

EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021

Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bern, 30. November 2021

Vorwort

Die Verfassung gebietet die Gleichstellung in der Familie, bei der Arbeit und in der Ausbildung. Sie legt auch fest, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Soweit das Gesetz. Doch: Wie schätzt die Bevölkerung den Stand der tatsächlichen Gleichstellung ein?

Die Befragten im Rahmen des zweiten Nationalen Barometers Gleichstellung beurteilen den Stand der erreichten Gleichstellung deutlich kritischer als vor drei Jahren.

Drei Jahre nach dem ersten Barometer Gleichstellung legt die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) ein zweites Barometer vor mit Fokus auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit. Es zeigt auf, inwieweit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit Wunsch und Wirklichkeit auseinanderliegen. Und es macht klar, dass der Schuh drückt. Die Mehrheit der Befragten orten nach wie vor Defizite bei der Gleichstellung in der Familie und am Arbeitsplatz.

Die im Auftrag der SKG von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in Zusammenarbeit mit gfs.bern durchgeführte, repräsentative Online-Befragung erfolgte im April 2021. Befragt wurden 2'245 Personen zwischen 18 und 65 Jahren der gesamten Schweiz. Aufgrund der Gewichtung der Daten repräsentiert die Stichprobe die verschiedenen Haushaltsformen aus allen sieben Grossregionen.

Die wichtigsten Ergebnisse:

Stand der Gleichstellung

Für die grosse Mehrheit der Befragten ist die Gleichstellung von Frau und Mann in Familie, Ausbildung und Arbeit, wie sie die Bundesverfassung verlangt, nicht erreicht. Sie schätzt den Stand schlechter ein als noch vor drei Jahren. Dies gilt besonders für die Bereiche Familie, Erwerbsarbeit und Politik. Dabei sind Frauen deutlich kritischer als Männer.

Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit

- 82 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass Frauen mehr oder eher mehr unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit leisten. Auch die befragten Männer teilen mehrheitlich diese Einschätzung.
- Befragte in gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten bewerten die eigene Arbeitsteilung als fairer als Befragte in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten.

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit

- Erwerbstätige Frauen erleben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben häufiger als Männer als schwierig oder eher schwierig. Vor allem Frauen, die gleichzeitig Kinder betreuen und Angehörige pflegen sowie alleinerziehende Mütter und Väter beurteilen die Vereinbarkeit als besonders schwierig.
- Gefragt nach dem bevorzugten Erwerbsmodell spricht sich eine Mehrheit der Befragten für Teilzeitarbeit für beide Elternteile aus. Nur 10 Prozent der befragten Männer und 11 Prozent der befragten Frauen wünschen sich das traditionelle Ernährermodell (Mann arbeitet Vollzeit, Frau ist nicht erwerbstätig).

Auswirkungen der Corona-Pandemie

- Für rund 60 Prozent der befragten Personen hat sich die Arbeitssituation seit Beginn der Pandemie nicht verändert, wobei dies für Personen ohne Betreuungspflichten häufiger gilt als für Personen mit Betreuungspflichten.
- Die Corona-Pandemie hat bereits bestehende Belastungen noch verstärkt: Besonders Personen mit Betreuungsaufgaben haben während der Pandemie die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit als schwieriger als sonst erlebt. Unabhängig von den Haushaltsformen sind Frauen stärker gefordert.
- Die Einschätzungen der Befragten zu möglichen positiven langfristigen Folgen der Corona-Pandemie in Bezug auf Erwerbs- und unbezahlte Care-Arbeit sind zurückhaltend. Männer zeigen sich hierbei optimistischer bezüglich eines positiven Einflusses. Am ehesten wird ein positiver Einfluss auf die Familienfreundlichkeit des eigenen Betriebs oder der Wirtschaft generell angenommen.

Massnahmen für eine gerechtere Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit bei Unternehmen, in Politik und Gesellschaft

- Eine klare Mehrheit aller Befragten, also nicht nur der Erwerbstätigen, wünscht sich die Möglichkeit von Jobsharing, Teilzeit und Pensen-Reduktion auf allen Hierarchiestufen sowie flexible Arbeitszeiten. Noch höher ist die Zustimmung für gleiche Karrierechancen sowie die Lohngleichheit von Frauen und Männern.
- In Bezug auf politische Massnahmen finden eine bezahlte Elternzeit sowie das Recht auf Teilzeitarbeit eine knappe Mehrheit. 11 Prozent der Befragten lehnen jegliche politischen Massnahmen ab.
- Auf gesellschaftlicher Ebene wünscht sich die grosse Mehrheit der Befragten einen Abbau von Stereotypen von Männern, die Betreuungsarbeit leisten, von Diskriminierungen gleichgeschlechtlicher Elternpaare, einen Abbau stereotyper Darstellung der Geschlechter in den Medien sowie von Geschlechterstereotypen in der Bildung.

Gewünschte Veränderungen für die eigene Lebenssituation

Auf die offene Frage was sich die Befragten für ihre eigene individuelle Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen haben 40 Prozent der Befragten Aussagen gemacht.

Die Auswertung zeigt einerseits – insbesondere bei den Männern – eine Zufriedenheit mit der eigenen Ist-Situation. Gleichzeitig werden sowohl Wünsche nach Veränderungen auf individueller Ebene in Bezug auf die eigene Lebenssituation als auch Veränderungen auf gesellschaftlicher, politischer und rechtlicher Ebene eingebracht.

Gesellschaftliche Wertschätzung
Mehr Zeit Anderes
Partnerschaftliche Arbeitsteilung
Steuerliche Berücksichtigung Kinderbetreuung
Elternzeit
Lohn für Care-Arbeit
Gutschriften AHV & Pensionskasse

Antworten auf offene Frage «Was würden Sie sich für Ihre eigene Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen?».

Ideen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Care-Arbeit

Besonders eindrücklich sind die vielen von den Befragten selber eingebrachten Ideen. Auf die Frage, was für die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit getan werden könnte, zeigt sich ein breites Spektrum an Antworten auf allen Ebenen – der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft:

gesellschaftliche Anerkennung

TZ auch im Kader

Lohngleichheit Bezahlte Elternzeit

Lohn für Care-Arbeit

Stereotypen abbauen

Jobsharing flexible Arbeitszeiten

Homeoffice TZ Arbeit fördern

Zeitgutschrift Care-Arbeit

höhere Löhne Care-Berufe

Antworten auf offene Frage: «Ganz allgemein gesprochen, was könnte man tun, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit zu erreichen?».

Die Antworten zeigen, in welche Richtung die Veränderungen gehen sollen. Nun muss es dringend an die Umsetzung gehen. Gleichstellung hat für die Bevölkerung eine hohe Relevanz. Und gleichstellungspolitische Forderungen sind in der Bevölkerung breit abgestützt. Das zeigen nicht zuletzt auch weitere nationale Umfragen wie das Jugendbarometer von Credit Suisse.

Tatsächliche Gleichstellung ist kein 'nice to have'. Dies macht das zweite Nationale Barometer Gleichstellung deutlich. Dem Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung nachzukommen, bleibt in der Verantwortung aller – von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Maribel Rodriguez

Präsidentin der SKG

Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, canton de Vaud

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021

Fokus «Erwerbsarbeit und
unbezahlte Care-Arbeit»

Schlussbericht

Gesine Fuchs
Lucia M. Lanfranconi
Marina Abbas
Christian Eckerlein

Originalversion des Berichtes: Deutsch

Die Langfassung des Berichtes ist in Deutsch und Französisch erhältlich.

Zuhanden

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

www.equality.ch

Kontakt

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

Prof. Dr. Gesine Fuchs

Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi

Werftestrasse 1

Postfach 2945

6002 Luzern

gesine.fuchs@hslu.ch

lucia.lanfranconi@hslu.ch

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	4
Das Wichtigste in Kürze	5
1 Einleitung	9
1.1 Zu den Begriffen Unbezahlte Arbeit und Care-Arbeit	9
1.2 Einfluss der Covid-19-Pandemie	11
1.3 Ziel und Fragen des Barometers	12
2 Einschätzung der Gleichstellung	13
2.1 Einschätzungen 2021: Frauen wesentlich kritischer als Männer	13
2.2 Einschätzungen 2021: Mehrheitlich kritischere Einstellungen als 2018	14
3 Unbezahlte Care-Arbeit	16
3.1 Wahrnehmungen zur Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit	16
3.2 Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit in Paarhaushalten: Grosse Unterschiede nach Geschlecht und Haushaltstyp	17
3.3 Wahrgenommene Fairness bei unbezahlter Care-Arbeit in gemischtgeschlechtlichen und gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten	19
3.4 Werteorientierungen zu Erwerbs- und Care-Arbeit	20
4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit	23
4.1 Arbeitsbedingungen	23
4.2 Familienergänzende Kinderbetreuung	26
4.3 Das Erleben der Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit	27
4.4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit unter Corona-Bedingungen	30
4.4.1 Arbeitsbedingungen unter Corona	30
4.4.2 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit seit Corona	32
4.4.3 Chance Corona-Krise?	34
5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit	36
5.1 Care-Wünsche: Wünsche für die persönliche Situation und bevorzugte Erwerbsmodelle	36
5.2 Massnahmen für eine ausgewogenere Verteilung von Care-Arbeit	40
5.2.1 Ideen für eine Gleichstellung der Geschlechter in der Care-Arbeit	40
5.2.2 Zustimmung zu Massnahmen im unternehmerischen, politischen und gesellschaftlichen Bereich	43
5.2.3 Politische Massnahmen	44
5.2.4 Gesellschaftliche Veränderungen	45

6 Fazit	46
Literaturverzeichnis	48
Anhang	51
A) Durchführung der Befragung	51
B) Datenkontrolle und Stichprobe	51
C) Fragebogen	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Dimensionen der unbezahlten Arbeit	10
Abbildung 2:	Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (Geschlecht)	13
Abbildung 3:	Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (2018/2021, Erwerbstätige)	15
Abbildung 4:	Welche der folgenden Aussagen zu Hausarbeit und Betreuungsaufgaben in den Schweizer Haushalten trifft Ihrer Meinung nach heutzutage am ehesten zu?	16
Abbildung 5:	Vom wem werden folgende Arbeiten hauptsächlich erledigt? (gemischtgeschlechtliche Paarhaushalte)	17
Abbildung 6:	Vom wem werden folgende Arbeiten hauptsächlich erledigt? (gleichgeschlechtliche Paarhaushalte)	18
Abbildung 7:	Wie ist die Care-Arbeit aufgeteilt (gemischtgeschlechtliche Paarhaushalte)	19
Abbildung 8:	Wie ist die Care-Arbeit aufgeteilt (gleichgeschlechtliche Paarhaushalte)	20
Abbildung 9:	(Starke) Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit	21
Abbildung 10:	Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die folgenden Möglichkeiten?	23
Abbildung 11:	Wie oft kommt dies bei Ihrer Arbeit vor?	25
Abbildung 12:	Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktuell?	27
Abbildung 13:	Wie oft haben Sie das Gefühl, dass ihr Umfeld Ihre berufliche Belastung satthat?	28
Abbildung 14:	Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie daran hindern, so viel Zeit für Ihre Erwerbstätigkeit aufzuwenden, wie Sie eigentlich sollten?	29
Abbildung 15:	Aktuelles Pensum versus Wunschpensum	29
Abbildung 16:	Arbeiten Sie aufgrund der COVID-19-Pandemie von zu Hause aus bzw. im Homeoffice?	30
Abbildung 17:	Wie hat sich Ihre Arbeitssituation seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert?	31
Abbildung 18:	Wie hat sich Ihre Arbeitsbelastung seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert?	32
Abbildung 19:	Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie?	33
Abbildung 20:	Die Corona-Pandemie hat in der Schweiz starke Auswirkungen auf die Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit. Wie schätzen Sie die möglichen zukünftigen Auswirkungen ein?	35
Abbildung 21:	Falls Sie Kinder haben, gerne hätten oder wenn diese schon gross sind: Welche innerfamiliäre Arbeitsteilung würden Sie sich wünschen oder hätten Sie sich gewünscht?	39
Abbildung 22:	Ich wünsche mir, dass Unternehmen ihren Angestellten folgende Massnahmen bieten...	43
Abbildung 23:	Ich wünsche mir die folgenden politischen Massnahmen...	44
Abbildung 24:	Ich wünsche mir die folgenden gesellschaftlichen Veränderungen...	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (Grossregionen)	14
Tabelle 2: (Starke) Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Care- und bei Erwerbsarbeit	22
Tabelle 3: Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die folgenden Möglichkeiten?	24
Tabelle 4: Welche familienergänzende Kinderbetreuung nehmen Sie in Anspruch?	26
Tabelle 5: Was würden Sie sich für Ihre eigene Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen?	37
Tabelle 6: Ganz allgemein gesprochen, was könnte man tun, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit zu erreichen?	41
Tabelle 7: Beschreibung der Stichprobe	52

Das Wichtigste in Kürze

Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) wurden für die vorliegende Studie 2'245 Personen zwischen 18 und 65 Jahren im April 2021 zu ihrer Wahrnehmung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit befragt. Von den Befragten identifizieren sich 1'134 als Männer, 1'110 als Frauen und eine Person weder als Frau noch als Mann. Die repräsentative Online-Befragung wurde in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut gfs.bern dreisprachig durchgeführt. Ziel der Befragung ist erstens, herauszufinden, wie die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren den Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz einschätzt, und zweitens, wie die Befragten das Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit und dessen Verteilung zwischen den Geschlechtern wahrnimmt. Drittens zielt die Befragung darauf ab, zu erfahren, wie die Befragten die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit einschätzt und wie sich diese Wahrnehmung durch die Covid-19-Pandemie verändert hat. Viertens soll schliesslich nachgezeichnet werden, ob es aus Sicht der Befragten Probleme rund um die Verteilung der Erwerbs- und unbezahlten Care-Arbeit gibt und welche Veränderungen gewünscht werden, sei es im privaten Umfeld, im Haushalt oder sei es durch Massnahmen in Unternehmen, in der Politik oder der Gesellschaft.

a) Stand der Gleichstellung

Die befragten Erwerbstätigen schätzen den Stand der erreichten Gleichstellung deutlich kritischer ein als vor drei Jahren im ersten Nationalen Barometer Gleichstellung 2018. Dies gilt besonders für die Bereiche Familie, Erwerbsarbeit und Politik. Besonders drastisch ist die Verschlechterung im Bereich der Wahrnehmung der Gleichstellung in der Familie: im Vergleich zu 2018 sehen nur noch gut halb so viele Befragte diese als (teilweise) erreicht an. Frauen sind zudem deutlich skeptischer als Männer. Die Einschätzungen sind in der Genfersee-Region und im Tessin am kritischsten, während der Stand der Gleichstellung in der Zentralschweiz und in Zürich am positivsten wahrgenommen wird. Ein Drittel der Befragten sieht die Gleichstellung in Führungspositionen als «überhaupt nicht erreicht». Dieser Wert ist 12% höher als 2018.

b) Unbezahlte Care-Arbeit

Gemäss der Meinung einer grossen Mehrheit der Befragten (82%) wenden Frauen mehr Zeit für Care-Arbeit auf als Männer. Die Wahrnehmung dazu unterscheidet sich stark nach Geschlecht: Frauen gehen deutlich häufiger als Männer davon aus, dass Frauen mehr Zeit als Männer für Care-Arbeit aufwenden (87% zu 77%), wohingegen Männer deutlich häufiger als Frauen der Meinung sind, dass Männer und Frauen gleichviel Zeit dafür aufwenden (16% zu 7%).

Eine Mehrheit der Frauen gibt an, dass sie allein für die Wäsche (67%), für die Betreuung von kranken/betagten/beeinträchtigten Familienmitgliedern (56%) sowie für die Zubereitung der Mahlzeiten (53%) zuständig sind. Männer sehen wiederum ihre alleinige Verantwortung am häufigsten bei den privaten administrativen Arbeiten (59%) sowie bei kleineren Reparaturen und Gartenarbeit (43%). Die Kinderbetreuung nehmen 70% der Männer als geteilte Arbeit wahr, bei den Frauen sind es 35%. In gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten nehmen die Partner*innen die Aufteilung der Care-Arbeiten zwischen ihnen als deutlich gleichmässiger wahr.

Die wahrgenommene Fairness, der Arbeitsteilung in Paarhaushalten ist aus Sicht der Frauen, besonders aus Sicht der nicht-erwerbstätigen Frauen, wesentlich niedriger als für Männer. Befragte in gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten bewerten die Fairness der Arbeitsteilung deutlich höher als Befragte in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten: 54% sind der Meinung, dass sie so viel Care-Arbeit tätigen, wie etwa angemessen ist. Nur wenige Befragte denken, dass sie viel weniger (3%) oder viel mehr (4%) als angemessen übernehmen. In gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten liegt dieser Anteil aus Sicht der Frauen («viel mehr») mit etwa 28% sieben Mal, bei den Männern («viel weniger») mit 9% nahezu drei Mal höher.

Egalitäre Einstellungen haben in den letzten Jahren an Akzeptanz gewonnen und traditionelle Einstellungen sind weniger verbreitet als noch vor einigen Jahren. Bei den Einstellungen zu Geschlechterrollen unterscheiden sich die Grosse-Regionen. Die Daten zeigen eine eher traditionelle Zentral- und Ostschweiz und eine eher fortschrittliche Genfersee- und Espace-Mittelland-Region.

c) Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Flexible Arbeitsmöglichkeiten sind in den Unternehmen der Befragten weit verbreitet. Besonders dominieren die Möglichkeiten von Teilzeit (70%), Homeoffice (59%) und/oder flexiblen Arbeitszeiten (59%). Ausserdem können drei Viertel der Befragten oft oder immer bei der Planung der Arbeitszeit mitreden. Rund ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitet eher bis sehr oft am Wochenende (35%), am Abend oder in der Nacht (34%) bzw. haben Sitzungen an Randzeiten (31%). 14% der befragten Erwerbstätigen arbeiten auf Abruf.

Eltern von Kindern unter 14 Jahren setzen vor allem Grosseltern (40%) zur familienergänzenden Kinderbetreuung ein. Institutionelle Kinderbetreuung wie Kindertagesstätten (21%) oder schulergänzende Kinderbetreuung (19%) werden von rund einem Fünftel der Befragten genutzt. Ein Drittel der Eltern (33%) nimmt keine familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch.

Erwerbstätige Frauen (39%) erleben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben häufiger als Männer (30%) als (eher) schwierig. Dieser Geschlechterunterschied ist bei Personen mit Kindern höher. Insgesamt wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von alleinerziehenden Männern als am schwierigsten eingeschätzt (62% schwierig oder eher schwierig) sowie von Frauen, die in Paarhaushalten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen leben (55% schwierig oder eher schwierig), gefolgt von alleinerziehenden Frauen (47% schwierig oder eher schwierig). Männer (14%) haben leicht häufiger das Gefühl als Frauen (12%), dass ihr Umfeld ihre berufliche Belastung leidet. Demgegenüber haben Frauen deutlich häufiger (13%) das Gefühl als Männer (5%), dass ihr Erwerbsleben unter ihrer familiären Verpflichtung leidet.

59% der erwerbstätigen Frauen und 70% der erwerbstätigen Männer mit Kindern arbeiten in ihrem Wunschpensum, also deutlich mehr Männer als Frauen. Deutlich mehr Personen (29% Frauen und 26% Männer) möchten ihr Pensum lieber reduzieren als erhöhen. Dabei möchten drei Mal mehr Frauen mehr arbeiten (12%) als Männer (4%).

d) Einfluss der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat Auswirkungen auf die Arbeitssituationen, die Belastungen und die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Betreuungsarbeit. Unterschiede gibt es je nach Betreuungspflichten und nach Geschlecht. Bei 42% der Befragten hat sich der Anteil der Homeoffice-Arbeit seit der Pandemie erhöht. Über die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet nach wie vor auswärts.

Für rund 60% der befragten Personen hat sich die Arbeitssituation seit Beginn der Pandemie nicht verändert, wobei dies für Personen ohne Betreuungspflichten häufiger gilt als für Personen mit Betreuungspflichten. Zwischen einem Fünftel und einem guten Viertel haben ihr Arbeitspensum erhöht, die Männer etwas mehr als die Frauen. Demgegenüber hat rund ein Sechstel das Arbeitspensum reduziert, vor allem Personen mit Betreuungspflichten.

Frauen mit Betreuungsverpflichtungen (18%) geben häufiger bei sich als bei ihrem Partner oder ihrer Partnerin (10%) an, weniger Kapazität für die Erwerbsarbeit zu haben wegen Familien- und Betreuungspflichten. Bei Männern ist es umgekehrt. Im Vergleich zu Daten, die direkt während des Lockdowns im Frühling 2020 erhoben wurden, lässt sich tendenziell schliessen, dass die Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, die während des Lockdowns stattgefunden hat, auch noch ein Jahr später anhält, sich jedoch tendenziell wieder verringert.

Das Wichtigste in Kürze

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Besonders Personen aus Haushalten mit sowohl Kindern als auch Pflegebedürftigen bewerten, ebenso wie Personen aus Paarhaushalten mit Kindern, sowie Alleinerziehende die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als «schwieriger als sonst». In Haushalten mit Kindern und pflegebedürftigen Personen und solchen mit Kindern wird die Vereinbarkeit von Frauen (21% bzw. 14%) öfter als von Männern (16% bzw. 10%) als «schwieriger als sonst» bewertet. Bei den Alleinerziehenden wird die Vereinbarkeit indes häufiger von Männern (12%) als von Frauen (10%) als «schwieriger als sonst» bewertet.

Insgesamt erleben erwerbstätige Frauen die Vereinbarkeit seit der Covid-19-Pandemie etwas häufiger als «schwieriger als sonst» (13%) als die Männer (10%). Gleichzeitig erachten auch mehr Frauen (8%) als Männer (5%) die Vereinbarkeit als «einfacher als sonst».

Männer zeigen sich optimistischer als Frauen bezüglich eines längerfristigen positiven Einflusses der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frau und Mann, auf die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit sowie auf die Familienfreundlichkeit von Unternehmen.

e) Wahrgenommene Probleme bei Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit, Wünsche und Massnahmen

Bei der offenen Frage nach Wünschen für die eigene Situation in Bezug auf die unbezahlte Care-Arbeit zeigt sich eine grosse Bandbreite. Insgesamt haben Frauen deutlich öfter geantwortet als Männer. Männer geben am häufigsten an, zufrieden zu sein mit der jetzigen Situation (32%), gefolgt vom Wunsch nach mehr persönlicher Zeit, nach Teilzeitarbeit oder nach mehr Zeit für Care-Arbeit (20%) und an dritter Stelle nach mehr partnerschaftlicher Arbeitsteilung (16%). Frauen geben indes am häufigsten den Wunsch nach mehr partnerschaftlicher Arbeitsteilung an (27%) – fast gleichauf mit der Zufriedenheit mit der aktuellen Situation (27%). An dritter und vierter Stelle folgt fast gleichauf der Wunsch nach mehr Wertschätzung (15%) und nach finanzieller Unterstützung von Care-Arbeit oder deren besseren Anerkennung in den Sozialversicherungen (14%).

Eine Mehrheit der befragten Frauen (61%) und Männer (54%) wünscht sich, dass beide Elternteile Teilzeit arbeiten. Das traditionelle Ernährermodell – Mann arbeitet Vollzeit, Frau ist zu Hause und betreut die Kinder – ist nicht nur in der gelebten Wirklichkeit auf dem Rückzug, sondern auch als Leitvorstellung: nur 10% der Männer und 11% der Frauen wünschen sich dies. Das gerade umgekehrte Modell (Frau arbeitet Vollzeit, Mann bleibt zu Hause und betreut die Kinder) wünschen sich 2% der Frauen und 5% der Männer. Dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten, wäre für 9% der Frauen und 11% der Männer das Wunschmodell.

Bei der offenen Frage, was für eine Gleichverteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern getan werden könnte, zeigt sich ebenfalls ein grosses Spektrum an Massnahmen. Auch hierzu haben sich Frauen deutlich häufiger geäussert als Männer. Wünsche nach Massnahmen auf Unternehmensebene und auf der Ebene der Politik (gut je 40% der Antwortenden) sind hier stärker vertreten als Ideen auf gesellschaftlicher Ebene (gut 30%). Die Förderung von Teilzeitstellen und weitere organisatorische Massnahmen in Unternehmen, etwa zur Lohngleichheit, stehen an der Spitze.

Bemerkenswert ist, dass ein Fünftel der Personen spontan eine Entschädigung der Care-Arbeit vorschlägt (24% der Frauen, 16% der Männer). Es folgen mit je ca. 10% steuerliche Massnahmen, mehr bezahlte Elternzeit sowie eine bessere und günstigere Infrastruktur der externen Kinderbetreuung (9%). Rund 5% wollen Care-Arbeit explizit in den Sozialversicherungen anerkannt sehen.

Auf gesellschaftlicher Ebene regen die Befragten einen Abbau von Geschlechterstereotypen (15%), mehr gesellschaftliche Anerkennung (10%) und Sensibilisierung (8%) an.

Das Wichtigste in Kürze

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bei der Abfrage von konkreten Massnahmen zeigt sich: Eine klare Mehrheit aller Befragten, also nicht nur der Erwerbstätigen, wünschen sich die Möglichkeit von Jobsharing, Teilzeit und Pensenreduktion auf allen Hierarchiestufen (68%) sowie flexible Arbeitszeiten (71%). Noch höher ist die Zustimmung für gleiche Karrierechancen (72%) sowie Lohngleichheit für Frauen und Männer (75%). Homeoffice wünschen sich gut 60% der Erwerbstätigen. Weniger als 2% der Befragten wünschen sich keine weiteren unternehmerischen Massnahmen.

Bei beiden Geschlechtern findet die bezahlte Elternzeit (56%) sowie das Recht auf Teilzeitarbeit eine Mehrheit (52%). Eine Mehrheit der Frauen (51%) wünscht sich zudem auch stärker subventionierte professionelle Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote. Eine Minderheit von 11% lehnt alle politischen Massnahmen ab.

Die grosse Mehrheit der Befragten wünscht sich einen Abbau von Stereotypen über Männer, die Betreuungsarbeit leisten, einen Abbau von Diskriminierung von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren sowie einen Abbau stereotyper Darstellung der Geschlechter in den Medien und der Geschlechterstereotypen in der Bildung. 18% der Befragten wünschen sich keine der genannten gesellschaftlichen Veränderungen.

Zusammenfassend zeigt das Barometer Gleichstellung «Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit», dass sich ein Grossteil der 18- bis 65-Jährigen in der Schweiz eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Care-Arbeit wünscht. Um dies zu erreichen, sehen die Befragten auch eine Reihe von Möglichkeiten im eigenen Haushalt, wo eine partnerschaftliche Rollenteilung und Teilzeitarbeit beider Partner*innen das präferierte Modell wäre. Für die Unternehmen wird klar mehr Flexibilität betreffend orts- und zeitunabhängiges Arbeiten gewünscht. Auf politischer Ebene wünschen sich die Befragten beispielsweise eine bezahlte Elternzeit, eine Bezahlung der Care-Arbeit sowie einen Abbau von Hürden bei Steuern und Sozialversicherungen, die Paare bestrafen, die Erwerbs- und unbezahlte Care-Arbeit gerecht verteilen. Aus diesen Ergebnissen zeigt sich klarer politischer und praktischer Handlungsbedarf.

