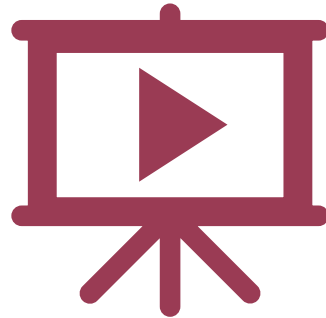




Online-Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Werkhöfen

Ergebnispräsentation

September 2026



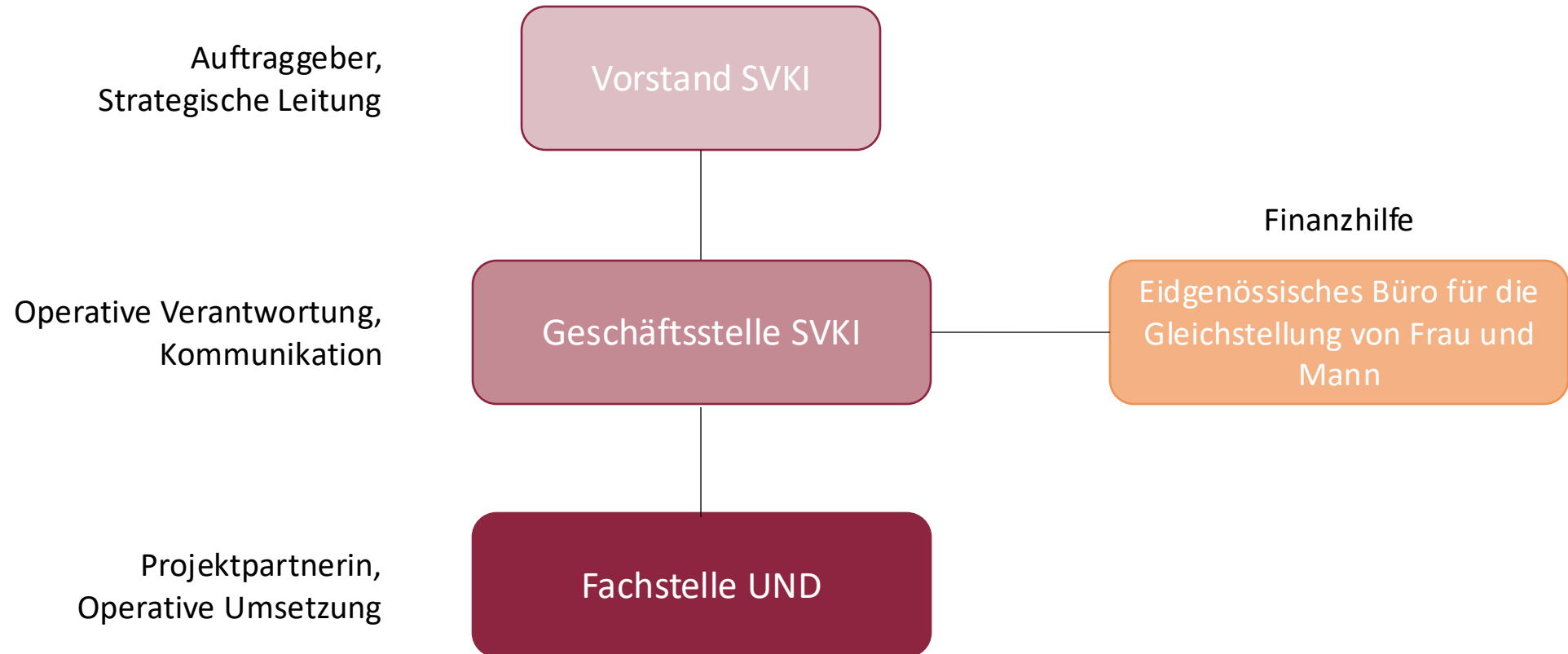
EINSTIEG

Ziele gemäss Gesuch ans EBG*:

- **Sensibilisierung und Auseinandersetzung** mit dem **Thema der Vereinbarkeit** von Beruf und Privatleben sowie mit der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben
- Durchführung einer **Standortbestimmung** zum Thema der Vereinbarkeit, um bestehende Massnahmen, **Handlungspotenzial** und **Herausforderungen** zu identifizieren
- **Erhebung des Interesses** sowie des **Unterstützungsbedarfs** einerseits sowie andererseits **bestehender Erfahrungen** für die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Privatleben
- **Ermitteln von Themenschwerpunkten und Handlungsansätzen** zur Förderung der Vereinbarkeit und der Gleichstellung, welche im Rahmen des Hauptprojektes vertieft werden könnten.

* Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Durchführungszeitraum: Oktober 2025 – März 2026



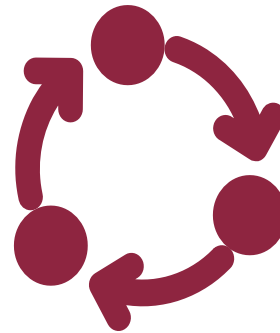
- **Kompetenzzentrum** für die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**, seit 1996
- **Interdisziplinäres Team** mit Fachexpertise, 8 Mitarbeitende
- **Gemeinnütziger Verein**, finanziert durch Kundenaufträge und einer Finanzhilfe des Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann
- Zusammenarbeit mit **Fachhochschulen/Universitäten** für die Erarbeitung der methodischen und fachlichen Grundlagen



Angebot

- **Analysen und Beratung** von Organisationen (Privatwirtschaft, Verwaltung, NPOs etc.)
- **Auszeichnung** besonders vorbildlicher Betriebe mit dem **Prädikat UND** (aktuell ca. 70 Betriebe)
- **Beratung und Coaching** von Mitarbeitenden (z.B. Eltern, Führungskräfte)
- **Workshops, Vorträge und Weiterbildungen** für Branchen-, Arbeitgeberverbände, Firmen, etc.





