

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wo stehen die Unternehmen im Wallis?

Unternehmensbefragung 2022



Kantonales Amt
für Gleichstellung
und Familie



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Sowohl im Wallis als auch in der Schweiz muss die grosse Mehrheit der Frauen und Männer Lösungen finden, um Berufstätigkeit und Familienleben unter einen Hut zu bringen. Das ist eine bedeutende Herausforderung für die Familie und die einzelnen Familienmitglieder – auch für die Kinder. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aber auch eine grosse gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung.

Es ist wichtig zu betonen, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur den Familien zugutekommt, sondern auch den Unternehmen, die gute Rahmenbedingungen einführen, von Nutzen ist. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Anpassungen des Arbeitspensums, Unterstützung bei der Kinderbetreuung...

Solche Massnahmen machen die Unternehmen attraktiver, steigern die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern die Personalerhaltung. Ein familienfreundliches Umfeld kann durch eine Vielzahl konkreter Massnahmen geschaffen werden – ganz unter Berücksichtigung der Vorgaben der Unternehmensführung. Massnahmen, die sich beispielsweise je nach Tätigkeitsbereich oder Unternehmensgrösse unterscheiden, sind überall möglich.

Genau das ist es, was das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie mit dieser Umfrage aufzeigen wollte. Sie soll ausserdem dem Austausch von Best Practices dienen, um die Unternehmen dazu zu motivieren, in Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu investieren.

Isabelle Darbellay Métrailler
Chefin des KAGF

Gesellschaft und Wirtschaft sind in stetigem Wandel. Neue Arbeitszeitmodelle drängen sich auf. Hinzu kommen geänderte Erwartungen der Arbeitnehmenden der Generation Y und stärker noch der Generation Z. Letztere erwarten einen geregelten Alltag mit viel Raum für ihre freie Entfaltung. Wie reagieren Unternehmen auf die Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie KAGF engagiert sich seit längerem für Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um eine Übersicht über die geltenden Vereinbarkeits-Massnahmen in den Unternehmen im Wallis zu erhalten, beauftragte das KAGF 2021 Pro Familia Schweiz mit einer Umfrage unter den Unternehmen im Wallis. Die Unternehmen im Wallis wurden zwischen November 2021 und Januar 2022 befragt. Die Studie bildet vorerst den Abschluss einer Serie von Studien seit 2008 im Auftrag des KAGF.

Die Befragung der Unternehmen im Wallis fand vom 2. November 2021 bis am 17. Januar 2022 statt. 1003 Unternehmen im Wallis wurden direkt per E-Mail angeschrieben. Zusätzlich wurden die Unternehmen über die Berufsverbände und Facebook zur Teilnahme aufgerufen.

Von den kontaktierten Unternehmen haben 191 den Fragebogen vollständig beantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 19 %. 32 % bzw. 323 Unternehmen haben mindestens eine Frage beantwortet.

Eine grosse Mehrheit der antwortenden Unternehmen stammt aus dem tertiären Sektor (61 %), gefolgt vom sekundären Sektor (37 %). Diese Verteilung entspricht derjenigen im Wallis. Aus dem Zentralwallis (50 %) kamen die meisten Antworten. Das Unter- und Oberwallis sind zu gleichen Teilen vertreten.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine grosse Mehrheit (70%) der teilgenommenen Unternehmen dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **Priorität** einräumt. Weit weniger Unternehmen (55%) verfügen bereits über eine **Strategie und oder über konkrete Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit** von Beruf und Familie.

Flexible Arbeitszeiten, Ferienplanung unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse und die Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrades erachten die Unternehmen als die drei wichtigsten Massnahmen zur einfacheren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Abb. 1). Erst an vierter Stelle folgen Homeoffice und Telearbeit.

Der Vergleich mit den Ergebnissen der Elternbefragung 2014 (BASS, 2014) zeigt, dass sich die befragten Eltern damals von ihren Arbeitgebenden am häufigsten zeitlicher Flexibilität wünschten, um ihr Erwerbsleben möglichst reibungslos mit ihren Familienaufgaben in Einklang zu bringen. Als wichtigster Anpassungsmechanismus zur Bewältigung der Vereinbarkeit galt 2014 die Reduktion des Erwerbsspensums (in der Regel) der Mütter.

Flexible Arbeitszeiten werden von knapp 80% der Unternehmen unterstützt, am häufigsten von Unternehmen im Dienstleistungssektor (Abb. 2a). Doch auch zwei Drittel der Unternehmen im sekundären Sektor ermöglichen eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitszeit. Die Unternehmenskategorien in Abbildung 2b unterscheiden sich kaum in Bezug auf die zeitliche Flexibilität. Ist die Belegschaft fast ausschliesslich männlich oder weiblich, ist diese Flexibilität weniger gegeben, am wenigsten in Unternehmen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten (Abb. 2c).