1 Einleitung

In der Schweizer Bundesverfassung ist das Gebot zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit sowie beim Lohn verankert. Wie Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt ist, stellt eine wichtige Frage dar, um den Stand der Geschlechtergleichstellung zu beurteilen, Einschätzungen und Bewertungen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren zu eruieren sowie nötige, künftige Massnahmen vorzuschlagen.

Das vorliegende Nationale Barometer Gleichstellung (im Folgenden auch Barometer) wurde im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) von einem Team der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit entwickelt und umgesetzt. Es ist eine repräsentative Befragung der Schweizer Bevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren mit dem Fokus «Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit». Die Onlinebefragung wurde im April und Mai 2021 vom Meinungsforschungsinstitut gfs.bern im Auftrag der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit durchgeführt und danach von letzterer ausgewertet und interpretiert. Befragt wurden 2'445 Personen zwischen 18 und 65 Jahren aus der gesamten Schweiz. Davon identifizierten sich 1'134 als Männer, 1'110 als Frauen und eine Person weder als Frau noch als Mann. Aufgrund der Gewichtung der Daten repräsentiert die Stichprobe die verschiedenen Haushaltsformen aus allen sieben Grossregionen.

2018 wurde das erste Nationale Barometer Gleichstellung mit dem Fokus «Lohngleichheit» durchgeführt (Fuchs et al. 2018). Im Barometer 2021 werden einzelne Fragen wiederholt, besonders zur Einschätzung des Standes der Gleichstellung. Die Stichprobengrösse erlaubt es, die Ergebnisse des Jahres 2018, in dem nur erwerbstätige Personen befragt wurden, mit denen von 2021 zu vergleichen.

Das Barometer 2021 enthält Fragen zur Einschätzung der Gleichstellung, der Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit sowie zu Wünschen und vorgeschlagenen Massnahmen hinsichtlich der unbezahlten Care-Arbeit. Zusätzlich wurden Fragen zur Auswirkung der Corona-Pandemie gestellt. Die Befragung enthält vor allem geschlossene und zwei offene Fragen.

1.1 Zu den Begriffen Unbezahlte Arbeit und Care-Arbeit

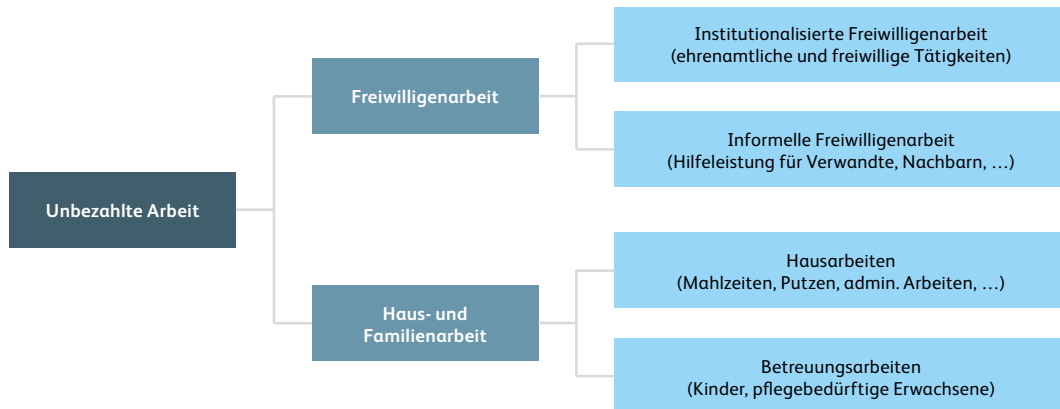
Unbezahlte Arbeiten sind «Tätigkeiten, die nicht entlohnt werden, theoretisch jedoch durch eine Drittperson gegen Bezahlung ausgeführt werden könnten. Darunter fallen **Haus- und Familienarbeiten**, ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen (**institutionalisierte Freiwilligenarbeit**) sowie persönliche Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte, die aber nicht im selben Haushalt leben (**informelle Freiwilligenarbeit**)» (BFS 2020a, vgl. Abbildung 1). 2016 wurden in der Schweiz 7.9 Milliarden Stunden bezahlte und 9.2 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit geleistet (BFS 2017a).

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind in der Schweiz zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt und mit unterschiedlicher Anerkennung und Geld verbunden. So ist bekannt, dass Frauen mehr Haus- und Familienarbeit leisten, Männer und Frauen fast gleich viel in Freiwilligenarbeit investieren, wobei sich Frauen eher in informeller Freiwilligenarbeit und Männer eher in institutionalisierter Freiwilligenarbeit (BFS 2017b) engagieren. 2020 wendeten Frauen 28.7 Stunden und Männer 19.1 Stunden pro Woche für Familien- und Hausarbeit auf. Bei Paarhaushalten mit Kindern betrug die Haus- und Familienarbeit 52.3 Stunden und die Freiwilligenarbeit 1.3 Stunden pro Woche bei den Frauen. Männern widmeten sich 31.7 Stunden der Haus- und Familienarbeit und 1 Stunde pro Woche der Freiwilligenarbeit.

1 Einleitung

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 1: Dimensionen der unbezahlten Arbeit



Quelle: Unbezahlte Arbeit, BFS, Neuchâtel 2009

Unbezahlte Care-Arbeit meint den Teil der «unbezahlten Arbeit», der in Abbildung 1 mit «Haus- und Familienarbeit» umschrieben ist. **Die unbezahlte Care-Arbeit** umfasst Hausarbeiten (das Zubereiten von Mahlzeiten, Haushaltseinkäufen, Putzen, private administrative Arbeiten wie z. B. Steuern und Rechnungen, kleine Reparatur- und Gartenarbeiten, Waschen) und Betreuungsarbeiten (für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene).

Unbezahlte Care-Arbeiten sind also Tätigkeiten, die nicht entlohnt werden, theoretisch jedoch durch eine Drittperson gegen Bezahlung ausgeführt werden könnten. Darunter fallen Haus- und Familienarbeiten sowie persönliche Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte, die aber nicht im selben Haushalt leben (vgl. BFS 2020a).

Der überwiegende Anteil **unbezahlter Care-Arbeit**, nämlich 92%, wird in der Schweiz für die Betreuung von Kindern erbracht.

Care-Arbeit kann sowohl bezahlt (in öffentlichen und privaten Institutionen wie Krippen, Spitälern, Heimen und in privaten Haushalten) wie auch unbezahlt geleistet werden. Etwa ein Drittel der gesamten Care-Arbeit für Erwachsene wird unbezahlt geleistet (EBG 2012, S. 7–9). Verschiedentlich wird in diesem Zusammenhang auch von einer Care-Krise gesprochen, dass also Bedürfnisse nach Betreuung nicht ausreichend (gut) erfüllt werden können. Viele **pflegende (meist weibliche) Angehörige** müssen ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder ganz aufgeben. Die öffentliche Hand hält sich mit dem Ausbau ihrer Angebote zurück und es entsteht ein Markt für **private Care-Dienstleistende mit oft prekären Arbeitsbedingungen** (Brüschweiler und Wigger 2014, Fuchs 2018, S. 52).

Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind vielfältig miteinander verknüpft und beeinflussen sich gegenseitig: Um erwerbstätig zu sein, braucht es zwingend reproduktive Arbeiten, welche die Arbeitskraft erhalten und wiederherstellen.¹ Da soziale Sicherung weiterhin wesentlich an den Erwerbsstatus gebunden ist, ist die ungleiche Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Care-Arbeit ein Gleichstellungsproblem, vorderhand für Frauen, die mit weniger bezahlter Arbeitszeit weniger verdienen, weniger Karriere machen und schliesslich weniger Rente bekommen (Bonoli et al. 2016). **Eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit und unbezahlten Care-Arbeit** zwischen den Geschlechtern hätte indes einen vielfältigen positiven Effekt, wie jüngste Studien zeigen (European Institute for Gender Equality 2020; Pusec 2017; Johansson 2010): In gemischtgeschlechtlichen Paarbeziehungen steigt das gegenseitige

¹ Historisch hat sich mit der Industrialisierung und modernen Gesellschaft die Trennung von «Wohnen» und «Arbeiten» eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung herausgebildet, die mit Geschlechterstereotypen verknüpft dazu geführt hat, dass im bürgerlichen «männlichen Ernährermodell» Frauen den Grossteil unbezahlter Reproduktionsarbeit im Haushalt und Männer den Grossteil bezahlter Erwerbstätigkeit ausser Haus erbringen. Für einen Überblick vgl. Scheele 2018.

1 Einleitung

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Verständnis, die Kinder profitieren von einem in Haushalt und Familie aktiveren Vater und entwickeln sich langfristig positiver. Väter gewinnen unter anderem durch eine gestärkte Beziehung zu ihren Kindern. Frauen sind zufriedener und erfolgreicher im Beruf, wovon wiederum die gesamte Gesellschaft profitieren würde.

Wie Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit konkret verteilt ist, wird von Faktoren auf drei Ebenen beeinflusst:

1. auf der Mikroebene des Haushaltes; wie etwa vom Vorhandensein einer Partnerin oder eines Partners sowie deren/dessen Arbeitspensum, von betreuungspflichtigen Kindern oder weiteren Familienangehörigen, von den Unterstützungsmöglichkeiten im privaten Umfeld, von sozioökonomischen Faktoren, aber auch von eigenen (Geschlechter-)Rollenvorstellungen sowie denjenigen der Partnerin oder des Partners.
2. auf der Mesoebene, also der Arbeitsorganisation oder Unternehmen; wie etwa von Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, der Flexibilität beim Arbeitsort (z. B. Homeoffice) und der Arbeitszeit oder der (emotionalen und instrumentellen) Unterstützung durch das Unternehmen im Bereich der Vereinbarkeit/Familienfreundlichkeit.
3. sowie auf der Makroebene, der Wirtschafts-, Bildungs-, Familien- und Gleichstellungspolitik; wie etwa von Arbeits- und Schulzeiten, dem Vorhandensein von familienergänzenden Betreuungsstrukturen, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, aber auch von den gesellschaftlichen (Geschlechter-)Rollenvorstellungen (Lanfranconi et al. 2019).

Diese Einflüsse gilt es bei einer Analyse von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit zu bedenken. Auf der Makroebene sind auf nationaler Ebene in den letzten Jahren einige Anstrengungen vor allem zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit unternommen worden, etwa bei den Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung. Im Ergebnis unterscheidet sich die Situation aber nach wie vor stark nach Kantonen – und teilweise nach Gemeinden (vgl. EKFF 2021). Die Versorgung in der Schweiz insgesamt bewegt sich im europäischen Vergleich auf einem niedrigen Niveau.² Im vorliegenden Barometer wird erfasst, welche Massnahmen auf allen drei gesellschaftlichen Ebenen sich die Befragten wünschen.

1.2 Einfluss der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat das fragile Gleichgewicht von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit im Jahr 2020 ins Wanken gebracht. Sie hat die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern mindestens kurzfristig weiter akzentuiert, auch was die Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit in Haushalten betrifft. Erste internationale Studien zu der Covid-19-Pandemie zeigen eine massive Verstärkung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit (Lanfranconi et al. 2021 mit weiteren Hinweisen; Femina Politica 2020, Imboden/Michel 2021). Eine erste repräsentative Studie zur Situation von Familien mit betreuungspflichtigen Kindern in der Schweiz während des Lockdowns zeigt, dass Frauen um mehr als zehn Prozentpunkte häufiger als Männer ihre berufliche Arbeitskapazität reduziert haben (Bütikofer et al. 2020). Eine an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit durchgeführte, nicht repräsentative Studie zeigt denselben Sachverhalt mit noch deutlicheren Geschlechtsunterschieden; während die Hälfte aller befragten Frauen mit Kindern im Haushalt angab, während des Lockdowns im Frühling 2020 ihre Arbeitszeit wegen Betreuungsverpflichtungen reduziert zu haben, gab dies nur ein Viertel der Männer mit Kindern im Haushalt an (Lanfranconi et al. 2021; vgl. dazu Kapitel 4.4).

² Die OECD klassifiziert die Schweiz gemeinsam mit Griechenland, Zypern, Grossbritannien und Irland als eines der Länder mit den schlechtesten Rahmenbedingungen für Familien (Chzhen/Gromada/Rees 2019). So gibt die Schweiz nur 0.2% des BIP für frühe Betreuung und Bildung aus, im EU-Durchschnitt sind es 0.8% BIP, vgl. OECD, 2017, S. 310; zur Problematik der kantonalen Einführung von Kinderbetreuung, Zollinger/Widmer 2016. Ein Einbezug des kantonalen institutionellen Kontextes für genauere Ergebnisse wäre wünschenswert, sprengt aber den Rahmen des Barometers.

1 Einleitung

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

1.3 Ziel und Fragen des Barometers

Ziel des Barometers «Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» 2021 ist es, gesicherte und repräsentative Aussagen zu den folgenden Fragen zu gewinnen:

1. Wie schätzen die Befragten den Stand der Gleichstellung in der Schweiz ein?
2. Wie nehmen die Befragten das Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit wahr und wie hat sich diese Wahrnehmung durch die Covid-19-Pandemie verändert?
3. Wie nehmen die Befragten die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit wahr und wie hat sich diese Wahrnehmung durch die Covid-19-Pandemie verändert?
4. Welche Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit wünschen sich die Befragten für den eigenen Haushalt und welche Massnahmen für eine gerechtere Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit sind in Unternehmen, Politik und Gesellschaft aus Sicht der Befragten nötig?

Details zur Durchführung der Befragung, zur Stichprobe, Datenkontrolle und den statistischen Kennzahlen sowie der Fragebogen finden sich im Anhang. Signifikante Unterschiede, die jeweils in der Legende der Grafiken als solche benannt werden, sind solche, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zufällig sind. Im Fliesstext sind die berichteten Unterschiede signifikant, wenn nicht anders angegeben.

2 Einschätzung der Gleichstellung

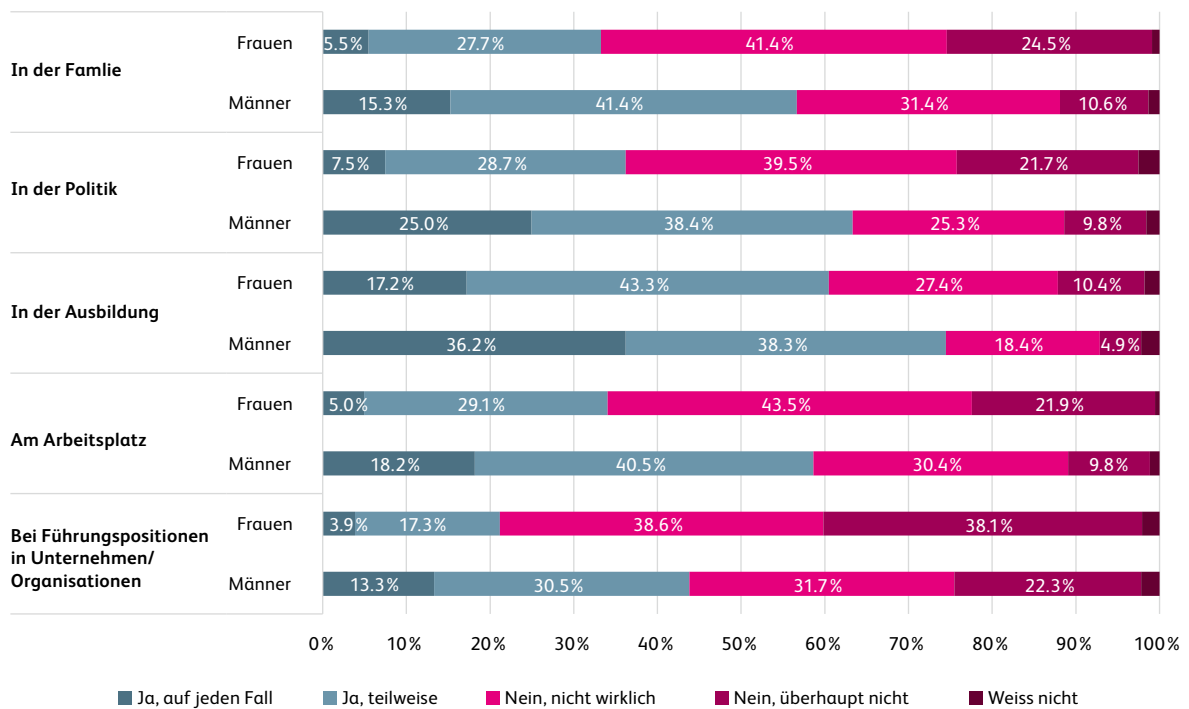
2.1 Einschätzungen 2021: Frauen wesentlich kritischer als Männer

Die Bundesverfassung (Art. 8, Abs. 3) hält fest: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Wie schätzen Frauen und Männer in der Schweiz die Erfüllung dieses Verfassungsauftrags ein?

Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse für Frauen und Männer aufgeschlüsselt.

Abbildung 2: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? (nach Geschlecht, N=2244-2245)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Insgesamt wird der Stand der Gleichstellung in der Familie, am Arbeitsplatz und insbesondere in Bezug auf Führungspositionen am kritischsten bewertet. Ausbildung ist der Bereich, in dem Frauen und Männer am häufigsten die Gleichstellung als erreicht ansehen. Während rund jeder dritte Mann angibt Gleichstellung in diesem Bereich sei «auf jeden Fall» erreicht, sagt dies jedoch nur rund jede sechste Frau (Frauen 17%, Männer 36%). Frauen schätzen den Stand der Gleichstellung in allen erfragten Bereichen deutlich kritischer ein als Männer. Am deutlichsten ist der Unterschied im Bereich der Ausbildung. Männer beurteilen diesbezüglich die Gleichstellung deutlich häufiger als «ja, auf jeden Fall erreicht» (Unterschied: 19%) gefolgt vom Bereich Politik (Unterschied: 17.5%).

2 Einschätzung der Gleichstellung

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Die Frage, wie stark die Gleichstellung in den verschiedenen Bereichen erreicht ist, unterscheidet sich nach Grossregionen. Dies zeigt Tabelle 1.

Tabelle 1: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist? («Ja, auf jeden Fall erreicht», N=2244-2245)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
In der Familie	7.3%	10.8%	10.5%	12.9%	12.3%	10.2%	8.0%	10.5%
In der Politik	10.3%	15.3%	20.7%	19.5%	15.3%	22.3%	10.2%	16.3%
In der Ausbildung	19.9%	23.9%	30.6%	32.8%	25.6%	33.5%	21.6%	26.7%
Am Arbeitsplatz	9.4%	11.4%	9.9%	16.1%	11.4%	13.0%	5.7%	11.6%
Bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen	6.9%	9.5%	8.9%	10.4%	8.8%	7.9%	5.7%	8.7%

Legende: Unterschied nach Wohnregion immer signifikant.

Während im Tessin und in der Genferseeregion im Vergleich zu den anderen Kantonen der Stand der erreichten Gleichstellung in den Bereichen Familie, Politik, Arbeitsplatz und Führungspositionen deutlich negativer eingeschätzt wird, zeigt der Kanton Zürich in den Bereichen Familie, Arbeitsplatz und bei Führungspositionen die höchsten Zustimmungswerte. Die Zentralschweiz bewertet den Stand der Gleichstellung in der Politik sowie der Ausbildung am positivsten. Somit zeigt sich die Genferseeregion, wie schon im Barometer 2018, am kritischsten.

2.2 Einschätzungen 2021: Mehrheitlich kritischere Einstellungen als 2018

Eine Mehrheit der befragten erwerbstätigen Personen in der Schweiz schätzt die Gleichstellung von Frau und Mann, wie sie in der Bundesverfassung verlangt wird, als nicht oder nur teilweise erreicht ein. Seit 2018 hat sich diese Wahrnehmung verstärkt. Dies gilt vor allem in den Bereichen Familie, Politik und bei Führungspositionen. Besonders drastisch ist die Verschlechterung bei der wahrgenommenen Gleichstellung in der Familie. Diese sehen fast nur noch halb so viele Befragte als (teilweise) erreicht an im Vergleich zu vor drei Jahren. Beinahe ein Drittel der Befragten sieht die Gleichstellung in Führungspositionen als überhaupt nicht erreicht an. Das sind 12% mehr als 2018.

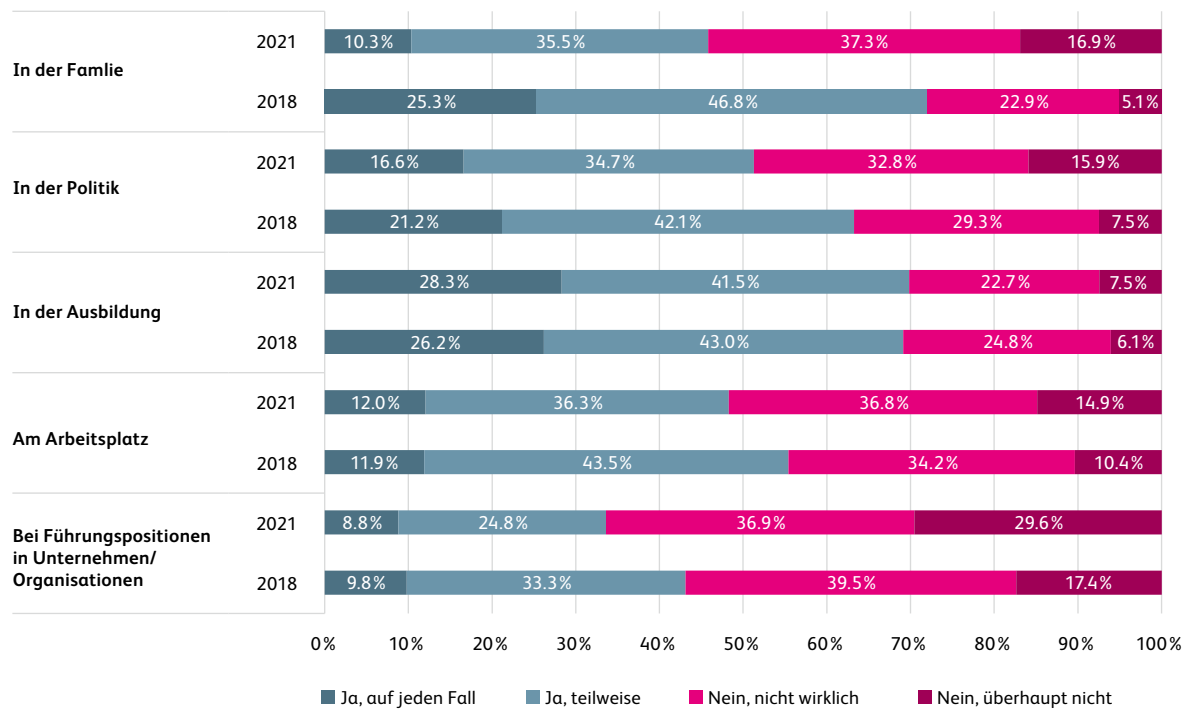
Einzig der Stand der Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der **Ausbildung** wird praktisch identisch wie vor drei Jahren wahrgenommen: 2021 schätzen 28% der befragten Erwerbstätigen die Gleichstellung von Frau und Mann in der Ausbildung als vollständig erreicht ein (2018: 26%). In der **Politik** sehen doppelt so viele Personen wie noch 2018 überhaupt keine Gleichstellung (2018: 8%, 2021: 16%).

Während vor drei Jahren noch gut 72% die Gleichstellung in der **Familie** für (teilweise) erreicht ansahen, sind es 2021 noch 46%. Der Anteil derjenigen, die hier überhaupt keine Gleichstellung erkennen, hat sich mehr als verdreifacht (von 5% auf 17%).

2 Einschätzung der Gleichstellung

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 3: Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist?
(Erwerbstätige; 2021: N=1734-1762, 2018: N=1811-1831)



Ein weniger starkes Wachstum kritischer Einschätzungen gibt es bei der Gleichstellung am **Arbeitsplatz** (von 45% nicht (wirklich) erreicht auf 52%) und bei **Führungspositionen** in Unternehmen/Organisationen (von 57% nicht (wirklich) erreicht auf 67%). Allerdings liegt 2021 der Anteil derjenigen, die die Gleichstellung als überhaupt nicht verwirklicht ansehen, hier bei substantziellen 30%. Dies entspricht dem kritischsten Wert der Befragungen, der 12% über dem Wert von 2018 liegt.

3 Unbezahlte Care-Arbeit

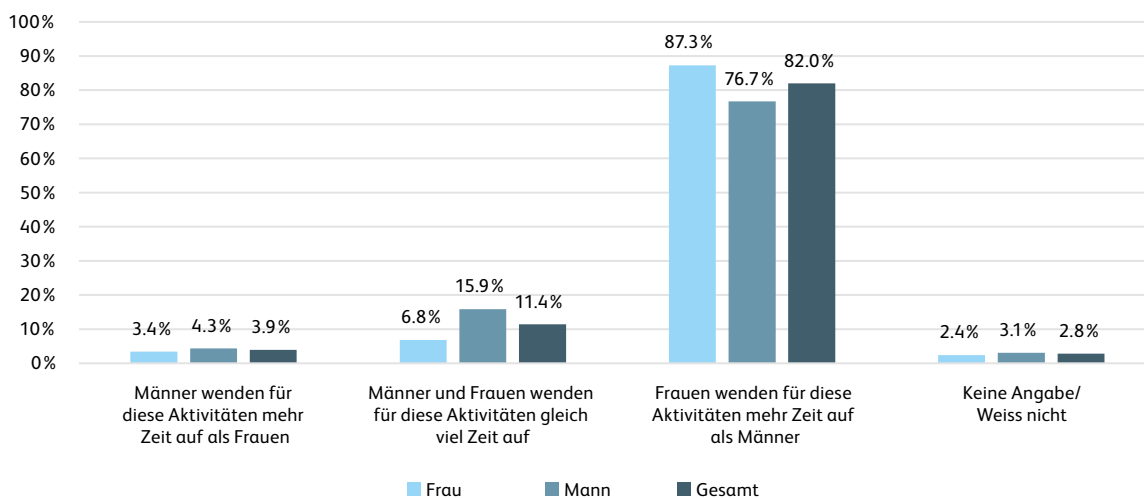
Unbezahlte Care-Arbeiten sind Tätigkeiten, die nicht entlohnt werden, theoretisch jedoch durch eine Drittperson gegen Bezahlung ausgeführt werden könnten. Darunter fallen Haus- und Familienarbeiten sowie persönliche Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte, die aber nicht im selben Haushalt leben (vgl. BFS 2020a).

Das folgende Kapitel stellt dar, wie die Personen in der Schweiz die Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern wahrnehmen und die Gleichstellung der unbezahlten Care-Arbeit in der Schweiz einschätzen.

