

# Was Männer wollen!

Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ZUSAMMENFASSUNG.....</b>                                                               | <b>2</b>  |
| <b>1 EINLEITUNG .....</b>                                                                 | <b>4</b>  |
| 1.1 Auftrag zur Förderung der Vereinbarkeit in KMU-Betrieben.....                         | 5         |
| <b>2 GEWÄHLTES VORGEHEN .....</b>                                                         | <b>6</b>  |
| 2.1 Erste Sensibilisierungsschritte.....                                                  | 6         |
| 2.2 Statistische Auswertung .....                                                         | 7         |
| <b>3 DESKRIPTIVER EINBLICK.....</b>                                                       | <b>8</b>  |
| 3.1 Soziale und wirtschaftliche Merkmale der Teilnehmer .....                             | 8         |
| 3.1.1 Lebensform .....                                                                    | 8         |
| 3.1.2 Erwerbstätigkeit .....                                                              | 8         |
| 3.2 Vereinbarkeit .....                                                                   | 9         |
| 3.2.1 Die Rolle der Arbeitgeber .....                                                     | 10        |
| 3.2.2 Zeitautonomie.....                                                                  | 10        |
| 3.3 Einblick in den ausserberuflichen Alltag.....                                         | 11        |
| 3.3.1 Innerhäusliche Tätigkeit .....                                                      | 11        |
| 3.3.2 Das ausserhäusliche Engagement.....                                                 | 12        |
| 3.4 Zwischen Vorstellung und Alltagsrealität.....                                         | 12        |
| 3.4.1 Kluft zwischen Angebot und Nachfrage .....                                          | 12        |
| 3.4.2 Bestehende Hürden.....                                                              | 13        |
| <b>4. DIE FEINEN UNTERSCHIEDE .....</b>                                                   | <b>14</b> |
| 4.1 Gradmesser der Zufriedenheit .....                                                    | 14        |
| 4.1.1 Lebensform .....                                                                    | 15        |
| 4.1.2 Konfliktpotential und Unternehmensgrösse.....                                       | 16        |
| 4.1.3 Ausbildung .....                                                                    | 16        |
| 4.1.4 Einkommen .....                                                                     | 17        |
| 4.1.5 Branchenzugehörigkeit.....                                                          | 17        |
| 4.2. Vereinbarkeit - Wünsche und Anliegen .....                                           | 19        |
| 4.2.1 Angebot und Nachfrage.....                                                          | 19        |
| 4.2.2 Wahrnehmung des Angebots .....                                                      | 20        |
| <b>5 NEUE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN.....</b>                                               | <b>22</b> |
| Empfehlung Nr. 1: Vereinbarkeit zur Selbstverständlichkeit erklären!.....                 | 22        |
| Empfehlung Nr. 2: Normalarbeitszeit mit Abweichungsmöglichkeiten.....                     | 23        |
| Empfehlung Nr. 3: Schaffung von Teilzeitstellen für Männer .....                          | 23        |
| Empfehlung Nr. 4: Arbeitszeitkonten.....                                                  | 23        |
| Empfehlung Nr. 5: Örtliche Flexibilität .....                                             | 24        |
| Empfehlung Nr. 6: Vereinbarkeit im Leitbild genügt nicht! .....                           | 24        |
| Empfehlung Nr. 7: Kommunikation der Angebote für Männer.....                              | 24        |
| Empfehlung Nr. 8: Personalbefragung unter Berücksichtigung des Faktors Vereinbarkeit..... | 25        |
| Empfehlung Nr. 9: Förderung der Aufstiegsmöglichkeiten.....                               | 25        |
| Empfehlung Nr. 10: Beruf und Pflege.....                                                  | 25        |
| Empfehlung Nr. 11: Erstellung einer Kosten-Nutzen-Analyse .....                           | 25        |
| Empfehlung Nr. 12: Fortbildung von Führungskräften im Umgang mit Diversity .....          | 26        |
| <b>ANHANG .....</b>                                                                       | <b>27</b> |

# Was Männer wollen!

## UMFRAGE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

### ZUSAMMENFASSUNG

Ohne eine starke Wirtschaft sind Wachstum, Wohlstand und soziale Sicherheit nicht möglich. Unternehmen brauchen qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte. Die demographischen Veränderungen haben zur Folge, dass die Wirtschaft noch mehr als in der Vergangenheit auf Männer und Frauen angewiesen ist, die ihre verschiedenen Lebensbereiche - Berufs-, Familien- und Privatleben - ausbalancieren können.

Wenn die Schnittstellen zwischen Familie, Privatleben und Wirtschaft von allen erkannt werden, dann löst sich der heute noch oft vorhandene Widerspruch zwischen Erwerbs- und Privatzeit.

Aus der vorliegenden Untersuchung werden die Anliegen der Männer ersichtlich. Der Fokus gilt ausschliesslich ihnen. Männer sind mehrheitlich mit ihrer gegenwärtigen Erwerbs- und Privatsituation zufrieden. Das Bekenntnis zur partnerschaftlichen Lebensführung findet seine Konkretisierung im Willen, Verantwortung und Aufgaben im innerhäuslichen Bereich zu übernehmen. Partnerschaftliche Lebensmodelle erfordern Zeit und Freiräume, damit auch das Konfliktpotential in Grenzen gehalten werden kann. 9 von 10 Männern fordern denn auch eine Arbeitszeitreduktion und sind entsprechend bereit, einen Preis dafür zu bezahlen.

Unternehmen unterscheiden sich in ihrer Grösse, nicht aber wirklich in ihrem Angebot. Die Palette der Möglichkeiten ist in vielen Bereichen identisch, dennoch sind Unterschiede zwischen Klein- und Mittelunternehmen (KMU) und Grossunternehmen sichtbar. So sind die Gestaltungsmöglichkeiten, zum Beispiel bei der Dauer des Vaterschaftsurlaubs oder in den Zeitkompensationsmöglichkeiten, unterschiedlich und werden auch als Problem geortet. Die Differenzen bei den Möglichkeiten sind dennoch weniger bedeutend als erwartet.

Die grösste Kluft besteht zwischen dem Angebot und der Nachfrage von Vereinbarkeits- resp. familienfreundlichen Massnahmen und zwar in allen Unternehmen, losgelöst von der Grösse. Daher wird es für Unternehmen immanant wichtig, dass das Bewusstsein um die wettbewerbsentscheidende Bedeutung von Vereinbarkeit und im Spezifischen von Familienfreundlichkeit gestärkt wird. Es braucht nicht nur eine öffentliche und betriebsinterne Sensibilisierung, damit Männer und ihre Vorgesetzte sich dem Thema Vereinbarkeit annehmen, sondern ebenso Anregungen, wie diese gewünschte Balance erreicht werden kann. Dies wiederum setzt ein Wissen um konkrete Massnahmen und deren Kosten voraus. Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit werden im Wettkampf um gute, qualifizierte Mitarbeitende – also auch Männer – eines der wichtigsten Handlungsfelder der kom-

menden Jahre. Denn über 70% aller Männer werden ihren zukünftigen Arbeitgeber nach den angebotenen Möglichkeiten auswählen. Sie wünschen und suchen eine erhöhte Zeitautonomie.

**Einige Ergebnisse im Überblick:**

- 1191 Männer haben an der Umfrage teilgenommen
- Alle Sozialschichten – vom Arbeiter, Angestellten bis zum Mitglied der Unternehmensleitung – haben an der Umfrage teilgenommen
- Die Zufriedenheit mit der Balance zwischen den Lebensbereichen ist eine Höhe
- Männer mit tieferen Einkommen sind zufriedener
- Männer zwischen 31 und 40 fallen durch höhere Unzufriedenheit auf
- 56% sind Väter
- Väter wenden 3 mal mehr Zeit auf für die Erziehung als für die Hausarbeit
- 90% aller Teilnehmer wünschen eine Arbeitszeitreduktion und sind bereit den Lohn zu reduzieren
- 70% aller Teilnehmer werden auf die Angebote der Firmen im Bereich Vereinbarkeit bei einer Anstellung achten
- Männer wünschen die gleichen Angebote, die den Frauen angeboten werden

## 1 EINLEITUNG

Die Regierung des Kantons St. Gallen hat nach einer 2007 eingereichten Motion (42.07.04 Vereinbarkeit von Beruf und Familie) einen Bericht zuhanden des Kantonsrates erstellt. Dieser Bericht bietet einen Überblick über die Entwicklungstendenzen sowohl auf nationaler als auch auf kantonaler Ebene im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Regierung fokussiert sich auf die Angebote für das Staatspersonal und zählt in einem weiteren Teil die Handlungsmöglichkeiten auf, die dazu dienen, sowohl die öffentliche Hand wie auch die Unternehmen zu sensibilisieren.

In diesem Postulatsbericht konzentriert sich der Kanton St. Gallen im letzten Teil seiner Publikation auf eine sogenannte „St. Galler Agenda: Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Staatsverwaltung“. Diese Agenda (Kapitel 8 des Berichtes) dient primär der Positionierung des Staates als familienfreundlicher Arbeitgeber und beinhaltet 13 konkrete Massnahmen. Wie die Regierung festhält, leitet die Realisierung dieser Agenda einen eigentlichen Entwicklungsprozess ein. Diese Publikation und im Spezifischen die Agenda gaben Anlass zu Lob und Kritik.

Der Bericht und die darin enthaltene St. Galler Agenda wurden anlässlich der Kantonsratssitzung vom 21. September 2009 besprochen. Die Parteien verlangten eine breitere Diskussion, da aus ihrer Sicht der gewählte Fokus des Postulatsberichtes zu stark auf die Staatsverwaltung gelegt wurde. Einige Ratsmitglieder hielten fest, dass die Umsetzung der 13 vorgeschlagenen Massnahmen der Agenda einerseits Kosten für die Staatsverwaltung mit sich bringe und andererseits zu einer Verzerrung der Anstellungsbedingungen zwischen KMU-Betrieben und Staatsverwaltung führen könnte. Verschiedene Vorschläge wurden von einzelnen Parteien formuliert. Mehrheitlich unterstützen die Ratsmitglieder sowohl das gesellschaftspolitische Anliegen wie auch die eingenommene Vorreiterrolle der Staatsverwaltung.

Die Diskussion zeigte auf, dass die gesellschaftlichen Trends wahrgenommen werden, jedoch die reellen Bedürfnisse schwierig erkennbar sind.

Die Regierung und die Mehrheit des Kantonsrates waren sich einig, dass zusätzliche Schritte im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inklusive Betreuung und Pflege älterer Familienangehöriger, notwendig sind, da die Schaffung von adäquaten Rahmenbedingungen im Bereich Vereinbarkeit in einer älter werdenden Gesellschaft zu einem wichtigen Standortfaktor wird.

Das Regierungsprogramm des Kantons St. Gallen 2011-2013 berücksichtigt diesen Umstand wie folgt: „Der Kanton St. Gallen sucht Mittel und Wege, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern“. Die Konzentration auf KMU-Betriebe erfolgt aus der Erkenntnis, dass die Ressourcen sowohl finanziell wie auch personell den grösseren Unternehmen mehr Spielraum für die Umsetzung gezielter Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit lassen.

## 1.1 AUFTRAG ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT IN KMU-BETRIEBEN

Beruhend auf dem Regierungsprogramm 2011-2013 beauftragte das Departement des Innern des Kantons St. Gallen sein Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte mit der Umsetzung.

