



Vereinbarkeit im Gebäudehüllengewerbe
Conciliation dans la branche de l'enveloppe des bâtiments
Conciliabilità nel ramo dell'involucro edilizio

Umfrageresultate

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gebäudehüllengewerbe

Zufriedenheit, Arbeitszeitmodelle,
Verbesserungsmassnahmen

Inhalt

3 Einleitung

4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gebäudehüllengewerbe

- 4 Wichtigkeit des Themas
- 5 Bewertung der momentanen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden
- 6 Bewertung der Vereinbarkeit in der Branche
- 7 Verbesserungsmassnahmen
- 8 Nutzen aus Sicht der Unternehmen

9 Mitarbeitende: Zufriedenheit mit Arbeitspensum und Perspektiven

- 9 Zufriedenheit mit Arbeitspensum
- 9 Zukunftsaussichten
- 10 Gründe für Teilzeitarbeit
- 11 Lohnerhöhung oder Arbeitszeitreduktion?

12 Unternehmen: Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und Herausforderungen

- 12 Teilzeitarbeitsmöglichkeiten nach Funktion und Beschäftigungsgrad
- 13 Herausforderungen von Teilzeitarbeit

14 Attraktivität verschiedener Arbeitszeitmodelle

- 14 Vergleich Mitarbeitende und Unternehmen
- 14 Zustimmung nach Alter Mitarbeitende
- 15 Umsetzung auf Betriebsebene

16 Die Umfrageteilnehmenden

- 16 Mitarbeitende: Geschlecht, Alter, Beschäftigungsgrad und familiäre Betreuungsaufgaben
- 19 Unternehmen: Unternehmensgrösse und Teilzeitstellen
- 20 Unternehmen: Funktion, Geschlecht und Alter der Umfrageteilnehmenden

21 Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Einleitung

Wie gut lassen sich Beruf und persönliche Interessen im Gebäudehüllengewerbe vereinbaren?
Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden? Wo sehen diese Verbesserungspotenzial, und wie beurteilen
Unternehmer und Unternehmerinnen die Situation?

Mit einem über dreijährigen Projekt wollen die Sozialpartner Gebäudehülle Schweiz, Unia und Syna in Zusammenarbeit mit dem Verein Pro Teilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gebäudehüllengewerbe fördern. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen. Denn eine bessere Vereinbarkeit ist ein mehrfacher Beitrag zur Gleichstellung: Sie ermöglicht Männern, mehr Verantwortung in der Familienarbeit zu übernehmen. Das nützt auch ihren Partnerinnen, indem sie berufstätig bleiben können. Ausserdem erleichtert sie Frauen den Einstieg und Verbleib in der männerdominierten Gebäudehüllenbranche. Eine gute Vereinbarkeit macht Unternehmen und die gesamte Branche zudem attraktiver und trägt zum Erhalt von Fach- und Arbeitskräften bei.

Eine Grundlage für die weitere Projektentwicklung ist die Umfrage bei Mitarbeitenden und Unternehmen, die Ende 2024 durchgeführt wurde. Zielgruppe waren die Unternehmen und Mitarbeitenden, die dem Gesamtarbeitsvertrag des Gebäudehüllengewerbes unterstellt sind. Die Befragung erfolgte auf Papier sowie online und bestand aus zwei Teilen: einer Umfrage für die Unternehmen und einer Umfrage für die Mitarbeitenden. Die Arbeitgebenden sollten die Umfrage

einerseits selbst ausfüllen und andererseits die Umfrage für Arbeitnehmende an ihre Gebäudehüllenmitarbeitenden weitergeben. Direkt erhalten haben die Umfrage zudem die im Gebäudehüllengewerbe tätigen Mitglieder der Gewerkschaften Unia und Syna.

An der Umfrage beteiligt haben sich 3,3 Prozent der Mitarbeitenden und 15,6 Prozent der Unternehmen. Damit ist die Umfrage nicht repräsentativ für die gesamte Branche, sie liefert jedoch wertvolle Einblicke in die Meinungen in der Branche und nützliche Hinweise für die weitere Gestaltung des Projekts «Teilzeitbau – Vereinbarkeit im Gebäudehüllengewerbe».

In diesem Bericht finden Sie die detaillierte Zusammenstellung der Umfrageresultate. Die im Bericht verwendeten anonymisierten Zitate stammen aus den Antworten zu den offenen Fragen. Auf den letzten Seiten folgt ein zusammenfassendes Fazit und ein Ausblick auf die weiteren Projektaktivitäten.

Hinweis zur Methodik

Für die bessere Lesbarkeit sind die Prozentangaben mathematisch gerundet. Bei gewissen Fragen waren Mehrfachnennungen möglich. Das bedeutet, dass in den entsprechenden Grafiken die Summe der Prozentzahlen mehr als 100 Prozent ergeben kann.

Die Antworten wurden jeweils nach Alter und Familiensituation sowie bei den Unternehmen zum Teil nach Betriebsgrösse analysiert. Wenn wesentliche Unterschiede ins Auge fielen, haben wir diese im Bericht aufgegriffen.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen

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

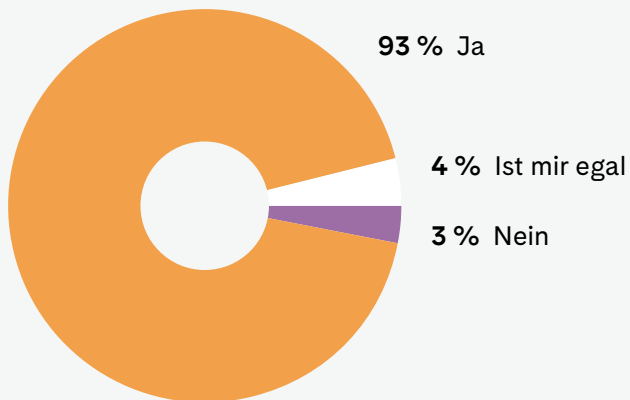
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gebäudehüllengewerbe

 Mitarbeitende /  Unternehmen

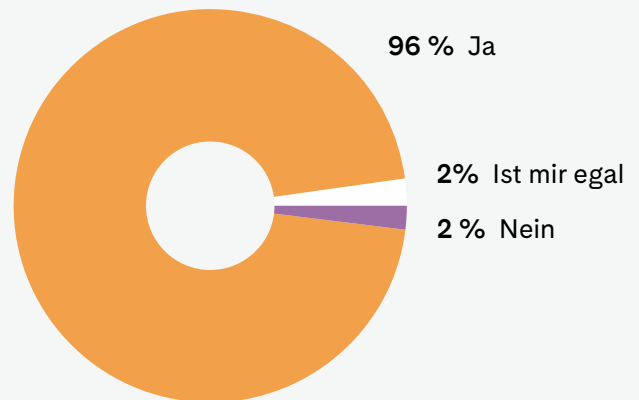
Finden Sie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtig?

Antworten in Prozent von 209 Mitarbeitenden und 107 Unternehmen.

Mitarbeitende



Unternehmen



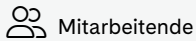
Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist wichtig:
Das finden 96 % der Arbeitgebenden und 93 % der Mitarbeitenden.

«Vereinbarkeit ist für das Leben und die geistige Gesundheit eines Menschen von grosser Bedeutung. Es ist sehr wichtig, etwas freie Zeit für sich selbst und die Familie zu haben.»

Sockelmonteur, 21 Jahre, Vollzeit

«Dies ist ein Aspekt, der in unseren Berufen dringend angesprochen werden muss, um die Gewinnung von neuen Mitarbeitenden dauerhaft zu sichern.»

Inhaber, 60 Jahre, Unternehmen mit 11–20 Mitarbeitenden

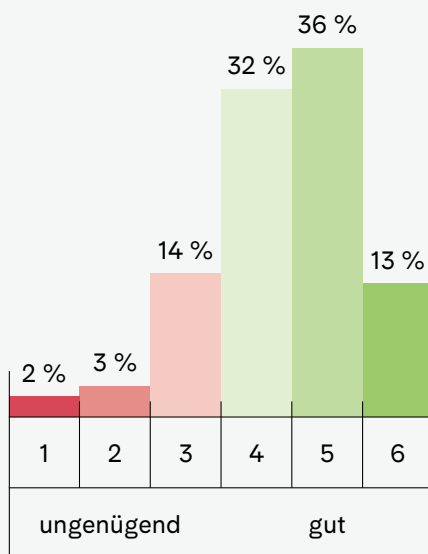


Mitarbeitende

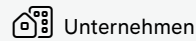
Wie bewerten Sie momentan Ihre persönliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Antworten auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut) in Prozent von 203 Mitarbeitenden.

Ø 4,4



Die Mitarbeitenden bewerten ihre persönliche Vereinbarkeit mit einem Durchschnittswert von 4,4: Die Hälfte bewertet sie als gut bis sehr gut, knapp ein Fünftel bezeichnet sie als ungenügend.