3.1 Wahrnehmungen zur Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit

Im Folgenden werden die Einschätzung der befragten Personen zu verschiedenen Aussagen zur Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern aufgezeigt. Abbildung 4 zeigt, wie die Personen die Aufteilung von Hausarbeit und Betreuungsaufgaben in den Schweizer Haushalten einschätzen.

Abbildung 4: Welche der folgenden Aussagen zu Hausarbeit und Betreuungsaufgaben in den Schweizer Haushalten trifft Ihrer Meinung nach heutzutage am ehesten zu? (N=2245)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Gemäss der Meinung einer grossen Mehrheit der Befragten (82%) wenden Frauen mehr Zeit für Hausarbeit und Betreuungsaufgaben auf als Männer. Die Wahrnehmung dazu unterscheidet sich stark nach Geschlecht.

Frauen gehen deutlich häufiger als Männer davon aus, dass sie mehr Zeit als Männer für Haus- und Familienarbeit aufwenden (87% zu 77%), wohingegen Männer deutlich häufiger als Frauen der Meinung sind, dass Männer und Frauen gleichviel Zeit dafür aufwenden (16% zu 7%). Lediglich rund 4% der Befragten meinen, Männer wenden mehr Zeit dafür auf.

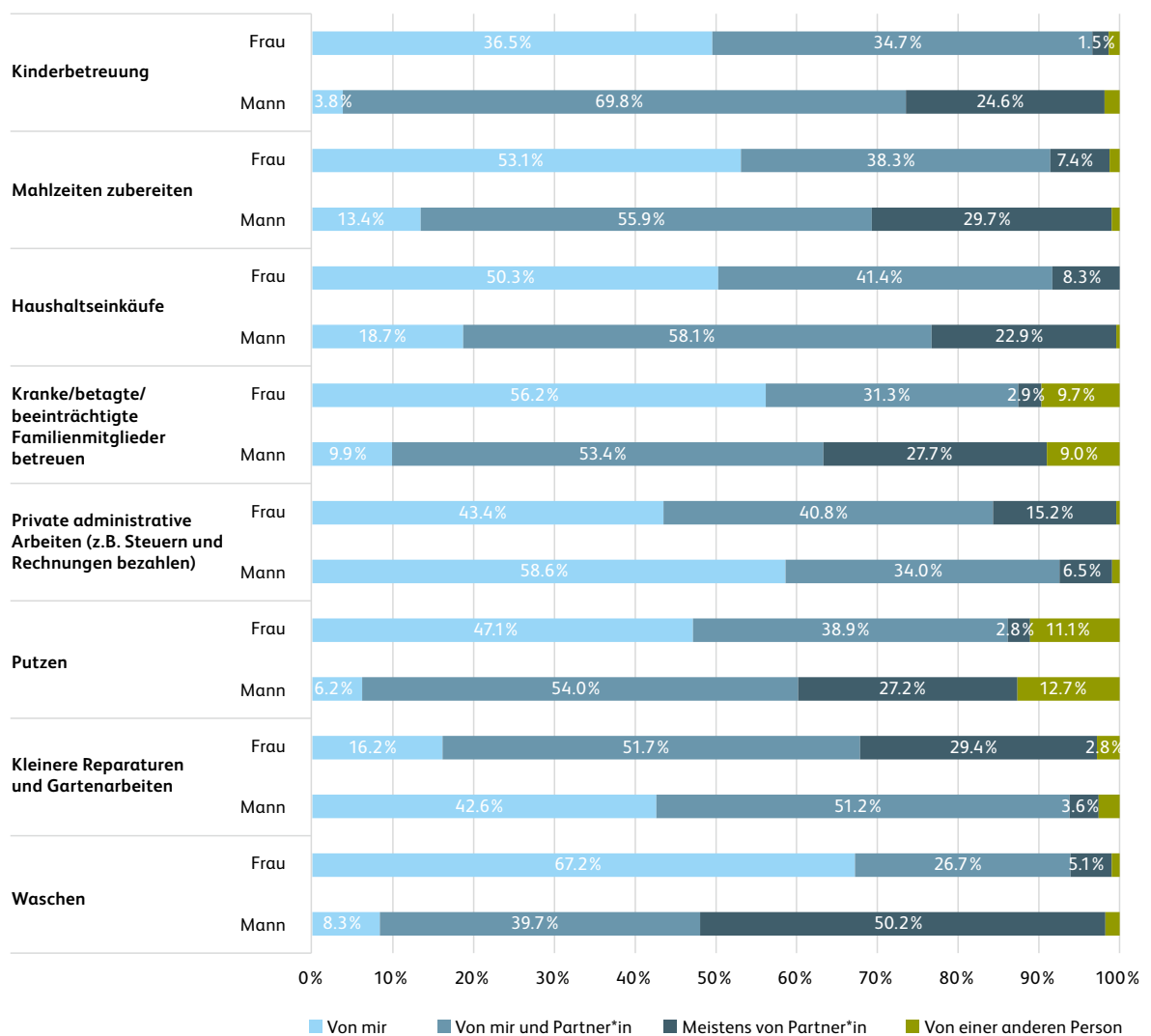
3 Unbezahlte Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

3.2 Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit in Paarhaushalten: Grosse Unterschiede nach Geschlecht und Haushaltstyp

Abbildung 5 zeigt aus Sicht der befragten Frauen und Männer in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten, wer welche Aufgaben im Haushalt übernimmt.

Abbildung 5: Vom wem werden folgende Arbeiten hauptsächlich erledigt? (Personen in einem gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalt (mit/ohne Kinder) nach Geschlecht, N=952-1466. «Kann es nicht sagen» wurde ausgeschlossen.)



Legende: Unterschied nach Geschlecht bei allen Care-Arbeiten signifikant

Frauen erledigen ihres Erachtens viel häufiger als Männer Care-Arbeiten hauptsächlich allein, während Männer viel häufiger als Frauen die Care-Arbeiten als gemeinsam getätigte Arbeit einschätzen.

3 Unbezahlte Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

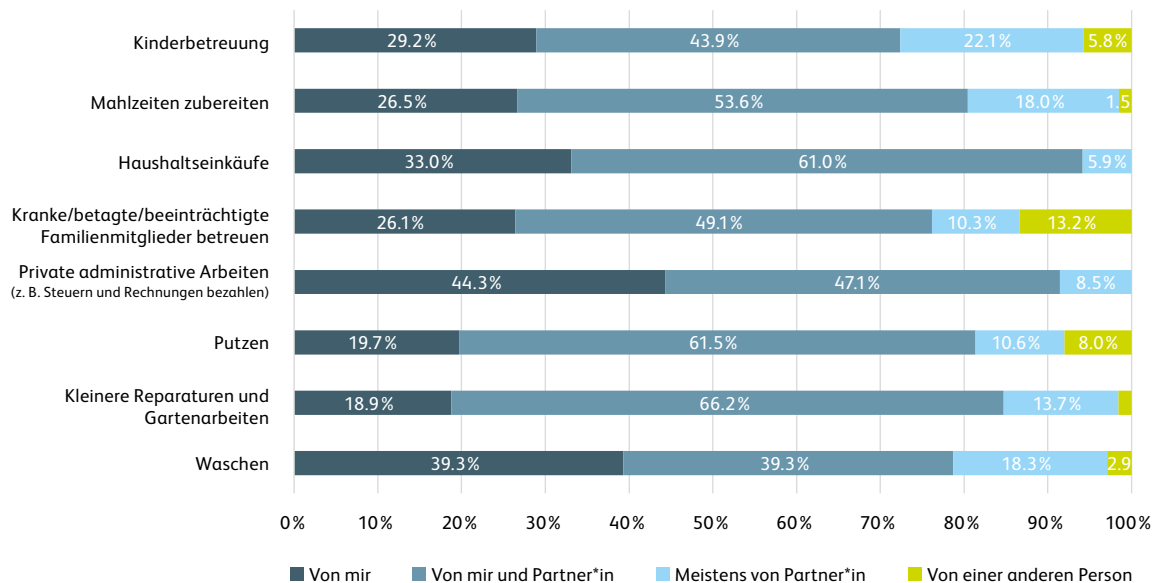
67% der Frauen in Schweizer Paarhaushalten geben an, die Wäsche allein zu übernehmen. Rund die Hälfte der Frauen sehen sich in der alleinigen Verantwortung, Mahlzeiten zuzubereiten (53%) und Haushaltseinkäufe zu besorgen (50%). Einzig bei der privaten administrativen Arbeit erreicht die Kategorie «Von mir» bei den Männern eine Mehrheit (59%). 70% der Männer sehen die Kinderbetreuung als geteilte Arbeit, aber nur rund ein Drittel der Frauen ist gleicher Meinung (35%).³

Auch beim Waschen, das, wie Abbildung 5 zeigt, eine Mehrheit der Frauen in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten allein übernimmt, gibt es regionale Unterschiede. Die grössten «Von mir»-Anteile, nach Einschätzung der Frauen, zeigen das Tessin (81%) sowie die Ost- und die Zentralschweiz (je 72%). Im Espace Mittelland (58%) und im Kanton Zürich (66%) sind die Prozentangaben diesbezüglich am tiefsten.

Private administrative Aufgaben werden gemäss den Männern in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten mehrheitlich von ihnen allein übernommen. Hier sind die regionalen Unterschiede eher gering. In jeder Region sieht die Mehrheit der Männer die Aufgabenverantwortung bei ihnen. In der Nordwestschweiz besteht mit 64% der höchste «Von mir»-Anteil der Männer und im Espace Mittelland der tiefste mit 53%.

Abbildung 6 zeigt die Arbeitsaufteilung bei Personen in einem gleichgeschlechtlichen Paarhaushalt.

Abbildung 6: Vom wem werden folgende Arbeiten hauptsächlich erledigt?
(Personen in einem gleichgeschlechtlichen Paarhaushalt, N=30-68)



Legende: Kinderbetreuung (n=30), kranke/betagte/beeinträchtigte Familienmitglieder betreuen (n=37)

In gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten ist die Care-Arbeit deutlich ausgewogener verteilt als bei gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten.

³ Vergleicht man die Zahlen mit einer BFS-Studie (BFS 2018), in der 15- bis 54-Jährige befragt wurden, so zeigt sich, dass sich die Einschätzungen der Frauen im Barometer deutlich weniger von den BFS-Ergebnissen unterscheiden als jene der Männer. Unterschiede können auch durch die Erhebungsmethode bedingt sein.

3 Unbezahlte Care-Arbeit

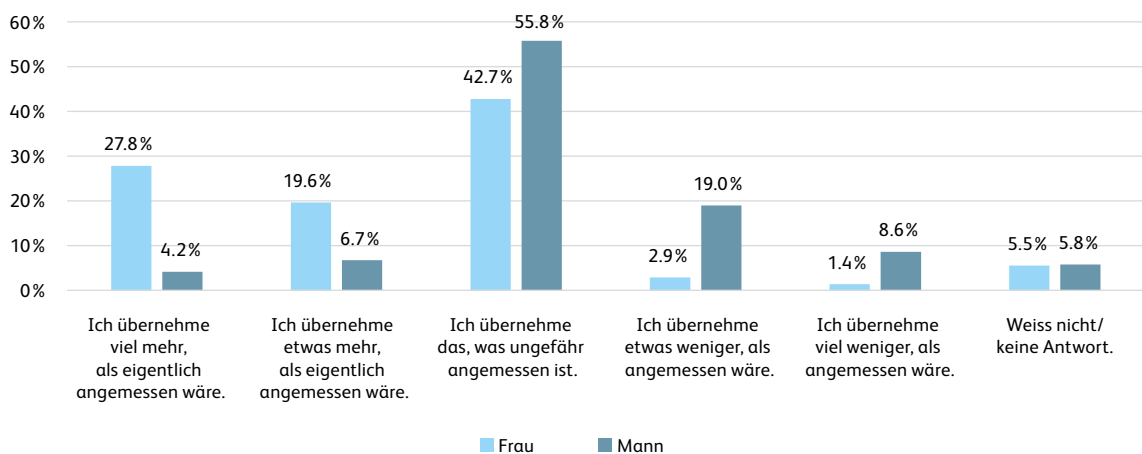
Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Alle Arbeiten (ausser der Wäsche) werden bei gleichgeschlechtlichen Haushalten als zum grössten Teil «von mir und Partner*in erledigt» eingeschätzt, beispielsweise Reparaturen/Gartenarbeiten, das Putzen (66%) und Haushaltseinkäufe (61%). Private administrative Arbeiten (44%) und Waschen (39%) sind die einzigen Arbeiten, die von mehr als einem Drittel der Befragten gemäss ihren Angaben allein getätigt werden.

3.3 Wahrgenommene Fairness bei unbezahlter Care-Arbeit in gemischtgeschlechtlichen und gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten

Abbildung 7 zeigt die Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit bei Befragten in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten.

Abbildung 7: Wie ist die Care-Arbeit (Haushalts- und Betreuungsarbeit) zwischen Ihnen und Ihrem/Ihrer Partner*in aufgeteilt? (Personen in einem gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalt, N=1467)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Knapp die Hälfte der Frauen (48%) sind der Meinung, dass sie viel (28%) oder etwas mehr Care-Arbeit (20%) als angemessen übernehmen. Umgekehrt sind 28% der Männer der Meinung, dass sie viel (9%) oder etwas weniger (19%) Care-Arbeit als angemessen übernehmen.

Zudem zeigen die Daten (nicht in Abbildung 7 ersichtlich), dass 37% der Hausfrauen, aber 26% der erwerbstätigen Frauen finden, sie übernehmen viel mehr als angemessen.

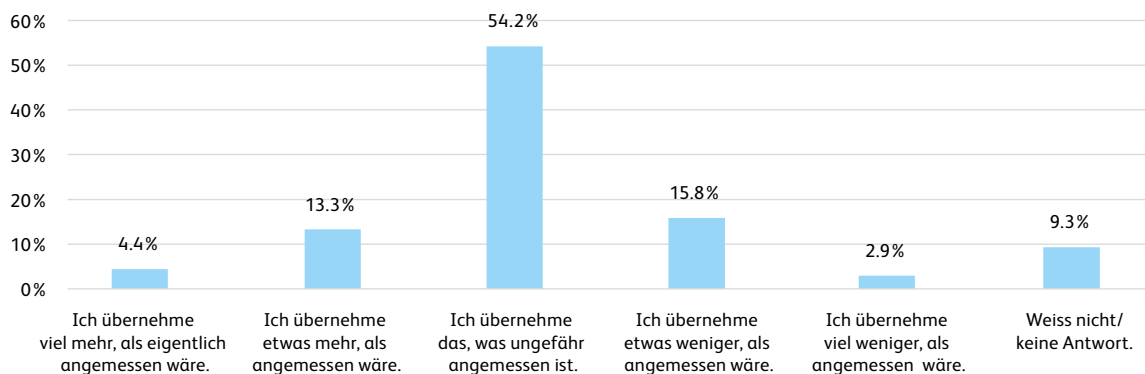
Über die Hälfte der Männer (56%) schätzen ihren Einsatz bei der Care-Arbeit als ungefähr angemessen ein, bei den Frauen sind es 43%.

3 Unbezahlte Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 8 zeigt die Aufteilung der Care-Arbeit (Haushalts- und Betreuungsarbeit) bei Befragten in gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten.

Abbildung 8: Wie ist die Care-Arbeit (Haushalts- und Betreuungsarbeit) zwischen Ihnen und Ihrem/Ihrer Partner*in aufgeteilt? (Personen in einem gleichgeschlechtlichen Paarhaushalt N=68)



Eine Mehrheit der Personen (54%), die in einem gleichgeschlechtlichen Paarhaushalt leben, ist der Meinung, dass sie so viel von der Care-Arbeit übernehmen, wie es angemessen ist.

Die Situation in gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten unterscheidet sich deutlich von den gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten: 54% sind der Meinung, dass sie so viel Care-Arbeit wie etwa angemessen tätigen. Nur wenige Befragte denken, dass sie viel weniger (3%) oder viel mehr (4%) als angemessen übernehmen. In gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten liegt dieser Anteil aus Sicht der Frauen («viel mehr») mit etwa 28% sieben Mal, bei den Männern («viel weniger») mit 9% nahezu drei Mal höher.

3.4 Werteorientierungen zu Erwerbs- und Care-Arbeit

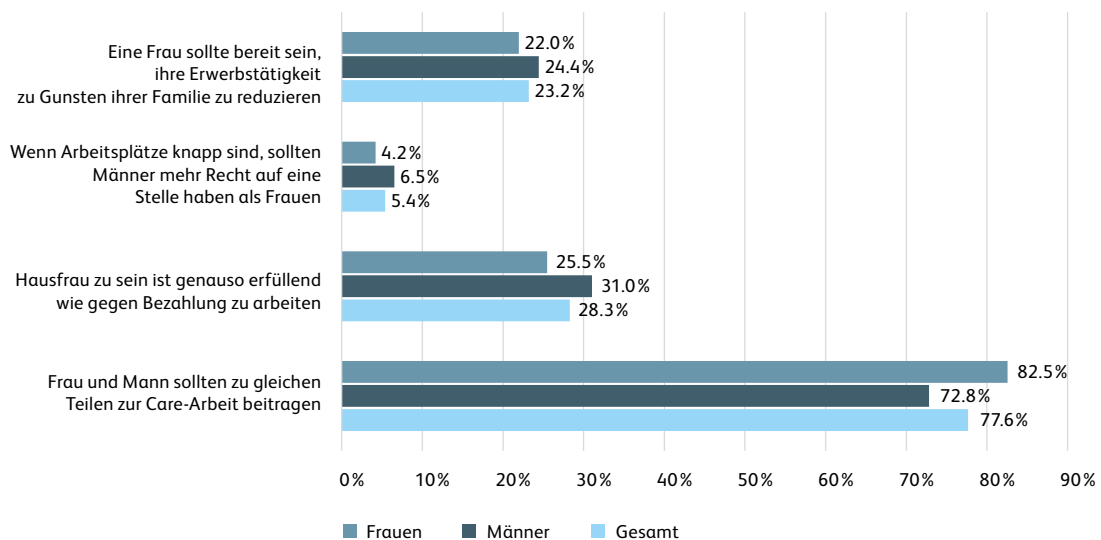
Im Barometer 2021 wurden die Zustimmung zu bzw. die Ablehnung von Aussagen über Geschlechterrollen erfragt. Dies sind Items, die auch in international komparativen Untersuchungen eingesetzt werden und für die teilweise Daten im Zeitverlauf vorhanden sind. Diese dienen dazu festzuhalten, inwiefern traditionelle, geschlechterstereotype oder egalitäre Einstellungen in einer Gesellschaft dominieren.

3 Unbezahlte Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 9 zeigt die Zustimmung der Befragten zu verschiedenen Aussagen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit.

Abbildung 9: (Starke) Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit (N=2245-2246)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant; Antwortskala: Stimme stark zu – Stimme zu – Weder noch – Lehne ab – Lehne stark ab – (Weiss nicht)

Es lässt sich feststellen, dass egalitäre Einstellungen an Akzeptanz gewonnen haben und traditionelle Einstellungen weniger verbreitet sind als noch vor einigen Jahren (vgl. auch Bornatici et al. 2021).

- Beinahe ein Viertel der Befragten (23%) ist der Meinung, eine Frau sollte bereit sein, ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Die Geschlechterunterschiede sind hier gering (2.4%).
- Gerade 5% stimmen einem Vorrecht der Männer auf einen Arbeitsplatz zu, wenn diese knapp sind.
- Der Aussage «Hausfrau zu sein ist genauso erfüllend, wie gegen Bezahlung zu arbeiten» wird von Männern (31%) stärker zugestimmt als von Frauen (26%).
- Über drei Viertel (78%) der Befragten sind der Meinung, dass Frau und Mann zu gleichen Teilen zur Care-Arbeit beitragen sollten.

Insgesamt haben Männer bei allen Aussagen traditionellere Einstellungen als Frauen. Ebenso haben die höheren Altersgruppen tendenziell traditionellere Einstellungen als die jüngeren. Hier gibt es eine Ausnahme: Bei der Aussage, dass Frauen zugunsten ihrer Kinder Erwerbsarbeit reduzieren sollen, ist der Anteil der (stark) zustimmenden Personen bei den 30- bis 39-Jährigen am höchsten (27%) und bei den 50- bis 59-Jährigen am tiefsten (18%).

3 Unbezahlte Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

In den letzten zehn Jahren haben sich die Zustimmungsraten für die genannte Aussage mehr als halbiert. 2010 stimmten im European Social Survey noch gut 60% der befragten Schweizer/innen zu, 2004 waren es sogar knapp 64% (vgl. Fuchs 2018: 55).⁴

Tabelle 2 zeigt die Aussagen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern nach Grossregionen.

Tabelle 2: (Starke) Zustimmung zu verschiedenen Aussagen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Care- und Erwerbsarbeit (N=2245-2246)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Frau und Mann sollten zu gleichen Teilen zur Care-Arbeit beitragen	81.5%	78.9%	79.7%	75.9%	75.6%	69.0%	80.7%	77.6%
Hausfrau zu sein, ist genauso erfüllend wie gegen Bezahlung zu arbeiten	30.3%	27.0%	27.6%	26.0%	31.4%	31.0%	21.8%	28.3%
Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollten Männer mehr Recht auf eine Stelle haben als Frauen	7.8%	5.0%	3.9%	2.9%	5.5%	7.9%	4.5%	5.3%
Eine Frau sollte bereit sein, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten ihrer Familie zu reduzieren	19.5%	18.3%	25.0%	21.8%	32.9%	27.4%	24.1%	23.2%

Legende: Bei allen Aussagen Unterschied nach Wohnregion signifikant

Bei diesen Aussagen unterscheiden sich die Grossregionen. Die Daten zeigen eine eher traditionelle Zentral- und Ostschweiz und eine eher fortschrittliche Genfersee- und Espace-Mittelland-Region. Während beispielsweise ein Drittel der Befragten aus der Ostschweiz und 27% aus der Zentralschweiz der Meinung sind, dass eine Frau bereit sein sollte, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten ihrer Familie zu reduzieren, sind es in der Genferseeregion (20%) und aus dem Espace Mittelland (18%) nur knapp ein Fünftel.

⁴ Hier wurde die ganze Bevölkerung, also auch Personen im Rentenalter, befragt.

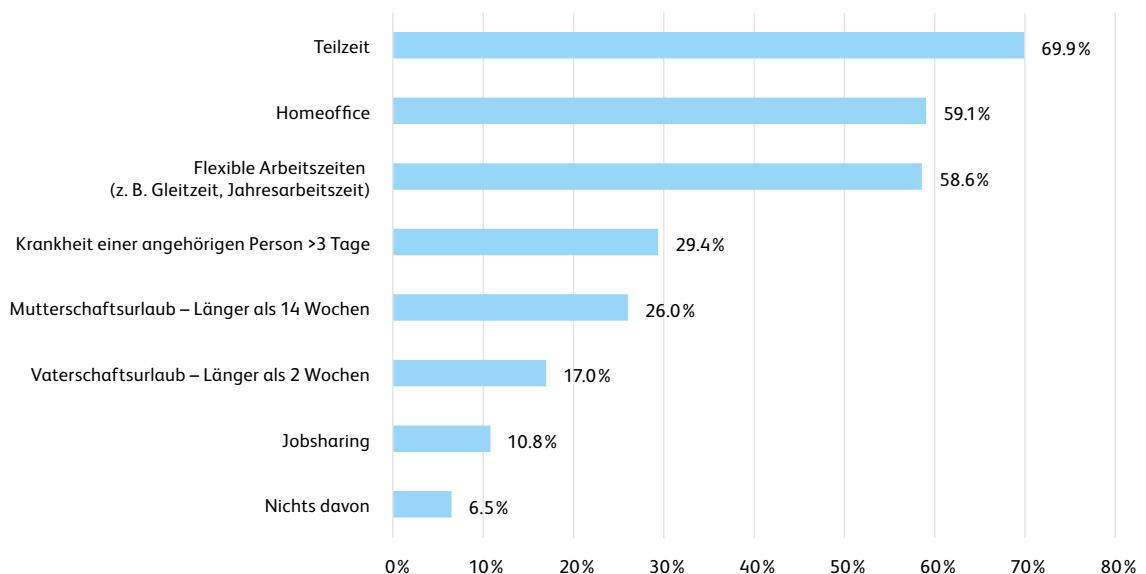
4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit kann etwa als das «Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und der privaten Lebenswelt» umschrieben werden (Böhle 2018: 80). Eine kürzlich durchgeführte Metaanalyse (Lanfranconi et al. 2019)⁵ zeigt, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit von Faktoren auf der Makroebene der Gesellschaft, auf der Mikroebene der Individuen und Haushalte, aber vor allem auch von Faktoren auf der sogenannten Mesoebene der Unternehmen beeinflusst wird. Ein wichtiger Aspekt auf dieser Mesoebene sind die Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Dazu gehören flexible Arbeitsformen und -orte sowie die Gestaltung, Planung und Lage von Arbeitszeiten.

4.1 Arbeitsbedingungen

Abbildung 10 zeigt die Verbreitung flexibler Arbeitsformen und familienfreundlicher Massnahmen von Unternehmen bei den Erwerbstätigen der Befragung.

Abbildung 10: Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die folgenden Möglichkeiten? (Erwerbstätige, N=1175)



Die Möglichkeit von Teilzeit (70%), Homeoffice (59%) und/oder flexiblen Arbeitszeiten (59%) sind bei den Befragten weit verbreitet. Nur bei rund 6% der befragten Erwerbstätigen wird in ihrem Betrieb keine dieser Formen angeboten.

⁵ Lanfranconi et al. (2019) beschreiben die historische Entwicklung des Begriffes in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen und erarbeiten literaturbasiert die wichtigsten Lebensdimensionen, die es zu vereinbaren gibt, sowie die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Deutlich seltener als die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten sind Leistungen für Notfälle und Elternschaft, die über die gesetzlichen Pflichten und Anforderungen hinausgehen, also Freistellung bei Krankheit einer angehörigen Person (29%) sowie bezahlten Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen (26%) bzw. Vaterschaftsurlaub von mehr als zwei Wochen (17%). Sehr selten ist die Möglichkeit des Jobsharings in Unternehmen. Dieses Instrument ist relevant für eine Gleichstellung im Bereich berufliche Karriere, wird aber nur bei rund 11% der Befragten im Unternehmen angeboten.

Die Möglichkeit von Homeoffice ist aufgrund der Covid-19-Pandemie sprunghaft angestiegen. Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zeigte einen langsamen Anstieg der sogenannten Tele-Heimarbeit von 18% im Jahr 2013 auf 25% 2019. 2020 sprang dieser Anteil auf 34%. Damit ist gemeint, dass gelegentlich bis normalerweise (>50% der Arbeitszeit) im Tele-Heimarbeitsmodus gearbeitet wird (BFS 2020). Im vorliegenden Barometer 2021 geben 59% der befragten Personen an, ihr Unternehmen biete die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.

