

Resolution des Personalverbands transfair

Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erleichtern

In der Schweiz ist es nicht einfach, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Viele Eltern können sich heute zum Beispiel keine familienergänzende Kinderbetreuung leisten und Unternehmen, die eine eigene Kinderkrippe eröffnen, sind noch selten. Ein weiteres Beispiel: unbezahlte Care-Arbeit hat negative Auswirkungen auf die berufliche Karriere und die soziale Absicherung. Es braucht Rahmenbedingungen, die eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglichen, auch um die Erwerbstätigkeit von Eltern zu erleichtern. Dies umso mehr, als die Schweiz unter einem Fachkräftemangel leidet.

Es gibt verschiedene Handlungsfelder, die eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Dazu gehören familienergänzende Kinderbetreuung, flexible Arbeitsmodelle, das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit, Massnahmen zur Entlastung pflegender, erwerbstätiger Angehöriger, Elternurlaub oder auch die Lohngleichheit.

Das Engagement von transfair für dieses Thema ist nicht neu. Mit seinen Sozialpartnern hat der Personalverband bereits Massnahmen in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und in der Gesetzgebung für das Bundespersonal verhandelt. Das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit ist in mehreren GAV verankert. Auf politischer Ebene hat die Co-Präsidentin von transfair und Nationalrätin Greta Gysin in einer Motion gefordert, dass dieses Recht allgemein gültig und in der nationalen Gesetzgebung verankert wird. Sie hat auch eine Motion lanciert, die einen Kündigungsschutz für Väter analog zum Kündigungsschutz für Mütter fordert.

Auf Ebene der Sozialpartnerschaft besteht weiterhin Handlungsbedarf. **transfair fordert:**

- Garantie des Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit für das Personal aller Branchen von transfair.
- Flexible Arbeitsformen fördern – die Sorgfaltspflicht muss eingehalten werden.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und damit nach der Geburt die Rückkehr beider Elternteile an den Arbeitsplatz fördern. Insbesondere die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und Jobsharing verbessern – auch für Positionen mit hoher Verantwortung.
- Rahmenbedingungen für familienergänzende Kinderbetreuung verbessern – beispielsweise die Einrichtung von Kinderkrippen in Unternehmen fördern
- Rahmenbedingungen für die Care-Arbeit verbessern. Einen 14-wöchigen Urlaub für Personen garantieren, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um gesundheitlich schwer beeinträchtigte, erwachsene Angehörige zu betreuen
- Gleichstellung von Frau und Mann fördern. Mechanismen zur Kontrolle und Korrektur von Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern vorsehen
- Elternurlaub: zwei zusätzliche Wochen Vaterschaftsurlaub gewähren und einen Kündigungsschutz für Väter analog zum Kündigungsschutz für Mütter einführen. Einen Elternurlaub nach strengen Kriterien einführen, darunter ein ausreichendes Lohnniveau, Kündigungsschutz während des Urlaubs sowie ein Teil des Urlaubs, der dem Vater oder dem anderen Elternteil vorbehalten ist.