

Verband Wie bewerten Mitarbeitende und Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gebäudehüllengewerbe? Erste Umfrageresultate.

Mehr Flexibilität und Teilzeit

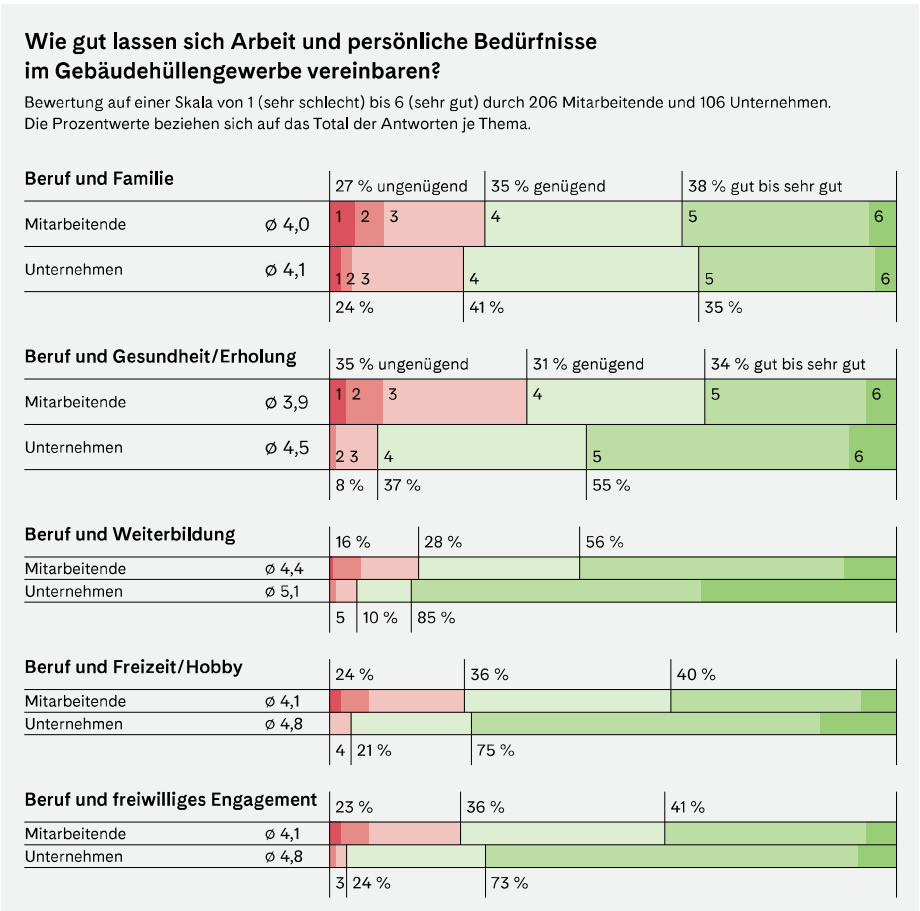
Text: Barbara Rimml | Grafiken: Daniel Kaufmann

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist wichtig: Das finden 96 Prozent der Arbeitgebenden und 93 Prozent der Mitarbeitenden, welche die Umfrage Ende 2024 beantwortet haben. Die Unternehmerseite beurteilt die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden positiv: Drei Viertel (76 Prozent) bewerten sie als gut bis sehr gut, und nur gerade 6 Prozent als ungenügend. Die Durchschnittsnote auf einer Skala von 1 bis 6 (sehr gut) liegt bei 4,9. Die Mitarbeitenden selbst geben ihrer persönlichen Verein-

barkeit eine 4,4: Die Hälfte (49 Prozent) bewertet sie als gut bis sehr gut, knapp ein Fünftel (19 Prozent) bezeichnet sie als ungenügend. **Beruf und Familie: genügend** Mitarbeitende ohne Betreuungsaufgaben sind zufriedener. Nur 13 Prozent geben ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine ungenügende Bewertung, bei den Mitarbeitenden, die Kinder und Angehörige betreuen, tut dies ein Viertel (Durch-

schnittswert: 4,25). Mit Blick auf die Branche verteilen Unternehmen und Mitarbeitende schlechtere Noten. Am schlechtesten bewerten die Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem Durchschnittswert von 4, die Mitarbeitenden mit einer Note von 4,1. Die Mitarbeitenden geben der Vereinbarkeit von Beruf und Gesundheit mit einem Durchschnittswert von 3,9 die schlechteste Note (siehe Grafik 1).

