

The logo consists of the letters 'FFP' in a bold, sans-serif font. The letters are white and are set against a dark red background that forms a stylized, elongated shape resembling a lens or a drop with a pointed top and bottom.

**Forschungszentrum
Familienbewusste Personalpolitik**

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Steinbeis-Hochschule Berlin

Ergebnisse der Studie

**Familienfreundlichkeit von
Unternehmen in den Kantonen
Basel-Stadt und Zürich**

Prof. Dr. Irene Gerlach
Inga Laß M.A.
Simon Dinkel M.A.

Münster und Zürich, im Dezember 2009

Eine Studie im Auftrag der
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich und der
Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	2
TABELLENVERZEICHNIS	2
EINLEITUNG	3
1 EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMSTELLUNG: DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	5
1.1 SOZIALE UND DEMOGRAFISCHE SOWIE WIRTSCHAFTLICHE UND POLITISCHE CHARAKTERISTIKA DER SCHWEIZ	7
1.1.1 BUND	10
1.1.2 KANTON BASEL-STADT	12
1.1.3 KANTON ZÜRICH	14
1.2 FRAGESTELLUNG UND ZIEL DER UNTERSUCHUNG	16
2 ENTWICKLUNG DES INSTRUMENTS ZUR MESSUNG BETRIEBLICHEN FAMILIENBEWUSSTSEINS	18
2.1 DAS KONSTRUKT FAMILIENBEWUSSTSEIN	18
2.2 DIE ENTWICKLUNG DES MESSINSTRUMENTS: DER BERUFUNDFAMILIE-INDEX^{CH}	20
3 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT VON UNTERNEHMEN IN DEN KANTONEN BASEL-STADT UND ZÜRICH	25
3.1 UNTERSUCHUNGSDESIGN	25
3.1.1 GRUNDGESAMTHEIT, STICHPROBE UND AUSWAHLVERFAHREN	25
3.1.2 FRAGEBOGENDESIGN	27
3.1.3 DATENERHEBUNG	29
3.2. DATENBEREINIGUNG UND DATENANALYSE	30
3.2.1 DATENBEREINIGUNG	30
3.2.2 DATENANALYSE	33
3.3 ERGEBNISDARSTELLUNG UND -DISKUSSION	37
3.3.1 ERGEBNISSE FÜR DEN KANTON BASEL-STADT	37
3.3.2 ERGEBNISSE FÜR DEN KANTON ZÜRICH	46
3.3.3 VERGLEICH DER ERGEBNISSE DER KANTONE BASEL-STADT UND ZÜRICH (BENCHMARKING)	55
4 FAZIT	57
LITERATURVERZEICHNIS	60
ANHANG	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die drei Dimensionen des Familienbewusstseins.....	18
Abbildung 2: Itembatterie des berufundfamilie-Indexes	20
Abbildung 3: Finale Itembatterie des berufundfamilie-Indexes ^{CH}	24
Abbildung 4: Elbow-Kriterium	31
Abbildung 5: Von den Items des Fragebogens zum berufundfamilie-Index ^{CH}	33
Abbildung 6: Überprüfung der Validität anhand des Prüfitems Frauenanteil (Zürich)	35
Abbildung 7: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – aktuell	37
Abbildung 8: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – perspektivisch.....	38
Abbildung 9: Dimensionen des berufundfamilie-Indexes ^{CH}	39
Abbildung 10: Der berufundfamilie-Index ^{CH} – Schlusslichter und Spitzenreiter	40
Abbildung 11: Mittelwertunterschiede – wirtschaftliche Lage.....	43
Abbildung 12: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – gegenwärtig.....	46
Abbildung 13: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – perspektivisch.....	47
Abbildung 14: Dimensionen des berufundfamilie-Indexes ^{CH}	48
Abbildung 15: Der berufundfamilie-Index ^{CH} – Schlusslichter und Spitzenreiter	49
Abbildung 16: Mittelwertunterschiede – wirtschaftliche Lage.....	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die Schritte zur Erstellung des Messinstruments.....	21
Tabelle 2: Angestrebte Stichprobenpläne für Basel-Stadt und Zürich	26
Tabelle 3: Hauptkomponenten des Fragebogens	27
Tabelle 4: Realisierte Stichprobe für Basel-Stadt und Zürich.....	29
Tabelle 5: Stichprobencharakteristika – Grössenklasse/Branche.....	41
Tabelle 6: Stichprobencharakteristika – Mitarbeitendenstruktur	42
Tabelle 7: Stichprobencharakteristika – Grössenklasse/Branche.....	50
Tabelle 8: Stichprobencharakteristika – Mitarbeitendenstruktur	51

Einleitung

Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt meint primär die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und ist ein Schlüsselfaktor für das erfolgreiche Zusammenspiel von bezahlter und unbezahlter Tätigkeit. Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik wird angesichts des demografischen Wandels zunehmend zur betrieblichen Notwendigkeit, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Investitionen zahlen sich für Unternehmen nicht zuletzt auch finanziell aus, wie die eidgenössische und die Basler Kosten-Nutzen-Analyse aus dem Jahr 2005 gezeigt haben (Prognos 2005a/2005b).

Auch den Regierungen der Kantone Basel-Stadt und Zürich ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Anliegen. In Basel bildet deshalb das Programm „Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel“ seit 2006 eine Schwerpunktmassnahme im Legislaturplan; in Zürich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Legislaturziel für die Periode 2007–2011 aufgenommen worden. Die beiden Kantone stehen – zusammen mit ihren Fachstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern – in engem Austausch zum Thema Vereinbarkeit.

Wer vorankommen und sich verbessern will, muss sich dem Vergleich mit anderen stellen – aus dieser Erkenntnis ist die Projektidee eines „Benchmarking Familienfreundlichkeit“ zwischen den Kantonen Basel-Stadt und Zürich entstanden, dessen erster Schritt die vorliegende Studie ist.

Die Studie misst die Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Betriebliche Familienfreundlichkeit ist von hoher Relevanz für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Grossteil der Frauen und Männer in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich gehen einer Erwerbsarbeit nach. Ein grosser Teil davon wiederum betreut Kinder oder pflegt Angehörige. Eine familienfreundliche Personalpolitik ermöglicht es Mitarbeitenden von Unternehmen, ihre verschiedenen Lebens- und Arbeitssphären miteinander zu koordinieren. Betriebliche Familienfreundlichkeit ist auch aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Perspektive von Bedeutung.

Das erste Kapitel dieses Projektpapiers führt in die Problemstellung der Studie ein. Dabei werden die sozialen und demografischen sowie die wirtschaftlichen und politischen Charakteristika der Schweiz im Allgemeinen und der Kantone Basel-Stadt und Zürich im Spezifischen erörtert. Zudem werden die Fragestellung und die Zielsetzung der Studie zur Messung der betrieblichen Familienfreundlichkeit dargestellt.

Das zweite Kapitel führt in die theoretische und empirische Entwicklung des Instruments zur Messung betrieblicher Familienfreundlichkeit ein. Zuerst wird das Konstrukt „Familienbewusstsein“ erörtert. Mit dem berufundfamilie-Index^{CH} wird danach in Modifizierung des deutschen berufundfamilie-Indexes – den das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik im Auftrag der berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung entwickelt hat – ein Instrument erarbeitet, welches die betriebliche Familienfreundlichkeit misst.

Das dritte und ausführlichste Kapitel befasst sich mit der empirischen Untersuchung der Familienfreundlichkeit. In einem ersten Teil wird das Untersuchungsdesign vorgestellt, welches die Beschreibung der Grundgesamtheit und der Stichprobe, das Auswahlverfahren, das Design des Fragebogens und die Beschreibung der Datenerhebung umfasst. Der zweite Teil des Kapitels widmet sich der Bereinigung und der Analyse der erhobenen Daten. Danach werden zuerst separat die Ergebnisse für die Kantone Basel-Stadt und Zürich aufgeführt, um diese dann in einem abschliessenden Teil zu vergleichen (Benchmark).

Das letzte Kapitel fasst die Kernaussagen der vorliegenden Studie zusammen und ordnet die Untersuchung in den weiteren Kontext betrieblicher Familienfreundlichkeit ein.

1 Einführung in die Problemstellung: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Schlüsselfaktor auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Heute gehen in der Schweiz viele Frauen und Männer einer Erwerbsarbeit nach, und daneben erfüllen sie Familienpflichten: Sie betreuen Kinder oder pflegen Angehörige oder ihnen nahestehende Personen. Sie sind angewiesen auf Rahmenbedingungen und Angebote von Kantonen, Gemeinden und Unternehmen, die ihnen die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erleichtern oder auch erst ermöglichen. Erst wenn sich Beruf und Familie gut kombinieren lassen, wird eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern möglich. Dann erst haben Eltern eine Wahl, nach welchem Familienmodell sie leben wollen. Bei Frauen beeinflusst die Familiensituation die Erwerbsquote und den Erwerbsumfang stark. Die kinderlosen Frauen sind in der Regel erwerbstätig. Von den Frauen mit kleinen Kindern (0 bis 5 Jahre) gehen zwei Drittel einer Erwerbsarbeit nach, meistens in Teilzeit. Erreichen die Kinder das Schulalter, sind 80% der Mütter wieder erwerbstätig. Die Mütter möchten häufig den Erwerbsumfang erhöhen. Bei Männern hat die Familiensituation nur insofern Einfluss auf ihre Erwerbstätigkeit, als sich ihre Erwerbschancen verbessern, das heisst, das Risiko, erwerbslos zu sein, sinkt. Väter arbeiten noch selten Teilzeit, obwohl sich immer mehr junge Männer wünschen, sie könnten ihre Vaterrolle aktiver gestalten (Bundesamt für Statistik 2008b).

Familien haben ein überdurchschnittliches Armutsrisiko. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende – 89% davon sind Frauen (Bundesamt für Statistik 2000) – und für Paare mit zwei und mehr Kindern. Das Armutsrisiko steigt erheblich, wenn sich Eltern trennen oder scheiden lassen und das Einkommen nicht für zwei Haushalte ausreicht. Alleinerziehende leben fast zu einem Viertel unter der Armutsgrenze und beziehen überdurchschnittlich häufig Sozialhilfe. Deshalb ist die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ein wichtiges Gleichstellungsanliegen.

Die Organisation für Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) weist in ihrem Bericht zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Neuseeland, Portugal und der Schweiz darauf hin, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vielfachen Nutzen für die Gesellschaft bringt: eine höhere Erwerbstätigenquote, ein sichereres Familieneinkommen, die Stärkung der Gleichstellung von Frau und Mann und die Förderung der kindlichen Entwicklung. Sie unterscheidet in ihrem Bericht drei verschiedene Handlungsfelder: familienergänzende Kinderbetreuung, ein familienfreundliches Steuer- und Sozialleistungssystem sowie familienfreundliche Unternehmen (OECD 2004).

Die Investition in familienfreundliche Angebote und Massnahmen lohnt sich für Unternehmen. Eine auf eidgenössischer Ebene und in der Wirtschaftsregion Basel durchgeführte Kosten-Nutzen-Analyse ergab, dass familienorientierte Massnahmen eine Rendite von 8% ergeben. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden familienfreundliche Arbeitsmöglichkeiten bieten, profitieren von motivierten, leistungsfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihrer Firmentreue. Mitarbeiterinnen kehren nach dem Mutterschaftsurlaub häufiger in den Betrieb zurück, Mütter und Väter können trotz Betreuungspflichten qualifizierte Berufslaufbahnen absolvieren – damit fallen weniger Fluktuations- und Personalbeschaffungskosten an. Darüber hinaus verbuchen familienfreundliche Unternehmen Imagegewinne auf dem Arbeitsmarkt (Prognos 2005a/2005b; Schneider, Gerlach, Juncke, Krieger 2008). Das sind insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und dem Kampf um Fachkräfte immer wichtiger werdende Argumente. Die Investition in familienfreundliche Massnahmen wird damit zu einer betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit für Unternehmen.

Im Folgenden werden die sozialen, demografischen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit in Unternehmen auf Bundes- und Kantonsebene dargestellt.

1.1 Soziale und demografische sowie wirtschaftliche und politische Charakteristika der Schweiz

Seit den 1970er Jahren erlebt die Schweiz eine Pluralisierung der Lebensformen. Immer weniger Frauen und Männer in der Schweiz entschliessen sich zur **Heirat**: So ging die zusammengefasste Heiratsziffer seit 1970 von 87% auf 64% zurück. Parallel dazu erhöhte sich die **Scheidungsrate**. Die zusammengefasste Scheidungsziffer stieg seit 1970 von 15% auf 48% (Statistisches Lexikon der Schweiz 2008). Dies bedeutet, dass nahezu jede zweite Ehe geschieden wird, wenn das derzeitige Scheidungsverhalten zukünftig konstant bleibt. Seit den 1970er Jahren hat die Kinderlosigkeit stark zugenommen und immer mehr Menschen leben allein. Konkubinatspaare, Alleinerziehende und Lebensgemeinschaften, die sich aus verschiedenen Ursprungsfamilien zusammensetzen (Patchworkfamilien), machen einen immer grösseren Teil der gelebten **Familienformen** aus. Trotz dieser Vielfalt besteht das Bild des männlichen Alleinernährers und der Hausfrau, die sich umfassend um Kinderbetreuung und Hausarbeit kümmert, nicht nur in den Köpfen vieler Schweizerinnen und Schweizer weiter. 2008 lebten 21% der Paare im sogenannt „traditionell bürgerlichen Modell“ (er arbeitet Vollzeit, sie ist nicht erwerbstätig) und 42% im „modernisierten bürgerlichen Modell“ (er arbeitet Vollzeit, sie arbeitet Teilzeit); nur 4% der Paare lebten im „egalitär familienbezogenen Modell“, in dem beide Teilzeit arbeiten (Statistisches Lexikon der Schweiz 2008).

2008 betrug die ständige **Wohnbevölkerung** der Schweiz 7,7 Millionen. Die ausländischen Staatsangehörigen machten 21,7% bzw. 1,7 Millionen aus (4,2% mehr als im Vorjahr), die Schweizer Bürgerinnen und Bürger 78,3% bzw. 6 Millionen (+0,7%). Die Zunahme bei den Schweizer Staatsangehörigen geht auf das Konto von Einbürgerungen und eines leichten Geburtenüberschusses, dem ersten seit 1997. Trotzdem genügt die gegenwärtige Geburtenziffer von 1,48 nicht, um den Generationenerhalt zu gewährleisten. Dafür müssten durchschnittlich 2,1 Kinder je Frau geboren werden (Bundesamt für Statistik 2009f). Die **demografische Alterung** verstärkt sich durch einen steigenden Anteil der Personen, die 65-jährig und älter sind (16,6%) und einen abnehmenden Anteil der unter 20-Jährigen (21,2%). Das heisst, dass mehr ältere Menschen immer weniger jungen Personen gegenüberstehen. Ursache dafür ist neben der Geburtenziffer die gleichzeitige kontinuierliche Zunahme der Lebenserwartung. Frauen werden durchschnittlich 84,4 Jahre, Männer 79,7 Jahre alt (Bundesamt für Statistik 2009a).

Nach einem Szenario des Bundesamtes für Statistik (Bundesamt für Statistik 2006) für das Jahr 2050 wird die Zahl der 80-Jährigen gegenüber 2006 um mehr als das Zweieinhalbfache zunehmen, die Zahl der bis 44-Jährigen jedoch zurückgehen. Die Anzahl Kinder und Jugendliche wird um 15% sinken. Je nach Szenario wird die Geburtenziffer bis 2050 zu- oder

abnehmen. Diese Modellrechnungen sind von gesellschaftlicher und sozialpolitischer Bedeutung. Sie sind aber auch von hoher Relevanz für die Arbeitswelt. Unternehmen werden sich nämlich in Zukunft immer stärker um qualifizierte Arbeitskräfte und dabei insbesondere um Spezialistinnen und Spezialisten bemühen müssen.

2008 betrug die **Erwerbsquote**¹ der Schweizer Wohnbevölkerung 82% bis 77% bei den Frauen und 88% bei den Männern. Der **Medianlohn** der Frauen betrug 5040 Franken im Monat, derjenige der Männer 6248 Franken. Dies entspricht einer geschlechterspezifischen Lohndifferenz von 19,3% (Bundesamt für Statistik 2009c/2009e). Drei Fünftel dieser Differenz können durch die häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Müttern oder mit dem hohen Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen erklärt werden. Zwei Fünftel der Differenz, d.h. 7,2% von 19,3 %, sind nicht erklärbare Lohnunterschiede und damit als direkte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts einzustufen (Büro BASS 2008; Statistisches Amt des Kantons Zürich 2007). Hierbei kann von Lohndiskriminierung gesprochen werden.

Beim grössten Teil aller Familien sind beide Elternteile erwerbstätig. Die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern hat sich jener von kinderlosen Frauen angenähert und beträgt rund 75%. Von den Müttern mit Kleinkindern (bis 6 Jahre) arbeiten 10% Vollzeit, 52% sind Teilzeit erwerbstätig und 38% gehen keiner bezahlten Tätigkeit nach. Werden die Kinder älter (ab 7 Jahre), steigen Mütter vermehrt wieder in die Erwerbsarbeit ein, hauptsächlich in Teilzeit; 24% bleiben ohne Erwerbsarbeit. Die meisten Männer hingegen bleiben auch als Väter Vollzeit erwerbstätig. Nur gerade 7% der Väter haben ein Teilzeitpensum: 6% arbeiten zwischen 50% und 89% und 1% arbeiten 50% oder weniger (Bundesamt für Statistik 2008a).

Das Bundesamt für Statistik prognostiziert eine Erhöhung der weiblichen Erwerbsbeteiligung bis 2050 bei einer leichten Abnahme der gegenwärtig hohen männlichen Erwerbsbeteiligung (Bundesamt für Statistik 2006). Aus volkswirtschaftlicher Perspektive ist der Arbeitsmarkt sowohl auf Frauen als auch auf Männer angewiesen. Neben dem Argument, dass familienfreundliche Regelungen die Geburtenziffer stabilisieren bzw. erhöhen können, ist die Vereinbarkeit auch hinsichtlich der erhöhten weiblichen Erwerbsbeteiligung im Schweizer Arbeitsmarkt von Bedeutung.

Das politische System der Schweiz ist föderalistisch aufgebaut. Daher gibt es – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – **keine einheitliche Familienpolitik**. Die (wenigen) familienpolitischen Kompetenzen des Bundes legt Art. 116 der Bundesverfassung fest. Sie

¹ Damit ist die Erwerbsquote gemessen an der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren gemeint.

liegen im Bereich der Familienzulagen und der Mutterschaftsversicherung. Zudem hat der Bund in folgenden Bereichen gesetzgeberische Kompetenzen (Familienbericht 2004):

- Familienbesteuerung (direkte Bundessteuer)
- Krankenversicherung
- Sozialversicherungen wie Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, Erwerbsersatzordnung und Arbeitslosenversicherung
- Obligationenrecht
- Arbeitsgesetz
- Bewilligung und Aufsicht bei der familienergänzenden Kinderbetreuung

In Bezug auf andere familienpolitische Massnahmen kann der Bund lediglich Finanzhilfen leisten und hierfür die Voraussetzungen festlegen. Bei der konkreten Ausgestaltung und Ausführung in den Bereichen, in denen der Bund nicht zuständig ist oder von seiner Kompetenz nicht Gebrauch gemacht hat, verfügen die Kantone über einen grossen Spielraum. In den Kompetenzbereich der Kantone (und der Gemeinden) fallen folgende Bereiche:

- Familienergänzende Kinderbetreuung
- Schul- und Bildungssystem (mit Blockzeiten, Mittagstischen und Tagesschulen)
- Sozialhilfe
- Stipendien

Am Beispiel der familienergänzenden Kinderbetreuung lässt sich die Kompetenzverteilung zwischen Bund, Kantonen, Gemeinden und privaten Organisationen veranschaulichen: Der Bund ermöglicht im Rahmen eines befristeten Impulsprogramms die Anstossfinanzierung von Kindertagesstätten (Kitas). Die Kantone können die Schaffung und den Betrieb von Kitas der Gemeinden oder von privaten Organisationen fördern und Richtlinien zur Bewilligung von Kitas oder zur Ausbildung von Betreuungspersonen erlassen. Die Gemeinden wiederum sind verantwortlich für die Finanzierung von Kitas. Je nach Kanton gibt es auch eine kantonale Mitfinanzierung. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht also eine komplexe Kompetenzaufteilung zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden.