Das Kompetenzzentrum hat die operative Umsetzung des Teilprojektes „Männerumfrage“ dem Kompetenzzentrum für Familienpolitik der Pro Familia Schweiz übertragen und die Ziele wie folgt formuliert:

*„Ziel, Zweck und erwartete Ergebnisse*

*In ca. 20 KMU im Kanton St. Gallen sollen mindestens 500 Männer im Alter zwischen 25 und 60 Jahren mittels einer Online-Umfrage zu ihren persönlichen Anliegen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt werden.*

*Mit der Männerumfrage und der daraus resultierenden Studie soll die Sensibilität der kleineren und mittleren Betriebe im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht werden.*

*Die Umfrage soll aufzeigen, welche KMU sich bereits heute durch Lösungen auszeichnen, die den Bedürfnissen der Männer im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht werden.*

*Die Umfrage soll repräsentative Aussagen von Männern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie generieren.*

*Die Anliegen von Männern an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen öffentlich sichtbar werden.*

*Die Diskussion um moderne Arbeitszeitformen soll gefördert werden. Welche Alternativen gibt es zur ungeschriebenen Erwerbsarbeitspräsenz-Norm von 100% und welche werden tatsächlich gewünscht? (Stichwort: Teilzeit für Väter auf allen Stufen, Einrichtung von Arbeitszeitkonten, Telearbeit etc.).*

*Der Bericht wird Grundlagen für KMUs schaffen, damit diese familienfreundliche Massnahmen für Männer umsetzen können.*

*Der Bericht soll Datenmaterial, um gezielte Interventionen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu unterstützen, liefern.*

*Der Bericht soll die Frage beantworten, ob Massnahmen gezielt auf Väter (VBF) oder allgemein auf Männer (Work-Life Balance) ausgerichtet werden.*

*Der Bericht soll Hinweise geben, welche Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, um neue Erwerbsmodelle zu fördern.*

### **Geplantes Vorgehen**

*Mai/Juni 2010: Akquisition von 20 Firmen im Kanton St. Gallen (kleinere und mittlere KMU), die grundsätzlich bereit sind, sich an der Umfrage zu beteiligen.*

*Ab Juni 2010: Kommunikation über das HR und die Linie an die Mitarbeiter innerhalb der Firmen, um der Umfrage einen guten Start zu ermöglichen.*

*Parallel zu Schritt eins und zwei: Vorbereiten des Fragebogens für die Online-Umfrage durch Pro Familia Schweiz. Der Fragebogen wird vom Kompetenzzentrum IGP und Experten/Expertinnen überprüft und wenn nötig angepasst.*

*August 2010: Aufschalten der Online-Umfrage*

*September / Oktober 2010: Auswertung der Ergebnisse und Erstellung eines Berichtes.*

*Januar / Februar 2011: Präsentation in der Öffentlichkeit.“*

## 2 GEWÄHLTES VORGEHEN

### 2.1 ERSTE SENSIBILISIERUNGSSCHRITTE

Der vom Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte formulierte Auftrag wurde wie folgt umgesetzt:

In einem ersten Schritt wurden im Juni 2010 245 kleine und mittlere Unternehmen der verschiedenen Regionen des Kantons aus einer Liste des Amtes für Wirtschaft des Volkswirtschaftsdepartementes ausgewählt, und die Unternehmer und Unternehmerinnen oder ihre Personalverantwortlichen persönlich angeschrieben. **35 Unternehmen<sup>1</sup>** erklärten sich bereit, die Umfrage ihren männlichen Mitarbeitern weiterzuleiten. Insgesamt konnten **3414 Männer** erreicht werden.

Zeitgleich wurden die vom IGP gewünschten Persönlichkeiten eingeladen, sich anlässlich einer Sitzung mit dem Projekt vertraut zu machen und ihre Bemerkungen und Anregungen darzulegen. Diesem sogenannten **Sounding Board** gehörten folgende Persönlichkeiten an:

- Remo Dagupati, Amtsleiter Amt für Wirtschaft, Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St. Gallen
- Ernst Dobler, Präsident des KMU-Forums des Kantons St. Gallen, Oberuzwil
- Felix Keller, Geschäftsführer des Kantonalen Gewerbeverbandes Kanton St. Gallen
- Brigitte Meyer, IGP, Departement des Innern des Kantons St. Gallen
- Christof Stürm, Präsident der Familienplattform Ostschweiz, CEO Steinemann Technology AG, St. Gallen
- Susanne Vinzenz-Stauffacher, Präsidentin der Frauenzentrale, St. Gallen
- Dr. Kurt Weigelt, Direktor der Industrie- und Handelskammer des Kantons St. Gallen (IHK), St. Gallen

Eine erste Sitzung fand am 5. Juli 2010 in St. Gallen statt. Anlässlich dieser Zusammenkunft wurde der Wunsch geäussert, dass auch grössere Unternehmen, resp. Dienstleistungsbetriebe (Banken, Versicherungen) angefragt werden sollten. Diesem Wunsch wurde statt gegeben. Eine weitere Sitzung dient der Präsentation der Ergebnisse der Umfrage, der Empfehlungen und der Diskussion.

Nach der Erarbeitung des Fragebogens wurden zwei **Experten**, Herr Daniel Huber von der Fachstelle UND sowie Herr Cornel Rimle vom ForumMann (SG), zur Analyse des Fragebogens beigezogen. Aufgrund ihrer Rückmeldungen wurde der Fragebogen angepasst.

Äusserst wichtig war der **Pre-Test**, welchen das Kompetenzzentrum für Familienpolitik durchführte. Sechzehn Männer unterschiedlicher Herkunft, Ausbildung und Alter haben die Umfrage beantwortet und ihre Bemerkungen und Anregungen formuliert. Dank diesen Inputs wurde die Umfrage umgestaltet und sprachlich vereinfacht.

---

<sup>1</sup> Liste der teilnehmenden Unternehmen im Anhang.



Am **15. August 2010** wurde der Link allen beteiligten Unternehmen (inkl. Text für die Mitarbeitenden) für die Online-Umfrage zugestellt. Die Online-Umfrage lief bis am 15. September 2010. Am 24. August 2010 wurden die Medien über die laufende Umfrage informiert und das ForumMann schaltete den Link auf ihre Homepage. Das St. Galler Tagblatt widmete der Umfrage einen grösseren Beitrag. Diese zusätzliche Öffentlichkeitsarbeit hatte zur Folge, dass Männer aus anderen Berufen (Gesundheitswesen und Lehre) und somit auch aus anderen Unternehmen als die angefragten und Institutionen sich an der Umfrage beteiligten.

## 2.2 STATISTISCHE AUSWERTUNG

Die Ergebnisse werden in zwei verschiedenen Kapiteln präsentiert. Im ersten Teil werden einige Merkmale deskriptiv dargestellt. Im zweiten Teil wird an Hand einer vergleichenden statistischen Analyse einzelnen Fragen nachgegangen. Ziel dieser Zerlegung liegt in der Dokumentierung der feinen Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Auch wird auf mögliche Interdependenzen zwischen gewissen Bereichen eingegangen, damit Korrelationen ersichtlich werden.



### 3 DESKRIPTIVER EINBLICK

#### 3.1 SOZIALE UND WIRTSCHAFTLICHE MERKMALE DER TEILNEHMER

Mitarbeiter von Unternehmen aus allen Regionen des Kantons und aus verschiedenen Branchen haben sich an der Umfrage beteiligt<sup>2</sup>. Gesamthaft konnten **1191 Männer** aus den verschiedenen Berufen und mit verschiedenen Ausbildungsabschlüssen erreicht werden<sup>3</sup>. Ein Drittel der Männer (397 resp. 33.3%) verzichtete nach Beantwortung der Fragen zur Vereinbarkeit auf die Beantwortung der Fragen zur eigenen Person. **794** oder zwei Drittel beantworteten den Fragebogen vollumfänglich und nehmen an der Verlosung der drei Preise<sup>4</sup> teil.

##### 3.1.1 LEBENSFORM

Eine Mehrheit der Männer (59.1%) lebt in einem Mehrpersonenhaushalt. Partnerschaft und Kind resp. Kinder prägen ihren ausserberuflichen Alltag. Die Zahl der alleinerziehenden Väter ist in dieser Umfrage minim (1.6%). Die Kinder der Väter sind mehrheitlich im Vorschulalter oder besuchen die obligatorische Schule. Die Zwei-Personen-Haushalte mit ausschliesslich Erwachsenen sind mit 24.2% in der Stichprobe vertreten. Gesamthaft leben 39.4% aller Antwortenden in einem Haushalt ohne Kinder, davon sind 8.7% alleinstehend. Zwei Drittel der Antwortenden ist zwischen 30 und 50 Jahre alt und befindet sich in einer intensiven Lebensphase, in welcher die Vereinbarkeitsfrage einen hohen Stellenwert im Alltag einnimmt.

Wenig erstaunlich ist die Tatsache, dass sich nur einzelne Männer mit der Work-Care-Problematik auseinandersetzen müssen. Nur 12 Männer teilen ihren Alltag mit einer pflegebedürftigen Person. Dieses Thema, wie sich nachfolgend herausstellen wird, prägt den Alltag der Männer kaum.

Weiter gilt es zu erwähnen, dass in einem grossen Teil der Lebensgemeinschaften beide Partner erwerbstätig sind. 70.3% aller Partnerinnen gehen einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit nach. Diese Erwerbsquote der Frauen (und Mütter) entspricht dem schweizerischen Durchschnitt.

##### 3.1.2 ERWERBSTÄTIGKEIT

Die grosse Mehrheit aller Männer (87.9%) geht einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach. Ihre effektive wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44.23 Stunden pro Woche. Die 12.1% Teilzeiter reduzierten ihre Erwerbstätigkeit um durchschnittlich 20%. Nur wenige fallen unter diesen Wert. Die hohe wöchentliche Erwerbszeit, namentlich jener Personen, die eine Vollzeitbeschäftigung inne haben, hat zur Folge, dass der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion sehr gross ist.

9 von 10 Männern möchten ihre Erwerbszeit reduzieren. Dieser Wunsch, kombiniert mit der Bereitschaft, eine Einkommenseinbusse in Kauf zu nehmen, ist in allen Sozialschichten und Branchen sichtbar. 3 von 10 Männern wünschen eine Arbeitszeitreduktion um bis zu

<sup>2</sup> Liste der vertretenen Regionen im Anhang.

<sup>3</sup> Tabelle im Anhang.

<sup>4</sup> Einkaufsgutscheine im Wert von 500, resp. 300 und 200 Franken.

10%. Mehr als die Hälfte (56.1%) wünscht gar eine Arbeitszeitreduktion zwischen 11% und 20% sowie ein geringerer Anteil Männer eine noch höhere Entlastung. Interessant in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, dass die damit verbundene Lohnreduktion eine Selbstverständlichkeit ist. So geben 40.1% an, sie würden eine Lohnreduktion um bis zu 10% ins Auge fassen, 35.5% könnten sich eine Lohneinbusse zwischen 10% und 20% vorstellen. In der nachfolgenden Analyse wird auf die Bedeutung des Einkommens näher eingegangen<sup>5</sup>.

Ein bedeutender Teil der an der Umfrage teilnehmenden Männer hat keine Führungsfunktion inne (43.3%). Ein Viertel gehört dem unteren Kader an. Sowohl das mittlere (19.7%) als auch das obere Kader (12.1%) beteiligten sich an der Umfrage. Diese Verteilung widerspiegelt sich in der Einkommensverteilung. So verfügen 20.5% aller Teilnehmenden über ein monatliches Bruttoeinkommen von unter CHF 6000.- und ebenfalls 20.5% über ein Einkommen von mehr als CHF 10'000.-.

