



Teilzeitarbeit

Vor- & Nachteile



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
AKTUELLE ZAHLEN	4
DEFINITION & TEILZEITMODELLE	6
RECHTLICHER RAHMEN	8
GRÜNDE FÜR TEILZEIT	10
VORTEILE VON TEILZEIT	11
NACHTEILE VON TEILZEIT	13
FAZIT	15
NÜTZLICHE LINKS	16
BIBLIOGRAFIE	17

EINLEITUNG

Teilzeitarbeit prägt die Schweizer Arbeitswelt immer stärker. Sie ist Teil eines breiten Trends hin zu mehr Flexibilität – räumlich (z.B. Homeoffice) sowie zeitlich (flexible Arbeitszeiten) – und reagiert damit auf veränderte Lebensrealitäten und Erwartungen von Arbeitnehmenden.¹

Gleichzeitig verschärft sich der Arbeitskräftemangel. Organisationen und Unternehmen stehen zunehmend unter Druck, attraktive Arbeitsmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit oder Job-sharing anzubieten, um Personal zu gewinnen, zu halten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern.²

Auch wirtschaftliche und demografische Entwicklungen spielen eine Rolle. Die Alterung der Bevölkerung, der bevorstehende Ruhestand der Babyboomer-Generation und strukturelle Veränderungen wie Digitalisierung oder Branchenwandel führen dazu, dass der Bedarf an Arbeitskräften steigt, während das Angebot schrumpft.³

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Teilzeitarbeit weiter an Bedeutung. Nicht nur, weil viele Arbeitnehmende eine Reduktion des Pensums wünschen, sondern auch, weil Unternehmen flexiblere Modelle zunehmend als strategischen Vorteil betrachten, z.B. zur Bindung von Fachkräften oder zur Steigerung der Mitarbeitermotivation.

¹ Bütler 2022: 11

² Ganzfried & Mäder 2022; Jansen & Hunn 2024: 5

³ Melian & Grampp 2024

AKTUELLE ZAHLEN

Teilzeitarbeit ist in der Schweiz weit verbreitet und gewinnt weiter an Bedeutung. 2024 arbeiteten 38,4% aller Erwerbstätigen in einem reduzierten Pensum.⁴ Damit ist Teilzeit längst kein Randphänomen mehr, sondern ein prägendes Merkmal der Schweizer Arbeitswelt. Im europäischen Vergleich zeigt sich die besondere Stellung der Schweiz deutlich.

Wusstest du, dass...

...in der Schweiz fast 4 von 10 Erwerbstätigen Teilzeit arbeiten – doppelt so viele wie im EU-Schnitt.⁵

Teilzeit und Geschlecht

Besonders markant ist der Geschlechterunterschied. 58,7% der Frauen, aber nur 20,5% der Männer arbeiten Teilzeit.⁶ Damit ist Teilzeitarbeit ein zentrales Merkmal weiblicher Erwerbstätigkeit in der Schweiz. Männer holen zwar leicht auf, ihre Teilzeitquote steigt seit den 1990er Jahren kontinuierlich, bleibt aber dennoch auf niedrigem Niveau.⁷

Diese ungleiche Verteilung verschärft sich in Familien mit Kindern. Rund 75% der Mütter, aber nur 14,3% der Väter arbeiten Teilzeit.⁸ Väter arbeiten zudem nahezu durchgängig Vollzeit, unabhängig davon, ob das jüngste Kind drei Jahre alt oder jugendlich ist.⁹

Teilzeit über den Lebenslauf

Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigen deutlich: von 28,2% bei den 15- bis 24-Jährigen auf 38,7% bei den 40- bis 54-Jährigen bis hin zu 86,3% bei den über 65-Jährigen.¹⁰ Teilzeitarbeit spiegelt damit unterschiedliche Lebensphasen, Gesundheitsfragen, Weiterbildungen oder Übergänge in den Ruhestand wider und zeigt, dass Teilzeit nicht nur ein Familienphänomen ist.