1.1.1 Bund

Es gibt nur wenige rechtlich bindende gesetzliche Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit 1981 sind „gleiche Rechte für Mann und Frau“ in der Bundesverfassung festgeschrieben. Das Bundesgesetz über die **Gleichstellung von Frau und Mann** (GIG) ist seit 1996 in Kraft und konkretisiert den Grundsatz der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben. Das Diskriminierungsverbot in Art. 3 GIG lautet wie folgt: *„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.“*

Schwangere Frauen sind zudem durch das Obligationenrecht (OR) geschützt. Der **Kündigungsschutz für Schwangere** ist im Art. 336c Abs. 1 lit. c OR geregelt: Arbeitgebende dürfen einer Angestellten nach Ablauf der Probezeit während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen.

Der bezahlte **Mutterschaftsurlaub** wird in Art. 16b ff. des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (in Kraft seit 2005) geregelt: Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Während 14 Wochen (98 Tagen) wird 80% des Lohns ausbezahlt. Wenn in einer Branche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt, der einen besseren Mutterschaftsurlaub vorschreibt (z.B. im Gastgewerbe), gilt die Regelung des GAV.

Einen eigentlichen **Vaterschaftsurlaub** gibt es nicht. Der „Vaterschaftsurlaub“ ist ableitbar aus Art. 329 Abs. 3 OR: *„Dem Arbeitnehmer sind im Übrigen die üblichen freien Stunden und Tage (...) zu gewähren.“* Auf einen parlamentarischen Vorstoss zur Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs hat der Bundesrat Folgendes geantwortet: *„Einem im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber nach Art. 329 Abs. 3 des Obligationenrechtes (OR; SR 220) bei familiären Ereignissen ‚die üblichen freien Stunden und Tage‘ gewähren. Der Anspruch auf diese arbeitsfreie Zeit besteht beispielsweise auch bei der Geburt eines Kindes. Während der entsprechenden Freizeit steht dem Arbeitnehmer ein Lohnanspruch im Rahmen von Art. 324a OR zu. Bei der Geburt eines Kindes ist die Norm, dass ein Vater einen oder zwei freie Tage beziehen kann. Die Regelung im OR stellt eine Minimalvorschrift dar. Die Arbeitgeber können auf vertraglichem Weg (Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag) weitergehende Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer treffen.“* (Die Bundesversammlung 2009)

Die **Betreuung kranker Kinder** ist in Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes geregelt: Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.

Das Bundesgesetz über die **Familienzulagen** (FamZG, in Kraft seit 2009) sieht finanzielle Zuschüsse für Kinder und in Ausbildung stehende Jugendliche vor. Es enthält eine Regelung der Mindestansätze für Kinder- und Ausbildungszulagen. Demnach besteht ein Anspruch auf eine Kinderzulage von 200 Franken pro Monat für Kinder bis 16 Jahren; eine Ausbildungszulage von 250 Franken pro Monat für Kinder von 16 bis 25 Jahren.

Die bundesrätliche Vorlage zur Reform der **Ehe- und Familienbesteuerung**, welche die Entlastung von Familien zum Ziel hat, steht im Parlament (National- und Ständerat) noch zur Debatte (Stand Ende 2009). Sie enthält unter anderem eine Regelung der Steuerabzüge für die familienergänzende Kinderbetreuung bei der direkten Bundessteuer.

Die erwähnten Bestimmungen bilden die Eckwerte für eine familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen. Im Bereich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen steht es jedem Unternehmen frei, ausschliesslich diese Mindestanforderungen zu erfüllen oder aber Rahmenbedingungen zu schaffen, welche den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darüber hinaus erleichtern.

1.1.2 Kanton Basel-Stadt

2008 wohnten im Kanton Basel-Stadt 189 556 Menschen, wovon 99 139 Frauen und 90 417 Männer waren (Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt 2009). 73% der Frauen und 83% der Männer im Alter von 15 bis 64 Jahren gingen einer **Erwerbstätigkeit** nach. 74% der Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren und 70% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren waren erwerbstätig. Bei den Männern lagen diese Quoten bei 80% bzw. 91%. 14% der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren arbeiteten Vollzeit, 29% Teilzeit zwischen 50 und 89 Stellenprozenten. 27% arbeiteten Teilzeit unter 50 Stellenprozenten. 79% der Väter von Kindern unter 15 Jahren waren voll erwerbstätig. 10% waren zwischen 89 und 50 Stellenprozenten Teilzeit beschäftigt, und 3% arbeiteten Teilzeit unter 50 Stellenprozenten (Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt 2008).

Für die Reglementierung, Bewilligung und Aufsicht **familienergänzender Kinderbetreuung** ist der Kanton zuständig. In den Verantwortungsbereich des Kantons fallen unter anderem Tagesfamilien, Kinderkrippen, Kinderhorte, Tagesschulen und Mittagstische. Die Rahmenbedingungen inklusive Aufsicht und Finanzierung sind im Tagesbetreuungsgesetz und in der Tagesbetreuungsverordnung geregelt (Kanton Basel-Stadt 2003 und 2007). Als bisher einziger Kanton hat Basel-Stadt einen Rechtsanspruch auf einen Tagesbetreuungsplatz verankert: Die im Juli 2006 in Kraft getretene neue Kantonsverfassung gewährleistet „das Recht, dass Eltern innert angemessener Frist zu finanziell tragbaren Bedingungen eine staatliche oder private familienergänzende Tagesbetreuungsmöglichkeit für ihre Kinder angeboten wird, die den Bedürfnissen der Kinder entspricht“ (Kanton Basel-Stadt 2005, § 11 Abs. 2b.). Das Gesetz konkretisiert: „Das Angebot [an Tagesbetreuungsplätzen] ist so zu planen, dass Eltern bei rechtzeitiger Meldung und nach Vorhandensein der notwendigen Unterlagen in der Regel innert drei Monaten nach dem gewünschten Termin ein Angebot für einen Tagesbetreuungsplatz unterbreitet werden kann“ (Kanton Basel-Stadt 2003, § 4 Abs. 2). Zuständig für die Tagesbetreuung und für die Tagesschulen ist das Erziehungsdepartement. Die Finanzierungszuständigkeit liegt beim Kanton und den Gemeinden. Für subventionierte Angebote werden den Trägerschaften die anrechenbaren Betreuungskosten abzüglich der Elternbeiträge vergütet. Der Kanton beteiligt sich an der Finanzierung von Angeboten (Informationsplattform „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ 2009). Der **Steuerabzug für familienergänzende Kinderbetreuung** beträgt pro Kind jährlich 5500 Franken (Kanton Basel-Stadt 2000).

Die **Familienzulagen** werden von der kantonalen Familienausgleichskasse bezahlt. Die Kinderzulagen betragen mindestens 200 Franken im Monat für Kinder bis 16 Jahre. Die Ausbildungszulagen betragen mindestens 250 Franken für Kinder ab 16 bis maximal 25 Jahre.

Im Kanton Basel-Stadt ist die **Initiative „Tagesschulen für mehr Chancengleichheit“** hängig. Die Initiative verlangt, dass die Volksschulen ganz oder teilweise als Tagesschulen zu führen sind. Die Tagesschulen sollen unentgeltlich sein, sich nach den Bedürfnissen der Eltern und Kinder richten und eine gute soziale Durchmischung zum Ziel haben (Grosser Rat des Kantons Basel-Stadt 2009). Der genaue Abstimmungstermin ist noch nicht bekannt.

Der **Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt** hat 2006 das *Programm familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel* als eine Schwerpunktmassnahme in den Legislaturplan aufgenommen. Ausgangspunkt war die Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik für die Wirtschaftsregion Basel, welche 2005 durchgeführt wurde (Prognos 2005b). Diese Analyse errechnete eine Rendite von 8% für familienfreundliche Massnahmen aufgrund von Einsparungen bei den Personalgewinnungskosten. Die Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit der Umsetzung der Schwerpunktmassnahme beauftragt. Auf ihre Initiative hin entstand 2006 der **Round Table familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel**, dem 16 Basler Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen angehören. Ziel des Round Table als Public Private Think-Tank ist es, Basel als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren, bekannt zu machen und in Unternehmen das Wissen darüber zu verankern, dass sich betriebliche Familienfreundlichkeit auch aus ökonomischer Perspektive lohnt. Dazu organisiert der Round Table Fachtagungen und Workshops (Round Table familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel 2009).

1.1.3 Kanton Zürich

2008 lebten im Kanton Zürich 1,33 Millionen Menschen, rund 673 000 Frauen und 654 000 Männer (Bundesamt für Statistik 2009b).

Die **Erwerbsquote** lag 2008 bei 84% – die der Frauen bei 79%, jene der Männer bei 89% – und damit leicht über dem schweizerischen Durchschnitt. 80% der Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren und 78% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren waren erwerbstätig. Bei den Vätern lagen diese Quoten bedeutend höher, bei 87% bzw. 97%. Von den erwerbstätigen Müttern arbeiteten 43% Vollzeit, 32% in Arbeitspensen zwischen 50 und 89 Stellenprozenten und 25% in Arbeitspensen unter 50 Stellenprozenten. Von den erwerbstätigen Vätern arbeiteten 86% Vollzeit, 10% waren in Arbeitspensen zwischen 50 und 89 Stellenprozenten tätig und 4% in Arbeitspensen unter 50 Stellenprozenten (Bundesamt für Statistik 2009d).

Für die Reglementierung, Bewilligung und Aufsicht der **familienergänzenden Kinderbetreuung** ist der Kanton zuständig. In den Verantwortungsbereich des Kantons fallen unter anderem Tagesfamilien, Kinderkrippen, Kinderhorte, Tagesschulen und Mittagstische. Für die Einrichtung und den Betrieb von Kinderkrippen und -horten hat der Kanton Richtlinien erlassen, die sich auf eine Verordnung des Regierungsrats stützen. Darin sind unter anderem die Gruppengrösse, die Ausbildungsanforderungen für das Personal, der Stellenplan sowie die erforderlichen Raumgrössen verbindlich festgelegt. Der Kanton Zürich beteiligt sich nicht an der Finanzierung familienergänzender Kinderbetreuung. Die Zuständigkeit für die Finanzierung der ausserschulischen Betreuung liegt bei den Gemeinden. Auch für die Subventionierung von vorschulischen Kinderbetreuungsplätzen sind die Gemeinden zuständig. Gegenwärtig liegt der **Steuerabzug für familienergänzende Kinderbetreuung** bei maximal 6000 Franken pro Jahr.

Die **Familienzulagen** werden von der kantonalen Familienausgleichskasse bezahlt. Die Kinderzulage beträgt mindestens 200 Franken für Kinder bis zum 12. Altersjahr, die Ausbildungszulage für Kinder zwischen 13 und 25 Jahren beträgt mindestens 250 Franken.

Die **Initiative zur familienergänzenden Kinderbetreuung** „Volksinitiative Kinderbetreuung Ja!“ und ein Gegenvorschlag werden voraussichtlich am 13. Juni 2010 dem Stimmvolk zur Abstimmung vorgelegt. Die Initiative verlangt, dass der Kanton zusammen mit den Gemeinden und Privaten ein ausreichendes Angebot an familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder, Kinder und Jugendliche bis zum Ende der obligatorischen Schulzeit gewährleistet. Im Gegenvorschlag sind keine Kantonsbeiträge vorgesehen.

Der **Regierungsrat des Kantons Zürich** hat sich für die Legislatur 2007–2011 zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen zu verbessern und Impulse zur Förderung neuer Arbeits- und Lebensmodelle im Kanton zu geben. Verantwortlich für die Umsetzung der Legislaturziele ist unter anderen die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (FFG). Die FFG verfolgt diese Ziele in vier Handlungsfeldern: familienergänzende Kinderbetreuung, Steuer- und Sozialleistungssystem, familienfreundliche Unternehmen und Sensibilisierung der Bevölkerung. Für das Handlungsfeld „familienfreundliche Unternehmen“ hat der Regierungsrat eine **Promotorin und einen Promotor der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen** gewählt, welche Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor in der Privatwirtschaft bekannt machen sollen. Bis 2011 werden sie bei Firmen, Arbeitgebendenverbänden und in den Medien des Kantons Zürich die Vorteile und mögliche Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser bekannt machen (Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich 2009).

1.2 Fragestellung und Ziel der Untersuchung

Kapitel 1.1 hat gezeigt, dass die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus demographischen, volkswirtschaftlichen und gleichstellungspolitischen Gründen an Bedeutung gewinnt. Die meisten Schweizer Familien wählen heute das Modell, dass der Mann voll erwerbstätig ist und die Frau Teilzeit arbeitet. Strikte Arbeitsteilungsmodelle, nach denen der Mann ausschliesslich für die Erwerbsarbeit, die Frau ausschliesslich für die Familienarbeit und den Haushalt zuständig ist, verlieren zunehmend an Bedeutung. Die hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter und die niedrige Geburtenrate weisen auf die erhöhte Dringlichkeit hin, mit der das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorangetrieben werden sollte. Bund, Kantone und Gemeinden bestimmen die familienpolitischen Massnahmen und die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die föderalistisch aufgebaute politische Struktur der Schweiz bringt eine komplexe Verteilung familienrelevanter Verantwortungsbereiche mit sich. Die Personalpolitik der Schweizer Unternehmen, die nur begrenzt gesetzlich zu familienfreundlichem Verhalten verpflichtet sind, spielt eine zentrale Rolle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten. Unternehmen als Akteure im Bereich Familienfreundlichkeit sind erst in den letzten Jahren in den wissenschaftlichen Fokus gerückt, wobei die familien-spezifische Personalpolitik zuerst im Rahmen je einer betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse für Basel und die Schweiz (Prognos 2005a/2005b) erforscht wurde. Es handelt sich dabei um Modellrechnungen auf Basis weniger Unternehmen. Sie errechneten einen Return on Investment von 8% für Vereinbarkeitsmassnahmen. Positive betriebswirtschaftliche Effekte von familienfreundlichen Personalmassnahmen belegte und quantifizierte die Untersuchung von Schneider, Gerlach, Juncke & Krieger (2008) auf der Basis von 1000 befragten deutschen Unternehmen.

Die vorliegende Studie, die auf einer repräsentativen Erhebung von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich im September 2009 basiert, liefert erstmals allgemein gültige Hinweise über das Ausmass betrieblicher Familienfreundlichkeit in der Schweiz. Die Fachstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern der beiden Kantone als Auftraggeberinnen wollten den Ist-Zustand der Familienfreundlichkeit von Unternehmen erheben und die Ergebnisse miteinander vergleichen können. Das in Deutschland im Jahr 2008 entwickelte Instrument eines Indexes, der die betriebliche Familienfreundlichkeit über einen Punktwert darstellen kann, ist für diesen Vergleich besonders geeignet, da er wissenschaftlichen Standards genügt und nach Anpassungsarbeiten auch in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich eingesetzt werden konnte. Durch den Einsatz in den beiden Kantonen wurde der in Deutschland entwickelte Index erstmals internationalisiert.

Ziel der Untersuchung war es, den Ist-Zustand der Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich zu erheben. Im Weiteren diente die Studie dazu, Faktoren zu ermitteln (wirtschaftliche Lage, Frauenanteil, Wettbewerbsdruck etc.), die in den Untersuchungsräumen Einfluss auf das Ausmass von Familienfreundlichkeit haben. Aus diesen Erkenntnissen wurden Erklärungsansätze generiert.

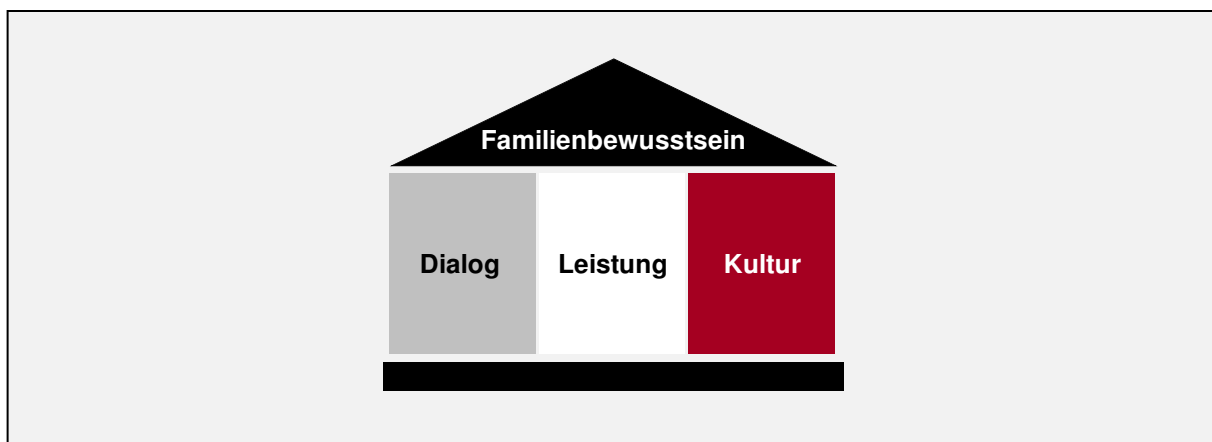
Aus den Ergebnissen der Untersuchung sollen auf Unternehmen ausgerichtete Sensibilisierungsmassnahmen abgeleitet werden, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

2 Entwicklung des Instruments zur Messung betrieblichen Familienbewusstseins

2.1 Das Konstrukt Familienbewusstsein

Der Messung des betrieblichen Familienbewusstseins von Unternehmen in den Kanton Basel-Stadt und Zürich liegt das vom deutschen Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Auftrag der berufundfamilie gGmbH² entwickelte mehrdimensionale Konzept von Familienbewusstsein zugrunde. Das FFP ist eine 2005 gegründete Einrichtung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin, die sich auf die Erforschung familienbewusster Personalpolitik spezialisiert hat. Das vom FFP entwickelte Konzept berücksichtigt den Facettenreichtum von Familienbewusstsein, indem es Familienbewusstsein auffasst als zusammengesetztes Konstrukt mit den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur. Die folgende Grafik illustriert die drei Dimensionen von Familienbewusstsein.

Abbildung 1: Die drei Dimensionen des Familienbewusstseins



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 60

Die Dimension Dialog wird der Tatsache gerecht, dass ein Unternehmen gegenwärtige und zukünftige Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erkennen und darauf reagieren muss. Familienbewusstsein kann somit verstanden werden als das Resultat von Informationsprozessen mit dem Ziel, eine dauerhafte Beziehung zu den Mitarbeitenden sowie ein Bewusstsein für ihre Bedürfnisse aufzubauen (vgl. FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 40). Hierbei vollziehen sich verschiedene Kommunikations- und Informationsprozesse, die in unterschiedlichen Richtungen verlaufen.

² Die berufundfamilie gGmbH ist eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

fen. Zum einen muss das Unternehmen Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einholen. Dies bezieht sich sowohl auf die Erfassung und Verarbeitung von Informationen über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch auf das Einholen von Informationen über Rahmenbedingungen, wie staatliche Regelungen und Leistungen oder das Massnahnangebot anderer Unternehmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum anderen muss ein Kommunikationsprozess in umgekehrter Richtung, vom Unternehmen zu den Mitarbeitenden, stattfinden, indem die Mitarbeitenden über das Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen informiert werden. Ein dritter wichtiger Aspekt ist die Reaktion des Unternehmens auf Wünsche und Anregungen von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der Dimension Leistung wird auf die familienbewussten Massnahmen eines Unternehmens fokussiert, die darauf abzielen, dass die Mitarbeitenden Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren können. Das Spektrum familienbewusster Massnahmen reicht hierbei von flexiblen Arbeitszeiten über das Angebot von gemeinsamen Mittagessen mit Kindern bis hin zur Subventionierung von Kosten im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen. In Bezug auf die Palette der angebotenen Massnahmen sind verschiedene qualitative und quantitative Aspekte von Relevanz.

Die Dimension Kultur berücksichtigt, dass Familienbewusstsein sich in einer „ganzheitliche(n) Akzeptanz familialer Verpflichtungen und deren Auswirkungen und Anforderungen“ (FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 43) manifestiert. Somit ist Familienbewusstsein ein Teil der Unternehmenskultur, welche sich durch alle Ebenen eines Unternehmens, von den Mitarbeitenden bis zur Unternehmensleitung, zieht.

Das Konzept des Familienbewusstseins mit den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur ist im für die Schweiz adaptierten berufundfamilie-Index^{CH} operationalisiert, welcher im Folgenden detailliert dargestellt wird.

