«DIVERSITY» UND INKLUSION

Massnahmen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit IZA

Schlussbericht

Im Auftrag von

cinfo
Zentrum für Information, Beratung und Bildung
für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit (IZA)
Biel

Irenka Krone, Loraine Ding, Neva Fark

Markus Schärrer, Peter Stettler,
Céline Gerber, Caroline Heusser

Bern, 15. April 2021

cinfo
Das Schweizer Kompetenzzentrum
der internationalen Zusammenarbeit

BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE
STUDIEN BASS AG
BASS

Impressum

REDAKTION:
Büro BASS: Markus Schärrer, Peter Stettler, Céline Gerber und Caroline Heusser

cinfo: Irenka Krone, Loraine Ding und Neva Fark

GRAPHIK:
cinfo: Anita Langenegger

www.cinfo.ch

Juni 2021

Inhalt

Inhaltsverzeichnis I

Zusammenfassung II

1 Gender und Diversity Massnahmen der IZA Organisationen 7

1.1 Diversity-Management im Allgemeinen 7
1.1.1 Aspekte von Diversity-Management mit konkreten Massnahmen 7
1.1.2 Instrumente zur Förderung der Diversität 8
1.1.3 Diversity-Management für Mitarbeitende im Ausland 8

1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 8
1.2.1 Flexible Arbeitsmodelle 8
1.2.2 Teilzeitoptionen für Kaderpositionen 9
1.2.3 Innerbetriebliche Kindertagesstätten und finanzielle Unterstützung privater Kinderbetreuung 10
1.2.4 Bezahlter Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub 11

1.3 Spezifische Frauenförderungsmassnahmen 11
1.3.1 Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern 11
1.3.2 Frauen in Kaderpositionen 13
1.3.3 Frauenspezifische Mitarbeiterinnengespräche oder Mentoringprogramme 13
1.3.4 Frauenquote für bestimmte Führungsfunktionen 13

1.4 Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung 14

1.5 Altersbezogenes Diversity-Management 15
1.5.1 Kennzahlen zur Diversität der Altersgruppen 15
1.5.2 Bilden von altersdurchmischten Teams 15
1.5.3 Anpassbarkeit des Tätigkeitsfeldes oder Arbeitspensums für ältere Beschäftigte 15
1.5.4 Einbindung von älteren Mitarbeitenden in Mentoring- und Coachingprogramme 16
1.5.5 Übersicht 16

1.6 Konkrete Massnahmen im Bereich Gender und Diversity 17

2 Informationen zu Zielsetzung, Methodik und Vorgehen der Studie 18

2.1 Ausgangslage, Zielsetzung und Vorgehen 18

2.2 Beschreibung der Befragungen und Erläuterungen zur Darstellung der Ergebnisse 19
2.2.1 Beschreibung der Individualdatenerhebung 19
2.2.2 Beschreibung der Unternehmensdatenerhebung 21
2.2.3 Darstellung der Ergebnisse 22

3 Literaturverzeichnis 22

4 Anhang 23

4.1 Unternehmensdatenbefragung (Teil B, Gender/Diversity) 23
4.1.1 Einleitung 23
4.1.2 Unternehmensdatenbefragung (Seite 3) 24
4.1.3 Unternehmensdatenbefragung (Seite 4) 25
4.1.4 Unternehmensdatenbefragung (Seite 5) 26

ZUSAMMENFASSUNG

Wird das Thema «Diversity» auf dem Schweizer Markt der IZA (Internationalen Zusammenarbeit) ausreichend thematisiert und umgesetzt? 16 IZA-Organisationen[1] nahmen an der von cinfo und dem Büro BASS durchgeführten Umfrage teil. Die Studie konzentrierte sich hauptsächlich auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Karriereförderung von Frauen, mögliche Lohndiskriminierung, Altersmischung, kulturelle Vielfalt und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Resultate zeigen, dass konkrete Umsetzungsmassnahmen in verschiedenen Bereichen noch fehlen, daraus lassen sich Verbesserungsempfehlungen für die Unternehmen ableiten.

Das Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit cinfo hat sich zum Ziel gesetzt, die Kenntnisse zum Schweizer Arbeitsmarkt der IZA bezüglich des Lohnniveaus, dem Thema Gleichstellung und Diversity, sowie der übrigen Arbeitsbedingungen zu erweitern. In Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen von cinfo wurde eine Studie mit dem Titel «Lohnbenchmark der IZA» konzipiert. Sie wurde im Jahr 2020 zum zweiten Mal durchgeführt.

Beim vorliegenden Bericht zu Diversity und Inklusion handelt es sich um einen Teilbericht der Lohnbenchmark-Studie.

Folgende **Fragestellungen** sollen in diesem Teilbericht für jede teilnehmende Partnerorganisation beantwortet werden:

Wo stehen die in der IZA tätigen Organisationen im Hinblick auf mögliche (Lohn-)Differenzen von Frauen und Männern? Wie sind Angestellte unterschiedlichen Geschlechts oder unterschiedlicher Altersgruppen in den Organisationen situiert und wie weit wird die Vielfalt der Mitarbeitenden genutzt und anerkannt?

DIE BEIDEN BEFRAGUNGEN

Mit der **Unternehmensbefragung** wurden die **Arbeitgebendenleistungen** (2. Säule, Kinder- und Ausbildungszulagen, Ferien, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall etc.) und zentrale Angaben zum Gender- und Diversity-Management erhoben.

In der Individualdatenerhebung wurden die individuellen Lohndaten erfasst und – neben allgemeinen Angaben zur Person – der Arbeitsort, die Anzahl Dienstjahre, die Ausbildung, das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung erhoben.

Ergebnisse zum Bereich Gender & Diversity

Das Diversity-Konzept zielt darauf ab, die **Chancengleichheit** in der heterogenen Belegschaft herzustellen und gleichzeitig auch die vielfältigen **Potentiale der Mitarbeitenden** für das Unternehmen zielbringend zu nutzen. Damit hat die Wertschätzung und Berücksichtigung der Vielfalt unter den Mitarbeitenden nicht nur normativen Charakter, sondern bringt auch einen vielversprechenden Mehrwert für die Organisation. Der Umgang der Organisationen mit «Gender» und «Diversity» wird unter folgenden Aspekten untersucht:

- Förderung der Diversität im Allgemeinen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Massnahmen zur Förderung von Frauen
- Integration von Menschen mit Behinderung
- Altersbezogenes Diversity-Management

Förderung der Diversität

Die befragten Organisationen haben **konkrete Massnahmen** zur Förderung der Diversität vor allem in den Bereichen Geschlecht (14 Organisationen), Alter (12 Organisationen), Sprache, Behinderung und Nationalität (je 9 Organisationen) ergriffen. Die Themen Religion und sexuelle Orientierung werden nur von einer Minderheit von Organisationen aktiv angegangen (7 bzw. 5 Organisationen). Grosse Organisationen unterstützen tendenziell mehr Aspekte von Diversity mit konkreten Massnahmen als kleine Organisationen.

Um die Diversität zu fördern, beziehungsweise weiterzuentwickeln, werden von den Organisationen mehrheitlich folgende **Instrumente** eingesetzt:

- Konkrete Richtlinien oder Verhaltenskodizes
- Grundlagendokumente wie Visionen oder Leitbilder
- Einsetzen einer verantwortlichen Person oder einer Arbeitsgruppe.

Andere Instrumente werden weniger häufig eingesetzt.

In 10 Organisationen ist die Diversität/Vielfalt auch bei **Mitarbeitenden im Ausland** grundsätzlich ein Thema. Die Hälfte der befragten Organisationen gibt an, dass sie für Mitarbeitende im Ausland spezielle Massnahmen zur Umsetzung des Diversity-Aspekts implementieren (3 grosse und 5 kleine Organisationen).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – und vor allem Familienleben – zu verbessern, können Organisationen Massnahmen ergreifen wie zum Beispiel die Teilzeitarbeit zu fördern, flexible Arbeitsmodelle anzubieten oder Kinderbetreuung finanziell zu unterstützen.

[1] 2'380 Mitarbeitende, bzw. 1'465 Frauen und 915 Männer, 4 grosse Organisationen (>150 Mitarbeitende), 12 kleine (<150 Mitarbeitende)

Für Mitarbeitende in der Schweiz sind **Arbeitsmodelle**, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, weit verbreitet. Alle befragten Organisationen bieten ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit an, von zu Hause aus zu arbeiten (Home office). Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit) sind nur in je einer Organisation nicht möglich. Für Mitarbeitende im Ausland kommen die genannten Arbeitsmodelle tendenziell weniger zum Einsatz. Mehrheitlich bieten die befragten Organisationen auch Personen in Führungspositionen die Möglichkeit, in bestimmten Funktionen zu einem gewissen Grad Teilzeit zu arbeiten. Das minimale Pensum liegt typischerweise für Geschäftsleitungsmitglieder bei 75 %, für Programmverantwortliche und -leitende bei 60 % und für Länderchefinnen und -chefs, Programmkoordinatorinnen und -koordinatoren bei 80 %. Bei den mehrheitlich im Ausland tätigen Führungsfunktionen ist die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit schwächer ausgeprägt.

Mehr als die Hälfte der Organisationen bezahlt in der Regel 16 Wochen **Mutterschaftsurlaub**, was über dem gesetzlichen Minimum liegt. 13 Organisationen kennen einen **Vaterschaftsurlaub** der in einzelnen Organisationen bis zu 15 Tagen dauert. Eine Organisation bezahlt ihren Mitarbeitenden einen Beitrag an die private **Kinderbetreuung**. Die restlichen 15 Organisaionen – darunter auch alle 4 grossen Organisationen – unterstützen die Kinderbetreuung nicht finanziell.

Massnahmen zur Förderung von Frauen

Dass Massnahmen zur Förderung von Frauen in Hinsicht auf die Gleichstellung sinnvoll sind, bestätigen folgende Ergebnisse der Studie: Frauen verdienen in den befragten Organisationen durchschnittlich weniger als Männer. Diese **Lohndifferenz** wird zwar fast vollständig durch Variablen wie Ausbildung, Funktion, oder Dienst- und Berufsjahre erklärt und es muss nur bei den Funktionen in der Schweiz eine kleine unerklärte Lohndifferenz von 1.4 % zwischen Frauen und Männern festgestellt werden. Trotzdem bleibt der Hintergrund bestehen, dass Frauen im Vergleich zu den Männern wesentlich häufiger Funktionen mit geringerem Anforderungsniveau besetzen, was tendenziell auch bei den Beschäftigten im Ausland gilt.