Wunsch vs Realität

Befragungen zeigen, dass Teilzeit eine grosse gesellschaftliche Nachfrage erfährt. Nur 30% der 18- bis 64-Jährigen würden bei freier Wahl Vollzeit arbeiten. Fast ebenso viele

⁴ Beobachter 2025

⁵ Bütler 2022: 11

⁶ Beobachter 2025

⁷ BFS 2025e

⁸ BFS 2025d

⁹ BFS 2025a

¹⁰ BFS 2025d

bevorzugen ein Pensum von 80-90%, rund ein Fünftel würde 50-70% wählen und etwa jede:r Zehnte möchte noch weniger arbeiten.¹¹

Unterbeschäftigung

Nicht alle arbeiten freiwillig Teilzeit. 2024 waren 254'000 Teilzeitbeschäftigte unterbeschäftigt – also innert drei Monate bereit und verfügbar für ein höheres Pensum. Die Unterbeschäftigtequote liegt bei 7,5% für Frauen und bei 2,8% für Männer. Während Männer häufiger eine Vollzeitstelle wünschen, möchten viele Frauen ihr bestehendes Teilzeitpensum erhöhen.¹²

Gesellschaftliche Wahrnehmung

Die Einstellungen in der Bevölkerung sind ambivalent. 56% der Schweizer:innen finden angesichts des Fachkräftemangels müsse man eher mehr arbeiten. Gleichzeitig sind 68% der Meinung, dass generell zu viel gearbeitet werde. Besonders junge Erwachsene empfinden diesen Widerspruch stark. Auffällig ist zudem, dass kinderlose Teilzeitarbeitende von der Bevölkerung deutlich stärker in die Verantwortung genommen werden als Eltern – von Teilzeitmüttern wird hingegen selten verlangt, ihr Pensum zu erhöhen.¹³ Dies verdeutlicht, dass Teilzeit weiterhin stark mit Care-Arbeit verknüpft wird und nicht neutral bewertet wird.

Kurz gesagt

Teilzeit ist stark verbreitet, gesellschaftlich gewünscht und eng mit Lebensphasen und Care-Arbeit verknüpft. Gleichzeitig bleiben die strukturellen Geschlechterunterschiede und ökonomischen Risiken sichtbar. Die Zahlen machen deutlich, wie wichtig es ist, Teilzeit in einem breiteren Kontext von Gleichstellung, Arbeitsmarkt und sozialer Absicherung zu betrachten.



¹¹ Melian & Grampp 2024

¹² BFS 2025d

¹³ Verein Geschlechtergerechter 2023: 4f

DEFINITION & TEILZEITMODELLE

Das Bundesamt für Statistik definiert Teilzeit als Erwerbstätigkeit unter 90% der betrieblichen Normalarbeitszeit.¹⁴ Rechtlich existiert jedoch keine starre Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit. Massgebend ist die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit, wobei diese insbesondere bei Führungskräften häufig nicht exakt definiert ist.¹⁵

In der Praxis existiert eine breite Vielfalt an Teilzeitmodellen. Sie ermöglichen unterschiedliche Abstufungen in Bezug auf Flexibilität, Planbarkeit und Verantwortung – sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende.

Fixes Teilzeitpensum

Das fixe Teilzeitpensum ist das verbreitetste Modell. Hier arbeiten Beschäftigte regelmäßig eine klar definierte Anzahl Stunden pro Woche oder Monat, z.B. 50% oder 80% eines Vollzeitpensums. Dieses Modell bietet beiden Seiten hohe Planungssicherheit.¹⁶

Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten

Viele Unternehmen ermöglichen heute flexible Arbeitszeiten. Beschäftigte können innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen entscheiden, wann sie ihre Arbeit beginnen oder beenden und wie sie ihre Wochenarbeitszeit einteilen. Entscheidend ist, dass die vereinbarte Stundenzahl Ende Woche oder Ende Monat erreicht wird.¹⁷

Eine besondere Form ist die Gestaltung der Arbeitszeit über die Woche hinweg: Ein 80%-Pensum kann beispielsweise auf fünf kürzere Arbeitstage verteilt werden oder umgekehrt auf weniger als vier Tage mit längeren Arbeitseinheiten.¹⁸

Jahresarbeitszeit

Bei der Jahresarbeitszeit wird nicht die wöchentliche oder monatliche Stundenzahl vereinbart, sondern eine Gesamtarbeitszeit pro Jahr. Diese Verteilung ermöglicht hohe Flexibilität, etwa bei saisonalen Schwankungen oder persönlichen Verpflichtungen. Phasen intensiver Arbeit wechseln sich mit ruhigeren Phasen ab.¹⁹