Abb. 1 Die drei wichtigsten Massnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

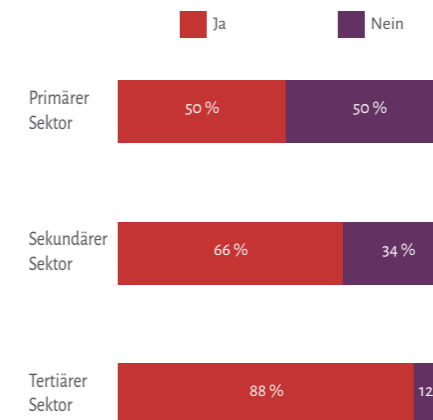


Abb. 2a Gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, nach Sektor

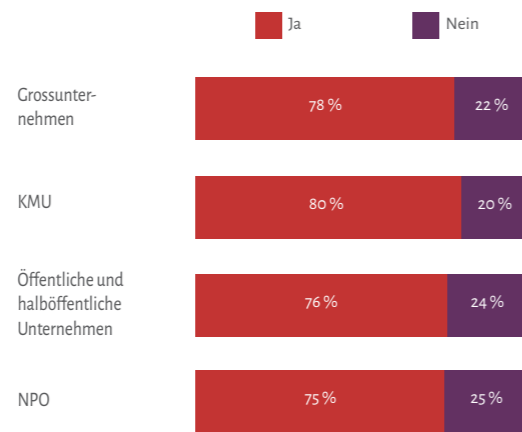


Abb. 2b Gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, nach Unternehmenskategorie

In der Elternbefragung 2014 gaben 19 % der befragten Mütter und 16 % der Väter an, die Möglichkeit zu haben, zuhause zu arbeiten. Rund 25 % jener nahm zudem dieses Angebot nicht in Anspruch. Die aktuellen Ergebnisse weisen auf eine gestiegene Möglichkeit hin, ausserhalb des Unternehmens arbeiten zu können.

In der Elternbefragung 2014 gaben knapp 50 % der Mütter und 23 % der Väter an, eine Führungsposition in Teilzeitanstellung sei in ihrem Unternehmen möglich.

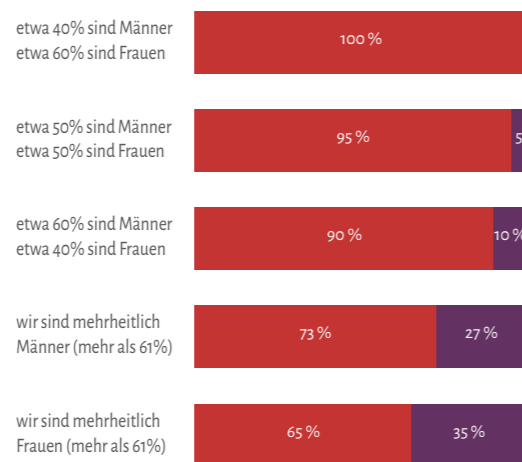


Abb. 2c Gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, nach Geschlecht

Die Mitarbeitenden beinahe aller Unternehmen können Ihre **Ferien in Einklang mit den Bedürfnissen der Familie** planen (91 %). Eine gezielte Anhäufung von **Überstunden** für Ferien erlauben allerdings nur 56 % dieser Unternehmen. Es ist im Oberwallis, in öffentlichen und halböffentlichen Unternehmen und im primären Sektor schwieriger, Überstunden anzusammeln, um diese während der Schulferien oder den Ferien von Familienmitgliedern zu kompensieren.

KMU's (62 %) sind bezüglich Anhäufung von Überstunden zur Nutzung während der Schulferien von allen Unternehmenskategorien am grosszügigsten.

Die grosse Mehrheit der Unternehmen (85 %) ermöglicht Ihren Mitarbeitenden eine **Reduktion des Beschäftigungsgrades** zugunsten einer einfacheren Vereinbarkeit. In nahezu all diesen Unternehmen (97 %) ist eine anschliessende **Erhöhung des Beschäftigungsgrades** möglich. Öffentliche, halböffentliche Unternehmen und NPO scheinen eher die Möglichkeit zu haben, ihren Mitarbeitenden zu gestatten, den Beschäftigungsgrad um 20 Prozentpunkte und mehr zu reduzieren als private Unternehmen (100 %). Am Ende der Skala, aber auf hohem Niveau, liegen die KMU's (83 %) und die Betriebe mit einer vorwiegend männlichen Personalstruktur (83 %).

Zwei Drittel der Unternehmen bieten **Homeoffice und Telearbeit** an. Der tertiäre Sektor ist positiver eingestellt als die anderen Wirtschaftssektoren. Dennoch ist Homeoffice und Telearbeit in der Hälfte der Unternehmen im primären und im sekundären Sektor möglich. Die KMU's sind negativer eingestellt als alle anderen Unternehmenskategorien.