Übereinstimmung bei Massnahmen Welche Massnahmen könnten zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen? Bei dieser Frage kreuzten rund 40 Prozent der Mitarbeitenden und Unternehmen «Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung (z. B. bei Arbeitsbeginn/-ende)» an, gefolgt von «Teilzeitstellen auch unter 80 Prozent». Ähnliche Zustimmung von beiden Seiten erhielt auch die Massnahme «Finanzielle Zulagen (z. B. Zulagen für familienexterne Kinderbetreuung)». Die Mitarbeitenden räumten den Massnahmen «besserer Gesundheitsschutz (z. B. Früherkennung von Überlastung)», «mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Ferienplanung» und «mehr Rücksichtnahme bei der Einsatzplanung auf das Privatleben» mehr Gewicht ein, die Unternehmen den Massnahmen «bessere Organisation von Teilzeit» und «Jobsharing» (siehe Grafik 2). Beim Vergleich der Antworten von Mitarbeitenden mit und ohne Kinderbetreuungsaufgaben fällt die unterschiedliche Zustimmung zur Massnahme «Finanzielle Zulagen» auf: 40 Prozent der Mitarbeitenden mit, aber nur 13 Prozent der Mitarbeitenden ohne Betreuungsaufgaben stimmten zu.



Grafik 1: Bewertung der Vereinbarkeit in der Branche auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut). Am besten bewerten Mitarbeitende und Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung.

Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Antworten in Prozent der Umfrageteilnehmenden (107 Unternehmen, 209 Mitarbeitende).
Maximal 5 Antworten waren möglich.

	Unternehmen	Mitarbeitende
Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung	38 %	39 %
Teilzeitstellen auch unter 80 %	37 %	29 %
Finanzielle Zulagen	23 %	26 %
Bessere Organisation von Teilzeit	25 %	18 %
Besserer Gesundheitsschutz	15 %	29 %
Vereinfachung für kurzfristige Absenzen	16 %	21 %
Ferienplanung: mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten	11 %	20 %
Einsatzplanung: mehr Rücksichtnahme auf Privatleben	9 %	20 %
Möglichkeiten für Jobsharing	18 %	9 %
Weniger Überstunden	14 %	11 %
Zusätzlicher Elternurlaub	10 %	11 %
Bessere Integration von Teilzeitmitarbeitenden ins Team	9 %	12 %
Bessere Regelung der Stellvertretungen	10 %	10 %

Grafik 2: Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, z. B. bei Arbeitsbeginn/-ende, könnte nach Meinung der Mitarbeitenden und Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen.

Kostenlose Kurzberatung

Läuft es nicht ganz rund mit Teilzeitarbeit, beispielsweise bei der Arbeitsübergabe oder der Kommunikation? Möchten Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden verbessern und sind sich unsicher, wie? Ein Blick von aussen kann weiterhelfen.

Angebot

Kostenlose Kurzberatung per Telefon oder Videocall oder eine gemeinsame Standortbestimmung vor Ort durch Arbeitsorganisationsexpertinnen oder -experten des büro a&o.

Zeitraum

Ab sofort bis auf weiteres.

Anmeldung

Eine E-Mail genügt: gebaeudehuelle@teilzeitbau.ch
Bitte Frage oder Thema angeben, damit eine Kontaktaufnahme erfolgen kann.



INFO

Arbeitsgruppe

Sind Sie interessiert, bei diesem innovativen Projekt mitzuwirken? Dann melden Sie sich bis Ende Mai bei gebaeudehuelle@teilzeitbau.ch

Mehr Informationen zur Arbeitsgruppe finden Sie auf der Projekt-Webseite oder mittels QR-Code.

teilzeitbau-gebaeudehuelle.ch/angebote



INFO

Begleitung für Pilotprojekte

Sie möchten

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Mitarbeitende oder Führungspersonen erweitern und wären froh um Unterstützung bei der Umsetzung? Sie möchten mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, z. B. bezüglich Arbeitsbeginn und -ende? Oder Sie haben darüber nachgedacht, ein Pilotprojekt zur Viertagewoche durchzuführen?

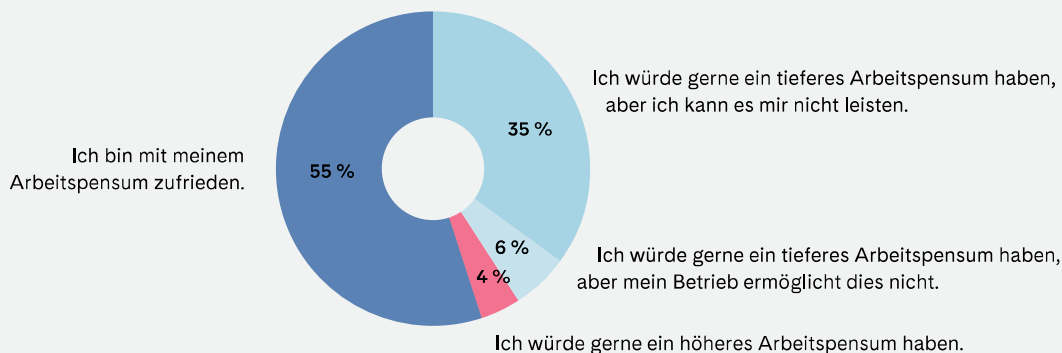
- **Angebot:** Kostenlose Begleitung durch eine geeignete Fachperson für ein betriebsinternes Pilotprojekt zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pilotprojekte, die den Gesamtarbeitsvertrag tangieren, erfolgen in Rücksprache mit der Paritätischen Kommission.
- **Anmeldefrist:** Interesse anmelden bis Ende Mai.
- **Anmeldung:** Unverbindliches E-Mail mit Angabe des Themas an gebaeudehuelle@teilzeitbau.ch
Sie können Ihr Interesse auch deponieren, wenn Sie noch unsicher sind, ob Sie das Angebot überhaupt beanspruchen wollen.



Grafik 3:
Über ein Drittel der Mitarbeitenden möchte lieber weniger arbeiten, kann es sich aber nicht leisten.

Sind Sie zufrieden mit Ihrem persönlichen Arbeitspensum?

Antworten von 199 Mitarbeitenden



Beibehalten oder reduzieren?

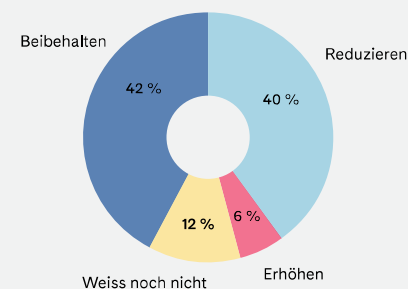
Etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden ist zufrieden mit ihrem Arbeitspensum (55 Prozent). Rund 40 Prozent würden gerne weniger arbeiten: 35 Prozent können es sich nicht leisten und 6 Prozent haben angekreuzt, dass es im Betrieb nicht möglich ist (siehe Grafik 3). Die Mitarbeitenden ohne Betreuungsaufgaben sind zufriedener mit ihrem Arbeitspensum (58 Prozent) als die Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben (45 Prozent). Mit Blick in die Zukunft möchten 42 Prozent der Mitarbeitenden ihr Arbeitspensum beibehalten und 40 Prozent möchten es reduzieren. Der Wunsch, das Arbeitspensum zu reduzieren, nimmt bei den älteren Mitarbeitenden zu (siehe Grafik 4). Diese Unterschiede nach Alter zeigen sich auch in den Antworten auf die Frage, ob mehr Lohn oder weniger Arbeitszeit wichtiger ist (siehe Grafik 5): 57 Prozent der Mitarbeitenden zwischen 21 und 40 Jahren finden mehr Lohn wichtiger, 60 Prozent der Mitarbeitenden zwischen 41 und 60 Jahren weniger Arbeitszeit. Auf's Total der Mitarbeitenden betrachtet fallen die Antworten beinahe gleichwertig aus (51 Prozent mehr Lohn, 49 Prozent weniger Arbeitszeit).

Jünger und weiblicher

Die Umfrage beantwortet haben 209 Mitarbeitende und 107 Arbeitgebende, was einer Beteiligung von 3,3 Prozent der Mitarbeitenden und 15,6 Prozent der Unternehmen der Branche entspricht. Die höhere Beteiligung der Unterneh-

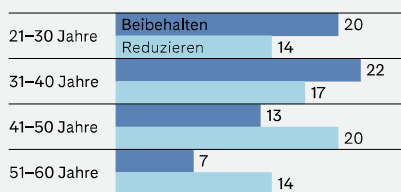
Möchten Sie Ihr Arbeitspensum in den nächsten Jahren beibehalten?

Alle Mitarbeitenden
194 Antworten



Nach Alter

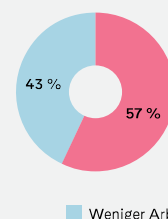
Antworten von 153 Mitarbeitenden zwischen 20 bis 60 Jahren



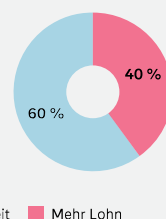
Grafik 4:
Mit Blick in die Zukunft möchten 40 Prozent der Mitarbeitenden ihr Arbeitspensum reduzieren.

Was ist Ihnen wichtiger: Mehr Lohn oder weniger Arbeitszeit?

Mitarbeitende
21–40 Jahre
97 Antworten



Mitarbeitende
41–60 Jahre
63 Antworten



Grafik 5:
Eher älteren Mitarbeitenden ist Zeit wichtiger als Geld.

men stärkt die Aussagekraft der Ergebnisse in Bezug auf branchenspezifische Tendenzen. Die Mitarbeitenden, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sind tendenziell etwas jünger, weiblicher und teilzeitbeschäftigter als der Branchendurchschnitt. Zwar ist die Umfrage nicht repräsentativ für die gesamte Branche, sie liefert jedoch nützliche Anregungen für die weitere Gestaltung des Projekts «Teilzeitbau – Vereinbarkeit im Gebäudehüllengewerbe». In der nächsten Ausgabe werden die Umfrageergebnisse zu Teilzeitarbeit und weiteren Arbeitszeitmodellen vertieft behandelt.



INFO

Resultate

Die Umfrageresultate sind auch auf teilzeitbau-gebäudehülle.ch einsehbar.