2.2 Die Entwicklung des Messinstruments: Der berufundfamilie-Index^{CH}

Der berufundfamilie-Index^{CH} basiert auf dem im deutschen Kontext entwickelten und erprobten berufundfamilie-Index, welcher sich aus den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur zusammensetzt. Diese Dimensionen werden durch insgesamt 11 Subdimensionen und 19 Indikatoren konstituiert. Die Operationalisierung dieser 19 Indikatoren erfolgt anhand von 21 Items, die den zentralen Bestandteil der Befragung bilden und der Messung des Familienbewusstseins dienen. Abbildung 2 verdeutlicht die inhaltliche Ausgestaltung und Ausgliederung der drei Dimensionen des ursprünglichen berufundfamilie-Indexes.

Abbildung 2: Itembatterie des berufundfamilie-Indexes

Dimension	Subdimension	Indikator	Item
DIALOG	1 Information	1 Umfang	1 Unser Unternehmen verfügt über zahlreiche Informationen im Hinblick auf die Mitarbeiterbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
		2 Aktualität	2 Unserem Unternehmen liegen aktuelle Informationen über die Mitarbeiterbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor.
		3 Differenziertheit	3 Unser Unternehmen ist über die Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterschiedlicher Mitarbeitergruppen gut informiert.
		4 Initiative	4 In unserem Unternehmen werden Informationen über die Mitarbeiterbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv von der Unternehmensleitung eingeholt .
		5 Rahmenbedingungen	5 Unser Unternehmen ist über gesetzliche Rahmenbedingungen und staatliche Leistungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut informiert.
	2 Kommunikation	6 Mitarbeiterorientierung	6 Unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird mitarbeitergerecht kommuniziert.
		7 Häufigkeit	7 In unserem Unternehmen existiert ein ständiges Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
		8 Umfang	8 In unserem Unternehmen ist über gesetzliche Rahmenbedingungen und staatliche Leistungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut informiert.
		9 zeitnahe Reaktion	9 Unsere Mitarbeiter erhalten umfassende Informationen zu unserem Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
		10 Beteiligung der Mitarbeiter	10 Anregungen von Mitarbeitern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden schnell geprüft.
3 Reaktion	9 zeitnahe Reaktion	9 Unsere Mitarbeiter erhalten umfassende Informationen zu unserem Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
	10 Beteiligung der Mitarbeiter	10 Anregungen von Mitarbeitern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden schnell geprüft.	
LEISTUNG	4 Quantität	11 Umfang	11 Mitarbeiter werden in die Planung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur begrenzt eingebunden.
		12 Nachfrageadäquanz	12 Unsere Mitarbeiter wünschen sich mehr Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
	5 Qualität	12 Nachfrageadäquanz	12 Unsere Mitarbeiter wünschen sich mehr Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
		13 Volumen	13 Unsere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich nach den Mitarbeiterbedürfnissen.
	6 Investitionen	13 Volumen	13 Unsere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich nach den Mitarbeiterbedürfnissen.
		14 Maßnahmenanpassung	14 Wir investieren finanziell weniger in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichbare Unternehmen.
	7 Flexibilität	14 Maßnahmenanpassung	14 Wir investieren finanziell weniger in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichbare Unternehmen.
KULTUR	8 Normen / Werte	15 Wertevielfalt	15 Unser Maßnahmenangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie passen wir an sich ändernde Mitarbeiterbedürfnisse an.
		16 Dauerhaftigkeit	16 In unserem Unternehmen ist das Miteinander von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit.
		17 Führungskultur	17 Wir verfolgen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ernsthaft, sie ist für uns kein Modethema.
	10 U-Führung	18 Entwicklungschancen	18 Unsere Unternehmensleitung engagiert sich glaubhaft für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
		19 Kollegialität	19 Mitarbeiter mit Führungsverantwortung ermöglichen im Rahmen ihres Handlungsspielraums ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
	11 Betriebsklima	19 Kollegialität	20 In Relation zu vergleichbaren Unternehmen arbeiten in unserem Unternehmen überdurchschnittliche viele Führungskräfte mit Familienpflichten.
			21 In unserem Unternehmen treten häufig Spannungen zwischen Mitarbeitern mit und ohne Familienpflichten auf.

Quelle: FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 59

Auf Basis der Ausprägungen aller Items einer Dimension wird für das Unternehmen ein jeweiliger Dimensionswert auf einer Skala von 0 bis 100 errechnet. Die Werte der drei Dimensionen werden dann zu einem Gesamtpunktwert verdichtet, welcher ebenfalls eine Grösse

zwischen 0 und 100 annehmen kann.³ In diesem Wert, dem berufundfamilie-Index, drückt sich der Grad des betrieblichen Familienbewusstseins aus, wobei ein Wert von 100 „sehr familienbewusst“ und ein Wert von 0 „gar nicht familienbewusst“ bedeutet.

Um den berufundfamilie-Index^{CH} hinsichtlich des Schweizer Kontextes zu spezifizieren, wurden das Konstrukt Familienbewusstsein sowie der deutsche berufundfamilie-Index in verschiedenen Schritten überprüft und modifiziert. Die vorgenommenen Schritte der Anpassung des Messinstruments sind in Tabelle 1 zusammengefasst.

Tabelle 1: Übersicht über Schritte zur Erstellung des Messinstruments

Schritt	Vorgehen	Zweck
Gespräche mit Expert/innen	Leitfadeninterviews mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der betrieblichen Familienpolitik in Zürich und Basel (n=4)	Überprüfung der Relevanz der Studie für die Schweiz; Begriffsklärungen
Qualitativer Pretest	Leitfadeninterviews mit Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (n=10)	Überprüfung des Konstruktes Familienbewusstsein und Anpassung des deutschen Messinstruments an den Schweizer Kontext
Re-Analyse des deutschen Datensatzes	Re-Analyse des deutschen Datensatzes unter dem Gesichtspunkt der Verständlichkeit der Fragen, Verweigerungsraten etc.	Überprüfung der Frageformulierungen zur Minimierung fehlender Werte
Quantitativer Pretest	Standardisierte Telefoninterviews/ Paper-and-pencil-Befragung von Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen in der Schweiz (n=29)	Verständlichkeit der Fragen und Vollständigkeit der Antwortkategorien; Reliabilitätsanalyse des berufundfamilie-Indexes ^{CH}

Quelle: Eigene Darstellung

In einem ersten Schritt wurde die Thematik des betrieblichen Familienbewusstseins in vier Gesprächen mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der betrieblichen Familienpolitik erörtert. Hierbei wurde die Relevanz eines Messinstruments, das betriebliches Familienbewusstsein quantifiziert und vergleichbar macht, für die Schweiz bestätigt. Die Einführung des berufundfamilie-Indexes^{CH} trage dazu bei, das Bewusstsein der Unternehmen für die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. Zudem schaffe es Transparenz bezüglich des Familienbewusstseins von Unternehmen, indem es ein Benchmarking, also eine Vergleichsanalyse des eigenen mit ähnlichen Unternehmen, ermögliche. Hierdurch ergebe sich für Unternehmen die Möglichkeit, Familienbewusstsein als Marketinginstrument

³ Für eine ausführliche Beschreibung der Berechnung der Dimensionswerte und des berufundfamilie-Indexes vgl. FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 59 f.

einzusetzen, was auch die Orientierung der Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt erleichtern würde. Zudem entstehe ein Handlungsdruck auf weniger familienbewusste Unternehmen, sich in diesem Bereich zu verbessern.

Ein weiteres Ergebnis der Gespräche mit den Expertinnen und Experten ist die Vermutung, dass der Begriff „Familienbewusstsein“ den zu befragenden Unternehmen in der Schweiz überwiegend nicht geläufig sein würde, so dass in der Befragung aus praktischen Gründen der in der Schweiz gut eingeführte Begriff „Familienfreundlichkeit“ verwendet wurde.⁴

Der zweite Schritt bestand in der Befragung von zehn Geschäftsführenden bzw. Personalverantwortlichen von Unternehmen aus den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Anhand von Leitfadeninterviews wurde das Konstrukt Familienbewusstsein diskutiert, wie es dem berufundfamilie-Index zugrunde liegt. Hierbei konnte die Dreiteilung des Familienbewusstseins in die Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur auch für den Schweizer Kontext bestätigt werden. Jedoch wurden verschiedene zusätzliche Aspekte bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betont, die anschliessend Eingang in den berufundfamilie-Index^{CH} fanden:

- Ein wichtiger Punkt ist der externe Dialog, die Vernetzung der Unternehmen nach aussen. Hierbei sind nicht nur andere Unternehmen, sondern auch Institutionen, die sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befassen, von Relevanz. Um diesen Aspekt bei der Kenntnis der Rahmenbedingungen für familienbewusstes Handeln zu berücksichtigen, wurde Item Nr. 6 aus dem deutschen Index umformuliert in: *Unser Unternehmen tauscht sich mit anderen Unternehmen und/oder Organisationen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.*
- In Anbetracht der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise stand in den Gesprächen auch die Frage im Vordergrund, welche Auswirkungen diese Umstände auf den Stellenwert des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen haben. Die Frage, ob Familienbewusstsein auch während wirtschaftlich schwierigen Zeiten beibehalten wird, ist ein Indiz dafür, wie konsequent und glaubwürdig ein Unternehmen das Ziel verfolgt, familienbewusst zu sein. Dementsprechend wurde folgendes Item in den Index aufgenommen: *In unserem Unternehmen sind andere Themen wesentlich wichtiger als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

In einem dritten Schritt wurde der Datensatz der ursprünglichen deutschen Befragung unter bestimmten Aspekten noch einmal untersucht. Ziel war es, Fragen, die eine vergleichsweise hohe Verweigerungsrate aufwiesen, für die Schweizer Befragung zu modifizieren. Dies war

⁴ Für eine definitorische Abgrenzung der Begriffe „Familienbewusstsein“ und „Familienfreundlichkeit“ siehe FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 5.

notwendig, da aufgrund der Charakteristika der Stichprobe der Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich eine hohe Ausschöpfungsquote unerlässlich war und so wenige Unternehmen wie möglich aufgrund zu vieler fehlender Werte aus der Analyse ausgeschlossen werden sollten. Mehrere Items wurden aufgrund der Ergebnisse dieses Analyseschrittes sprachlich angepasst. Bei der Konzeption des berufundfamilie-Indexes^{CH} wurde zudem darauf geachtet, alle Fragen geschlechtergerecht zu formulieren.

Der berufundfamilie-Index^{CH} wurde weiterhin in einem quantitativen Pretest getestet. Hierfür wurden 29 Interviews mit Schweizer Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen durchgeführt. Die Befragung war telefonisch angelegt, jedoch wurde in Einzelfällen der Fragebogen auch per E-Mail verschickt und von den Befragten selbst ausgefüllt. Auf Basis des so erhaltenen Datensatzes wurden der berufundfamilie-Index^{CH} und die einzelnen Items einer statistischen Analyse unterzogen. Anhand der Erkenntnisse des Pretests wurde der Index nochmals angepasst. Durch diese Veränderungen erhielt er seine endgültige Form, welche in der Befragung der Unternehmen in Basel-Stadt und Zürich angewendet wurde. Die folgende Abbildung zeigt die finale Itembatterie des berufundfamilie-Indexes^{CH}.

Abbildung 3: Finale Itembatterie des berufundfamilie-Indexes^{CH}

Dimension	Subdimension	Indikator	Item	
DIALOG	1 Information	1 Umfang	1 Unser Unternehmen verfügt über zahlreiche Informationen im Hinblick auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
		2 Aktualität	2 Unserem Unternehmen liegen aktuelle Informationen über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor.	
		3 Differenziertheit	3 Unser Unternehmen ist über die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut informiert.	
		4 Initiative	4 In unserem Unternehmen werden Informationen über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv von der oder dem Personalverantwortlichen eingeholt.	
		5 Rahmenbedingungen	5 Unser Unternehmen ist über gesetzliche Rahmenbedingungen und staatliche Leistungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut informiert.	
	2 Kommunikation	6 Mitarbeiterorientierung	6 Unser Unternehmen tauscht sich mit anderen Unternehmen und/oder Organisation über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.	
		7 Häufigkeit	7 Unsere Mitarbeitenden werden mit den für sie relevanten Informationen versorgt.	
		8 Umfang	8 In unserem Unternehmen existiert ein ständiges Informationsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
	3 Reaktion	9 zeitnahe Reaktion	9 Unsere Mitarbeitenden erhalten umfassende Informationen zu unserem Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
		10 Beteiligung der Mitarbeiter	10 Anregungen von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden schnell geprüft.	
LEISTUNG	4 Quantität	11 Umfang	11 Mitarbeitende werden in die Planung von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingebunden.	
	5 Qualität	12 Nachfrageadäquanz	12 Unsere Mitarbeitenden sind mit der Anzahl der Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zufrieden.	
		13 Volumen	13 Unsere Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.	
	6 Investitionen	14 Maßnahmenanpassung	14 Wir investieren erhebliche Geldbeträge in Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
		15	15 Unser Massnahmenangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie passen wir an sich ändernde Bedürfnisse von Mitarbeitenden an.	
	KULTUR	8 Normen / Werte	16 Wertevielfalt	16 In unserem Unternehmen ist das Miteinander von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit.
		9 Kontinuität	17 Dauerhaftigkeit	17 Wir verfolgen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ernsthaft, sie ist für uns ein Dauerthema.
18 Stellenwert			18 In unserem Unternehmen sind andere Themen wesentlich wichtiger als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
10 U-Führung		19 Führungskultur	19 Unsere Unternehmensleitung engagiert sich glaubhaft für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
		20 Entwicklungschancen	20 Vorgesetzte ermöglichen im Rahmen ihres Handlungsspielraums ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	
11 Betriebsklima		21 Kollegialität	21 Die Führungspositionen in unserem Unternehmen sind mit Familienpflichten nur schwer vereinbar.	
		22	22 In unserem Unternehmen treten häufig Spannungen zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Familienpflichten auf.	

Quelle: Eigene Darstellung

Der berufundfamilie-Index^{CH} basiert auf insgesamt 22 Items. Diese repräsentieren 20 Indikatoren, welche ihrerseits 11 Subdimensionen zugehörig sind. Die 11 Subdimensionen entspringen den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur.

3 Empirische Untersuchung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich

3.1 Untersuchungsdesign

3.1.1 Grundgesamtheit, Stichprobe und Auswahlverfahren

Ziel der Erhebung war es, die Familienfreundlichkeit der Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich anhand einer möglichst repräsentativen Stichprobe zu erfassen. Die Grundgesamtheit bildeten somit alle Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Bei der Festlegung der relevanten Untersuchungseinheit war eine Differenzierung zwischen Unternehmen und Betrieben notwendig, da ein Unternehmen über mehrere Betriebe verfügen kann. Da die Familienfreundlichkeit von Betrieb zu Betrieb deutlich variieren kann, wurden in der vorliegenden Studie Betriebe als Grundgesamtheit betrachtet.

Um die Repräsentativität der Untersuchung in Hinblick auf die Unternehmen der beiden Kantone zu gewährleisten, wurde die Stichprobe nach zwei Merkmalen in der Grundgesamtheit geschichtet; zum einen bezüglich der Verteilung der Betriebe auf einzelne Grössenklassen (bezogen auf die Mitarbeitendenzahl) und zum anderen bezüglich der vorhandenen Branchenstruktur.

Mit Blick auf die *Beschäftigtengrössenklassen* wurde differenziert in kleine (6–49 Mitarbeitende), mittlere (50–249 Mitarbeitende) und grosse Betriebe (mindestens 250 Mitarbeitende). Auf die Berücksichtigung von sehr kleinen Betrieben (mit weniger als 6 Mitarbeitenden) wurde verzichtet, da Vereinbarkeitsproblematiken in diesen Betrieben zumeist auf informellen Wegen gelöst werden können.

Als Basis der *Klassifikation nach Branchen* diente die Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) des Bundesamtes für Statistik. Die Einteilung der Unternehmen wurde anhand der durch NOGA ausgewiesenen Wirtschaftszweige vorgenommen. Eine feingliedrigere Unterteilung erschien in Anbetracht des Forschungszieles, einen Gesamteindruck der Familienfreundlichkeit der Unternehmen in den Schweizer Kantonen zu erhalten, als nicht notwendig. Zudem ist durch den Rückgriff auf die gröbere Einteilung nach Wirtschaftszweigen gewährleistet, dass in jeder Gruppe eine für Forschungszwecke ausreichende Zahl an Betrieben vorzufinden ist. Aufgrund der brancheneigenen Spezifika sowie um eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der deutschen Untersuchung zum berufundfamilie-Index zu gewährleisten, wurden der Primärsektor, die öffentliche Verwaltung sowie private Haushalte mit Personal in der Untersuchung nicht berücksichtigt. Zudem wurden in Anbetracht der

Branchenstruktur in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich der Bergbau von der Befragung ausgeschlossen und die Wirtschaftszweige Baugewerbe sowie Energie- und Wasserversorgung zusammengelegt.

Für die Kantone Basel-Stadt und Zürich wurde jeweils eine separate Stichprobe erhoben. Anhand der Einteilung in zehn Branchen und drei Beschäftigtengrößenklassen ergibt sich hierfür eine Matrix mit 30 zu besetzenden Zellen. Die Zellbesetzung ist theoretisch auf Basis zweier verschiedener Vorgehensweisen möglich: zum einen proportional nach dem Anteil der Betriebe und zum anderen nach dem Anteil der Beschäftigten in der Grundgesamtheit. Eine Orientierung an dem Anteil der Betriebe hätte zur Folge, dass die Stichprobe fast zur Gänze aus Kleinstbetrieben bestünde, da diese den Grossteil der Unternehmen in den betrachteten Kantonen ausmachen. Demgegenüber ergibt eine Einteilung nach dem Beschäftigtenanteil eine gleichmässigerere Verteilung. Zudem stehen im Kontext familienfreundlicher Personalpolitik die Beschäftigten im Vordergrund. Folglich diene in dieser Untersuchung der Anteil der Beschäftigten in den einzelnen Kategorien an allen Beschäftigten zur Bestimmung der Stichprobe: Die benötigte Zahl an Betrieben je Zelle errechnete sich anhand des Gesamtumfangs der Stichprobe (Basel-Stadt: n=352 / Zürich: n=503) sowie des Beschäftigtenanteils je Zelle. Zudem war jede Zelle mindestens mit einem Fall zu besetzen. Hierdurch ergaben sich folgende Stichprobenpläne für die Kantone Basel-Stadt und Zürich:

Tabelle 2: Angestrebte Stichprobenpläne für Basel-Stadt und Zürich

Basel-Stadt					Zürich						
Wirtschaftszweige		Beschäftigtengrößenklassen				Wirtschaftszweige		Beschäftigtengrößenklassen			
		6-49	50-249	≥ 250	Summe			6-49	50-249	≥ 250	Summe
		Herstellung von Waren	11	8	9			28	Herstellung von Waren	23	23
Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)	12	11	3	26	Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)	20	11	4	35		
Handel, Reparaturen	30	14	1	45	Handel, Reparaturen	44	24	8	76		
Gastgewerbe	17	9	1	27	Gastgewerbe	18	6	2	26		
Verkehr, Nachrichten	14	19	7	40	Verkehr, Nachrichten	12	12	20	44		
Banken, Versicherungen	8	9	9	26	Banken, Versicherungen	11	20	32	63		
Immobilien, Informatik, F&E	28	26	8	62	Immobilien, Informatik, F&E	32	24	17	73		
Unterrichtswesen	14	19	1	34	Unterrichtswesen	13	12	15	40		
Gesundheits-/Sozialwesen	17	21	6	44	Gesundheits-/Sozialwesen	16	17	24	57		
Sonstige Dienstleistungen	10	9	1	20	Sonstige Dienstleistungen	12	4	3	19		
Summe	161	145	46	352	Summe	201	153	149	503		

Quelle: Eigene Darstellung

3.1.2 Fragebogendesign

Im Zentrum der Befragung stand die Erhebung der 22 Items des berufundfamilie-Indexes^{CH}. Jedoch wurde für die Validierung des Indexes sowie zur Beantwortung weiterführender Fragestellungen noch eine Reihe weiterer Fragen in die Studie integriert. Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Hauptkomponenten des Fragebogens.

Tabelle 3: Hauptkomponenten des Fragebogens

Fragenblock	Anzahl der Fragen
berufundfamilie-Index ^{CH}	22
Prüfvariablen	9
Familienfreundlichkeit und familienfreundliche Massnahmen	3
Gleichbehandlungsfragen	3
Moderierende Variablen	8
Initiativen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie	3

Quelle: Eigene Darstellung

Um die Validität des berufundfamilie-Indexes^{CH} als Messinstrument für Familienfreundlichkeit zu überprüfen, wurden verschiedene Prüfitems in den Fragebogen aufgenommen. Hierbei handelt es sich um Fragen zum Beispiel nach dem Anteil an Mitarbeitenden mit Familienpflichten⁵, dem Anteil an Führungskräften in Teilzeit und dem Anteil an Frauen in Führungspositionen.