Tabelle 3 zeigt die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsmöglichkeiten nach Grossregionen.

Tabelle 3: Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die folgenden Möglichkeiten? (Erwerbstätige, nach Grossregionen, N=1775-1777)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentral-schweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Teilzeit	67.2%	77.1%	70.7%	71.2%	66.1%	68.5%	49.3%	69.9%
Flexible Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeit)	56.1%	60.4%	63.8%	58.6%	54.7%	60.1%	53.7%	58.6%
Homeoffice*	59.7%	60.2%	62.7%	62.9%	49.2%	61.3%	50.7%	59.1%
Jobsharing*	5.7%	11.1%	17.5%	12.6%	9.8%	10.7%	7.5%	10.8%
Krankheit einer angehörigen Person >3 Tage*	33.4%	34.5%	24.9%	29.5%	23.6%	26.2%	22.4%	29.4%
Mutterschaftsurlaub (>14 Wochen)*	32.5%	29.7%	20.5%	23.9%	20.0%	25.6%	25.4%	26.1%
Vaterschaftsurlaub (>2 Wochen)	20.6%	18.6%	15.4%	16.6%	12.5%	16.1%	16.4%	17.0%

Legende: *nach Wohnregion signifikant

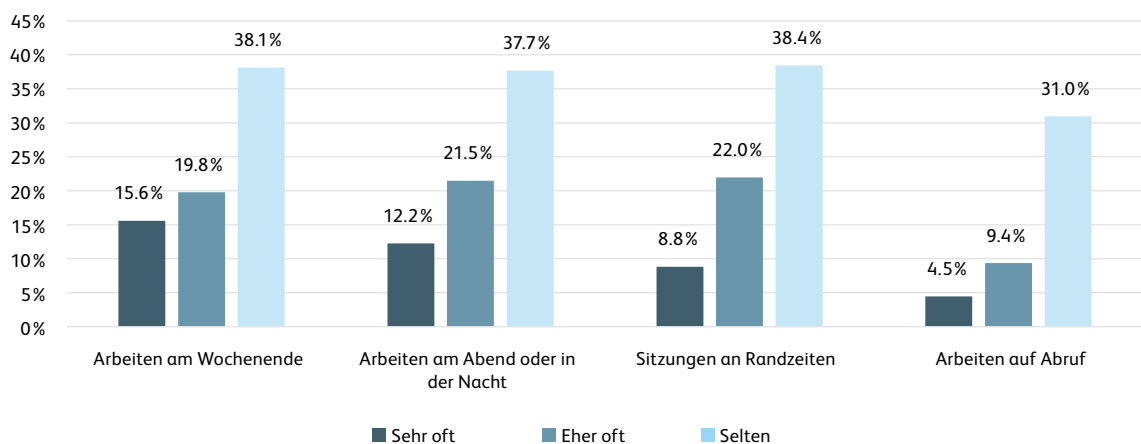
Bei flexiblen Arbeitsformen und weiteren familienfreundlichen Massnahmen gibt es grosse regionale Unterschiede. Im Tessin sind flexible Arbeitsmöglichkeiten am seltensten. So gibt es nur bei gut 49% der Befragten die Möglichkeit der Teilzeitarbeit im Betrieb, während es in der Nordwestschweiz beispielsweise mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen (77%) sind. Ein Anspruch auf einen längeren als den gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschafts- (33%) und Vaterschaftsurlaub (21%) ist in der Genferseeregion am häufigsten. Letzteren geben in der Ostschweiz gerade einmal 13% der Erwerbstätigen an. Hierzu muss beachtet werden, dass gewisse Branchen in bestimmten Regionen viel häufiger vertreten sind als andere.

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 11 zeigt wie oft die Schweizer Erwerbstätigen ausserhalb der regulären Arbeitszeit, an Randzeiten oder auf Abruf arbeiten – also unter Bedingungen, die die Vereinbarkeit erschweren, sei es, weil die eigene Care-Arbeit nicht verlässlich geplant werden kann, oder sei es, weil externe Betreuungsangebote nicht flexibel und an Randzeiten zur Verfügung stehen.

Abbildung 11: Wie oft kommt dies bei Ihrer Arbeit vor? (Erwerbstätige, N=1775)



Rund ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitet eher bis sehr oft am Wochenende (35%) und/oder am Abend bzw. in der Nacht (34%) und/oder haben Sitzungen an Randzeiten (31%). 14% der Erwerbstätigen arbeiten auf Abruf.

Auch wenn sich die Arbeit an Randzeiten zwischen Frauen und Männer signifikant unterscheidet (mit Ausnahme «Arbeiten auf Abruf»), sind die Unterschiede sehr gering. Der grösste Unterschied zeigt sich bei beim Arbeiten am Abend oder in der Nacht: Hier sind es 31% der Frauen und 36% der Männer, die dies sehr oder eher oft tun.⁶

Rund drei Viertel der Erwerbstätigen (77%) können oft (38%) oder immer (39%) bei der Planung der Arbeitszeit mitreden. Bei 14% ist dies selten und bei 8% gar nie der Fall. Hier besteht kein signifikanter Unterschied nach Geschlecht. Im europäischen Vergleich haben die Schweizer Erwerbstätigen somit sehr häufig ein Mitspracherecht. 2017 zeigte eine Studie zu den europäischen Arbeitsbedingungen (Eurofound 2017), dass 56% der europäischen Arbeitnehmenden kein Mitspracherecht bei der Planung der Arbeitszeit hatten.

⁶ Daten des BFS zeigen geringere Werte für solche erschwerenden Arbeitsbedingungen, dafür jedoch ähnliche (geringe) Geschlechterunterschiede. Vgl. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitsbedingungen/arbeitszeiten.html> (7. Juli 2021)

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

4.2 Familienergänzende Kinderbetreuung

Tabelle 4 zeigt, welche Formen familienergänzender Kinderbetreuung in den Schweizer Grossregionen in Anspruch genommen werden.

Tabelle 4: Welche familienergänzende Kinderbetreuung nehmen Sie in Anspruch? (Personen mit Kindern bis und mit 14 Jahren, nach Grossregionen, N=883-886)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Zürich (ZH)	Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Ticino (TI)	Gesamt
Keine familienergänzende Kinderbetreuung	33.0%	29.9%	37.2%	28.1%	37.2%	35.2%	43.2%	33.1%
Kindertagesstätte (Kita)*	24.3%	21.8%	14.9%	28.1%	15.0%	19.3%	5.4%	20.9%
Schulergänzende Betreuung (z. B. Tagesschule/Hort)*	24.8%	16.0%	16.0%	23.7%	10.6%	18.2%	16.7%	18.9%
Grosseltern	35.9%	46.4%	38.3%	35.3%	46.0%	37.5%	43.2%	40.1%
Personen aus dem Umfeld (ohne Grosseltern)	9.2%	4.6%	3.2%	4.6%	5.3%	7.9%	10.8%	6.2%
Tagesfamilie oder Tageseltern	9.2%	4.6%	3.2%	4.6%	5.3%	7.9%	10.8%	6.2%
Nanny, Au-Pair*	11.7%	2.1%	2.1%	4.6%	0.9%	3.4%	2.7%	4.7%

Legende: *signifikanter Unterschied nach Geschlecht

Ein Drittel der Eltern in der Schweiz nimmt keine familienergänzende Kinderbetreuung in Anspruch. Die häufigste Form der externen Kinderbetreuung ist nach wie vor diejenige durch die Grosseltern: 40% der Eltern greifen auf die Grosseltern zurück. Es folgen Kindertagesstätten (21%) und schulergänzende Betreuung (19%).

Die Grossregionen unterscheiden sich signifikant bei der Nutzung von Kindertagesstätten und schulergänzender Betreuung sowie bei Nannies/Au-Pairs. Kindertagesstätten werden am häufigsten in Zürich (28%) und am seltensten im Tessin (5%) genutzt. Schulergänzende Betreuung wird in der Genferseeregion von einem Viertel der Eltern in Anspruch genommen, in der Ostschweiz hingegen nur von rund einem Zehntel (11%). Nannies oder Au-Pairs werden am häufigsten (12%) in der Genferseeregion beschäftigt, in der Ostschweiz demgegenüber praktisch nie (1%).

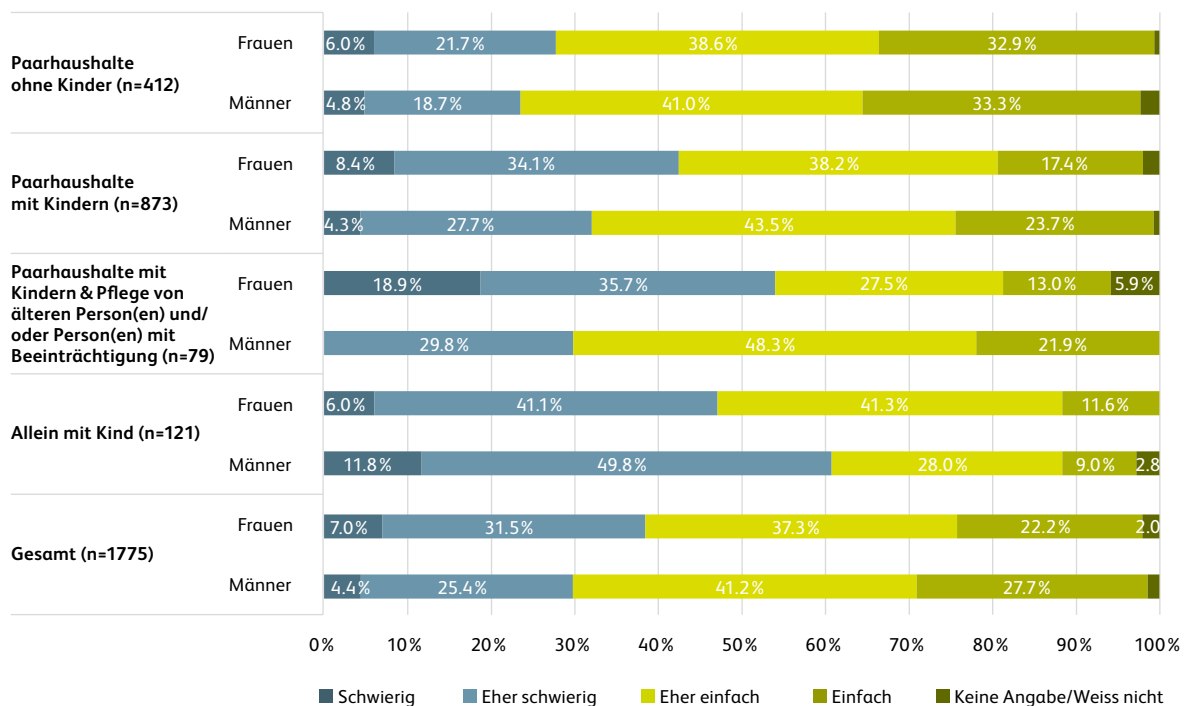
4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

4.3 Das Erleben der Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Abbildung 12 zeigt das aktuelle Erleben der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Geschlecht und Haushaltsformen.

Abbildung 12: Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktuell? (Erwerbstätige, nach Haushaltsformen und Geschlecht)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Erwerbstätige Frauen (39%) erleben häufiger als Männer (30%) eine (eher) schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. 7% der erwerbstätigen Frauen erleben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als schwierig, bei den Männern sind es 4%. Auch in Paarhaushalten mit Kindern sind es doppelt so viele Frauen (8%) wie Männer (4%), die die Vereinbarkeit als schwierig empfinden. Besonders starke Unterschiede gibt es in Haushalten mit Kindern und einer oder mehreren betreuungsbedürftigen Person(en). Hier erleben Frauen in rund einem Fünftel der Haushalte (19%) die Vereinbarkeit als schwierig, aber kein befragter Mann (0%). Interessant ist, dass alleinerziehende Männer⁷ die Vereinbarkeit doppelt so oft als schwierig (12%) erleben wie alleinerziehende Frauen (6%).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben insgesamt am schwierigsten schätzen somit die alleinerziehenden Männer (62% «schwierig» oder «eher schwierig») ein sowie Frauen, die in Paarhaushalten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen leben (55% «schwierig» oder «eher schwierig»), gefolgt von alleinerziehenden Frauen (47% «schwierig» oder «eher schwierig»).

⁷ Unter den Befragten sind dreimal so viele alleinerziehende Frauen (n=90) wie Männer (n=31).

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

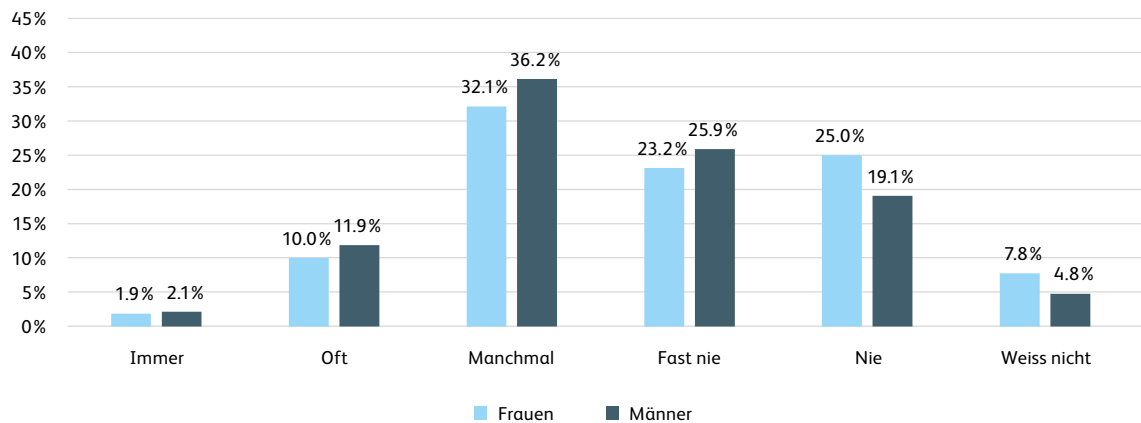
Bei den erwerbstätigen Personen ohne Kinder, die eine oder mehrere ältere Person(en) und/oder Personen mit Beeinträchtigung betreuen oder pflegen, sind es 38%, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als (eher) schwierig empfinden.

Das Arbeitspensum spielt ebenfalls eine Rolle. Bei einem Arbeitspensum unter 70% erleben Frauen mit Kindern die Vereinbarkeit deutlich häufiger als (eher) schwierig (40%) als Männer mit Kindern (29%). Bei einem Arbeitspensum über 70% zeigen sich noch grössere Vereinbarkeitskonflikte und es gibt auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede: 48% der Frauen mit Kindern und 34% der Männer mit Kindern empfinden die Vereinbarkeit als (eher) schwierig. Bei Personen ohne Kinder ist der Geschlechterunterschied insbesondere bei einem Pensum unter 70% kleiner, 17% Frauen erleben hier die Vereinbarkeit als (eher) schwierig, bei den Männern (n=27) sind es 15%. Bei einem höheren Pensum (>70%) empfinden die Frauen die Vereinbarkeit häufiger als (eher) schwierig (36%) als Männer (25%).

Die Analysen zeigen zudem, dass Erwerbstätige, bei denen flexible Arbeitszeiten möglich sind (z. B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeit), die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben häufiger als (eher) einfach erleben (67%) als erwerbstätige Personen ohne diese Möglichkeit (61%).

Abbildung 13 zeigt, wie oft erwerbstätige Frauen und Männer das Gefühl haben, dass ihr Privatleben unter ihrem Erwerbsleben leidet.

Abbildung 13: Wie oft haben Sie das Gefühl, dass ihr Umfeld Ihre berufliche Belastung sattthat? (N=1538)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

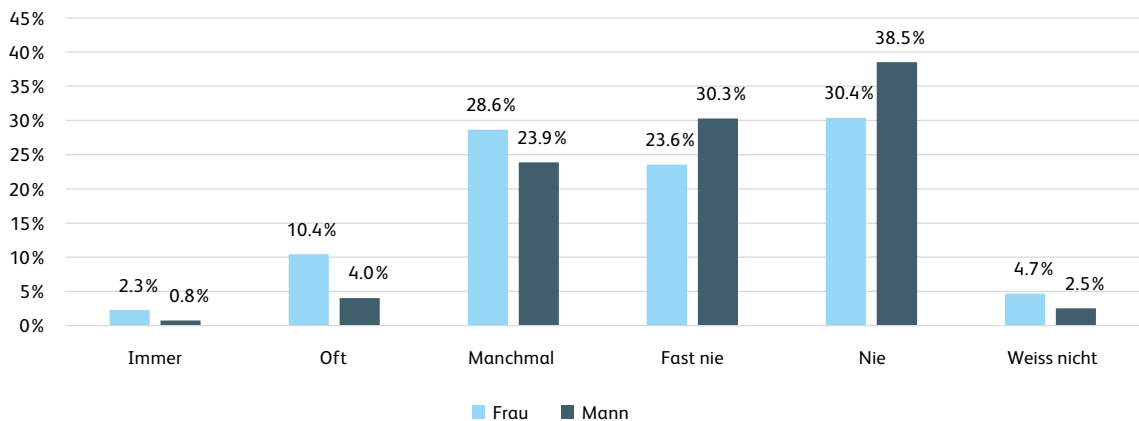
12% der Frauen und 14% der Männer haben «immer» oder «oft» das Gefühl, dass ihr Umfeld sich an ihrer beruflichen Belastung stört. 48% der Frauen und 45% der Männer erleben dies «fast nie» oder «nie».

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 14 zeigt nun, ob es auch umgekehrte Belastungen gibt: Wie oft haben erwerbstätige Frauen und Männer das Gefühl, dass ihr Erwerbsleben unter dem Privatleben leidet?

Abbildung 14: Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre familiären Verpflichtungen Sie daran hindern, so viel Zeit für Ihre Erwerbstätigkeit aufzuwenden, wie Sie eigentlich sollten? (N=1539)

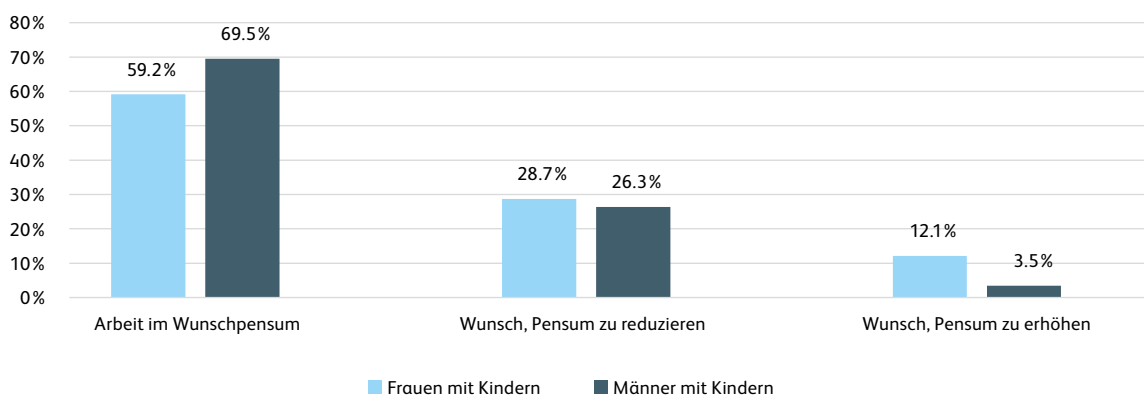


Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Frauen (13%) haben deutlich häufiger das Gefühl als Männer (5%), dass ihr Erwerbsleben «immer» oder «oft» unter ihren familiären Verpflichtungen leidet.

Insgesamt haben also Männer (14%) leicht häufiger das Gefühl als Frauen (12%), dass ihr Umfeld ihre berufliche Belastung sattrah, wohingegen Frauen deutlich häufiger (13%) als Männer (5%) das Gefühl haben, dass ihr Erwerbsleben unter ihrer familiären Verpflichtung leidet. Erwerbstätige Frauen und Männer sehen sich und ihr Umfeld also unterschiedlich belastet. Der Geschlechterunterschied bei der Erwerbsarbeit ist deutlich kleiner als jener bei der Care-Arbeit. Eine wichtige Frage bei der Vereinbarkeit ist, ob das Erwerbsspensum den eigenen Wünschen entspricht. Darum wurde nach dem Wunschpensum gefragt. Abbildung 15 zeigt dies für erwerbstätige Personen mit Kindern.

Abbildung 15: Aktuelles Pensum versus Wunschpensum (Männer und Frauen mit Kindern bis 14 Jahre, N=532)



Legende: Unterschied konnte nicht nach Signifikanz berechnet werden.

59% der erwerbstätigen Frauen mit Kindern und 70% der erwerbstätigen Männer mit Kindern arbeiten in ihrem Wunschpensum, also deutlich mehr Männer als Frauen. Deutlich mehr Personen (29% Frauen und 26% Männer) möchten ihr Pensum reduzieren als erhöhen. Dabei möchten drei Mal mehr Frauen mehr arbeiten (12%) als Männer (4%).

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

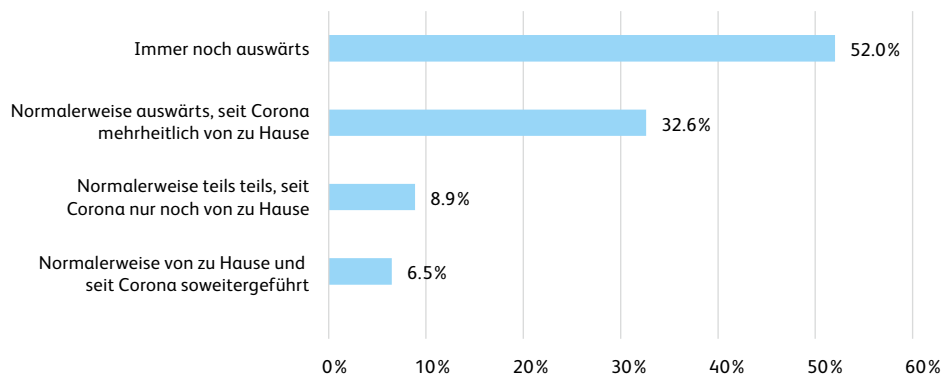
4.4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit unter Corona-Bedingungen

Wie haben sich die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern mit und ohne Betreuungsverpflichtungen aufgrund der Covid-19-Pandemie verändert? Und wie hat die Covid-19-Pandemie die Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit beeinflusst?

4.4.1 Arbeitsbedingungen unter Corona

Abbildung 16 zeigt, wie sich das Arbeiten im Homeoffice seit der Covid-19-Pandemie entwickelt hat.

Abbildung 16: Arbeiten Sie aufgrund der Covid-19-Pandemie von zu Hause aus bzw. im Homeoffice? (Erwerbstätige, N=1709)



Legende: Der Unterschied nach Geschlecht ist nicht signifikant.

Bei 42% der Befragten hat sich der Anteil der Homeoffice-Arbeit seit der Pandemie erhöht. Über die Hälfte der Erwerbstätigen arbeitet nach wie vor auswärts.

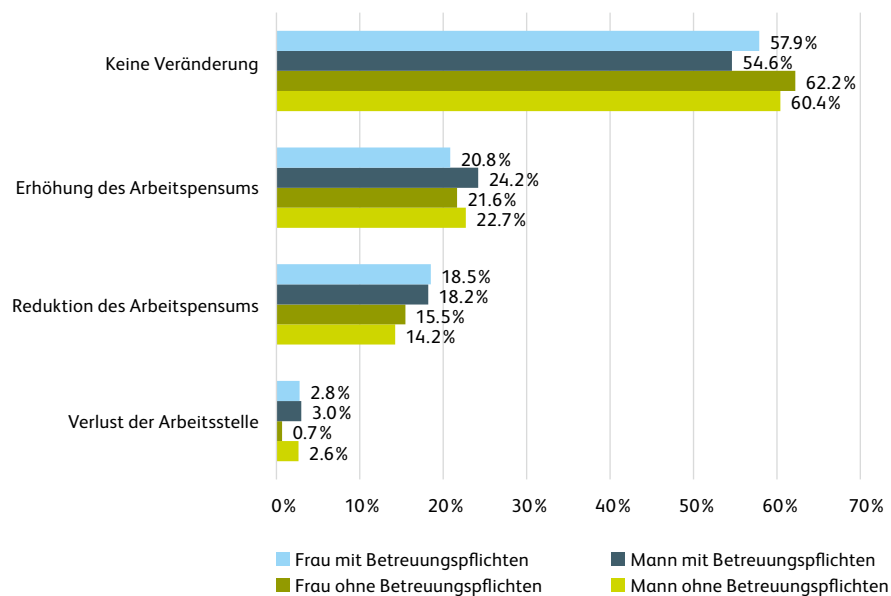
Die Daten dieser Studie zeigen, dass rund 7% der Befragten schon vor Corona normalerweise von zu Hause gearbeitet haben, rund ein Drittel der Befragten (33%) normalerweise auswärts, seit Corona jedoch mehrheitlich zu Hause. Weitere rund 9% der Befragten arbeiten normalerweise teils zu Hause/teils auswärts und seit Corona nur noch von zu Hause aus. Insgesamt hat sich der Anteil an Homeoffice damit bei 42% der Befragten massiv erhöht. Dies ist im Einklang mit Ergebnissen aktueller Studien, nach denen Unternehmen durch die Corona-Pandemie vermehrt neue und flexible Arbeitsformen in Bezug auf Ort und Zeit geschaffen haben (Kös und Schäfer 2020, Kaczynska und Kümmerling 2021).

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 17 zeigt, wie sich die Arbeitssituation der Befragten seit Januar 2020, also seit der Corona-Pandemie, verändert hat.

Abbildung 17: Wie hat sich Ihre Arbeitssituation seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? (Erwerbstätige, nach Geschlecht und Betreuungspflichten, N=670/800)



Legende: Erwerbstätige Frauen und Männer ohne Betreuungspflichten (N=670), erwerbstätige Frauen und Männer mit Betreuungspflichten (N=800) Unterschied konnte nicht nach Signifikanz berechnet werden.

Am 16. März 2020 wurden in der Schweiz sämtliche Schulen und die meisten Betreuungsinstitutionen von einem auf den anderen Tag geschlossen. Ab dem 11. Mai 2020 wurden diese Sondermassnahmen wieder schrittweise aufgehoben (Lanfranconi et al. 2021). Daher mussten zuvor ausgelagerte Care-Arbeiten meist in Familien (wieder) übernommen werden. Schulpflichtige Kinder mussten zudem beim Homeschooling betreut werden (Lanfranconi et al. 2021). Auch nach der Aufhebung dieser Sondermassnahmen waren Haushalte mit Kindern im Jahr 2020 und auch 2021 stärker in der Care-Arbeit gefordert, auch durch vermehrte Quarantänen von Kindern.