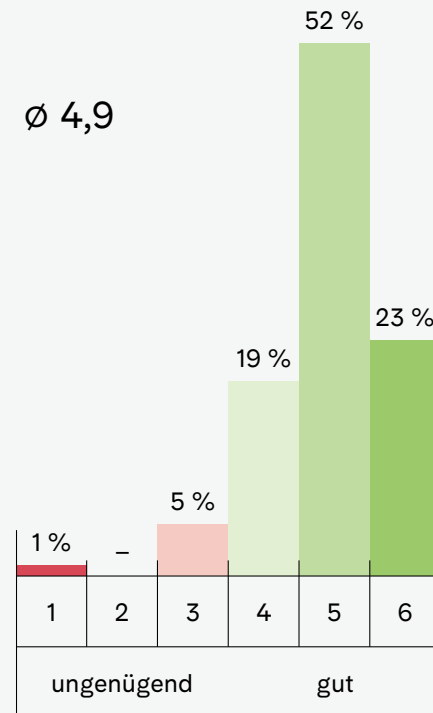


Unternehmen

Wie bewerten Sie momentan die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Ihrer Mitarbeitenden?

Antworten auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut) in Prozent von 107 Unternehmen.

Ø 4,9



Die Unternehmensseite beurteilt die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden positiv: Drei Viertel bewerten sie als gut bis sehr gut, und nur gerade 6 % als ungenügend.

🔍 Mitarbeitende mit/ohne Betreuungsaufgaben

Ohne Betreuungsaufgaben

Mitarbeitende ohne Betreuungsaufgaben sind zufriedener. Nur 13 % geben ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine ungenügende Bewertung.

Ø 4,5 (104 Personen)

Mit Betreuungsaufgaben

Bei den Mitarbeitenden, die Kinder und Angehörige betreuen, bewerten 25 % ihre momentane Vereinbarkeit als ungenügend.

Ø 4,3 (71 Personen)

 Mitarbeitende /  Unternehmen

Wie gut lassen sich Arbeit und persönliche Bedürfnisse im Gebäudehüllengewerbe vereinbaren?

Bewertung auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut) durch 206 Mitarbeitende und 106 Unternehmen.

Die Prozentwerte beziehen sich auf das Total der Antworten je Thema.

Beruf und Familie		27 % ungenügend	35 % genügend	38 % gut bis sehr gut
Mitarbeitende	Ø 4,0	1 2 3	4	5 6
Unternehmen	Ø 4,1	1 2 3	4	5 6
		24 %	41 %	35 %

Beruf und Gesundheit/Erholung		35 % ungenügend	31 % genügend	34 % gut bis sehr gut
Mitarbeitende	Ø 3,9	1 2 3	4	5 6
Unternehmen	Ø 4,5	2 3	4	5 6
		8 %	37 %	55 %

Beruf und Weiterbildung		16 %	28 %	56 %
Mitarbeitende	Ø 4,4			
Unternehmen	Ø 5,1			
		5	10 %	85 %

Beruf und Freizeit/Hobby		24 %	36 %	40 %
Mitarbeitende	Ø 4,1			
Unternehmen	Ø 4,8			
		4	21 %	75 %

Beruf und freiwilliges Engagement		23 %	36 %	41 %
Mitarbeitende	Ø 4,1			
Unternehmen	Ø 4,8			
		3	24 %	73 %

Mit Blick auf die Branche verteilen Unternehmen und Mitarbeitende schlechtere Noten. Am kritischsten bewerten die Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem Durchschnittswert von 4,0.

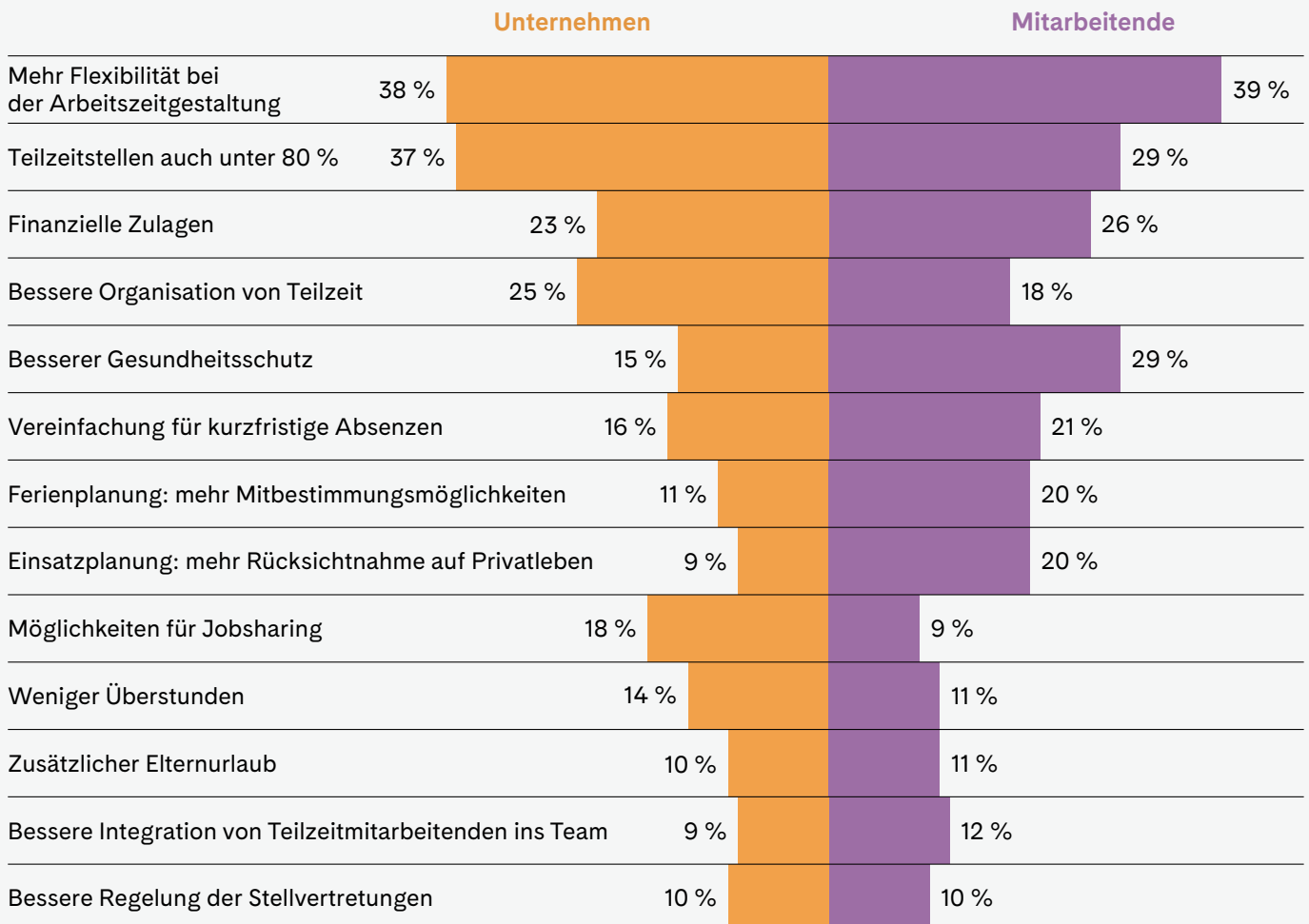
Die Mitarbeitenden geben der Vereinbarkeit von Beruf und Gesundheit mit einem Durchschnittswert von 3,9 die schlechteste Note. Die besten Bewertungen erhält die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung.

 Mitarbeitende /  Unternehmen

Welche Massnahmen könnten zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen?

Antworten in Prozent der Umfrageteilnehmenden (107 Unternehmen, 209 Mitarbeitende).

Maximal 5 Antworten waren möglich.

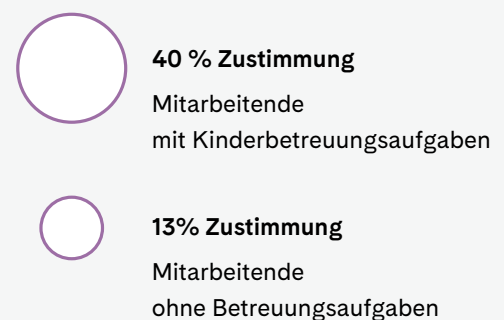


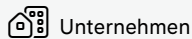
Übereinstimmung bei den meistgenannten Massnahmen: Mitarbeitende und Unternehmen gaben am häufigsten «Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung (z.B. bei Arbeitsbeginn/-ende)» und «Teilzeitstellen auch unter 80 %» an. Auch «Finanzielle Zulagen (z.B. Zulage für familienexterne Kinderbetreuung)» erhielt ähnlich hohe Zustimmung.

Die Unterschiede: Die Mitarbeitenden räumten dem «besseren Gesundheitsschutz (z.B. Früherkennung von Überlastung)» und Massnahmen der Einsatzplanung mehr Gewicht ein, die Unternehmen der «besseren Organisation von Teilzeit (z.B. Kommunikation, Arbeitsübergabe)» und «Möglichkeiten für Jobsharing (z.B. auch für Leitungsfunktionen)».

🔍 Finanzielle Zulagen

Antworten von 62 Mitarbeitenden mit und 107 ohne Kinderbetreuungsaufgaben





Unternehmen

Wo sehen Sie den grössten Nutzen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Auswertung der offenen Antworten von 51 Arbeitgebenden. Die Schriftgrösse entspricht der Häufigkeit der genannten Themen, die mindestens 2 Nennungen erhielten.



«Ein zufriedener Arbeiter kann sich besser erholen, ist dadurch gesünder und leistungsfähiger.»

Inhaberin, 46 Jahre,
Unternehmen bis 10 Mitarbeitende

«Hilft bei der Findung und Bindung von guten Mitarbeitern.»