Neben der Ermittlung der Familienfreundlichkeit durch den berufundfamilie-Index^{CH} wurden die Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen zudem gebeten, den Grad der Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens für den jetzigen Zeitpunkt sowie für das Jahr 2011 selbst einzuschätzen. Der Vergleich der Selbsteinschätzung mit dem Indexwert bildet ein weiteres Kriterium zur Validierung des Indexes und dient zudem zur Abschätzung des zukünftigen Trends der Familienfreundlichkeit. Zudem wurden die in dem jeweiligen Unternehmen wichtigsten Massnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfragt.

Der Bereich der betrieblichen Familienpolitik steht in Beziehung zu betrieblichen Bemühungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Um die Gleichbehandlung von Frauen

⁵ Familienpflichten sind in der Befragung definiert als Pflichten, die sich auf die Betreuung und Erziehung von Kindern sowie auf die Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger beziehen.

und Männern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen zu überprüfen, wurden drei Fragen zu diesem Themenbereich in den Fragebogen aufgenommen.

Der Fragenblock „moderierende Variablen“ beschäftigt sich mit den Determinanten von Familienfreundlichkeit. Er dient zur Untersuchung der Frage, welche Eigenschaften des Unternehmens und der Personalstruktur die betriebliche Familienfreundlichkeit beeinflussen. Aufgenommen wurden hierfür Fragen zum Beispiel nach dem Frauenanteil, der wirtschaftlichen Lage oder der Auslastung des Unternehmens.

Ein abschliessender Fragenblock erfragt für Basel-Stadt und Zürich separat den Bekanntheitsgrad jeweils eines kantonalen Instruments zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3.1.3 Datenerhebung

Die Befragung erfolgte vom 8. bis 25. September 2009 in Form eines 15-minütigen standardisierten Telefoninterviews durch das Marktforschungsinstitut GfK Switzerland, Hergiswil. Aufgrund eines nur begrenzt möglichen Oversamplings und der entsprechend zu geringen Anzahl an vorhandenen Adressen sowie einer schlechten Erreichbarkeit der Interviewpartnerinnen und -partner konnte die ursprünglich angestrebte Stichprobe nicht vollständig realisiert werden. Drei Interviews wurden jedoch noch nachträglich von einem Mitarbeiter der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (FFG) durchgeführt. Insgesamt wurden 323 Betriebe aus dem Kanton Basel-Stadt sowie 434 Betriebe aus dem Kanton Zürich befragt. Die folgende Grafik weist die realisierten Stichprobenpläne für Basel-Stadt und Zürich aus.

Tabelle 4: Realisierte Stichprobe für Basel-Stadt und Zürich

Basel-Stadt					Zürich				
Wirtschaftszweige	Beschäftigtengrößenklassen				Wirtschaftszweige	Beschäftigtengrößenklassen			
	6-49	50-249	≥ 250	Summe		6-49	50-249	≥ 250	Summe
	Herstellung von Waren	11	8	2		21	Herstellung von Waren	23	23
Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)	12	8	2	22	Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)	20	11	2	33
Handel, Reparaturen	30	14	1	45	Handel, Reparaturen	44	24	8	76
Gastgewerbe	17	9	1	27	Gastgewerbe	18	6	1	25
Verkehr, Nachrichten	14	10	6	30	Verkehr, Nachrichten	9	12	4	25
Banken, Versicherungen	8	6	8	22	Banken, Versicherungen	11	20	15	46
Immobilien, Informatik, F&E	28	26	6	60	Immobilien, Informatik, F&E	32	24	11	67
Unterrichtswesen	14	18	1	33	Unterrichtswesen	13	12	4	29
Gesundheits-/Sozialwesen	17	21	5	43	Gesundheits-/Sozialwesen	16	17	17	50
Sonstige Dienstleistungen	10	9	1	20	Sonstige Dienstleistungen	12	4	3	19
Summe	161	129	33	323	Summe	198	153	83	434

Quelle: Eigene Darstellung

Ein Vergleich des angestrebten Stichprobenplans mit dem realisierten zeigt, dass in beiden Kantonen insbesondere die Grössenklasse ≥ 250 Mitarbeitende fehlende Interviews aufweist. In Basel-Stadt zeigt sich zudem ein Defizit in der mittleren Grössenklasse.

3.2. Datenbereinigung und Datenanalyse

3.2.1 Datenbereinigung

Die Auswertung der erhobenen Daten wurde mit der Statistiksoftware SPSS durchgeführt. In einem ersten Schritt der Bereinigung wurden die Daten anhand von Häufigkeitsauszählungen visualisiert. Kontrolliert wurden die Vollständigkeit des Datensatzes sowie die Vollständigkeit der Wertelabels. Darauf folgte eine visuelle Überprüfung der metrischen Variablen auf mögliche Ausreisser. Um die metrischen Variablen zu plausibilisieren, wurde kontrolliert, ob ihre Werte im Bereich des theoretisch Möglichen liegen.

Ein zweiter Schritt bestand darin, die fehlenden Werte zu definieren. Nicht gestellte Fragen oder fehlende Antworten wurden im Datensatz unterschiedlich codiert, damit im Nachhinein eine genaue Analyse der fehlenden Werte möglich war.

Für die durchgeführten Telefoninterviews wurden die Antwortkategorien mit -3 bis $+3$ skaliert, wobei 0 den mittleren Wert darstellte. Für die Bearbeitung der Daten wurde diese Skalierung auf die Werte 1 bis 7 umcodiert.

Die drei negativ formulierten Items wurden nach der Befragung so transformiert, dass sie dieselbe Ausrichtung hatten wie die restlichen Indexitems. Die Skala von 7 bis 1 wurde in eine Skala von 1 bis 7 gespiegelt.

Nach dem ersten Teil der Datenbereinigung wurde der Datensatz nach Kantonen gesplittet. Die Splittung hat gegenüber einer Datentrennung den Vorteil, dass die Berechnungen jeweils gleichzeitig für Basel-Stadt und Zürich durchführbar und darstellbar sind.

Wie schon in Kapitel 3.1.3 erwähnt konnten in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich weniger Unternehmen befragt werden als geplant. Die angestrebte Stichprobengrösse lag bei 352 bzw. 503 Unternehmen, erreicht wurden jedoch nur 323 bzw. 434 Unternehmen. Dies führte in Basel-Stadt zu einer Unterrepräsentation von Unternehmen der Grössenklassen 50-249 sowie 250+ in der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit. Im Kanton Zürich war die Grössenklasse 250+ unterrepräsentiert.

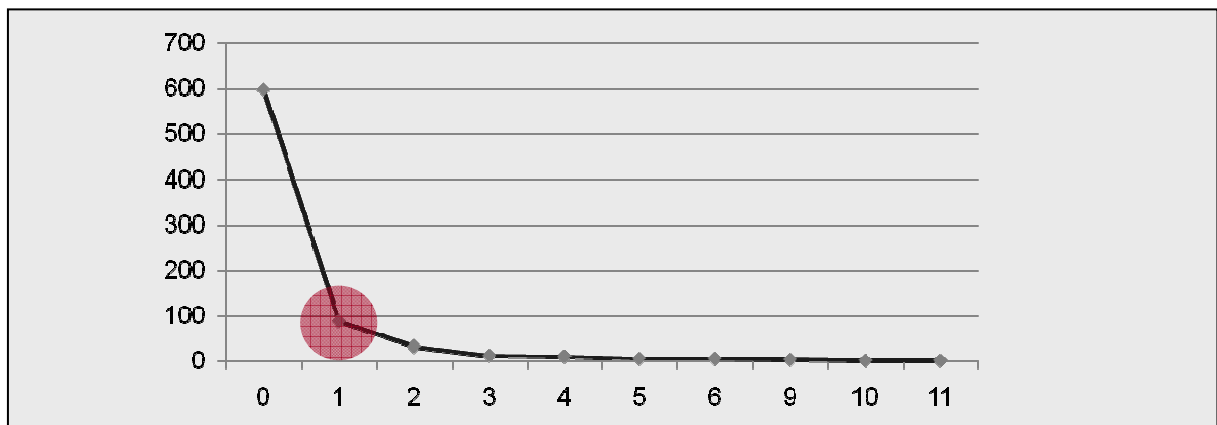
Methodisch besteht prinzipiell die Möglichkeit, die unterrepräsentierten Unternehmen in der Stichprobe stärker zu gewichten, um die Repräsentativität der Stichprobe hinsichtlich Mitarbeitendenzahl und Branche gegenüber der Grundgesamtheit trotz dieser Ausfälle zu rekonstruieren. Deswegen wurde der berufundfamilie-Index^{CH} testweise einmal gewichtet und einmal ungewichtet berechnet. Die ermittelten Punktwerte unterschieden sich kaum. Dieses Ergebnis sowie weitere Aspekte – die geringen Fallzahlen in einzelnen Zellen, die daraus resultierenden hohen Gewichtungsfaktoren sowie die Wahrscheinlichkeit, dass es sich bei

den fehlenden Interviews um systematische, also nicht zufällige, Ausfälle handelt – führten in der Summe dazu, dass gegen eine Gewichtung entschieden wurde.

Die Ergebnisse der unterrepräsentierten Zellen hinsichtlich Unternehmensgrösse werden als Tendenzaussagen dargestellt, die keine Verallgemeinerung ermöglichen. Gleiches gilt für die Situation, dass die Fallzahl einer betrachteten Gruppe von Unternehmen geringer als 30 ist.

Zur Identifikation der zu tolerierenden Anzahl fehlender Werte wurde das Elbow-Kriterium genutzt, bei dem die einzelnen Beobachtungen mittels einer berechneten Zählvariable in der Reihenfolge ihrer fehlenden Werte in einem Koordinatensystem abgetragen werden (vgl. Backhaus et al. 2008, 437). In der vorliegenden Untersuchung zeigte die resultierende Kurve einen merklichen „Ellbogen“ bei einem fehlenden Wert. Um den Stichprobenumfang nicht zu stark zu reduzieren, wurden Fälle mit bis zu zwei fehlenden Werten in der statistischen Auswertung berücksichtigt.

Abbildung 4: Elbow-Kriterium



Quelle: Eigene Darstellung

Um die zu tolerierende Anzahl fehlender Werte festzulegen, wurden neben dem Elbow-Kriterium auch zwei Inhaltskriterien angewandt. Aufgrund des ersten Inhaltskriteriums durfte höchstens eine Subdimension pro Dimension fehlen, damit ein Fall im Datensatz behalten wurde. Dem zweiten Inhaltskriterium zufolge durften maximal zwei Werte in der Dimension Dialog fehlen und höchstens je ein Wert in den Dimensionen Leistung und Kultur.

Nach Anwendung dieser drei Kriterien mussten insgesamt 39 Fälle aus dem Datensatz eliminiert werden. Im Hinblick auf die Berechnung des berufundfamilie-Indexes^{CH} blieben noch 304 (Basel-Stadt) bzw. 414 (Zürich) Unternehmensdatensätze übrig, die die Grundlage der weiterführenden Analysen bildeten.

Darüber hinaus war die Streichung eines Items notwendig, da ein Item des berufundfamilie-Indexes^{CH} während der Erhebungsphase durch das Telefonlabor nicht korrekt formuliert wurde. Das Item Nr. 6 „In unserem Unternehmen ist das Miteinander von Beruf und Familie eine

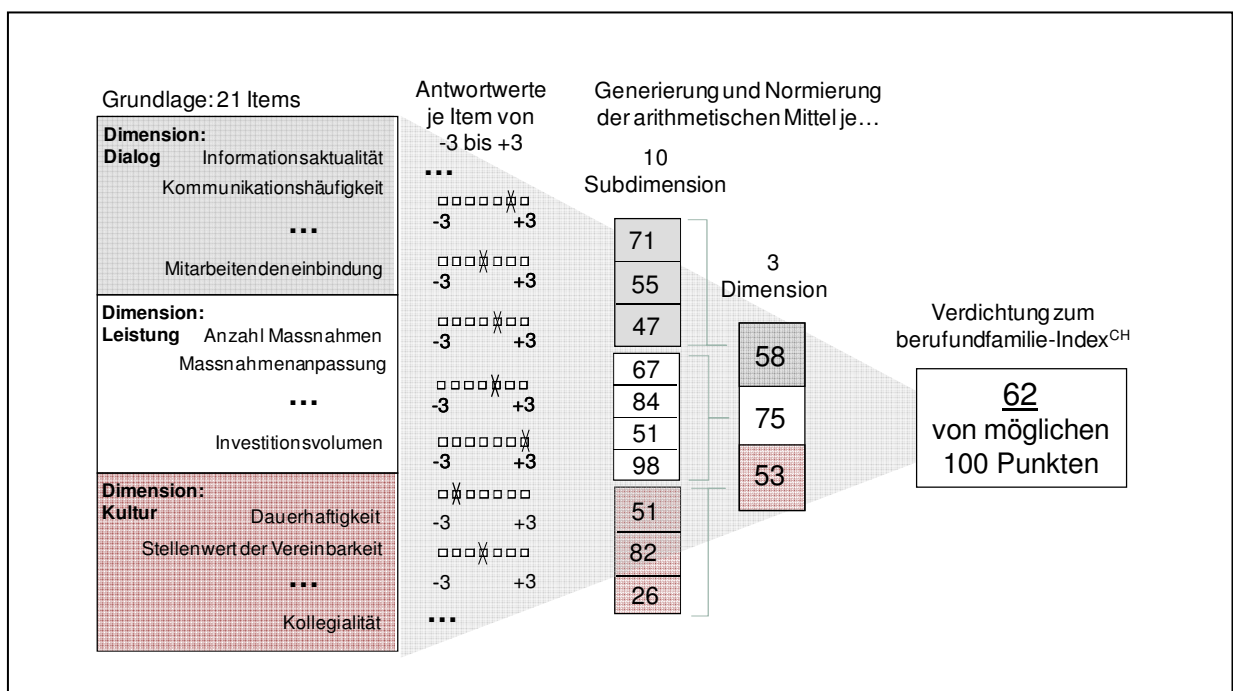
Selbstverständlichkeit“ wurde fälschlicherweise wie folgt formuliert: „In unserem Unternehmen ist das Miteinander eine Selbstverständlichkeit.“ Bedingt durch den grossen Interpretationsspielraum dieser Formulierung wurde das Item aus der Berechnung des berufundfamilie-Indexes^{CH} herausgenommen. Aufgrund des fehlenden Items konnte auch die Subdimension „Normen und Werte“ nicht gebildet werden, weshalb nun statt 11 nur 10 Subdimensionen in die Berechnung eingehen (vgl. Abbildung 3 S.19).

3.2.2 Datenanalyse

An die Datenbereinigung schloss sich die Datenanalyse an. Zunächst wurden sämtliche Variablen deskriptiv ausgewertet, um eine Übersicht über die jeweiligen Verteilungen, Mittelwerte und Streuungen zu erhalten.

Im Folgenden wurde die Berechnung des berufundfamilie-Indexes^{CH} über mehrere Stufen vorgenommen: Aus 21 Items wurden zunächst 19 Indikatoren generiert. Diese wurden dann zu 10 Subdimensionen und anschliessend zu den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur aggregiert. Die folgende Grafik illustriert dieses Vorgehen.

Abbildung 5: Von den Items des Fragebogens zum berufundfamilie-Index^{CH}



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an das FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 61

Bevor weitergehende Analysen auf Basis des berufundfamilie-Indexes^{CH} vorgenommen wurden, wurde dieses Messinstrument auf seine Validität und seine Reliabilität hin untersucht.⁶

In einem ersten Schritt wurde die Skala auf Reliabilität, d.h. auf ihre Zuverlässigkeit hin getestet. Die Reliabilitätsanalyse gibt Aufschluss über die interne Konsistenz der Gesamtskala

⁶ Für eine Beschreibung der Rolle von Reliabilität und Validität in der empirischen Forschung sowie eine Übersicht über mögliche Prüfverfahren vgl. FFP-Arbeitspapier Nr. 4, 66 ff.

(gebildet aus allen Items des berufundfamilie-Indexes^{CH}). Mit einem Cronbach-Alpha von 0,88 bei 21 Items kann der Index als reliabel bezeichnet werden.⁷

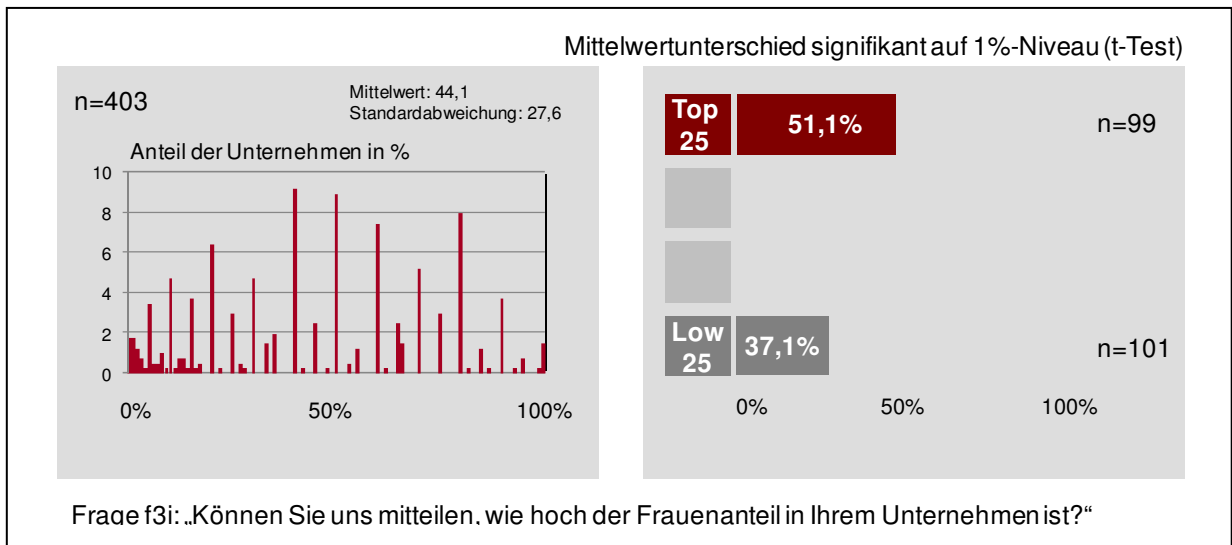
In einem weiteren Schritt wurde die Trennschärfe der Indexitems überprüft. Hierzu wurde die Gruppe der Unternehmen, die einen besonders hohen Indexwert aufwiesen, mit der Gruppe der Unternehmen mit einem besonders niedrigen Indexwert verglichen. Die Gruppe der Unternehmen mit dem höchsten Indexwert hatte bei allen Indexitems signifikant höhere Mittelwerte als jene Gruppe mit dem niedrigsten Indexwert. Die Items sind somit trennscharf. Wie sich jedes einzelne Item zu den übrigen Items verhält, zeigt der Trennschärfekoeffizient aus der korrigierten Item-Skala-Korrelation. Er misst die Korrelation zwischen dem jeweiligen Item und der Gesamtskala. Die meisten Items erreichten einen Trennschärfekoeffizienten von circa 0,5 und können damit als trennscharf gelten (vgl. Bortz/Döring 2006). Jedoch wiesen insbesondere die negativ formulierten Items einen vergleichsweise niedrigen Trennschärfekoeffizienten auf und passen somit am wenigsten zur Item-Skala bzw. zum Index. Eine Erklärung für die geringe Trennschärfe der negativen Items kann sein, dass negative Formulierungen im Rahmen der Telefoninterviews unter Umständen missverstanden wurden.

Zur Überprüfung der Validität wurden die in den Fragebogen integrierten Prüfitems herangezogen. Hierbei wurden die 25% der Unternehmen mit dem höchsten Indexwert (Top25) den 25% der Unternehmen mit dem niedrigsten Indexwert (Low25) gegenübergestellt. Dem lag die Hypothese zugrunde, dass – wenn der berufundfamilie-Index^{CH} ein valides Instrument zur Messung von Familienfreundlichkeit ist – die Top25-Unternehmen signifikant höhere Werte zum Beispiel beim Frauenanteil oder beim Anteil an Mitarbeitenden mit Familienpflichten haben sollten, da in diesem Fall ein stärkeres Interesse an der Familienfreundlichkeit eines Unternehmens besteht. Die Mittelwerte der Top25- und der Low25-Unternehmen wurden verglichen und der Mittelwertunterschied wurde mittels t-Test auf Signifikanz überprüft.