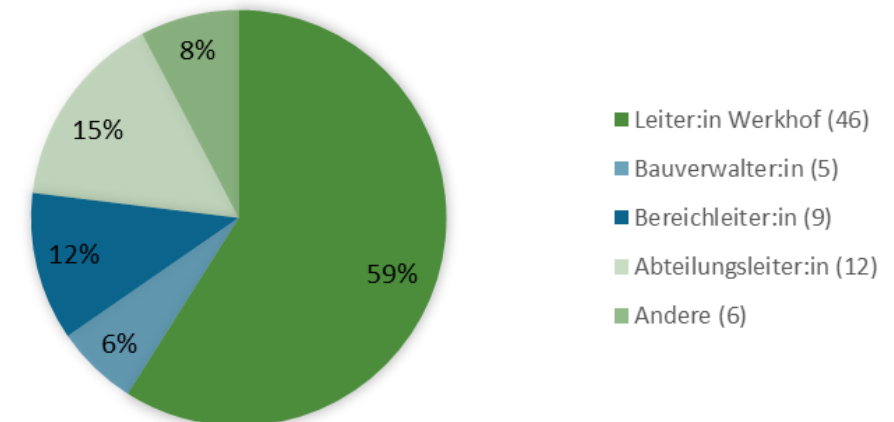
METHODIK UND RÜCKLAUF

METHODIK/ABLAUF

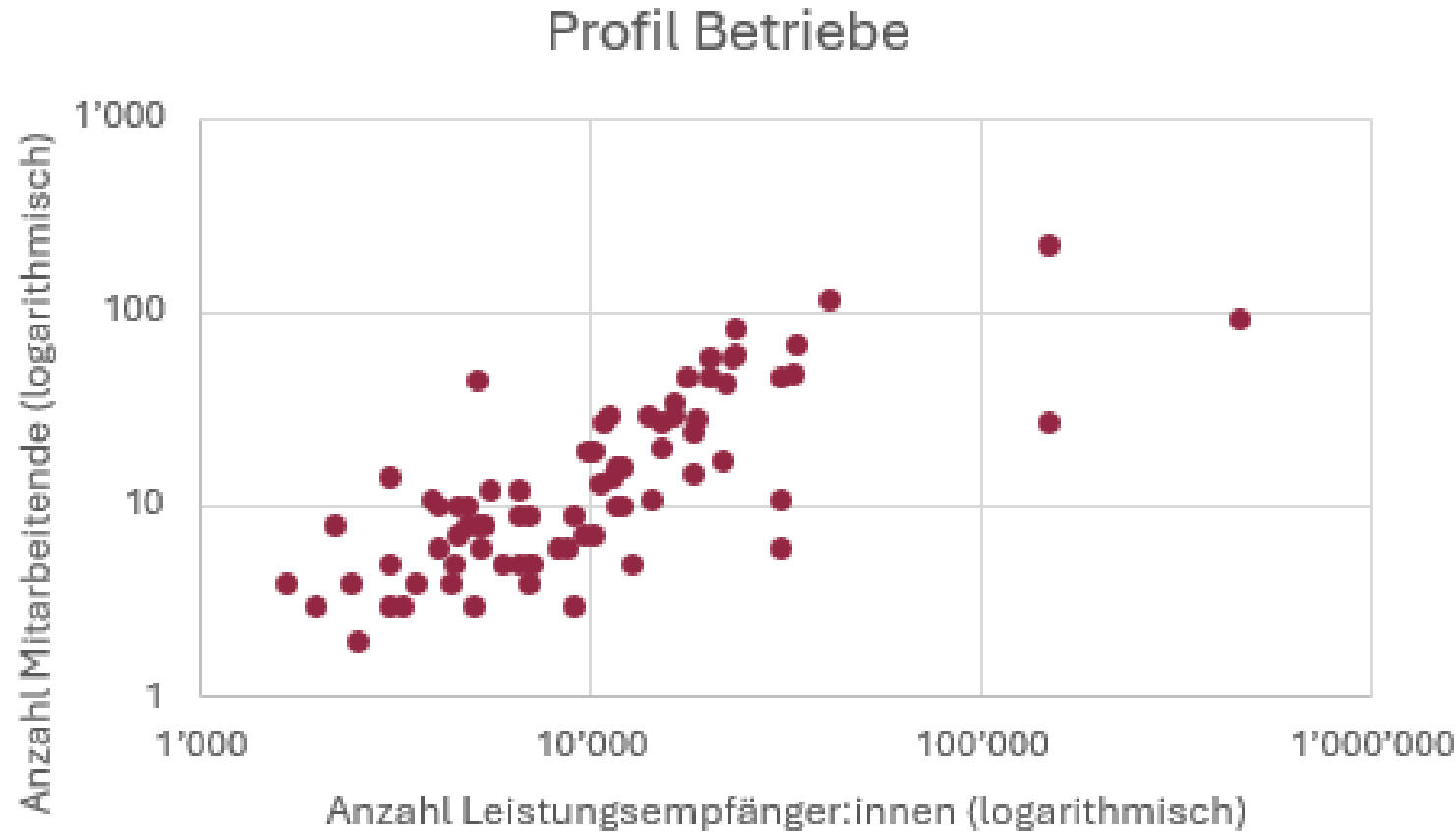
- Entwicklung eines online Fragebogens mit 19 Fragen
- Übersetzung auf Französisch und Italienisch
- Versand an insgesamt 226 Adressen (Mitglieder SVKI)
- Auswertung der Resultate
- Präsentation der Resultate
- Ausarbeiten Vorschlag für Umsetzungsprojekt

RÜCKLAUF

- 78 vollständig ausgefüllte Fragebögen
- Rücklauf: 35%
- 65 auf Deutsch, 14 auf Französisch
- 76 Männer, 2 Frauen
- Funktion der Teilnehmenden:

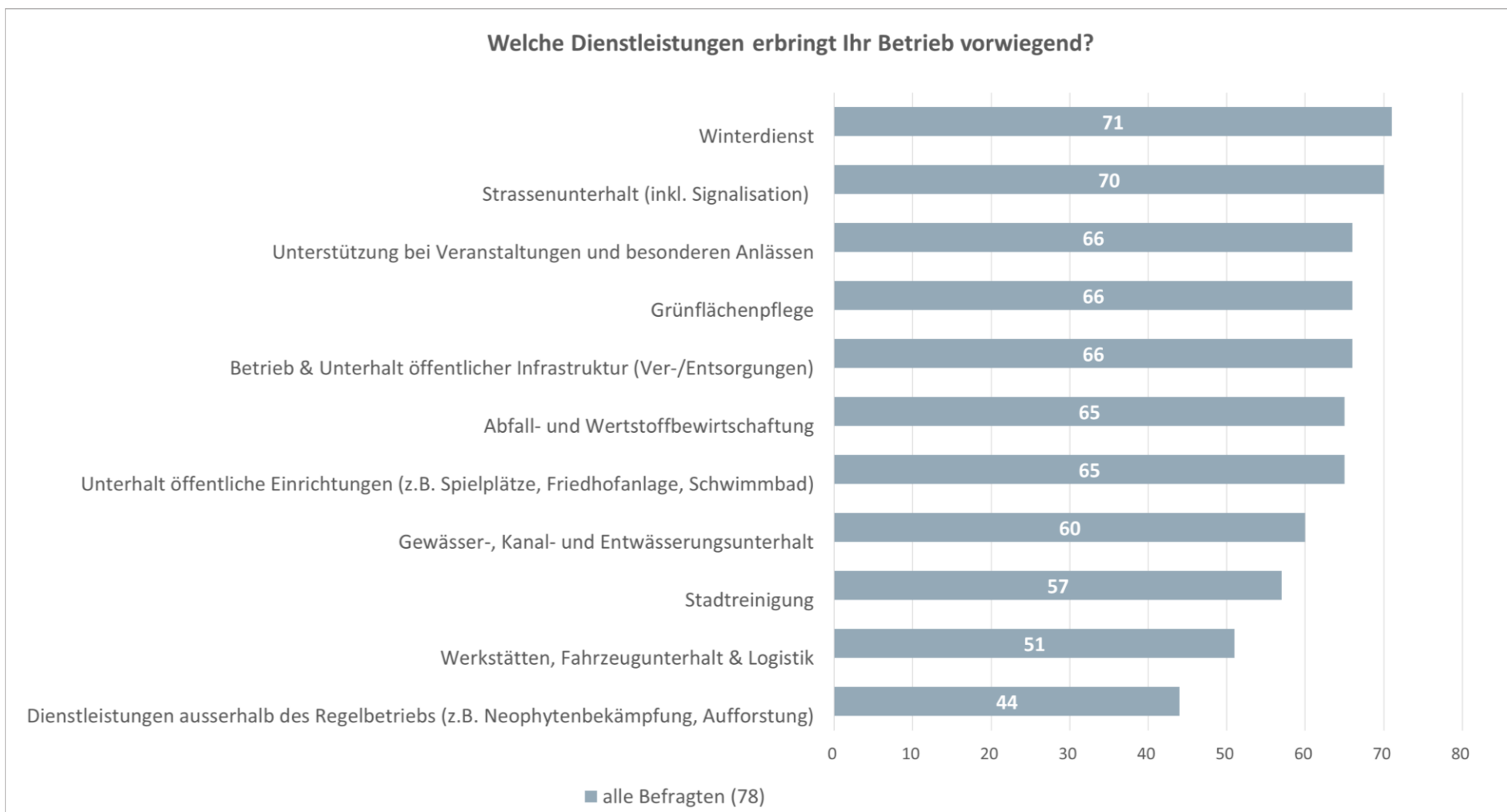


PROFIL DER VERTRETENEN BETRIEBE

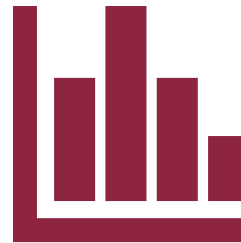


- Die Teilnehmenden weisen bezüglich der Anzahl Mitarbeitenden bzw. Anzahl Leistungsempfänger:innen ein sehr unterschiedliches Profil aus.
- Der kleinste Betrieb hat 2, der grösste 231 Mitarbeitende.
- Die Anzahl Leistungsempfänger:innen variiert von 1'650 bis 450'000.
- 68% der beteiligten Betriebe haben weniger als 20 Mitarbeitende, 97% weniger als 100, nur zwei Betriebe haben mehr als 100 Mitarbeitende.

PROFIL DER VERTRETENEN BETRIEBE

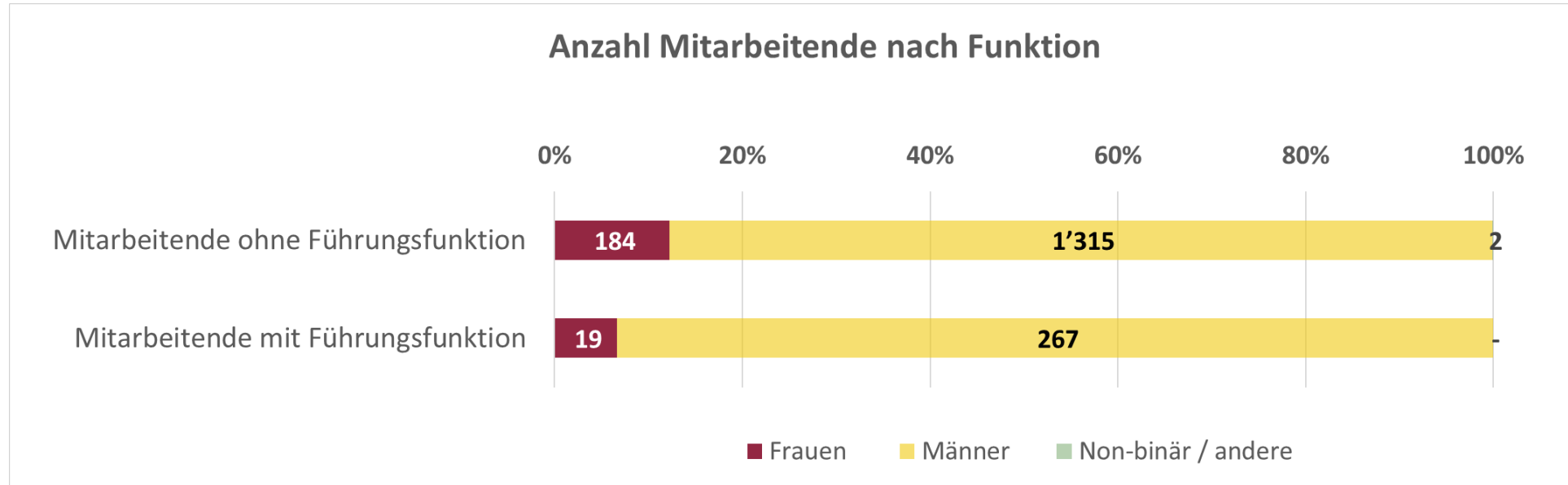


- Das Dienstleistungsprofil der meisten Betriebe ist recht breit.



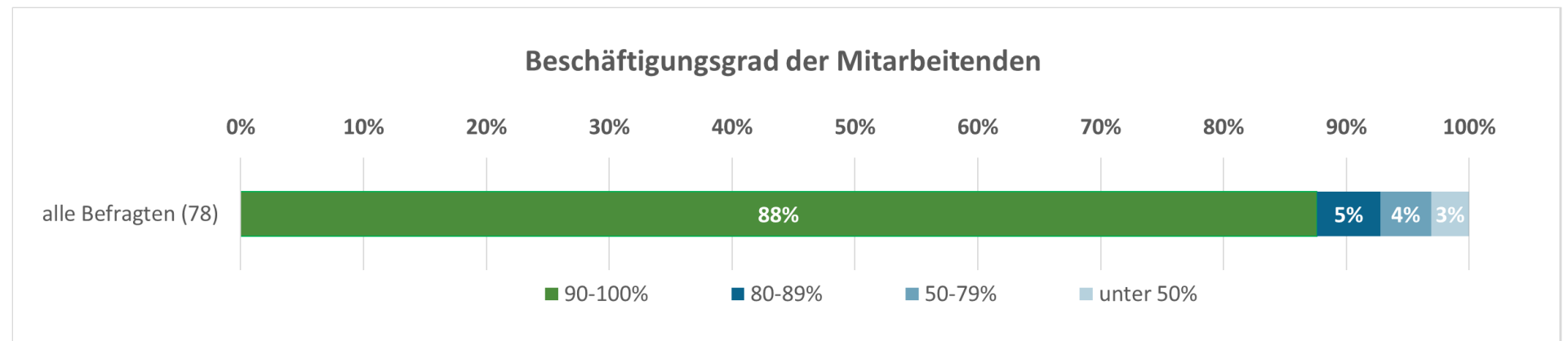
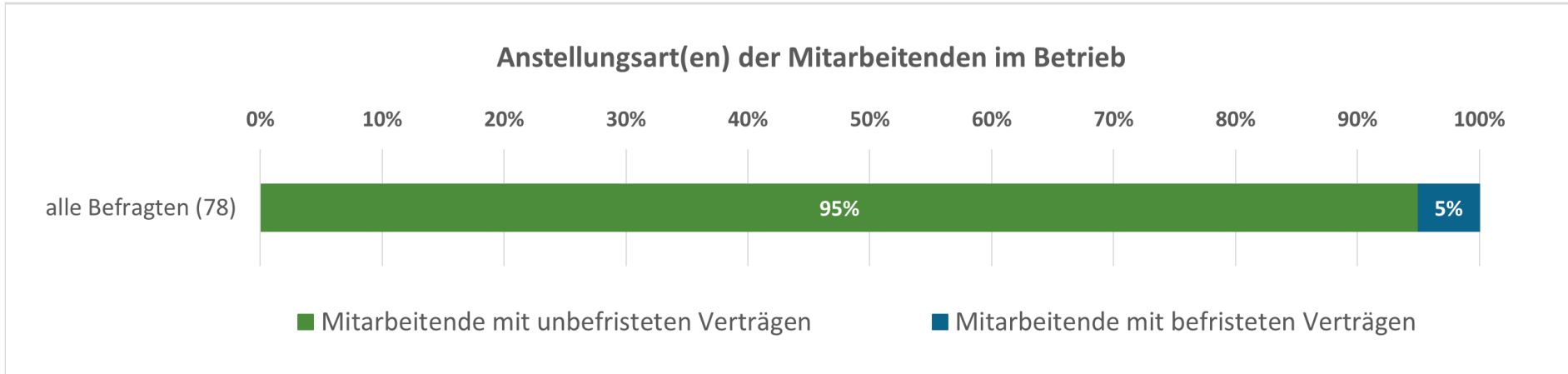
RESULTATE DER BEFRAGUNG