¹⁴ BFS 2025e

¹⁵ Bütler 2022: 11

¹⁶ die Mobiliar 2025

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Bütler 2022: 12

¹⁹ Bütler 2022: 12; die Mobiliar 2025

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf gilt als besonders flexibles, aber auch weniger planbares Modell. Man unterscheidet zwischen:

- **Echte Arbeit auf Abruf:** Beschäftigte müssen Arbeitsaufgebote grundsätzlich Folge leisten. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht dafür ein klarer Lohnfortzahlungs-anspruch.
- **Unechte Arbeit auf Abruf:** Hier besteht keine Pflicht, Einsätze anzunehmen. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit ist aber dementsprechend nur für bereits geplante Einsätze gesichert und rechtlich teils umstritten. Unechte Abrufarbeit kann zu finanzieller Unsicherheit führen.²⁰

Arbeit auf Abruf bietet zwar Flexibilität, kann aber zu stark schwankenden Einsatzzeiten und damit zu Unsicherheiten in der Finanz- und Alltagsplanung führen.

Jobsharing und Topsharing

Jobsharing ist ein Arbeitsmodell, bei dem sich zwei oder mehr Personen eine Vollzeitstelle teilen. Sie arbeiten jeweils Teilzeit, tragen aber gemeinsam Verantwortung, koordinieren sich eng und teilen Arbeitsbereiche und Entscheidungen. Bei Topsharing wird dieses Prinzip auf Führungspositionen ausgeweitet.²¹

In der Schweiz setzen inzwischen 28% der Unternehmen Job- bzw. Topsharing ein, wobei grössere Unternehmen deutlich häufiger solche Modelle anbieten als KMU. Job- und Topsharing können die Vereinbarkeit verbessern und ermöglichen Teilzeit auch in Funktionen, die lange nur in Vollzeit denkbar waren. Die Erfahrungen der Unternehmen sind mehrheitlich positiv, auch wenn die Rekrutierung passender Tandems eine Herausforderung darstellen kann.²²

Teilzeitarbeit ist **kein einheitliches Arbeitsmodell**, sondern umfasst ein breites Spektrum an Möglichkeiten. **Die Vielfalt der Modelle erlaubt es, Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse anzupassen** – von der Kinderbetreuung über Weiterbildungen bis hin zu Übergängen in den Ruhestand.



²⁰ die Mobiliar 2025

²¹ die Mobiliar 2025; Jansen & Hunn 2024: 5

²² Jansen & Hunn 2024: 5

RECHTLICHER RAHMEN

Teilzeitbeschäftigte haben in der Schweiz dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitangestellte. Dennoch ergeben sich je nach Pensum und Einsatzmodell Unterschiede bei Lohn, Versicherungen, Vorsorge und arbeitsrechtlichen Bestimmungen.²³

Wusstest du, dass...

...das Schweizer Arbeitsrecht die Benachteiligung von Teilzeitangestellten bei Lohn, Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten und Sozialleistungen verbietet. Arbeitgebende sind jedoch rechtlich nicht verpflichtet, Teilzeitarbeit zu ermöglichen, ausser wenn dies vertraglich, durch betriebliche Regelungen oder einen Gesamtarbeitsvertrag festgehalten ist.²⁴



Arbeitszeit, Überstunden und Nebenjobs

Auch Teilzeitangestellte können Überstunden geltend machen. Ohne explizite schriftliche Abmachung besteht ein Anspruch auf einen Zuschlag von mindestens 25%.²⁵ Beispiel: bei einem 60%-Pensum von 24 Stunden pro Woche könnte ein Zuschlag von 25% für jede zusätzliche Arbeitsstunde über 24 Stunden pro Woche geltend gemacht werden.

Zudem dürfen Teilzeitbeschäftigte mehrere Jobs ausüben, solange kein Interessenkonflikt entsteht und die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Die Treuepflicht gegenüber den Arbeitgebenden bleibt bestehen.²⁶

Unfallversicherung und Lohnfortzahlung

Für die obligatorische Unfallversicherung gilt eine wichtige Schwelle:

- **Ab 8 Arbeitsstunden pro Woche** sind Arbeitnehmende gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- **Unter 8 Arbeitsstunden pro Woche** besteht nur Schutz gegen Berufsunfälle. Unfälle auf dem Arbeitsweg gelten hier jedoch auch als Berufsunfälle. Nichtberufsunfälle hingegen müssen über die Krankenkasse abgedeckt werden.²⁷ Beispiel: Wer weniger als 8 Stunden arbeitet und einen Unfall zu Hause erleidet, muss die Kosten über die Krankenkasse selbst tragen.