Die Ergebnisse werden an dieser Stelle exemplarisch für die Variable „Anteil weiblicher Mitarbeitenden“ für den Kanton Zürich dargestellt:

⁷ „Weist Cronbachs Alpha also einen Wert von mindestens 0,8 auf, dann können die einzelnen Items – nach entsprechender Normierung der Werte (...) – sinnvoll zu einer Gesamtskala addiert werden.“ (Brosius 2004, 810)

Abbildung 6: Überprüfung der Validität anhand des Prüfitems Frauenanteil (Zürich)



Quelle: Eigene Darstellung

Der linke Teil der Abbildung zeigt die Häufigkeitsverteilung des Frauenanteils in den befragten Unternehmen. Der durchschnittliche Anteil weiblicher Mitarbeitender in Zürcher Unternehmen liegt bei 44,1%. Im rechten Teil ist der Frauenanteil der Top25-Unternehmen sowie der Low25-Unternehmen abgetragen. Die Darstellung macht deutlich, dass der Frauenanteil in den besonders familienfreundlichen Unternehmen (Top25) mit 51,1% signifikant höher liegt als in den besonders familienunfreundlichen Unternehmen (Low25; 37,1%). Dieser Zusammenhang ist auch im Kanton Basel-Stadt nachzuweisen. Zudem beschäftigen in beiden Kantonen Unternehmen, die zur Top25-Gruppe gehören, einen signifikant höheren Anteil an Mitarbeitenden mit Familienpflichten als Unternehmen der Low25-Gruppe. Analoge Auswertungen wurden ebenfalls für die einzelnen Dimensionen des berufundfamilie-Indexes^{CH} und dazugehörige Prüfitems durchgeführt. Das Messinstrument ist auf Basis dieser Auswertungen als valide einzustufen.

An die Überprüfung der Reliabilität und der Validität schlossen sich die weitergehenden Analysen auf Basis des berufundfamilie-Indexes^{CH} an. Im Rahmen der Gruppenanalyse wurden die Unternehmen anhand verschiedener Merkmale in Gruppen eingeteilt und der Indexmittelwert der jeweiligen Gruppe wurde mit dem berufundfamilie-Index^{CH}-Wert aller Unternehmen verglichen. Hierdurch liess sich analysieren, welche Charakteristika von Unternehmen zu einem besonders guten oder einem besonders schlechten Indexwert beitragen.

Zum Schluss der Auswertungen wurden verschiedene Variablen untersucht, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie messen. Gleichbehandlung zielt in diesem Kontext darauf ab, dass Frauen und Männern gleichermaßen die Nutzung familienfreundlicher Personalmassnahmen ermöglicht wird bzw.

beide Geschlechter gleichermassen zur Nutzung aufgefordert werden. Auf Basis dieser Variablen wurde ein Gleichbehandlungs-Index errechnet und der Zusammenhang zwischen dem berufundfamilie-Index^{CH} und dem Gleichbehandlungs-Index analysiert.

Die Ergebnisse der beschriebenen Auswertungsschritte bilden den Gegenstand des folgenden Kapitels.

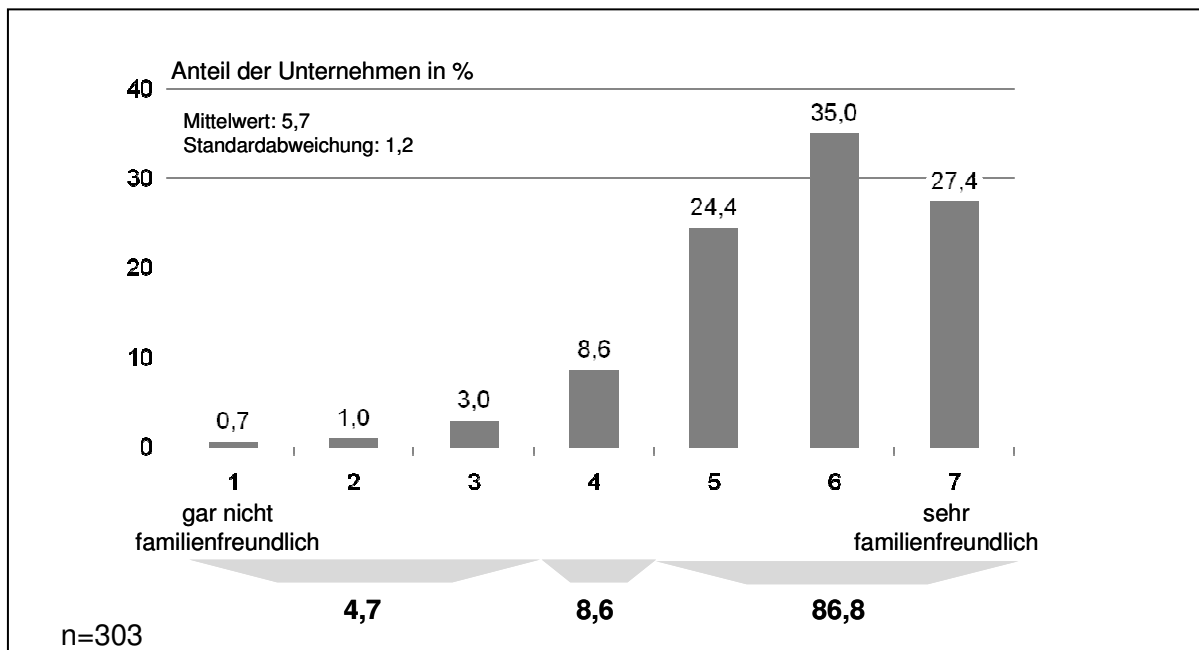
3.3 Ergebnisdarstellung und -diskussion

3.3.1 Ergebnisse für den Kanton Basel-Stadt

Um eine grundlegende Orientierung bezüglich der befragten Unternehmen im Hinblick auf ihre Familienfreundlichkeit zu erhalten, wurden die Interviewpartnerinnen und -partner gebeten, die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens auf einer 7er-Ordinalskala von „gar nicht familienfreundlich“ bis „sehr familienfreundlich“ selbst einzuschätzen. Bezugspunkte dieser Einschätzung sollten der Befragungszeitpunkt (Familienfreundlichkeit aktuell) sowie das Jahr 2011 (Familienfreundlichkeit perspektivisch) sein.

Im Ergebnis ist hinsichtlich der aktuellen Familienfreundlichkeit festzuhalten, dass die befragten Unternehmen sich mehrheitlich als familienfreundlich einschätzen. Abbildung 7 zeigt, dass sich 86,8% aller Unternehmen als familienfreundlich bis sehr familienfreundlich einstufen. Als wenig bis gar nicht familienfreundlich sehen sich nur gerade 4,7%. Diese durchaus positive Selbsteinschätzung kann dahingehend interpretiert werden, dass Unternehmen im Kanton Basel-Stadt ein Bewusstsein für betriebliche Familienfreundlichkeit entwickelt haben. Eine hohe Selbsteinschätzung bedeutet, dass Unternehmen von sich selbst vermuten, dass sie viel für die Vereinbarkeit tun. Problematisch ist bei dieser Selbsteinschätzung möglicherweise, dass die Interviewpersonen sozial erwünschtes Antwortverhalten zeigten.

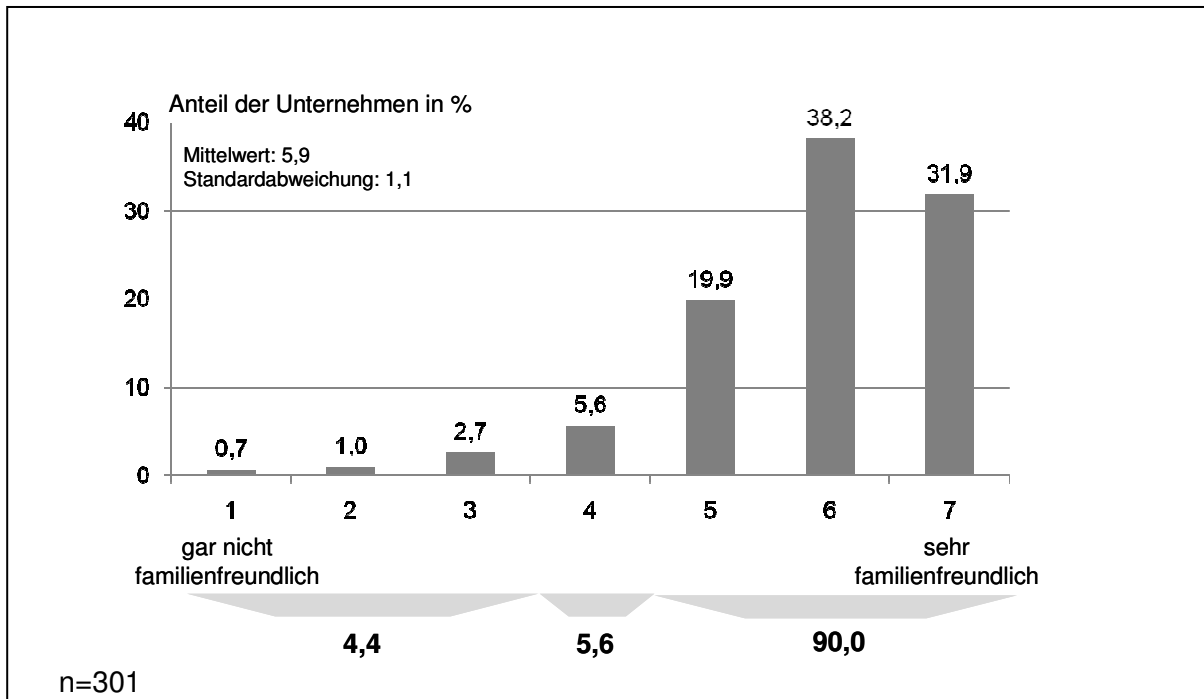
Abbildung 7: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – aktuell



Quelle: Eigene Darstellung

Die Unternehmen im Kanton Basel-Stadt stufen ihre zukünftige Familienfreundlichkeit höher ein als ihre gegenwärtige. 90% sehen sich auch in Zukunft als familienfreundliches Unternehmen, 4,4% verstehen sich als zukünftig nicht familienfreundlich. Dieser Befund kann bedeuten, dass Unternehmen trotz der gegenwärtig wirtschaftlich prekären Situation ihr familienfreundliches Verhalten verbessern wollen. Daraus lässt sich ableiten, dass die betriebliche Familienfreundlichkeit zunehmen wird.

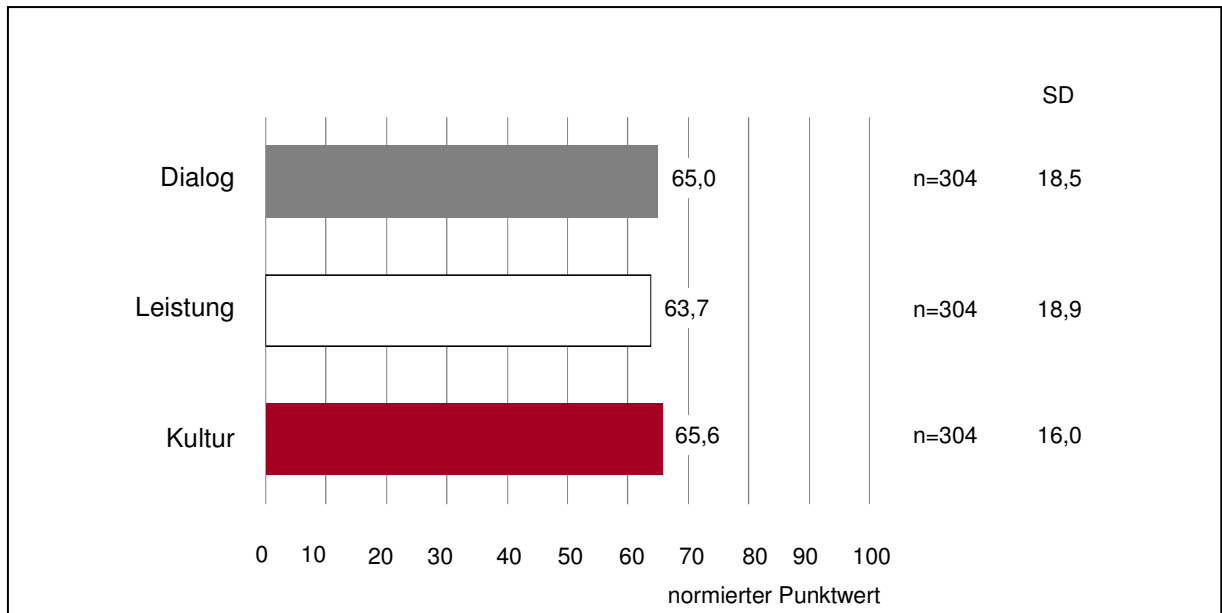
Abbildung 8: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – perspektivisch



Quelle: Eigene Darstellung

Inwiefern die untersuchten Unternehmen intersubjektiv nachvollziehbar als familienfreundlich bezeichnet werden können, wird durch den berufundfamilie-Index^{CH} gemessen. Der aus den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur gebildete Index misst die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens aufgrund von 21 gestellten Fragen. Abbildung 9 ist zu entnehmen, dass die Dimensionen Dialog und Kultur einen leicht höheren Wert zeigen als die Dimension Leistung. Das kann dahingehend interpretiert werden, dass Unternehmen ihren Mitarbeitenden eher ein familienfreundliches Arbeitsklima bieten als familienfreundliche Massnahmen. Je nach Dimension zeigen sich im Vergleich zur oben erwähnten Selbsteinschätzung also leichte Unterschiede. Insgesamt weisen aber alle drei Dimensionen einen ähnlich hohen Wert auf.

Abbildung 9: Dimensionen des berufundfamilie-Indexes^{CH}

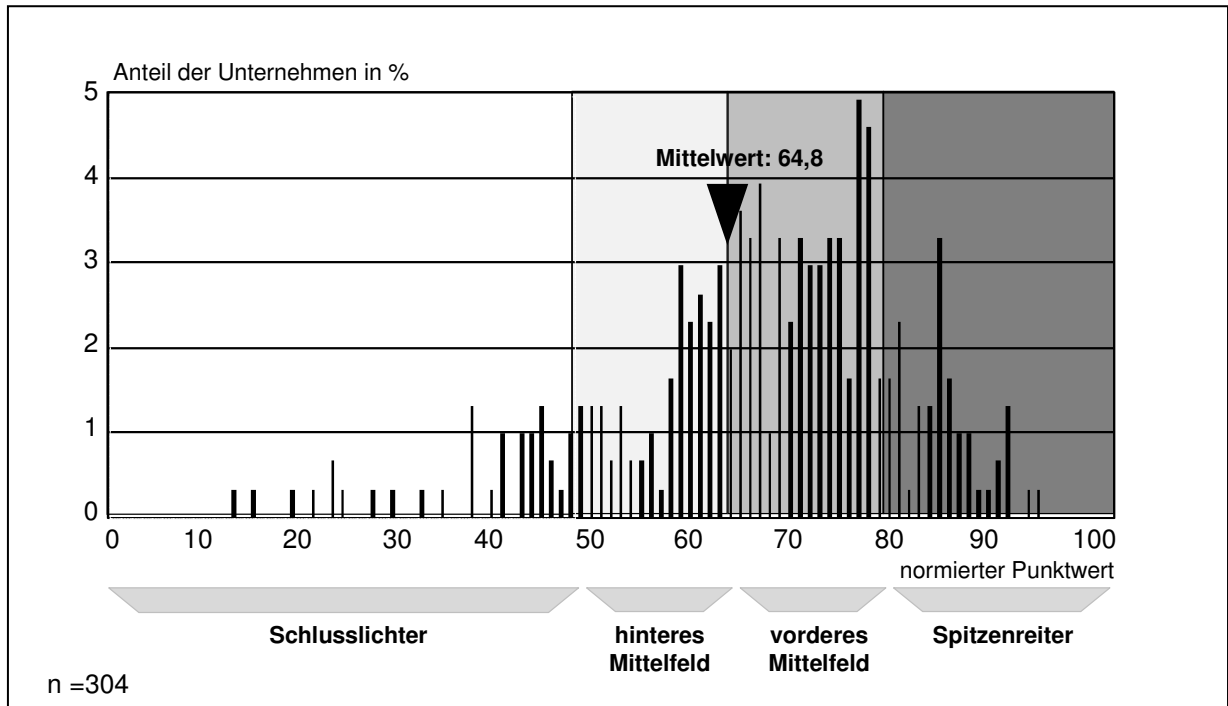


Quelle: Eigene Darstellung

Der aus den drei genannten Dimensionen bestehende berufundfamilie-Index^{CH} weist einen Durchschnittswert von 64,8 Punkten auf. Die meisten Unternehmen haben einen Index zwischen 40 und 90 Punkten (Standardabweichung 16,0).

Für eine genauere Analyse der Verteilung wurde der berufundfamilie-Index^{CH} in drei Gruppen unterteilt. Dabei wurden die Spitzenreiter, die Schlusslichter und das Mittelfeld dargestellt, das bis zu 25% über bzw. 25% unter dem Mittelwert von 64,8 Punkten liegt. Abbildung 10 veranschaulicht, dass sich der grösste Teil aller Unternehmen in der oberen Hälfte des berufundfamilie-Indexes^{CH} befindet. Die Unternehmen mit einem Index von 25% über dem Durchschnitt haben einen berufundfamilie-Index^{CH} von 81, jene mit einem Index von 25% unter dem Durchschnitt haben den Punktwert 49. Entsprechend dieser Logik haben 14,5% der Schlusslicht-Unternehmen noch Nachholbedarf.

Abbildung 10: Der berufundfamilie-Index^{CH} – Schlusslichter und Spitzenreiter



Quelle: Eigene Darstellung

Um die Unternehmen der Studie genauer beschreiben und die unterschiedlichen Ausprägungen der Familienfreundlichkeit erklären zu können, werden im Folgenden die Charakteristika der Stichprobe dargestellt.

Tabelle 5: Stichprobencharakteristika – Grössenklasse/Branche

Grössenklasse	Anzahl absolut	Anzahl in %
6 bis 49 Mitarbeitende	152	50,0
50 bis 249 Mitarbeitende	120	39,5
mindestens 250 Mitarbeitende	32	10,5
Gesamt	304	100

Branchen	Anzahl absolut	Anzahl in %
Herstellung von Waren	20	6,6
Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)	21	6,9
Handel, Reparaturen	42	13,8
Gastgewerbe	27	8,9
Verkehr, Nachrichten	27	8,9
Banken, Versicherungen	22	7,2
Immobilien, Informatik, F&E	55	18,1
Unterrichtswesen	31	10,2
Gesundheits-/Sozialwesen	40	13,2
Sonstige Dienstleistungen	19	6,2
Gesamt	304	100

Quelle: Eigene Darstellung

Neben Grössenklasse und Branche ist die Stichprobe charakterisierbar durch die Variablen, welche die Mitarbeitendenstruktur der untersuchten Unternehmen beschreiben. Gut die Hälfte aller Mitarbeitenden gehen Familienpflichten nach. Der Anteil weiblicher und männlicher Mitarbeitender ist etwa gleich hoch. Die hohe Erwerbsquote von Frauen in den untersuchten Unternehmen wird relativiert durch den hohen Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter, denn gut 45% aller weiblichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Bei den männlichen Mitarbeitenden liegt dieser Prozentsatz bei nur rund 17%. Diese geringe Teilzeitquote zeigt, dass Männer hauptsächlich Vollzeit erwerbstätig sind. Somit lässt sich in der Stichprobe das in der Schweiz verbreitete Partnerschaftsmodell wiederfinden, nach dem eine männliche Vollzeittätigkeit mit weiblicher Teilzeittätigkeit sowie Familien- und Haushaltsarbeit einhergeht. Der Anteil der Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, ist mit knapp 18% ähnlich tief. Nur gut ein Viertel aller Führungskräfte sind Frauen. Der Grund für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen lässt sich mit dem Phänomen der „gläsernen Decke“ erklären. Dieser

Begriff beschreibt die Situation vieler Arbeitnehmerinnen, welche durch diverse Hürden (stärkere Förderung männlicher Mitarbeitender durch männliche Vorgesetzte, weitgehender Ausschluss von Frauen aus wichtigen beruflichen Netzwerken, Diskriminierung aufgrund potenzieller Familienpause) an einer Karrierelaufbahn gehindert werden (vgl. Osterloh/Littmann-Wernli 2000).

