

# Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik

Suchabfrage	<b>19.04.2024</b>
Thema	<b>Bevölkerung und Arbeit</b>
Schlagworte	<b>Frauen und Gleichstellungspolitik, Epidemien</b>
Akteure	<b>Keine Einschränkung</b>
Prozesstypen	<b>Keine Einschränkung</b>
Datum	<b>01.01.1965 - 01.01.2024</b>

# Impressum

## Herausgeber

Année Politique Suisse  
Institut für Politikwissenschaft  
Universität Bern  
Fabrikstrasse 8  
CH-3012 Bern  
[www.anneepolitique.swiss](http://www.anneepolitique.swiss)

## Beiträge von

Benteli, Marianne  
Gianola, Giada  
Porcellana, Diane

## Bevorzugte Zitierweise

Benteli, Marianne; Gianola, Giada; Porcellana, Diane 2024. *Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik: Bevölkerung und Arbeit, Frauen und Gleichstellungspolitik, Epidemien, 1990 – 2023*. Bern: Année Politique Suisse, Institut für Politikwissenschaft, Universität Bern. [www.anneepolitique.swiss](http://www.anneepolitique.swiss), abgerufen am 19.04.2024.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Allgemeine Chronik</b>	1
<b>Sozialpolitik</b>	1
Bevölkerung und Arbeit	1
Arbeitsmarkt	1
Löhne	1
Arbeitszeit	2
Arbeitnehmerschutz	3
Arbeitsrecht	3

## Abkürzungsverzeichnis

<b>BFS</b>	Bundesamt für Statistik
<b>EO</b>	Erwerbsersatzordnung
<b>SGB</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag
<b>LSE</b>	Luzern-Stans-Engelberg-Bahn
<b>ILO</b>	Internationale Arbeitsorganisation
<b>SAV</b>	Schweizerischer Arbeitgeberverband

---

<b>OFS</b>	Office fédéral de la statistique
<b>APG</b>	allocations pour perte de gain
<b>USS</b>	Union syndicale suisse
<b>CCT</b>	Convention collective de travail
<b>LSE</b>	Chemin de fer Lucerne-Stans-Engelberg
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>UPS</b>	Union Patronale Suisse

# Allgemeine Chronik

## Sozialpolitik

### Bevölkerung und Arbeit

#### Arbeitsmarkt

GESELLSCHAFTLICHE DEBATTE  
DATUM: 21.05.2019  
DIANE PORCELLANA

L'USS a présenté ses **revendications, en rapport avec la grève des femmes**. Les syndicats réclament un salaire minimum de 4'000 CHF et des conventions collectives de travail (CCT) couvrant les branches à forte proportion féminine; un congé paternité de 24 semaines pour les parents, financé par les allocations pour perte de gains (APG); davantage de protection contre les licenciements en cas de maternité; une meilleure prévention en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et psychologique; la semaine de travail à 35 heures.

Sans surprise, l'Union patronale Suisse (UPS) s'oppose à la plupart des demandes. Pour une meilleure intégration et rémunération des femmes sur le marché du travail, elle est en faveur des horaires flexibles et incite les programmes pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et familiale. Quant à la semaine de 35 heures, la mesure malmènerait la compétitivité des entreprises. Il ne faudrait pas uniformiser les horaires, mais régler la question à l'intérieur de chaque branche. <sup>1</sup>

STUDIEN / STATISTIKEN  
DATUM: 19.08.2019  
DIANE PORCELLANA

**Les multi-actifs, personnes cumulant plusieurs emplois, représentent 8.7% de la population active en 2017 contre une part de 4% en 1991**, d'après les chiffres de l'OFS. C'est le double de la moyenne européenne. Un quart d'entre-eux exercent déjà une activité à temps plein. Plusieurs causes peuvent expliquer cette croissance, dont notamment la précarisation du marché du travail et la croissance du travail à temps partiel. Selon les statistiques 2018 sur le potentiel de forces travail, 830'000 personnes souhaiteraient travailler davantage, dont 231'000 chômeurs, 356'000 personnes en sous-emploi et 240'000 actifs à la recherche d'un emploi mais pas disponible dans les deux semaines. Les statistiques révèlent également que les femmes sont davantage touchées que les hommes. <sup>2</sup>