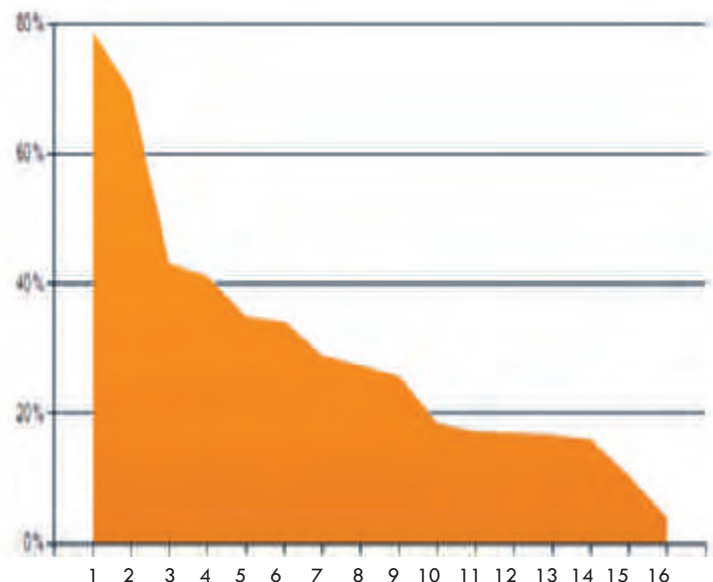
Die gegenwärtig Weiterbildungsquote beträgt 32.6%. Es sind primär Personen ohne Führungsaufgaben (48.3%), die sich Zeit nehmen, um sich weiterzubilden. Von den Führungskräften, die sich weiterbilden, gehören 20.3% resp. 21.6% dem unteren und mittleren Kader an. Auffallend ist, dass die Mehrheit (57.5%) jener Männer, die sich in einer Weiterbildung befinden, sich beklagen, dass sie mit einem 2-stündigen wöchentlichen Lernpensum über zu wenig Lernzeit verfügen.

### 3.2 VEREINBARKEIT

Fast alle Unternehmen, und zwar unabhängig von ihrer Grösse, bieten flexible Arbeitszeiten an.

Degressive Skala:

1. Zeitliche Flexibilität
2. Weiterbildung
3. Unbezahlter Urlaub
4. Teilzeit (unter 80%)
5. Organisationszeit
6. Bezahlter  
Weiterbildungsurlaub
7. Jahresarbeitszeit
8. Arbeitszeitkonto
9. Notfallbetreuung
10. Unbezahlte Freistellung
11. Örtliche Flexibilität
12. Vaterschaftsurlaub 3 Tage
13. Vaterschaftsurlaub 2  
Wochen
14. Vaterschaftsurlaub 1 Tag
15. Job-Sharing
16. Vaterschaftsurlaub 5 Tage



Die Palette der Möglichkeiten, von Blockzeiten über Gleitzeiten, Arbeitszeitkonten bis hin zum unbezahlten Urlaub oder das Recht auf Kurzabwesenheit in Betreuungsnotfallsituati-

<sup>5</sup> Auf die Korrelation zwischen Arbeitszeitreduktion und Lohneinbusse wird im nachfolgenden Kapitel eingegangen.

onen, ist bedeutend. Ob diese Angebote mit den Vorstellungen übereinstimmen, wird noch näher analysiert<sup>6</sup>.

### 3.2.1 DIE ROLLE DER ARBEITGEBER

Für eine Mehrheit der Männer (52.4%) spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Privat-, respektive Familienleben eine wichtige Rolle. Es erstaunt daher nicht, dass 76.5% aller Beteiligten eine öffentliche Diskussion zum Thema Männer und Vereinbarkeit wünschen. Auch erwarten sie ein höheres Engagement ihres Arbeitgebers in diesem Bereich. Sie anerkennen jedoch, dass einzelne Arbeitgeber bereits einiges in diesem Bereich anbieten. So geben 34.8% der vorwiegend im Dienstleistungsbereich tätigen Männer an, dass ihr Unternehmen ihnen verschiedene Angebote zur Sicherstellung einer besseren Vereinbarkeit der Lebenswelten anbietet. Wichtig ist ihnen, dass die Aufmerksamkeit der Arbeitgeber primär den Bereichen Familie (85.3%), Weiterbildung und Gesundheit geschenkt wird.

Eine überwiegende Mehrheit (85.1%) wünscht, dass die Angebote für Männer im Bereich Vereinbarkeit jenen der Frauen angepasst werden. Diese Haltung widerspiegelt sich vor allem im breit geäußerten Wunsch nach vermehrter Arbeitszeitreduktion und Teilzeitzstellen.

### 3.2.2 ZEITAUTONOMIE

Die festgelegten Schwerpunkte der Männer sind: Zeit, Leistung und Rücksicht.

Angesichts der von den Unternehmen angebotenen Möglichkeiten bevorzugen Männer die Flexibilität und die Weiterbildung. Beide Bereiche erreichen die höchsten Werte. An dritter Stelle wird erwartet, dass die Arbeitgeber sich am Arbeitsergebnis orientieren und nicht an der physischen Präsenz am Arbeitsplatz. Der Wunsch nach Planbarkeit äußert sich in zwei weiteren Bereichen, so kommt die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Familien in der Urlaubsplanung an vierter Stelle und die Rücksichtnahme bei der Einberufung von Teamsitzungen an fünfter Stelle.

Erst an sechster Stelle wird ein Beitrag der Vorgesetzten zur Förderung eines betriebsinternen familienfreundlichen Klimas erwartet. Väter erwarten primär entsprechendes Entgegenkommen bei der Sitzungsplanung, der Ferienplanung sowie bei den Arbeitszeiten. Angesprochen ist die Bedeutung der Unternehmenskultur, diese wird an siebter Stelle erwähnt. Ob sich ein Unternehmen für die besonderen Anliegen der Väter einsetzt, indem es auf die Bedeutung der Vaterschaft oder den Abbau des Vorurteils, die Teilzeiterwerbstätigkeit sei karrierefördernd, hinweist, wird als weit weniger relevant betrachtet. Zu vermerken ist in diesem Kontext, dass spezifische familienunterstützende Massnahmen zwar von einem Teil gewünscht werden, für die Mehrheit jedoch solche Angebote (z.B. Unterstützung in der Suche von Kinderbetreuungsmöglichkeiten) von geringer Bedeutung sind.

Wenn aber spezifisch danach gefragt wird, was aus der Sicht der Männer ein sogenannt familienfreundliches Unternehmen kennzeichnet, wird ersichtlich, wie die Prioritäten im Alltag wirklich gesetzt werden. Neben dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten (90.7%)

<sup>6</sup> Sh. Punkt 3.4.1 und Kapitel 4.

steht der Wunsch, von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitstelle zu wechseln und umgekehrt an zweiter Stelle (70.6%). Es folgen unmittelbar die Themen: Rücksicht auf besondere Situationen (65.4%), Berücksichtigung der Familien in der Urlaubsplanung (63.5%, Vaterschaftsurlaub (62.8%) und Home Office (55.7%).

Im Vordergrund der Bedürfnisse steht unmissverständlich der Wunsch nach mehr Zeitautonomie. Die Gründe nach mehr Zeit sind vielfältig:

Männer in einer kinderlosen Partnerschaft erachten, dass der Berufsalltag ihnen zu wenig Zeit lässt, um den Ansprüchen ihrer Partnerschaft gerecht zu werden. Nur 27.6% sind der Auffassung, dass ihre Berufstätigkeit keine Belastung auf die Beziehungsqualität zur Folge hat. Interessant ist, dass Männer in einer Partnerschaft mit Kindern die Situation anders wahrnehmen. Über die Hälfte der Väter (55.7%) sind der Auffassung, dass sie sowohl ihren eigenen Ansprüchen als Vater als auch jenen der Familienmitglieder (56.4%) gerecht werden können. Dennoch wünschen auch sie mehrheitlich eine höhere Zeitautonomie und eine Reduktion ihres Erwerbspensums. Diese Ergebnisse könnten die Folgerung zulassen, dass Väter einer geringeren partnerschaftlichen und familiären Belastung als Kinderlose ausgesetzt sind.<sup>7</sup>

### 3.3 EINBLICK IN DEN AUSSERBERUFLICHEN ALLTAG

Eine besondere Aufmerksamkeit gilt der ausserberuflichen Tätigkeit. Für mehr als die Hälfte der Befragten steht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an erster Stelle (52.4%). Vorweg sei vermerkt, dass alle Männer mehrere Stunden wöchentlich für sich selber beanspruchen (z.B. für Sport, usw.) und über Zeit zur Pflege des persönlichen Bekanntenkreises verfügen. Der Blick in den ausserberuflichen Alltag richtet sich in den nachfolgenden Punkten zuerst exklusiv auf die innerhäusliche Tätigkeit und danach auf das ausserhäusliche Engagement.

#### 3.3.1 INNERHÄUSLICHE TÄTIGKEIT

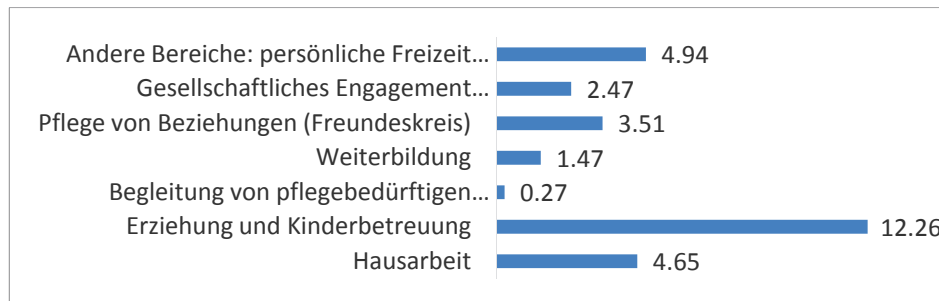
Der gesamte Zeitaufwand für Familien- und Hausarbeit fällt im nationalen Vergleich tiefer aus<sup>8</sup>. Männer, losgelöst von der gewählten Lebensform, erledigen wöchentlich durchschnittlich etwas mehr als 14 Stunden innerhäusliche Aufgaben und Arbeiten. Knapp die Hälfte (49.8%) übernimmt gerne Hausarbeit. Wenn sie in einer Familie eingebettet sind, gilt dies ganz besonders für die Teilhabe an der Erziehungsarbeit. Väter teilen mit, dass sie nicht nur als Wochenendvater von ihren Kindern wahrgenommen werden wollen. Sie setzen sich ein auch im Wissen, dass sie zusätzlich den Erwartungen der Partnerin (35.1%) entsprechen.

Die Übernahme von Haus- und Familienarbeit wird zur Selbstverständlichkeit. Es gibt Unterschiede im Zeiteinsatz und in den ausgeübten Tätigkeitsfeldern. Erziehungsarbeit und Erziehungsbegleitung haben im Leben der Väter einen besonderen Stellenwert. Ihr

<sup>7</sup> Dieses Resultat mag erstaunen, die Untersuchung erlaubt jedoch keine differenzierte Analyse der Hintergründe dieses Befundes.

<sup>8</sup> Veränderungen beim Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit: 1997–2007, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2009

zeitliches Engagement in der Gestaltung des Familienlebens liegt daher im Vergleich zum Durchschnittswert höher. Wie aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich wird, setzen Väter klare Prioritäten. Sie verbringen dreimal so viel Zeit mit ihren Kindern wie für die Erledigung alltäglicher Hausarbeit.



Auch wenn die Work-Care Problematik für Männer noch keiner grossen Herausforderung gleich kommt, übernehmen 12.5% (103) pflegerische Verantwortung für Angehörige ausserhalb ihres eigenen Haushaltes. Sie verwenden dazu im Durchschnitt etwas mehr als eine halbe Stunde pro Woche, welche nicht zwingend mit einer physischen Präsenz gleichgesetzt werden kann. Sie entspricht eher einer regelmässigen wöchentlichen Kontaktpflege.