Tabelle 6: Stichprobencharakteristika – Mitarbeitendenstruktur

Mitarbeitendenstruktur	Mittelwert in %	Standardabweichung
Anteil weiblicher Mitarbeitender	49,3	29,3
Anteil Beschäftigter mit Familienpflichten	50,6	26,0
Anteil Frauen Teilzeit	45,7	34,1
Anteil Männer Teilzeit	17,3	26,7
Anteil Führungskräfte Teilzeit	17,9	31,2
Anteil weiblicher Führungskräfte	26,3	30,2

Quelle: Eigene Darstellung

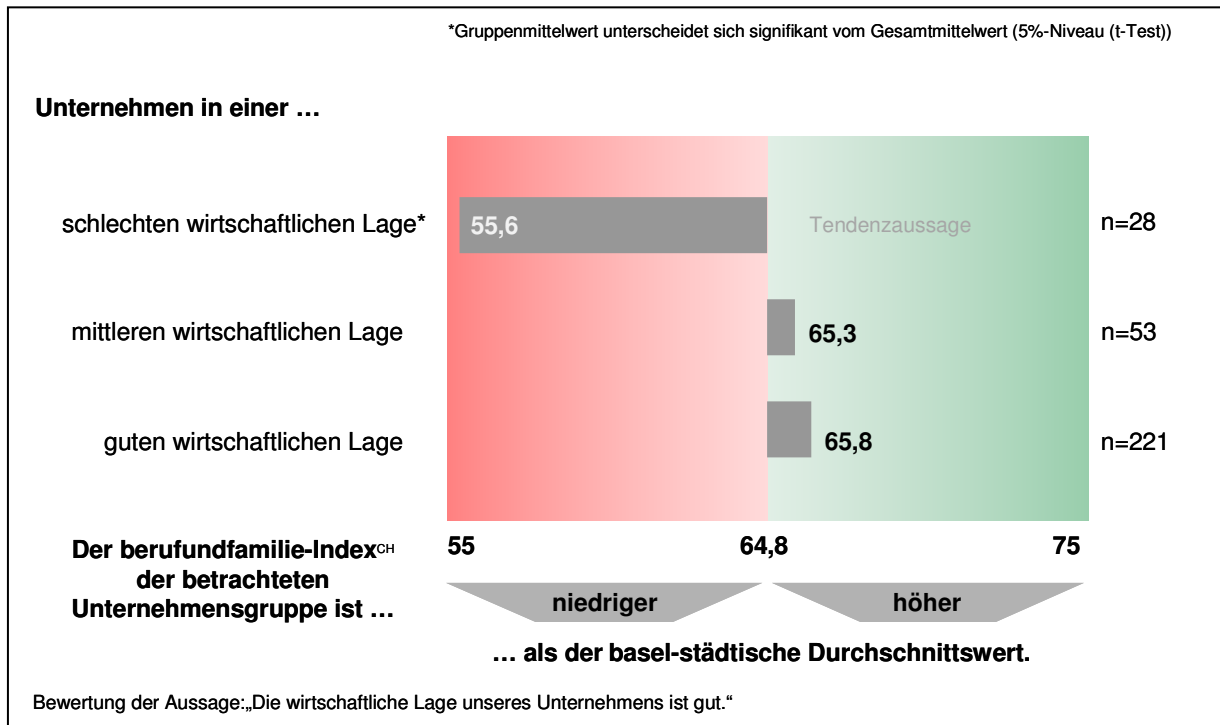
Anschliessend an die Charakterisierung der Stichprobe werden die Indexmittelwerte aller Variablen – in ihren verschiedenen Ausprägungen – mit dem Mittelwert des berufundfamilie-Indexes^{CH} des Kantons Basel-Stadt verglichen. Diese Vergleiche zeigen, welche Ausprägungen der Variablen Auswirkungen auf das Ausmass der betrieblichen Familienfreundlichkeit haben.

Die Variable „wirtschaftliche Lage“ wird hier als Beispiel zur Veranschaulichung herangezogen. Das Item im Fragebogen lautete: „Die wirtschaftliche Lage unseres Unternehmens ist gut.“ Die Antwortkategorien lagen zwischen –3 „trifft gar nicht zu“ und +3 „trifft voll und ganz zu“. Im vorliegenden Beispiel wurden drei Gruppen gebildet: die Ausprägungen –3 bis –1 in „schlechte“, 0 in „mittlere“ und +1 bis +3 in „gute wirtschaftliche Lage“. ⁸ Im Folgenden wurden die Indexmittelwerte dieser drei Ausprägungen mit dem Indexmittelwert des Kantons Basel-Stadt (64,8) in Relation gesetzt. Abbildung 11 ist zu entnehmen, dass Unternehmen, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Lage befinden, über einen Indexmittelwert deutlich unter dem Durchschnitt verfügen. Das bedeutet, dass solche Unternehmen weniger familien-

⁸ Eine Übersicht über die Gruppenbildungen befindet sich im Anhang.

freundlich sind. Obwohl dieses Ergebnis auf 5%-Niveau signifikant⁹ ist, wird es aufgrund der geringen Fallzahl (< 30) als Tendenzaussage interpretiert.

Abbildung 11: Mittelwertunterschiede – wirtschaftliche Lage



Quelle: Eigene Darstellung

Die relevanten Variablen wurden in drei Gruppen eingeteilt: solche, die über einen signifikant höheren Indexmittelwert verfügen als der kantonale Durchschnitt, solche, die über einen signifikant tieferen Mittelwert verfügen, und solche, die keine Auswirkungen auf das Ausmass der betrieblichen Familienfreundlichkeit haben. Diese Gruppen wurden wiederum unterteilt in die Kategorien „Unternehmensspezifika und Rahmenbedingungen“, „Personalstruktur“ und „betriebliche Familienpolitik“. Üblichen wissenschaftlichen Standards entsprechend werden nur die signifikanten Ergebnisse aufgeführt.

In der Kategorie „Unternehmensspezifika und Rahmenbedingungen“ sind Unternehmen, die der Branche Gesundheits-/Sozialwesen angehören oder in denen Überstunden selten sind, auf Basis des berufundfamilie-Indexes^{CH} familienfreundlicher als der Durchschnitt der Unternehmen im Kanton Basel-Stadt.

⁹ Signifikanz bedeutet, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit auszuschliessen ist, dass ein Ergebnis zufällig zustande gekommen ist. Diese Wahrscheinlichkeit wird im Normalfall bei 99% (1%-Niveau) oder bei 95% (5%-Niveau) festgelegt.

In der Kategorie „Personalstruktur“ sind Unternehmen, die einen im Vergleich hohen Anteil an Teilzeit arbeitenden Führungskräften oder an weiblichen Führungskräften aufweisen, familienfreundlicher als der Durchschnitt.

In der Kategorie „betriebliche Familienpolitik“ sind Unternehmen, die sich selbst als (sehr) familienfreundlich einschätzen, und Unternehmen, die die Vereinbarkeit für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeitender halten, familienfreundlicher als der Durchschnitt. Dies gilt auch für Unternehmen, die über ein Budget für Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfügen.

Weniger familienfreundlich als der Durchschnitt in der Kategorie „Unternehmensspezifika und Rahmenbedingungen“ sind Unternehmen, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Lage sehen.

In der Kategorie „Personalstruktur“ sind Unternehmen, die einen im Vergleich geringen Anteil an weiblichen Mitarbeitenden oder Teilzeit arbeitenden Frauen aufweisen, *weniger* familienfreundlich als der Durchschnitt.

In der Kategorie „betriebliche Familienpolitik“ sind Unternehmen, die sich selbst als mässig oder nicht/wenig familienfreundlich einschätzen, und Unternehmen, die Vereinbarkeit für nicht wichtig zur Gewinnung neuer Mitarbeitender halten, *weniger* familienfreundlich als der Durchschnitt.

Ein zentraler Punkt bezüglich der Familienfreundlichkeit von Unternehmen ist das Angebot an Massnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Interviewten wurde um folgende Informationen gebeten: „Denken Sie bitte nun an die familienfreundlichen Massnahmen, die in Ihrem Unternehmen angeboten werden. Nennen Sie uns bitte stichwortartig die drei Massnahmen, die besonders bedeutsam sind.“ Top Five¹⁰ der genannten Massnahmen im Kanton Basel-Stadt waren mit 55,4% Teilzeit oder Jobsharing und mit 49,2% praktizierte Zeitrahmen-Modelle, wie beispielsweise flexible Arbeitszeit oder Gleitzeit. Auf Rang drei (31,1%) wurden Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen wie Vaterschaftsurlaub, längerer Mutterschaftsurlaub oder die Berücksichtigung von Schulferien genannt. Darauf folgten mit 11,5% finanzielle Zuschüsse und auf Platz fünf mit 9,5% Betreuungsangebote für Kinder.

Ergänzend zu den Auswertungen zur Familienfreundlichkeit wurde für Basel-Stadt ein Gleichbehandlungs-Index berechnet, um ihn anschliessend mit dem berufundfamilie-Index^{CH} zu vergleichen. Der Gleichbehandlungs-Index zielt auf die Untersuchung des gleichberech-

¹⁰ Die folgenden Angaben in % beziehen sich auf alle Nennungen (max. drei) der untersuchten Fälle.

tigten Zugangs von Frauen und Männern zu vereinbarkeitsfördernden Massnahmen. Er wurde aus folgenden drei Items berechnet:

- Männer können in gleichem Ausmass wie Frauen auf Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugreifen.
- Wir ermutigen Männer in unserem Unternehmen, Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen.
- Wir ermutigen Frauen mit Familienpflichten in unserem Unternehmen, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.

Die Resultate der einzelnen Gleichbehandlungsisitems zeigen im Vergleich, dass eine proaktive Politik in Hinblick auf die Verfolgung sowohl beruflicher als auch familiärer Interessen eher bei Frauen (5,8 Punkte) als bei Männern (4,1 Punkte) durchgeführt wird. Männer können zwar zumeist ebenso stark von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gebrauch machen (5,8 Punkte) wie Frauen, werden dazu jedoch nicht unbedingt gezielt aufgefordert.

Wie der berufundfamilie-Index^{CH} wurde auch der Gleichbehandlungs-Index auf 100 Punkte normiert. Insgesamt erreichen Unternehmen im Kanton Basel-Stadt bei der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit 69,9 Punkten einen recht hohen Wert.

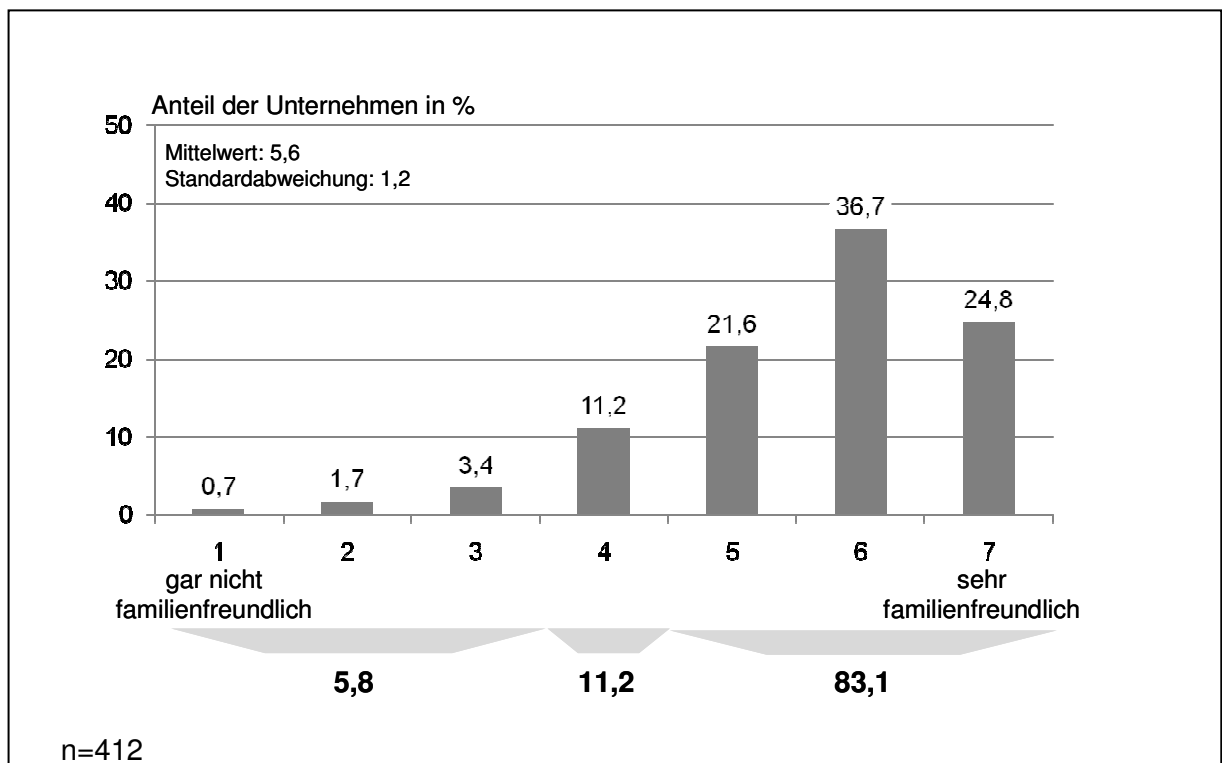
Werden der berufundfamilie-Index^{CH} und die Gleichbehandlungsisitem und der Gleichbehandlungs-Index miteinander verglichen, zeigt sich, dass Unternehmen, die der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert beimessen, ebenfalls einen deutlich höheren berufundfamilie-Index^{CH}-Wert erreichen als Unternehmen, die diesem Thema wenig Beachtung schenken.

3.3.2 Ergebnisse für den Kanton Zürich

Um ein allgemeines Bild der befragten Unternehmen hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit zu erhalten, wurden die Interviewten ersucht, die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens auf einer 7er-Ordinalskala von „gar nicht familienfreundlich“ bis „sehr familienfreundlich“ selbst einzuschätzen. Referenz dieser Einschätzung war der Befragungszeitpunkt selber (Familienfreundlichkeit aktuell) sowie das Jahr 2011 (Familienfreundlichkeit perspektivisch).

Es zeigte sich, dass sich Unternehmen im Kanton Zürich aktuell als familienfreundlich einschätzen. 83,1% aller Unternehmen stufen sich als familienfreundlich bis sehr familienfreundlich ein. Nur 5,8% der Unternehmen sehen sich als gar nicht bis wenig familienfreundlich ein. Es kann daraus gefolgert werden, dass betriebliche Familienfreundlichkeit in Zürcher Unternehmen einen hohen Stellenwert einnimmt. Ein hoher Wert bedeutet, dass Unternehmen von sich selbst vermuten, dass sie viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tun. Problematisch ist bei dieser Selbsteinschätzung möglicherweise, dass die Interviewpersonen sozial erwünschtes Antwortverhalten zeigten.

Abbildung 12: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – aktuell

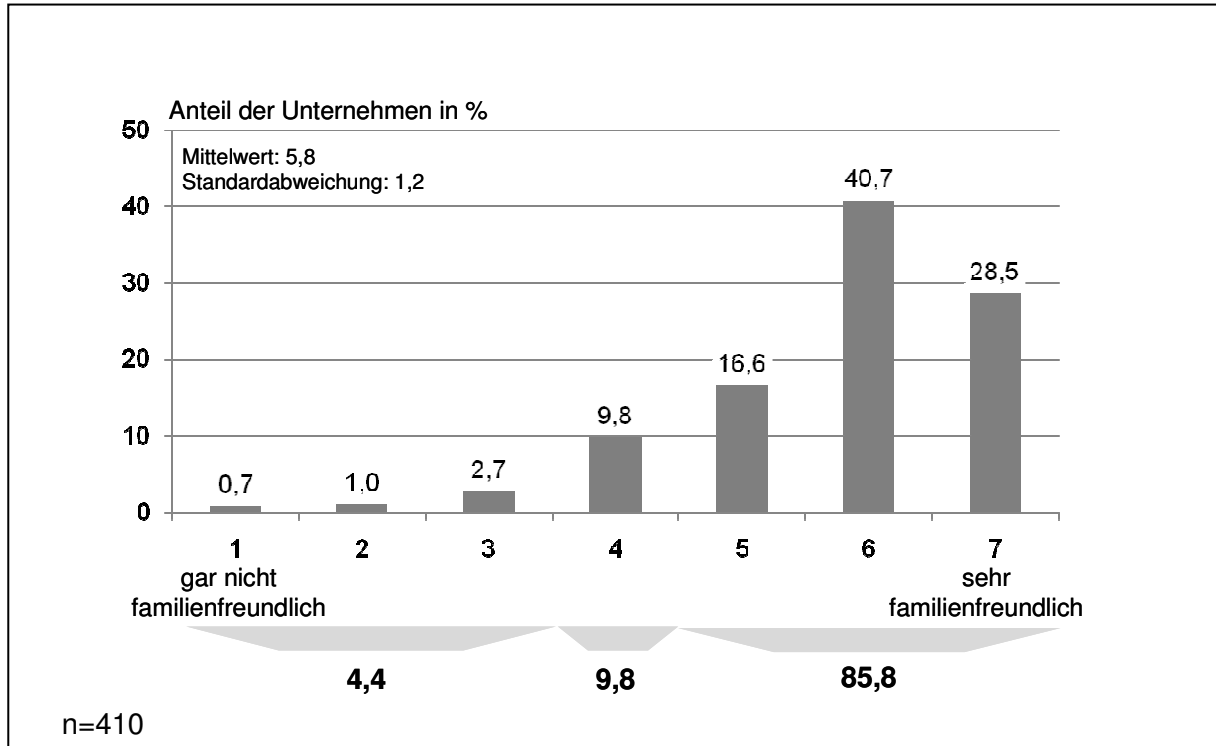


Quelle: Eigene Darstellung

Zukünftig sehen sich noch mehr Unternehmen als familienfreundlich. Ganze 85,8% der Unternehmen sehen sich in Zukunft als familienfreundlich bis sehr familienfreundlich, nur 4,4% als gar nicht bis wenig familienfreundlich. Aufgrund dieser perspektivischen Selbsteinschät-

zung kann angenommen werden, dass Zürcher Unternehmen über ein Sensorium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfügen.

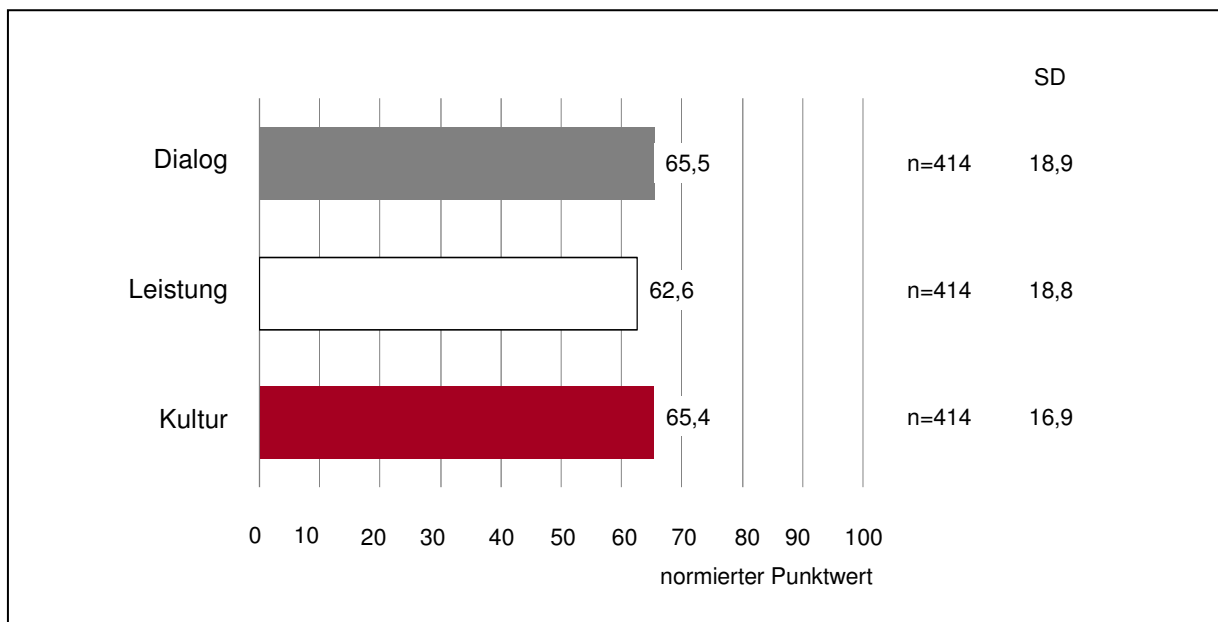
Abbildung 13: Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit – perspektivisch



Quelle: Eigene Darstellung

Inwiefern die untersuchten Unternehmen intersubjektiv nachvollziehbar als familienfreundlich bezeichnet werden können, wird durch den berufundfamilie-Index^{CH} gemessen. Der aus den drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur gebildete Index misst die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens aufgrund von 21 gestellten Fragen. Abbildung 14 ist zu entnehmen, dass die Dimensionen Dialog und Kultur einen um drei Punkte höheren Wert zeigen als die Dimension Leistung. Dieser Unterschied weist darauf hin, dass familienfreundliche Massnahmen eine geringere Rolle spielen als die familienfreundliche Unternehmenskultur. Je nach Dimension zeigen sich im Vergleich zur oben erwähnten Selbsteinschätzung also leichte Unterschiede. Insgesamt weisen aber alle drei Dimensionen einen ähnlich hohen Wert auf.

Abbildung 14: Dimensionen des berufundfamilie-Indexes^{CH}

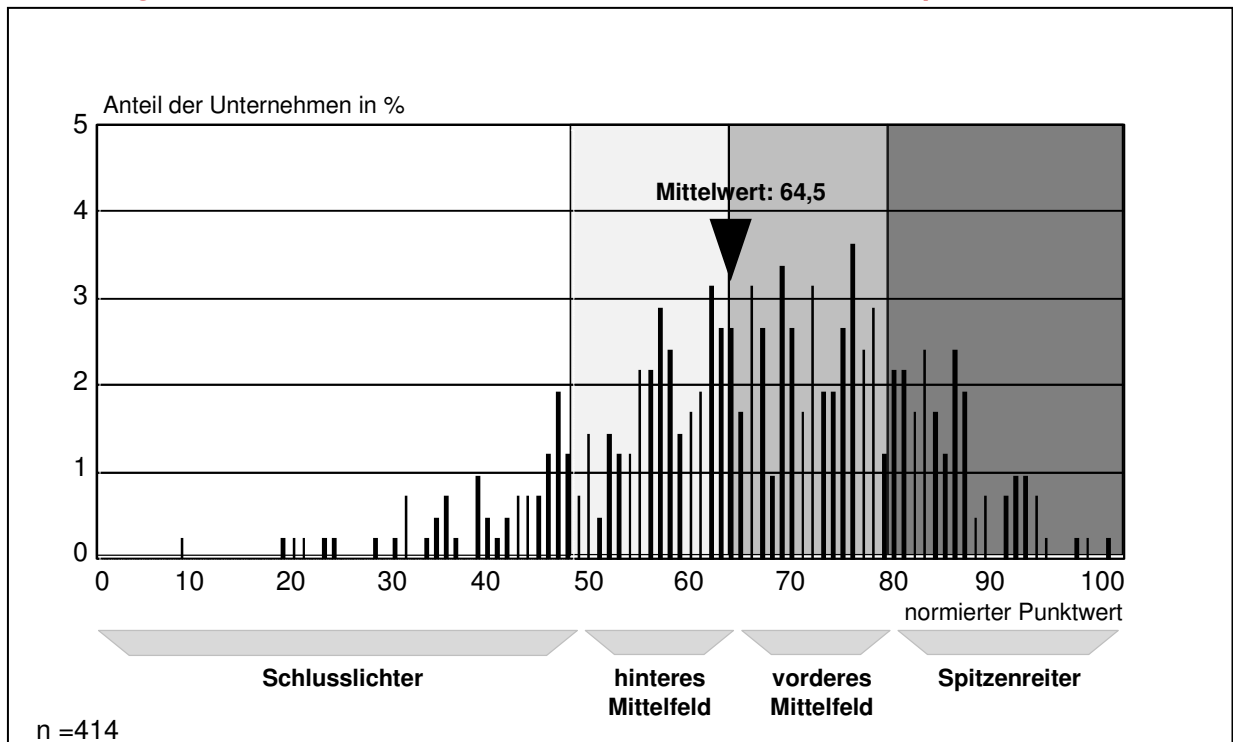


Quelle: Eigene Darstellung

Der berufundfamilie-Index^{CH} der Zürcher Unternehmen beträgt durchschnittlich 64,5 Punkte. Die Werte streuen in den Bereichen zwischen 40 und 90 Punkten (Standardabweichung 15,3). Wird der Wert 0 als gar nicht familienfreundlich und der Wert 100 als sehr familienfreundlich verstanden, liegt der Durchschnittswert von 64,5 Punkten klar über der Hälfte und kann als familienfreundlich interpretiert werden.

Für eine genauere Analyse der Verteilung wurde der berufundfamilie-Index^{CH} in drei Gruppen unterteilt. Dabei wurden die Spitzenreiter, die Schlusslichter und das Mittelfeld dargestellt, das bis zu 25% über bzw. 25% unter dem Mittelwert von 64,5 Punkten liegt. Abbildung 15 veranschaulicht, dass sich der grösste Teil aller Unternehmen in der oberen Hälfte des berufundfamilie-Indexes^{CH} befinden. Die Unternehmen mit einem Index von 25% über dem Durchschnitt haben einen berufundfamilie-Index^{CH} von 81, jene mit einem Index von 25% unter dem Durchschnitt haben den Punktwert 48. Entsprechend dieser Logik haben die 15,2% Schlusslichter-Unternehmen noch Nachholbedarf.

Abbildung 15: Der berufundfamilie-Index^{CH} – Schlusslichter und Spitzenreiter



Quelle: Eigene Darstellung

Um die besagten Unternehmen genauer beschreiben und die unterschiedlichen Ausprägungen der Familienfreundlichkeit erklären zu können, werden im Folgenden die Charakteristika der Stichprobe dargestellt.

Tabelle 7: Stichprobencharakteristika – Grössenklasse/Branche

Grössenklasse	Anzahl absolut	Anzahl in %
6 bis 49 Mitarbeitende	188	45,4
50 bis 249 Mitarbeitende	147	35,5
mindestens 250 Mitarbeitende	79	19,1
Gesamt	414	100

Branchen	Anzahl absolut	Anzahl in %
Herstellung von Waren	62	15,0
Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)	30	7,2
Handel, Reparaturen	75	18,1
Gastgewerbe	24	5,8
Verkehr, Nachrichten	23	5,6
Banken, Versicherungen	41	9,9
Immobilien, Informatik, F&E	64	15,5
Unterrichtswesen	28	6,8
Gesundheits-/Sozialwesen	48	11,6
Sonstige Dienstleistungen	19	4,6
Gesamt	414	100

Quelle: Eigene Darstellung

Neben Grössenklasse und Branche ist die Stichprobe charakterisiert durch die Variablen, welche die Mitarbeitendenstruktur der untersuchten Unternehmen beschreiben. Ein relativ hoher Anteil von 51% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen Familienpflichten nach. Diese Quote scheint hoch zu sein. Es ist aber anzumerken, dass nicht nur die Betreuung von Kindern unter Familienpflichten fällt, sondern beispielsweise auch die Pflege von älteren oder kranken Angehörigen. Der Anteil weiblicher Mitarbeitender liegt deutlich unter 50%. Der Anteil weiblicher Mitarbeitender, die Teilzeit arbeiten, liegt bei gut 45%, jener der männlichen Mitarbeitenden bei nur 15%. Der Anteil an Männern, die Teilzeit arbeiten, liegt rund 30 Prozentpunkte tiefer als der Anteil der Frauen. Somit lässt sich in der Stichprobe das in der Schweiz verbreitete Partnerschaftsmodell wiederfinden, nach dem eine männliche Vollzeitätigkeit mit weiblicher Teilzeittätigkeit sowie Familien- und Haushaltsarbeit einhergeht. Gut 11% aller Führungskräfte arbeiten Teilzeit, und knapp 22% aller Führungskräfte sind Frauen. Der Grund für den geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen lässt sich mit dem Phä-

nomen der „gläsernen Decke“ interpretieren. Dieser Begriff beschreibt die Schranken, welche Frauen an ihrer Karrierelaufbahn hindern, wie die stärkere Förderung männlicher Mitarbeitender durch männliche Vorgesetzte, der weitgehende Ausschluss von Frauen aus wichtigen beruflichen Netzwerken oder die Diskriminierung aufgrund einer potenziell bevorstehenden Schwangerschaft (vgl. Osterloh/Littmann-Wernli 2000).

Tabelle 8: Stichprobencharakteristika – Mitarbeitendenstruktur

Mitarbeitendenstruktur	Mittelwert in %	Standardabweichung
Anteil weiblicher Mitarbeitender	44,1	27,6
Anteil Beschäftigter mit Familienpflichten	51,0	23,9
Anteil Frauen Teilzeit	45,7	32,5
Anteil Männer Teilzeit	15,0	24,0
Anteil Führungskräfte Teilzeit	11,1	23,4
Anteil weiblicher Führungskräfte	21,9	26,8

Quelle: Eigene Darstellung

Anschliessend an die Charakterisierung der Stichprobe werden die Indexmittelwerte aller Variablen – in ihren verschiedenen Ausprägungen – mit dem Mittelwert des berufundfamilie-Indexes^{CH} des Kantons Zürich verglichen. Diese Vergleiche zeigen, welche Variablenausprägungen Auswirkungen auf das Ausmass der betrieblichen Familienfreundlichkeit haben.

Die Variable „wirtschaftliche Lage“ soll als Beispiel veranschaulichen, wie die Mittelwertunterschiede berechnet wurden. Das Item im Fragebogen lautete: „Die wirtschaftliche Lage unseres Unternehmens ist gut.“ Die Antwortkategorien lagen zwischen –3 „trifft gar nicht zu“ und +3 „trifft voll und ganz zu“. Im vorliegenden Beispiel wurden daraus drei Gruppen gebildet: die Ausprägungen –3 bis –1 in „schlechte“, 0 in „mittlere“ und +1 bis +3 in „gute wirtschaftliche Lage“.¹¹ Im Folgenden wurden die Indexmittelwerte dieser drei Ausprägungen mit dem Indexmittelwert des Kantons Zürich (64,5) in Relation gesetzt. Abbildung 16 ist zu entnehmen, dass Unternehmen mit schlechter und mittlerer wirtschaftlicher Lage über einen Indexmittelwert verfügen, der unter dem Zürcher Durchschnitt liegt. Unternehmen, die angeben, in einer guten wirtschaftlichen Lage zu sein, haben einen leicht höheren Indexmittelwert. Aufgrund dieses Resultats kann angenommen werden, dass Firmen, die sich in finanzieller Sicherheit wägen, eher bereit sind, familienfreundliche Massnahmen zu ergreifen.

¹¹ Eine Übersicht über die Gruppenbildungen befindet sich im Anhang.

In der Kategorie „betriebliche Familienpolitik“ sind Unternehmen, die sich selbst als (sehr) familienfreundlich einschätzen, die Vereinbarkeit für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeitender halten oder ein Budget für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, familienfreundlicher als der Durchschnitt der Unternehmen im Kanton Zürich

Weniger familienfreundlich als der Zürcher Durchschnitt auf Basis des berufundfamilie-Indexes^{CH} sind in der Kategorie „Unternehmensspezifika und Rahmenbedingungen“ Unternehmen, die den Branchen Herstellung von Waren oder Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung) bzw. dem produzierenden Gewerbe angehören oder sich in einer mittleren bis schlechten wirtschaftlichen Lage sehen.

In der Kategorie „Personalstruktur“ sind Unternehmen, die einen im Vergleich geringen Anteil an Beschäftigten mit Familienpflichten oder keine weiblichen Führungskräfte aufweisen, *weniger* familienfreundlich als der Durchschnitt der Unternehmen im Kanton Zürich

In der Kategorie „betriebliche Familienpolitik“ sind Unternehmen, die sich als nicht/wenig bzw. mässig familienfreundlich einschätzen, die Vereinbarkeit nicht für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeitender halten oder kein Budget für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, *weniger* familienfreundlich als der Durchschnitt der Unternehmen im Kanton Zürich.

Ein zentraler Punkt bezüglich der Familienfreundlichkeit von Unternehmen ist das Angebot an Massnahmen für die Mitarbeitenden. Die Interviewten wurden um folgende Informationen gebeten: „Denken Sie bitte nun an die familienfreundlichen Massnahmen, die in Ihrem Unternehmen angeboten werden. Nennen Sie uns bitte stichwortartig die drei Massnahmen, die besonders bedeutsam sind.“ Top Five¹³ der genannten Massnahmen in Zürich waren mit 52,8% Teilzeit oder Jobsharing und mit 52,3% praktizierte Zeiträumen-Modelle, wie beispielsweise flexible Arbeitszeit oder Gleitzeit. Auf Rang drei (42,0) wurden Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen wie Vaterschaftsurlaub, längerer Mutterschaftsurlaub oder die Berücksichtigung von Schulferien genannt. Darauf folgten mit 11,5% die flexible Gestaltung des Arbeitsortes (Heimarbeit, Telearbeit) und auf Platz fünf mit 10,8% Betreuungsangebote für Kinder.

Zum Schluss der Auswertungen wurde für den Kanton Zürich ein Gleichbehandlungs-Index berechnet, um ihn anschliessend mit dem berufundfamilie-Index^{CH} zu vergleichen. Der Gleichbehandlungs-Index zielt auf die Untersuchung des gleichberechtigten Zugangs von

¹³ Die folgenden Angaben in % beziehen sich auf alle Nennungen (max. drei) der untersuchten Fälle.

Frauen und Männern zu vereinbarkeitsfördernden Massnahmen. Er wurde aus folgenden drei Item berechnet:

- Männer können in gleichem Ausmass wie Frauen auf Massnahmen zur Vereinbarkeit zugreifen.
- Wir ermutigen Männer in unserem Unternehmen, Massnahmen zur Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen.
- Wir ermutigen Frauen mit Familienpflichten in unserem Unternehmen, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.

Die Resultate der einzelnen Gleichbehandlungsisems zeigen im Vergleich, dass eine ermutigende Personalpolitik in Hinblick auf die Verfolgung sowohl beruflicher als auch familiärer Interessen eher bei Frauen (5,5 Punkte) als bei Männern (4,1 Punkte) durchgeführt wird. Männer können zwar zumeist ebenso stark von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gebrauch machen wie Frauen (5,6 Punkte), werden dazu jedoch nicht unbedingt gezielt aufgefordert. Insgesamt erreichen Zürcher Unternehmen bei der Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit 68,1 Punkten einen recht hohen Wert.

Werden der berufundfamilie-Index^{CH}, die Gleichbehandlungsisems und der Gleichbehandlungs-Index miteinander verglichen, zeigt sich, dass Unternehmen, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert beimessen, ebenfalls einen deutlich höheren berufundfamilie-Index^{CH}-Wert erreichen als Unternehmen, die Gleichbehandlungsfragen weniger wichtig nehmen.

3.3.3 Vergleich der Ergebnisse der Kantone Basel-Stadt und Zürich (Benchmarking)

Der Vergleich zwischen Basel-Stadt und Zürich zeigt, dass die Unternehmen in den beiden Kantonen bei den meisten Variablen sehr ähnliche Ergebnisse aufweisen. Nicht nur die Mittelwerte der Indexe, sondern auch die Verteilung der Variablenwerte stimmen häufig nahezu überein.

Diese Erkenntnis trifft beispielsweise auf die Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit zu, sowohl auf die aktuelle als auch auf die perspektivische. Die Mittelwerte liegen bei 5,7 (Basel-Stadt) bzw. 5,6 (Zürich) sowie bei 5,9 (Basel-Stadt) bzw. 5,8 (Zürich) von 7 Punkten. Beiden Stichproben zufolge ist also ein leichter Anstieg der Familienfreundlichkeit bis 2011 zu erwarten.

Werden die Dimensions-Mittelwerte und die Mittelwerte des berufundfamilie-Indexes^{CH} verglichen, zeigt sich das gleiche Bild. In beiden Kantonen weisen die Dimensionen Dialog (Basel-Stadt 65,0; Zürich 65,5) und Kultur (Basel-Stadt 65,6; Zürich 65,4) ähnlich hohe Werte auf, während die Dimension Leistung knapp 2 (Basel-Stadt) respektive knapp 3 Punkte (Zürich) darunter liegt. Die Höhe des berufundfamilie-Indexes^{CH} ist mit 64,8 Punkten für Basel-Stadt und 64,5 Punkten für Zürich etwa gleich hoch. Die Werte sind zudem ähnlich verteilt.

Im Vergleich der berufundfamilie-Index^{CH}-Werte zwischen den beiden Kantonen sind die Zürcher Schlusslichter- und Spitzenreiter-Gruppe mit 15,2% bzw. 14,7% leicht stärker vertreten als diejenigen im Kanton Basel-Stadt (14,5% bzw. 12,5%). Es gibt in Zürich somit mehr Spitzenreiter und gleichzeitig mehr Schlusslichter als in Basel-Stadt.

Basel-Stadt und Zürich weisen in verschiedenen Kategorien (Unternehmensspezifika und Rahmenbedingungen, Personalstruktur, betriebliche Familienpolitik) einheitliche Zusammenhänge auf Basis signifikanter Gruppenunterschiede auf:

- Unternehmen, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Lage sehen, sind auf Basis des berufundfamilie-Indexes^{CH} weniger familienfreundlich als der Durchschnitt aller befragten Unternehmen.
- Unternehmen, die einen im Vergleich hohen Anteil weiblicher Führungskräfte aufweisen, sind familienfreundlicher als der Durchschnitt aller befragten Unternehmen. Demgegenüber sind Unternehmen, die einen im Vergleich geringen Anteil an Mitarbeitenden mit Familienpflichten oder keine weiblichen Führungskräfte haben, weniger familienfreundlich als der Durchschnitt aller befragten Unternehmen.

- Unternehmen, die sich selbst als (sehr) familienfreundlich einschätzen, ein Budget für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben oder die Vereinbarkeit für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten, sind familienfreundlicher als der Durchschnitt. Demgegenüber sind Unternehmen, die sich selbst als nicht/wenig bzw. mässig familienfreundlich einschätzen und die Vereinbarkeit nicht für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeitender halten, weniger familienfreundlich als der Durchschnitt aller befragten Unternehmen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich für die Variablen „wirtschaftliche Lage“, „Teilzeit arbeitende Führungskräfte“, „Anteil Frauen in Führung“, „Selbsteinschätzung“, „Personalgewinnung“ und „Budget“ ein einheitlicher, signifikanter Zusammenhang mit dem berufundfamilie-Index^{CH} zeigt.

Auch bezüglich des Gleichbehandlungs-Indexes weisen die beiden Kantone ähnlich hohe Werte auf. Zudem haben die Werte der Kantone Basel-Stadt (Indexmittelwert 69,9) und Zürich (Indexmittelwert 68,1) eine sehr ähnliche Verteilung. Unternehmen, die der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Hinblick auf den Zugang zu familienfreundlichen Massnahmen einen höheren Wert zuordnen, haben auch einen höheren berufundfamilie-Index^{CH} als Unternehmen, die diesem Thema einen geringen Stellenwert einräumen.

Werden die wichtigsten familienfreundlichen Massnahmen aufgezählt, welche die Unternehmen genannt haben, finden sich in den Top 3 dieselben Nennungen. Sowohl im Kanton Basel-Stadt als auch im Kanton Zürich sind die drei meistgenannten Massnahmen Teilzeitarbeit (55,4% bzw. 52,8%), praktiziertes Zeitrahmen-Modell (49,2 bzw. 52,3%) und Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen (31,1% bzw. 42,0%).

Das Fazit des vorliegenden Vergleichs lautet, dass es grundsätzlich keine beachtlichen Unterschiede gibt bezüglich der Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Im Gegenteil: Es bestehen meist nur sehr geringe Differenzen zwischen den beiden Kantonen.

4 Fazit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt zunehmend an Relevanz. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfte, Spezialistinnen und Spezialisten immer knapper. Unternehmen können nicht auf gut ausgebildete Frauen und Männer verzichten, die sich wegen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen. Sie benötigen deshalb Strategien und Angebote, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verwirklichung ihrer Arbeits- und Lebensmodelle zu erleichtern und sie längerfristig im Betrieb halten zu können. Hier knüpft die vorliegende Studie „Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich“ an. Es ist eine empirische Untersuchung einer repräsentativen Anzahl von Unternehmen in den beiden Kantonen. Das Messinstrument wurde auf der Basis des berufundfamilie-Indexes konzipiert, der vom deutschen Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik entwickelt wurde. Der berufundfamilie-Index ist ein Instrument zur individuellen Messung der betrieblichen Familienfreundlichkeit. Anhand eines Fragenkatalogs wird ein betriebsspezifischer Wert errechnet, der zwischen 0 und 100 liegen kann. 0 heisst dabei gar nicht familienfreundlich, 100 heisst sehr familienfreundlich. Der Indexwert setzt sich zusammen aus den drei Dimensionen *Dialog* (Fragen zu Information und Kommunikation), *Leistung* (Fragen zu Quantität und Qualität der Vereinbarkeitsmassnahmen, zu den Investitionen) und *Unternehmenskultur* (Fragen zu Werten, Normen, Bedeutsamkeit des Themas Vereinbarkeit, Führung, Betriebsklima). Um den schweizerischen Gegebenheiten gerecht zu werden, wurde das deutsche Messinstrument in mehreren Schritten auf die Schweizer Spezifika zugeschnitten und zum berufundfamilie-Index^{CH} weiterentwickelt. Die grundlegende Logik des Messinstruments (Dimensionen, Skala) wurde beibehalten.

Getrennt für die Kantone Basel-Stadt und Zürich wurden im Herbst 2009 Daten von 323 bzw. 434 Betrieben in telefonischen Interviews mit Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen erhoben. **Der berufundfamilie-Index^{CH}** liegt sowohl im Kanton Basel-Stadt als auch in Zürich bei knapp 65 von 100 Punkten. Leichte Unterschiede gibt es bei den einzelnen Dimensionen, aus denen der Indexwert errechnet wird: Im Kanton Basel-Stadt erreichen die Unternehmen beim Dialog 65, bei den Leistungen 64 und bei der Kultur 66 Punkte. Im Kanton Zürich erreichen die Unternehmen beim Dialog 66, bei den Leistungen 63 und bei der Kultur 65 Punkte.

Die Unternehmen nahmen eine **Selbsteinschätzung der Familienfreundlichkeit** vor. Auf einer Skala von 1 (gar nicht familienfreundlich) bis 7 (sehr familienfreundlich) erreichten Basler Unternehmen einen Mittelwert von 5,7 und Zürcher Unternehmen einen von 5,6. In den

befragten Unternehmen wird ein leichter Anstieg der Familienfreundlichkeit bis 2011 erwartet.

Die Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich weisen in folgenden Bereichen signifikante Merkmale auf:

- Unternehmen, die einen hohen Anteil weiblicher Führungskräfte aufweisen, sind familienfreundlicher als der Durchschnitt. Demgegenüber sind Unternehmen, die einen geringen Anteil an Mitarbeitenden mit Familienpflichten oder keine weiblichen Führungskräfte haben, weniger familienfreundlich als der Durchschnitt.
- Unternehmen, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Lage sehen, sind auf Basis des berufundfamilie-Indexes^{CH} weniger familienfreundlich als der Durchschnitt.
- Unternehmen, die sich selbst als (sehr) familienfreundlich einschätzen, ein Budget für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben oder die Vereinbarkeit für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten, sind familienfreundlicher als der Durchschnitt. Demgegenüber sind Unternehmen, die sich selbst als nicht/wenig bzw. mässig familienfreundlich einschätzen und die Vereinbarkeit nicht für zunehmend wichtig bezüglich der Gewinnung neuer Mitarbeitender halten, weniger familienfreundlich als der Durchschnitt.
- Unternehmen, die Frauen und Männer hinsichtlich des Zugangs zu familienfreundlichen Massnahmen gleich behandeln, erreichen einen höheren berufundfamilie-Index^{CH} als Unternehmen, die diesem Thema einen geringen Stellenwert einräumen.

In beiden Kantonen sind die drei meistgenannten Massnahmen, die in Unternehmen umgesetzt werden, Teilzeitarbeit (55,4% in BS und 52,8% in ZH), praktiziertes Zeitrahmen-Modell (49,2% in BS und 52,3% in ZH) sowie Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen (31,1% in BS und 42,0% in ZH).

Es kann festgehalten werden, dass viele Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich familienfreundlich sind und handeln, dass jedoch insgesamt noch deutliches Verbesserungspotenzial besteht. Um Veränderungen der Familienfreundlichkeit von Unternehmen sichtbar machen zu können, wäre die Wiederholung der Untersuchung nach Ablauf weniger Jahre angezeigt. Anhand der Gegenüberstellung der hier vorliegenden Ergebnisse mit künftigen liesse sich eine Entwicklung der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen nachzeichnen und es liesse sich überprüfen, inwiefern in der Zwischenzeit eine Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stattgefunden hat. Empfehlenswert wäre zudem, dass die Untersuchung auf die Unternehmen der ganzen Schweiz oder mindestens der gesamten Deutschschweiz ausgeweitet würde. Mit dem daraus entste-

henden Datenmaterial liesse sich zudem die Selbstevaluation www.berufundfamilie-index.de an den Schweizer Kontext anpassen: Schweizer Unternehmen könnten ihren berufundfamilie-Index-Wert online mit demjenigen anderer Schweizer Unternehmen der gleichen Branche oder der gleichen Grössenklasse vergleichen.

Literatur

- Backhaus et al. (2008): *Multivariate Analysemethoden*. 12. Auflage. Berlin/Heidelberg/New York.
- Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2006): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. 4. Auflage. Bonn.
- Brosius, Felix (2004): *SPSS 12*. Bonn.
- Bundesamt für Statistik (2009a): *Demographisches Verhalten der Familien in der Schweiz – 1970 bis 2008*. Nr. 1. Bevölkerung. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2009b): *Die Bevölkerung der Schweiz 2008*. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2009c): *Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten*. Nr. 20. Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2009d): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2008*. Nr. 3. Arbeit und Erwerb. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2009e): *Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008*. Nr. 3. Arbeit und Erwerb. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2009f): *Demografisches Porträt der Schweiz*. Ausgabe 2009. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2008a): *Auf dem Weg zu Gleichstellung von Frau und Mann*. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2008b): *Familien in der Schweiz*. Statistischer Bericht 2008. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2006): *Bevölkerungswachstum und demographische Alterung: Ein Blick in die Zukunft*. Hypothesen und Ergebnisse der Bevölkerungsszenarien für die Schweiz 2005–2050. Neuenburg.
- Eidgenössisches Departement des Innern (2004): *Familienbericht 2004*. Strukturelle Anforderungen an eine bedürfnisgerechte Familienpolitik. Bern.

OECD (2004): Babies and Bosses – Reconciling Work and Family Life. New Zealand, Portugal and Switzerland, Volume 3. Paris.

Osterloh, Margit / Littmann-Wernli, Sabina (2000): Die „gläserne Decke“. Realität und Widersprüche. In: Peters, Sibylle / Bensel, Norbert (Hrsg.): Frauen ins Management. Diversity in Diskurs und Praxis. S. 123–139. Wiesbaden.

Prognos (2005a): Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. Basel.
PDF-Download: www.worklife.ch

Prognos (2005b): Familienfreundliche Unternehmenspolitik. Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel. Basel. PDF-Download:
www.gleichstellung.bs.ch/publikationen

Schneider, Helmut / Gerlach, Irene / Juncke David / Krieger, John (2008): Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik – Arbeitspapier Nr. 5. Münster/Berlin.

Schneider, Helmut / Gerlach, Irene / Wieners, Helen / Henze, Jana (2008): Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. Arbeitspapier 4. Münster/Berlin.

Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt (2008): Hochrechnung aufgrund der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik. Basel-Stadt.

Statistisches Amt des Kantons Zürich (2007): Frauenlöhne, Männerlöhne. Eine Bestandesaufnahme in der Zürcher Privatwirtschaft. Statistik.info. Arbeit und Erwerb. Zürich.

Internetquellen

Bundesamt für Statistik: Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit (Stand Ende 2009):
www.bfs.admin.ch

Bundesamt für Statistik: Bevölkerungsbewegung – Indikatoren. Zusammengefasste Geburtenziffer (Stand Ende 2009): www.bfs.admin.ch

Bundesamt für Statistik: Statistisches Lexikon der Schweiz (Stand Ende 2009):
www.bfs.admin.ch

Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Stand Ende 2009):

www.admin.ch

Die Bundesversammlung – das Schweizer Parlament. Curia Vista – Geschäftsdatenbank.

Motion 06.3662 von Roger Nordmann, eingereicht 11.12.2006 (Stand Ende 2009):

www.parlament.ch

Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt: Fachstelle Tagesbetreuung. Angebot und Kosten (Stand Ende 2009): www.ed-bs.ch

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich: Website (Stand Ende 2009): www.gleichstellung.zh.ch

Grosser Rat des Kantons Basel-Stadt (Stand Ende 2009):

www.grosserrat.bs.ch/suche/geschaeftedetails/?idurl=09.1108

Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» 2009:

www.berufundfamilie.admin.ch

Kanton Basel-Stadt: Tagesbetreuungsverordnung 2007:

www.gesetzessammlung.adminbs.ch

Kanton Basel-Stadt: Kantonsverfassung 2005: www.gesetzessammlung.adminbs.ch

Kanton Basel-Stadt: Tagesbetreuungsgesetz 2003: www.gesetzessammlung.adminbs.ch

Kanton Basel-Stadt: Steuergesetz 2000: www.gesetzessammlung.adminbs.ch

Round Table familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel (Stand Ende 2009):

www.familienfreundliches-basel.ch

Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt: Mittlere Wohnbevölkerung und Bevölkerungsstand nach Geschlecht, Heimat und Gemeinde im aktuellen Monat, Basel-Stadt (Stand Ende 2009): www.statistik-bs.ch/themen/01/bevoelkerungsstruktur/stand1

Statistisches Amt des Kantons Zürich. Arbeit und Unternehmen (Stand Ende 2009):

www.statistik.zh.ch

Steuerverwaltung des Kantons Basel-Stadt. Steuergesetzbuch, Ausgabe 2008 (Stand Ende 2009): www.steuer.bs.ch/index

Anhang

Methodische Anmerkungen zur Gruppenanalyse

Für die detaillierte Gruppenanalyse wurden einige Variablen nachträglich kategorisiert. Die Einteilungen wurden wie folgt vorgenommen:

Variable	Einteilung	
	Gruppe	Code aus Ursprungsvariable
Produktion vs. Dienstleistung (gebildet aus f3f)	Produktion	1 Herstellung von Waren 2 Bau inkl. Energie-/Wasserversorgung
	Dienstleistung	alle übrigen Branchen
wirtschaftliche Lage (f3b)	schlechte wirtschaftliche Lage	-3 bis -1
	mittlere wirtschaftliche Lage	0
	gute wirtschaftliche Lage	+1 bis +3
Überstunden (f3c)	häufig anfallende Überstunden	-3 bis -1
	gelegentlich anfallende Überstunden	0
	selten anfallende Überstunden	+1 bis +3
Wettbewerbsdruck (f3d)	(sehr) schwacher Wettbewerbsdruck	-3 bis -1
	mittlerer Wettbewerbsdruck	0
	(sehr) starker Wettbewerbsdruck	+1 bis +3
Selbsteinschätzung Familienfreundlichkeit (f4a)	nicht/wenig familienfreundlich	-3 bis -1
	mässig familienfreundlich	0
	(sehr) familienfreundlich	+1 bis +3
Personalgewinnung (f3a)	(eher) nicht zustimmen	-3 bis -1
	neutral gegenüberstehen	0
	(eher) zustimmen	+1 bis +3

Fragebogen

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich
Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt

in Kooperation mit dem

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
an der Universität Münster, Deutschland

Erhebung

„Familienfreundlichkeit von Basler und Zürcher Unternehmen“

Intro:

Grüezi, mein Name ist ... Ich rufe im Namen des Forschungsinstituts GfK Switzerland an.

Wir führen im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann vom Kanton Zürich und der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern vom Kanton Basel-Stadt eine Erhebung zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen durch.

[Zielperson ermitteln: Geschäftsführer/in oder Personalverantwortliche/r des Unternehmens]

[Wenn am Apparat, Interview beginnen; wenn nicht, verbinden lassen]

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie durch Ihre Teilnahme die Erhebung unterstützen könnten. Ihre Antworten sind selbstverständlich freiwillig und werden völlig anonym ausgewertet. Die Beantwortung der Fragen wird ca. 15 Minuten in Anspruch nehmen.

Möchten Sie an der Befragung jetzt teilnehmen?

Nein

Wenn möglich, Termin vereinbaren

Ja

Falls Sie sich für die Ergebnisse unserer Untersuchung interessieren, stellen wir Ihnen (Anfang 2010) gern eine Zusammenfassung zu.

1. Haben Sie daran Interesse?

Nein **weiter mit Frage 2**

Ja **weiter mit Kontaktdaten**

Kontaktdaten des Unternehmens und Ansprechperson

Unternehmensname **[Quelle: aus den Adressen]:**

Name der Ansprechperson:

E-Mail-Adresse der Ansprechperson:

[Wenn keine E-Mail-Adresse, dann Frage nach postalischer Alternativadresse]

Unternehmensname:

Adresse:

Telefonnummer:

RANDOM 2. Nachfolgend lese ich Ihnen einige Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet, dass das Betreuen von Kindern und das Pflegen von Angehörigen mit der Erwerbstätigkeit in Einklang gebracht werden kann. Immer wenn im Folgenden von Vereinbarkeit die Rede ist, meinen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sagen Sie mir bitte jeweils, inwieweit die jeweilige Aussage für Ihr Unternehmen zutrifft. 3 bedeutet dabei „trifft voll und ganz zu“, 0 bedeutet „teils teils“ oder „neutral“ und –3 bedeutet „trifft gar nicht zu“. Mit den dazwischen liegenden Werten können Sie Ihr Urteil abstimmen.

	trifft gar nicht zu			trifft voll und ganz zu			k.A.
	-3		0		3		
f1a Unser Unternehmen verfügt über zahlreiche Informationen im Hinblick auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f1b Unserem Unternehmen liegen aktuelle Informationen über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1c Unser Unternehmen ist über die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit gut informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1d In unserem Unternehmen werden Informationen über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit aktiv von der oder dem Personalverantwortlichen eingeholt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1e Unser Unternehmen ist über gesetzliche Rahmenbedingungen und staatliche Leistungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit gut informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1f Unser Unternehmen tauscht sich mit anderen Unternehmen und/oder Organisationen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f1g Unsere Mitarbeitenden werden mit den für sie relevanten Informationen zur Vereinbarkeit versorgt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1h In unserem Unternehmen existiert ein ständiges Informationsangebot zur Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1i Unsere Mitarbeitenden erhalten umfassende Informationen zu unserem Angebot zur Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1j Anregungen von Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit werden schnell geprüft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1k Mitarbeitende werden in die Planung von Massnahmen zur Vereinbarkeit eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1l Unsere Mitarbeitenden sind mit der Anzahl der Massnahmen zur Vereinbarkeit zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1m Unsere Massnahmen zur Vereinbarkeit richten sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1n Wir investieren erhebliche Geldbeträge in Massnahmen zur Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	trifft gar nicht zu			0	trifft voll und ganz zu			k.A.
	-3						3	
f1o Unser Massnahmenangebot zur Vereinbarkeit passen wir an sich ändernde Bedürfnisse von Mitarbeitenden an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1p In unserem Unternehmen ist das Miteinander von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1q Wir verfolgen die Vereinbarkeit ernsthaft; sie ist für uns ein Dauerthema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1r In unserem Unternehmen sind andere Themen wesentlich wichtiger als die Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1s Unsere Unternehmensleitung engagiert sich glaubhaft für die Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1t Vorgesetzte ermöglichen im Rahmen ihres Handlungsspielraums ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1u Die Führungspositionen in unserem Unternehmen sind mit Familienpflichten nur schwer vereinbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f1v In unserem Unternehmen treten häufig Spannungen zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Familienpflichten auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f5a In Bewerbungsgesprächen informieren wir von uns aus über die Vereinbarkeit in unserem Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f3a Für die Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter wird es wichtiger, was das Unternehmen für die Vereinbarkeit tut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f2a Männer können in gleichem Ausmass wie Frauen auf Massnahmen zur Vereinbarkeit zugreifen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f2b Wir ermutigen Männer in unserem Unternehmen, Massnahmen zur Vereinbarkeit in Anspruch zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f2c Wir ermutigen Frauen mit Familienpflichten in unserem Unternehmen, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

Im Folgenden möchten Sie bitte die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens selbst einschätzen. Unter Verwendung der gleichen Skala bitten wir Sie hierbei um eine aktuelle und eine vorausschauende Beurteilung der Familienfreundlichkeit.

–3 bedeutet dabei „gar nicht familienfreundlich“ und 3 bedeutet „sehr familienfreundlich“. Mit den dazwischen liegenden Werten können Sie Ihr Urteil abstufen.

3. f4a Wie schätzen Sie aktuell die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens insgesamt ein?

[Wenn keine Angabe, weiter mit Frage 7]

–3		0				3		
gar nicht familien- freundlich						sehr familienfreundlich		k.A.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	

4. f4b Und was denken Sie, wie familienfreundlich wird Ihr Unternehmen in zwei Jahren sein, wenn es heute den Wert ... erreicht?

–3		0				3		
gar nicht familien- freundlich						sehr familienfreundlich		k.A.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	

Denken Sie nun bitte an die familienfreundlichen Massnahmen, die in Ihrem Unternehmen angeboten werden.

k.A.

5. Nennen Sie uns bitte stichwortartig die drei Massnahmen, die besonders bedeutsam sind.

[1.–3. Nennung separat erfassen]

f7a, f7b, f7c

RANDOM

6. Nachfolgend lese ich Ihnen einige Aussagen zur betrieblichen Situation vor. Sagen Sie mir bitte, inwieweit die jeweilige Aussage für Ihr Unternehmen zutrifft. 3 bedeutet „trifft voll und ganz zu“, 0 bedeutet „teils teils“ oder „neutral“ und –3 bedeutet „trifft gar nicht zu“. Mit den dazwischen liegenden Werten können Sie Ihr Urteil abstufen.

	trifft gar nicht zu			trifft voll und ganz zu			k.A.
	-3		0		3		
f3b Die wirtschaftliche Lage unseres Unternehmens ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f6 Bei Stellenbesetzungen können wir auf viele externe Bewerbungen zurückgreifen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
f3c Bei uns fallen Überstunden selten an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f3d Unser Unternehmen steht unter einem starken Wettbewerbsdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RANDOM f3e, f3i, f5b, f3 g – FIX f3h, f5e, f5f, f5c, f5g, f5d

7. Nun möchten wir noch ein wenig in die Tiefe gehen und Sie dabei auch nach einigen Kennziffern fragen.

k.A.

f3e Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen? _____ Beschäftigte

f3i Können Sie uns mitteilen, wie hoch der Frauenanteil in Ihrem Unternehmen ist? Frauenanteil: _____ Prozent

f5b Schätzen Sie bitte ab, wie viel Prozent Ihrer Beschäftigten Familienpflichten wahrnehmen. Mitarbeitende mit Familienpflichten: _____ Prozent

f3g Wie wird sich der Personalbestand Ihres Unternehmens im Laufe des Jahres 2010 voraussichtlich entwickeln?

zunehmen
 abnehmen
 gleich bleiben

f3h Befinden sich weitere Betriebsstätten und/oder der Hauptsitz Ihres Unternehmens im Ausland?

ja
 nein

f5e Wie hoch ist der Anteil der Männer, die Teilzeit arbeiten? _____ Prozent der Männer

f5f Wie hoch ist der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten? _____ Prozent der Frauen

f5c Wie hoch ist der Anteil der Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten? _____ Prozent der Führungskräfte

f5g Wie hoch ist der Anteil weiblicher Führungskräfte? _____ Prozent der Führungskräfte

f5d Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Budget für Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

nein
 ja

[Wenn nein und k.A., weiter mit Frage 8 bzw. 9. Wenn ja, weiter mit Frage f5d_1]

f5d_1 Wie hoch ist dieses Budget 2009? _____ CHF

Zürich

Ja

Nein

k.A.

8. **f8a** Kennen Sie die Promotorin und den Promotor, die im Auftrag des Zürcher Regierungsrates die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen fördern?

alternativ Basel-Stadt

9. **f8b** Kennen Sie den Round Table familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel respektive dessen Website www.familienfreundliches-basel.ch?

[Wenn ja, weiter mit Frage 8fb_1. Wenn nein und k.A., Ende des Interviews]

f8b_1 Haben Sie bereits einmal an einer Fachtagung des Round Table teilgenommen?

Wir sind am Ende des Interviews angelangt und ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Teilnahme bedanken.