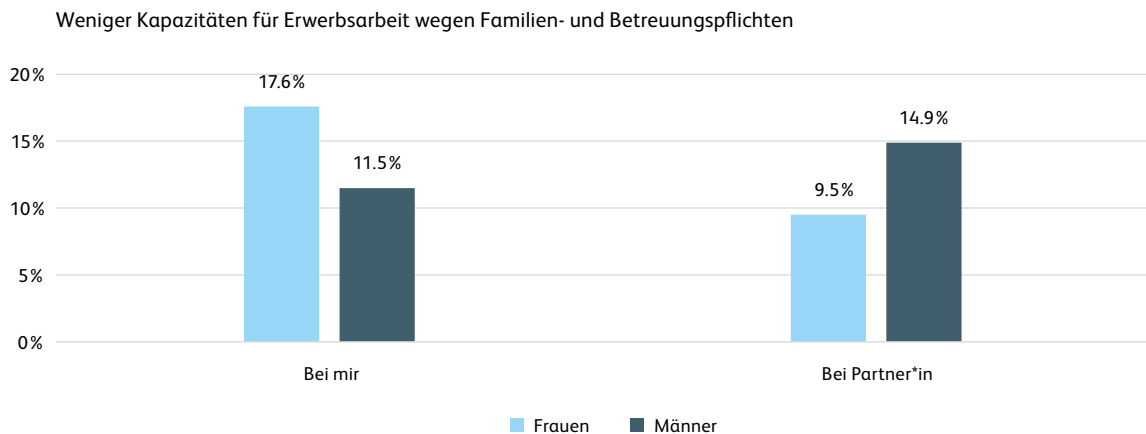
Für rund 60% der im April 2021 befragten Personen hat sich die Arbeitssituation seit Beginn der Pandemie nicht verändert, wobei dies für Personen ohne Betreuungspflichten häufiger gilt als für Personen mit Betreuungspflichten. Ein Fünftel bis rund ein Viertel haben ihr Arbeitspensum gemäss eigenen Angaben erhöht; die Männer etwas mehr als die Frauen. Vermutlich ist von den Befragten nicht eine eigentliche Pensenerhöhung, sondern eine höhere Arbeitsbelastung gemeint, die unter anderem auch durch Kinder im Homeschooling, in Quarantäne oder im Lock-down beeinflusst sein könnte (Lanfranconi et al. 2021). Demgegenüber hat rund ein Sechstel das Arbeitspensum gemäss eigenen Angaben reduziert. Hier sind Personen mit Betreuungspflichten stärker vertreten als solche ohne. Rund 2% verloren ihre Stelle.

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 18 zeigt den Anteil der Frauen und Männer, die aufgrund von Care-Arbeit infolge der Corona-Pandemie weniger Kapazitäten für Erwerbsarbeit haben.

Abbildung 18: Wie hat sich Ihre Arbeitsbelastung seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? (Erwerbstätige, Personen mit Betreuungspflichten, bei mir: N=971, bei Partner*in N=788)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Frauen mit Betreuungsverpflichtungen geben häufiger bei sich (18%) an als bei ihrem Partner oder ihrer Partnerin (10%), weniger Kapazität für die Erwerbsarbeit zu haben wegen Familien- und Betreuungspflichten seit der Covid-19-Pandemie. Bei den Männern ist es umgekehrt, wobei sie weniger deutliche Geschlechterunterschiede feststellen als Frauen (12% bei sich und 15% bei Partner*in).

Bei gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten mit Betreuungspflichten wird wesentlich seltener angegeben, die Kapazitäten für die Erwerbsarbeit hätten sich vermindert (3% «von mir» angegeben und 7% «von Partner*in»). Diese Gruppe ist allerdings klein (N=22-23)).

Frühere Studien zum ersten Lockdown im Frühjahr 2020 zeigten noch deutlichere geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Personen mit Kindern im Haushalt bei der Arbeitszeitreduktion: Frauen mit Betreuungspflichten hatten im März, April und Mai 2020 um mehr als 10 Prozentpunkte häufiger ihre Arbeitszeit reduziert als Männer mit Kindern im Haushalt (Bütikofer et al. 2020: S. 6), wobei die Daten dieser Studie einen Unterschied von drei (bei den befragten Männern) bis acht (bei den befragten Frauen) Prozentpunkten ausweisen. Daraus lässt sich tendenziell schließen, dass die Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, die während des Lockdowns stattgefunden hat, zwar auch noch ein Jahr später anhält, sich jedoch tendenziell wieder verringert.

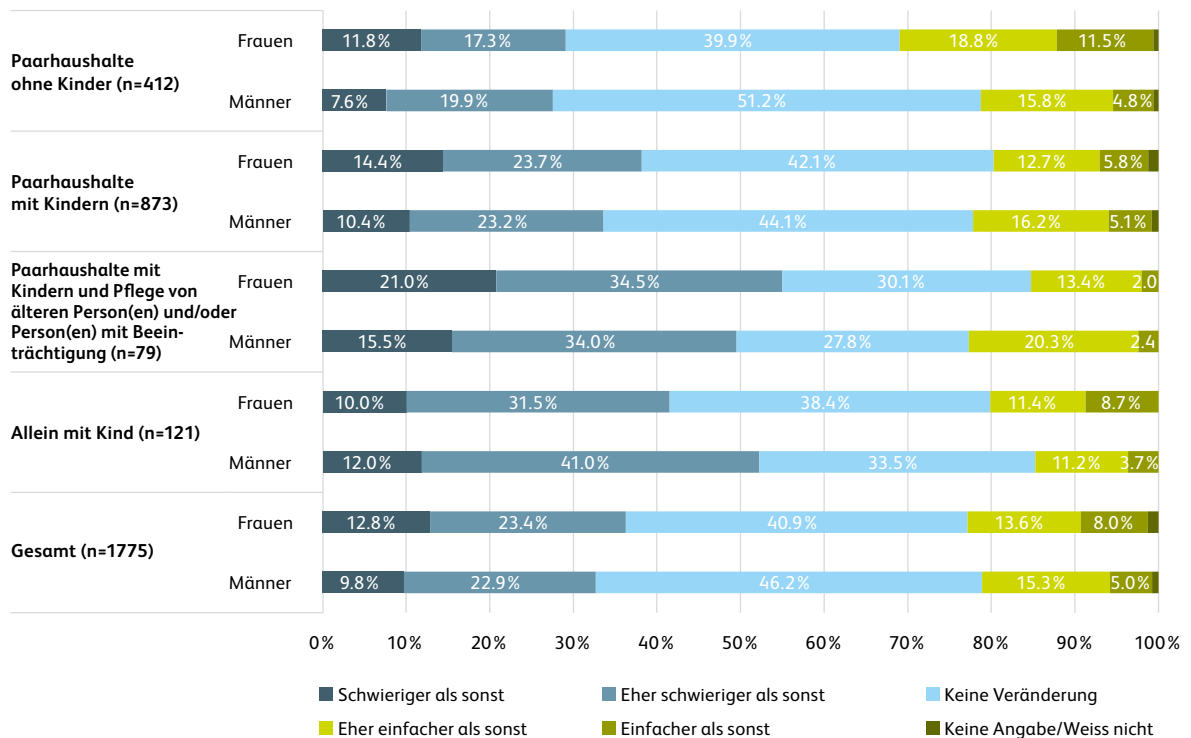
4.4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie

Wie erleben erwerbstätige Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie? Abbildung 19 zeigt dies für verschiedene Haushaltsformen auf.

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 19: Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie? (Erwerbstätige, nach Haushaltsformen und Geschlecht)



Legende: Unterschied nach Geschlecht jeweils signifikant

Eine schwierigere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie konstatieren besonders Personen aus a) Haushalten mit Kindern und Pflegebedürftigen, b) aus Haushalten mit Kindern sowie c) Alleinerziehende. In den Fällen a) und b) wird die Vereinbarkeit von Frauen (21% bzw. 14%) öfter als von Männern (16% bzw. 10%) als schwieriger als sonst bewertet. Alleinerziehende Männer (12%) bewerten die Vereinbarkeit häufiger als schwieriger als alleinerziehende Frauen (10%).

Erwerbstätige Frauen (13%) sind etwas häufiger als erwerbstätige Männer (10%) der Meinung, die Vereinbarkeit seit der Covid-19-Pandemie sei «schwieriger als sonst». Gleichzeitig erleben auch mehr Frauen (8%) als Männer (5%) die Vereinbarkeit seit Corona als «einfacher als sonst».

In Paarhaushalten mit Kindern erleben die Frauen die Vereinbarkeit häufiger als die Männer (10%) als schwieriger als sonst (14%), was frühere Studienergebnisse bestätigen (Alon et al. 2020; Manzo/Minello 2020; Farré et al. 2020; Lanfranconi et al. 2021). Ebenso bestätigen die aktuellen Daten frühere Ergebnisse (Craig und Churchill 2020; Lanfranconi et al. 2021), wonach auch Männer mit Kindern mehr Vereinbarkeitskonflikte in der Pandemie wahrgenommen haben. Weitaus am häufigsten erachten Frauen mit Kindern und zusätzlich pflegebedürftigen Erwachsenen die Vereinbarkeit seit der Covid-19-Pandemie als schwieriger als sonst (21%).

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Diese Einschätzungen scheinen nicht durch die Nutzung familienergänzender Kinderbetreuung beeinflusst: Jeweils 13% der Erwerbstätigen mit und ohne externe Kinderbetreuung erleben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als schwieriger als sonst. Es gibt aber Unterschiede je nach Betreuungsform: Die Situation scheint schwieriger als sonst, wenn die Kinder von Tagesfamilien oder Tageseltern (20%) und in Kindertagesstätten (16%) betreut werden. Werden die Kinder von Personen aus dem Umfeld (ohne Grosseltern) betreut, wird die Situation nur von 12% als schwieriger als sonst eingeschätzt.⁸

Auch das Arbeitspensum hat auf das Erleben der Vereinbarkeit einen Einfluss. Der Geschlechterunterschied ist jedoch seit Corona geringer als bei der allgemeinen Vereinbarkeitsfrage (vgl. Kapitel 4.3). Bei einem Arbeitspensum unter 70%, erleben 34% der Frauen mit Kindern die Vereinbarkeit als (eher) schwieriger als sonst – bei den Männern mit Kindern sind es 30%. Beträgt das Arbeitspensum über 70%, ist der Unterschied grösser: 44% der Frauen und 35% der Männer mit Kindern sehen die Vereinbarkeit (eher) als erschwert an seit der Pandemie. Auch bei den befragten Personen ohne Kinder erleben die Frauen die Vereinbarkeit häufiger als schwieriger als sonst. Frauen ohne Kinder (22%) mit einem Pensum unter 70% erleben die Vereinbarkeit häufiger als (eher) schwieriger als sonst als kinderlose Männer (13%). Und auch bei einem höheren Arbeitspensum (>70%) schätzten Frauen ohne Kinder (36%) die Vereinbarkeit als (eher) schwieriger als sonst ein als Männer ohne Kinder (29%).

4.4.3 Chance Covid-19-Pandemie?

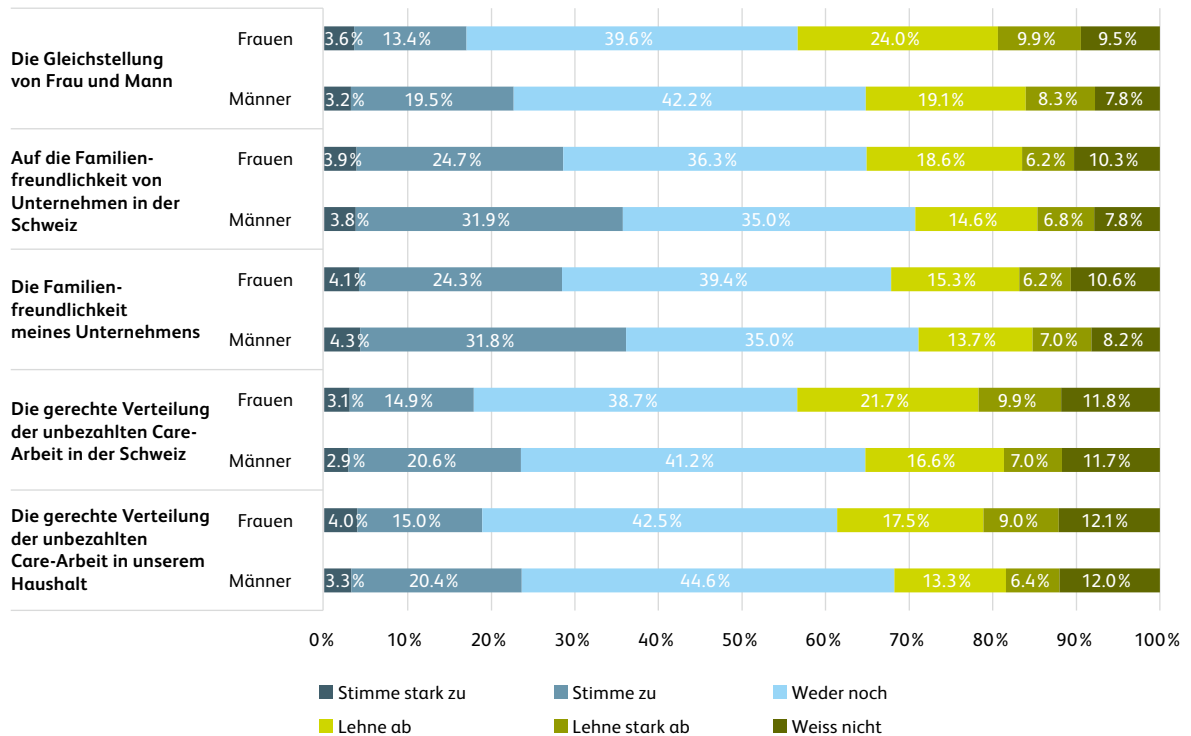
Grosse schockhafte Veränderungen lösen nicht nur Krisen aus, sondern können auch gesellschaftliche Veränderungen beschleunigen und Politikwandel ermöglichen (vgl. Kingdon 1995). Die Einschätzungen der Befragten zu möglichen langfristigen positiven Folgen der Corona-Pandemie in Bezug auf Erwerbs- und unbezahlte Care-Arbeit sind allerdings zurückhaltend, wie Abbildung 20 zeigt.

⁸ Ein möglicher Grund könnte die höhere Gefahr einer Ansteckung bzw. einer Schliessung bei Kitas und Tagesfamilien im Gegensatz zu einzelnen Betreuungspersonen sein.

4 Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Abbildung 20: Die Corona-Pandemie hat in der Schweiz starke Auswirkungen auf die Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit. Wie schätzen Sie die möglichen zukünftigen Auswirkungen ein? Die Corona-Pandemie wird längerfristig einen positiven Einfluss haben auf: (N=2244-2247)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Männer zeigen sich insgesamt optimistischer als Frauen bezüglich eines längerfristigen positiven Einflusses der Covid-19-Pandemie auf die Gleichstellung von Frau und Mann sowie auf die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit. Insbesondere gilt diese Einschätzung aber für die Familienfreundlichkeit von Unternehmen.

Am ehesten wird ein positiver Einfluss der Pandemie auf die Familienfreundlichkeit des eigenen bzw. der Schweizer Unternehmen angenommen. Hier stimmen rund 36% der Männer und rund 29% der Frauen (stark) zu. Am skeptischsten sind Frauen im Hinblick auf die allgemeine Gleichstellung der Geschlechter ((starke) Ablehnung 34%) sowie auf die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in der Schweiz ((starke) Ablehnung 27% bzw. 32%). Männer sind weniger skeptisch als Frauen, was den positiven Einfluss der Pandemie auf die der Gleichstellung der Geschlechter ((starke) Ablehnung 27%) sowie der gerechten Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit betrifft (20% bzw. 24%).

Damit werden zwei Effekte deutlich, die wohl zusammenspielen; die Pandemie dürfte gewisse positive Effekte auf die Familienfreundlichkeit von Unternehmen haben (bezogen auf orts- und zeitunabhängiges Arbeiten, Kös und Schäfer 2020, Kaczynska und Kümmerling 2021) und gleichzeitig bei der Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere bei der Verteilung der Care-Arbeit, keine wirkliche positive Veränderung mit sich bringen. Weitere Studien müssen diese Effekte in den kommenden Jahren vertieft untersuchen.

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Um Vorstellungen und Wünsche zur Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit zu erfassen, ging die Untersuchung mehrstufig vor. Zum einen wurde zuerst offen nach Wünschen für die persönliche Situation in Bezug auf Care-Arbeit gefragt und unmittelbar danach in einer geschlossenen Frage ermittelt, welches Modell sich die Befragten wünschen bzw. gewünscht hätten, wenn Kinder zu betreuen sind (vgl. hier Kapitel 5.1). Zum anderen wurde im ersten Teil der Befragung eine weitere offene Frage gestellt, wie man «ganz allgemein gesprochen, eine ausgeglichene Verteilung der Care-Arbeit» erreichen könnte. Erst später wurde in der Befragung die Zustimmung zu verschiedenen entsprechenden Massnahmen im wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereich erfragt (vgl. hier Kapitel 5.2). Diese Kombination von offenen und geschlossenen Fragen sowie deren Reihenfolge ermöglichen es, ein genaueres Bild über die Vielfalt von bestehenden, spontan geäusserten Vorstellungen und Ideen der Befragten zu bekommen, gleichzeitig aber auch ein verdichtetes Meinungsbild zu präferierten Modellen und Massnahmen zu erheben.

5.1 Wünsche für die persönliche Situation und bevorzugte Erwerbsmodelle

Auf die offene Frage «Was würden Sie sich für Ihre eigene Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen?» haben insgesamt 897 Personen, also 40% der Befragten Aussagen gemacht, dabei wesentlich mehr Frauen (530, 48% aller befragten Frauen) als Männer (367, 32% aller befragten Männer).

258 Personen gaben explizit an, sie hätten keine Wünsche und seien mit dem Status Quo zufrieden. Das sind 29% der Antwortenden auf diese Frage. Darunter sind mehr Männer (32%) als Frauen (27%). Wer («nur») mit Partner*in lebt, war öfter explizit zufrieden (46% der Frauen und 40% der Männer) als Alleinerziehende (18% Frauen, 23% Männer) oder Personen aus Familienhaushalten (21% der Frauen, 30% der Männer). Am häufigsten sind Personen aus der Zentralschweiz und dem Espace Mittelland explizit zufrieden (je ein Drittel), am seltensten im Tessin (19%). Weitere Faktoren, wie etwa das Arbeitspensum oder die Lage der Arbeitszeiten, bewirken nur geringe Unterschiede.

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Tabelle 5: Was würden Sie sich für Ihre eigene Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen? (Basis alle Personen mit inhaltlichen Aussagen, N=897)

Wünsche	Beispiele	Frauen	Männer	Gesamt
Explizit zufrieden mit der jetzigen Situation	Bin zufrieden, wie es ist	141 (26.6%)	117 (31.8%)	258 (28.7%)
Wünsche nach mehr partnerschaftlicher Arbeitsteilung	Partner*in präsenter/initiativer, soll mehr mental load übernehmen, explizit «Halbe-Halbe» übernehmen: 24 F, 25 M	145 (27.4%)	60 (16.3%)	205 (22.8%)
Persönliche Zeit-Wünsche	Wünsche nach «mehr Zeit für sich selbst», «mehr Zeit für die Familie», selbst Arbeitszeit zu reduzieren oder dass Partner (nur von Frauen) reduziert	68 (11%)	74 (20.2%)	132 (14.7%)
Wünsche nach finanzieller Unterstützung	Finanzielle Unterstützung allgemein, Lohn für Care-Arbeit, Gutschriften für 1. und 2. Säule, steuerliche Berücksichtigung	75 (14.2%)	43 (11.7%)	118 (13.1%)
Mehr gesellschaftliche Wertschätzung	Allgemein; für (nicht) erwerbstätige Mütter, für Männer, die Care-Arbeit leisten	80 (15.1%)	34 (9.3%)	114 (12.7%)
Wünsche nach mehr Infrastruktur	Mehr, bessere und günstigere Kinderbetreuung; Beratungsangebote	28 (5.3%)	21 (5.7%)	49 (5.5%)
Institutionelle Zeit-Wünsche	Bezahlte Elternzeit; Reduktion der Normalarbeitszeit, andere Arbeitszeitmodelle	9 (1.7%)	8 (2.2%)	17 (1.9%)
Anderes	Bedingungsloses Grundeinkommen, Unterstützung soziales Umfeld	20 (3.8%)	11 (3%)	31 (3.5%)
Personen mit inhaltlichen Aussagen		530	367	897

Männer geben am häufigsten an, zufrieden zu sein mit der jetzigen Situation (32%), gefolgt vom Wunsch nach mehr persönlicher Zeit, etwa dem Wunsch nach Teilzeitarbeit oder mehr Zeit für Care-Arbeit (20%). An dritter Stelle wünschen sie sich mehr partnerschaftliche Arbeitsteilung (16%).

Frauen geben indes am häufigsten den Wunsch nach mehr partnerschaftlicher Arbeitsteilung an (27%), sind aber fast gleichauf zufrieden mit der aktuellen Situation (27%). An dritter und vierter Stelle folgt fast gleichauf der Wunsch nach mehr Wertschätzung (15%) sowie nach finanzieller Unterstützung von Care-Arbeit oder deren besseren Anerkennung in den Sozialversicherungen (14%).

Insgesamt am deutlichsten sind die Wünsche nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung: über 27% der Frauen und 16% der Männer äussern sich dazu. Dabei spielt auch die Übernahme des «Mental Loads»⁹ explizit und implizit eine Rolle:

«Que mon partenaire se rende compte de la charge mentale qui est la mienne, à penser aux besoins de tout le monde tout le temps, à me voir reprocher le moindre oubli... J'aimerais que prendre du temps pour moi soit aussi normal que le fait qu'il va regarder son match de foot!»¹⁰

«Ein Mann, der mithilft und vor allem auch mitdenkt.»

Diese Aussagen spiegeln die Unterschiede bei der wahrgenommenen Fairness bei der unbezahlten Care-Arbeit (vgl. Tabelle 5). Die Geschlechterunterschiede bei dieser Art von Wünschen sind als einzige signifikant.

Fast 15% der Äusserungen betreffen Wünsche nach mehr Zeit für Familie und Care-Arbeit: «Mehr Quality Time mit den Kindern» oder «Mehr Zeit haben, weniger Lohnarbeit für Lebensunterhalt».

Bei verschiedenen Aussagen der Befragten wird deutlich, dass diese Wünsche oftmals aufgrund hoher Belastung am Arbeitsplatz und fehlender Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit nicht realisiert werden können:

«Mehr Zeit haben für die Kinder, anstatt immer 8.5 bis 10 Std à 5 Tage zu arbeiten... Wieso geht das im Ausland und bei uns nicht? Muss unsere Schweizer Produktivität wirklich so hoch sein? Wir belegen immer einen Spitzen-Platz!»

Neben der persönlichen Situation wurden auch Rahmenbedingungen thematisiert. Diese betreffen finanzielle Massnahmen, wie etwa die Forderung nach Lohn für Care-Arbeit, aber auch eine bessere Berücksichtigung von Care-Arbeit in den Sozialversicherungen (13% der Äusserungen):

«Wertschätzung in Worten UND durch finanzielle Entschädigung. Kein Loch in Pensionskasse und in AHV!»

Knapp 2% wollen andere Arbeitszeitregimes, wobei vor allem eine bezahlte Elternzeit gewünscht wird. Insgesamt sind die Zeit-Wünsche oft verknüpft mit der Sorge, dass das Geld bei reduzierter Erwerbsarbeit nicht reichen könnte:

«Care-Arbeit macht mir Spass. Ist sehr befriedigend. Es geht um meine Kinder. Ich wünschte mir, dass meine Frau mehr verdient bei der Arbeit, sodass ich reduzieren könnte und sie mehr arbeiten könnte (...).»

«Je souhaiterais diminuer mon temps de travail pour être davantage disponible, mais la vie est si chère que je n'arrive pas à baisser plus que 10% de mon activité.»¹¹

⁹ Mit Mental Load ist die Belastung gemeint, die durch das alltägliche Organisieren und die Verantwortlichkeit für Haushalt und Familie, die Beziehungspflege und das Auffangen persönlicher Bedürfnisse entsteht. Diese Aufgaben bleiben häufig unsichtbar.

¹⁰ *«Ich wünschte, mein Partner würde erkennen, was es für eine psychische Belastung für mich ist, ständig an die Bedürfnisse anderer zu denken und wenn mir dann Vorwürfe gemacht werden, wenn ich etwas vergesse. Ich wünschte, sich Zeit für mich zu nehmen wäre ebenfalls so normal wie, dass er sich sein Fussballspiel anschaut! (...).»*

¹¹ *«Ich würde gerne meine Arbeitszeit reduzieren, um mehr verfügbar zu sein, aber das Leben ist so teuer, dass ich es mir nicht leisten kann, meine Tätigkeit um mehr als 10% zu senken.»*

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Gut 12% der Befragten bemängelten die implizit oder explizit fehlende gesellschaftliche Wertschätzung für Care-Arbeit – sei es nun z. B. für Hausfrauen, für Care-Arbeit allgemein oder für erwerbstätige Mütter:

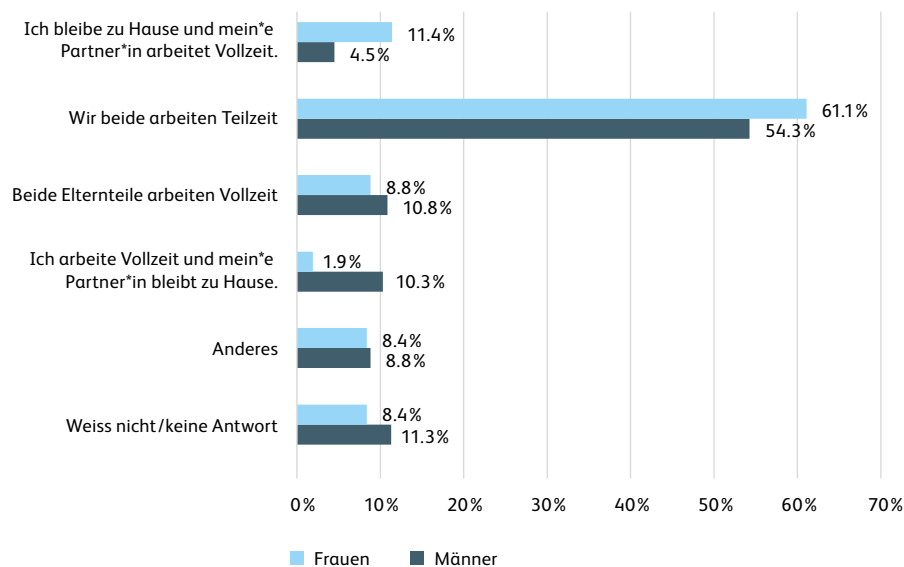
«Meine Frau (und alle anderen Hausfrauen) verdient von Politik und Gesellschaft den Respekt, die eine Managerin eines Kleinbetriebes erhält.»

Schliesslich wünschen sich knapp 6% eine bessere Infrastruktur vor allem in der Kinderbetreuung, mit knappen und prägnanten Aussagen wie «Trouver une crèche pour garder mon bébé»¹² oder «Flexibilität in der Kinderbetreuung/ Ferienbetreuung, Ganztagschulen, professionelle Hausaufgabenbetreuung».