Inhaber, 36 Jahre,
Unternehmen mit 11–20 Mitarbeitenden

«Mitarbeiterfreundliche Firmenpolitik führt zu motivierten Menschen mit besserem Umgang und mehr Leistung. Win/win-Situation.»

Angehender Bauführer, Vollzeit

«Dass gute Mitarbeiter den Betrieb als attraktiv beurteilen und bleiben.»

Inhaber, 43 Jahre,
Unternehmen mit über 20 Mitarbeitenden

«Attraktiver für junge Berufsleute.»

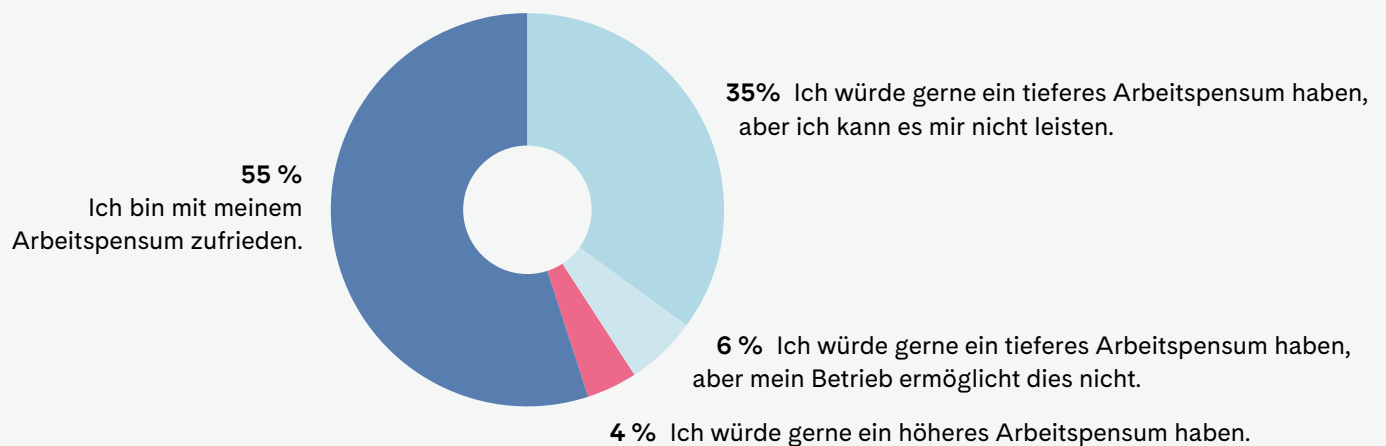
Inhaber, 36 Jahre, Unternehmen bis 10 Mitarbeitende

Mitarbeitende: Zufriedenheit mit Arbeitspensum und Perspektiven

 Mitarbeitende

Sind Sie zufrieden mit Ihrem persönlichen Arbeitspensum?

In Prozent der Antworten von 199 Mitarbeitenden.



Etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden ist zufrieden mit ihrem Arbeitspensum. Rund ein Drittel würde gerne weniger arbeiten, aber kann es sich nicht leisten, und jede 17. Person hat angegeben, dass es im Betrieb nicht möglich ist.

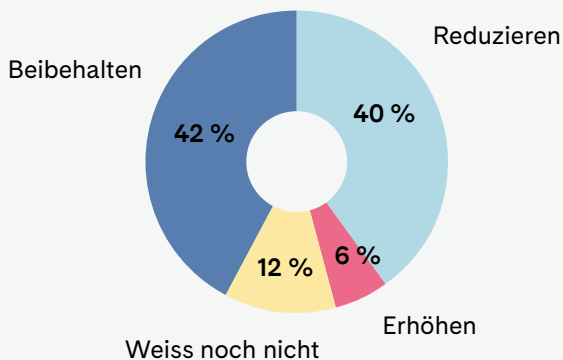
Mit/ohne Betreuungsaufgaben

Die Mitarbeitenden ohne Betreuungsaufgaben sind zufriedener mit ihrem Arbeitspensum (58 %) als die Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben (45 %).

 Mitarbeitende

Möchten Sie Ihr Arbeitspensum in den nächsten Jahren beibehalten?

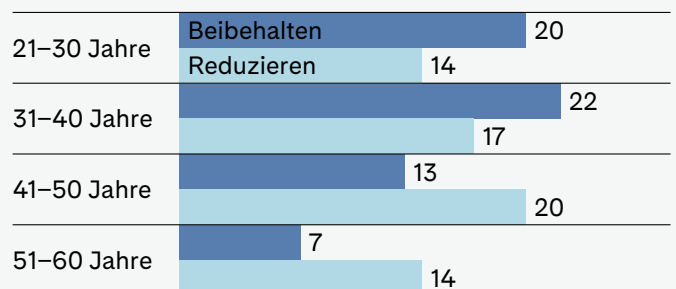
In Prozent der Antworten von 194 Mitarbeitenden.



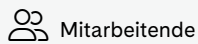
Mit Blick in die Zukunft möchten 4 von 10 Mitarbeitenden ihr Arbeitspensum reduzieren.

Nach Alter

Antworten von 153 Mitarbeitenden zwischen 21 bis 60 Jahren.



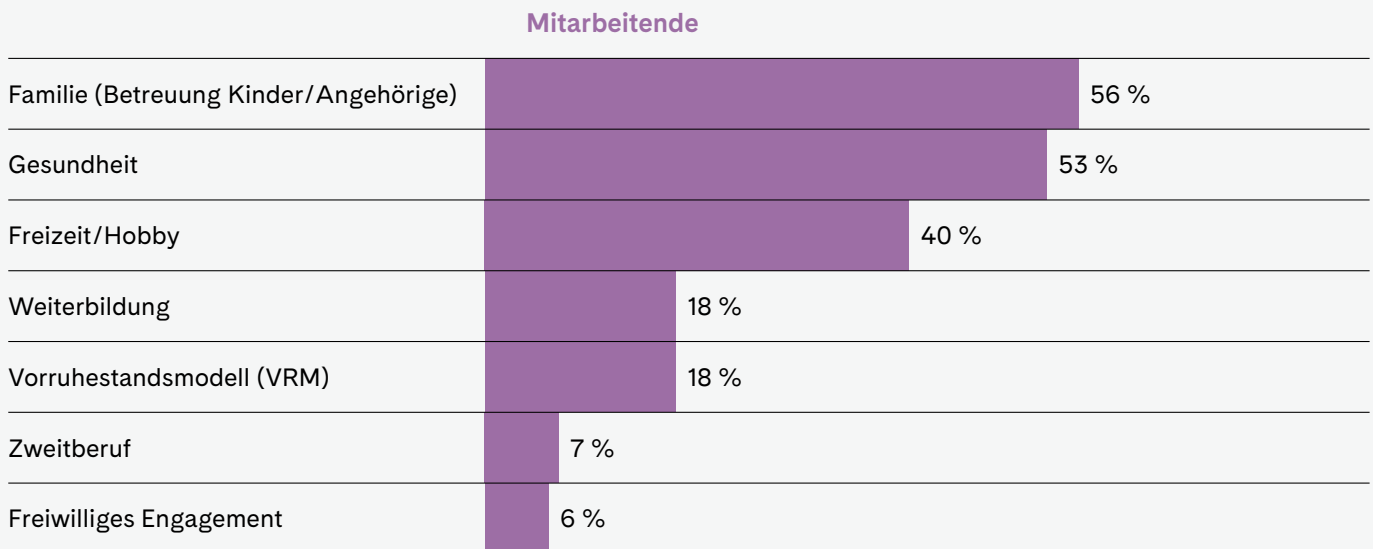
Der Wunsch, das Arbeitspensum zu reduzieren, nimmt bei den älteren Mitarbeitenden zu.



Mitarbeitende

Was wäre/ist für Sie der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit?

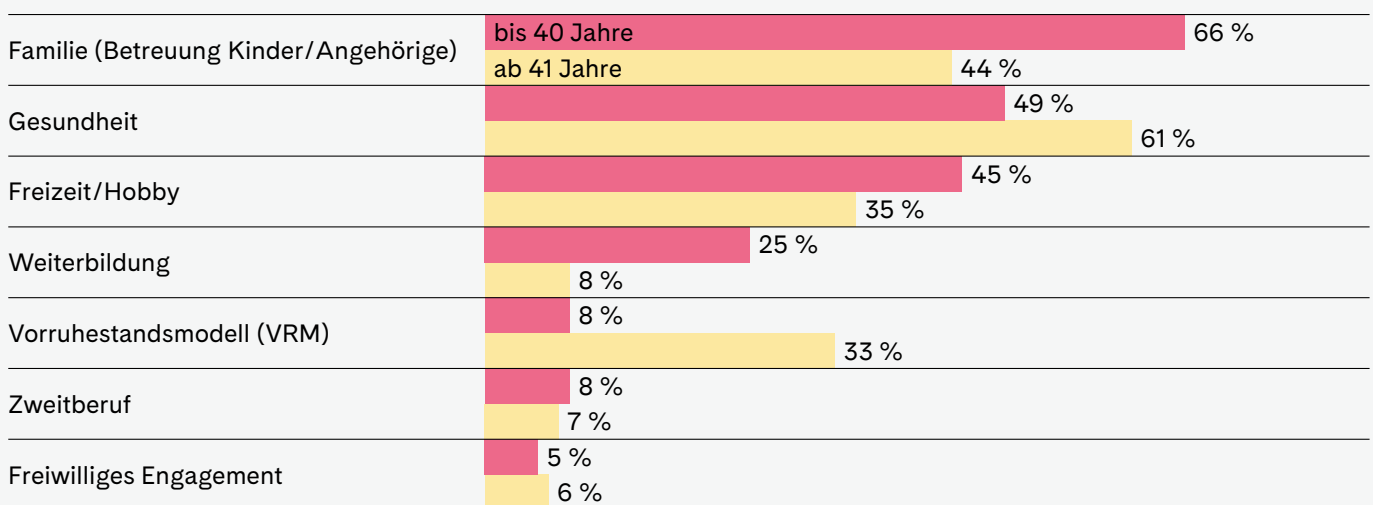
Antworten in Prozent von 209 Mitarbeitenden. Mehrere Antworten möglich.