### 3.3.2 DAS AUSSERHÄUSLICHE ENGAGEMENT

Wenn die Rede von Vereinbarkeit ist, soll der Fokus nicht nur auf den Familien- und Partnerschaftsalltag gerichtet sein. Der Wohlstand unserer Gesellschaft hängt ebenso von der ehrenamtlichen gesellschaftlichen Teilnahme ihrer Mitglieder ab. Eine Mehrheit (51.9%) betätigt sich regelmässig in einem Verein oder im Quartier. Nur ein Viertel verzichtet, zum Teil aus zeitlichen Gründen, gänzlich auf ein gesellschaftliches ehrenamtliches Engagement. Die aufgewendete Zeit beträgt durchschnittlich 2 ¾ Stunden pro Woche, was einem Abend- oder Nachmittagseinsatz gleichkommt.

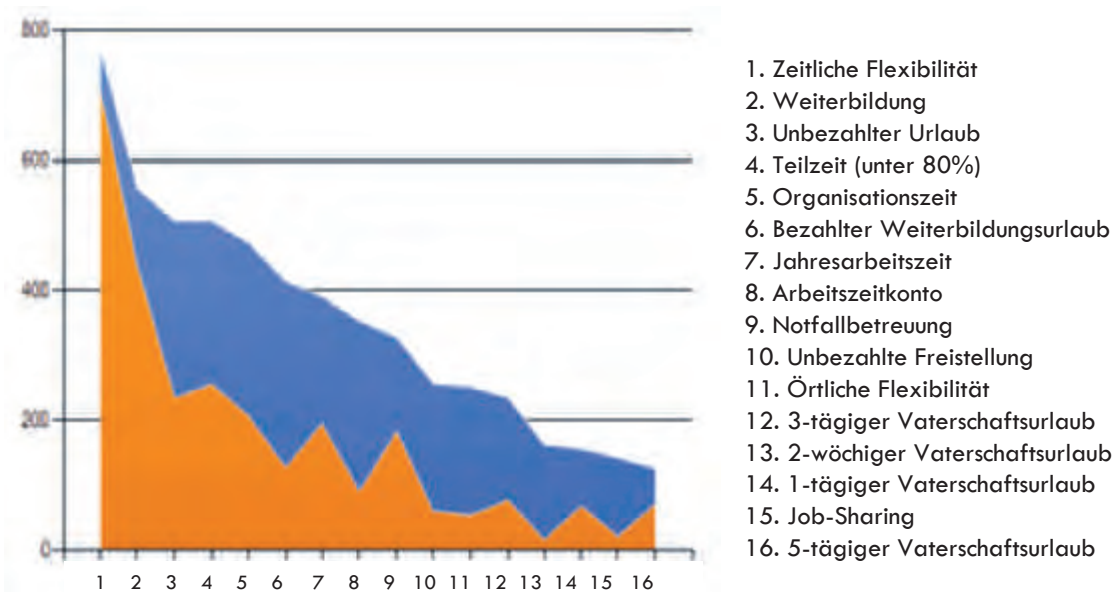
## 3.4 ZWISCHEN VORSTELLUNG UND ALLTAGSREALITÄT

Im Ringen um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter ist es für Unternehmen in Zukunft wichtig zu wissen, dass 77.9% aller an der Umfrage beteiligten Männer bei der Wahl einer Stelle auf das Angebot im Bereich Vereinbarkeit achten werden.

### 3.4.1 KLUFT ZWISCHEN ANGEBOT UND NACHFRAGE

Auch bei vorhandenem Angebot stellen die Teilnehmer fest, dass dieses noch längst nicht ihren Erwartungen entspricht. Der Unterschied zwischen Angebot und Wunschvorstellungen bleibt entsprechend bedeutend.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Die untere farbige (orange) Fläche entspricht dem Angebot, die blaue Fläche entspricht hingegen dem Gewünschten. Im nächsten Kapitel wird näher auf die Differenzen zwischen den Branchen eingegangen.



### 3.4.2 BESTEHENDE HÜRDEN

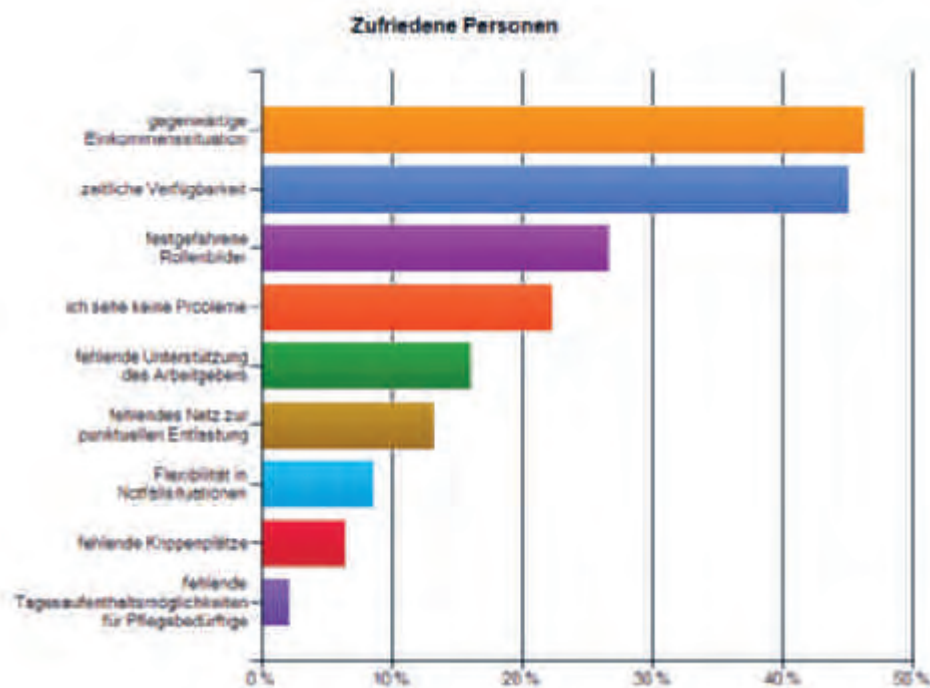
Nachgefragt, welche Hürden der persönlichen, partnerschaftlichen und familiären Zeit im Wege stehen, stechen zwei Bereiche hervor. Obschon 9 von 10 Männern eine Arbeitszeitreduktion wünschen und auch eine Lohneinbusse in Kauf nehmen würden, damit sie mehr Freiräume hätten, befürchten 62.3%, dass eine Einkommenseinbusse für den Privathaushalt kaum verkraftbar sei. Als weiterer Hinderungsgrund, sich beim Vorgesetzten für eine Änderung des Lebensalltags einzusetzen, wird die befürchtete negative Auswirkung auf die bevorstehenden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten angegeben (55.1%). Nur 15.6% aller Befragten sehen keine Hürden in der möglichen Einforderung nach anderen persönlichen Rahmenbedingungen, um zu einer besseren Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche zu gelangen.

## 4. DIE FEINEN UNTERSCHIEDE

Die nachfolgende Analyse zeigt einerseits Unterschiede zwischen den zufriedenen und unzufriedenen Personen auf. Andererseits wird auf einzelne Differenzen innerhalb der Branchen hingewiesen. Vorweg muss jedoch vermerkt werden, dass 20% aller Teilnehmer sich nur ab und zu als zufrieden oder unzufrieden einstufen. Bei näherer Analyse der Gruppe der Männer, die sich zwischen durch als unzufrieden bezeichnen, fällt auf, dass sich ihre Wünsche tendenziell jenen der sog. zufriedenen Personen angleichen. Sie sind fast deckungsgleich. Somit ist auch gesagt, dass diese nicht zur Gruppe der Unzufriedenen gezählt werden können.

### 4.1 GRADMESSER DER ZUFRIEDENHEIT

Der Zufriedenheitsgrad hängt massgebend von drei Faktoren ab: der Lebensform, der Ausbildung und der Branche. Trotz allgemein hoher Zufriedenheit ist es sinnvoll, diese Bereiche näher zu betrachten.



Der Zufriedenheitsgrad mit der gegenwärtigen beruflichen und privaten Situation ist hoch (69.1%)<sup>10</sup>. Interessant ist jedoch, dass trotz der vorhandenen und angegebenen

<sup>10</sup> Als sehr zufrieden bezeichnen sich 12.8%, als zufrieden 56.3%.



Zufriedenheit eine Mehrheit (68.1%) dennoch ein Konfliktpotential im Bereich Vereinbarkeit<sup>11</sup> sieht.

Für diese Studie von Relevanz ist die persönliche Wahrnehmung im Bereich der Vereinbarkeit, dies nachdem die Teilnehmenden festgehalten haben, welche Bereiche oder Themen der Vereinbarkeit Bedeutung haben.

Auffallend ist, dass zufriedene wie unzufriedene Personen Probleme und Konfliktpotential an den gleichen Orten feststellen. Die Herstellung der persönlichen Balance zwischen Beruf, Familie und Privatleben bleibt für beide Gruppen mit Schwierigkeiten verbunden. Interessant sind die Unterschiede in der Art und Weise der vorhandenen Probleme.

Zufriedene Personen, die eine ausgewogenere Balance herstellen und dennoch eine Änderung herbeiführen möchten, sehen als Haupthinderungsgrund für die Konkretisierung ihres Wunsches ihre gegenwärtige Einkommenssituation. Auch wenn die zeitliche Verfügbarkeit bemängelt wird, spielt das Einkommen eine bedeutendere Rolle. Genau umgekehrt zeichnet sich die Situation der Unzufriedenen ab<sup>12</sup>. Knapp 60% dieser Gruppe sieht das Hauptproblem in der fehlenden zeitlichen Verfügbarkeit. Dieser Befund wird bei genauer Betrachtung mit den Arbeitszeitreduktionsbegehren bestätigt. Auch diese Gruppe gibt das Einkommen als möglichen Hinderungsgrund an. Bemerkenswert ist jedoch, dass das Einkommen für die sogenannten Unzufriedenen weniger wichtig eingestuft wird als die zeitliche Verfügbarkeit. Es erstaunt nicht, dass gerade diese Gruppe eine vermehrte Unterstützung ihres Arbeitgebers verlangt. Ferner beklagt sie die festgefahrenen Rollenbilder.

Eine genauere Analyse der spezifischen Merkmale Lebensform, Einkommen und Branchenzugehörigkeit ergibt ein differenzierteres Bild.

#### 4.1.1 LEBENSFORM

Es stellt sich generell die Frage, ob die Lebensform die Zufriedenheit beeinflusst und das mögliche Konfliktpotential zwischen der Vereinbarkeit von Berufsleben und Privatleben reduziert. Auffallend ist, dass ein hoher Anteil der unzufriedenen Männer im Alter zwischen 31 und 40 Jahren ist<sup>13</sup>. Diese Zeitspanne ist oft geprägt von grossen Veränderungen, seien diese beruflicher, privater oder familiärer Natur.