ANGABEN ZU DEN ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

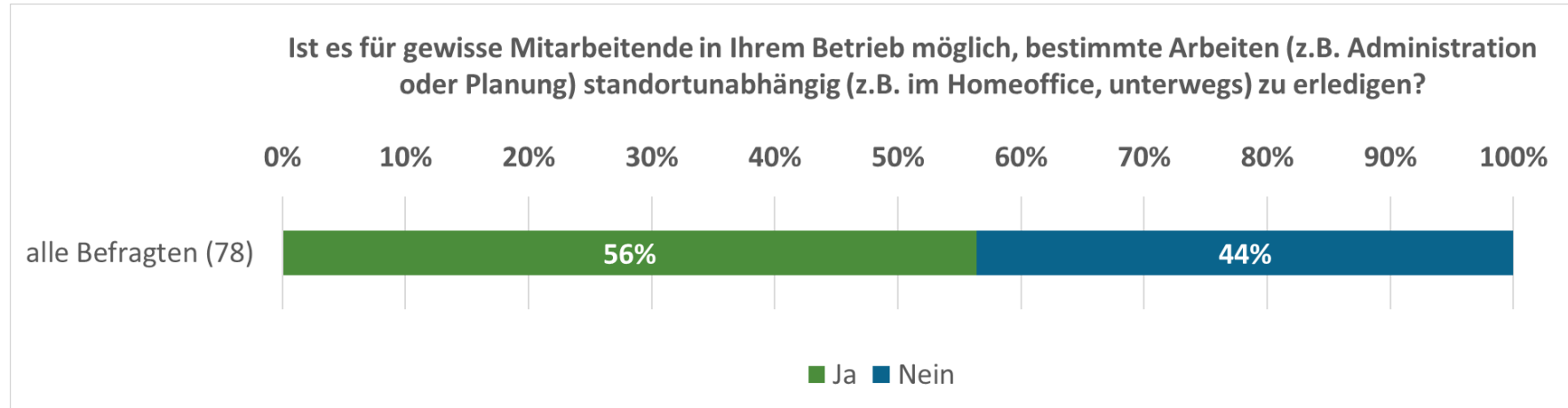


- Insgesamt sind bei den vertretenen Betrieben 1'787 Personen angestellt, davon sind 89% Männer, 11% Frauen und 0.1% Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten.
- Die Frauen sind bei den Mitarbeitenden mit Führungsfunktion proportional untervertreten (93% Männer und 7% Frauen).

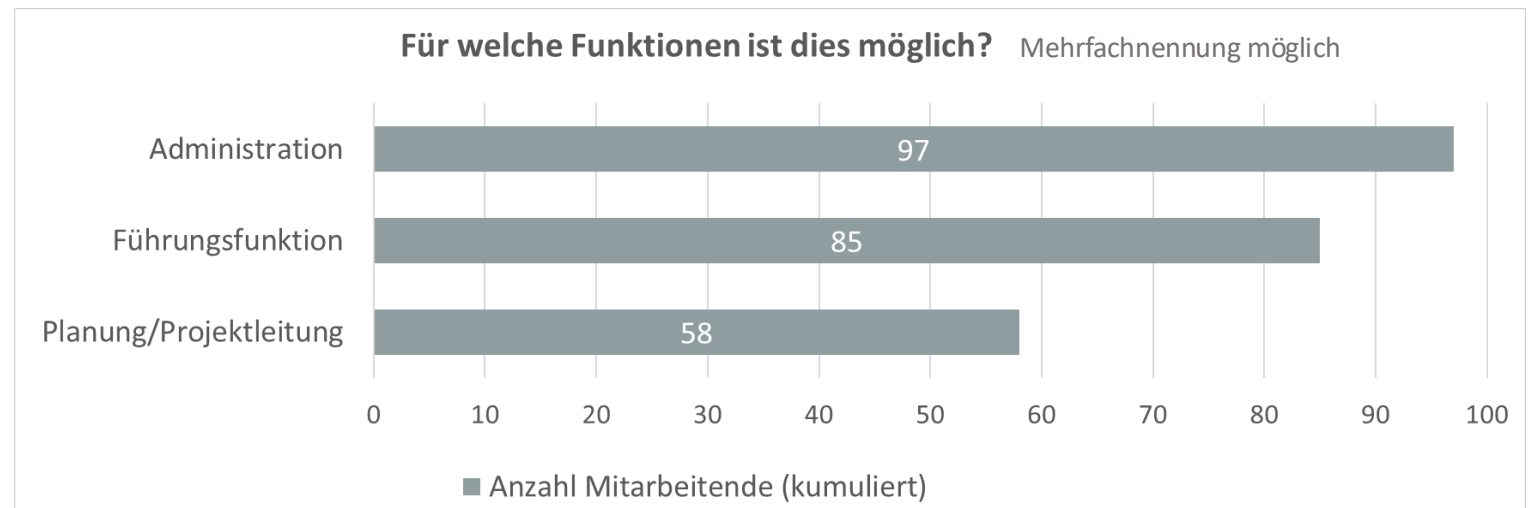
ANGABEN ZU DEN ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN



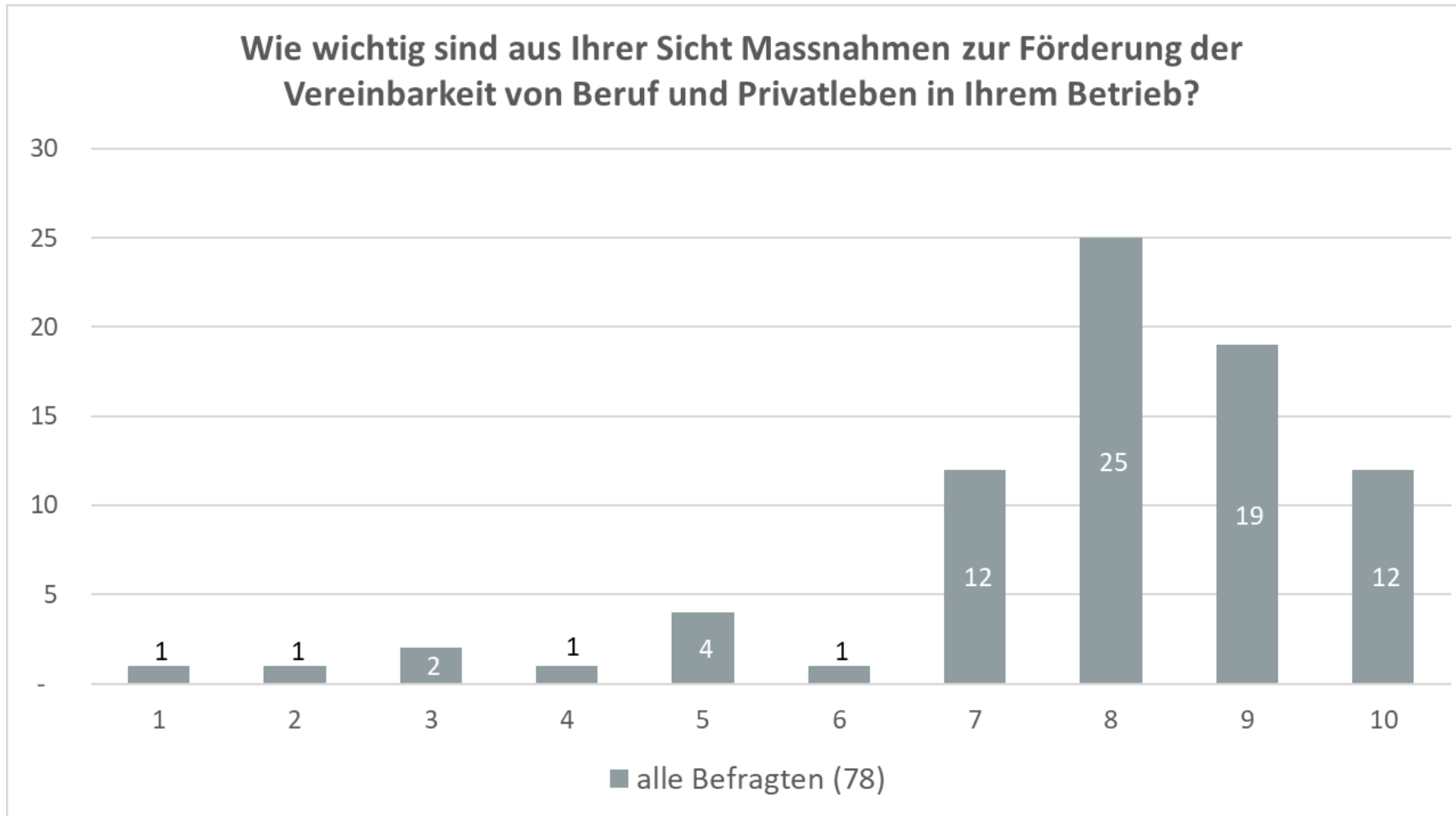
ANGABEN ZU DEN ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN



- Bei 56% der befragten Betriebe ist standortunabhängiges Arbeiten partiell möglich.



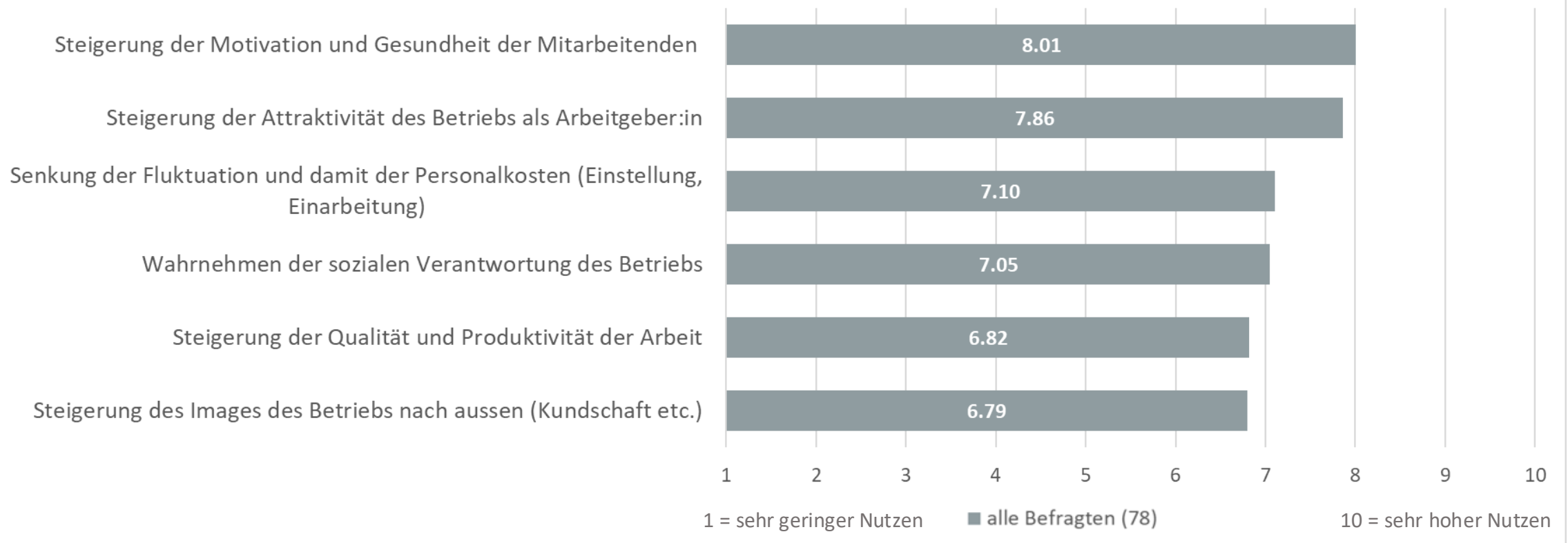
EINSCHÄTZUNG ZUM THEMA VEREINBARKEIT



- Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden beurteilt die Vereinbarkeit als wichtig bis sehr wichtig (Gesamtschnitt: 7.87 von 10 Punkten).

EINSCHÄTZUNG ZUM THEMA VEREINBARKEIT

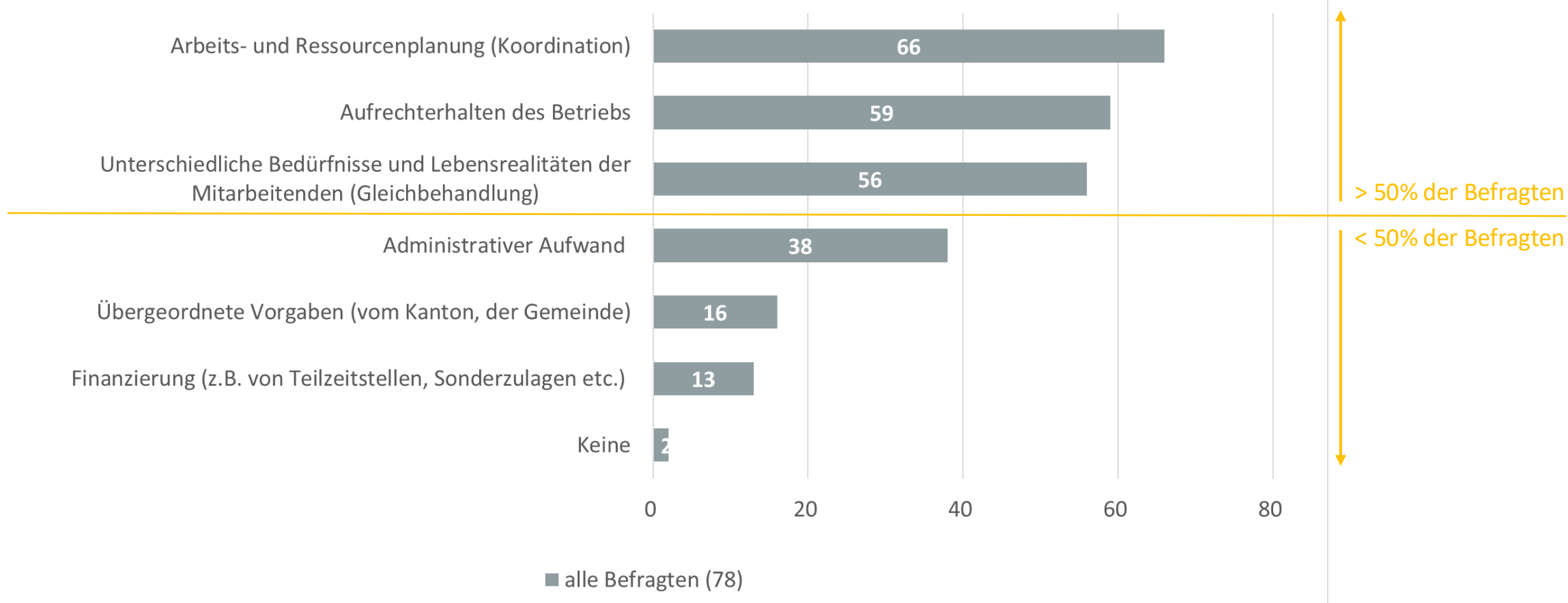
Wie nützlich scheint Ihnen die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Ihrem Betrieb in Hinblick auf die folgenden Ziele?