Zusammenfassend zeigt die Auswertung der offenen Fragen, dass Wünsche nach Veränderungen für sich selbst und im eigenen Haushalt am häufigsten sind. Gleichzeitig werden für die eigene Lebenssituation auch gesellschaftliche, politische und rechtliche Veränderungen angeregt. Der Blick ist also sowohl individuell als auch gesellschaftlich.

Abbildung 21 zeigt, was sich die Befragten für eine innerfamiliäre Arbeitsaufteilung wünschen, wenn Kinder zu betreuen sind, bzw. was sie sich im Rückblick gewünscht hätten oder was sie sich in Zukunft wünschen würden, falls Kinder im Haushalt sein werden.

Abbildung 21: Falls Sie Kinder haben, gerne hätten oder wenn diese schon gross sind: Welche innerfamiliäre Arbeitsteilung würden Sie sich wünschen oder hätten Sie sich gewünscht? (N=2245)



Legende: Unterschied nach Geschlecht signifikant

Eine knappe Mehrheit der Männer (54%) und eine klare Mehrheit der Frauen (61%) wünschen sich, dass beide Elternteile Teilzeit arbeiten, arbeiten würden oder gearbeitet hätten. 10% der Männer und 11% der Frauen wünschen sich das traditionelle Ernährermodell (Mann arbeitet Vollzeit, Frau ist nicht erwerbstätig).

¹² «Suche nach einer Kinderkrippe für mein Baby.»

Eine Mehrheit der befragten Frauen (61%) und Männer (54%) wünscht sich, dass beide Elternteile Teilzeit arbeiten. Das traditionelle Ernährermodell – Mann arbeitet Vollzeit, Frau ist zu Hause und betreut die Kinder – ist nicht nur in der gelebten Wirklichkeit auf dem Rückzug, sondern auch als Leitvorstellung: nur 10% der Männer und 11% der Frauen wünschen sich dies. Das gerade umgekehrte Modell (Frau arbeitet Vollzeit, Mann bleibt zu Hause und betreut die Kinder) wünschen sich 2% der Frauen und 5% der Männer. Unter den Antworten «Anderes» können auch Wünsche nach dem weit verbreiteten modernisierten Ernährermodell sein (Mann arbeitet Vollzeit, Frau Teilzeit und übernimmt den Grossteil der Care-Arbeit). Dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten, wäre für 9% der Frauen und 11% der Männer das Wunschmodell.

5.2 Massnahmen für eine ausgewogenere Verteilung von Care-Arbeit

5.2.1 Ideen für eine Gleichstellung der Geschlechter in der Care-Arbeit

Auch bei den Vorschlägen und Massnahmen für eine Gleichstellung bei unbezahlter Care-Arbeit ging die Untersuchung zweistufig vor. Im ersten Teil der Befragung wurde folgende Frage gestellt: «Ganz allgemein gesprochen, was könnte man tun, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit zu erreichen?». Erst im hinteren Teil wurde die Zustimmung zu bestimmten Massnahmen abgefragt. Die spontanen Antworten auf die offenen Fragen zeigen somit das Spektrum des vorhandenen Problemverständnisses und der Lösungsmöglichkeiten, die bei den Befragten spontan vorhanden sind. Auf die offene Frage haben 61% der Befragten eine Antwort gegeben (1'370 Personen). Bei 165 Personen konnten die Aussagen nicht eindeutig zugeordnet werden und diese Antworten sind daher nicht in der folgenden Darstellung enthalten. Insgesamt konnten somit die Aussagen von 1'205 (54%) Personen inhaltlich verwertet werden, wobei Frauen deutlich häufiger Massnahmen vorschlugen als Männer (60% gegenüber 48%).

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Tabelle 6: Ganz allgemein gesprochen, was könnte man tun, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit zu erreichen? (Basis alle 1'205 Personen mit inhaltlichen Aussagen)

Vorschläge	Beispiele (Untercodes)	Frauen	Männer	Gesamt
Massnahmen auf unternehmerischer Ebene gesamt		309 (46.5%)	186 (34.4%)	495 (41.1%)
Anpassung der Arbeitszeitmodelle	Förderung der Teilzeiterwerbsarbeit, Pensenreduktion auch auf Kaderstufe, flexible Arbeitszeiten, Jobsharing, Ausbau Homeoffice	218 (32.8%)	127 (23.5%)	347 (28.8%)
Massnahmen beim Lohn	Lohngleichheit, höhere Löhne für Frauen- und Care-Berufe	121 (18.2%)	76 (14.1%)	197 (16.3%)
Massnahmen auf politischer / sozialstaatlicher Ebene gesamt		304 (45.7%)	214 (39.6%)	518 (43.0%)
Verbesserte Elternzeit	Bezahlte Elternzeit, Ausbau des Vaterschafts- oder Mutterschaftsurlaubes	80 (12.0%)	39 (7.2%)	119 (9.9%)
Entschädigung der Care-Arbeit	Lohn oder Zeitgutschriften für Care-Arbeit	156 (23.5%)	87 (16.1%)	243 (20.2%)
Massnahmen auf gesellschaftlicher Ebene gesamt		237 (35.6%)	139 (25.7%)	376 (31.2%)
Abbau von Geschlechterstereotypen	Über Männer, die Care-Arbeit leisten, über typische Männer- und Frauenberufe, durch Bildungsmassnahmen	115 (17.3%)	75 (13.9%)	180 (14.9%)
Gesellschaftliche Anerkennung von Care-Arbeit		70 (10.5%)	48 (8.9%)	118 (9.8%)
Personen mit inhaltlichen Aussagen		667	544	1205

Die meisten Vorschläge bezogen sich auf die unternehmerische und politische Ebene (41% resp. 43%), wobei auffällt, dass Frauen deutlich häufiger als Männer Massnahmen auf unternehmerischer Ebene ins Feld führen (47% gegenüber 34%). In den Antworten kommt deutlich zum Ausdruck, dass es einen Mangel an flexiblen und Teilzeit-Arbeitsmodellen gibt, dabei wird zum Teil explizit erwähnt, dies gelte vor allem für Männer. Gut 33% der Frauen und 24% der Männer fordern explizit die Förderung von Teilzeitstellen, sehr oft auch mit dem Hinweis, dass dies die Karrierechancen nicht negativ beeinflussen sollte. Über die ganze Befragung hinweg ist dies die bei Weitem am meisten genannte Massnahme.

«Das Tabu eines Teilzeit arbeitenden Mannes muss fallen. Das Tabu eines Hausmannes muss fallen (...). Bezahlbare Kinderbetreuung zu finden, ist in der reichen Schweiz eine Katastrophe. Firmen ab 100 Mitarbeitenden sollten dazu verpflichtet werden, ein Krippenzimmer einzurichten, inkl. Personal (...).»

«Den Männern soll mehr Teilzeitarbeit und den Frauen besser bezahlte Jobs zugestanden werden.»

Am zweithäufigsten wurde auf unternehmerischer Ebene das Thema der Lohnungleichheit angesprochen. Gut jede fünfte Frau sowie jeder siebte Mann äusserte explizit die Forderung nach einem geschlechterunabhängigen Lohn, insbesondere da ohne «Gender Pay Gap» auch die Wahrscheinlichkeit steigen würde, dass Männer unbezahlte Care-Arbeit leisten würden.

«Hätten Frauen die gleichen Jobperspektiven und den gleichen Lohn wie Männer, dann wäre es einfacher zu entscheiden, wer zu Hause bleiben möchte. Dann könnte man es sich teilen, ohne Einkommensverlust (...).»

Bei den vorgeschlagenen Massnahmen auf politischer, sozialstaatlicher Ebene war der Unterschied zwischen den Geschlechtern geringer: Gut 46% aller antwortenden Frauen und 40% aller antwortenden Männer nannten Vorschläge in diesem Bereich. Etwa ein Viertel der Frauen und ein Sechstel der Männer sprechen sich für eine finanzielle Entschädigung der Care-Arbeit aus, eine grosse Mehrheit schlägt die Zahlung eines Care-Lohnes vor. 5% der Antwortenden brachten zum Ausdruck, dass die heutige Ausgestaltung der Sozialversicherungen, insbesondere AHV und Pensionskasse, eine klare Benachteiligung für Care-Arbeitende mit sich bringt und fordern hier eine Änderung.

«Care-Arbeit sollte zu einem AHV-Anspruch nach der Pensionierung führen. Die Care-Arbeit sollte auch einen finanziellen Wert haben, dadurch würde sie «wertvoller» und auch für Männer attraktiver. Weg vom Versorgermodell. Frauen sind nicht von Natur aus besser für Care-Arbeit geeignet, das ist Kabis¹³.»

Trotz der von der Schweizer Stimmbevölkerung beschlossenen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sehen viele noch deutlichen Nachholbedarf bei der zur Verfügung gestellten Betreuungszeit für die Eltern (Frauen: 12%, Männer: 7%). Vorgeschlagen wird insbesondere die Einführung einer gemeinsamen Elternzeit oder der weitere Ausbau des Vaterschaftsurlaubs. Zudem bemängeln gut 10% der Frauen und 7% der Männer die bestehenden externen Betreuungsmöglichkeiten und fordern einen Ausbau oder eine verbesserte finanzielle Unterstützung.

Nebst unternehmerischen und sozialpolitischen Forderungen stellt ca. ein Drittel aller Befragten den Bedarf für einen gesamtgesellschaftlichen Wandel fest. Auch hier besteht ein deutlicher Unterscheid zwischen den Geschlechtern (Frauen: 36%, Männer: 26%). Insbesondere wird eine grosse Stereotypisierung der Geschlechter wahrgenommen, was 115 Frauen und 75 Männer zum Ausdruck bringen:

«(...) Jungs müssen bereits aufwachsen mit dem Wissen, dass Männer wie auch Frauen zu Hause bleiben können. Ein Hausmann zu sein, ist nicht unmännlich. Die Gesellschaft hier in den Randgebieten sieht die Frau noch immer am Herd, ist mit der Gleichberechtigung noch viele Jahre zurückgeblieben.»

Veränderungs- und Sensibilisierungspotenzial wird sowohl in der Bildung, in der Erziehung als auch in den Medien gesehen:

«Une éducation différente des enfants en mettant sur le même pied d'égalité les garçons et les filles que ce soit dans la famille, école, société, pub, livres, etc. pour qu'une fois adulte chacun se sente concerné par le travail domestique, que dans une famille il y ait des partenaires capables de s'intervir pour les tâches domestiques et du care. Arrêter de mettre, par exemple, des actions d'électroménagers pour la fête des mères et les outils pour la fête des pères (...) bref, un changement de mentalité qui va prendre encore des années.»¹⁴

¹³ Dialektausdruck für Unsinn.

¹⁴ «Eine andere Erziehung der Kinder, indem Jungen und Mädchen in der Familie, der Schule, der Gesellschaft, der Werbung, den Büchern usw. gleichgestellt werden, so dass sich alle, sobald sie erwachsen sind, für Hausarbeit zuständig fühlen, so dass es in einer Familie Partner gibt, die in der Lage sind, Haus- und Pflegeaufgaben zu tauschen. Aufhören, Aktionen z. B. für Haushaltsgeräte auf den Muttertag und Aktionen für Werkzeuge auf den Vatertag zu legen.... kurz gesagt, ein Mentalitätswandel, der Jahre brauchen wird.»

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

In der Wahrnehmung vieler Antwortender erhält Care-Arbeit zudem nicht die gesellschaftliche Anerkennung, die ihr gebühren würde. 11% der Frauen und 9% der Männer bringen dies zum Ausdruck:

«(Care-Arbeit) wird nicht als ‹Beruf› angesehen. Seit ich selber die Arbeit reduziert und an zwei Tagen Haushalt und Kinderbetreuung übernommen habe, weiss ich, wie anstrengend dies ist.»

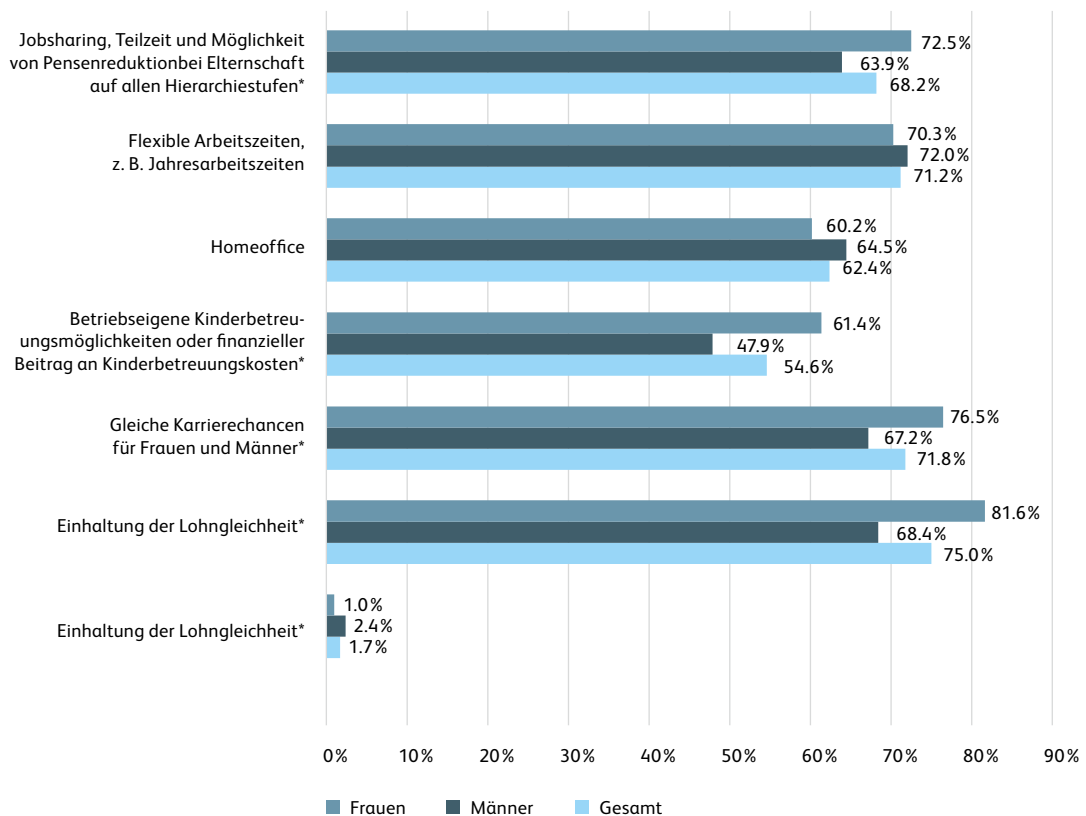
Charakteristisch für die offenen Antworten ist es, dass in allen Bereichen – ob in Unternehmen, Politik oder Gesellschaft – Massnahmen vorgeschlagen werden. Vereinzelt sind sie konkret ausformuliert. Viele Befragte haben sich vermutlich schon länger mit dem Thema der unbezahlten Care-Arbeit beschäftigt.

5.2.2 Zustimmung zu Massnahmen im unternehmerischen, politischen und gesellschaftlichen Bereich

In einem zweiten Schritt wurde die Zustimmung zu definierten Massnahmen in einer geschlossenen Frage erhoben. Die folgenden Abbildungen zeigen die positiven Antworten zu Massnahmen auf Ebene der Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft.

Abbildung 22 zeigt die Einstellungen der Befragten zu Massnahmen auf Unternehmensebene:

Abbildung 22: Ich wünsche mir, dass Unternehmen ihren Angestellten folgende Massnahmen bieten: (N=2245-2246)



Legende: *signifikanter Unterschied nach Geschlecht

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Eine klare Mehrheit aller Befragten, also nicht nur der Erwerbstätigen, wünschen sich die Möglichkeit von Jobsharing, Teilzeit und Pensenreduktion auf allen Hierarchiestufen (68%) sowie flexible Arbeitszeiten (71%). Noch höher ist die Zustimmung für gleiche Karrierechancen (72%) sowie Lohngleichheit für Frauen und Männer (75%).

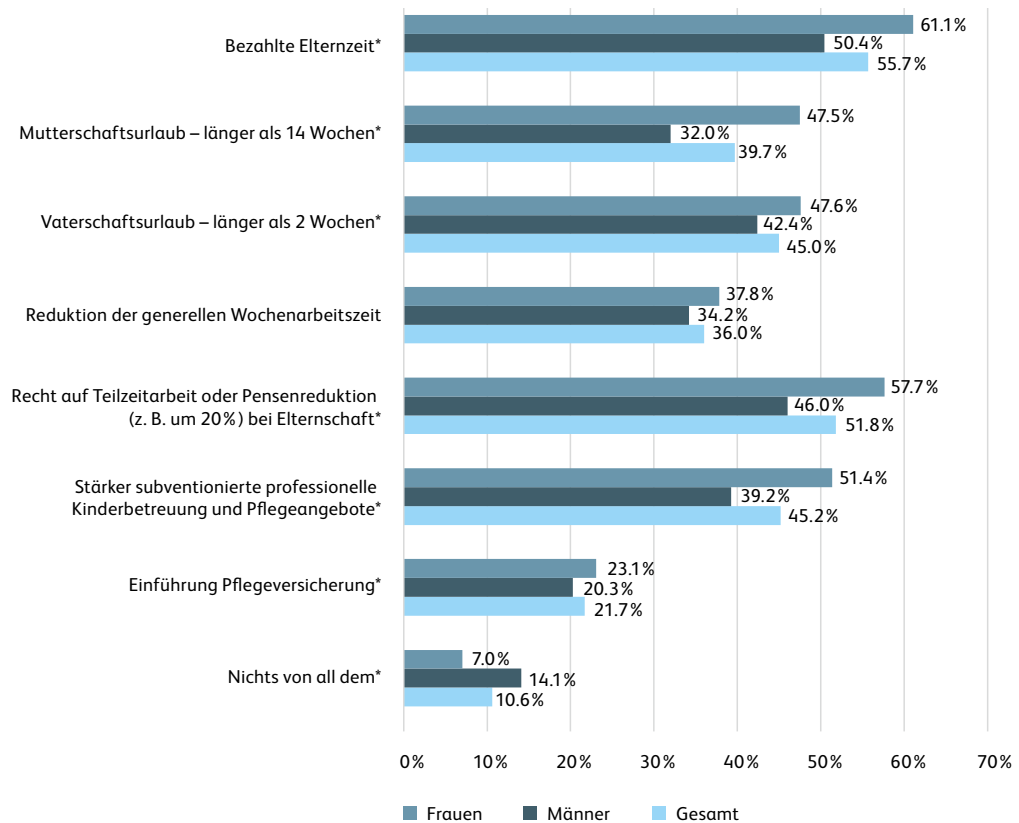
Homeoffice wünschen sich gut 62% der Befragten. Weniger als 2% der Befragten wünschen sich keine weiteren unternehmerischen Massnahmen.

Auf der Ebene der Unternehmen finden vor allem flexible Arbeitszeiten und Reduktion des Arbeitspensums bei Elternschaft hohe Zustimmung. Lohngleichheit und gleiche Karrierechancen sind für fast drei Viertel der Befragten wichtig. Die Geschlechterunterschiede sind überall dort signifikant, wo mehr Frauen als Männer zustimmten (fünf von sieben Massnahmen; Frauen haben durchschnittlich 4.2, Männer 3.8 Massnahmen zugestimmt). Deutlich ist der Geschlechterunterschied bei der Massnahme «betriebseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten», hier sehen deutlich mehr Frauen (61%) einen Bedarf als Männer (48%). Insgesamt sind dies klare Erwartungen an die Arbeitgebenden.

5.2.3 Politische Massnahmen

Abbildung 23 zeigt die Ergebnisse zu möglichen politischen Massnahmen:

Abbildung 23: Ich wünsche mir die folgenden politischen Massnahmen: (N=2245)



Legende: *signifikanter Unterschied nach Geschlecht

5 Wünsche und Vorschläge für eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

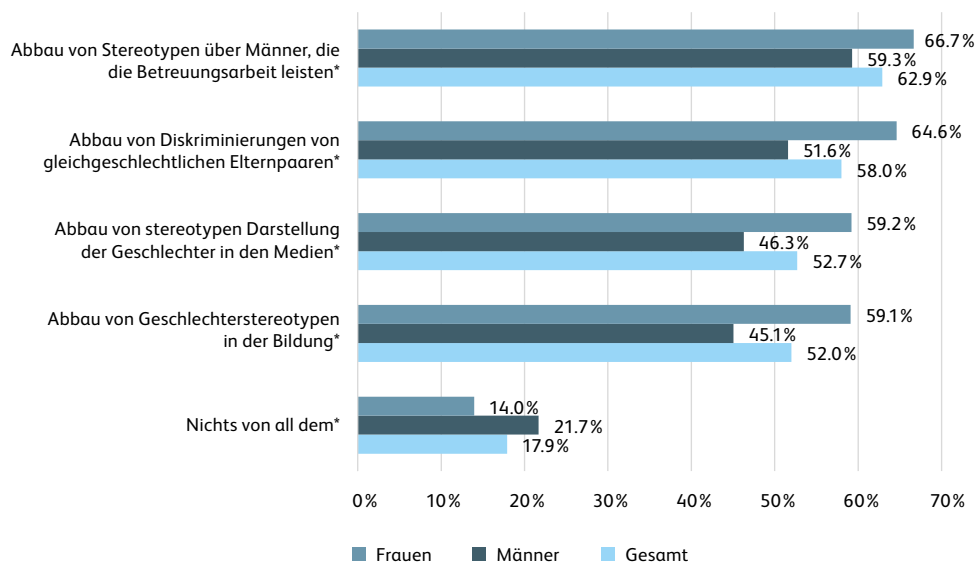
Bei beiden Geschlechtern findet die bezahlte Elternzeit (56%) sowie das Recht auf Teilzeitarbeit eine Mehrheit (52%). Eine knappe Mehrheit der Frauen (51%) wünscht sich zudem auch stärker subventionierte professionelle Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote. Nur eine Minderheit von 11% lehnt alle politischen Massnahmen ab.

Politische Massnahmen zu Arbeitszeiten, Auszeiten und Infrastruktur haben eine höhere Verbindlichkeit (z. B. Rechtsansprüche) als unternehmerische Massnahmen und liegen bei der Zustimmung durchschnittlich etwas tiefer. Auch hier sind viele Geschlechterunterschiede signifikant (Frauen haben durchschnittlich 3.3, Männer 2.6 Massnahmen zugestimmt). Bei beiden Geschlechtern finden die bezahlte Elternzeit sowie das Recht auf Teilzeitarbeit eine Mehrheit. Eine Mehrheit der Frauen (51%) wünscht sich zudem auch stärker subventionierte professionelle Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote. Die Skepsis, also Ablehnung aller Massnahmen, ist deutlich grösser als bei den unternehmerischen Massnahmen und bei Männern doppelt so hoch wie bei den Frauen (14% zu 7%).

5.2.4 Gesellschaftliche Veränderungen

Abbildung 24 bildet die Meinungen der Befragten zu gewünschten gesellschaftlichen Veränderungen ab.

Abbildung 24: Ich wünsche mir die folgenden gesellschaftlichen Veränderungen: (N=2245)



Legende: *signifikanter Unterschied nach Geschlecht

Eine Mehrheit der Befragten (63%) wünscht sich einen Abbau von Stereotypen über Männer, die Betreuungsarbeit leisten, einen Abbau von Diskriminierung von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren (58%), einen Abbau stereotyper Darstellung der Geschlechter in den Medien (53%) sowie einen Abbau der Geschlechterstereotypen in der Bildung (52%).

Gesellschaftliche Veränderungen, die thematisch hier weit gespannt sind, finden zwar alle eine Mehrheit bei beiden Geschlechtern, wobei Frauen den Massnahmen deutlicher zustimmen als Männer. Die Skepsis ist hier eher stark ausgeprägt: 22% der Männer und 14% der Frauen unterstützten keine der genannten Veränderungen.

6 Fazit

Die vorliegenden Umfrageergebnisse zeigen, dass der Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz deutlich kritischer bewertet wird als bei der letzten Durchführung des Barometers 2018. Lediglich im Bereich Ausbildung sind die Werte stabil. Besonders Bereiche, die von der Corona-Pandemie spezifisch betroffen sind – wie Familie und Arbeit – werden kritischer bewertet als noch vor drei Jahren. Ein Grossteil der Befragten sieht die Gleichstellung in Führungspositionen als «überhaupt nicht erreicht» an – auch hier massiv mehr als 2018. Nur 10% der Befragten sehen die Gleichstellung in der Familie als «erreicht» an (2018: 25%). Dies kann einerseits damit zusammenhängen, dass die Pandemie bestehende Ungleichheiten sichtbarer gemacht hat, aber auch damit, dass vor allem Personen mit Betreuungspflichten, und hier besonders Frauen, sehr stark von den Massnahmen der Corona-Pandemie wie Schliessungen von Schulen und Betreuungsinstitutionen betroffen waren. Daneben hat möglicherweise auch die öffentliche Debatte rund um den Frauenstreik sowie um die eidgenössischen Wahlen 2019 das Problembewusstsein zu Gleichstellungsfragen erhöht. Insgesamt schätzen die Befragten den Stand der Gleichstellung als relativ gering ein. Dies zeigt, dass es politischen Handlungsbedarf für die kommenden Jahre gibt: Es gilt, Familien- und Gleichstellungspolitik stärker als bisher systematisch und verbindlich auf der Ebene von Bund, Kantonen und Gemeinden mit genügend Ressourcen und mit zielführenden Massnahmen umzusetzen.

Statistiken, etwa vom Bundesamt für Statistik, zeigen immer wieder die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit. Dies widerspiegelt sich im vorliegenden Barometer zu einem grossen Teil in der Wahrnehmung der Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern allgemein und in Paarhaushalten. Dabei empfinden Frauen diese Situation als deutlich unfairer als die Männer, Personen in gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten hingegen als wesentlich fairer als Personen in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten. Diese unterschiedliche Wahrnehmung zeigt sich ebenfalls bei der Verteilung von Care-Arbeit in Paarhaushalten: In gleichgeschlechtlichen Paarhaushalten werden Aufgaben deutlich häufiger von beiden Partner*innen erledigt als in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten. Männer (in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten) sind in gewissem Ausmass sensibilisiert und schätzen ihren Anteil an der Haushalts- und Betreuungsarbeit durchaus kritisch als zu gering ein. Obschon Frauen wie Männer mehrheitlich egalitäre Werteinstellungen vertreten, spiegelt sich dies nicht in der gelebten Realität der Haushalte wider. Insgesamt zeigt sich die Belastung der Befragten mit Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit als hoch. Viele Männer und etwas weniger Frauen vermuten, dass ihr familiäres Umfeld ihre berufliche Belastung «satt hat». Etliche Frauen hingegen konstatieren das Gegenteil, nämlich, dass ihre familiären Verpflichtungen ihre Erwerbsarbeit behindern. Ein Viertel der Befragten würde ihr Erwerbsspensum gern reduzieren. Allerdings wollen Frauen wesentlich häufiger als Männer ihr Pensum erhöhen. Dies bestätigt frühere Untersuchungen. Die Befragten haben verschiedentlich Handlungsbedarf bei Unternehmen und in der Politik formuliert, um Strukturen zu schaffen, die Frauen und Männer eine egalitäre Arbeitsteilung erlauben.