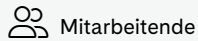
Bei Teilzeitarbeit wird ein fester Vertrag mit einer kürzeren Arbeitszeit und entsprechend weniger Lohn vereinbart. Die zwei wichtigsten Gründe für Teilzeitarbeit aus Sicht der Mitarbeitenden sind Familie und Gesundheit.

🔍 Nach Alter

In Prozent der Mitarbeitenden bis 40 Jahre (106 Antworten) und über 40 Jahre (72 Antworten). Mehrere Antworten waren möglich.



Die Gründe für Teilzeitarbeit sind auch abhängig von der Lebensphase:
Bei den Jüngeren erhält Familie und Weiterbildung mehr Gewicht, bei den Älteren Gesundheit und das Vorruhestandsmodell.

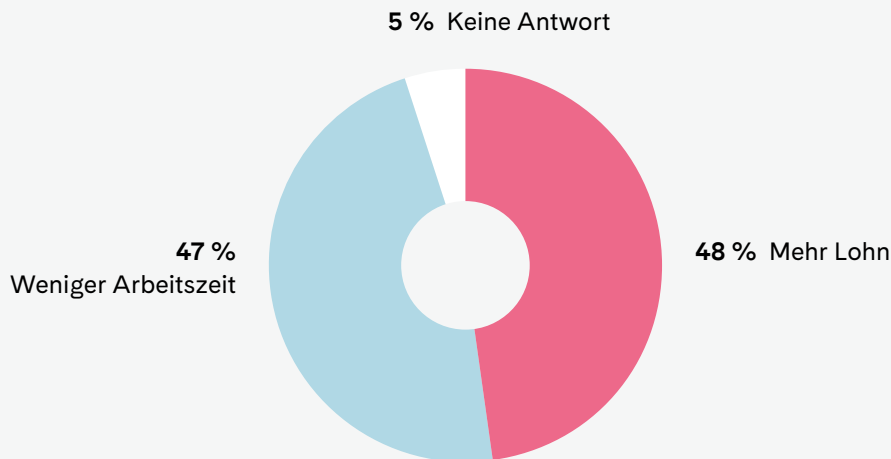


Mitarbeitende

Was ist Ihnen wichtiger: Mehr Lohn oder weniger Arbeitszeit?

In Prozent der Antworten von 209 Mitarbeitenden.

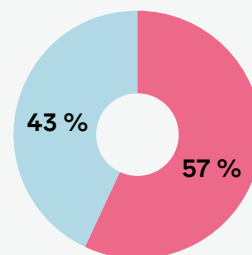
Auf die Frage, ob mehr Lohn oder weniger Arbeitszeit wichtiger ist, fallen die Antworten gleichwertig aus.



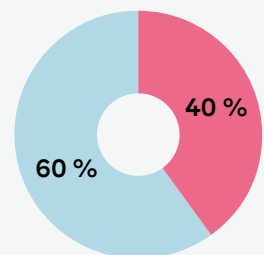
🔍 Nach Alter

Die Unterschiede zeigen sich bei der Auswertung nach Alter: Den älteren Mitarbeitenden ist Zeit wichtiger als Geld.

**Mitarbeitende
21–40 Jahre**
97 Antworten



**Mitarbeitende
41–60 Jahre**
63 Antworten



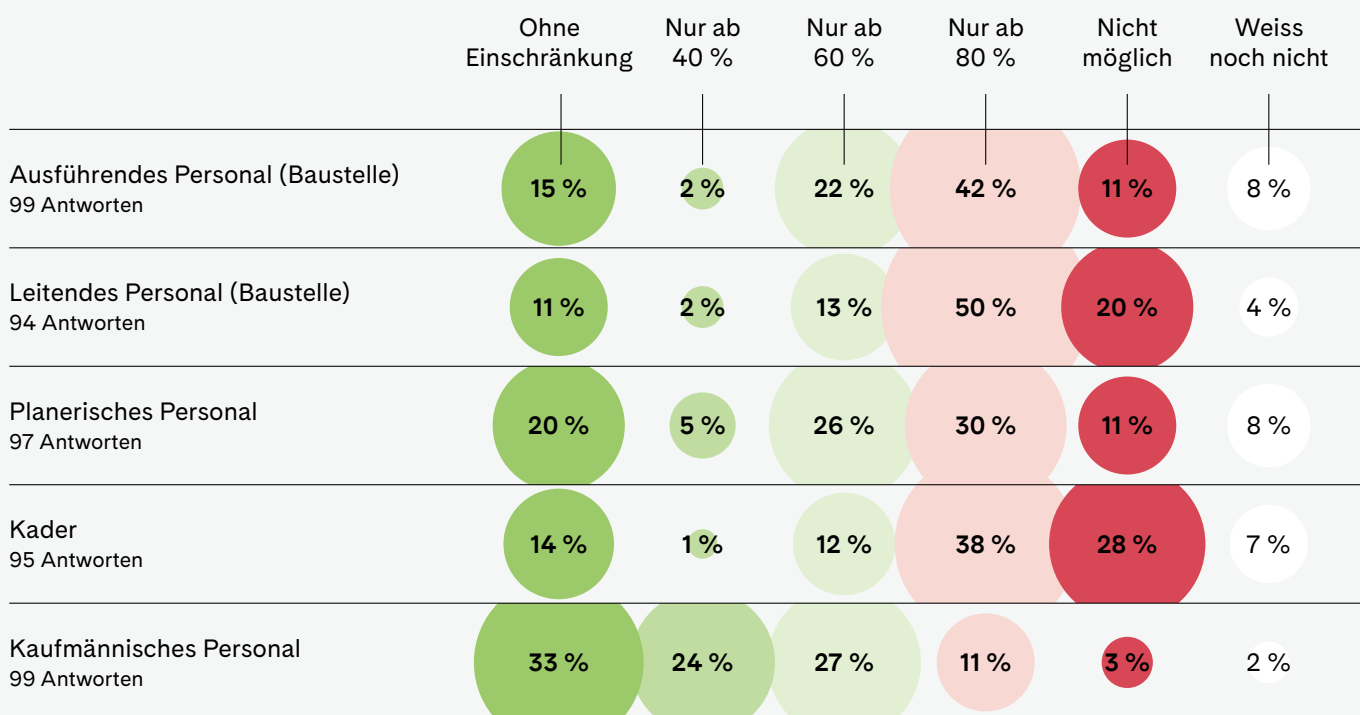
■ Weniger Arbeitszeit ■ Mehr Lohn

Unternehmen: Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und Herausforderungen

 Unternehmen

Für welche Funktionen ist/wäre Teilzeitarbeit in Ihrem Betrieb möglich?

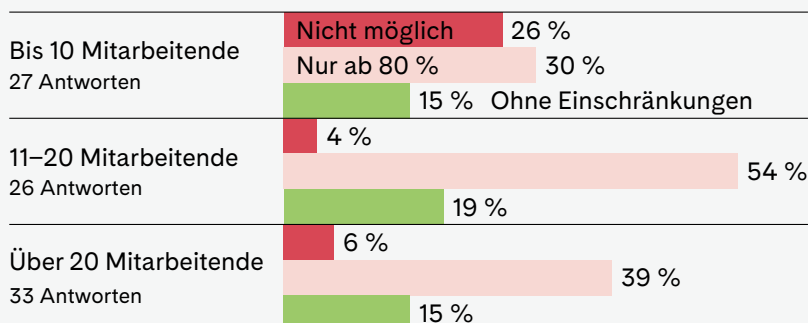
In Prozent der Unternehmen (94–99 Antworten).



Die meisten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten hat das kaufmännische Personal: In einem Drittel der Gebäudehüllenbetriebe gibt es für dieses keine Einschränkungen beim Beschäftigungsgrad, und Pensen ab 40 Prozent sind in einem Viertel der Betriebe möglich.

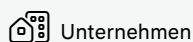
Für die übrigen Funktionen sieht die Situation anders aus: In rund zwei Dritteln der Unternehmen sind Teilzeitstellen für das leitende Personal auf der Baustelle und das Kader nur ab einem Beschäftigungsgrad von 80 Prozent oder gar nicht möglich. In der Hälfte der Betriebe gilt dies auch für das ausführende Baustellenpersonal. Das planerische Personal hat etwas mehr Spielraum.

Ausführendes Personal (Baustelle) nach Betriebsgrösse



In der Tendenz sind die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in kleinen Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden etwas eingeschränkter als in grösseren Betrieben.