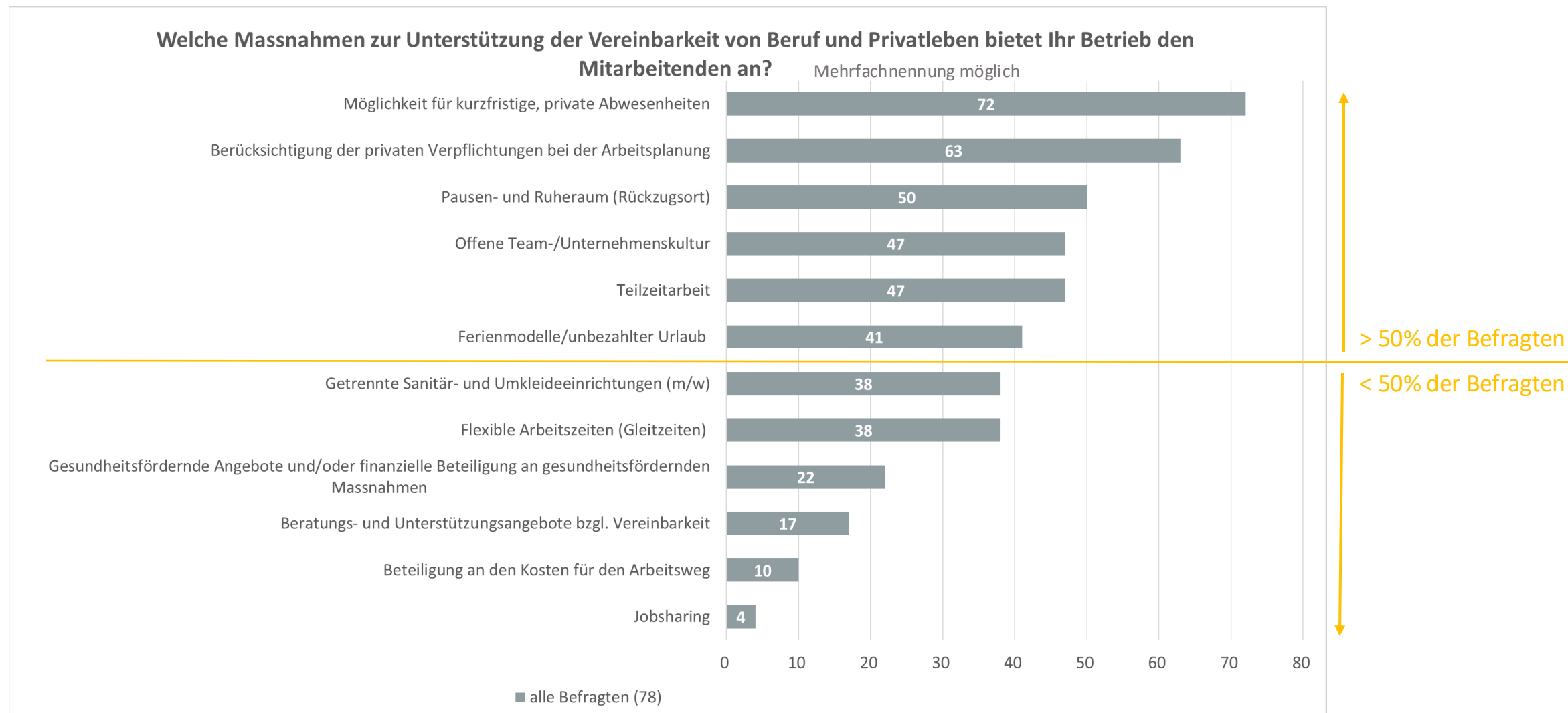
- Alle abgefragten Ziele werden mit Werten in der oberen Skalenhälfte (zwischen 6.79 und 8.01) bewertet.

EINSCHÄTZUNG ZUM THEMA VEREINBARKEIT

Welche Herausforderungen haben Sie als Arbeitgeber:in, um Ihren Angestellten eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen? Mehrfachnennung möglich