#### Löhne

GESELLSCHAFTLICHE DEBATTE  
DATUM: 22.11.2022  
GIADA GIANOLA

Im November 2022 publizierte das BFS neue Daten zur **Lohndifferenz zwischen Mann und Frau**, was in den Medien für einige Aufmerksamkeit sorgte. Demnach lag der Durchschnittslohn der **Frauen im Jahr 2020 noch immer 18 Prozent tiefer als derjenige der Männer**. Im Vergleich zur vorangehenden Untersuchung zwei Jahre zuvor war die Differenz um 1 Prozentpunkt gesunken. Weibliche Arbeitnehmerinnen waren bei Arbeitsstellen mit Vollzeitstellen-Löhnen unter CHF 4'000 pro Monat in der Überzahl – sie machten hier 60.1 Prozent der Arbeitnehmenden aus –, während Männer bei Stellen mit Vollzeit-Löhnen über CHF 16'000 pro Monat mit 78.5 Prozent übervertreten waren.

Durch persönliche Merkmale wie Alter oder Ausbildung, Merkmale der Unternehmen und mit dem Tätigkeitsbereich könnten 52.2 Prozent dieser Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern statistisch erklärt werden, gab das BFS an. Somit verblieben jedoch 47.8 Prozent des Lohnunterschieds (2018: 45.4%), für welche die statistischen Modelle keine Erklärung liefern – was etwa CHF 717 pro Monat entspreche. In einzelnen Branchen lag dieser unerklärte Teil deutlich höher, etwa beim Verkehr (84.4%), im Detailhandel (57.5%) oder im Gastgewerbe (57.4%), in anderen deutlich niedriger, etwa im Technik-Bereich (29.7%), im Gesundheitswesen (34.9%) oder in der Finanz- und Versicherungsbranche (34.2%) – wie etwa der Tages-Anzeiger aufschlüsselte. Gerade in letzterer Branche fallen die Unterschiede finanziell speziell stark ins Gewicht: Hier entspricht der unerklärte Teil der Differenz einem Lohnunterschied von CHF 1472 pro Monat, im Gastgewerbe zum Beispiel einem von CHF 255. Insgesamt lag der unerklärte Teil der Lohndifferenz überdies in der Privatwirtschaft höher – insbesondere bei Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmenden – als im öffentlichen Sektor.

In der Folge diskutierten die Medien die Bedeutung dieser Meldung. Mehrfach wiesen sie darauf hin, dass neben den über die ganze Schweiz aggregierten Daten des BFS auch Analysen auf Betriebsebene vorhanden seien – diese sind für Betriebe mit mehr als 100 Arbeitnehmenden gesetzlich obligatorisch und ergäben demnach oft geringere Lohndifferenzen. Demnach habe etwa die Zuger Beratungsfirma Landolt & Mächler

basierend auf 300 Analysen einen unerklärten Lohnunterschied von 3.2 Prozent, die Aarauer Beratungsfirma Comp-on eine Lohndifferenz von 3.7 Prozent festgestellt.<sup>3</sup>

**POSTULAT**  
DATUM: 01.03.2023  
GIADA GIANOLA

Im März 2021 reichte Nationalrätin Sandra Locher Benguerel (sp, GR) ein Postulat ein, mit dem sie den Bundesrat beauftragen wollte, eine **Vorgehensweise für eine regelmässige Evaluation der Methodik der Lohnstrukturerhebung (LSE)** mit Fokus auf Geschlechterunterschiede zu definieren. Eine regelmässige Evaluation der Lohnstrukturerhebung sei nötig, weil die letzte Evaluation aus dem Jahr 2014 stamme, gesellschaftliche Veränderungen auch die nötigen Kriterien verändern könnten und die Lohndifferenz zugenommen habe.

Der Bundesrat beantragte in seiner Stellungnahme vom Mai 2021, das Postulat abzulehnen. Die LSE entspreche internationalen Standards, werde bereits vom BFS auf seine Qualität geprüft und sei – neben laufenden Projekten – zum Beispiel auch im Postulat Noser (fdp, ZH; Po. 14.3388) evaluiert worden.

Im Rahmen der Frühjahrssession 2023 lehnte der **Nationalrat** das Postulat mit 104 zu 78 Stimmen (bei 3 Enthaltungen) ab. Damit war das Geschäft erledigt.<sup>4</sup>

**POSTULAT**  
DATUM: 17.03.2023  
GIADA GIANOLA

Im März 2021 reichte Susanne Vincenz-Stauffacher (fdp, SG) ein **Postulat** ein, mit dem sie den Bundesrat beauftragen wollte, die **Kommunikation der Lohnstrukturerhebung für die Bevölkerung zu verbessern**. Konkret sollten eine bessere Berichtsstruktur sowie eine klarere Erläuterung der unerklärbaren Lohndifferenz dabei helfen, dass die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen von der Öffentlichkeit besser verstanden werden. In seiner Stellungnahme vom Mai 2021 beantragte der Bundesrat, das Postulat abzulehnen. Das BFS sei bereits dabei, seine Kommunikationsmassnahmen zu dieser Analyse anzupassen, um deren Verständlichkeit zu verbessern. Im März 2023 wurde das Postulat **abgeschrieben**, da es nicht innert zwei Jahren vom Nationalrat behandelt worden war.<sup>5</sup>

## Arbeitszeit

**ANDERES**  
DATUM: 28.06.1990  
MARIANNE BENTELI

Im Juni kam etwas Bewegung in die starren Fronten, als die Internationale Arbeitsorganisation ILO ein **Zusatzprotokoll zum Übereinkommen 89** verabschiedete, welches die Bedingungen für Ausnahmen vom Frauen-Nachtarbeitsverbot regelt. Die neuen Lockerungen werden dabei nur gewährt, wenn die Sozialpartner in einer Branche oder einem Beruf zustimmen; sie kann auch für einzelne Betriebe nach Konsultation der Sozialpartner von einer staatlichen Behörde bewilligt werden, sofern der Betrieb punkto Sicherheit, Gesundheitsschutz und Chancengleichheit für Frau und Mann die nötige Gewähr bietet; Schwangere und Wöchnerinnen sollen weiterhin einen besonderen Schutz geniessen. Für die Gewerkschaften schien sich hier ein gangbarer Kompromiss anzubahnen, umso mehr als die ILO gleichzeitig ein **allgemeines Abkommen über die Nachtarbeit** (Übereinkommen 171) annahm, in welchem die gesundheitliche Schädlichkeit der Nachtarbeit erneut bekräftigt und zu grösster Vorsicht bei der Erteilung von Ausnahmegewilligungen gemahnt wurde. Anders als ihre ausländischen Kollegen, die zuletzt Einlenken auf den Kompromissvorschlag beschlossen, verweigerten hingegen die schweizerischen Arbeitgeber dem Zusatzprotokoll ihre Zustimmung. In den folgenden Monaten drängten sie immer wieder darauf, die Schweiz solle das Abkommen 89 innerhalb der dafür vorgesehenen Frist (Ende Februar 1992) aufkündigen.<sup>6</sup>

**BUNDESRATSGESCHÄFT**  
DATUM: 08.11.1996  
MARIANNE BENTELI

Der Katholische und der Evangelische Frauenbund, der schweizerische Verband für Frauenrechte, Gewerkschafterinnen, Parlamentarierinnen der SP, der CVP und der Grünen sowie weitere Persönlichkeiten aus diesen Kreisen konstituierten sich im Oktober zu einem **Frauenkomitee "Nein zum diskriminierenden Arbeitsgesetz"**. Sie kritisierten, die bloss formale Gleichbehandlung der Frauen mit den Männern, welche die Lebensrealität der mehrfach belasteten Frauen ausser acht lasse, diskriminiere recht eigentlich die Frauen. Aus einer veralteten Gleichstellungsoptik möge es positiv erscheinen, dass nun Frauen wie die Männer auch im Industriebereich nachts arbeiten dürften. Aus einer modernen und differenzierten Sicht der Dinge bringe das revidierte Gesetz aber nicht mehr Gleichstellung, sondern verschärfe die Unterschiede der Arbeitslast zwischen den Geschlechtern und müsse daher als Rückschritt in der Gleichstellungspolitik gewertet werden. Angesichts der tieferen Frauenlöhne werde die Wirtschaft zudem geradezu ermuntert, Frauen nachts und sonntags zu beschäftigen, als

Teilzeitarbeiterinnen womöglich noch über prekäre Abrufverträge. Genau diese Kategorie von Frauen sei jedoch gewerkschaftlich schlecht bis kaum organisiert und könne sich damit nicht auf das Aushandeln einer Zeitkompensation durch die Sozialpartner verlassen. Andererseits konstituierte sich auch ein **bürgerliches Frauenkomitee** zur Unterstützung des neuen Arbeitsgesetzes, da dieses berufstätigen Frauen dieselben Beschäftigungsmöglichkeiten einräume wie den Männern.<sup>7</sup>

### Arbeitnehmerschutz

MOTION  
DATUM: 17.12.2021  
GIADA GIANOLA

Im Dezember 2019 reichte Yvonne Feri (sp, AG) eine Motion ein, mit der sie den Bundesrat beauftragen wollte, **alle Hausangestellten, die in der Betreuung von Kindern und älteren Menschen arbeitstätig sind, dem Arbeitsgesetz zu unterstellen**. Nach Feri sollen die Arbeitsbedingungen und der Schutz dieser Personen – häufig Frauen – verbessert werden, da diese oft in unkontrollierten und prekären Verhältnissen arbeiten. Zudem böten die kantonalen Normalarbeitsverträge ihnen den nötigen Schutz nicht. In seiner Stellungnahme vom Februar 2020 beantragte der Bundesrat die Ablehnung der Motion. Wie schon der Bericht zur Erfüllung des Postulates 12.3266 gezeigt habe, sei eine allgemeine Unterstellung der Hausangestellten unter das Arbeitsgesetz schwierig, da für sie je nach Betreuungssituation sehr unterschiedliche Arbeitszeiten gälten. Zudem habe sich die Mehrheit der betroffenen Kreise in einer durchgeführten und im Bericht enthaltenen Umfrage diesbezüglich ablehnend geäußert. Schliesslich reiche das Instrument der Normalarbeitsverträge aus, zumal viele Kantone diese bereits um ein Modell für die Betagtenbetreuung im privaten Haushalt ergänzt hätten. Im Dezember 2021 wurde die Motion **abgeschrieben**, da sie nicht innert zwei Jahren vom Nationalrat behandelt worden war.<sup>8</sup>

### Arbeitsrecht

MOTION  
DATUM: 17.03.2023  
GIADA GIANOLA

Im März 2021 reichte Katharina Prelicz-Huber (gp, ZH) eine Motion ein, mit der sie eine gesetzliche Grundlage für bessere **Arbeitsbedingungen und höhere Löhne in sogenannten «Frauenberufen» wie Pflege und Betreuung** verlangte. Vor allem in der Corona-Pandemie seien die Probleme in diesen Berufen deutlich geworden, was zudem den Fachkräftemangel verstärkte. In seiner Stellungnahme vom Mai 2021 beantragte der Bundesrat, die Motion abzulehnen. Es bestünden bereits Massnahmen, um die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen zu verbessern, in vielen Bereichen seien überdies aber auch die Kantone zuständig. Er verwies zudem auf den Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative, mit dem man verschiedene Schritte eingeleitet habe, um die Rekrutierung von Pflegepersonal zu verbessern. Im März 2023 wurde die Motion **abgeschrieben**, da sie nicht innert zwei Jahren vom Nationalrat behandelt worden war.<sup>9</sup>

1) LT, 21.5.19

2) Communiqué de presse du SECO 23.7.19; LT, 24.7., 19.8.19

3) Medienmitteilung BFS vom 20.11.22; CdT, LT, Lib, NZZ, TA, 23.11.22; WOZ, 24.11.22; TA, 26.11.22

4) AB NR 2023, S. 125 ff.; BFS (2020): Rapport «Gestion nationale des données»; Po. 21.3106

5) Po. 21.3316

6) Lit. Elmiger; Presse vom 28.6.90; NZZ, 19.7. und 6.12.90.

7) Presse vom 10.10.96.; Presse vom 29.10.96; NZZ, 8.11.96.

8) Mo. 19.4430

9) Mo. 21.3082