Bei fast der Hälfte der erwerbstätigen Befragten führte der Ausbruch der Corona-Pandemie dazu, dass Erwerbsarbeit ins Homeoffice verlagert wurde. Die meisten arbeiteten mit dem gleichen Pensum weiter. Frauen konstatierten häufiger, dass sie wegen der Corona-Pandemie weniger Kapazitäten für die Erwerbsarbeit hatten, da mehr Betreuungsarbeit zu leisten war. Die Ergebnisse zeigen auch deutlich, dass die Covid-19-Pandemie geschlechterübergreifend zu einer erschwerten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei betreuenden Personen geführt hat. Diese erleben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als herausfordernder als Personen ohne Betreuungsaufgabe. Am negativsten bewerten dies Frauen und Männer in Paarhaushalten mit Kindern, die gleichzeitig noch für ältere oder beeinträchtigte Personen Care-Arbeit leisten, gefolgt von Frauen in Paarhaushalten mit Kindern und von alleinerziehenden Männern wie Frauen. Die Corona-Pandemie hat also die bereits bestehende Belastungen noch verstärkt: Besonders Personen mit Betreuungsaufgaben, und wiederum im Besonderen die soeben genannten Gruppen, haben während der Pandemie die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit als schwieriger als sonst erlebt. Unabhängig von den Haushaltsformen sind Frauen stärker gefordert.

6 Fazit

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Die Pandemie dürfte gewisse positive Effekte auf die Familienfreundlichkeit von Unternehmen haben und gleichzeitig tendenziell die Gleichstellung der Geschlechter insbesondere bei der Verteilung der Care-Arbeit behindern (Lanfranconi et al. 2021). Aus dem Vergleich zu Daten, die direkt während des Lockdowns im Frühling 2020 erhoben wurden (Bütikofer et al. 2020), lässt sich tendenziell schliessen, dass die Retraditionalisierung der Geschlechterrollen, die während des Lockdowns stattgefunden hat, zwar auch noch ein Jahr später anhält, sich jedoch tendenziell wieder verringert. Weitere Studien müssen diese Effekte in den kommenden Jahren vertieft untersuchen.

Die grosse Mehrheit der Befragten wünscht sich eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Care-Arbeit. Ebenfalls eine Mehrheit favorisiert Teilzeitarbeit beider Elternteile. Bei Frauen ist der Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitsteilung im Haushalt grösser als bei Männern. Besonders viele Frauen – aber auch etliche Männer – empfinden die gesellschaftliche Wertschätzung für Care-Arbeit als zu gering. Auf der Mesoebene (Unternehmen) fordern Personen beider Geschlechter vor allem mehr Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, flexible Arbeitsbedingungen (in Bezug auf Zeit und Ort), faire Aufstiegschancen für Frauen sowie Lohngleichheit. Auf der politischen Makroebene stehen Forderungen nach Elternzeit, nach finanzieller Entschädigung der Care-Arbeit und einer besseren Anerkennung der Care-Arbeit in den Sozialversicherungen bei Frauen und Männern auf der Agenda.

Die Befragung macht insgesamt deutlich, dass innerhalb der Bevölkerung, und hier stärker bei Frauen, eine grosse Sensibilität für Gleichstellungsthemen besteht. Einstellungen zu Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung im Jahr 2021 sind egalitärer als noch vor einigen Jahren: Nur noch 11% der Befragten präferieren ein traditionelles männliches Ernährermodell. Aufgrund der vielfältigen und von einer breiten Mehrheit bevorzugten Massnahmen auf der Ebene von Unternehmen (Möglichkeit von Homeoffice (60%), von Jobsharing, Teilzeit und Pensenreduktion auf allen Hierarchiestufen (68%), flexible Arbeitszeiten (71%), gleiche Karrierechancen (72%) und Lohngleichheit für Frauen und Männer (75%)), aber vor allem auch auf der Ebene der Politik (bezahlte Elternzeit (56%), Recht auf Teilzeitarbeit (52%)), sind entsprechende Veränderungen in den sozialen Sicherungs- und Steuersystemen sowie in der Familien- und Gleichstellungspolitik in den kommenden Jahren angezeigt.¹⁵

¹⁵ Nicht genauer eingehen konnte dieser Bericht auf die Wichtigkeit unterschiedlicher Faktoren für eine höhere Belastung während der Covid-19-Pandemie, auf Unterschiede zwischen Haushalten mit traditioneller und moderner(er) Arbeitsteilung oder eine genauere Analyse nach Beschäftigungsgrad, Branche oder Stellung im Unternehmen. Dies muss einer zukünftigen wissenschaftlichen Auswertung vorbehalten bleiben.

Literaturverzeichnis

- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): The Impact of COVID-19 on Gender Equality. Working Paper. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Gefunden unter <https://doi.org/10.3386/w26947>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017a): Medienmitteilung. Satellitenkonto Haushaltproduktion 2016. Die unbezahlte Arbeit ist 408 Milliarden Franken wert. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.3882343.html>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2017b): Freiwilligenarbeit. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit/freiwilligenarbeit.html>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2018): Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.10507325.html>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020a): Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unbezahlte Arbeit. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit.html>
- BFS Bundesamt für Statistik (2020b): Teleheimarbeit. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html>
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021): Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020. Frauen leisteten 50% mehr Haus- und Familienarbeit als Männer im Jahr 2020 – aber Männer legen zu. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.17124476.html>
- Böhle, Fritz (2018): Arbeit und Belastung. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen. 2. Auflage 2018. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer, S. 59–98.
- Bonoli, Giuliano; Crettaz, Eric; Auer, Daniel; Liechti, Fabienne (2016): Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Rapport final. Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE). Lausanne. Gefunden unter http://www.equality.ch/pdf_d/Etude.pdf
- Bornatici, Christina; Gauthier, Jacques-Antoine; Le Goff, Jean-Marie (2021): Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung in der Schweiz, 2000-2017. Lausanne (Social Change in Switzerland No. 25). Gefunden unter <http://doi.org/10.22019/SC-2021-00001>.
- Brüscheiler, Bettina; Wigger, Annegret (2014): Prekäre Versorgung mit Care-Leistungen: Trends und Mechanismen. In: Soziale Sicherheit CHSS (4), S. 215–218.
- Bütikofer, Sarah; Craviolini, Julie; Hermann, Michael; Krähenbühl, David (2020): Schweizer Familien in der Covid-19-Pandemie. Spezialauswertung des SRG-Corona-Monitors zu Familien- und Betreuungsstrukturen im Kontext der Krise. Zürich: Forschungsstelle sotomo. Gefunden unter www.news.admin.ch/news/message/attachments/61707.pdf

Literaturverzeichnis

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

- Chzhen, Yekaterina; Gromada, Anna; Rees, Gwyther (2019). Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU. Gefunden unter https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf
- Collins, Caitlyn; Landivar, Liana Christin; Ruppner, Leah; Scarborough, William J. (2020): COVID 19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 101–112.
- Craig, Lyn; Churchill, Brendan (2020). Dual earner Parent Couples' Work and Care during COVID 19. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 66–79.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, EBG (2012): Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung. Avec la collaboration de Heidi Stutz et Caroline Knupfer. Bern: EBG.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, EBG (2013): Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Bern: EBG.
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) (2021): Wohnort entscheidet, ob qualitativ gute Kinderbetreuung verfügbar und bezahlbar ist. Gefunden unter <https://ekff.admin.ch/medien/medienmitteilungen/detail/wohnort-entscheidet-ob-qualitativ-gute-kinderbetreuung-verfuegbar-und-bezahlbar-ist>
- Eurofound (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Institute for Gender Equality (2012): The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union. Gefunden unter <https://eige.europa.eu/publications/involvement-men-gender-equality-initiatives-european-union>
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; Gonzáles, Libertad; Graves, Jennifer (2020): How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain (Discussion Paper Series No. 13434). Schaumburg-Lippe: IZA Institute of Labor Economics. Gefunden unter <http://ftp.iza.org/dp13434.pdf>
- Femina Politica (2020): Covid-19: Politiken der Sorge und Verletzbarkeit. In: *femina politica*, vol. 29, n° 2, p. 108–145.
- Fuchs, Gesine (2018): Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Einführung in ein umstrittenes Politikfeld. Opladen: Barbara Budrich.
- Fuchs, Gesine; Lanfranconi, Lucia M.; Gebhard Ludwig, Oriana (2018): Nationales Barometer Gleichstellung 2018. Fokus Lohngleichheit. Unter Mitarbeit von Franzisca Frania. Hg. v. Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Bern.
- Imboden, Natalie; Michel, Christine (2021): Die Risiken und Nebenwirkungen sind ungleich verteilt. Covid-19-Krise, Geschlecht und staatliches Handeln in der Schweiz. In: *FEMINA POLITICA – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 30 (1-2021), S. 102–109.
- Johansson, Elly-Ann (2010): The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings. Working Paper. Working Paper, 2010. Gefunden unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/45782>

Literaturverzeichnis

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

- Kaczynska, Jennifer; Kümmerling, Angelika (2021): Flexibel in Zeit und Raum – Gelingensbedingungen von Homeoffice und mobiler Arbeit in KMU. In: Thomas Haipeter, Fabian Hoose und Sophie Rosenbohm (Hg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Wiesbaden: Nomos, 83–108.
- Kingdon, John W. (1995): *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. New York: Pearson Longman.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. (Policy Brief WSI, Nr. 40, 5/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Gefunden unter <https://www.wsi.de/de/wsi-policy-briefs-14552.htm>
- Kös, Hans-Peter; Schäfer, Holger (2020): Arbeitsmarktpolitik: Corona-Effekte und Handlungsoptionen. Eine beschäftigungspolitische Einordnung. In: *IW-Policy Paper*, No.20/2020.
- Lanfranconi, Lucia M.; Müller, Marianne; Pilotto, Maria; Fuchs, Gesine; Gebhard, Oriana (2019): Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Gefunden unter <https://zenodo.org/record/3378697#.YUckzedCQz>.
- Lanfranconi, Lucia M.; Gebhard, Oriana; Lischer, Suzanne; Safi, Netkey (2021): Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Haushalt während des Covid-19-Lockdowns 2020: Befragung an einer Deutschschweizer Hochschule. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*. (2), 29-47. Gefunden unter <https://doi.org/10.3224/gender.v13i2.03>
- Manzo, Lidia Katia C.; Minello, Alessandra (2020): Mothers, Childcare Duties and Remote Working under COVID-19 Lockdown in Italy: Cultivating Communities of Care. *Dialogues in Human Geography*, 10(2), 120–123.
- OECD (2017): *Education at a glance 2016. OECD indicators*. Paris, Boston: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Pusec, Nicole (2017): Väterliche Beteiligung an der Familienarbeit – Chance und Hindernisse in der Schweiz. Bachelor-Arbeit. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Gefunden unter https://files.www.soziothek.ch/source/2017_ba_Pusec.pdf
- Scheele, Alexandra (2018): Arbeit und Geschlecht. Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Living reference work*. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften, Volume 65), S. 1–10.
- Zollinger, Christine; Widmer, Thomas (2016): Varieties of childcare policies in Swiss municipalities: Bounded possibilities for gender equality and social cohesion. In: Brigitte Liebig, Karin Gottschall und Birgit Sauer (Hg.): *Gender Equality in Context. Policies and Practices in Switzerland*. 1. Aufl. Leverkusen: Budrich Barbara, S. 111–136.

Anhang

A) Durchführung der Befragung

Der Fragebogen für die Untersuchung wurde von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Februar und März 2021 entwickelt und detailliert mit der Auftraggeberin abgestimmt. Dabei wurden diverse bestehende Untersuchungen gesichtet und wo möglich bereits getestete Fragestellungen übernommen, insbesondere vom Barometer 2018.

Aufgrund eines Pretests mit 53 Personen wurde die Befragung durch das Projektteam überarbeitet. Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit hat das Meinungsforschungsinstitut gfs.bern mit der Durchführung der Befragung betraut. Die Befragung wurde im April und Mai 2021 durchgeführt. Die Stichprobe stammt aus dem Panel «Polittrends» und einem Panel des Marktforschungsunternehmens Bilendi, die diesbezüglich mit gfs.bern kooperierte. Aufgrund einer Unterrepräsentation von Nicht-Familien wurde eine Nachbefragung durchgeführt. Vom 21. bis 27. Mai 2021 wurden 404 Interviews mit einer Befragung realisiert. Der Fragebogen lag in den Sprachen Deutsch, Italienisch und Französisch vor. Befragt wurden alle Sprachregionen.

B) Datenkontrolle und Stichprobe

Für das Projekt wurde eine repräsentative Stichprobe (N=2245) der Schweizer Bevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren gezogen. Insgesamt wurden 1'110 Frauen und 1'134 Männer befragt; eine Person machte von der Antwortmöglichkeit «freie Eingabe» Gebrauch.

Bei der Nachbefragung wurde auf Grossregion, Einpersonen-Haushalte sowie Paare ohne Kinder quotiert. Der Stichprobenfehler kann wie folgt wiedergegeben werden: bei 1'000 Befragten und einem ausgewiesenen Wert von 50% liegt der effektive Wert zwischen 50% und ± 3.2 Prozentpunkten. Der Datensatz wurde auf Basis der realen soziodemographischen Struktur validiert und für die Auswertung in einem ersten Schritt nach Haushaltform nach Grossregion und in einem zweiten Schritt nach Alter/Geschlecht interlocked nach Grossregion und in einem letzten Schritt wurden Grossregionen zueinander gewichtet. Durch die Gewichtung der Daten repräsentiert die Stichprobe die verschiedenen Haushaltsformen aus allen sieben Grossregionen.

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Tabelle 7: Beschreibung der Stichprobe

Stichprobe	Frauen	Männer	Gesamt
Wohnregion	Frauen	Männer	Gesamt
Région lémanique (VD, VS, GE)	218 (19.6%)	218 (19.2%)	436 (19.4%)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	240 (21.6%)	243 (21.4%)	483 (21.5%)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	151 (13.6%)	154 (13.6%)	305 (13.6%)
Zürich (ZH)	202 (18.2%)	209 (18.4%)	411 (18.3%)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	150 (13.5%)	156 (13.8%)	307 (13.7%)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	105 (9.5%)	110 (9.7%)	215 (9.6%)
Ticino (TI)	44 (4.0%)	44 (3.9%)	88 (3.9%)
Wohnregion	Frauen	Männer	Gesamt
Allein	178 (16.1%)	211 (18.6)	389 (17.3%)
Allein mit Kindern	116 (10.5%)	38 (3.4%)	154 (6.9%)
Mit Partner*in	255 (23.0%)	280 (24.7%)	535 (23.8%)
Mit Partner*in und Kindern	491 (44.3%)	512 (45.1%)	1003 (44.7%)
... in einer anderen Haushaltform	57 (5.1%)	72 (6.3%)	130 (5.8%)
Gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalt	723 (96.8%)	744 (93.9%)	1467 (95.3%)
Gleichgeschlechtlichen Paarhaushalt	23 (3.1%)	45 (5.7%)	68 (4.4%)
Tätigkeit	Frauen	Männer	Gesamt
Erwerbstätig	842 (75.9%)	933 (82.3%)	1'775 (79.1%)
Auf der Suche nach Arbeit	44 (4.0%)	26 (2.3%)	70 (3.1%)
In einer Ausbildung	57 (5.1%)	62 (5.5%)	120 (5.3%)
Führe Haushalt und betreue Kinder	102 (9.2%)	21 (1.9%)	123 (5.5%)
Aus anderen Gründen nicht erwerbstätig	65 (5.9%)	91 (8.0%)	156 (7.0%)
Arbeitspensum	Frauen	Männer	Gesamt
Unter 20%	29 (3.4%)	8 (0.9%)	37 (2.1%)
20 bis 49%	152 (18.1%)	32 (3.4%)	184 (10.4%)
50 bis 69%	161 (19.1%)	39 (4.2%)	200 (11.3%)
70 bis 89%	205 (24.3%)	110 (11.8%)	315 (17.7%)
90 bis 100%	295 (35.0%)	741 (79.3%)	1'036 (58.3%)
Betreuungspflichten	Frauen	Männer	Gesamt
Keine Betreuungs- oder Pflegeaufgaben	462 (41.6%)	586 (51.7%)	1'049 (46.7%)
Ein oder mehrere Kinder unter 3 Jahren	143 (12.9%)	150 (13.2%)	293 (13.1%)
Ein oder mehrere Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	172 (15.5%)	160 (14.1%)	332 (14.8%)
Ein oder mehrere Kinder zwischen 7 und 14 Jahren	276 (24.8%)	226 (19.9%)	502 (22.4%)
Eine oder mehrere ältere Personen	114 (10.3%)	78 (6.9%)	192 (8.6%)
Ein oder mehrere Personen mit einer Beeinträchtigung	48 (4.3%)	32 (2.8%)	80 (3.6%)
Jemand anderen	44 (4.0%)	28 (2.5%)	72 (3.2%)
Kinderbetreuung (Personen mit Kindern ≤14 Jahre)	Frauen	Männer	Gesamt
Keine familienergänzende Kinderbetreuung	167 (35.5%)	125 (30.2%)	292 (33.0%)
Familienergänzende Kinderbetreuung	303 (64.5%)	289 (68.9%)	592 (67%)

C) Fragebogen

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Erwerbsarbeit und Care-Arbeit In dieser Umfrage geht es um Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit im Haus, in der Familie und der Betreuung (Care-Arbeit). Wenn Sie nach wenigen Fragen zu unserer Zielgruppe gehören, dauert die Befragung etwa 12 Minuten.	Travail rémunéré et travail de care Cette enquête porte sur le travail rémunéré et non rémunéré – soit les tâches domestiques, familiales et de prise en charge (travail de care). Si vous faites partie du groupe cible - ce qui se décidera au bout de quelques questions - sachez que l'enquête durera environ 12 minutes.	Lavoro retribuito e lavoro di cura Questo sondaggio riguarda il lavoro retribuito e il lavoro non retribuito in casa, in famiglia e nella cura (lavoro di cura). Attraverso poche domande capiremo se appartiene al nostro gruppo target. In seguito il sondaggio richiederà circa 12 minuti per essere completato
Wie alt sind Sie?	Quel âge avez-vous ?	Quanti anni ha?
Ich bin... Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Je suis... Une seule réponse possible.	A quale genere si identifica? La preghiamo di inserire una sola
...eine Frau	...une femme	Donna
...ein Mann	...un homme	Uomo
Freie Eingabe:	Entrée libre:	Input libero:
Ich wohne... Hier können Sie nur eine Antwort geben.	J'habite ... Une seule réponse possible.	Con chi vive? La preghiamo di inserire una sola risposta.
...allein	...seul-e	Da solo/a
...allein mit Kindern	...seul-e avec enfants	Da solo/a con i figli
...mit Partner*in	...avec partenaire	Con il/la mio/a partner
...mit Partner*in und Kindern	...avec partenaire et enfants	Con il/la mio/a partner e i figli
...in einer anderen Haushaltsform	...dans une autre forme de ménage	In un'altra tipologia di economia domestica
Weiteres:	Autre:	Altro:
Mein*e Partner*in ist... Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Ma ou mon partenaire est... Une seule réponse possible.	Il/La mio/a partner è: La preghiamo di inserire una sola risposta.
...eine Frau	...une femme	Donna
...ein Mann	...un homme	Uomo
Freie Eingabe:	Entrée libre:	Input libero:
In welcher Region der Schweiz wohnen Sie? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Dans quelle région de Suisse habitez-vous ? Une seule réponse possible.	In che regione della Svizzera abita? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Région lémanique (VD, VS, GE)	Région lémanique (VD, VS, GE)	Regione del Lemano (VD, VS, GE)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Svizzera del Nord-Ovest (BS, BL, AG)
Zürich (ZH)	Zurich (ZH)	Zurigo (ZH)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)
Ticino (TI)	Tessin (TI)	Ticino (TI)
Würden Sie sich als Person mit Migrationshintergrund bezeichnen? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Vous considérez-vous comme personne issue de la migration ? Une seule réponse possible.	Si descriverebbe come una persona con un passato migratorio? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja	Oui	Si
Nein	Non	No
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Wie viele Personen – Sie selbst und Kinder eingeschlossen – leben regelmässig in Ihrem Haushalt?	Combien de personnes – vous-même et enfants compris – vivent régulièrement dans votre ménage ?	Quante persone, inclusa lei e i bambini, vivono regolarmente al suo domicilio?
Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel est votre diplôme le plus élevé obtenu ? Une seule réponse possible.	Qual è il suo titolo di studio più alto conseguito? La preghiamo di inserire una sola risposta
Kein Bildungsabschluss, obligatorische Schule	Pas de diplôme, école obligatoire	Nessun titolo di studio, scuola dell'obbligo
Berufslehre	Apprentissage	Apprendistato
Gymnasium, Berufsmatura, FMS	Gymnase, maturité professionnelle, ECG	Liceo, maturità professionale, scuola media specializzata
Höhere Fach- und Berufsausbildung	Formation supérieure spécialisée et professionnelle	Scuola superiore specializzata, Scuola superiore professionale
Fachhochschule, PH	Haute école spécialisée, HEP	Scuola universitaria professionale, Alta scuola pedagogica
Universität, ETH	Université, EPF	Università, Politecnico
Fragen zur Erwerbstätigkeit	Questions sur l'emploi	Domande sull'occupazione
Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Exercez-vous actuellement une activité lucrative ? Une seule réponse possible.	Al momento esercita un'attività retribuita? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja. (Gilt auch, wenn Sie in Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Zivil-/Militärdienst oder in Kurzarbeit sind.)	Oui. (également si vous êtes en congé maternité ou paternité, au service militaire/civil ou au chômage partiel.)	Si. (si applica anche in caso di congedo maternità, congedo paternità servizio civile/militare o lavoro ridotto).
Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit.	Non, je cherche un emploi.	No, sono alla ricerca di un'attività retribuita.
Nein, ich bin in Ausbildung.	Non, je suis en formation.	No, sono in formazione.
Nein, ich führe den Haushalt bzw. betreue Kinder.	Non, je m'occupe du ménage/des enfants.	No, mi occupo delle faccende domestiche/ della cura dei figli.
Ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	Je suis sans emploi pour d'autres raisons.	No, per altri motivi non esercito alcuna attività retribuita.
Ist Ihr*e Partner*in zurzeit erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Est-ce que votre partenaire exerce actuellement une activité lucrative ? Une seule réponse possible.	Il/la suo/a partner esercita attualmente un'attività retribuita? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja. (Gilt auch, wenn Sie in Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Zivil-/Militärdienst oder in Kurzarbeit ist).	Oui. (également si vous êtes en congé maternité ou paternité, au service militaire/civil ou au chômage partiel.)	Si (si applica anche in caso di congedo maternità, congedo paternità, servizio civile/militare o lavoro ridotto).
Nein, mein*e Partner*in ist auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit.	Non, ma ou mon partenaire cherche un emploi.	No, il/la mio/a partner è alla ricerca di un'attività retribuita.
Nein, mein*e Partner*in ist in Ausbildung.	Non, ma ou mon partenaire est en formation.	No, il/la mio/a partner è in formazione.
Nein, mein*e Partner*in führt den Haushalt bzw. betreut Kinder.	Non, ma ou mon partenaire s'occupe du ménage/des enfants.	No, il/la mio/a partner si occupa delle faccende domestiche/della cura dei figli.
Mein*e Partner*in ist aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	Ma ou mon partenaire est sans emploi pour d'autres raisons.	No, per altri motivi il/la mio/a partner non esercita alcuna attività retribuita.
In welchem Umfang sind Sie erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel est votre taux d'occupation ? Une seule réponse possible.	Qual è il suo grado di occupazione? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Unter 20%	En dessous de 20%	Meno del 20%
20-49%	20-49%	20-49%
50-69%	50-69%	50-69%
70-89%	70-89%	70-89%

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
90-100%	90-100%	90-100%
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
In welchem Umfang wären Sie gerne erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel taux d'occupation souhaiteriez-vous occuper ? Une seule réponse possible.	A quale percentuale le piacerebbe lavorare? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Unter 20%	En dessous de 20%	Meno del 20%
20-49%	20-49%	20-49%
50-69%	50-69%	50-69%
70-89%	70-89%	70-89%
90-100%	90-100%	90-100%
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
In welchem Umfang ist Ihr*e Partner*in erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel est le taux d'occupation de votre partenaire ? Une seule réponse possible.	Qual è il grado di occupazione del/la suo/a partner? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Unter 20%	En dessous de 20%	Meno del 20%
20-49 %	20-49%	20-49%
50-69%	50-69%	50-69%
70-89%	70-89%	70-89%
90-100%	90-100%	90-100%
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Wie hat sich Ihre Arbeitssituation seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment votre situation professionnelle a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020 ? Une seule réponse possible.	Come è cambiata la sua situazione lavorativa da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Verlust der Arbeitsstelle	Perte d'emploi	Perdita del lavoro
Reduktion des Arbeitspensums	Réduction du temps de travail	Riduzione della percentuale lavorativa
Erhöhung des Arbeitspensums	Augmentation du temps de travail	Aumento della percentuale lavorativa
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Wie hat sich Ihre Arbeitsbelastung seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Comment votre charge de travail a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020 ? Plusieurs réponses possibles.	Come è cambiato il suo carico di lavoro da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? Più risposte possibili.
Mehraufwand/Erhöhung der Arbeitsbelastung, resp. des Arbeits- und Auftragsvolumens	Charge accrue/augmentation de la charge de travail ou du volume de travail et des demandes	Oneri aggiuntivi/Aumento del carico di lavoro/Aumento dei volumi e/o delle richieste
Weniger Kapazitäten für Erwerbsarbeit wegen Familien- und Betreuungspflichten	Moins de capacité pour le travail rémunéré à cause des obligations familiales et de prise en charge	Minori capacità di dedicarsi al lavoro retribuito a causa degli obblighi familiari e di cura
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Wie hat sich die Arbeitssituation Ihrer Partnerin/Ihres Partners seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment la situation de travail de votre partenaire a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020 ? Une seule réponse possible.	Come è cambiata la situazione lavorativa del suo/della sua partner da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Verlust der Arbeitsstelle	Perte d'emploi	Perdita del lavoro
Reduktion des Arbeitspensums	Réduction du temps de travail	Riduzione della percentuale lavorativa