Eine klare Mehrheit der Unternehmen (82 %) ermöglicht eine **Führungsposition mit einer Teilzeitbeschäftigung**.

Am häufigsten (41 %) ist eine Führungsposition mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 80 – 90 % möglich. Beinahe gleich viele Unternehmen (37 %) bieten die Möglichkeit einer Führungsposition ab einem Beschäftigungsgrad von 60 %. Jedes zwanzigste Unternehmen ermöglicht eine Führungsposition in jedem Fall. In gut einem Drittel der Unternehmen ist **Jobsharings** möglich.

In einem Grossteil der Unternehmen (74 %) ist es möglich, **bei Krankheit oder Unfall von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub zu beziehen** als gesetzlich vorgeschrieben. Weniger Möglichkeiten für einen längeren Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben bestehen in Non-Profit-Organisationen.

Eine klare Mehrheit der Unternehmen gewährt einen über das gesetzliche Minimum hinaus **verlängerten Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub**. 72 % der Unternehmen gewähren Müttern einen längeren Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben und 63 % der Unternehmen gewähren Vätern einen längeren Urlaub.

Eine noch grössere Mehrheit der Unternehmen gewährt jungen Müttern (88 %) und Vätern (86 %) **nach der Geburt ihres Kindes einen unbezahlten Urlaub**.

Die Unternehmen (98 %) bieten keine **Kindertagesstätten für die Kinder ihrer Mitarbeitenden** an und beteiligen sich auch nicht an der Finanzierung von Plätzen in externen Kinderbetreuungseinrichtungen.

Zur Information über die geltenden Massnahmen nutzen die Unternehmen unterschiedliche **Kommunikationskanäle**. So informieren Unternehmen Ihre Mitarbeitenden am häufigsten (33 %) beim Jahresgespräch, auf Anfrage (32 %) und über die offiziellen Informationskanäle wie Intranet, Newsletter, etc. Lediglich 1 % der Unternehmen informiert die Mitarbeitenden nicht über allfällige Massnahmen.

In den meisten Unternehmen (87 %) **richten sich die Massnahmen** an alle Mitarbeitenden, unabhängig der hierarchischen Funktion. 10 % der Unternehmen richten Ihre Massnahmen hauptsächlich an Frauen, 3 % nur an Männer. Die Massnahmen richten sich in knapp 70 % der Unternehmen an all Funktionen. Gewisse Unternehmen (9 %) richten Ihre Massnahmen entweder nur an Direktionsmitarbeitende oder ausschliesslich an Mitarbeitende in Führungspositionen (9 %). In anderen Unternehmen (9 %) sind die Mitarbeitenden mit Führungspositionen ausgeschlossen. In wenigen Unternehmen (4 %) kommen lediglich die Lernenden in den Genuss von Vereinbarkeitsmassnahmen.

Das **Interesse an einem thematischen Austausch** mit anderen Unternehmen im Wallis ist mit 27 % relativ tief. Das grösste Interesse zum Austausch bekunden Unternehmen mit hohem Frauenanteil.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass es keinen grossen Unterschied bei den Antworten zwischen den verschiedenen **Regionen** im Wallis gibt.

Das Thema der Vereinbarkeit hat für die **Unternehmenskategorien** Grossunternehmen, öffentliche und halböffentliche Unternehmen sowie Non-Profit-Organisationen eine grössere Priorität als für KMU's (Abb. 3). Umso bemerkenswerter ist es, dass viele KMU's den Fragebogen beantwortet haben.

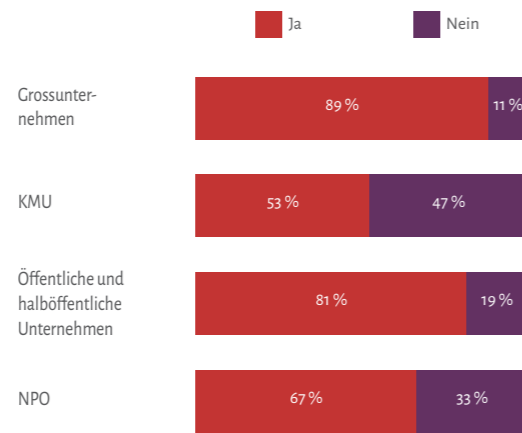


Abb. 3 Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen oder entsprechende Strategie beschlossen, nach Unternehmenskategorie

Der tertiäre **Sektor** steht dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am offensten gegenüber. Die Ergebnisse für den sekundären Sektor stehen jedoch jenen des tertiären Sektors nur geringfügig nach. Auch der primäre Sektor zeigt thematisches Interesse, wenn auch in geringerem Masse.