²³ Beobachter 2025

²⁴ die Mobiliar 2025

²⁵ Allianz 2025

²⁶ die Mobiliar 2025

²⁷ Allianz 2025; die Mobiliar 2025

Bei Krankheit und Unfall gelten für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte die gleichen Regeln zur Lohnfortzahlung – mit Ausnahme der unechten Arbeit auf Abruf, bei der nur geplante Einsätze entschädigt werden.²⁸

Altersvorsorge: AHV und Pensionskasse

Die AHV-Beiträge werden proportional zum Einkommen berechnet. Bei sehr tiefen Einkommen (unter CHF 2'500 pro Jahr) können Arbeitgebende auf AHV-Abzüge verzichten, was jedoch langfristig Risiken birgt. Wer das jährliche Mindestbeitragsniveau von CHF 530 nicht erreicht, muss mit Rentenkürzungen rechnen.²⁹

Besonders einschneidend wirkt der Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge (BVG). Er bleibt unabhängig vom Pensum gleich hoch, was Teilzeitangestellte benachteiligen kann. Wer weniger als CHF 22'680 pro Jahr verdient, ist gar nicht BVG-versichert.³⁰ Beispiel: Bei einem Einkommen von CHF 20'000 pro Jahr wird der versicherte Lohn nach Abzug des Koordinationsbetrags stark reduziert, was die spätere Rente massiv senkt.

Familienzulagen

Unabhängig vom Pensum haben Teilzeitangestellte Anspruch auf Familienzulagen, sofern sie jährlich mindestens CHF 7'350 verdienen und das Kind in der Schweiz lebt. Zuständig ist meist der Elternteil mit dem höheren Einkommen.³¹

Der rechtliche Rahmen garantiert Teilzeitangestellten weitgehend gleiche Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Gleichzeitig offenbaren Versicherungs- und Vorsorgeregeln – insbesondere bei sehr tiefen Pensum – **strukturelle Nachteile, die langfristig zu finanziellen Risiken führen können.**

²⁸ die Mobiliar 2025

²⁹ Allianz 2025; die Mobiliar 2025

³⁰ Allianz 2025; die Mobiliar 2025

³¹ die Mobiliar 2025

GRÜNDE FÜR TEILZEIT

Die Gründe für Teilzeitarbeit sind vielfältig und hängen eng mit individuellen Lebenslagen, familiären Verpflichtungen und persönlichen Präferenzen zusammen. Gleichzeitig spiegeln sie strukturelle Rahmenbedingungen der Schweizer Arbeitswelt wider, wie etwa hohe Betreuungskosten, lange Arbeitszeiten oder traditionelle Rollenbilder.

Familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund

Für Frauen ist die Kinderbetreuung der zentrale Grund für ein reduziertes Pensum. 2024 nannten 32,3% der teilzeiterwerbstätigen Frauen die Betreuung ihrer Kinder als Hauptmotiv, während dies bei Männern nur bei 11,8% der Fall war.³²

Viele Eltern übernehmen die Kinderbetreuung mehrmals pro Woche selbst und dies nicht zuletzt, weil Betreuungsangebote in der Schweiz teuer sind und es unüblich ist, seine Kinder an allen Wochentagen extern betreuen zu lassen.³³

Hinzu kommt die ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit: Frauen leisten mit 32,4% pro Woche deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer mit 22 Stunden.³⁴ Diese strukturelle Mehrbelastung prägt viele Arbeitszeitentscheidungen.