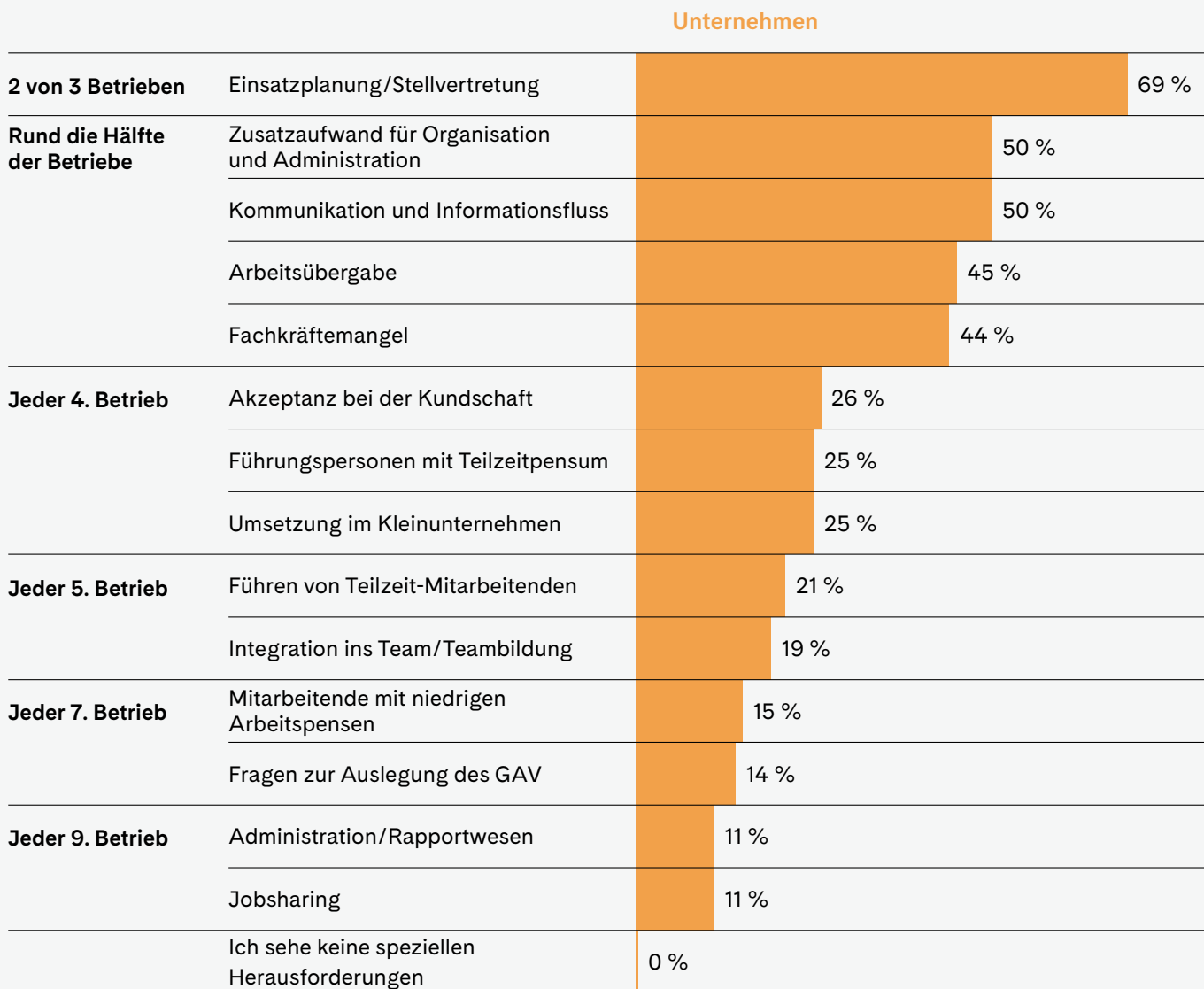
So ist Teilzeit für ausführendes Personal auf der Baustelle in einem Viertel der kleinen Unternehmen nicht möglich. Bei den grösseren Unternehmen fällt dieser Anteil geringer aus.



Unternehmen

Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen bei Teilzeitarbeit?

Antworten in Prozent von 107 Unternehmen. Mehrere Antworten waren möglich.



Für Unternehmen ist Teilzeitarbeit mit Herausforderungen verbunden. Zwei Drittel der Betriebe sehen die Einsatzplanung als grösste Herausforderung, rund die Hälfte den administrativ-organisatorischen Zusatzaufwand, die Kommunikation und den Informationsfluss, die Arbeitsübergabe sowie den Fachkräftemangel.

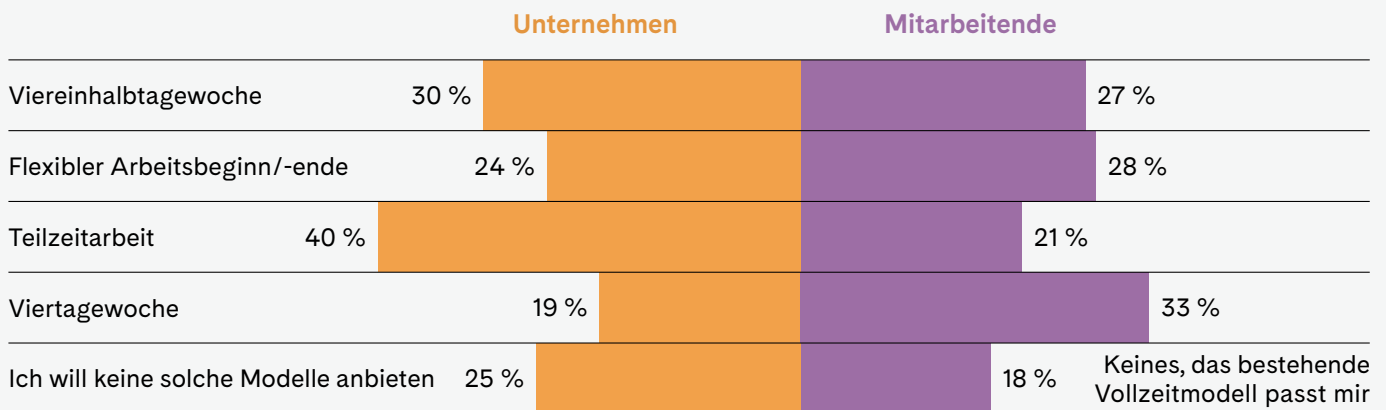
Attraktivität verschiedener Arbeitszeitmodelle

 Mitarbeitende /  Unternehmen

Welche Arbeitszeitmodelle finden Sie am attraktivsten?

Antworten in Prozent der Umfrageteilnehmenden (107 Unternehmen, 209 Mitarbeitende).

Maximal 2 Antworten waren möglich.



Die Viereinhalbtageswoche sowie Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende finden bei Unternehmen und Mitarbeitenden ähnliche Zustimmung. Bei Teilzeitarbeit und der Viertageswoche gibt es Unterschiede.

Definition

Viereinhalbtageswoche: Verteilung der Arbeitszeit auf viereinhalb Tage

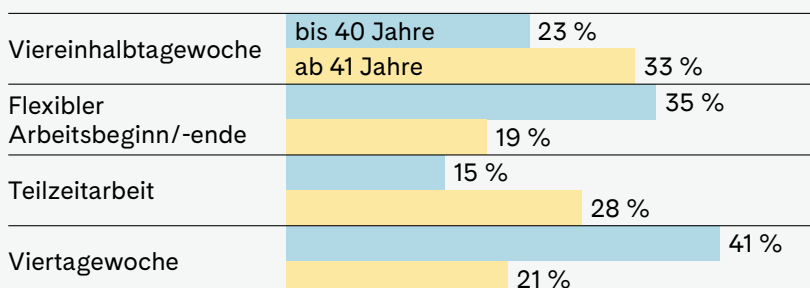
Flexibler Arbeitsbeginn/-ende: bei gleichbleibender täglicher Arbeitszeit

Teilzeitarbeit: Kürzere Arbeitszeit mit entsprechend weniger Lohn

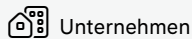
Viertageswoche: längere Arbeitstage, dafür nur an vier Tagen arbeiten

Nach Alter Mitarbeitende

In Prozent der Mitarbeitenden bis 40 Jahre (106 Antworten) und ab 41 Jahren (72 Antworten).



Nach Alter betrachtet, bevorzugen die jüngeren Mitarbeitenden die Viertageswoche und Flexibilität bei Arbeitsbeginn/-ende, die Älteren die Viereinhalbtageswoche und Teilzeitarbeit.



Unternehmen

Haben Sie in Ihrem Betrieb eines der folgenden Arbeitszeitmodelle umgesetzt oder darüber nachgedacht?

Antworten von Total 107 Unternehmen.



Etwa ein Viertel ermöglicht Flexibilität bei Arbeitsbeginn/-ende. Drei Unternehmen haben die Viereinhalbtageswoche, zwei die Viertageswoche umgesetzt. Rund ein Viertel der Betriebe denkt über die Viereinhalbtageswoche nach, 15 % über die Viertageswoche.

Über andere Arbeitszeitmodelle nachgedacht:

«6-7 Wochen Ferien bezahlt.»

Inhaber, 54 Jahre, Unternehmen mit 11–20 Mitarbeitenden

Über Viereinhalbtageswoche nachgedacht:

«An den ersten vier Tagen der Woche einige Stunden länger arbeiten, um den/die Mitarbeiter/in am Freitagnachmittag (oder einem anderen halben Tag) freizustellen, wobei die Möglichkeit besteht, früher zu beginnen oder später zu enden (adaptive Lösung). Ein Win-Win-Kompromiss für Arbeitgeber und Arbeitnehmer! Indem sie einen zusätzlichen halben Tag gewinnen, der ihrem Privatleben gewidmet ist.»

Geschäftsleiter, 36 Jahre, Unternehmen mit über 20 Mitarbeitenden

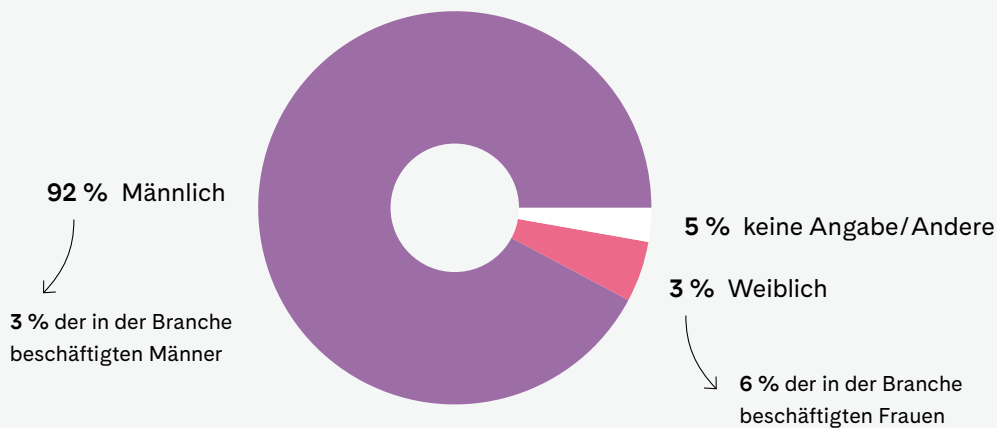
Die Umfrageteilnehmenden

Total 207 Mitarbeitende haben bei der Umfrage teilgenommen, was einem Anteil von 3 Prozent der Beschäftigten der Branche entspricht. Am meisten an der Umfrage beteiligt haben sich die Dachdecker:innen (39 % der Umfrageteilnehmenden), Bauabdichter:innen (25 %) und Spengler:innen (21 %).

 Mitarbeitende

Geschlechtsidentität der Mitarbeitenden

In Prozent von 186 Mitarbeitenden (ohne Lernende und kaufmännisches Personal – diese sind für den Vergleich mit den Durchschnittswerten der Branche nicht berücksichtigt).



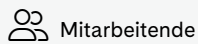
Frauen haben sich etwas stärker an der Umfrage beteiligt als Männer.

«Danke, dass ihr euch für dieses Thema interessiert!»

Spenglerin, 58 Jahre, 60 %, betreut Angehörige

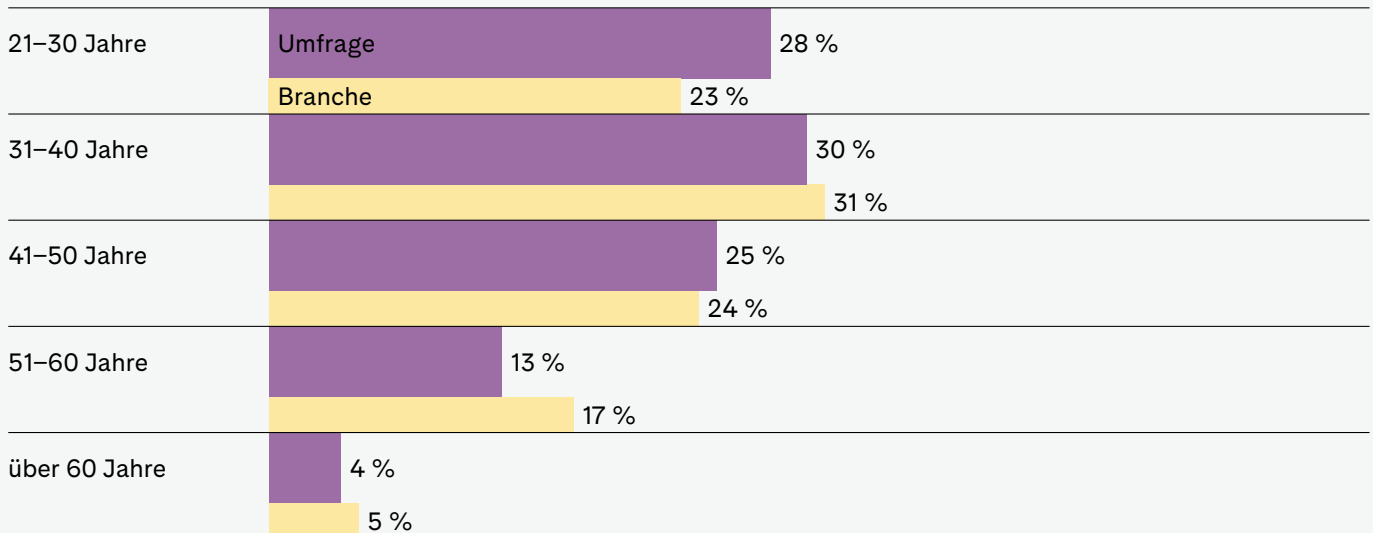
«Die Familie ist wichtig für eine gute Lebensqualität, aber die Arbeit auch.»

Dachdecker, Bauabdichter, Spengler; 34 Jahre, betreut Kinder

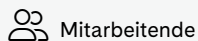


Alter der Mitarbeitenden

Die Prozentwerte beziehen sich auf das Total der Antworten mit Altersangaben (171 Antworten, ohne Lernende) im Vergleich mit den Durchschnittswerten der gesamten Branche.

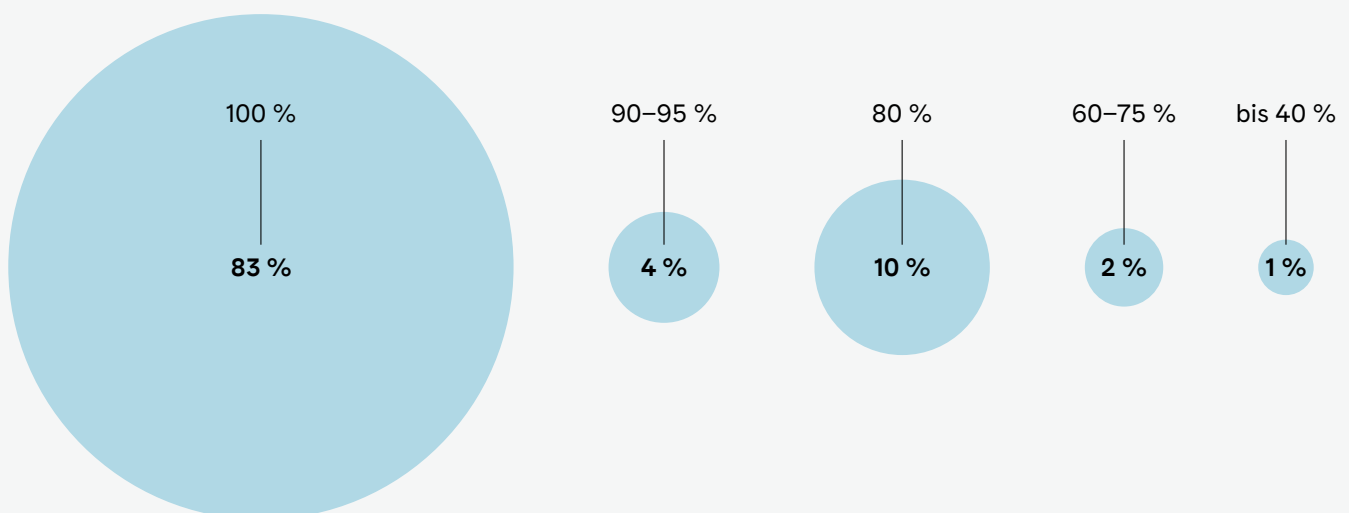


Die Umfrageteilnehmenden sind leicht jünger als der Branchendurchschnitt. Das Durchschnittsalter der Umfrageteilnehmenden liegt bei 39,3 Jahren, das Durchschnittsalter der Branche bei 39,4 Jahren.

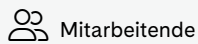


Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden

Die Prozentwerte beziehen sich auf das Total der Antworten mit Angaben zum Beschäftigungsgrad von GAV-unterstellten Mitarbeitenden (137 Antworten, ohne Lernende).

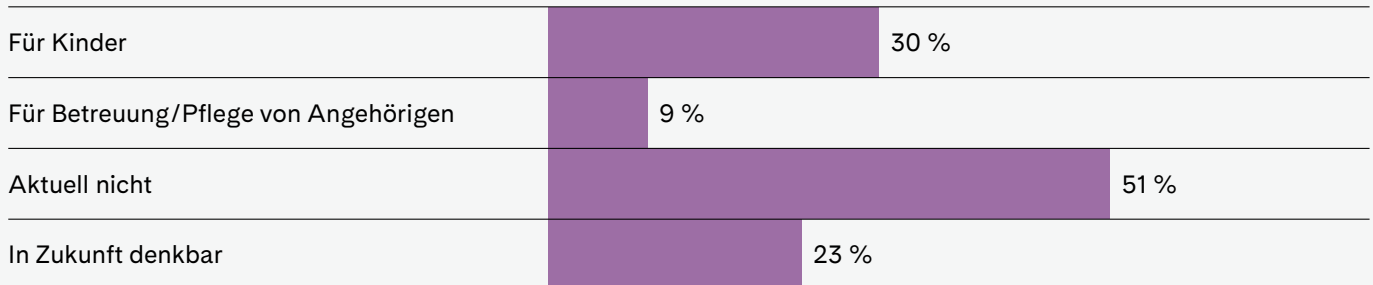


Die Mehrheit der GAV-unterstellten Mitarbeitenden, welche Angaben zum Beschäftigungsgrad gemacht haben, arbeitet Vollzeit (83 %). Der Anteil Teilzeitbeschäftigter liegt mit 17 % über dem Branchendurchschnitt (7 %).



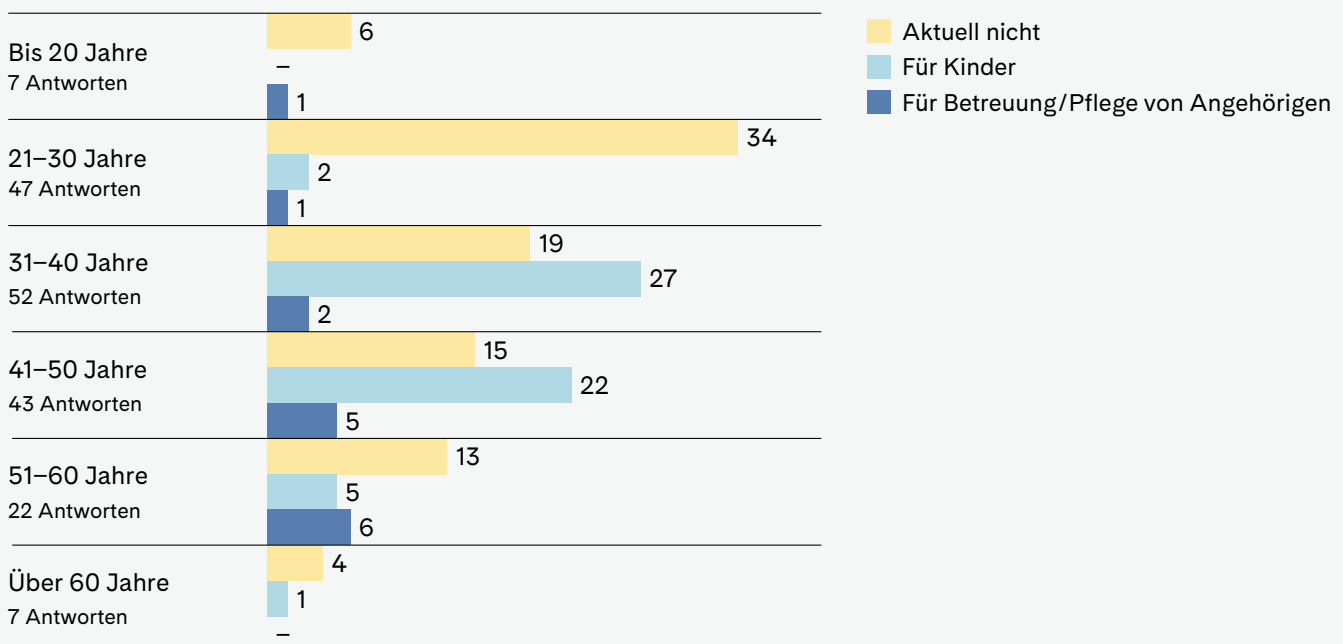
Übernehmen Sie familiäre Betreuungsaufgaben?

Antworten in Prozent von 209 Umfrageteilnehmenden. Mehrere Antworten möglich.

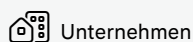


Die Hälfte der Mitarbeitenden, die an der Umfrage teilnahmen, übernimmt zum Zeitpunkt der Befragung keine familiären Betreuungsaufgaben.

🔍 Nach Alter



Zwischen 31 und 50 Jahren übernimmt jede zweite Person Betreuungsaufgaben für Kinder. Mit zunehmendem Alter steigt die Anzahl der Mitarbeitenden, die Angehörige betreuen.

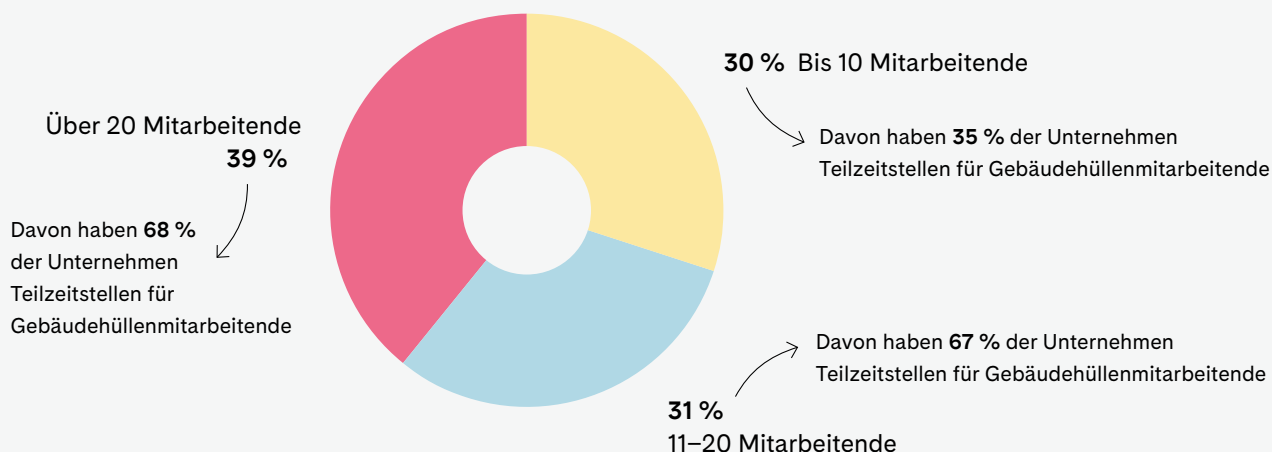


Unternehmen

Unternehmensgrösse nach Anzahl Mitarbeitenden gesamtes Unternehmen

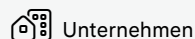
In Prozent von 87 Unternehmen, welche die Frage nach Anzahl Mitarbeitenden beantwortet haben.

Total haben sich 107 Arbeitgebende an der Unternehmensumfrage beteiligt, was einem Anteil von 16 % der Unternehmen der gesamten Branche entspricht.



Bei den kleinen Unternehmen hat ein Drittel Teilzeitstellen für Gebäudehüllenmitarbeitende, bei den mittleren und grösseren zwei Drittel.

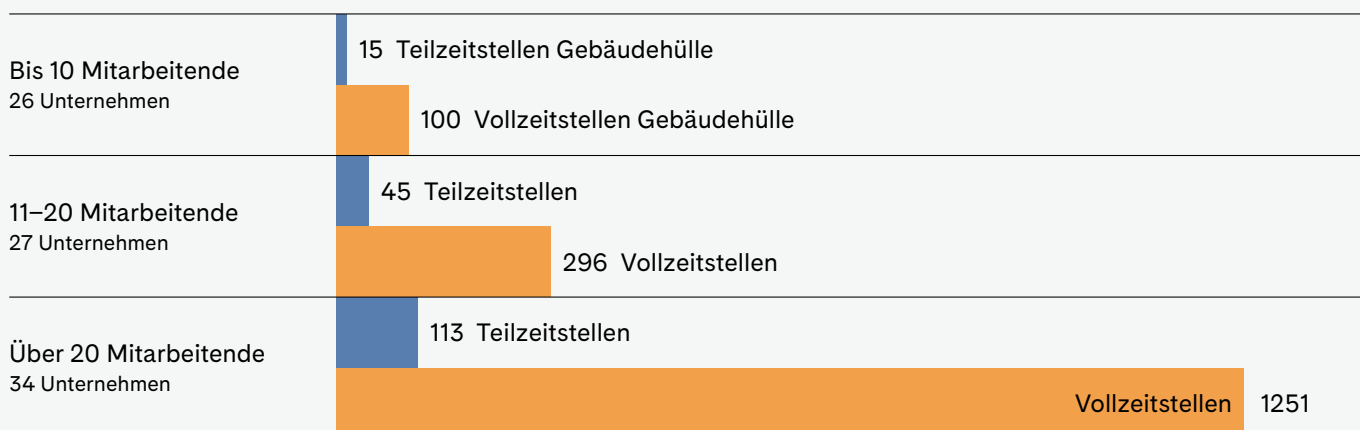
Die durchschnittliche Anzahl Gebäudehüllenmitarbeitende liegt bei 20,9 Personen pro Unternehmen. Der entsprechende Durchschnittswert der gesamten Branche liegt bei 9,1 Gebäudehüllenmitarbeitenden. Grössere Unternehmen haben sich also häufiger an der Umfrage beteiligt als Kleinbetriebe.