Ein Grossteil der **Unternehmen mit mehrheitlich weiblichen Angestellten** (83 %) setzt bei der Vereinbarkeit Priorität. Diese Mitarbeitenden verfügen über eine grössere Möglichkeit, ihr Pensum um mehr als 20 Prozentpunkte zu reduzieren. Zudem steigt die Möglichkeit von Homeoffice und Telearbeit, wenn die Zusammensetzung des Personals geschlechterparitätisch ist oder die Mehrheit der Belegschaft weiblich ist. Hingegen haben Mitarbeitende in diesen Unternehmen die geringste Möglichkeit, zeitlich flexibel zu arbeiten, Überstunden anzusammeln, um diese während den Schulferien oder Ferien von Familienmitgliedern kompensieren zu können oder bei Krankheit von Kindern, Eltern oder Schwiegereltern einen längeren Urlaub als gesetzlich vorgeschrieben zu nehmen.

Unternehmen mit einer vorwiegend männlichen Belegschaft stufen die Vereinbarkeit seltener prioritär ein (59%). Knapp die Hälfte (49 %) verfügt über eine Strategie und/oder über Massnahmen. In diesen Unternehmen ist die Möglichkeit, das Erwerbsspensum zu reduzieren (83%) am geringsten. Mitarbeiterinnen in Unternehmen, in denen fast ausschliesslich Männer arbeiten, haben zudem eine geringere Möglichkeit, einen Mutterschaftsurlaub über das gesetzliche Minimum hinaus zu beziehen.

Diskussion und Folgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Mehrheit der Unternehmen im Wallis über die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als unternehmerisches Thema bewusst ist.

Die Umfrage macht deutlich, dass Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen mit einer ausgewogenen geschlechtsbezogenen Personalstruktur (Frauen und Männer) auf allen hierarchischen Ebenen besser berücksichtigt werden.

Eine weitere Erkenntnis: es nehmen sich mehr Unternehmen mit mehrheitlich weiblichen Mitarbeitenden der Vereinbarkeits-Thematik an, als solche mit mehrheitlich männlichen Mitarbeitenden. Unternehmen erachten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorwiegend als Aufgabe der Mütter und setzen sie kaum in Zusammenhang zu den Vätern. Entsprechend reproduzieren die Unternehmen rollenstereotype Familienbilder: der Vater ist 100% erwerbstätig, die Mutter in niedrigprozentiger Teilzeit. Mit diesem Rollenverständnis und Familienbild vergeben sie die Chance, das Erwerbspotential der Mütter auszuschöpfen. Sie riskieren zudem, junge Väter als Mitarbeiter zu verlieren.

Die Umsetzung von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zweifelsohne ein lobenswerter und wichtiger Schritt hin zu einer einfacheren Vereinbarkeit. Ein ebenso wichtiger Schritt ist die Erarbeitung eines egalitären Familienbildes, in dem das Unternehmen die Kinderbetreuung nicht an die Mütter bindet, sondern beiden Elternteilen offenlässt. Wertewandel benötigen Zeit, lohnt sich aber.

Parallel dazu empfehlen wir Unternehmen mit mehrheitlich Mitarbeiterinnen, Arbeitszeit-Formen zu suchen, die den Mitarbeitenden eine grössere zeitliche Flexibilität erlauben und Mitarbeitenden in Unternehmen mit mehrheitlich männlichen Angestellten, eine Reduktion des Erwerbsspensums zu erleichtern.

Die befragten Unternehmen im Wallis beteiligten sich kaum an ausserschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen, weder finanziell noch strukturell. Ein Austausch mit Unternehmen, die sich strukturell und /oder finanziell an der ausserschulischen Kinderbetreuung beteiligen, über die Vor- und Nachteile ihres Engagements wäre lohnenswert.

**Kantonales Amt
für Gleichstellung und Familie**

Avenue de la Gare 33
Postfach 670, 1951 Sion

+41 27 606 21 20
ocef-kagf@admin.vs.ch
gleichstellung-familie.ch

Pro Familia Schweiz
Marktgasse 36, 3011 Bern

+41 31 381 90 30
+41 31 381 91 31
info@profamilia.ch
profamilia.ch

Literaturverzeichnis

Büro BASS, Oesch Thomas, Stutz Heidi, 2014: «Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis. Definitiver Schlussbericht der Elternbefragung.»
www.gleichstellung-vs.ch/Studienvereinbarkeit
Pro Familia Schweiz, Philipp Gnägi, 2022: «Unternehmensbefragung im Kanton Wallis», www.gleichstellung-vs.ch/Studienvereinbarkeit

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Die drei wichtigsten Massnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Abb. 2a Gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, nach Sektor

Abb. 2b Gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, nach Unternehmenskategorie

Abb. 2c Gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit vorhanden, nach Geschlecht

Abb. 3 Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen oder entsprechende Strategie beschlossen.