Weitere familiäre und persönliche Verpflichtungen

Neben der Kinderbetreuung nennen Frauen häufiger auch «andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen» als Grund für Teilzeitarbeit (11,8% gegenüber 3,8% der Männer). Männer geben hingegen deutlich häufiger Aus- und Weiterbildung als Motiv an (14% gegenüber 7,7% der Frauen).³⁵

Arbeitsmarktbedingungen und Einkommenssituation

Teilzeit entsteht nicht immer freiwillig. Besonders im Tieflohnsektor oder in Branchen mit unregelmässigen Einsatzzeiten kann Teilzeitarbeit eine erzwungene Beschäftigungsform sein.³⁶

Persönliche Lebensgestaltung

Für zahlreiche Teilzeitangestellte steht die persönliche Lebensqualität im Vordergrund: mehr Zeit für Erholung, Hobbys, Weiterbildungen oder für die eigene Gesundheit. Teilzeit ermöglicht es ihnen, ihren Alltag flexibler und selbstbestimmter zu gestalten.³⁷

³² BFS 2025b; BFS 2025f

³³ Bütler 2022: 11

³⁴ BFS 2025f

³⁵ Ibid.

³⁶ Bütler 2022: 12

³⁷ die Mobiliar 2025

Strukturelle Faktoren

Und schliesslich bleibt die Schweizer Arbeitswelt stark durch traditionelle Rollenbilder geprägt. Die meisten Führungspositionen sind weiterhin nur in Vollzeit zugänglich und gleichzeitig zu einem grossen Teil männlich besetzt. Dies erschwert Männern die Reduktion ihres Pensums und behindert Frauen den beruflichen Aufstieg.³⁸ Gleichzeitig werden Männer, die Teilzeit arbeiten möchten, bei Rekrutierungsentscheidungen benachteiligt: Schon der Wunsch nach einem 90%-Pensum senkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie von Rekrutierenden kontaktiert werden, deutlich. Dieses Muster widerspiegelt traditionelle Erwartungen, wonach Männer primär Vollzeit arbeiten sollen und Frauen sich stärker um Care-Arbeit kümmern. Wenn sich nun also Männer auf eine Teilzeitstelle bewerben, erscheinen sie offenbar als suspekt.³⁹

Insgesamt müssen sich Mütter häufiger für ein höheres Pensum rechtfertigen, Väter hingegen für ein tieferes.⁴⁰ Durch diese Dynamiken verfestigen sich die Rollenbilder und Arbeitsteilung weiter – mit langfristigen Folgen wie tieferen Renten und einem erhöhten Armutsrisko, was Frauen überdurchschnittlich betrifft.⁴¹

Dies zeigt, dass nicht nur bei den Arbeitnehmenden ein Umdenken gefordert ist, sondern auch bei den Arbeitgebenden.

VORTEILE VON TEILZEIT

Teilzeitarbeit bietet vielfältige Chancen – sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende. Sie ermöglicht flexiblere Lebensentwürfe, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und kann zur langfristigen Gesundheit sowie Motivation der Beschäftigten beitragen.

Mehr Zeit und bessere Vereinbarkeit

Ein zentraler Vorteil von Teilzeitarbeit ist die Möglichkeit, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Teilzeiterwerbstätige gewinnen zusätzliche Zeit für Kinderbetreuung, Haus- und Familienarbeit, Erholung oder persönliche Projekte. Teilzeit ermöglicht es, familiäre oder private Verpflichtungen zu erfüllen, ohne vollständig aus dem Erwerbsleben auszusteigen.⁴²

³⁸ Bütler 2022: 12

³⁹ Kopp 2021

⁴⁰ Verein Geschlechtergerechter 2023: 6

⁴¹ Ganzfried & Mäder 2022: 35; BFS 2025d

⁴² die Mobiliar 2025; BFS 2025e

Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität

Teilzeitbeschäftigte sind häufig entspannter, zufriedener und produktiver. Die geringere Arbeitsbelastung reduziert das Risiko von Stress und Erschöpfung und kann dazu beitragen, Burnouts vorzubeugen.⁴³ Gerade in körperlich oder emotional anspruchsvollen Berufen, wie etwa in der Pflege, im Baugewerbe oder bei Lehrpersonen, kann ein reduziertes Pensum die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig schützen.⁴⁴

Weiterbildung und persönliche Entwicklung

Teilzeit schafft Raum für Aus- und Weiterbildungen, Umschulungen oder berufliche Neuorientierungen. Besonders für junge Berufstätige, Studierende oder Personen in Übergangsphasen bietet Teilzeit die nötige Flexibilität, um neue Fähigkeiten zu erwerben oder sich weiter zu qualifizieren.⁴⁵

