Teilzeit – wie weiter?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 20, 2026

Die Zahlen steigen langsam, aber kontinuierlich. Teilzeitarbeit wird bald der neue Normalfall. Gegen 40% waren im Jahr 2025 in Teilzeit beschäftigt. Bleiben die Löhne gut oder werden besser, ist davon auszugehen, dass sich der Anstieg fortsetzt.

Dann werden in wenigen Jahren mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen nicht mehr zu 100 % arbeiten. Doch können die Regeln, wie sie für Teilzeit gelten, mit dieser Entwicklung mithalten?

Die Teilzeitzahlen sind beachtlich. Es ist eine Umwälzung, die nicht nur das eigentliche Arbeitspensum betrifft, sondern auch Gefühle und Ansprüche, wie sie von den Erwerbstätigen an das Leben und die damit verbundene Arbeit gestellt werden. Denn: Wer weniger Zeit in einer Arbeitsorganisation verbringt, erlebt mehr Anderes, erkennt schneller den Reiz des Ausserberuflichen. Und dies wird nicht dazu führen, dass die Beziehung zur Arbeitsstelle stabiler wird.

Seit längerem zu beobachten ist, dass heute ein Grossteil der Stellenangebote in Teilzeit bis Vollzeit (60-100%) ausgeschrieben wird. Nicht, dass der jeweilige Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte suchen würde, er ist nur der Auffassung, keine Bewerberinnen und Bewerber rekrutieren zu können, wenn er nicht wenigstens so tut, als wäre ihm beides recht. Deshalb führt der gegenwärtige Arbeitnehmermarkt dazu, dass Teilzeitstellen weiter gefördert werden und weiter verstärkt angeboten werden müssen.

Trotzdem ist nicht erkennbar, dass sich die Arbeitswelt auch mit den Nachteilen der Teilzeitarbeit auseinandersetzt und breit abgestützte Lösungen sucht, um die Nachteile abzuschwächen.

– Wer in Teilzeit arbeitet, ist in einem (öffentlichen) Unternehmen weniger sichtbar, wird gelegentlich vergessen, vor allem wenn es um Beförderungen geht, um Projektleitungen oder andere Führungspositionen.
– Teilzeitarbeit mindert nicht nur die Aufstiegschancen und damit auch die Lohnentwicklung.
– Teilzeitler werden als oft Mitarbeitende wahrgenommen, die nicht ihre ganze Schaffenskraft dem öffentlichen Unternehmen widmen wollen oder können.
– Der Informationsfluss ist in vielen Fällen nicht sichergestellt, was nicht nur dem Unternehmen, sondern letztlich dem Mitarbeitenden in Teilzeit schadet, weil er nicht die volle Leistung bringen kann, teilinstruiert vor sich hin werkelt und seinen Ruf beschädigt.
– Das Zeitbudget für die materielle Arbeit, die in der jeweiligen Funktion geleistet werden muss, ist überdurchschnittlich kleiner, kleiner als die Differenz des Pensums. Das liegt daran, dass gemeinsame Meetings, Informationsanlässe, zu lesende Vorgaben des Arbeitgebers – mit anderen Worten alles, was alle gleich betrifft, eben nicht entsprechend dem Pensum entsprechend teilgelesen werden kann oder in einer teilweisen Teilnahme möglich ist.
– Das Durcheinander mit der Anrechenbarkeit von Krankheit, Ferien, Freitagen, Feiertagen und dergleichen ist nach wie vor gross, ob Zeitmethode oder Wertmethode ist häufig unklar, und der Verdacht, dass sich der Teilzeitler optimiert, auch nicht ausgeräumt.

Es hapert also in erster Linie an der Arbeitsorganisation. Aber auch an den gesetzlichen Regelungen, da im öffentlichen Dienst vor allem auf kommunaler Ebene kaum klare Regelungen für die Teilzeitarbeit definiert sind. Ein Anspruch, von Vollzeit auf Teilzeit zu wechseln, ist ohnehin nicht gegeben.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Anders sieht das im benachbarten Ausland aus. So regelt Deutschland die Teilzeit und die befristeten Arbeitsverhältnisse im Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Das TzBfG hat zum Ziel, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu stärken, die Teilzeit arbeiten möchten oder befristete Arbeitsverhältnisse haben bzw. wünschen. Folgende Schwerpunkte sind enthalten:

– *Teilzeitanspruch* (§ 8 TzBfG): Arbeitgeber müssen einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich zustimmen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Anspruch gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, und es muss sich um eine beantragte Teilzeit handeln, die mit dem Arbeitsvolumen der Stelle vergleichbar ist. Das ist in der Schweiz nicht so. Wer sein Pensum reduzieren will, kann den Arbeitgeber rechtlich nicht zwingen, diesem Wunsch zuzustimmen.

– *Begründungspflicht* (§ 9 TzBfG): Der Arbeitgeber darf einen Teilzeitwunsch nur aus betrieblichen Gründen ablehnen; bei Ablehnung muss der Arbeitgeber eine Begründung liefern und dem Antrag möglichst zeitnah prüfen.