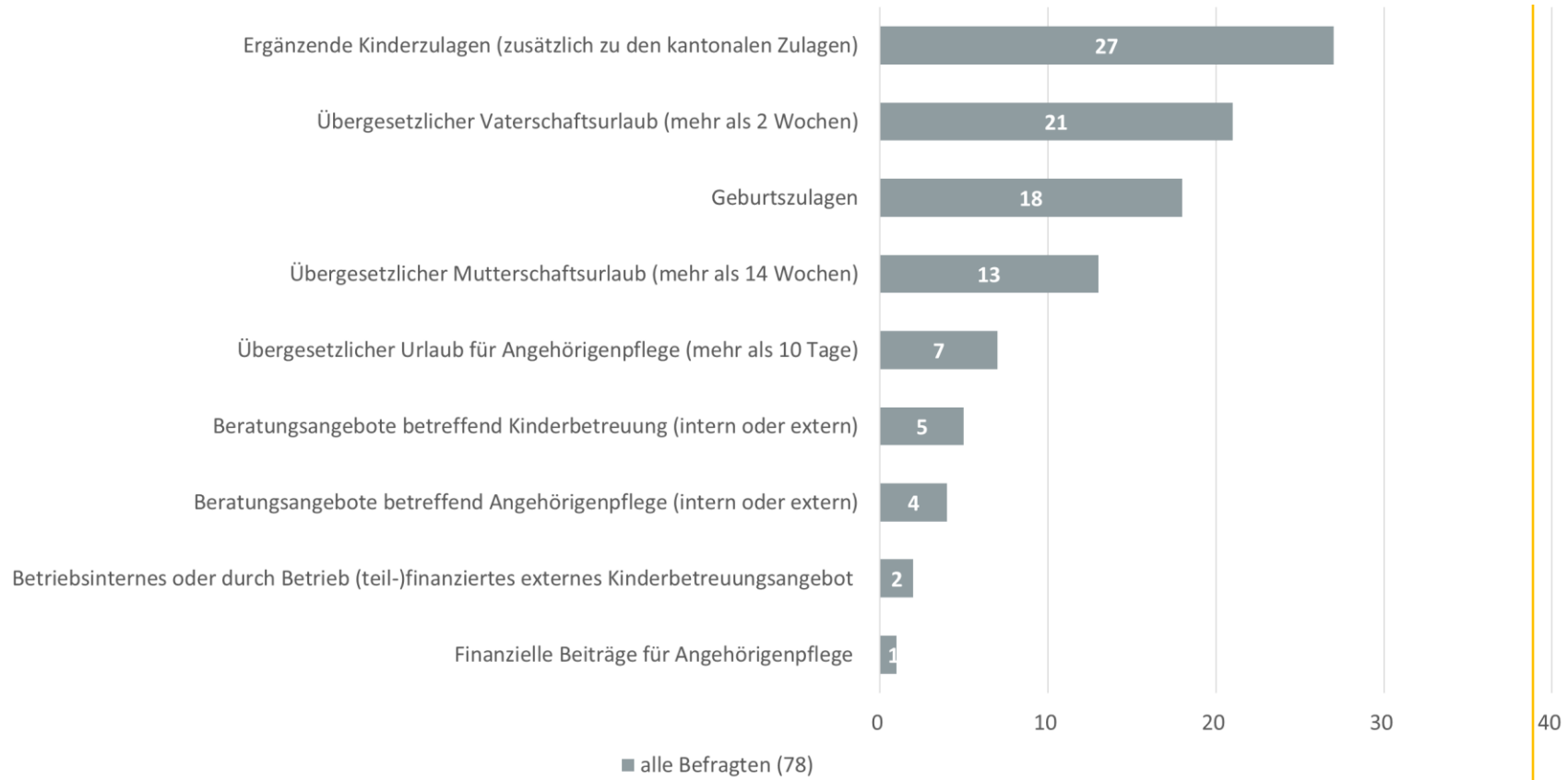


INFORMATIONEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT



INFORMATIONEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT

Welche Massnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet Ihr Betrieb den Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten (z.B. als Eltern, für pflegende Angehörige) an? Mehrfachnennung möglich



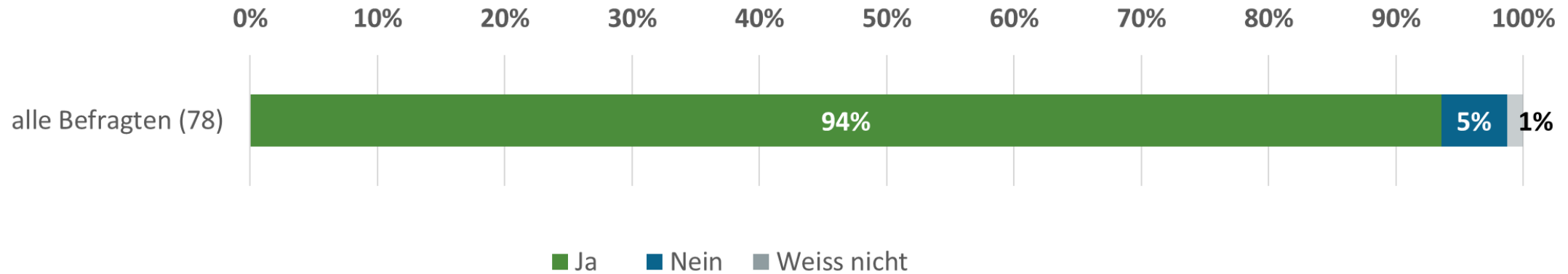
- 36% der Teilnehmenden geben bei dieser Frage an, dass sie keine Massnahmen für diese Zielgruppen anbieten.

< 50% der Befragten

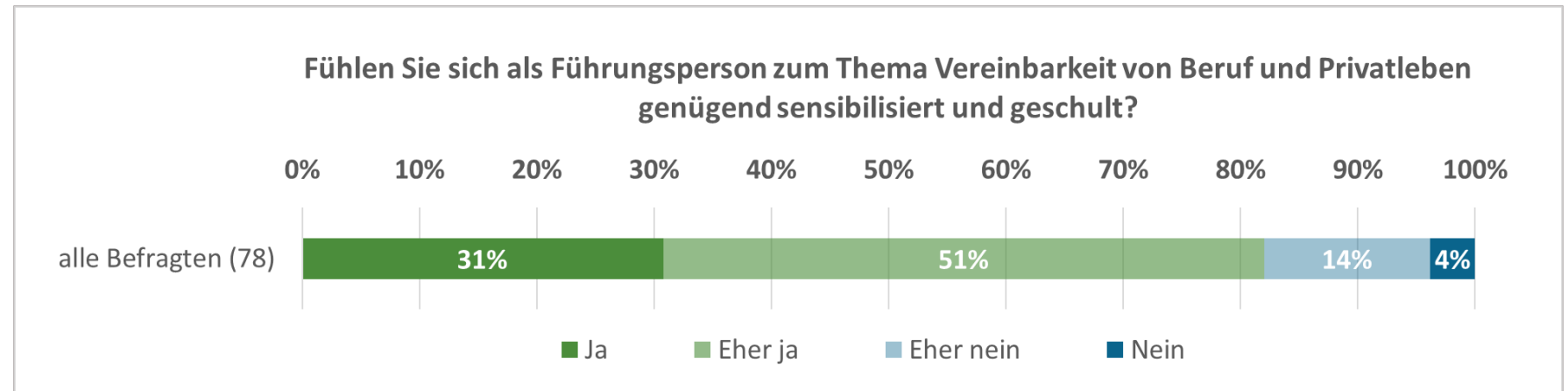
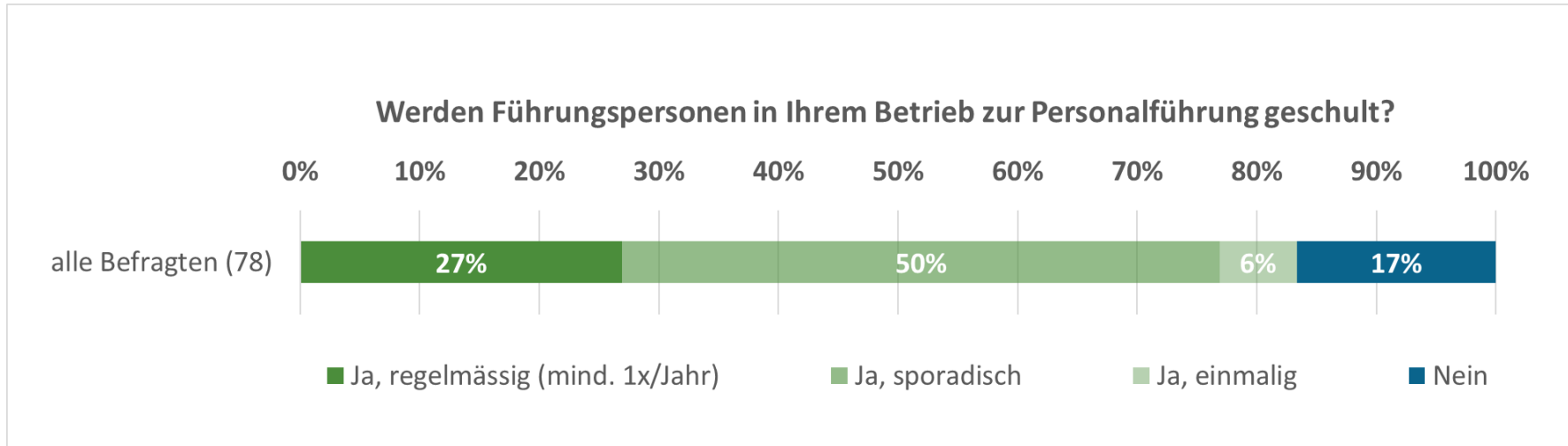
> 50% der Befragten

MASSNAHMEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT

Wird in Ihrem Betrieb ein einheitliches Lohnsystem für die Festlegung der Löhne angewendet?