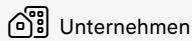
Unternehmen

Anzahl Gebäudehüllenstellen nach Unternehmensgrösse

Angaben von 87 Unternehmen. Definition Teilzeit: Alle Beschäftigungsgrade unter 100 %.



Aufs Total der Gebäudehüllenstellen betrachtet beträgt der Teilzeitstellenanteil bei den kleinen und mittleren Unternehmen 13 %, bei den grossen 8 %. Durchschnittlich ergibt das einen Anteil von 10 % Teilzeitstellen, was etwas über dem Branchendurchschnitt (7 %) liegt.



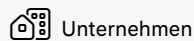
Funktion und Geschlecht der Umfrageteilnehmenden

Anzahl Antworten von 107 Umfrageteilnehmenden. Die Prozentwerte beziehen sich auf den Anteil der Kategorie am Total aller Umfrageteilnehmenden. Mehrere Antworten waren möglich.

Inhaber:in			♂ 56	♀ 5	57 %
Mitglied Geschäftsleitung			Männlich ♂ 33	Weiblich ♀ 10	40 %
Andere			♂ 6	♀ 3	8 %

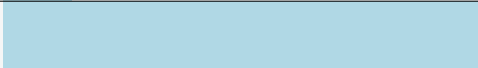
Die Mehrheit der Umfrageteilnehmenden von Unternehmensseite sind Inhabende und/oder Mitglied der Geschäftsleitung.

Insgesamt haben sich 18 % Frauen an der Unternehmensumfrage beteiligt (ohne Doppelnennungen).



Alter der Umfrageteilnehmenden

Anzahl Antworten von total 80 Umfrageteilnehmenden, die ihr Alter angegeben haben.

21–30 Jahre		3
31–40 Jahre		21
41–50 Jahre		21
51–60 Jahre		26
Über 60 Jahre		9

Von den 80 Teilnehmenden der Unternehmensbefragung, die ihr Alter angegeben haben, sind 30 % unter 40 Jahre und 59 % zwischen 41 und 60 Jahre alt.

Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist wichtig: Das finden über 90 Prozent der Mitarbeitenden und der Unternehmen des Gebäudehüllengewerbes. Das grösste Verbesserungspotenzial sehen sie in mehr Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende sowie bei Teilzeitstellen auch unter 80 Prozent. Antworten auf Fragen zu Arbeitszeit und Arbeitszeitmodellen fallen je nach Lebensphase unterschiedlich aus.

Die Mitarbeitenden sind tendenziell zufrieden mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit: Die Hälfte bewertet sie als gut bis sehr gut, knapp ein Fünftel bezeichnet sie als ungenügend. Der Durchschnittswert auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 6 (sehr gut) liegt bei 4,4.

Beruf und Familie: genügend

Mitarbeitende ohne Betreuungsaufgaben sind zufriedener. Bei den Mitarbeitenden, die Kinder oder Angehörige betreuen, bewerten 25 % ihre momentane Vereinbarkeit als ungenügend. Mit Blick auf die gesamte Branche verteilen Unternehmen und Mitarbeitende schlechtere Noten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beispielsweise erhält von den Unternehmen einen Durchschnittswert von 4,1 und von den Mitarbeitenden eine 4,0 (genügend).

Einigkeit bei meistgenannten Massnahmen

Mehr Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende und Teilzeitstellen auch unter 80 Prozent: Bei der Bewertung des Verbesserungspotenzials sind sich Unternehmen und Mitarbeitende bei den zwei meistgenannten Massnahmen einig. Auch «finanzielle Zulagen» erhält von beiden Seiten ähnlich hohe Zustimmung. Unterschiedliche Bewertungen gibt es beim besseren Gesundheitsschutz und Massnahmen der Einsatzplanung, die mehr Zustimmung von den Mitarbeitenden erhalten, während die Unternehmen die bessere Organisation von Teilzeit und Möglichkeiten für Jobsharing höher bewerten.

Teilzeit eingeschränkt möglich

Dass es beim Angebot an Teilzeitstellen Verbesserungspotenzial gibt, zeigt die Auswertung zu den Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für die verschiedenen Funktionen. In rund zwei Dritteln der Unternehmen sind Teilzeitstellen für das leitende Personal auf der Baustelle und für das Kader nur ab einem Beschäftigungsgrad von 80 Prozent oder gar nicht möglich. In der Hälfte der Betriebe gilt dies auch für das ausführende Baustellenpersonal. Auf der anderen Seite

haben 6 % der Mitarbeitenden angegeben, dass sie lieber weniger arbeiten würden, dies im Betrieb jedoch nicht möglich ist.

Die Umsetzung von Teilzeitarbeit auf der Baustelle ist mit grösseren Herausforderungen verbunden als im Büro. Als grösste Herausforderungen von Teilzeitarbeit nennen Betriebe nebst der Einsatzplanung den administrativ-organisatorischen Zusatzaufwand, Kommunikation und Informationsfluss, die Arbeitsübergabe sowie den Fachkräftemangel.

Arbeitszeitmodelle: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

In der Befragung konnten die Teilnehmenden zwei Arbeitszeitmodelle auswählen, die sie am attraktivsten finden. Unterschiedliche Bewertungen gibt es bei der Viertagewoche, welche von den Mitarbeitenden am meisten und von den Unternehmen am wenigsten Zustimmung erhält, und bei Teilzeitarbeit, die bei den Unternehmen am besten und bei den Mitarbeitenden schlechter abschneidet. Dies hängt mit der damit verbundenen Lohneinbusse zusammen. So geben in der Frage der Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitszeit ein Drittel der Mitarbeitenden an, dass sie lieber weniger arbeiten würden, sich dies jedoch nicht leisten können.

Von beiden Seiten ähnlich bewertet werden die Viereinhalbtagewoche sowie mehr Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende.

Unterschiede nach Alter

Die Antworten auf die Fragen zu Arbeitszeit und -modellen fallen je nach Lebensphase unterschiedlich aus. Die Viertagewoche und Flexibilität bei Arbeitsbeginn/-ende sind bei den jüngeren Mitarbeitenden beliebter, die Viereinhalbtagewoche und Teilzeitarbeit bei den älteren Mitarbeitenden. Auch die Gründe für Teilzeitarbeit sind abhängig von der Lebensphase: Bei den jüngeren Mitarbeitenden erhält Familie und Weiterbildung mehr Gewicht, bei den älteren Gesundheit und das Vorruhestandsmodell. Der Wunsch, das Arbeitspensum zu reduzieren, nimmt bei den älteren

Mitarbeitenden zu. Dies zeigt sich auch bei den Antworten auf die Frage nach Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitreduktion: den jüngeren Mitarbeitenden ist mehr Lohn wichtiger, den älteren weniger Arbeitszeit.

Lebensphasen berücksichtigen

Für die Diskussion, die Gestaltung und das Angebot von Arbeitszeitmodellen leitet sich daraus die Herausforderung ab, die Bedürfnisse und Lebensphasen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Es gibt keine Modelle, die jederzeit für alle passen. Nebst allgemeinen Lohnerhöhungen sollten auch allgemeine Arbeitszeitreduktionen geprüft werden, insbesondere für die älteren Mitarbeitenden. Mit Hinblick auf den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sollte dieser idealerweise so weiterentwickelt werden, dass er verschiedene Modelle ermöglicht.

Die in der Umfrage genannten Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind teilweise mit organisatorischen Herausforderungen verbunden. Hier sind Lösungen gefragt, welche die Umsetzung vereinfachen.

Ausblick

Mit Abschluss der Umfrage tritt das Projekt «Teilzeitbau – Vereinbarkeit im Gebäudehüllengewerbe» nun in die nächste Phase. Dies sind die weiteren Schritte:

- Analyse des Gesamtarbeitsvertrags
- Angebot von Kurzberatungen und Begleitung für betriebsinterne Pilotprojekte: Dank der Unterstützung durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann sind diese Angebote für Unternehmen kostenlos.
- Arbeitsgruppe mit Unternehmern, Unternehmerinnen und Mitarbeitenden des Gebäudehüllengewerbes: Erfahrungsaustausch, Fachinputs und Diskussion von Lösungen.
- Erarbeitung von Webinaren, Hilfsmitteln und Vorlagen für die ganze Branche.

Die Ergebnisse der Umfrage, insbesondere die Antworten auf die Fragen nach den Verbesserungsmassnahmen und den Herausforderungen von Teilzeitarbeit, fliessen dabei in die Gestaltung dieser Projektaktivitäten ein. Dies gilt auch für die zahlreichen Antworten auf die offenen Fragen.

Herzlichen Dank allen Teilnehmenden der Umfrage für ihre wertvollen Inputs!

Juni 2025

Kostenlose Kurzberatungen für Gebäudehüllenbetriebe

Möchten Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden verbessern und sind sich unsicher, wie? Ein Blick von aussen kann weiterhelfen. Das Angebot der Kurzberatungen läuft bis auf weiteres.

Mehr Informationen:

www.teilzeitbau-gebäudehülle.ch/angebote#kurzberatungen

Mehr Informationen:

www.teilzeitbau-gebäudehülle.ch

Unterstützung für betriebsinterne Pilotprojekte

Kostenlose Begleitung durch eine qualifizierte Fachperson für ein betriebsinternes Pilotprojekt zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gebäudehüllengewerbe.

Mehr Informationen:

www.teilzeitbau-gebäudehülle.ch/angebote#pilotprojekte