Teilzeit in Führungspositionen

Wenn Unternehmen Teilzeit auch in Führungspositionen anbieten (z.B. durch Topsharing oder hohe Teilzeitpensen), eröffnet dies neue Karrierewege für Menschen mit z.B. Betreuungsverantwortungen. Gerade Frauen profitieren besonders, da Führungspositionen häufig nur in Vollzeit angeboten werden und Teilzeitmodelle ihre Karrierechancen deutlich verbessern können.⁴⁶

Vorteile für Unternehmen

Auch für Arbeitgebende kann Teilzeit ein Gewinn sein. Unternehmen können durch flexible Teilzeitmodelle einfacher Fachkräfte rekrutieren, Kündigungen reduzieren und Mitarbeitende langfristig halten. Das Know-how bleibt im Unternehmen und die Zufriedenheit sowie Motivation der Mitarbeitenden steigt, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsqualität auswirkt.⁴⁷

Teilzeit kann Belastungen reduzieren, Kompetenzen fördern und unterschiedliche Lebensrealitäten besser abbilden. Sie stärkt nicht nur die Lebensqualität der Beschäftigten, sondern kann auch für Unternehmen ein strategischer Vorteil sein – vorausgesetzt, es besteht eine Freiwilligkeit und das Teilzeitmodell ist gut ausgestaltet.

⁴³ Bütler 2022: 11; die Mobiliar 2025

⁴⁴ Ganzfried & Mäder 2022: 34

⁴⁵ die Mobiliar 2025

⁴⁶ Ganzfried & Mäder 2022: 34

⁴⁷ Ganzfried & Mäder 2022

NACHTEILE VON TEILZEIT

Teilzeit bietet viele Chancen, bringt aber auch deutliche Risiken mit sich. Besonders Menschen mit tiefen Pensen und Frauen sind davon überdurchschnittlich betroffen.

Finanzielle Nachteile und geringere soziale Absicherung

Der offensichtlichste Nachteil ist das tiefere Einkommen. Weniger Arbeitsstunden bedeuten jedoch nicht nur weniger Lohn, sondern auch geringere Beiträge an die Sozialversicherungen. Teilzeitbeschäftigte sind in der zweiten Säule klar benachteiligt, denn der Koordinationsabzug bleibt unabhängig vom Pensum gleich hoch, was den versicherten Lohn stark reduziert oder, bei tiefen Einkommen, ganz wegfallen lässt. Teilzeitangestellte erhalten ausserdem anteilmässig weniger Arbeitslosenentschädigung und sind bei sehr tiefen Pensen nicht automatisch gegen Nichtberufsunfälle versichert.⁴⁸

Besonders gravierend sind hier die Langzeitfolgen: geringere BVG-Leistungen, tiefere AHV-Renten und ein erhöhtes Armutsrisko im Alter. Teilzeiterwerbstätigkeit zählt zu den wichtigsten Armutsfaktoren und betrifft Frauen besonders stark. Ihre Renten sind im Schnitt ein Drittel tiefer als jene der Männer.⁴⁹

Karrierehindernisse und geringere Weiterbildungschancen

Teilzeitarbeit kann die berufliche Entwicklung deutlich erschweren. Viele Führungsfunktionen werden weiterhin fast ausschliesslich in Vollzeit angeboten und Teilzeitangestellte erhalten häufig weniger anspruchsvolle Aufgaben oder seltener Weiterbildungsmöglichkeiten. Dadurch sinken die Chancen auf Beförderungen, insbesondere bei tiefen Pensen.⁵⁰

Für Männer kommt ein weiterer Faktor hinzu: Teilzeit widerspricht etablierten Rollenbildern. Arbeitgebende werten männliche Bewerber, die ein reduziertes Pensum wünschen, oft ab. Bei einem Teilzeitwunsch von 50-59% sinkt ihre Kontaktwahrscheinlichkeit in Rekrutierungsprozessen um ganze 28% – stärker als bei fast allen anderen Merkmalen wie Ausbildung oder Erfahrung.⁵¹

Organisatorische Herausforderungen und Belastung im Alltag

Teilzeitarbeit kann auch im Arbeitsalltag Nachteile bringen. Weniger Anwesenheit erschwert informelle Abstimmungen und die Integration ins Team. Gerade in Modellen wie

⁴⁸ Beobachter 2025; Ganzfried & Mäder 2022: 35

⁴⁹ Ganzfried & Mäder 2022: 35; BFS 2025d

⁵⁰ Bütler 2022: 11f; Ganzfried & Mäder 2022

⁵¹ Kopp 2021

Arbeit auf Abruf führen schwankende Einsätze zu Unsicherheiten in der Planung und zu finanziellen Risiken.⁵²

Zudem erleben Teilzeitbeschäftigte oft paradoxe Situationen: Sie haben zwar weniger vertragliche Arbeitszeit, stehen aber unter dem Druck, dieselbe Leistung wie Vollzeitkolleg:innen zu erbringen, was wiederum die Arbeitsbelastung erhöhen kann. In Branchen mit unregelmässigen Arbeitszeiten kann Teilzeit sogar die viel beschworene Vereinbarkeit erschweren.⁵³

Strukturelle Risiken: Geschlechterungleichheit

Da Teilzeit in der Schweiz überwiegend von Frauen geleistet wird, trägt sie zur Verstärkung geschlechtsspezifischer Ungleichheit bei. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit, geringere Karrierechancen und die stark unterschiedlichen Rentenansprüche stabilisieren bestehende Ungleichheiten über den gesamten Lebensverlauf hinweg.⁵⁴



Die Nachteile der Teilzeitarbeit betreffen finanzielle Sicherheit, berufliche Entwicklung und langfristige soziale Absicherung. Wer Teilzeit arbeitet – insbesondere in tiefen Pensen – trägt oft ein höheres Risiko für prekäre Arbeitsbedingungen, geringere Renten und eingeschränkte Karriereperspektiven.

⁵² die Mobiliar 2025; Beobachter 2025

⁵³ Ganzfried & Mäder 2022: 35; die Mobiliar 2025

⁵⁴ Bütler 2022: 11f; Ganzfried & Mäder 2022: 35f; Verein Geschlechtergerechter 2023: 6

FAZIT

Teilzeitarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Schweizer Arbeitswelt. Sie spiegelt eine starke gesellschaftliche Nachfrage und vielfältige Lebensrealitäten wider, die sich nicht in starren Vollzeitmodellen abbilden lassen. Sie ermöglicht vielen Menschen, Beruf, Care-Arbeit, Gesundheit oder persönliche Entwicklung besser miteinander zu vereinbaren und kann die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit stärken. Auch Unternehmen profitieren, wenn sie flexible und lebensphasenorientierte Modelle anbieten.

Gleichzeitig zeigt sich deutlich, dass Teilzeit kein neutrales Arbeitsmodell ist. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern bleibt hochgradig ungleich und strukturelle Hürden – etwa die geringe Verfügbarkeit von Teilzeit-Führungspositionen oder traditionelle Rollenbilder – erschweren eine ausgewogene Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit. Besonders für Frauen können reduzierte Pensen langfristig finanzielle Folgen haben und Abhängigkeiten verstärken. Sie sind überdurchschnittlich häufig von tieferen Löhnen, geringeren Renten und Armutsrisko im Alter betroffen.

Teilzeitarbeit bietet also Chancen, birgt aber ebenso Risiken. Entscheidend ist, dass sie frei gewählt, gut ausgestaltet und strukturell abgesichert ist. Dazu gehören faire Karrierewege, ein diskriminierungsfreier Arbeitsmarkt, transparente Vorsorgelösungen und verlässliche Rahmenbedingungen, die verhindern, dass Teilzeit zur Falle wird. Nur so kann Teilzeitarbeit ihr Potenzial entfalten: für bessere Vereinbarkeit, mehr Chancengerechtigkeit und ein Arbeitsleben, das allen Lebensrealitäten gerecht wird.

NÜTZLICHE LINKS

Finanzielle Auswirkungen berechnen:

- **Cash or Crash von alliance F:** www.cashorcrash.ch
- **Check your Salary von alliance F:** www.checkyoursalary.ch
- **Salarium vom Bundesamt für Statistik:** www.salarium.bfs.admin.ch

Arbeitsrecht:

- **Merkblatt Teilzeitarbeit des Personalamtes des Kantons Bern:**
www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/de/merkblaetter/Merkblatt-Teilzeitarbeit.pdf
- **Arbeitsrecht-Ratgeber der Unia:** www.unia.ch/de/ratgeber/arbeitsrecht-ratgeber

Sozialversicherungen:

- **Sozialversicherungen einfach erklärt:** www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen

Budget- & Schuldenberatung:

- **Budgetberatung Schweiz:** www.budgetberatung.ch
- **Schuldenberatung Schweiz:** www.schulden.ch

Erwerbsarbeit und Mutterschaft:

- **Mamagenda.ch:** www.mamagenda.ch

Informationen rund um Beruf, Aus- und Weiterbildung:

- **Berufsberatung.ch:** www.berufsberatung.ch

Beratung bei Burn-Out und Co.:

- **Pro Mente Sana:** www.promentesana.ch/angebote/beratung/beratung-fuer-betroffene-nahestehende

BIBLIOGRAFIE

Allianz. (2025). Angestellte und Teilzeitarbeit: Das sollten Sie wissen. (www.allianz.ch/de/geschaeftskunden/ratgeber/teilzeit-arbeitnehmer.html Zugriff am 19.11.2025)

Beobachter. (2025). Teilzeitarbeit. (www.beobachter.ch/rechtslexikon/teilzeitarbeit?srsltid=AfmBOor1W7m0FK_gj3R8FqcwN2Iq6SA4qM9GMBvpQsjocpqrBsh9FmK Zugriff am 19.11.2025)

Bütler, Daniel. (2022). Wer Teilzeit arbeitet, ist entspannter, macht aber selten Karriere. In: Blickwinkel Herbst 2022. (www.gleichstellen.ch/src/downloads/Blickwinkel_Teilzeit_2022-12-23-092330_pyjf.pdf Zugriff am 24.11.2025)

Bundesamt für Statistik BFS. (2025a). Erwerbssituation von Eltern mit Kind(ern) im Haushalt. (www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.35547568.html Zugriff am 24.11.2025)

Bundesamt für Statistik BFS. (2025b). Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht. (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/36057608> Zugriff am 19.11.2025)

Bundesamt für Statistik BFS. (2025c). Haus- und Familienarbeit. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbststaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.html Zugriff am 24.11.2025)

Bundesamt für Statistik BFS. (2025d). Pension gap. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html> Zugriff am 26.11.2025)

Bundesamt für Statistik BFS. (2025e). Teilzeitarbeit. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbststaetigkeit/teilzeitarbeit.html Zugriff am 24.11.2025)

Bundesamt für Statistik BFS. (2025f). Teilzeit ist bei Frauen fast dreimal häufiger als bei Männern. (www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.36057565.html Zugriff am 24.11.2025)

die Mobiliar. (2025). Teilzeit arbeiten in der Schweiz. (www.mobiliar.ch/ratgeber/teilzeitarbeit Zugriff am 26.11.2025)

Ganzfried, Miriam & Gwendolin Mäder. (2022). Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen. Zürich. (www.izfg.unibe.ch/unibe/portal/center_generell/c_title_fak_zen/izfg/content/e571348/e582898/e1286953/e1286996/e1403500/files1403501/UZH_unibe_Teilzeitstudie_ger.pdf Zugriff am 26.11.2025)

Jansen, Anne & Ellenor Hunn. (2024). Job- und Topsharing in der Schweiz: Eine Be-standsauftnahme in kleinen, mittleren und grossen Organisationen in drei Sprachregio-nen. (www.fhnw.ch/++api++/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/pmo/forschung-und-dienstleistung/job-und-topsharing-schweiz/media/job-und-topsharing-in-der-schweiz.pdf/@@inline-file/file Zugriff am 26.11.2025)

Kopp, Daniel. (2021). Männer, die eine Teilzeitstelle suchen, werden benachteiligt. (www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kof-bulletin/kof-bulletin/2021/09/maenner-die-eine-teilzeitstelle-suchen-werden-benachteiligt.html Zugriff am 26.11.2025)

Melian, Veronica & Michael Grampp. (2024). Zwischen Arbeitskräftemangel und dem Wunsch nach Teilzeitarbeit: Wege aus der Schweizer Arbeitsmarktkrise. (www.deloitte.com/ch/de/services/consulting/research/ways-out-of-the-swiss-labour-market-crisis.html Zugriff am 26.11.2025)

Verein Geschlechtergerechter. (2023). Die Teilzeit-Studie. Zürich. (www.sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2023/02/GG2023_DieTeilzeitStudie.pdf Zugriff am 26.11.2025)