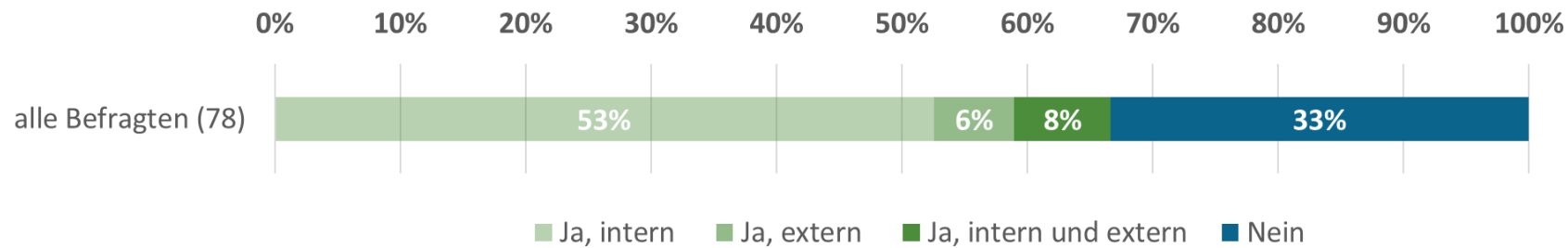


MASSNAHMEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT

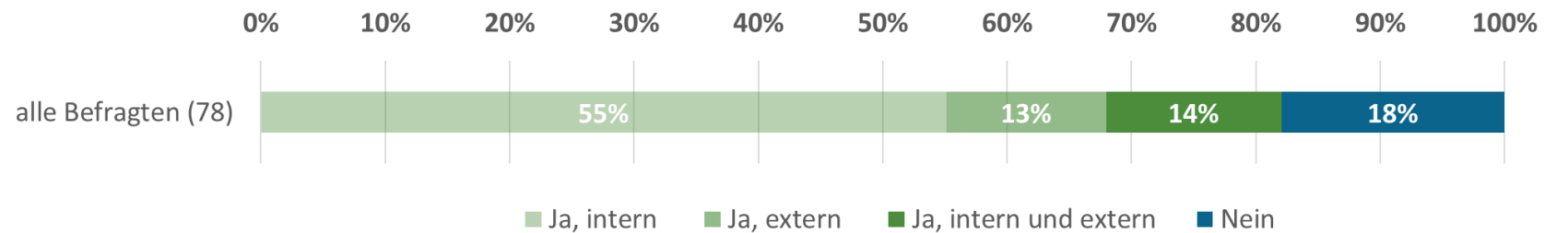


MASSNAHMEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT

Verfügt Ihr Betrieb über eine zuständige Person/Anlaufstelle für Vereinbarkeitsthemen, an die die Mitarbeitenden sich bei Bedarf wenden können?



Verfügt Ihr Betrieb über eine zuständige Person/Anlaufstelle zu Themen wie Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung, an die die Mitarbeitenden sich bei Bedarf wenden können?



MASSNAHMEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT

Was ist für Sie derzeit in Ihrem Betrieb die beste Massnahme zugunsten einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Offene Frage – Antworten sind in zusammengefasster Form wiedergegeben:

Thema	Häufigkeit
Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeiten: Spielraum für die Arbeitszeiten, mehr Flexibilität für die private Planung, kurzfristige Abwesenheiten	28 Nennungen
Kompensation von Überstunden & Ferienplanung: flexible Planung für die Mitarbeitenden	11 Nennungen
Kommunikations- und Führungskultur: Auf Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen, Gespräch und Lösungen suchen	10 Nennungen
Team und Arbeitsklima: gegenseitige Unterstützung, wertschätzendes Klima, flache Hierarchien	8 Nennungen
Eingehen auf individuelle Bedürfnisse: Rücksichtnahme auf individuelle Situationen (kranke Kinder, Betreuung von Eltern etc.)	8 Nennungen
Homeoffice: Regelmässiges oder bedarfsbezogenes Homeoffice	5 Nennungen
Teilzeitpensen: Reduzierte Pensen (z. B. 80 %), auch temporär je nach Lebenslage	4 Nennungen
Gute Sozialleistungen: 5 freie Tage bei kranken Kindern, 20 Tage Vaterschaftsurlaub, übergesetzliche Ferien	3 Nennungen
Feste Arbeitszeiten: Gute Arbeitszeitenregelung, Arbeitszeit bis 16 Uhr, 42Std./Woche	3 Nennungen
Keine	2 Nennungen

MASSNAHMEN ZUM THEMA VEREINBARKEIT

Wo müsste Ihrer Meinung nach als erstes angesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden der technischen Betriebe zu verbessern?

Offene Frage – Antworten sind in zusammengefasster Form wiedergegeben:

Thema	Häufigkeit
Führungs- und Kommunikationskultur: wertschätzende Führung, transparente Kommunikation, Rücksichtnahme auf individuelle Bedürfnisse	13 Nennungen
Personalressourcen: mehr/ausreichend Personalressourcen, Stellvertretungen, gute Pikettorganisation	12 Nennungen
Flexible Arbeitszeiten: Gleitzeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung, flexible Öffnungszeiten, 4-Tage-Woche als Option (für Mitarbeitende, die kein Homeoffice machen können)	10 Nennungen
Rücksicht auf familiäre Situationen: Unterstützung für die Kinderbetreuung (finanziell oder organisatorisch), Rücksicht auf spezielle Bedürfnisse	7 Nennungen
Kein Handlungsbedarf	7 Nennungen
Unterstützung durch HR: Führungsschulungen, Informationen für Mitarbeitende, Merkblätter, administrative Unterstützung	6 Nennungen
Entlohnung: Löhne erhöhen, damit Teilzeit finanzierbar wird	6 Nennungen
Homeoffice: Arbeiten zu Hause ermöglichen dort, wo möglich	3 Nennungen
Reduktion der Arbeitszeit: Teilzeit ermöglichen, auch für Führungskräfte	2 Nennungen

Vereinzel werden auch **Schwierigkeiten** für die Verbesserung der Vereinbarkeit genannt:

- Vorgegebene Servicezeiten, Vorschriften bzgl. Arbeitssicherheit, Erwartungen der politischen Verantwortungsträger:innen etc.

- Das **Thema der Vereinbarkeit** wird von einer klaren Mehrheit der Umfrageteilnehmenden als **wichtig eingeschätzt** (durchschnittlich 8 auf einer Skala zwischen 1 und 10).
- Als wichtigste **Nutzen** werden die Steigerung der **Motivation und Gesundheit**, die Steigerung der **Attraktivität** des Betriebs als Arbeitgeber:in sowie die **Senkung der Fluktuation** und damit der Personalkosten genannt.
- Gleichzeitig sind die Betriebe auch mit **Herausforderungen** konfrontiert, die insbesondere die Planung und das Aufrechterhalten des Betriebs betreffen.
- Der **Frauenanteil** in der Belegschaft sowie der Anteil **Teilzeitpensen** ist verglichen mit dem schweizerischen Durchschnitt sehr niedrig.
- Die beteiligten Betriebe bieten bereits gewisse Massnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden an. Jedoch gibt es sehr **wenige Angebote** für Personen mit **Betreuungspflichten** (Eltern oder pflegende Angehörige).
- Der **grösste Handlungsbedarf** ist vor allem bei der Führungs- und Kommunikationskultur, der Flexibilisierung der Arbeitszeiten/Dienstpläne und der Unterstützung von Mitarbeitenden mit Betreuungsverantwortung (Eltern / betreuende Angehörige) angesiedelt.



Auftraggeberin

Schweizerischer Verband Kommunale Infrastruktur,
www.kommunale-infrastruktur.ch

Auftragnehmerin

Fachstelle UND, www.fachstelle-und.ch

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen.