich Mann und Frau in Beruf und Familie teilen können, sondern darum, mit welcher Arbeitsform die Frau Beruf und Familie am besten verbinden kann.»

Eine andere Gruppe, die Teilzeit-Beschäftigung sucht, bilden Studentinnen und Studenten, die ihr Studium zumindest teilweise selbst finanzieren müssen.

Eine dritte Gruppe dagegen, fast ausschliesslich junge Frauen und Männer, sucht TZA aus emanzipatorischen Gründen: weil sie be-

wusster leben wollen, weil sie anderen persönlichen Interessen ausserhalb der Arbeit nachgehen möchten, weil sie als Eltern beide sich um die Kinder kümmern wollen, weil sie Freiheit nur zu einem kleinen Teil in den Zwängen einer Gesellschaft verwirklicht sehen, die auf Leistung und Konkurrenz beruht.

#### *4. Die Haltung der Gewerkschaften zur TZA*

Die Haltung der Gewerkschaften zur TZA ist teilweise bestimmt von der Erfahrung, dass TZA die Mitarbeiter eines Betriebes in eine Stamm- und eine Randbelegschaft teilen kann. Zwischen Teilzeit-Arbeitenden und voll Arbeitenden entstehen zuweilen Konkurrenzsituationen und Spannungen. Teilzeit-Arbeitende können oft nicht alles innerhalb ihrer Arbeitszeit zu Ende führen, Arbeitsfehler fallen auf die ganztags Beschäftigten zurück. Von den Teilzeit-Arbeitenden haben Vollbeschäftigte etwa den Eindruck, sie könnten machen was sie wollen – was zu Neid und Missgunst führt. Teilzeit-Beschäftigte sind im allgemeinen gewerkschaftlich schwerer zu organisieren. Dort, wo der Anteil an TZA gross ist und eher noch zunimmt, wie im Verkauf, wird es deshalb immer schwieriger, Rechte für alle Werkstätigen durchzusetzen.

Ziel aller Gewerkschaften ist die Sicherung aller Teilzeit-Arbeitenden durch vollständige Einbeziehung in die Gesamtarbeitsverträge (GAV). Schwierigkeiten mit der TZA entstehen dort, wo die Arbeitgeberseite versucht, die GAV-Unterstellung zu verhindern, wie zum Beispiel bei der Bildschirmarbeit, oder wenn sie mit Teilzeit-Arbeitenden ausserhalb des GAV spezielle Regelungen trifft, wie es etwa die SRG mit einem Teil der freien Mitarbeiter tut. Lohnmässig entstehen mit TZA keine Probleme, jedoch sind Teilzeit-Beschäftigte im Bereich der Sozialversicherung eher schlechter gestellt; so haben sie häufig schlechtere Regelungen für den Krankheitsfall oder bei den Pensionskassen.

In den offiziellen Gewerkschaftsgremien ist die Forderung nach Vermehrung der Teilzeitstellen aus emanzipatorischen Gründen noch kaum diskutiert worden. Dass Familienpflichten von den Gewerkschaften zunehmend weniger einseitig als Sache der Frauen und immer mehr als gesellschaftliche Aufgabe betrachtet werden, zeigen indes verschiedene Begehren, die auch schon in einige Verträge eingegangen sind, etwa: dass bei Erkrankung eines Kindes der Vater oder die Mutter zur Betreuung zuhause soll bleiben können. Besonders klar in diese Richtung weist die Mutterschutz-Initiative, die auch der SGB unterstützt und für die zurzeit Unterschriften gesammelt werden. Die Initiative fordert unter anderem einen 9-monatigen Elternurlaub, den der Vater oder die Mutter oder beide abwechslungsweise beanspruchen können.

Wo die Forderung auf Teilzeitstellen aus emanzipatorischen Gründen vertreten wird, geschieht es unter vier grundsätzlichen Bedingungen:

- volle Unterstellung der TZA unter die GAV,
- TZ-Stellen müssen Männern wie Frauen offenstehen,
- die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, alle Arbeiten, auch die qualifizierten, in Teilzeitpensen anzubieten. Notwendig ist daher eine neue Organisation der Arbeit nach den Bedürfnissen der Werktätigen,
- Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich müssen auch für TZA entsprechend gelten.

Von gewerkschaftlicher Seite wird freilich auch befürchtet, dass die Forderung nach mehr Teilzeitstellen die schlechten Bedingungen der TZA nur verfestige. Auch wird kritisiert, damit würde eine neue Schicht Privilegierter geschaffen, die sich TZA lohnmassig leisten könne. Damit sich alle ein freiheitlicheres Leben leisten könnten, müsste das Hauptziel gewerkschaftlicher Politik die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sein.

Eine endgültige Stellungnahme zur TZA ist heute nicht möglich. Die Diskussion über Grenzen und Möglichkeiten der TZA hat in den Gewerkschaften erst angefangen.