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Erhöhung des Arbeitspensums	Augmentation du temps de travail	Aumento della percentuale lavorativa
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Wie hat sich die Arbeitsbelastung Ihrer Partnerin/Ihres Partners seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Comment la charge de travail de votre partenaire a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020 ? Plusieurs réponses possibles.	Come è cambiato il carico di lavoro del/ della suo/a partner da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? Più risposte possibili.
Mehraufwand/Erhöhung der Arbeitsbelastung, resp. des Arbeits- und Auftragsvolumens	Charge accrue/augmentation de la charge de travail ou du volume de travail et des demandes	Oneri aggiuntivi/Aumento del carico di lavoro/Aumento dei volumi e/o delle richieste
Weniger Kapazitäten für Erwerbsarbeit wegen Familien- und Betreuungspflichten	Moins de capacité pour le travail rémunéré à cause des obligations familiales et de prise en charge	Minori capacità di dedicarsi al lavoro retribuito a causa degli obblighi familiari e di cura
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Welche Stellung haben Sie im Unternehmen? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel poste occupez-vous au sein de l'entreprise ? Une seule réponse possible.	Qual è la sua posizione all'interno dell'azienda? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Arbeitnehmer*in ohne Führungs-/Kaderfunktion	Employé-e sans fonction de direction/cadre	Collaboratore/trice senza funzioni direttive o di quadro
Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion, unteres und mittleres Kader (z. B. Abteilungsleitung, Projektleitung)	Employé-e avec fonction de direction, cadre inférieur et moyen (p. ex. responsable de service, responsable de projet)	Collaboratore/trice con funzioni direttive, quadro inferiore e medio (ad es. direzione di sezione, direzione di progetto)
Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion, oberes Kader (z. B. Geschäftsleitung)	Employé-e avec fonction de direction, cadre supérieur (p. ex. direction)	Collaboratore/trice con funzioni direttive, quadro superiore (ad es. direzione amministrativa)
Lernende*r, Praktikant*in	Apprenti-e, stagiaire	Apprendista, tirocinante
Selbständig mit oder ohne Angestellte*n	Indépendant-e avec ou sans employé-e-s	Collaboratore/trice autonomo/a con o senza dipendenti
Wie oft kommt dies bei Ihrer Arbeit vor?	Avec quelle fréquence travaillez-vous aux moments suivants ?	Indichi quanto spesso accadono le seguenti situazioni nel suo lavoro?
Sehr oft	Très souvent	Molto spesso
Eher oft	Assez souvent	Spesso
Selten	Rarement	Raramente
Kommt nicht vor	Jamais	Non succede
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
Arbeiten am Wochenende	Travail le week-end	Lavorare nel fine settimana
Arbeiten am Abend oder in der Nacht	Travail en soirée ou de nuit	Lavorare la sera o di notte
Arbeit auf Abruf	Travail sur appel	Lavoro su chiamata
Sitzungen an Randzeiten	Séances aux heures creuses	Riunioni fuori orario
Können Sie bei der Planung Ihrer Arbeitszeiten mitreden? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Avez-vous la possibilité de participer à la planification de vos heures de travail ? Une seule réponse possible.	È coinvolto/a nella programmazione del suo orario di lavoro? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Immer	Toujours	Sempre
Oft	Souvent	Spesso
Selten	Rarement	Raramente
Gar nicht	Pas du tout	Mai

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die folgenden Möglichkeiten? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Est-ce que les possibilités suivantes existent sur votre lieu de travail ? Plusieurs réponses possibles.	Il suo posto di lavoro le offre le seguenti possibilità? Più risposte possibili.
Teilzeit	Temps partiel	Lavoro a tempo parziale
Flexible Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeit)	Horaires flexibles (p. ex. horaire libre, temps de travail annualisé)	Orario flessibile (ad esempio annualizzazione dell'orario, compensazione delle ore supplementari, ecc.)
Homeoffice	Télétravail	Telelavoro
Jobsharing	Job sharing (partage de poste)	Jobsharing
Bei Krankheit einer angehörigen Person: mehr als 3 Tage Abwesenheit möglich	En cas de maladie d'un-e proche: absence de plus de 3 jours possible	In caso di malattia di un familiare: più di 3 giorni di assenza consentiti
Mutterschaftsurlaub – Länger als 14 Wochen	Congé maternité de plus de 14 semaines	Congedo maternità di più di 14 settimane
Vaterschaftsurlaub – Länger als 2 Wochen	Congé paternité de plus de 2 semaines	Congedo paternità di più di 2 settimane
Nichts davon	Aucune de ces possibilités	Nessuna di queste possibilità
Arbeiten Sie aufgrund der Covid-19-Pandemie von zu Hause aus bzw. im Homeoffice? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Travaillez-vous à domicile/en home office à la suite de la pandémie de COVID-19 ? Une seule réponse possible.	A causa della pandemia Covid-19 lavora da casa o in telelavoro? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Normalerweise arbeite ich auswärts, aber seit der Covid-19-Pandemie arbeite ich mehrheitlich von zu Hause aus.	Normalement je travaille à l'extérieur, mais depuis la pandémie de COVID-19, je travaille majoritairement à domicile.	Solitamente lavoro in ufficio/fuori ma a causa della pandemia Covid-19 lavoro principalmente da casa.
Normalerweise arbeite ich von zu Hause aus und führe das seit der Covid-19-Pandemie auch so weiter.	Normalement je travaille à domicile. Cela n'a pas changé depuis la pandémie de COVID-19.	Solitamente lavoro da casa. La situazione non è cambiata con la pandemia Covid-19.
Normalerweise arbeite ich teils auswärts und teils zu Hause, aber seit der Covid-19-Pandemie arbeite ich nur von zu Hause aus.	Normalement je travaille en partie à l'extérieur et en partie à domicile, mais depuis la pandémie de COVID-19, je travaille uniquement à domicile.	Solitamente lavoro parzialmente da casa e parzialmente in ufficio/fuori, ma a causa della pandemia Covid-19 lavoro unicamente da casa.
Ich arbeite noch immer auswärts.	Je continue de travailler à l'extérieur.	Sto continuando a lavorare in ufficio/fuori.
Keine Angabe/Weiss nicht.	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Im Folgenden geht es genauer um unbezahlte «Care-Arbeit». Damit sind die Hausarbeit sowie die Betreuung und Pflege von Kindern, pflegebedürftigen Erwachsenen, Senior*innen oder Menschen mit einer Beeinträchtigung gemeint.	Par la suite, il s'agit d'approfondir le travail de care non rémunéré qui englobe le travail domestique ainsi que la prise en charge d'enfants, de proches malades, de personnes âgées et de personnes handicapées.	Nelle seguenti domande approfondiamo il tema del lavoro non retribuito (lavoro di cura). Si intende per lavoro non retribuito il lavoro domestico, la cura dei figli, l'assistenza ai familiari bisognosi e alle persone con disabilità.
Betreuen oder pflegen Sie eine oder mehrere der folgenden Personen? Hier können Sie mehrere Antworten angeben.	Vous occupez-vous d'une ou de plusieurs personnes parmi celles énumérées ci-dessous ? Plusieurs réponses possibles.	Si occupa della cura di una o più delle seguenti persone? Più risposte possibili.
Nein, ich habe keine Betreuungs- oder Pflegeaufgaben	Non, je n'assume pas de tâches de prise en charge.	No, non ho responsabilità di cura
Ein oder mehrere Kinder unter 3 Jahren	D'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de moins de 3 ans	Si uno o più figli di età inferiore ai 3 anni
Ein oder mehrere Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	D'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de 3 à 6 ans	Si uno o più figli di età compresa fra i 3 e i 6 anni
Ein oder mehrere Kinder zwischen 7 und 14 Jahren	D'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de 7 à 14 ans	Si uno o più figli di età compresa fra i 7 e i 14 anni
Eine oder mehrere ältere Personen	D'une ou plusieurs personne(s) âgée(s)	Si una o più persone anziane

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Ein oder mehrere Personen mit einer Beeinträchtigung	D'un ou plusieurs membre(s) de la famille atteint(s) d'un handicap	Si una più persone con disabilità
Jemand anderen	De quelqu'un d'autre	Si altre persone
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Würden Sie sich als alleinerziehend bezeichnen? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Est-ce que vous vous considérez comme parent seul ? Une seule réponse possible.	Si considera un genitore che cresce i figli da solo? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja	Oui	Si
Nein	Non	No
Welche familienergänzende Kinderbetreuung nehmen Sie in Anspruch? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	À quel accueil extra-familial recourez-vous ? Plusieurs réponses possibles.	A quali strutture di accoglienza extra-familiare ricorre? Più risposte possibili.
Keine familienergänzende Kinderbetreuung	Pas d'accueil extra-familial	Nessuna struttura di accoglienza extra-familiare
Kindertagesstätte (Kita)	Crèche	Nido d'infanzia
Schulergänzende Betreuung (z. B. Tagesschule/Hort)	Prise en charge extra-scolaire (p. ex. école de jour/accueil périscolaire)	Servizi extra-scolastici (scuola diurna, doposcuola)
Grosseltern	Grands-parents	Nonni
Personen aus dem Umfeld (ohne Grosseltern)	Personnes de l'entourage (autres que grands-parents)	Parenti o conoscenti (al di fuori dei nonni)
Tagesfamilie oder Tageseltern	Famille d'accueil ou parents de jour	Famiglie diurne
Nanny, Au-Pair	Nounou, fille ou fils au pair	Baby-Sitter, ragazzi/e alla pari
Vom wem werden folgende Arbeiten hauptsächlich erledigt?	Qui assume principalement les tâches ci-dessous ?	Chi assume principalmente i seguenti compiti?
Von mir	Moi	Da me
Von mir und Partner*in	Moi et ma ou mon partenaire	Da me e dal/dalla mio/a partner
Von Partner*in	Ma ou mon partenaire	Dal/dalla mio/a partner
Von einer anderen Person	Une autre personne	Da altre persone
Kann es nicht sagen	Je ne sais pas	Non so
Kinderbetreuung	Prise en charge des enfants	Cura dei figli
Mahlzeiten zubereiten	Repas	Preparazione dei pasti
Haushaltseinkäufe	Courses	Spesa/acquisti
Kranke/betagte/beeinträchtigte Familienmitglieder betreuen	Prise en charge de proches malades/âgés/handicapés	Cura dei familiari malati, degli anziani, delle persone con disabilità
Private administrative Arbeiten (z.B. Steuern und Rechnungen bezahlen)	Travaux administratifs privés (p. ex. impôts, factures)	Lavoro amministrativo privato (tasse, fatture, ecc.)
Putzen	Nettoyage	Pulizie
Kleinere Reparaturen und Gartenarbeiten	Petites réparations et jardinage	Piccole riparazioni e giardinaggio
Waschen	Lessive	Lavare
Wie ist die Care-Arbeit (Haushalts- und Betreuungsarbeit) zwischen Ihnen und Ihrem/Ihrer Partner*in aufgeteilt? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment répartissez-vous le travail de care entre vous et votre partenaire (travail domestique et prise en charge) ? Une seule réponse possible.	Come è ripartito il lavoro non retribuito (lavoro domestico e lavoro di cura) tra lei e il/la suo/a partner? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ich übernehme viel mehr, als eigentlich fair wäre.	J'assume beaucoup plus que ce qui serait équitable	Faccio molto di più rispetto a ciò che sarebbe equo
Ich übernehme viel weniger, als eigentlich fair wäre.	J'assume beaucoup moins que ce qui serait équitable.	Faccio molto di meno rispetto a ciò che sarebbe equo.

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Antwort:	Réponse:	Risposta:
Wie oft...	Vous arrive-t-il ...	Quanto spesso...
Nie	Jamais	Mai
Fast nie	Presque jamais	Quasi mai
Manchmal	Parfois	Qualche volta
Oft	Souvent	Spesso
Immer	Toujours	Sempre
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
...haben Sie das Gefühl, dass ihr Umfeld Ihre berufliche Belastung satt hat?	... de trouver que votre partenaire ou votre famille en a assez de la pression liée à votre travail ?	... trova che il/la suo/a partner o la sua famiglia ne abbia abbastanza dello stress imposto dal suo lavoro?
...haben Sie das Gefühl, dass ihre familiären Verpflichtungen Sie daran hindern, so viel Zeit für Ihre Erwerbstätigkeit aufzuwenden, wie Sie eigentlich sollten?	... de trouver que vos responsabilités familiales vous empêchent de consacrer autant de temps que vous le devriez à votre travail ?	... trova che le responsabilità familiari le impediscono di dedicare il tempo necessario al suo lavoro?
Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktuell? Hier können Sie nur eine Antwort geben	Comment vivez-vous la conciliation entre travail et vie privée actuel ? Une seule réponse possible.	Come definisce la conciliazione tra lavoro e vita privata attualmente? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Schwierig	Difficilement	Difficile
Eher schwierig	Plutôt difficilement	Piuttosto difficile
Eher einfach	Plutôt facilement	Piuttosto facile
Einfach	Facilement	Facile
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment vivez-vous la conciliation entre travail et vie privée depuis la pandémie de Covid-19 ? Une seule réponse possible.	Come definisce la conciliazione tra lavoro e vita privata da quando è iniziata la pandemia Covid? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Schwieriger als sonst	Plus difficilement que d'habitude	Più difficile del solito
Eher schwieriger als sonst	Un peu plus difficilement que d'habitude	Un po' più difficile del solito
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Eher einfacher als sonst	Un peu plus facilement que d'habitude	Un po' più facile del solito
Einfacher als sonst	Plus facilement que d'habitude	Più facile del solito
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Gleichstellung von Frau und Mann In diesem Abschnitt interessieren uns Ihre Einschätzungen und Erfahrungen zur Gleichstellung von Frau und Mann.	Égalité entre femmes et hommes Dans ce paragraphe, nous nous intéressons à vos appréciations et expériences concernant l'égalité entre femmes et hommes.	Pari opportunità tra donna e uomo In questa sezione ci interessiamo alla sua percezione delle pari opportunità tra donna e uomo.
Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist?	Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse ?	Ritieni che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi?
Ja, auf jeden Fall	Oui, tout à fait	Assolutamente sì
Ja, teilweise	Oui, en partie	Sì, in parte
Nein, nicht wirklich	Non, pas vraiment	No, non del tutto
Nein, überhaupt nicht	Non, pas du tout	Assolutamente no
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non lo so
...in der Familie	... dans la famille	... in famiglia

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
...in der Politik	... en politique	... nella politica
...in der Ausbildung	... dans la formation	... nella formazione
...am Arbeitsplatz	... sur le lieu de travail	... sul posto di lavoro
...bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen	... aux postes de direction des entreprises et organisations	... nelle posizioni dirigenziali delle aziende e delle organizzazioni
Welche der folgenden Aussagen zu Hausarbeit und Betreuungsaufgaben in den Schweizer Haushalten trifft Ihrer Meinung nach heutzutage am ehesten zu? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Laquelle des affirmations ci-dessous sur le travail domestique et les tâches de prise en charge est la plus pertinente de nos jours ? Une seule réponse possible.	Quale delle seguenti affermazioni sul lavoro domestico e di cura ritiene sia più pertinente al giorno d'oggi? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Männer wenden für diese Aktivitäten mehr Zeit auf als Frauen	Les hommes consacrent plus de temps à ces activités que les femmes.	Gli uomini dedicano più tempo delle donne a queste attività
Männer und Frauen wenden für diese Aktivitäten gleich viel Zeit auf	Les hommes consacrent autant de temps à ces activités que les femmes.	Uomini e donne dedicano lo stesso tempo a queste attività
Frauen wenden für diese Aktivitäten mehr Zeit auf als Männer	Les femmes consacrent plus de temps à ces activités que les hommes.	Le donne dedicano più tempo degli uomini a queste attività
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Care-Arbeit Im Folgenden interessiert uns Ihre Meinung zur unbezahlten Care-Arbeit, also Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit. Ganz allgemein gesprochen, was könnte man tun, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit zu erreichen?	Travail de care Par la suite, nous nous intéresserons à votre opinion sur le travail de care non rémunéré, donc le travail domestique, de prise en charge et de soins. Très généralement, qu'est-ce qu'on pourrait faire pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne le travail de care ?	Lavoro di cura In questa sezione ci interessiamo alla sua percezione sul lavoro non retribuito domestico e di cura. In maniera generale, cosa si potrebbe fare per raggiungere la parità tra donna e uomo nell'ambito del lavoro domestico e di cura?
Zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Care- und bei Erwerbsarbeit gibt es unterschiedliche Meinungen. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen oder Sie diese ablehnen.	Les opinions divergent quant à la répartition entre femmes et hommes du travail de care et de l'activité lucrative. Veuillez indiquer à quel point vous approuvez ou rejetez les affirmations ci-dessous.	Ci sono opinioni diverse sulla ripartizione del lavoro retribuito e il lavoro di cura tra donne e uomini. Indichi quanto è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni.
Stimme stark zu	Tout à fait d'accord	Totalmente d'accordo
Stimme zu	Plutôt d'accord	D'accordo
Weder noch	Ni d'accord, ni en désaccord	Né d'accordo né in disaccordo
Lehne ab	Plutôt en désaccord	In disaccordo
Lehne stark ab	Tout à fait en désaccord	Totalmente in disaccordo
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
Eine Frau sollte bereit sein, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten ihrer Familie zu reduzieren.	Une femme doit être prête à réduire son activité lucrative pour le bien de sa famille.	Una donna dovrebbe essere disposta a ridurre il tempo dedicato al lavoro retribuito per il bene della famiglia
Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollten Männer mehr Recht auf eine Stelle haben als Frauen.	Quand les emplois sont rares, la priorité doit être donnée aux hommes plutôt qu'aux femmes pour un emploi.	Quando i posti di lavoro sono ridotti gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro rispetto alle donne
Hausfrau zu sein ist genauso erfüllend wie gegen Bezahlung zu arbeiten.	Être femme au foyer est aussi gratifiant que travailler contre rémunération.	Essere una casalinga è altrettanto appagante che avere un lavoro retribuito
Frau und Mann sollten zu gleichen Teilen zur Care-Arbeit beitragen.	Les femmes et les hommes doivent contribuer au travail de care à parts égales.	Donne e uomini dovrebbero contribuire allo stesso modo al lavoro di cura
Was würden Sie sich für Ihre eigene Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen?	Que souhaiteriez-vous pour votre situation personnelle en ce qui concerne le travail de care ?	Quale desiderio avrebbe per la sua situazione personale in relazione al lavoro di cura?

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Falls Sie Kinder haben, gerne hätten oder wenn diese schon gross sind: Welche innerfamiliäre Arbeitsteilung würden Sie sich wünschen oder hätten Sie sich gewünscht? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Si vous avez des enfants, si vous aimeriez en avoir ou s'ils sont déjà grands : Quelle répartition du travail au sein de votre famille souhaiteriez-vous ou auriez-vous souhaitée ? Une seule réponse possible.	Se ha dei figli, ne vorrebbe o se questi sono già cresciuti: che tipo di ripartizione del lavoro retribuito e di cura vorrebbe o avrebbe voluto? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ich bleibe zu Hause und mein*e Partner*in arbeitet Vollzeit.	Je reste à la maison et ma ou mon partenaire travaille à plein temps.	Resto a casa e il/la mio/a partner lavora a tempo pieno
Wir beide arbeiten Teilzeit.	Nous travaillons les deux à temps partiel.	Lavoriamo entrambi a tempo parziale
Wir beide arbeiten Vollzeit.	Nous travaillons les deux à plein temps.	Lavoriamo entrambi a tempo pieno
Ich arbeite Vollzeit und mein*e Partner*in bleibt zu Hause.	Je travaille à plein temps et ma ou mon partenaire reste à la maison.	Lavoro a tempo pieno e il/la mio/a partner resta a casa
Anderes	Autre	Altro
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Abhilfe In der Öffentlichkeit werden verschiedene Massnahmen diskutiert, wie eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern erreicht werden könnte. Zum Schluss möchten wir wissen, ob und welche Massnahmen im wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereich Sie befürworten.	Solution Différentes mesures sont publiquement discutées ayant pour but d'atteindre une répartition plus égale du travail de care non rémunéré entre femmes et hommes. Pour finir, nous aimerions connaître les mesures économiques, politiques et sociétales que vous préconisez.	Soluzioni Il dibattito pubblico verte spesso su strumenti e misure che permetterebbero una ripartizione più equilibrata del lavoro domestico e di cura tra donne e uomini. A questo proposito vorremmo sapere se e quali misure ritiene appropriate nel settore economico, politico e sociale.
Ich wünsche mir, dass Unternehmen ihren Angestellten folgende Massnahmen bieten: Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Je souhaite que les entreprises offrent les mesures suivantes à leur personnel: Plusieurs réponses possibles.	Vorrei che le aziende offrissero le seguenti misure ai/alle loro dipendenti: Più risposte possibili.
Jobsharing, Teilzeit und Möglichkeit von Pensenreduktion bei Elternschaft auf allen Hierarchiestufen	Job sharing, travail à temps partiel et possibilité de réduction du taux d'occupation en cas de parentalité à tous les niveaux hiérarchiques	Jobsharing, tempi parziali e possibilità di ridurre la percentuale di lavoro in caso di maternità/paternità a tutti i livelli gerarchici
Flexible Arbeitszeiten, z. B. Jahresarbeitszeiten	Horaire flexible, p.ex. temps de travail annualisé	Orari flessibili, ad esempio tempo di lavoro annualizzato
Homeoffice	Home office	Telelavoro
Betriebseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder finanzieller Beitrag an Kinderbetreuungskosten	Service de garderie interne ou participation financière aux frais de garde des enfants	Strutture di accoglienza per l'infanzia integrate alle aziende o partecipazione finanziaria ai costi per la custodia dei figli
Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer	Perspectives de carrière égales pour femmes et hommes	Opportunità di carriera uguali per donne e uomini
Einhaltung der Lohngleichheit	Respect de l'égalité salariale	Rispetto della parità salariale
Nichts von all dem	Rien de tout cela	Nessuna di queste
Ich wünsche mir die folgenden politische Massnahmen: Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Je souhaite les mesures politiques suivantes: Plusieurs réponses possibles.	A livello politico vorrei le seguenti misure: Più risposte possibili.
Bezahlte Elternzeit	Congé parental rémunéré	Congedo parentale remunerato
Mutterschaftsurlaub – länger als 14 Wochen	Congé maternité de plus de 14 semaines	Congedo maternità di oltre 14 settimane
Vaterschaftsurlaub – länger als 2 Wochen	Congé paternité de plus de 2 semaines	Congedo paternità di oltre 2 settimane
Reduktion der generellen Wochenarbeitszeit	Réduction du temps de travail hebdomadaire général	Riduzione generale delle ore lavorative settimanali

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Recht auf Teilzeitarbeit oder Pensenreduktion (z. B. um 20%) bei Elternschaft	Droit au travail à temps partiel ou à une réduction du taux d'occupation (p.ex. de 20%) en cas de parentalité	Diritto al lavoro a tempo parziale o alla riduzione della percentuale di lavoro (ad esempio del 20%) in caso di maternità/paternità
Stärker subventionierte professionelle Kinderbetreuung und Pflegeangebote	Plus de subventions pour la prise en charge professionnelle des enfants et pour l'offre professionnelle de soins	Più sovvenzioni per la custodia dei figli professionale e per i servizi di assistenza professionali
Einführung Pflegeversicherung	Introduction d'une assurance de soins	Introduzione di un'assicurazione per le cure
Nichts von all dem	Rien de tout cela	Nessuna di queste
Ich wünsche mir die folgenden gesellschaftlichen Veränderungen: Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Je souhaite les changements sociétaux suivants: Plusieurs réponses possibles.	A livello sociale vorrei i seguenti cambiamenti: Più risposte possibili.
Abbau von Stereotypen über Männer, die die Betreuungsarbeit leisten	Élimination des stéréotypes décourageant les hommes à assumer le travail de prise en charge	Superamento degli stereotipi nei confronti degli uomini che svolgono lavoro di cura
Abbau von Diskriminierungen von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren	Élimination des discriminations à l'égard des couples de parents de même sexe	Eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle coppie di genitori dello stesso sesso
Abbau von stereotypen Darstellung der Geschlechter in den Medien	Élimination de la représentation stéréotypée des sexes dans les médias	Eliminazione della rappresentazione stereotipata dei sessi nei media
Abbau von Geschlechterstereotypen in der Bildung	Élimination des stéréotypes de sexe dans la formation	Eliminazione degli stereotipi di genere nella formazione
Nichts von all dem	Rien de tout cela	Nessuno di questi
Wünschen Sie sich noch andere wirtschaftliche, politische oder gesellschaftliche Massnahmen?	Souhaitez-vous encore d'autres mesures économiques, politiques ou sociétales ?	Vorrebbe altre misure economiche, politiche e/o sociali?
Die Corona-Pandemie hat in der Schweiz starke Auswirkungen auf die Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit. Wie schätzen Sie die möglichen zukünftigen Auswirkungen ein? Die Corona-Pandemie wird längerfristig einen positiven Einfluss haben auf:	La pandémie de COVID-19 a eu un fort impact sur l'activité lucrative ainsi que sur le travail familial et domestique en Suisse. Comment évaluez-vous les potentielles répercussions ? À plus long terme, la pandémie de COVID-19 aura un impact positif sur :	In Svizzera, la pandemia Covid-19 ha avuto un forte impatto sul lavoro remunerato, il lavoro domestico e di cura. Come valuta i possibili effetti futuri? A lungo termine, la pandemia Covid-19 avrà un impatto positivo su:
Stimme stark zu	Tout à fait d'accord	Totalmente d'accordo
Stimme zu	Plutôt d'accord	D'accordo
Weder noch	Ni d'accord, ni en désaccord	Né d'accordo né in disaccordo
Lehne ab	Plutôt en désaccord	In disaccordo
Lehne stark ab	Tout à fait en désaccord	Totalmente in disaccordo
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
Die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in unserem Haushalt	La répartition équitable du travail de care non rémunéré au sein de notre ménage	La ripartizione equa del lavoro di cura all'interno della mia economia domestica.
Die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in der Schweiz	La répartition équitable du travail de care non rémunéré en Suisse	La ripartizione equa del lavoro di cura in Svizzera.
Die Familienfreundlichkeit meines Unternehmens	La bienveillance de mon entreprise vis-à-vis de la famille	L'apertura della mia azienda verso condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia.
Auf die Familienfreundlichkeit von Unternehmen in der Schweiz	La bienveillance des entreprises en Suisse vis-à-vis de la famille	L'apertura delle aziende svizzere verso condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia.

Anhang

Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Die Gleichstellung von Frau und Mann	L'amélioration de la politique familiale en Suisse	Il miglioramento della politica familiare in Svizzera.
Eine bessere Familienpolitik in der Schweiz	L'égalité entre femmes et hommes	La parità tra donna e uomo.
Haben Sie weitere Bemerkungen oder Anregungen zum Thema, die Sie uns gerne mitteilen möchten?	Aimeriez-vous nous communiquer d'autres remarques ou suggestions par rapport au sujet ?	Ha ulteriori commenti o suggerimenti sul tema che vorrebbe comunicarci?
Vielen Dank für Ihre Teilnahme!	Nous vous remercions de votre participation !	Grazie per la sua partecipazione!

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Hotelgasse 1
Postfach
3001 Bern
Tel. +41 (0)31 328 40 46
info@equality.ch
www.equality.ch