– *Befristete Arbeitsverträge* dürfen grundsätzlich nur mit einem zeitlich befristeten Zweck oder aus sachlichen Gründen geschlossen werden. Eine sachgrundlose Befristung ist nur bis zu sechs Monaten möglich; längere Fristen oder Gründe erfordern spezifische Rechtslagen. Das ist in der Schweiz im öffentlichen Dienst zumindest gestützt auf die Verfassungsbindung des Arbeitgebers ähnlich. Allerdings fehlen die Regeln in den Personalreglement häufig; gibt es die Normen, ist es auch zulässig,

wesentlich längere Befristungsdauern gesetzlich vorzusehen.

Das TzBfG schränkt nicht die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen ein, sondern ergänzt sie, um Transparenz, Fairness und Planbarkeit zu erhöhen. Das gibt es bei uns zwar auch, aber die entsprechenden Regeln sind häufig der Praxis zu entnehmen, insbesondere Gerichtsurteilen. Bei uns sind die Kantone, Städte und Gemeinden frei, ihr öffentliches Arbeitsrecht so zu gestalten, wie es Ihnen gefällt (Verfassungsverletzungen einmal vorbehalten). Das führt nicht gerade zu einer Vereinheitlichung der Normen.

Wie weiter
Es liegt damit an den öffentlichen Arbeitgebern und den Personalverbänden, klare, verständliche und flexible Regeln zu schaffen, welche die Teilzeit ermöglichen, fördern und absichern.

Diese Entwicklung ist in erster Linie bei der Überarbeitung von Personalgesetzen und Personalreglementen voranzutreiben. Unsere Verbände sind gefordert, hier die Initiative zu ergreifen und das Thema bei Revisionen, aber auch ohne konkreten Anlass voranzutreiben. Die Zeit ist günstig: Arbeitnehmende sind zur Mangelware geworden, das Werben um gute Arbeitskräfte gelingt besser, wenn die Konditionen attraktiv sind.

STRESS BEI DER ARBEIT STEIGT

geschrieben von Urs Stauffer | Februar 20, 2026
Gemäss den Daten des Bundesamt für Statistik (Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012-2022) fühlen sich immer mehr Menschen bei der Arbeit gestresst.

Diese Daten entstammen einer Befragung, die alle fünf Jahre (2012, 2017, 2022) durchgeführt wird und von ca. 10‘000 erwerbstätigen Personen der ständigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren beantwortet wird. Die Anzahl Personen, die sich gestresst fühlt ist dabei von 18% auf 23% gestiegen. Damit stellt Stress bei der Arbeit das am stärksten gestiegene Gesundheitsrisiko dar. Dieser ist mit fast jeder dritten betroffenen Person im Gesundhits- und Sozialwesen (29%) am grössten. In dieser Branche ist jede vierte Frau erwerbstätig.

Daher erstaunt es nicht, dass das Burnout-Risiko bei Frauen von 20% im Jahr 2012 auf 25% 2022 gestiegen ist. Das Burnout-Risiko wird anhand des Gefühls der emotionalen Erschöpfung bei der Arbeit abgeleitet. Dieses Gefühl ist besonders hoch, je mehr sich die Personen bei der Arbeit gestresst fühlen. Steigende Zahlen wurden auch bei der Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz registriert. Dabei waren Frauen (21%) deutlich öfters betroffen als Männer (16%). Diese Zahl erklärt sich mit der erhöhten Diskriminierung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die vermehrt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sticht dabei besonders hervor und hat sich bei den 15-29jährigen Frauen am meisten erhöht.

Vor allem die jüngeren Arbeitnehmenden sind besonders durch Stress am Arbeitsplatz belastet. Dabei ist besonders der Stress der jungen Frauen hervorzuheben, der sich erhöht hat von 26% auf 32%. Gewalt und Diskriminierung tragen dabei am häufigsten zu diesem Stress bei.

Quelle: Bundesamt für Statistik

Digitale Überwachung am Arbeitsplatz

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Februar 20, 2026

Mit der zunehmenden Digitalisierung sowie auch dem zukünftig am Arbeitsplatz zu erwartenden Einsatz von künstlicher Intelligenz stellt sich die Frage, inwiefern Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden überwachen dürfen.

Ein Beispiel betreffend die Überwachung in der Verwaltung wäre, wenn die Leistung der Mitarbeitenden durch KI überwacht wird. Ein weiteres Beispiel betrifft das Arbeiten im Homeoffice. Dabei ist zu fragen, inwiefern der Arbeitgeber überprüfen darf, ob die Arbeitnehmerin die Arbeitszeiten im Homeoffice eingehalten hat.

Grundlagen

Generell ist festzuhalten, dass Arbeitgebende generell von Gesetzes wegen (öffentliches Personalrecht und/oder OR) gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht haben. Da dies auch den Schutz der Persönlichkeit umfasst, hat der Arbeitgebende diejenigen Eingriffe zu unterlassen, die nicht durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigt sind.

Die Überwachung von Arbeitnehmenden im Homeoffice stellt eine Datenerhebung dar. Daher müssen Arbeitgebende die entsprechenden rechtlichen Grundlagen beachten. Dazu gehören die Datenschutzgesetze von Bund und Kantone, je nach Anstellungsverhältnis (privat- oder öffentlich-rechtlich) sowie auch z. B. das öffentliche Personalrecht in Anlehnung an Art. 328a OR.

Dort wird festgehalten, dass Arbeitgebende nur Daten ihrer Arbeitnehmenden bearbeiten rsp. erheben, auswerten und aufbewahren dürfen, die in einem Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen (z. B. Unterlagen zur Weiterbildung, Kontodaten zur

Lohnzahlung, Arztzeugnisse etc.) und zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Das Datenschutzgesetz unterstreicht dabei die Zweck- und Verhältnismässigkeit sowie die Transparenz bei der Datenerhebung.

Zentral ist dabei die Vorgabe, dass im Rahmen der Datenerhebung nur Daten zu einem bestimmten Zweck gesammelt werden dürfen und dies nicht auch mit einem milderen Mittel erreicht werden könnte.

Das vorrätige Sammeln von Daten ist unzulässig. Als Beispiel kann hier für das Homeoffice die permanente Überwachung der Benutzung des Internets, des E-Mail-Verkehrs sowie des Telefons angeführt wer-den. Dies wäre gesetzeswidrig.

Transparenz bedeutet, dass Arbeitnehmende vorgängig über die Möglichkeit der Überwachungsmassnahmen informiert werden müssen.

In jüngerer Vergangenheit hat das Bundesgericht mehrmals zum Thema Überwachung der Arbeitnehmenden geurteilt.

Dienstwagen mit GPS-Überwachung (BGE 130 II 425)
Der Einsatz von GPS-Geräten in Dienstwagen ist nicht grundsätzlich verboten. Es werden allerdings hohe Anforderungen an deren Einsatz gestellt. So ist eine reine Verhaltensüberwachung des Arbeitnehmers unzulässig. Zulässig wäre hier nur eine sporadische und nachträgliche Überwachung. Dabei kommt das jeweilige Datenschutzgesetz zur Anwendung, womit die permanente Echtzeitübertragung widerrechtlich ist. Ist es einer Arbeitnehmerin erlaubt, den Dienstwagen auch zu privaten Zwecken zu verwenden, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Arbeitnehmerin das GPS abstellen kann, sobald sie den Wagen zu privaten Zwecken verwendet.

Verwendung eines Überwachungsprogramms (BGE 139 II 7)
Unter dem Verdacht der dienstfremden Verwendung eines dem

Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellten Gerätes hatte eine Firma dies mit einem heimlich installierten Überwachungsprogramm beweisen wollen. Die Überwachung wurde für rechtswidrig und die daraus gewonnenen Beweise für unzulässig erklärt. Ebenfalls würde somit eine darauf basierende Entlassung ungültig sein. Dieses Urteil wurde mit Verweis auf das Arbeitsgesetz Art. 6 (Schutz der Integrität des Arbeitnehmenden) begründet, denn das Überwachungsprogramme sammelte heimlich und umfassend Daten, womit die Integrität des Arbeitnehmenden verletzt wurde.

Verstoss gegen Online-Sicherheitsrichtlinien (BGE 143 II 443)
Die Sicherheitssoftware der SBB betreffend das Surfen im Web (Antivirus, Maleware etc.) hatte den wiederholten Besuch von pornografischen Seiten durch einen Arbeitnehmer registriert. Der Besuch solcher Websites ist gemäss interner Regelung der SBB verboten. Vor dem Besuch einer solchen Website erschien so dem Arbeitnehmer auch jeweils ein Fenster, das diesen auf das Verbot hinwies. Es folgte eine fristlose Entlassung. Die Analyse des Internetverkehrs erfolgte weder unter Zustimmung des Arbeitnehmers noch der Geschäftsleitung. Obwohl dies nicht in jeder Hinsicht korrekt war, stützte das Bundesgericht die fristlose Kündigung. Als Begründung wurde eine Interessenabwägung ins Feld geführt, denn die SBB als öffentliche Unternehmung haben einen tadellosen Ruf aufrechtzuerhalten. Im Weiteren wurde der fehlbare Arbeitnehmer jeweils explizit auf das Verstossen gegen interne Richtlinien mittels Pop-up-Fenster aufmerksam gemacht.

Polizeiliche Videoüberwachung in Räumlichkeiten des Unternehmens (BGE 145 IV 42)
Die Zulässigkeit polizeilicher Überwachungsmassnahmen richtet sich nach der Strafprozessordnung. Solche sind nur zulässig, wenn es der Aufklärung einer Straftat dient, von der Staatsanwaltschaft angeordnet und vom Zwangsmassnahmengericht genehmigt wurde. In diesem Fall ist zu unterstreichen, dass die Überwachung aufgrund eines Diebstahls erfolgte, was

grundsätzlich zulässig ist. Allerdings hatte die Polizei keine Genehmigung des Zwangsmassnahmengerichts, was die aus der Überwachung gewonnenen Erkenntnisse absolut unverwertbar macht.