Im Wissen, dass mehr als die Hälfte der befragten Männer in einer Ehe bzw. Partnerschaft mit einem oder mehreren Kindern lebt, sieht sich auch diese Gruppe am meisten herausgefordert. Es ist daher nicht erstaunlich, dass unter den Unzufriedenen viele jüngere Väter anzutreffen sind. Sie gewichten, wie bereits erwähnt, die zeitliche Verfügbarkeit als höheres Problem als das Einkommen, trotz hoher Kinderkosten. Der Unzufriedenheitsgrad hängt ferner auch mit der Wahrnehmung ihrer Rolle als Vater zusammen. Auffallend ist, dass 38.4% aller Väter, die an der Umfrage teilgenommen haben, der An

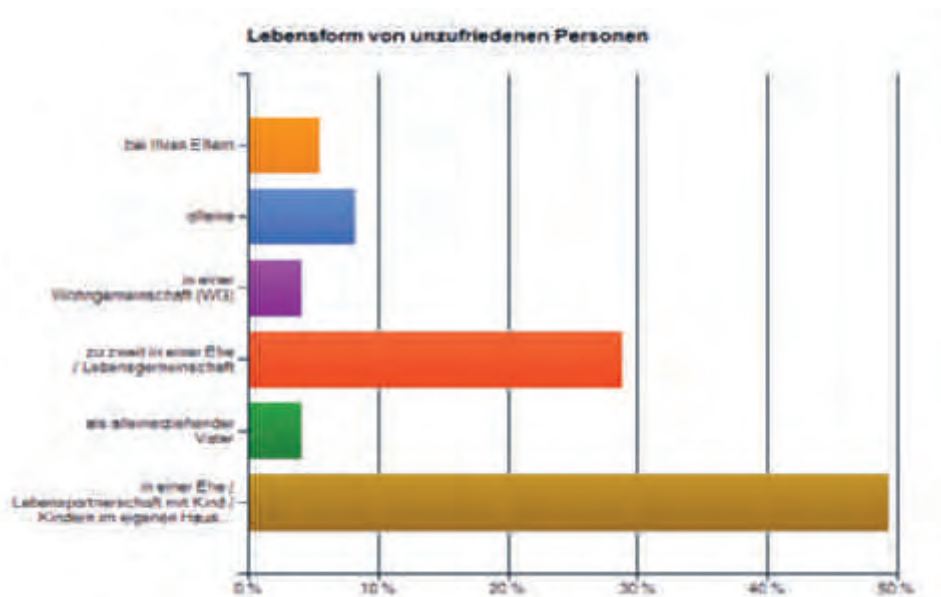
---

<sup>11</sup> Nur knapp ein Drittel (31.4%) der Männer hat im Bereich Vereinbarkeit keine Konflikte.

<sup>12</sup> Tabelle im Anhang.

<sup>13</sup> Die Teilnehmer an der Umfrage können in folgende Altersgruppen eingeteilt werden: 14.3% sind unter 30, 30% zwischen 31 und 40, 36.3% zwischen 41 und 50 und 19.3% über 50 Jahre alt.

sicht sind, sie könnten den Ansprüchen ihrer Familie nur bedingt, weitere 5.1% überhaupt nicht, gerecht werden. Die Werte der Unzufriedenen sind entsprechend höher.



#### 4.1.2 KONFLIKTPOTENTIAL UND UNTERNEHMENSGRÖSSE

Auch wenn Väter in der Gruppe der sog. Unzufriedenen stärker vertreten sind als kinderlose Männer, darf man nicht daraus schliessen, dass nur sie mit einem Konfliktpotential konfrontiert sind. Die Analyse zeigt, dass der Anteil der zufriedenen Kinderlosen mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten höher ist, als jener der zufriedenen Väter. Eine Erklärung für diesen Befund liefert die Untersuchung nicht.

Jedoch besteht ein Zusammenhang zwischen einem möglichen Konfliktpotential und der Unternehmensgrösse. Bei näherer Untersuchung der Unterschiede zwischen der Gruppe der Zufriedenen und der Unzufriedenen kann ein Zusammenhang zwischen der unterschiedlichen Wahrnehmung eines möglichen Konfliktpotentials und der Unternehmensgrösse festgestellt werden. Die Interdependenzanalyse zeigt eine Korrelation zwischen diesen Faktoren<sup>14</sup>.

Arbeitnehmer von KMU-Betrieben sind offenbar weniger Konflikten ausgesetzt als Arbeitnehmer von Grossunternehmen.

#### 4.1.3 AUSBILDUNG

Ferner übt der Ausbildungsgrad einen eindeutigen Einfluss auf den Zufriedenheitsgrad aus. Männer mit einer tertiären Ausbildung (Fachhochschule oder Universität) signalisieren mehr Schwierigkeiten, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Unter ihnen be-

<sup>14</sup> Interdependenzberechnung im Anhang.

finden sich prozentual mehr Unzufriedene. Im Gegensatz dazu verzeichnen Männer mit einer Berufslehre als höchsten Abschluss eine sehr hohe Zufriedenheit.

#### 4.1.4 EINKOMMEN

Die Ausbildung bestimmt das Einkommen: Universitäts- und Fachhochschulabsolventen verdienen überdurchschnittlich viel. Dennoch ergibt dieses Untersuchungsfeld keine positive Korrelation zwischen Zufriedenheit und Einkommen. Der Anteil der Männer mit einem monatlichen Einkommen über CHF 10'000.-, welcher sich als unzufrieden bezeichnet, ist höher als jener der Zufriedenen. Im Gegensatz dazu ist der Zufriedenheitsgrad der Männer mit einem Monatseinkommen zwischen CHF 6'000.- und CHF 8'000.- hoch. In der Detailanalyse fällt weiter auf, dass Männer mit höherem Einkommen überdurchschnittlich von unflexiblen Arbeitszeiten betroffen sind, was zu einem erhöhten Konfliktpotential führen kann.

Über 90% aller Teilnehmer äussern den Wunsch nach mehr Zeitautonomie. Diese Forderung steht in keinem Zusammenhang mit dem Alter oder der gewählten Lebensform<sup>15</sup>. Sie möchten grundsätzlich ihre bisherige Erwerbszeit reduzieren, doch eine Reduktion geht nicht ohne Lohneinbusse. Selbst wenn Zufriedene und Unzufriedene im Bereich Einkommen eine leicht differenzierte Betrachtung haben, fällt in der Interdependenzanalyse auf, dass in den vorliegenden Antworten ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach Arbeitszeitreduktion und der Bereitschaft, eine Lohneinbusse in Kauf zu nehmen, vorhanden ist.<sup>16</sup>

Für eine bessere Balance zwischen den Lebensbereichen sind Männer bereit, auf einen Teil des Einkommens zu verzichten. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Unternehmen dem Lebensmodell Vereinbarkeit die entsprechende Gewichtung einräumen und verschiedene Angebote den Mitarbeitern zur Verfügung stellen.

#### 4.1.5 BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT

Die Branchen wurden nach den NOGA-Kriterien<sup>17</sup> klassifiziert, was eine übersichtliche und einheitliche Gruppierung der Unternehmen erlaubt. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass sich zahlreiche Personen in dieser Nomenklatur nicht zurechtfinden. Sie trugen ihr Unternehmen unter der Rubrik „andere“ ein, in welcher unter anderem die Berufe des Gesundheitswesens und der Lehre subsumiert werden. Festzustellen ist in diesem Kontext, dass diejenigen Männer, die sich sonst in keiner Kategorie einreihen konnten, einen hohen Zufriedenheitsgrad aufweisen.

Im Branchenvergleich fallen der Dienstleistungssektor und der Maschinenbau auf. In diesen beiden Branchen ist die Anzahl unzufriedener Mitarbeiter prozentual am Höchsten. Dennoch bleibt auch in diesen Sektoren die Zahl der Zufriedenen hoch. Im Vergleich zu anderen Branchen weisen sie höhere Werte der Unzufriedenheit auf. Dieser Befund ist daher ein relativer.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Gemäss Korrelationsberechnung.

<sup>16</sup> Analyse im Anhang.

<sup>17</sup> Nomenclature générale des activités économiques, NOGA 2008, vgl. auch Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 2)

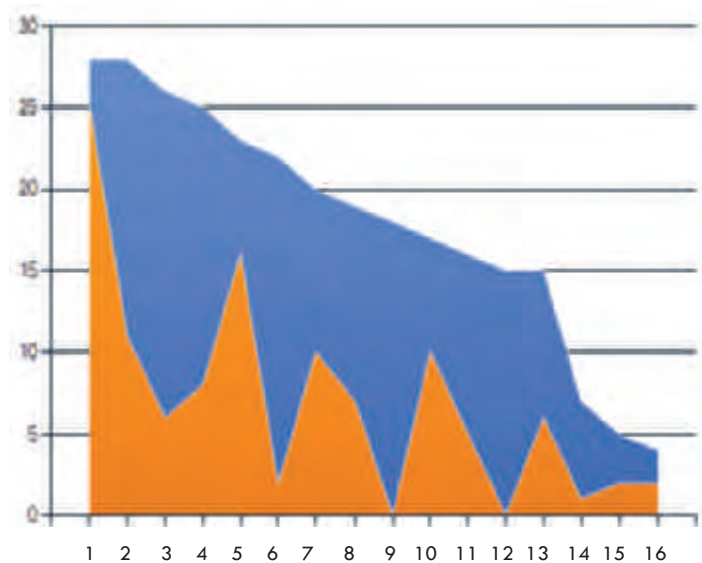
<sup>18</sup> Die Interdependenzanalyse, welche zum Ziel hatte, festzustellen, ob namentlich Männer in der Finanzdienstleistungsbranche stärker von Unvereinbarkeitsproblemen betroffen seien als jene in anderen Dienst-

Wie aber festgestellt wurde, besteht ein Zusammenhang einerseits zwischen Unternehmensgrösse und Konfliktpotential sowie andererseits zwischen Branche und Zeitautonomie.

Viele Männer in der Dienstleistungsbranche wünschen einerseits Möglichkeiten zum Abbau der Überstunden und andererseits ein noch höheres Angebot an Teilzeitstellen<sup>19</sup>. Auch die sonst nirgends priorisierte Forderung nach Job-Sharing bekommt in dieser Branche einen anderen Stellenwert, und zwar bei allen Männern. Dieser Wunsch nach Job-Sharing kommt einem Wunsch nach geteilter Verantwortung gleich.

#### Diskrepanz zwischen Angebot und Erwartung im Dienstleistungsbereich

1. Zeitliche Flexibilität
2. Jahresarbeitszeit
3. Arbeitszeitkonto
4. Örtliche Flexibilität
5. Weiterbildung
6. Teilzeit (unter 80%)
7. Bezahlter Weiterbildungsurlaub
8. Organisationszeit
9. Unbezahlte Freistellung
10. Notfallbetreuung
11. Unbezahlter Urlaub
12. Job-Sharing
13. 2-wöchiger Vaterschaftsurlaub
14. 5-tägiger Vaterschaftsurlaub
15. 3-tägiger Vaterschaftsurlaub
16. 1-tägiger Vaterschaftsurlaub



Im Branchen- und Zufriedenheitsvergleich<sup>20</sup> fällt ferner der Anteil unzufriedener Männer spezifisch im Maschinenbau wesentlich höher aus, als der Anteil zufriedener. Daher interessiert, ob die Zufriedenheit in Zusammenhang mit den Berufskategorien entsprechend ihrer Geschlechterdominanz gebracht werden kann.

Berufe, welche eine starke Männerdominanz aufweisen, umfassen Handwerksberufe und verwandte Berufe im Produktionsbereich, das Baugewerbe sowie landwirtschaftliche und technische Berufe. Beschäftigte in diesen Berufskategorien fallen besonders auf, denn sie sind überdurchschnittlich zufrieden. Dieser Wert korreliert mit dem Einkommen und der Ausbildung. In diesen Branchen sind Männer mit tieferen Einkommen tätig, auch ist ihre Ausbildung mehrheitlich eine Sekundäre und nicht eine Tertiäre. Daher ist die hier festgestellte Unzufriedenheit im Maschinenbau ein eher atypisches Phänomen, welches näherer Erklärung bedürfte, was jedoch angesichts des kleinen verfügbaren Samples nicht sinnvoll erscheint, da die Repräsentativität nicht mehr gegeben wäre.

leistungsbereichen, zeigte denn auch auf, dass es keine Korrelation zwischen der Branchenzugehörigkeit und dem Zufriedenheitsgrad gibt.

<sup>19</sup> 80%-Stellen werden wie die Untersuchung zeigt, bereits und vor allem im Dienstleistungsbereich angeboten.

<sup>20</sup> Tabelle im Anhang.

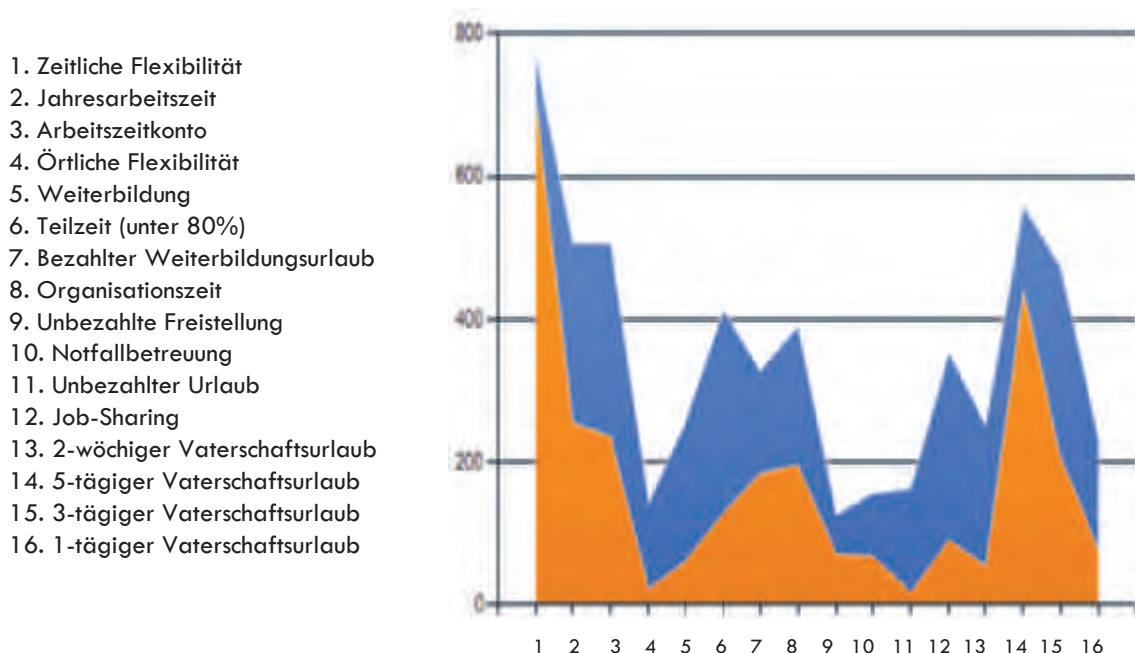
## 4.2. VEREINBARKEIT - WÜNSCHE UND ANLIEGEN

Fast alle Unternehmen bieten flexible Arbeitszeiten an. Die Palette der Möglichkeiten ist, wie im Kapitel 3 erörtert, vielfältig. Nun gilt es zu analysieren, ob das Angebot mit den Vorstellungen der Mitarbeiter deckungsgleich ist.

### 4.2.1 ANGEBOT UND NACHFRAGE

Viele Unternehmen bieten Männern die Möglichkeit, ihr Berufs- und Familien- resp. Privatleben besser ausbalancieren zu können. Dennoch bleibt die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage in allen Branchen eklatant, selbst bei grösseren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden.

Diskrepanz zwischen Wünschen und tatsächlich angebotenen Möglichkeiten



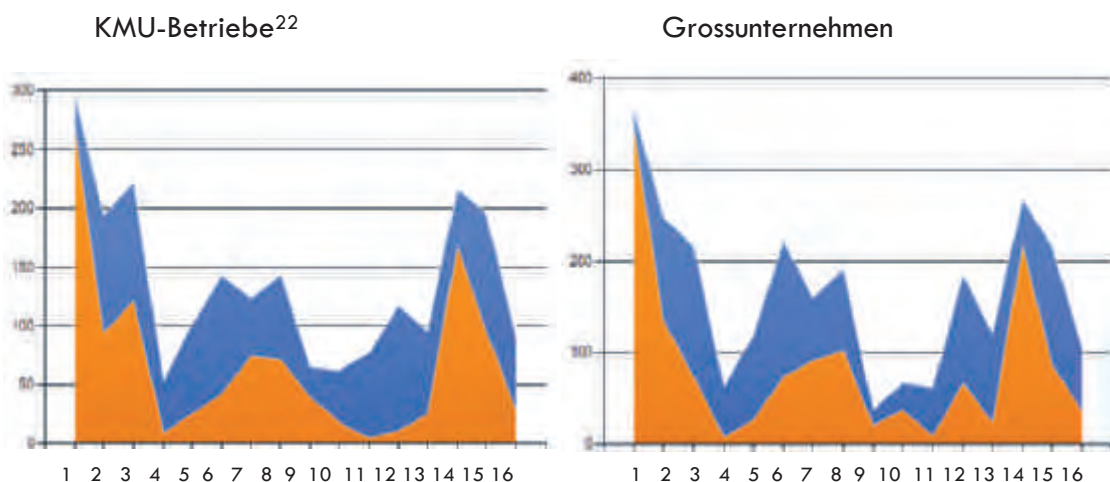
Kongruent mit der Studie zur Zeitanalyse stellt sich heraus, dass der Faktor Zeit (Jahresarbeitszeit, Teilzeit und Home Office) generell einen sehr hohen Stellenwert einnimmt. Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage ist dementsprechend gross. Flexibilität der Erwerbsarbeitszeit wird nicht nur angeboten, sondern vermehrt verlangt. Das Angebot grosser und kleinerer Unternehmen entspricht nur teils den Bedürfnissen der Angestellten. Die kleinste Differenz liegt effektiv im Angebot der Gestaltung der täglichen Arbeitszeit. Dennoch müsste, um den Bedürfnissen gerecht zu werden, die vorhandene Flexibilität (Blockzeiten und Gleitzeit) vor allem in den KMU-Betrieben weiter ausgebaut werden.

Auffallend ist hingegen, dass typische resp. klassische familienpolitische Forderungen, wie zum Beispiel der ein- oder zweiwöchige Vaterschaftsurlaub, Job-Sharing und Teilzeiterwerbstätigkeit unterhalb 80%, nur in wenigen Unternehmen angeboten aber auch weniger nachgefragt werden. Die geringe Differenz im Bereich Vaterschaftsurlaub entspricht

eher einer realistischen Einschätzung der Möglichkeiten des eigenen Unternehmens als dem Wunsch nach einer längeren Vaterschaftszeit. Die Differenz zwischen der Nachfrage und der eigenen Bewertung eines familienfreundlichen Unternehmens ist frappant, geben doch mehr als die Hälfte<sup>21</sup> der Männer an, dass dies ein wichtiger Faktor sei. Die Bandbreite jedoch der gewünschten Dauer ist eindrucklich und liegt zwischen 3 und 14 Tage, wobei sich eine knappe Mehrheit für eine zweiwöchige Vaterschaftszeit findet.

Bei näherer Betrachtung der Unterschiede zwischen den KMU-Betrieben und den Grossunternehmen fällt auf, dass kleinere und mittlere Unternehmen ein wesentlich höheres Entgegenkommen in der Kompensation der Überstunden signalisieren als Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden. Die fehlende Kompensationsmöglichkeit in Grossunternehmen wird in der Analyse als wichtiger Grund für die Unzufriedenheit dargelegt. Diese Unternehmen stellen jedoch ein höheres Angebot an 80%-Stellen zur Verfügung.

Mitarbeitende in Grossunternehmen orten aber den grössten Handlungsbedarf nicht nur in der Kompensation von Überstunden, sondern auch in der Gewährung von örtlicher Flexibilität (Telearbeit / Home Office). Der Wunsch nach einer grösseren zeitlichen Gestaltung ist in verschiedenen Bereichen ersichtlich, so auch speziell im Bereich der Inanspruchnahme der Massnahmen, die zur Erhöhung der eigenen Zeitautonomie führen können. Die starke Nachfrage nach Arbeitszeitkonten fällt in beiden Unternehmenstypen auf.



Auch wenn das Angebot der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden höher als in typischen KMU-Betrieben ausfällt, gilt es zu beachten, dass in beiden Unternehmenstypen eine sichtbare Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage vorhanden ist.

#### 4.2.2 WAHRNEHMUNG DES ANGEBOTS

Die bestehenden Lücken zwischen Angebot und Nachfrage fallen differenziert aus. Die Unterschiede lassen sich einerseits nach Unternehmensgrösse und andererseits nach dem Zufriedenheitsgrad der Männer in den jeweiligen Branchen darstellen. Daraus lässt sich

<sup>21</sup> 62%

<sup>22</sup> Bildlegende ist mit dem vorherigen Bild identisch.

ableiten, ob das vorhandene Angebot einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit der Lebenswelten und zur Zufriedenheit leistet.

Wie aus dieser Studie hervor geht, beurteilen Männer das Angebot unterschiedlich. Jene, die keine oder nur geringe Vereinbarkeitsprobleme in ihrem Alltag orten und sich generell als zufrieden oder sehr zufrieden bezeichnen, werten die vorhandenen Leistungen positiver als jene, die sich als unzufrieden bezeichnen. Sie nehmen viele Angebote wahr, wünschten sich dennoch mehr Möglichkeiten. Ein bis anhin nicht angesprochener Bereich muss schliesslich noch erwähnt werden, nämlich die sehr verbreitete Forderung nach einer Möglichkeit, einen unbezahlten Urlaub zwecks Übernahme familiärer oder gesellschaftlicher Verantwortung<sup>23</sup> nehmen zu können. Dieser Wunsch geht einher mit jenem nach intakten beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten trotz eingeschränkter Verfügbarkeit.

Die Begründung für die bestehende Differenz zwischen genutztem und gewünschtem Angebot müsste im unterschiedlichen Angebot der verschiedenen Branchen gesucht werden. Die Aufschlüsselung auf die einzelnen Branchen ergibt jedoch kein repräsentatives Bild, daher wird nicht näher darauf eingegangen.

---

<sup>23</sup> 198 Männer wünschen diese Möglichkeit explizit und gesamthaft beurteilen 63.9% aller Antwortenden dies als wichtig oder gar sehr wichtig.



## 5 NEUE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

Immer mehr Unternehmen anerkennen den Wert der Vereinbarkeit der verschiedenen Lebenswelten und suchen nach neuen Wegen im Wettkampf um gute und motivierte Mitarbeitende. Die Umfrage zeigt, dass es keine wesentlichen Unterschiede im Angebot der Unternehmen gibt. Dennoch existiert eine gewisse Kluft zwischen dem Angebot und der Nachfrage bei grösseren und kleineren Unternehmen. Die Umfrage zeigt auch, dass Männer von den gleichen Angeboten, wie sie Frauen und Müttern zugute kommen, profitieren möchten. Ferner ist der sehr verbreitete Wunsch nach Reduktion der Erwerbsarbeitszeit eine Folge der wachsenden Ansprüche in Arbeits- und Privatwelt. Die befragten Männer sind bereit, für mehr Zeit für Partnerschaft, Familie und gesellschaftliches Engagement einen Preis zu zahlen. Unternehmen reagieren unterschiedlich auf diese Bedürfnisse. Auffallend ist, dass der Unzufriedenheitsgrad in grösseren Unternehmen, namentlich bei Personen mit tertiärer Ausbildung, bedeutender ist als in klassischen KMU-Betrieben. Kleinere Unternehmen haben in der Regel die Möglichkeit, schnell und unkompliziert auf Veränderungen bei der persönlichen Situation von Mitarbeitern zu reagieren. Die Prozesse in grösseren Unternehmen sind komplexer, strukturierter und vor allem formalisierter.

Die Ergebnisse der Studie ermöglichen es, sowohl für kleinere KMU als auch für grössere Unternehmen einige Empfehlungen zu formulieren, respektive Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Empfehlungen 1-5 richten sich primär an kleinere und mittlere Unternehmen, die Empfehlungen 6-12 kommen punkto Umsetzung eher für grössere Unternehmen infrage, wobei auch kleinere Betriebe Anregungen für ihre Praxis daraus ableiten können.

### EMPFEHLUNG NR. 1: VEREINBARKEIT ZUR SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT ERKLÄREN!

Damit Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit zur Selbstverständlichkeit werden, braucht es eine klare Voraussetzung: Vereinbarkeit muss thematisiert werden und Teil der Unternehmensphilosophie und gelebten Unternehmenskultur sein. Im Wissen, dass für eine Mehrheit der Männer bei einem Stellenwechsel das Angebot im Bereich Vereinbarkeit wichtig ist, ist die Thematisierung der Vereinbarkeitsmöglichkeiten für Männer und Väter Ausdruck der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der Geschäftsführung. Es soll normal sein, über die berufliche Beanspruchung nachzudenken, ohne sich als Mann in Frage stellen zu müssen.

## EMPFEHLUNG NR. 2: NORMALARBEITSZEIT MIT ABWEICHUNGSMÖGLICHKEITEN

Die gegenwärtig vorhandenen Möglichkeiten zur flexiblen Handhabung der Arbeitszeit entsprechen nur beschränkt den Bedürfnissen der Männer. Die Zahl jener, die ihre Erwerbszeit reduzieren möchte, ist beeindruckend. Daher ist es sinnvoll, neue Wege einzuschlagen oder mindestens zu prüfen. Ein innovativer Weg, welcher bereits in gewissen Verwaltungen und internationalen Firmen geprüft wird, könnte darin bestehen, die Arbeitsstellen so auszuschreiben, dass der Stellenbewerber ein flexibles Arbeitszeitmodell zwischen 80 und 100% wählen kann. Ein zweiter Weg wäre, Mitarbeitenden mit Erziehungs- und/oder Betreuungspflichten vorübergehend eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit anzubieten und mit ihnen eine entsprechende Vereinbarung abzuschliessen.

## EMPFEHLUNG NR. 3: SCHAFFUNG VON TEILZEITSTELLEN FÜR MÄNNER

Das partnerschaftliche Lebensmodell setzt sich zunehmend durch, der verstärkte Wunsch nach Freiräumen ist bei Frauen und Männern spürbar. Frauen wie Männer möchten, nicht nur, wenn sie sich für eine Familie entscheiden oder Pflegeverantwortung übernehmen, vermehrt Zeit. Deshalb fordern immer mehr Männer Teilzeitstellen und äussern den Wunsch nach einer besseren partnerschaftlichen Aufgabenteilung. Unternehmen sind gefordert, einen Ausgleich zwischen den individuellen Wünschen der Mitarbeiter und den wirtschaftlichen Interessen der Organisation zu schaffen. Mit einem besseren Angebot von Teilzeitstellen auf allen Stufen fördern Unternehmen nicht nur die partnerschaftliche Aufgabenteilung, sondern profitieren zusätzlich, wie verschiedentlich in der Vergangenheit aufgezeigt wurde, von motivierten, einsatzfreudigen und ausgeglichenen Mitarbeitern. Ein lohnendes Modell, welches nicht nur dem Arbeitgeber dient, sondern auch einen Mehrwert für die Familie, die Partnerschaft und die Gesellschaft bietet.

## EMPFEHLUNG NR. 4: ARBEITSZEITKONTEN

Es wäre zu wünschen, dass Mitarbeiter ihr berufliches Engagement an die jeweilige Lebensphase und an die Anforderungen, welche die ausserberuflichen Tätigkeiten mit sich bringen, anpassen können. Ein gangbarer Weg ist die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, auf denen Arbeitszeitgutschriften bzw. Arbeitszeitschulden nach festgelegten Modalitäten des Unternehmens monatlich oder jährlich ausgewiesen werden. Dazu braucht es sowohl Spielregeln und Leitlinien im Unternehmen wie auch Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, denn oft stehen der Konkretisierung des Wunsches nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung sozialpartnerschaftliche Hürden im Wege.

## EMPFEHLUNG NR. 5: ÖRTLICHE FLEXIBILITÄT

Der Wunsch nach örtlicher Flexibilität, nach Telearbeit und Home Office Möglichkeiten gewinnt an Bedeutung. Home Office Lösungen bieten vielen Menschen mit Familienverantwortung eine interessante Perspektive. Die physischen und psychischen Belastungen, die das Pendeln für manche Arbeitnehmer mit sich bringt, haben Auswirkungen auf die erbrachte Leistung am Arbeitsplatz. Von zuhause aus zu arbeiten, verringert für die Unternehmen ausserdem die "Leerzeiten", die mit dem Pendeln verbunden sind. Angesichts der neuen Kommunikationskanäle und -möglichkeiten lohnt es sich, neue Wege zu erproben und die Zusammenarbeit von zeitlich und/oder räumlich getrennten Organisationseinheiten oder Arbeitsplätzen zu fördern.

## EMPFEHLUNG NR. 6: VEREINBARKEIT IM LEITBILD GENÜGT NICHT!

Grössere Unternehmen verankern ihre Grundsätze zur Vereinbarkeit oft im Unternehmensleitbild. Das Leitbild reflektiert das Selbstverständnis und damit die Werte der Organisation und dient als Orientierungshilfe für die Mitarbeitenden aller Stufen. Doch die Verankerung der guten Absichten in Bezug auf eine grössere Vereinbarkeit im Unternehmensleitbild alleine genügt nicht, es braucht eine offene Kommunikationskultur. Auch wenn Massnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit für alle Mitarbeitenden vorgesehen sind, bleiben die Wege zur Umsetzung in der Praxis oft kompliziert, aufwendig und sind für die Betroffenen entmutigend. Wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dagegen im Mitarbeitergespräch thematisiert, kann den konkreten Bedürfnissen besser Rechnung getragen werden.

## EMPFEHLUNG NR. 7: KOMMUNIKATION DER ANGEBOTE FÜR MÄNNER

In grösseren Unternehmen wird die Personalpolitik in weiten Teilen über die Kommunikationspolitik gesteuert. Von daher kommt ihr eine zentrale Bedeutung zu, wenn Männer zum Thema Vereinbarkeit angesprochen werden sollen. Eine kontinuierliche Information aller sozialen Gruppierungen, Männer und Frauen zu den bestehenden Angeboten und Massnahmen fördert das allgemeine Bewusstsein der Mitarbeitenden und bildet den Wandel in der Unternehmenskultur ab. Die betriebsinterne Förderung der Vereinbarkeit erfolgt auf verschiedenen Wegen. Sie beginnt beim Anstellungsgespräch und kann systematisch via interne Publikationen, Workshops, Diskussionspanels, usw. fortgesetzt werden. Diskussionsveranstaltungen bieten Gelegenheiten, Rollenbilder zu hinterfragen, und in betriebseigenen Publikationen können Mitarbeiter, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leben, porträtiert werden.

## EMPFEHLUNG NR. 8: PERSONALBEFRAGUNG UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES FAKTORS VEREINBARKEIT

Viele grössere Unternehmen führen periodisch Mitarbeiterbefragungen durch, welche primär dazu dienen, Problem- und Handlungsfelder sichtbar zu machen. Fragen rund um den Themenkomplex der Vereinbarkeit und der Zeitautonomie fanden jedoch bis anhin kaum Eingang in Personalbefragungen. Dabei machen die Antworten die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sichtbar und liefern wertvolle Hinweise für die interne Personalentwicklung. Ausserdem wird mit der Integration solcher Fragen von der Unternehmensleitung oder den Personalverantwortlichen ein Zeichen gesetzt dafür, dass auch Probleme rund um die Vereinbarkeit angesprochen werden dürfen.

## EMPFEHLUNG NR. 9: FÖRDERUNG DER AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN

Angesichts der hohen Anzahl Männer, die bei einer Änderung ihrer Erwerbsarbeitszeit eine Karriereeinbusse befürchten, gilt es, firmeninterne wie auch externe Ausbildungsangebote für Teilzeiter sicher zu stellen. Mit einem entsprechenden Angebot an attraktiven Berufslaufbahnen für gut qualifizierte Mitarbeiter (und Mitarbeiterinnen) sichern sich Unternehmen die Mitarbeit von Menschen, welche sich durch ihr vielfältiges Engagement auch für höhere Positionen eignen. Von einer gezielten, grosszügigen und vielschichtigen Unterstützung der Karriereplanung und der Talentförderung profitieren das Unternehmen und der Mitarbeiter.

## EMPFEHLUNG NR. 10: BERUF UND PFLEGE

In den kommenden Jahren werden aufgrund der demographischen Entwicklung vermehrt auch Männer Mitverantwortung für pflege- und hilfsbedürftige Angehörige übernehmen. Unternehmen sollten daher nicht nur den Fokus auf die Bedürfnisse der jüngeren Mitarbeiter mit Kindern, sondern ebenfalls auf die Bedürfnisse der älteren Mitarbeiter, der sogenannten pflegenden Arbeitnehmenden, richten. Im Gegensatz zu Kindern, namentlich Schulkindern, geht Pflegebedürftigkeit einher mit Unvorhersehbarem, Unplanbarem und erfordert daher unter anderem die Möglichkeit der Kurzabwesenheit. Auch eine unbezahlte längere Freistellung, respektive eine familienbedingte Auszeit, kann zur Linderung des privaten Problems beitragen.

## EMPFEHLUNG NR. 11: ERSTELLUNG EINER KOSTEN-NUTZEN-ANALYSE

Die Förderung der Vereinbarkeit oder gar der Familienfreundlichkeit rechnet sich auch wirtschaftlich. Zwar muss sich jedes Unternehmen der Kostenfrage bei Anpassungen im

Personalbereich stellen, für kleine und mittlere Unternehmen ist sie jedoch zentral. Dass Massnahmen in den Bereichen Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit in der Planung und Umsetzung Zeit und Geld kosten, ist unbestritten. Und doch gibt es mittlerweile nicht nur theoretische Kosten-Nutzen-Analysen, sondern vermehrt Unternehmen, die diese für sich erstellen, weil sie erkannt haben, dass sich ihnen dadurch grosse Chancen eröffnen. Die Fluktuationsraten und die mit jedem Personalwechsel verbundenen kurz- und mittelfristigen Kosten sinken bei umgesetzter Vereinbarkeit. Die Produktivitätssteigerung ist in vielen Unternehmen mit einer hohen Anzahl Teilzeiterwerbender erwiesen. Verschiedene Beratungsfirmen haben sich mittlerweile auf diese spezifische Kosten-Nutzen-Analyse spezialisiert.<sup>24</sup>

## EMPFEHLUNG NR. 12: FORTBILDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IM UMGANG MIT DIVERSITY

Unternehmen werden zunehmend an ihrer Fähigkeit gemessen, Antworten auf die neuen Herausforderungen angesichts des demographischen Wandels zu haben. Dabei rückt das Thema Kompetenz im Umgang mit Diversity seit einigen Jahren in den Fokus der Aufmerksamkeit. Ein zentrales Anliegen von Management nach Kriterien der Diversity liegt im Abbau möglicher Diskriminierung und in der Verbesserung der Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden. Die Umsetzung dieser Ziele fördert ein positives Unternehmensklima und erlaubt somit eine bessere Integration der spezifischen Bedürfnisse der Männer wie auch im Besonderen der Väter.

---

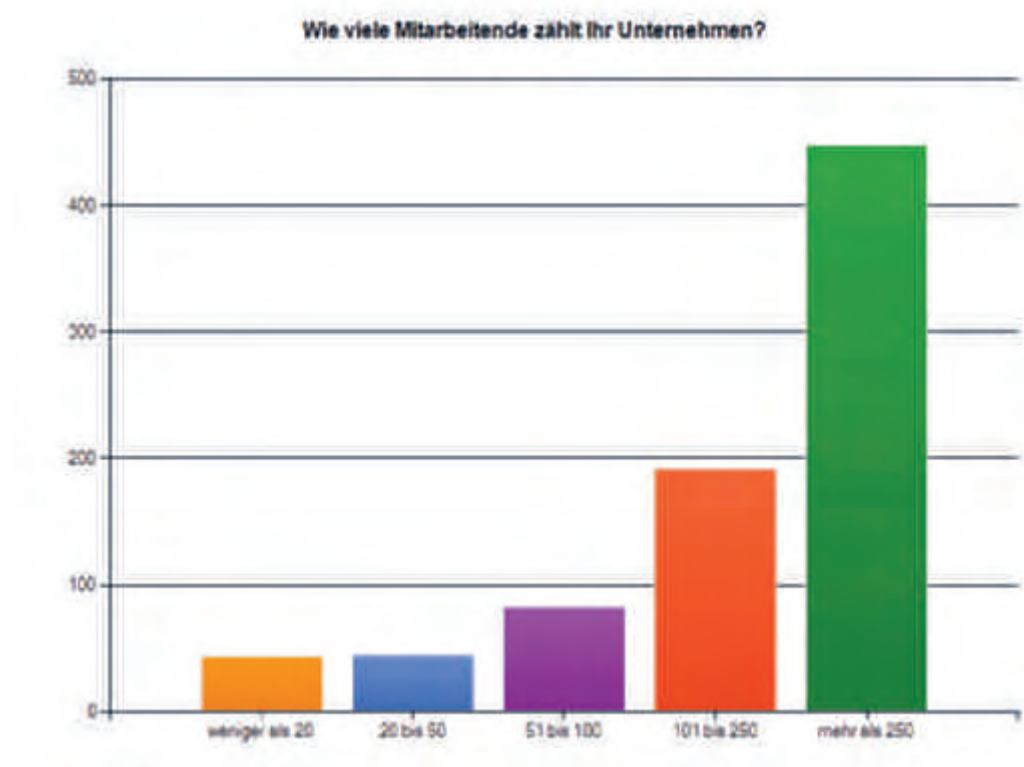
<sup>24</sup> Als Wegweisend kann die Studie der Prognos AG, Basel bezeichnet werden. Prognos AG, Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen, Basel 2005  
Sh. auch KMU-Handbuch Beruf und Familie, Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen, SECO, Bern 2007  
Sh. Neuere Studien des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) der Universität Berlin, u.a. die Ergebnisse der Studie Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich, Prof. Dr. Irene Gerlach, et al., Münster und Zürich 2009

## ANHANG

### **1 Unternehmen, die den Männern in ihrem Unternehmen den Link zur Umfrage unterbreiteten**

alea iacta pr & consulting gmbh, St. Gallen  
AXA Winterthur, Region Ost, St. Gallen  
Bäckerei Kuhn, Brunnadern  
BAUENGINEERING.COM AG, St. Gallen  
Bichler + Partner AG, Wattwil  
Bischoff Textil AG, St. Gallen  
BUS Ostschweiz AG, RTB Rheintal Bus AG, WilMobilAG  
CAREX AUTOZUBEHÖR AG, Goldach  
CHRISTIAN JAKOB AG, St. Gallen  
E. Weber AG, Wattwil  
Feinstanz AG, Jona  
F. Bischofberger, Postunternehmer, Altenrhein  
Festland AG, St. Gallen  
Fritz Schiess AG, Lichtensteig  
GEOINFO AG, Gossau  
Haka Gerodur AG, Gossau  
Johann Müller AG, Schmerikon  
Markwalder & Co. AG, St. Gallen  
Migros Ostschweiz, Abtwil  
MORGA AG, Ebnat-Kappel  
Olma Messen St. Gallen, St. Gallen  
Polymeca AG, Heerbrugg  
Polypag AG, Altstätten  
PSA-Paul Schilling AG, Au  
SEFAR Holding AG, Thal  
St. Galler Kantonalbank, St. Gallen  
Steinemann Technology AG, St. Gallen  
Stephan Hutter AG, Diepoldsau  
STIHL Kettenwerk GmbH @ Co KG, Wil  
St. Galler Tagblatt AG, St. Gallen  
Technische Betriebe Flawil, Flawil  
VRSG AG St. Gallen, St. Gallen  
WILPAG AG, Mels  
ZUBAG Wintergärten Metallbau AG, Gommiswald  
Zünd Systemtechnik AG, Altstätten

## 2 Grösse der Unternehmen

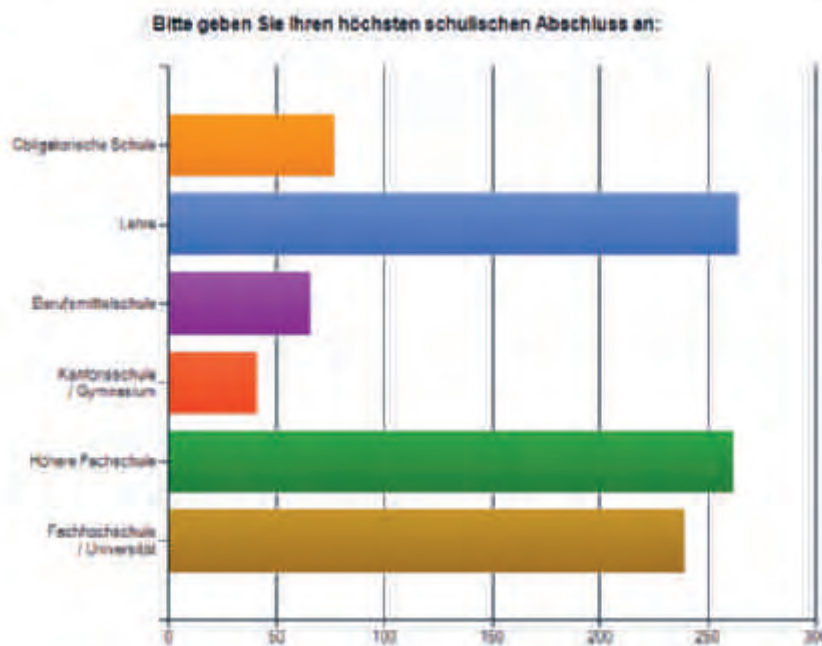


## 3 Verteilung der Teilnehmer nach Region

|               |       |
|---------------|-------|
| Rheintal      | 16.2% |
| Rorschach     | 3.8%  |
| Sarganserland | 1.4%  |
| See – Gaster  | 2.5%  |
| St. Gallen    | 65.0% |
| Toggenburg    | 3.5%  |
| Werdenberg    | 0.6%  |
| Wil           | 6.9%  |



#### 4 Ausbildung der Teilnehmer



#### 5 Korrelation zwischen Unternehmensgrösse und Konfliktpotential im Bereich Vereinbarkeit

$$d \% = \left| \frac{216}{443} - \frac{46}{356} \right| = 0.35837 \approx \underline{\underline{35.8\%}}$$

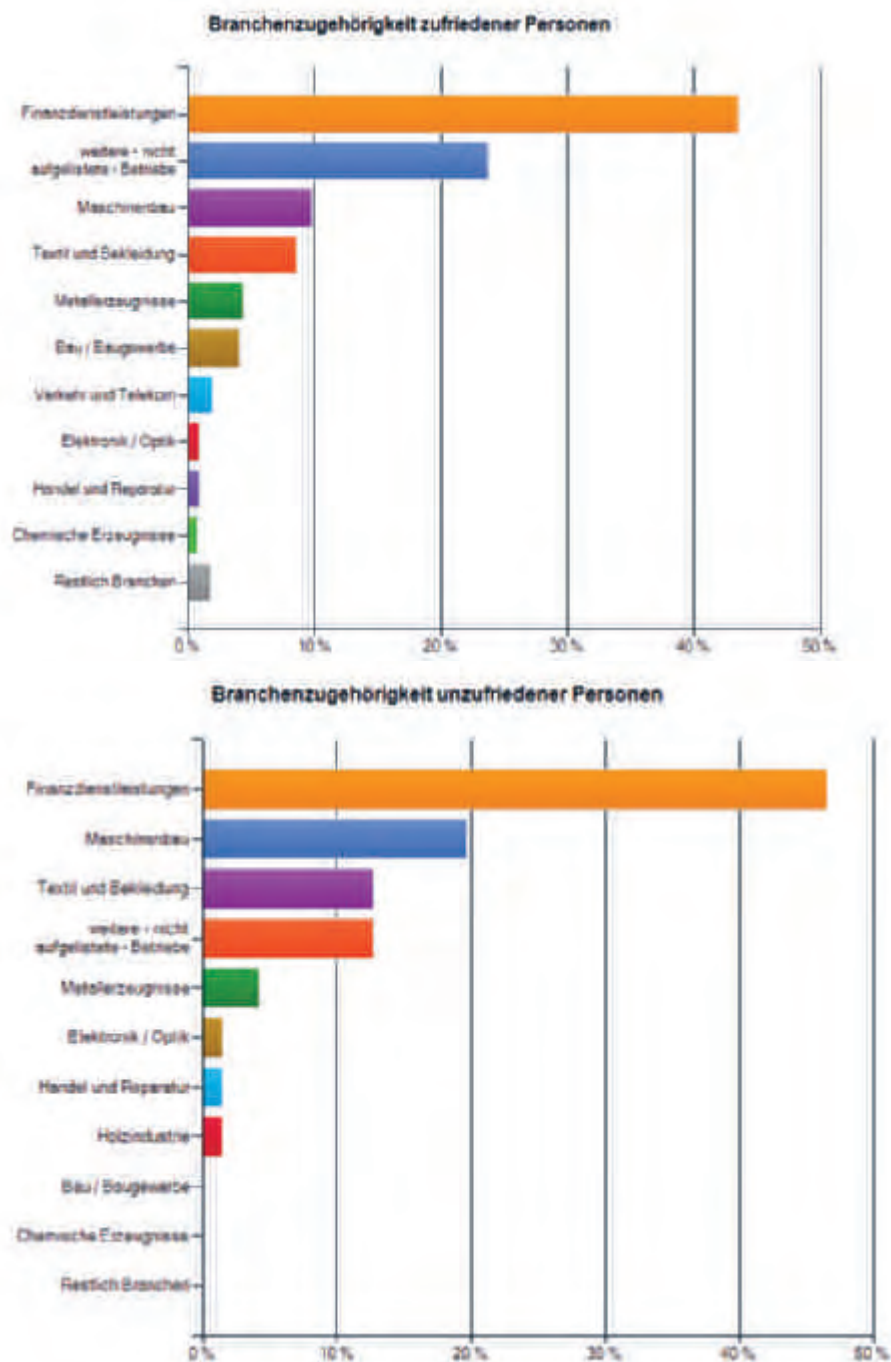
Die Wahrscheinlichkeit, dass der Konflikt mit der Unternehmensgrösse korreliert, ist bei einem Grossunternehmen um 35.8% höher als bei einem KMU-Betrieb.

#### 6 Korrelation zwischen Arbeitszeitreduktion und Lohneinbusse

$$d \% = \left| \frac{250}{484} - \frac{3}{343} \right| = \underline{\underline{0.50778}} \approx \underline{\underline{50.1\%}}$$

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitszeitreduktionsbegehren und der Bereitschaft eine Lohneinbusse in Kauf zu nehmen.

## 7 Branche und Zufriedenheitsvergleich



**Projektleitung**

Lucrezia Meier-Schatz

**Team**

Renate Christen Degen

Karin Maschke

Nathanael Meier

Ruth Ziltener

Bern, Januar 2011

**PRO FAMILIA SCHWEIZ**

Kompetenzzentrum für Familienpolitik

Marktgasse 36

3011 Bern

**Copyright:**

Pro Familia Schweiz

Kt. St. Gallen, Auftraggeber

Abdruck – ausser für kommerzielle Zwecke – unter Angabe der Quelle  
gestattet.