Um den Anteil von Frauen in Kaderpositionen zu erhöhen, werden teilweise **Frauenquoten** angewandt. Eine Frauenquote für die Geschäftsleitung bzw. für bestimmte Führungsfunktionen haben 7 der 16 befragten Organisationen festgelegt. Die angestrebte Quote liegt zwischen 30 % und 50 %. Alle 7 Organisationen geben an, dass die Quoten zurzeit erreicht sind. In rund einem Drittel der befragten Organisationen findet kurzzeitig nach dem Mutterschaftsurlaub ein Mitarbeiterinnengespräch mit den betroffenen Müttern statt. Kaum verbreitet ist die Massnahme eines **Coachings- oder Mentoringprogramms** für weibliche Führungskräfte.

Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung

10 Organisationen berichten, dass sie derzeit Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Dies entspricht einer Gesamtzahl von 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Damit liegt ihr Anteil an der Belegschaft deutlich unter 5 %.

Zusätzlich wurden die Organisationen gefragt, ob ihre baulichen Einrichtungen der SIA Norm 500 «Hindernisfreie Bauten» in folgenden 3 Punkten entsprechen:

1. Erreichbarkeit und Anpassbarkeit der persönlichen Arbeitsplätze ohne Hilfe von Dritten

2. Erreichbarkeit der allgemeinen Räume (Sitzungs-/ Schulungsräume, Kantine, Toiletten, Empfangsräume) ohne Hilfe von Dritten

3. Nutzbarkeit der allgemeinen Räume ohne Hilfe von Dritten

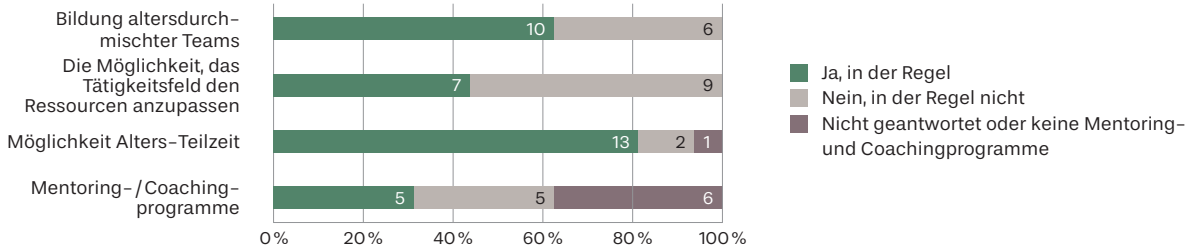
6 Organisationen geben an, dass die Kriterien mindestens teilweise erfüllt sind. Eine Organisation gibt an, dass die Kriterien eher nicht erfüllt sind (zu weniger als 20 %).

Altersbezogenes Diversity-Management

Abbildung 1 gibt eine Übersicht über die Massnahmen der befragten Organisationen zur Förderung der Alters-Diversität.

Die Mehrheit der befragten Organisationen stellt im Rahmen des Diversity-Managements bewusst altersdurchmischte Teams zusammen. In einer grossen Mehrheit der Organisationen gibt es für ältere Beschäftigte (50+) in der Regel die Möglichkeit, ihren Beschäftigungsgrad auf ein Teilzeitpensum zu reduzieren (Alters-Teilzeit). Diese Massnahme ist in 13 Organisationen – davon 3 grosse Organisationen – vorgesehen.

Abbildung 1
Übersicht der Massnahmen zur Förderung der Alters-Diversität



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

Übersicht über die Diversity-Massnahmen

Tabelle 3 im Bericht erlaubt einen raschen Überblick über den Stand der Umsetzung von Diversity-Massnahmen in unterschiedlichen Bereichen. Zu einem positiven Gesamtbild trägt die Tatsache bei, dass die grosse Mehrheit der Massnahmen von den Organisationen teilweise oder mehrheitlich umgesetzt wird. Einzig im Bereich Kinderbetreuung werden die Mitarbeitenden selten finanziell oder direkt unterstützt. Es fällt auf, dass grosse Organisationen insgesamt mehr Massnahmen (auf struktureller und individueller Ebene) ergriffen haben als kleine Organisationen.

1 Gender und Diversity Massnahmen der IZA Organisationen

Vorbemerkung: Dieser Bericht beleuchtet Gender- und Diversity-Massnahmen bei 16 Schweizer NGOs der internationalen Zusammenarbeit (IZA). Es handelt sich dabei um einen Teilbericht der Lohnbenchmark-Studie, die 2020 zum zweiten Mal durchgeführt wurde. Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse zum Thema «Gender» und «Diversity» dar. Das darauffolgende Kapitel 2 beschreibt Zielsetzung, Methodik und Vorgehen. Es bezieht sich teilweise auf die Gesamtstudie, um die Datengrundlage dieses Berichts nachvollziehbar zu machen.

Das Diversity-Konzept zielt darauf ab, die Chancengleichheit in einer Belegschaft herzustellen, welche sozio-kulturell heterogen ist, sowie die vielfältigen Potentiale der Mitarbeitenden für das Unternehmen zielbringend zu nutzen. Damit hat die Wertschätzung und Berücksichtigung der Vielfalt unter den Mitarbeitenden nicht nur normativen Charakter, sondern bringt auch einen vielversprechenden Mehrwert für das Unternehmen bzw. die Organisation (Stangel-Meseke et al. 2015). Entsprechend wird die Diversity unter den Mitarbeitenden in der neueren Managementliteratur als Motor für Innovation und Kreativität betrachtet, (u.a. Bambach et al. 2011). Denn diese entstehen meist nicht in einem homogenen Umfeld, sondern bei Heterogenität der Mitarbeitenden.

In den folgenden Abschnitten wird untersucht, wie die Organisationen und deren Management mit den folgenden Aspekten von Gender und Diversity umgehen. Die Resultate basieren auf den Ergebnissen der Befragung.

- Förderung der Diversität im Allgemeinen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Massnahmen zur Förderung von Frauen
- Integration von Menschen mit Behinderung
- Altersbezogenes Diversity-Management

1.1 Diversity-Management im Allgemeinen

Der Grundgedanke des Diversity-Managements besteht darin, die Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden als Bereicherung für die Organisation zu betrachten. Dies beinhaltet einerseits, dass ein Unternehmen die Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden wertschätzt und andererseits, dass deren Potentiale mit gezielten Strukturen gefördert werden.

1.1.1 Aspekte von Diversity-Management mit konkreten Massnahmen

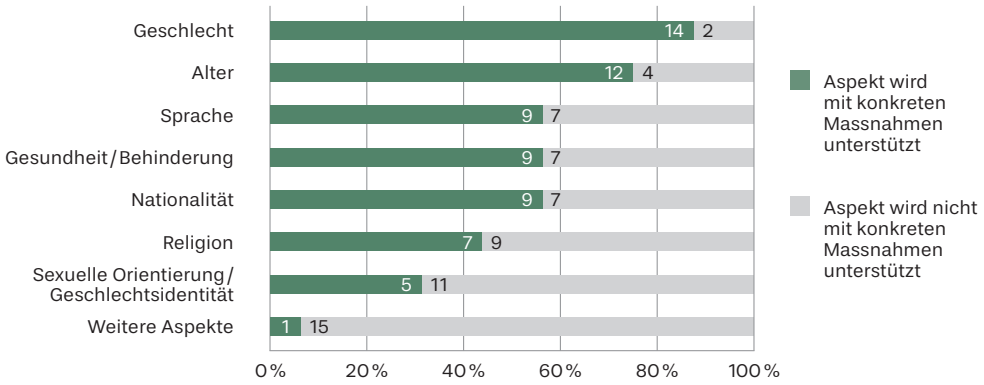
Als Dimensionen von Diversität werden unter anderem die Merkmale Geschlecht, Alter, Nationalität oder ethnische Prägung, die körperliche oder geistige Befähigung bzw. Behinderung, Religionszugehörigkeit oder die sexuelle Orientierung betrachtet (Bambach et al. 2011, S. 54/55). Daneben drängt sich in der mehrsprachigen Schweiz auch die Sprache als zusätzliches Merkmal auf. Je nach Organisation und Rolle des Diversity-Aspekts, können unterschiedliche Aspekte berücksichtigt – oder stärker gewichtet werden.

Die befragten Organisationen haben vor allem in den folgenden Bereichen konkrete Massnahmen zur Förderung von Diversity ergriffen (vgl. **Abbildung 2**):

- Geschlecht (14 Organisationen),
- Alter (12 Organisationen),
- Sprache, Behinderung und Nationalität (je 9 Organisationen).

Die Themen Religion und sexuelle Orientierung werden nur von einer Minderheit von Organisationen aktiv angegangen (7 bzw. 5 Organisationen). Eine weitere Organisation gibt unter «weitere Aspekte» an, konkrete Massnahmen im Bereich «rollenbasierte Führung» zu unterstützen. Die grossen Organisationen unterstützen tendenziell mehr Aspekte von Diversity mit konkreten Massnahmen. Dies gilt insbesondere für die Aspekte Geschlecht, Alter, Sprache und Nationalität.

Abbildung 2
Anzahl Organisationen, die aktiv Diversity-Massnahmen ergreifen



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

1.1.2 Instrumente zur Förderung der Diversität

In **Abbildung 3** ist dargestellt welche gebräuchlichen Instrumente des Diversity-Managements von den Organisationen eingesetzt werden. Zur Förderung und Weiterentwicklung der Diversität, werden von den Organisationen mehrheitlich folgende Diversity Instrumente eingesetzt (beinhaltet eine gesamte oder teilweise Umsetzung der Aspekte):

- Konkrete Richtlinien oder Verhaltenskodizes
- Grundlagendokumente wie Visionen oder Leitbilder
- Einsetzen einer verantwortlichen Person oder einer Arbeitsgruppe.

Mit mittlerer Häufigkeit werden Instrumente wie das Gleichstellungs-/Diversity-Controlling, die interne und externe Kommunikation, das Personalmarketing oder spezifische Weiterbildungsangebote genannt. Instrumente wie Mentoring-Massnahmen, externe Beratung oder Kooperation, Netzwerke für spezifische Gruppen oder Repräsentierende für spezifische Gruppen werden von rund einem Viertel der befragten Organisationen eingesetzt.

1.1.3 Diversity-Management für Mitarbeitende im Ausland

In 10 Organisationen ist die Diversity für Mitarbeitenden im Ausland desweiteren ein Thema. Dies betrifft alle vier der grossen Organisationen und jede zweite kleine Organisation. Dabei ist vor allem die Geschlechterungleichheit (Gender) gemeint. In 2 Organisationen wurden ausserdem folgende Aspekte der Diversität (siehe Abschnitt 1.1.1) angegeben.

Die Hälfte der Organisationen geben an, dass sie für Mitarbeitende im Ausland spezielle Massnahmen zur Umsetzung des Diversity-Aspekts implementieren (3 grosse und 5 kleine Organisationen). Hingegen gibt es bei 6 Organisationen keine derartigen Massnahmen. 2 Organisationen haben die Frage nicht beantwortet.

1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

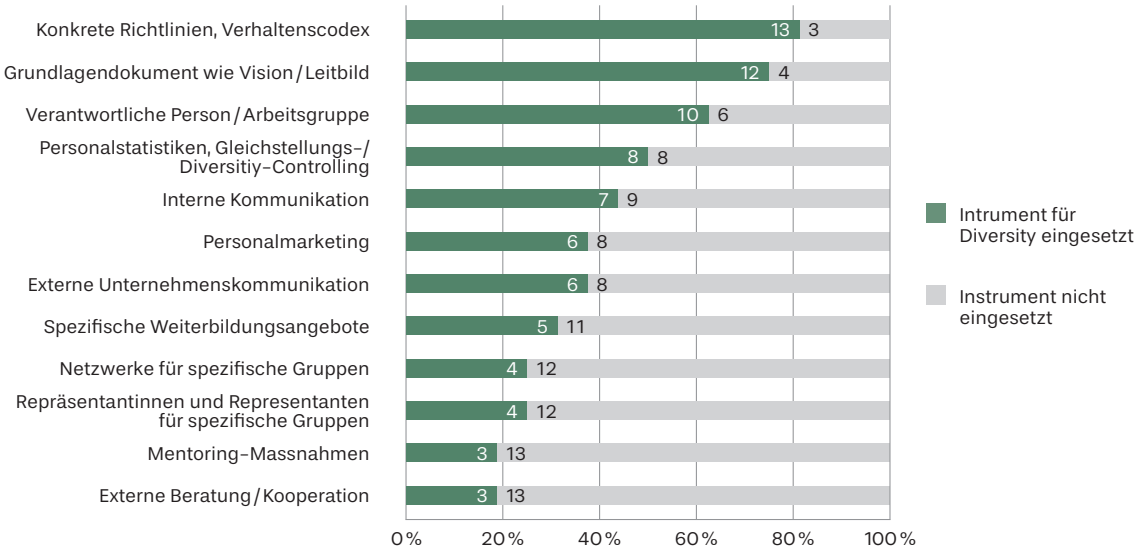
Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – und vor allem Familienleben – zu ermöglichen oder verbessern, können Organisationen Massnahmen wie zum Beispiel die Teilzeitarbeit fördern, flexible Arbeitsmodelle anbieten, Kinderbetreuung finanziell unterstützen oder sogar Kinderbetreuungslösungen direkt anbieten. Massnahmen wie Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitsmodelle sind grundsätzlich für alle zugänglich oder speziell für Mitarbeitende mit Kindern gedacht. Sie richten sich prinzipiell nicht nur an Frauen (für Frauenspezifische Massnahmen, siehe **Kapitel 1.3**), werden jedoch gemeinhin auch als Massnahme zur Frauenförderung verstanden. Ein weiterer Aspekt von Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens ist die Ausgestaltung des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs.

1.2.1 Flexible Arbeitsmodelle

Für Mitarbeitende in der Schweiz sind Arbeitsmodelle die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, weit verbreitet. Alle befragten Organisationen bieten ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit an, von zu Hause aus zu arbeiten (Home Office). Mit Ausnahme von einer Organisation, werden Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit) überall angeboten. Hingegen ist Job Sharing weniger verbreitet: Dieses Arbeitsmodell kommt nur bei 7 Organisationen zum Einsatz.

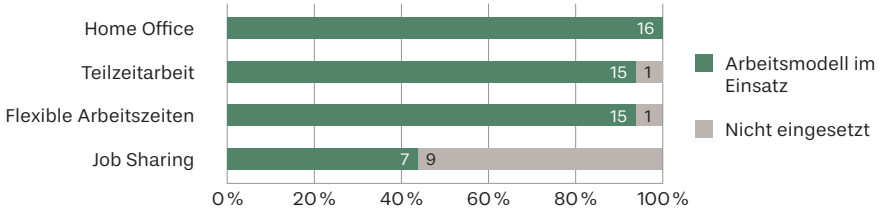
Abbildung 3

Instrumente des Diversity-Managements, die von den Organisationen eingesetzt werden



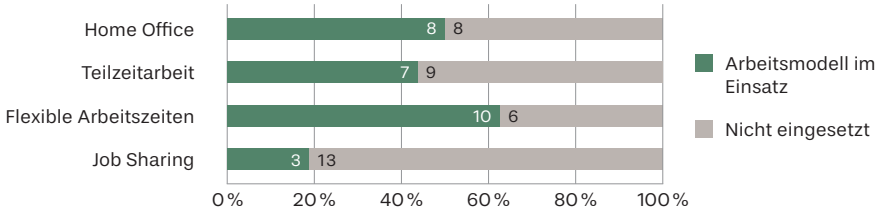
Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

Abbildung 4
Organisationen mit flexiblen Arbeitsmodellen für Mitarbeitende in der Schweiz



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

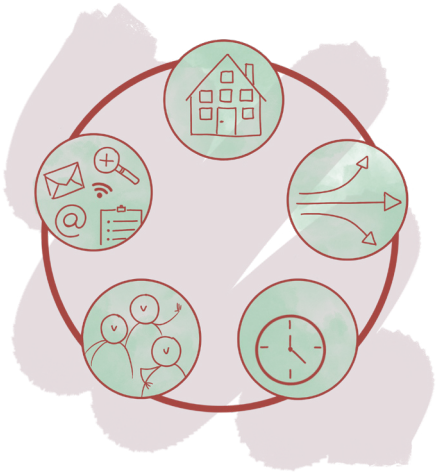
Abbildung 5
Organisationen mit flexiblen Arbeitsmodellen für Mitarbeitende im Ausland



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

«MSF-SCHWEIZ ENTSCHIED SICH EIN JOBSHARING AUSZUPROBIEREN, BEI DEM SICH ZWEI KOMPETENTE PERSONEN DIE GLEICHE FUNKTION TEILTEN. DIE IDENTIFIZIERTEN PERSONEN ARBEITETEN ZWEI JAHRE LANG IM IRAK-EINSATZ IN ZWEIMONATIGER ROTATION GEMÄSS IHRER PERSÖNLICHEN LAGE.»
ROYA MILANI, HR PROJECT MANAGER, MSF-SCHWEIZ

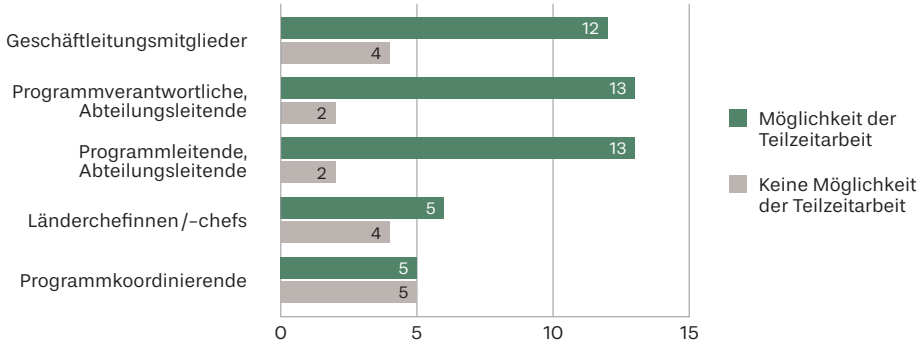
Für Mitarbeitende im Ausland kommen die genannten Arbeitsmodelle tendenziell weniger zum Einsatz. 10 Organisationen haben vor, flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit) einzuführen. 8 bzw. 7 Organisationen bieten ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, von zu Hause aus oder Teilzeit zu arbeiten. 3 Organisationen bieten die Möglichkeit zum Jobsharing an. 2 Organisationen kennen keine spezifischen Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für ihre Mitarbeitenden im Ausland.



1.2.2 Teilzeitoptionen für Kaderpositionen

Die Diversität in Kaderpositionen kann konkret gefördert werden, durch das Anbieten von Teilzeitarbeitsstellen für diese Fuktionen. Dies hat besonders eine Auswirkung auf den Frauenanteil in Kaderpositionen. **Abbildung 6** stellt dar, inwiefern die befragten Organisationen ihren Beschäftigten ermöglichen, Teilzeit zu arbeiten. In 2 Organisationen können Mitarbeitende in

Abbildung 6
Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Kaderpositionen nach Funktionen



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16 (bzw. 15, 10), Berechnungen BASS

keiner der genannten Kaderfunktionen Teilzeit arbeiten – es handelt sich um eine grosse und eine kleine Organisation. Mehrheitlich bieten die befragten Organisationen jedoch auch Personen in Führungspositionen, wie Programmleitenden oder Programmverantwortlichen, die Möglichkeit, zu einem gewissen Grad Teilzeit zu arbeiten[2]. Für Geschäftsleitungsmitglieder besteht die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit seltener: in 4 der befragten Organisationen ist dies nicht möglich. Bei den mehrheitlich im Ausland und stärker im operativen Bereich tätigen Funktionen, besteht die Option zur Teilzeitarbeit seltener. Länderchefinnen und -chefs können lediglich in etwas mehr als der Hälfte der befragten Organisationen Teilzeit arbeiten[3]. Für Programkoordinatorinnen und -koordinatoren ist dies in jeder zweiten Organisation nicht möglich. Das minimale Pensum liegt typischerweise bei 75 % für Geschäftsleitungsmitglieder, bei 60 % für Programmverantwortliche und -leitende und für Länderchefinnen und -chefs sowie Programmkoordinierenden bei 80 %.

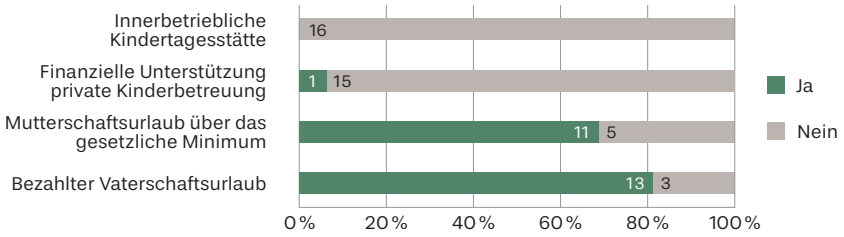
1.2.3 Innerbetriebliche Kindertagesstätten und finanzielle Unterstützung privater Kinderbetreuung

Eine eigene Kindertagesstätte steht bei keiner der Organisationen zur Verfügung. Eine Organisation bezahlt ihren Mitarbeitenden einen Beitrag an die private Kinderbetreuung. Es handelt sich um eine grosse Organisation, die aber im Bereich internationale Zusammenarbeit als kleine Organisation zu betrachten ist. Die restlichen 15 Organisationen – darunter auch alle 4 grossen Organisationen – unterstützen die private Kinderbetreuung nicht finanziell (**Abbildung 7**).

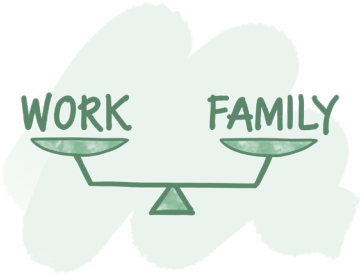
[2] Eine der befragten Organisationen kennt die Funktionen «Programmverantwortliche/Programmverantwortlicher» und «Programmleiterin/Programmleiter» nicht. 15 Organisationen sind in diesen Berechnungen folglich berücksichtigt.

[3] Sechs der befragten Organisationen kennen die Funktionen «Länderchefin/Länderchef» und «Programmkoordinatorin/Programmkoordinator» nicht. 10 Organisationen sind in diesen Berechnungen folglich berücksichtigt.

Abbildung 7
Übersicht der weiteren Massnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familien



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS



1.2.4 Bezahlter Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub

11 Organisationen erbringen bei Mutterschaft höhere Leistungen als das gesetzliche Minimum, und bezahlen in der Regel 16 Wochen Mutterschaftsurlaub. In einer Organisation erhalten die Mütter während 14 Wochen 100 % des Lohnes und in einer Organisation während 122 Tagen (17.4 Wochen). Fünf der befragten Organisationen bezahlen die gesetzlich festgelegte Minimaldauer von 98 Tagen bzw. 14 Wochen zu 80 % des Lohns. Es handelt sich dabei um eine grosse Organisation und 4 kleine Organisationen.

Zum Zeitpunkt der Erhebung gab es in der Schweiz noch keinen gesetzlich festgelegten Vaterschaftsurlaub. Es gilt nur der allgemeine Anspruch für Arbeitnehmende auf die üblichen Freistunden gemäss Art. 329 OR sowie Lohnanspruch gemäss OR Art. 324a. Dies wird sich voraussichtlich ab dem 1. Januar 2021 ändern, nach der kürzlich erfolgten Zustimmung zur Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EO). Väter werden somit bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Tagen (2Wochen) haben.

Die aktuelle Praxis sieht wie folgt aus:

- 8 Organisationen kennen schon einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen (gesetzliche Regelung ab 2021)
- 3 Organisationen gehen mit 15 Tagen über die zukünftige Mindestdauer hinaus
- 2 Organisationen kennen einen kürzeren Vaterschaftsurlaub
- 3 kleine Organisationen kennen heute keine Regelung des Vaterschaftsurlaubs.

1.3 Spezifische Frauenförderungsmassnahmen

In den zwei ersten Abschnitten werden zunächst wesentliche Kennzahlen aus der Individualdatenerhebung präsentiert. Die Grafiken dienen als erster Überblick über den Stand der Chancengleichheit der Geschlechter in den Organisationen. In den darauffolgenden Abschnitten sind die Massnahmen zur Gender-Diversität in den Organisationen beschrieben. Diese Angaben stammen grösstenteils aus der Unternehmensbefragung.

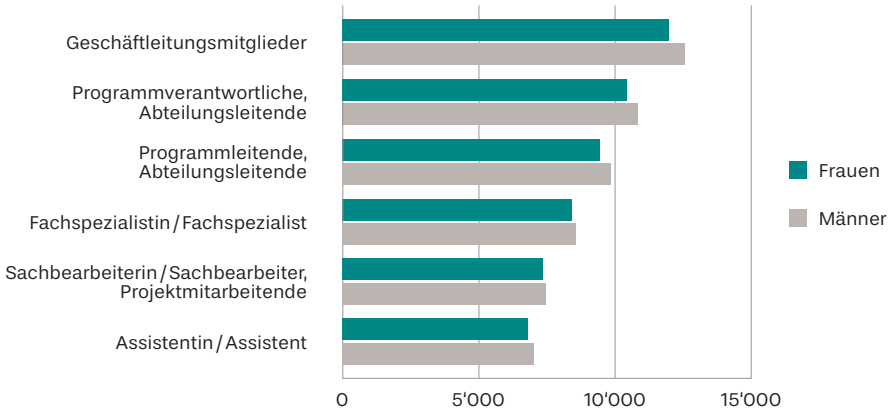
1.3.1 Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Aus der Individualdatenerhebung geht hervor, dass Frauen in den befragten Organisationen durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Dies ist sowohl in den kleinen wie auch in den grossen Organisationen evident. In **Abbildung 8** für Stellen mit Standort Schweiz und in **Abbildung 9** für die Stellen mit Standort im Ausland werden die durchschnittlichen Monatslöhne nach Funktion und Geschlecht dargestellt. Bei allen Funktionen in der Schweiz und im Ausland sind die **Durchschnittslöhne der Frauen tiefer** als die Durchschnittslöhne der Männer. Die Lohndifferenzen sind jedoch beim Standort Schweiz wesentlich kleiner als die Lohnunterschiede beim Standort im Ausland.

Für die Stellen der Geschäftsleitenden und Sachbearbeitenden beträgt der Lohnunterschied rund 1 %, bei Programmverantwortlichen und Programmleitenden beträgt der Unterschied knapp 4 %. Durch den Einbezug der drei erklärenden Variablen – Ausbildung, – Erwerbs- und – Dienstjahre bleibt nach der Regressionsrechnung ein **nicht erklärbarer Lohnunterschied von 1,4 % bei Arbeitsort Schweiz**.

Abbildung 8

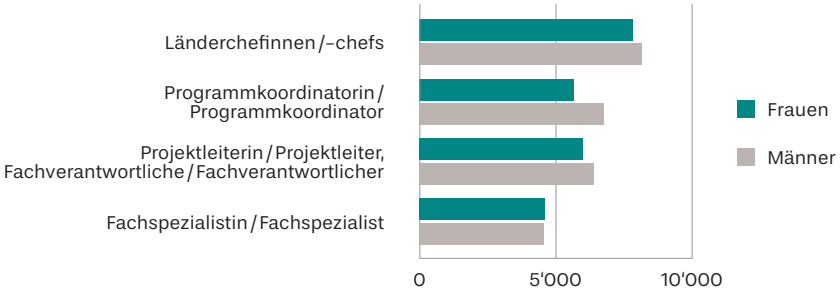
Monatlicher Bruttolohn (Durchschnitt) nach Funktion und Geschlecht für IZA-Beschäftigte in der Schweiz, in CHF



Quelle: Befragung Individualdaten IZA, N = 1186, Berechnungen BASS

Abbildung 9

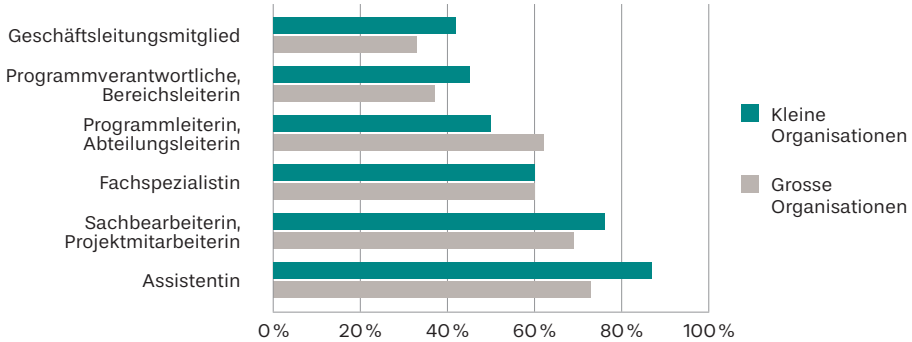
Monatlicher Bruttolohn (Durchschnitt) nach Funktion und Geschlecht für IZA-Beschäftigte im Ausland, in CHF



Quelle: Befragung Individualdaten IZA, N = 392, Berechnungen BASS

Abbildung 10

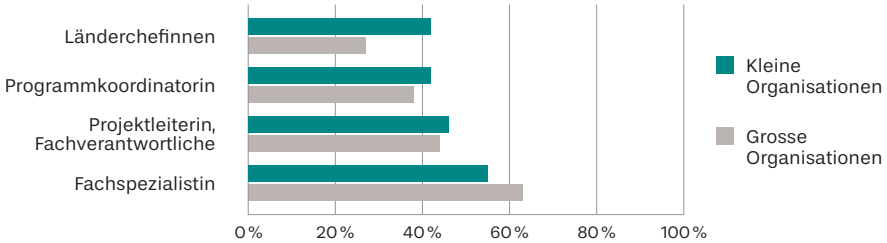
Anteil Frauen differenziert nach Funktion für Beschäftigte in der Schweiz, in Prozent



Quelle: Befragung Individualdaten IZA, N = 1186, Berechnungen BASS

Abbildung 11

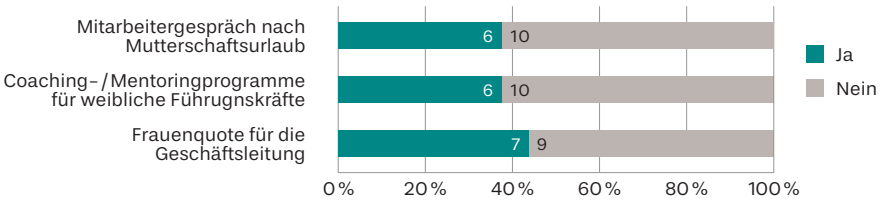
Anteil Frauen differenziert nach Funktion für Beschäftigte im Ausland, in Prozent



Quelle: Befragung Individualdaten IZA, N = 392, Berechnungen BASS

Abbildung 12

Übersicht der Massnahmen zur spezifischen Frauenförderungsmassnahmen



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

Bei den Mitarbeitenden mit Arbeitsort Ausland bestehen grössere Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. **Abbildung 9**). Am grössten sind die Unterschiede bei Programmkoordinierenden (-16 %). Projektleiterinnen im Ausland haben einen um 6 % – und Länderchefinnen einen um 4 % tieferen Durchschnittslohn als ihre männlichen Kollegen. Bei Fachspezialisierten gibt es nur einen minimen Unterschied zwischen den Geschlechtern (Frauen liegen 0.5 % höher). Diese Lohnunterschiede scheinen teilweise massiv, sind aber durch vier erklärende Variablen – Organisation (teilweise grosse Unterschiede im Lohnniveau zwischen den einzelnen Organisationen), – Ausbildung, – Erwerbs- und – Dienstjahre fast vollständig erklärbar. Der **nicht erklärbare Lohnunterschied bei Arbeitsort im Ausland beträgt 0,7 %**, er ist aber aufgrund der teilweise tiefen Fallzahlen aus statistischer Sicht nicht signifikant.

1.3.2 Frauen in Kaderpositionen

Abbildung 10 und **Abbildung 11** beschreiben die Frauenanteile nach Funktionen in den befragten Organisationen für Stellen in der Schweiz und im Ausland. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei Stellen in der Schweiz mit 62 % deutlich höher als bei Stellen im Ausland, wo es lediglich 41 % sind.

Bei Mitarbeitenden in der Schweiz liegt der Frauenanteil in den Kaderfunktionen (Geschäftsleitungsmitglieder und Programmverantwortliche) deutlich tiefer als in den übrigen Funktionen. Dies ist besonders bei grossen Organisationen sichtbar. Bei den kleinen Organisationen liegt der Frauenanteil in den Kaderfunktionen mit 42 % (Geschäftsleitenden) bzw. 45 % (Programmverantwortlichen) zwar unter dem gesamten Frauenanteil von 62 % aber doch auf einem relativ hohen Niveau (vgl. auch 1.3.4 weiter unten). Es muss jedoch festgehalten werden, dass Frauen im Vergleich zu den Männern wesentlich häufiger Funktionen mit geringerem Anforderungsniveau besetzen. Dies gilt tendenziell auch bei den Beschäftigten im Ausland.

1.3.3 Frauenspezifische Mitarbeiterinnengespräche oder Mentoringprogramme

In rund einem Drittel der befragten Organisationen, findet kurz nach dem Mutterschaftsurlaub ein Mitarbeiterinnengespräch mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen statt. Diese Massnahme kommt in einer grossen und 5 kleinen Organisationen zum Einsatz (**Abbildung 12**).

Ebenfalls wenig verbreitet ist die Massnahme eines Coaching- oder Mentoringprogramms für weibliche Führungskräfte. 10 Organisationen kennen keine solche Massnahme. 6 Organisationen geben an, Coaching- oder Mentoringprogramme zu haben, die aber nicht spezifisch auf Frauen ausgerichtet sind.

1.3.4 Frauenquote für bestimmte Führungsfunktionen

Ende 2019 erreichte der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Unternehmen zum ersten Mal die Marke von 10 % (Schillingreport 2020). Um diesen steigenden, aber immer noch sehr tiefen Anteil zu erhöhen, sind Frauenquoten, d.h. ein von der Unternehmensleitung definierter Mindestanteil an weiblichen Führungskräften, eine mögliche Massnahme. Eine Frauenquote für die Geschäftsleitung bzw. für bestimmte Führungsfunktionen haben 7 der befragten Organisationen festgelegt (3 grosse und 4 kleine Organisationen). Die angestrebte Quote liegt zwischen 30 % und 50 %, wobei die Mehrheit der Organisationen eine Quote von minimal 40 % pro Geschlecht anstrebt. Alle 7 Organisationen geben an, dass die Quoten zurzeit erreicht sind. In einer grossen Organisation sind die Frauen im Kader der Schweizer Zentrale sogar in der Überzahl.

«UNSERE ORGANISATION BETRACHTET DIE THEMATIK «DIVERSITY» ALS GRUNDLEGEND IM PERSONALMANAGEMENT. TDH STREBT IN ZWEI JAHREN EINE GESCHLECHTERPARITÄT IM STIFTUNGSRAT AN UND WIRD AB JUNI 2021 IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG 50% DIREKTOREN UND 50 % DIREKTORINNEN HABEN. TDH SETZT DABEI AUF IHRE DIVERSITY-ZIELFORMULIERUNGEN.»

BARBARA HINTERMANN, GESCHÄFTSLEITERIN VON TERRE DES HOMMES (TDH)

1.4 Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen

10 Organisationen berichten, dass sie derzeit Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Dies entspricht einer Gesamtzahl von 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, oder einem Anteil von 5 % der Gesamtbelegschaft. Gemäss Angaben sind es eine Person im Rollstuhl, 7 Mitarbeitende mit Hör- oder Sehbehinderung und 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Behinderungen (beispielweise geistig, psychisch, sprachlich).

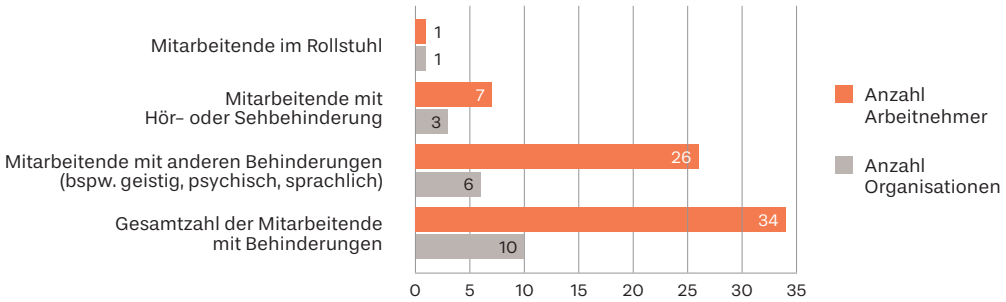
Zusätzlich wurden die Organisationen gefragt, ob ihre baulichen Einrichtungen der SIA Norm 500 «Hindernisfreie Bauten» entsprechen. Diese Frage war optional. Bei 9 Organisationen konnte die Antwort nicht ausgewertet werden, zum einen, weil die Frage nicht beantwortet – zum Andern, weil die Norm nicht überprüft wurde oder nicht bekannt war.

7 Organisationen beantworteten die Frage, ob sie die folgenden 3 Kriterien der SIA-Norm 500 erfüllen:

- Erreichbarkeit und Anpassbarkeit der persönlichen Arbeitsplätze ohne Hilfe von Dritten
- Erreichbarkeit der allgemeinen Räume (Sitzungs-/Schulungsräume, Kantine, Toiletten, Empfangsräume) ohne Hilfe von Dritten
- Nutzbarkeit der allgemeinen Räume ohne Hilfe Dritter

6 dieser Organisationen geben an, dass die Kriterien mindestens teilweise erfüllt sind. Eine Organisation gibt an, dass die Kriterien eher nicht erfüllt sind (zu weniger als 20 %).

Abbildung 13
Anzahl Mitarbeitende mit Behinderungen in den Organisationen



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

1.5 Altersbezogenes Diversity-Management

Zunächst werden Kennzahlen zu den Löhnen nach Altersgruppe aus der Individualdatenerhebung präsentiert. Diese Grafiken dienen als erster Überblick über die Situation der verschiedenen Altersgruppen in den Organisationen. In den folgenden Abschnitten sind die Massnahmen zur Alters-Diversität in den Organisationen beschrieben. Diese Angaben stammen grösstenteils aus der Unternehmensbefragung.

1.5.1 Kennzahlen zur Diversität der Altersgruppen

Fast 90 % der Beschäftigten in der IZA sind zwischen 30 und 59 Jahre alt. Jüngere und ältere Beschäftigte sind in allen Auswertungsgruppen eher selten. **Abbildung 14** und **Abbildung 15** beschreiben die Löhne nach Alterskategorien. Insgesamt zeigen diese Auswertungen aus der Individualdatenerhebung, dass die Löhne wie erwartet mit zunehmendem Alter ansteigen. Bei Mitarbeitenden von kleinen Organisationen, mit Einsatzort im Ausland, sind die Löhne jedoch bei allen Altersgruppen auf ähnlichem Niveau.

1.5.2 Bilden von altersdurchmischten Teams

Die Mehrheit der befragten Organisationen stellt bewusst altersdurchmischte Teams zusammen. Eine der Organisationen bildet immer gezielt altersdurchmischte Teams, und 5 Organisationen tun dies meistens. In 4 Organisationen wird dieser Aspekt selten berücksichtigt, bei 6 Organisationen ist die Altersdurchmischung kein Kriterium für die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen (**Tabelle 1**).

Tabelle 1
Bilden von altersdurchmischter Teams

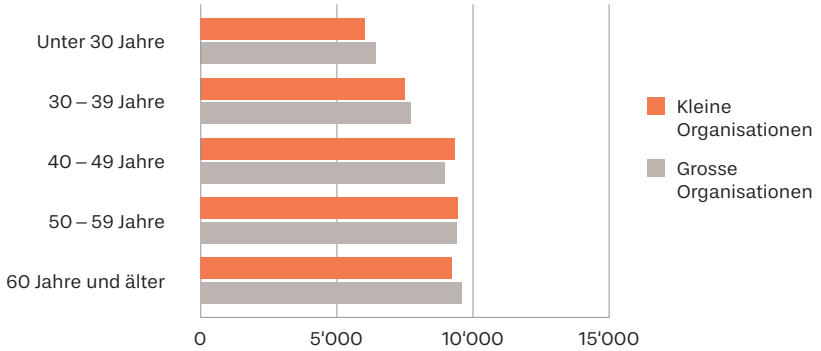
Bilden von Teams mit Blick auf die Altersdurchmischung	
Ja, immer	1
Ja, meistens	5
Ja, aber selten	4
Nein, nie (kein Kriterium für die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen)	6

1.5.3 Anpassbarkeit des Tätigkeitsfeldes oder Arbeitspensums für ältere Beschäftigte

Wie **Tabelle 2** zeigt, besteht in 7 der befragten Organisationen (44 %) in der Regel die Möglichkeit, für ältere Beschäftigte (ab 50 Jahren), ihr Tätigkeitsfeld den persönlichen Ressourcen anzupassen. Dies trifft auf 42 % der kleinen Organisationen (5 NGOs) und 50 % der grossen Organisationen (2 NGOs) zu.

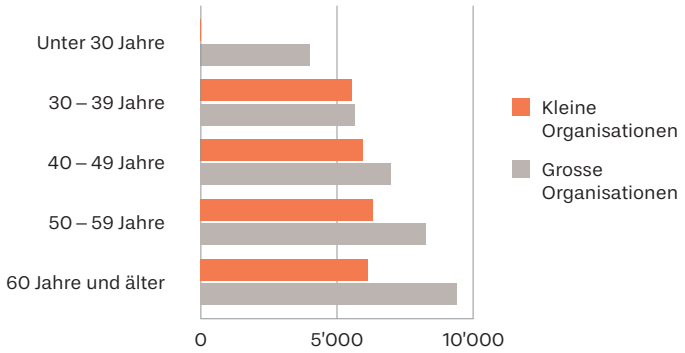
Bei der grossen Mehrheit der Organisationen gibt es für ältere Beschäftigte (50+) auch in der Regel die Möglichkeit, ihren Beschäftigungsgrad auf ein Teilzeitpensum zu reduzieren (Alters-Teilzeit). Diese Massnahme ist in 13 Organisationen – davon 3 grosse Organisationen – vorgesehen. Dies entspricht 87 % der Organisationen, die geantwortet haben (91 % der kleinen und 75 % der grossen NGOs). Eine kleine Organisation hat die Frage nicht beantwortet.

Abbildung 14
Monatlicher Bruttolohn (Durchschnitt) nach Altersgruppe für Beschäftigte in der Schweiz, in CHF



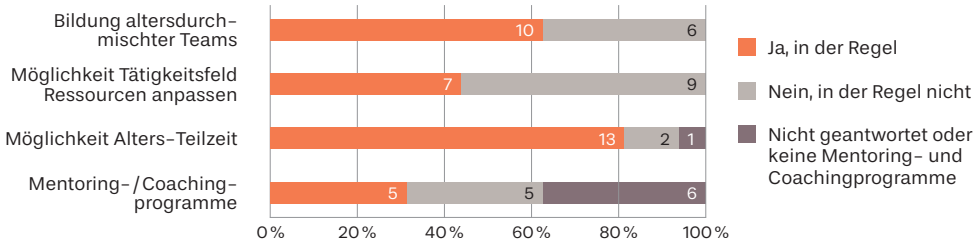
Quelle: Befragung Individualdaten IZA, N = 1186, Berechnungen BASS

Abbildung 15
Monatlicher Bruttolohn (Durchschnitt) nach Altersgruppe für Beschäftigte im Ausland, in CHF



Quelle: Befragung Individualdaten IZA, N = 392, Berechnungen BASS

Abbildung 16
Übersicht der Massnahmen zur Förderung der Alters-Diversität



Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Berechnungen BASS

Tabelle 2
Möglichkeit für ältere Beschäftigte ihr Tätigkeitsfeld oder Arbeitspensum anzupassen

Anteil der Organisationen mit der Möglichkeit für ältere Beschäftigte ...		
	... ihr Tätigkeitsfeld anzupassen	... das Arbeitspensum anzupassen
Kleine Organisationen	42 %	91 %
Grosse Organisationen	50 %	75 %
Total	**44 %**	**87 %**

1.5.4 Einbindung von älteren Mitarbeitenden in Mentoring- und Coachingprogramme

5 Organisationen – darunter eine grosse Organisation – bieten in der Regel Mentoring- und Coachingprogramme für ältere Beschäftigte ab 50 Jahren an. In 5 der befragten Organisationen werden ältere Beschäftigte nicht in bestehende Mentoring- oder Coachingprogramme eingebunden. 6 Organisationen bieten grundsätzlich keine solchen Programme an.

1.5.5 Übersicht

Die **Abbildung 16** fasst die wichtigsten Ergebnisse zu den Massnahmen im Bereich der **Alters-Diversity** zusammen. Während Organisationen ihre Arbeitsteams mehrheitlich bewusst altersdurchmischt bilden, und ältere Beschäftigte in der Regel Ihr Arbeitspensum anpassen können, verfügen die Organisationen selten über spezifische Mentoring- oder Coachingprogramme für ältere Arbeitnehmende.

1.6 Konkrete Massnahmen im Bereich Gender und Diversity

Tabelle 3 gibt einen raschen Überblick über den Stand der Umsetzung von Diversity-Massnahmen in unterschiedlichen Bereichen. Es fällt auf, dass grosse Organisationen mehr Massnahmen auf struktureller und individueller Ebene umsetzen als kleine Organisationen. Im Bereich Kinderbetreuung werden die Mitarbeitenden selten finanziell oder direkt unterstützt.

Tabelle 3
Übersicht über Diversity Massnahmen nach Grösse der Organisationen

KRITERIUM	KLEINE ORGANISATIONEN	GROSSE ORGANISATIONEN
DIVERSITY-MANAGEMENT IM ALLGEMEINEN		
Massnahmen zu Diversity im Bereich Gender	●	●
Massnahmen zu Diversity in den anderen Bereichen*	○	●
Instrumente zum Diversity-Management**	○	●
Thematisierung der Diversity Aspekte bei Beschäftigten im Ausland	○	●
Massnahmen zu Diversity bei Beschäftigten im Ausland	○	●
VEREINBARKEIT BERUF-FAMILIE		
Flexible Arbeitszeitmodelle in der Schweiz**	●	●
Flexible Arbeitszeitmodelle im Ausland**	○	○
Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Kaderpositionen***	●	○
Innerbetriebliche Kindertagesstädte	–	–
Finanzielle Unterstützung privater Kinderbetreuung	–	–
Über gesetzliches Minimum hinausgehender Mutterschaftsurlaub	○	●
Bezahlter Vaterschaftsurlaub	●	●
SPEZIFISCHE FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN		
Mitarbeiterinnengespräch nach dem Mutterschaftsurlaub	○	○
Coaching- oder Mentoringprogramm für Frauen	○	○
Frauenquote in Führungsfunktionen	○	●
ALTERSBEZOGENES DIVERSITY-MANAGEMENT		
Bildung altersdurchmischter Teams	○	●
Anpassung des Tätigkeitsfeldes an persönliche Ressourcen	○	○
Möglichkeit zur Alters-Teilzeit	●	●
Einbindung von älteren Beschäftigten in Mentoring- und Coaching-programme	○	○

Legende:
● Massnahmen werden mehrheitlich (>=75 %) umgesetzt
○ Massnahmen werden teilweise (75 %> x >= 25 %) umgesetzt
– Massnahmen werden kaum umgesetzt (< 25 %)
Quelle: Befragung Unternehmensdaten IZA, N = 16, Darstellung BASS

* als erfüllt betrachtet, wenn mindestens 3 der 6 genannten weiteren Diversity-Aspekte betrachtet werden
** als erfüllt betrachtet, wenn mindestens 6 der 12 genannten Instrumenten eingesetzt werden
*** als erfüllt betrachtet, wenn mindestens 3 der 4 genannten Arbeitszeitmodelle angeboten werden
**** als erfüllt betrachtet, wenn mindestens in 3 der 5 genannten Kaderfunktionen Teilzeitarbeit möglich ist

2 Informationen zu Zielsetzung, Methodik und Vorgehen der Studie

2.1 Ausgangslage, Zielsetzung und Vorgehen

Das Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit cinfo hat sich zum Ziel gesetzt, die Kenntnisse über den Schweizer Teilarbeitsmarkt «Internationale Zusammenarbeit» (IZA) zu erweitern. Ein Produkt ist der im Zweijahresrhythmus erscheinende Arbeitsmarktbericht mit Informationen zu Stellensuchenden und offenen Stellen, Arbeitgebenden, Aus- und Weiterbildung und branchenspezifischen Durchschnittslöhnen. Einkommensvergleiche auf Funktionsstufe sind jedoch mit den Daten aus dem Arbeitsmarktmonitoring nicht möglich.

Da ein Konkurrenzverhältnis zwischen den IZA Organisationen besteht in Hinsicht auf die Akquisition von hochqualifizierten Mitarbeitenden, kann gerade deshalb erhöhte Transparenz in Bezug auf die Anstellungsbedingungen (Einkommen + Nebenleistungen + weitere Faktoren) und Einkommensstrukturen für eine Organisation von Vorteil sein.

Im Rahmen der Zielsetzung werden die folgenden relevanten **Fragestellungen** genannt:

- **Lohnbenchmark:** Wo steht meine Organisation im Vergleich zu den anderen? Neben den einkommensrelevanten Faktoren und Anstellungsbedingungen müssen die Faktoren wie Einsatzland, Einsatzart und Kontext soweit als möglich berücksichtigt werden.

- **Gender und Diversity:** Wo steht meine Organisation im Hinblick auf mögliche (Lohn-)Differenzen von Frauen und Männern? Wie werden Angestellte unterschiedlichen Geschlechts und / oder unterschiedlicher Altersgruppen in meiner Organisation situiert und wie weit wird die Vielfalt der Mitarbeitenden anerkannt und genutzt?

Die Erhebung soll für die teilnehmenden Organisationen mit begrenztem zeitlichem Aufwand wertvolle Informationen zu Anstellungs- und Lohnfragen liefern. Die aktuelle Erhebung basiert weitgehend auf einer Studie aus den Jahren 2014/2015. Da die Bundesbehörden und einige grosse Organisationen der IZA an der aktuellen Erhebung nicht mehr teilgenommen haben und andere Organisationen neu dazu gestossen sind, ist ein Vergleich der Resultate der beiden Studien nur beschränkt möglich.

Abgrenzungen der Untersuchung

- Die Erhebung beschränkt sich auf den **Schweizer Arbeitsmarkt der IZA**, d.h. auf IZA-Organisationen, die ihren Hauptsitz oder ihre Niederlassung in der Schweiz haben und bei Stellenbesetzungen auch in der Schweiz rekrutieren. Zudem beschränkt sich die Erhebung auf die Angaben der teilnehmenden Organisationen, die einen Grossteil des definierten Teilarbeitsmarktes abdecken. Erfasst werden nur Arbeitnehmende, die von der Organisation in der Schweiz direkt angestellt sind.

- Unter IZA verstehen wir nach der Definition des Arbeitsmarktberichtes von cinfo den Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) und der Humanitären Hilfe (HH), d.h. die Gesamtheit der Bemühungen von staatlichen, zivilgesellschaftlichen und privatwirtschaftlichen Akteuren, kurz- oder langfristig die Lebensbedingungen in sog. Entwicklungs- oder Schwellenländern zu verbessern.

- Im Lohnbenchmark erfasst werden mit den teilnehmenden Organisationen vorab definierte **Fachfunktionen in der IZA** und **mittelbar mit der IZA verbundene Supportfunktionen** (vgl. Beschreibung der IZA-Funktionen in **Tabelle 1**). Fachfunktionen sind definiert als Stellen, deren Aufgabenschwerpunkt in der internationalen Zusammenarbeit liegt und deren Inhaberinnen und Inhaber eine für die IZA spezifische Ausbildung oder gleichwertige Erfahrung benötigen. Zu den Fachfunktionen werden auch Stellen für Einsteigerinnen und Einsteiger auf dem Weg zur Fachperson gezählt. Zu den Stellen mit Supportfunktion gehören u.a. Stellen für Mittelbeschaffung (Fundraising), Bildung (Kurse/Weiterbildung), Kommunikation, Finanzen, Projektcontrolling, Human Resources und Projektadministration.

Vorgehen der Untersuchung

Es wurden bei 16 Organisationen zwei schriftliche Befragungen durchgeführt:

1. **Individualdatenerhebung**, basierend auf der Lohnstrukturerhebung LSE bzw. von Logib-Analysen
2. **Unternehmensdatenerhebung** mit Fragen zu Anstellungsbedingungen und Diversity

Dank

Wir **danken** allen Beteiligten für die konstruktive Zusammenarbeit und hoffen, dass die Studie für jede Organisation **Grundlagen für Entscheidungen** und vielleicht Anstösse für künftige Entwicklungen liefern wird.

2.2 Beschreibung der Befragungen und Erläuterungen zur Darstellung der Ergebnisse

An dieser Stelle werden die wichtigsten Angaben zu den beiden schriftlichen Befragungen kurz erläutert. Der Fragebogenteil zu den Gender- und Diversity-Massnahmen ist im Anhang des Berichts ersichtlich.

2.2.1 Beschreibung der Individualdaten-erhebung

Mit den (Lohn-)Daten aller Beschäftigten in Fach- und Supportfunktionen in der IZA wird ein Lohnbenchmark für die teilnehmenden Organisationen mittels statistischer Regressionsanalyse errechnet. Diese zeigt, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Qualifikation oder Funktion auf den Lohn auswirken.

Um die Vergleichbarkeit der Auswertung für die teilnehmenden Organisationen zu erhöhen wurden in Zusammenarbeit mit einer Begleitgruppe aus den teilnehmenden Organisationen insgesamt **10 Funktionen** definiert (vgl. **Tabelle 4**).

Berücksichtigt werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in IZA-Fachfunktionen, die im **April 2020** angestellt waren (Vollzeitbeschäftigte und auch alle Personen, die in einem Teilzeitverhältnis angestellt sind).

Erfasst wurden allgemeine Angaben zur Person wie Alter, Geschlecht und Nationalität. Weiter wurden der **Arbeitsort** (Einsatzort), die **Anzahl Dienstjahre** in der heutigen Organisation und die höchste erreichte **Ausbildung** erfasst. **Tabelle 5** zeigt die für die Auswertung verwendete Einteilung von Ausbildungsabschlüssen[4].

[4] Eine Organisation konnte für die Beschäftigten in der Schweiz nicht die tatsächlich erreichte Ausbildung, sondern nur die für die Funktion verlangte Ausbildung angeben und für die Beschäftigten im Ausland war gar keine Zuordnung möglich. In einigen der folgenden Tabellen fehlen deshalb die entsprechenden Angaben und in der Regression der Gruppe der grossen NGO sind die Mitarbeitenden mit Einsatzort Ausland dieser Organisation nicht enthalten.

Tabelle 4
Beschreibung der 10 Fach- und Supportfunktionen in der IZA

Code	Arbeitsort	Bezeicnung	Definition	Beispiel (Titel)	Beispiel (Haupttätigkeit)
i1	Schweiz	Geschäftsleitungsmitglied	Mitglied der Geschäftsleitung	Department Head (HELVETAS)	Geschäftsleitung, Steuerung der Organisation
i2	Schweiz	Programmverantwortliche/ Programmverantwortlicher, Bereichsleiterin/ Bereichsleiterin	... führt Personal im In- und Ausland (mehrere Länder) oder ist für mehrere Bereiche (z.B. IT und Kommunikation) zuständig. Beide Funktionen beinhalten strategische Aufgaben.	Responsable Programmes (RP) Asie (TdH)	Verantwortlich für 6 Länder – Teamleitung
i3	Schweiz	Programmleiterin/ Programmleiter, Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter	... leitet eine Abteilung und führt Personal im Ausland. Kann in Teilbereichen strategische Funktionen ausüben.	Team Leader (HELVETAS)	Leitung einer thematischen Organisationseinheit und thematische Beratungsmandate
i4	Schweiz	Fachspezialistin/ Fachspezialist	... verfügt über fundiertes Wissen und Know-how in einem eng definierten Bereich. Personalführung resp. strategische Führung gehören nicht zur Haupttätigkeit.	Ingénieur (IKRK)	Konzeption, Koordination, Umsetzung und/oder Durchführen verschiedener Projekte im Bereich der Wasserversorgung und Abwasserentsorgung.
i5	Schweiz	Sachbearbeiterin/ Sachbearbeiter, Projektmitarbeiterin/ Projektmitarbeiter	... führt anspruchsvolle projekt- und/oder organisations-bezogene Arbeiten im direkten Tätigkeitsbereich der IZA aus.	Human Resources Officer Field (Medair)	Verantwortlich für das Management aller Rekrutierungs-prozesse von internationalem Personal für das jeweilige Feldeinsatz Programm. Ein besonderer Fokus liegt auf der auf Rekrutierung, der Personal-politikentwicklung, der Ausbil-dungskoordination sowie dem allgemeinen Wohlbefinden des Personals.
i6	Schweiz	Assistentin/Assistent	... führt administrative und unterstützende Arbeiten in Projekten der IZA aus.	Secrétaire / assistant•e (TdH)	Erledigung von administrativen Aufgaben
a1	Ausland	Länderchefin/Länderchef	... ist zuständig für mindestens 1 Land und diverse Programme.	Regional Director (Swisscontact	Führen der Region mit Fokus auf Wirtschaftswachstum, Kosten- und Finanzrisikomanagement, sowie der Strategieentwicklung.

Code	Arbeitsort	Bezeicnung	Definition	Beispiel (Titel)	Beispiel (Haupttätigkeit)
a2	Ausland	Programmkoordinatorin/ Programmkoordinator	... ist zuständig für mehrere Projekte oder Aktivitäten, führt Personal («Expats») und hat finanzielle Verantwortung. ODER ... Fachspezialistin/Fachspezialist in mehreren Projekten und für mehrere Länder.	Coordinatrice / Coordinateur de programme (TdH) Logistikerin/ Logistiker	Koordination von mehreren Projekten, Teamleitung
a3	Ausland	Projektleiterin/Projektleiter, Fachverantwortliche/ Fachverantwortlicher	... ist zuständig für ein Projekt, führt Personal und hat finanzielle Verantwortung oder ist verantwortlich für einen Fachbereich in mehreren Projekten.	Project Advisor (HELVETAS)	Thematische Beratung bei der Umsetzung von Projekten in Programmländern
a4	Ausland	Fachspezialistin / Fachspezialist	... verfügt über fundiertes Wissen und Know-how in einem eng definierten Bereich. Personalführung gehört nicht zur Haupttätigkeit.	Interprète (IKRK) Pflegfachfrau	Dolmetschen für Delegierte in Situationen wie z.B. bei Gesprächen während eines Gefängnisbesuchs. Manchmal auch schriftliches Übersetzen.

Darstellung BASS

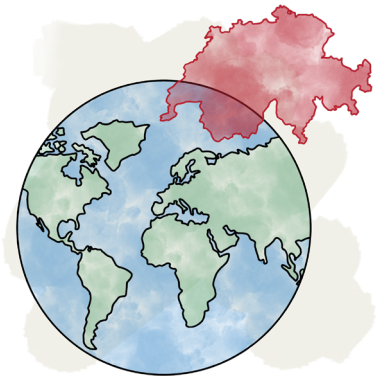


Tabelle 5
Beschreibung der 6 Stufen von erworbener Ausbildung

Universität, Hochschule (Uni, ETH)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH): mindestens drei Jahre Vollzeitausbildung. Ingenieurschulen HTL, Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (Betriebsökonom, HWV), Höhere Fachschule für Gestaltung (HFG), Höhere Fachschule für Sozialarbeit oder Sozialpädagogik (SASSA/SAH) sowie allfällige andere Fachschulen
Höhere Berufsausbildung, Höhere Fachschule: mindestens zwei Jahre Vollzeitausbildung. Berufslehre plus zusätzliche Ausbildung, die in der Regel mit einer eidgenössischen Prüfung abgeschlossen wird (Eidg. Fachausweis, Eidg. Diplom oder höhere Fachprüfung/Meisterdiplom, Technikerin/Techniker TS, Abschluss einer höheren kaufmännischen Gesamtschule (HKG/HFW) sowie vergleichbare Ausbildungen
Matura, Gymnasium, Berufsmaturität, Lehrerinnen-/Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen
Abgeschlossene Berufsausbildung, die in der Regel zum Erwerb eines eidgenössischen oder kantonalen Fähigkeitszeugnisses führt: Berufslehre, Kaufmännische Lehre (KV), Handels- und Diplommittelschulen, Berufsschulen für Landwirte, Ausbildung für Hauswirtschaftliche Angestellte
Obligatorische Schule, ohne abgeschlossene Berufsausbildung, **ausschliesslich unternehmensinterne Ausbildung**
Andere Ausbildungsabschlüsse, nicht im Raster der schweizerischen Ausbildungsgänge

Darstellungen BASS

Tabelle 6
Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes

Arbeitsplatz, der die Verrichtung **höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten** beinhaltet
Arbeitsplatz, der **sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten** bedingt
Arbeitsplatz, der **Berufs- und Fachkenntnisse** voraussetzt
Arbeitsplatz mit **einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten**

Darstellung BASS

Tabelle 7
Berufliche Stellung

Oberstes und oberes Kader Leitung oder Mitwirkung in der obersten Geschäftsführung: Gestaltung oder Mitgestaltung der Politik auf der Ebene Gesamtunternehmen; Verantwortung oder Mitverantwortung für die Realisierung der Unternehmensziele; Koordination der verschiedenen Leitungsfunktionen; Zuständigkeit für Politik und Zielerfüllung in einem bestimmten Verantwortungsbereich
Mittleres Kader Bereichsleitung, hohe Stabsfunktionen: Verantwortung für Planung und Organisation in einem bestimmten Geschäftsbereich; Mitwirkung bei der Entwicklung von langfristigen Massnahmenplänen.
Unteres Kader Ausführungsorientierte Leitung eines Teilbereichs, qualifizierte Stabsfunktionen: Verantwortung für die Realisierung von Aufträgen im eigenen Tätigkeitsbereich; Beteiligung an Planung und Organisation.
Unterstes Kader Überwachung von Arbeiten gemäss genauer Anleitung: Beaufsichtigen der laufenden Arbeiten; Fallweise Beteiligung an Planung und Organisation
Ohne Kaderfunktion

Darstellung BASS

Tabelle 8
Basisleistungen der Organisationen beim Arbeitsort Ausland

■ Wohnen inkl. Energiekosten, Unterhalt/Reinigung im Einsatzland (für die ganze Familie)
■ Schulkosten der Kinder vor Ort (oder Mehrkosten bei Unterricht in der Schweiz)
■ Versicherungen im Einsatzland, inkl. Kranken- und Unfallversicherung
■ Alle Transporte im Einsatzland (inkl. private Transporte)
■ Transportkosten für Heimaturlaub einmal pro Jahr (für die ganze Familie)
■ Zulagen für die Sozialversicherungen in der Schweiz

Darstellung BASS

Analog zur zweijährlichen Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik wurden zudem das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und die berufliche Stellung in vier bzw. fünf Stufen erfasst (**Tabelle 6** und **Tabelle 7**).

Neben einem 13. und ev. 14. Monatslohn wurden auch detailliert die möglichen Lohnnebenleistungen für Beschäftigte mit Arbeitsort Schweiz und Ausland abgefragt. Zur Vereinfachung konnten die Organisationen auch mit Durchschnittswerten und/oder Schätzungen arbeiten. Weiter wurde den Organisationen für die Beschäftigten mit Arbeitsort Ausland ein «Basispaket» an Leistungen (vgl. **Tabelle 8**) vorgegeben. Wenn die Leistungen der Organisation deutlich von diesem «Basispaket» abweichen, hat die Organisation die Mehr- oder Minderleistungen für ihre Beschäftigten detailliert angeben können.

Aus der wöchentlichen Arbeitszeit in der Organisation, dem individuellen Beschäftigungsgrad und dem Bruttolohn wurde ein **standardisierter Bruttolohn** berechnet (Basis: Wochenarbeitszeit 40 Stunden bei Arbeitsort Schweiz und bei Arbeitsort im Ausland). Der Bruttolohn enthält auch **Prämien** und einen allfälligen Anteil an **Sachleistungen** (Zulagen, Lohnnebenleistungen, 13. Monatslohn, Sonderzahlungen).

2.2.2 Beschreibung der Unternehmensdatenerhebung

Mit der Unternehmensbefragung werden Daten zu den **Arbeitgebendenleistung** für Beschäftigte im Bereich der IZA mit und Angaben zum Bereich **Gender & Diversity** erhoben.

Im Fragebogenteil zu den Arbeitgebendenleistung werden die folgenden Aspekte erfragt:

- Höhe der Arbeitgebendenleistung an die berufliche Vorsorge (Pensionskasse)
- Höhe der Kinder- und Ausbildungszulagen
- Ferienregelung
- Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall und/oder bei Pflege von Angehörigen
- Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall
- Kompensation bzw. Auszahlung von Überstunden
- freiwillige Arbeitgebendenleistung an NBUV und/oder andere Versicherungen
- gewährte Lohnnebenleistungen («fringe benefits»)
- Unterstützung durch Arbeitgebende bei Weiterbildung / Supervision / Bildungsurlaub, etc.

Zum Bereich Gender & Diversity werden konkrete Massnahmen zu folgenden Aspekten erfragt:

- Konkrete Massnahmen und Instrumente in einzelnen Bereichen von Diversity
- Verankerung von Diversity in Konzepten und im Controlling
- Arbeitsmodelle (flexible Arbeitszeiten, Job-Sharing etc.) und Möglichkeit der Teilzeitarbeit
- Betriebliche Kindertagesstätten und/oder finanzielle Unterstützung privater Lösungen
- Dauer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- Massnahmen zu gezielten Frauenförderung wie z.B. die Existenz von Frauenquoten für Geschäftsführung und Kaderstellen
- Arbeitsintegration von Behinderten
- Massnahmen für altersgemischte Teams und Massnahmen für Mitarbeitende 50+

2.2.3 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der beiden Befragungen mit Bezug zum Thema «Gender und Diversity» werden im Kapitel 1 im inhaltlichen Kontext dargestellt. Sie enthalten einerseits **Tabellen aus der Unternehmensbefragung** der 16 Organisationen und ergänzend **deskriptive Tabellen basierend auf 1'578 individuellen Lohndaten** (N = 1'578).

In den **Tabellen, die auf der Unternehmensbefragung basieren**, werden die **Medianwerte** aus den Angaben der Organisationen dargestellt (**«Organisationssicht»**). Das heisst, dass die Antwort einer kleinen Organisation mit wenigen Beschäftigten in der IZA gleich berücksichtigt wird wie die Antwort von bspw. MSF mit mehreren hundert Beschäftigten. Der Medianwert (= Zentralwert oder «Wert in der Mitte») zeigt jenen Wert einer Variable, der von der Hälfte der Befragten überschritten und von der anderen Hälfte unterschritten wird.

In den Tabellen basierend auf den individuellen Lohndaten wird hingegen das **arithmetische Mittel** (**«Mitarbeitendensicht»**) ausgewiesen. Diese Mittelwerte sind stark von den Angaben der grössten Organisationen in der jeweiligen Gruppe beeinflusst. Die Löhne der 12 «Kleinen Organisationen» tragen insgesamt nur mit einem Anteil von 37 Prozent zum Gesamtergebnis bei.

Für die meisten Auswertungen werden die 16 befragten Organisationen jeweils in zwei Gruppen gegliedert:

- Gruppe der «Kleine Organisationen» mit weniger als 150 Beschäftigten im Bereich der IZA, ihr gehören zwölf der befragten Organisationen an.
- Gruppe der «Grosse Organisationen» mit über 150 Beschäftigten im Bereich der IZA, ihr gehören vier der befragten Organisationen an.

3 Literaturverzeichnis

Bambach Marco und Kuhn-Fleuchaus Christine (2011): Diversity-Management. Unsichtbare Potenziale fördern. Stuttgart: Steinbeis Business Academy.

Franken, Swetlana (2015): Personal: Diversity Management. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schillingreport 2020, verfügbar unter https://www.schillingreport.ch/de/, abgerufen am 16.9.2020.

Stangel-Meseke Martina, Hahn Pia und Steuer Linda (2015): Diversity-Management und Individualisierung. Massnahmen und Handlungsempfehlungen für den Unternehmenserfolg. Wiesbaden: Springer Gabler.

4 Anhang

4.1 Unternehmensdatenbefragung (Teil B, Gender / Diversity)

4.1.1 Einleitung

Lohnbenchmark in der IZA - Unternehmensdaten

Ausgangslage
Organisationen sollen die eigenen Anstellungsbedingungen (Einkommen + Nebenleistungen + weitere Faktoren) mit den Einkommensstrukturen in der Branche vergleichen können. Zu diesem Zweck erheben wir für den **Arbeitsmarkt der IZA** einerseits die Anstellungsbedingungen für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter (**Fragebogen Individualdaten**) und mit dem vorliegenden **Fragebogen Unternehmensdaten** zusätzlich generelle Fragen zu Arbeitgeberleistungen, Massnahmen im Bereich Gender und Diversity sowie Angaben zu Praktikant/innen.

Termine
Wir bitten Sie, die beiden Fragebogen bis zum **Freitag, 26. Juni 2020,** auszufüllen und an uns zurückzusenden.

Auskunftspersonen
Falls beim Ausfüllen der beiden Dokumente Fragen auftauchen, wenden Sie sich bitte direkt an das verantwortliche Projektteam des Büro BASS:

- Markus Schärrer, Tel. 031 380 60 93, markus.schaerrer@buerobass.ch
- Peter Stettler, Tel. 031 380 60 84, peter.stettler@buerobass.ch

Der vorliegende Fragebogen Unternehmensdaten besteht aus drei Tabellenblättern:

Fragebogen Teil A «Arbeitgeberleistungen»

Fragebogen Teil B «Fragen zu Massnahmen im Bereich Gender & Diversity»

Fragebogen Teil C «Angaben zu Praktikant/innen»

Tipps und Hinweise zum Ausfüllen

- Speichern Sie das Dokument auf Ihrem Desktop unter dem Namen «Unternehmensbefragung_iza_XXX», wobei das XXX das Kurzzeichen für Ihre Organisation ist.
- Sie können die Arbeitsmappe jederzeit zwischenspeichern und zu einem späteren Zeitpunkt weiterfahren oder einer anderen Person zum Weiterfahren überlassen (per Mail oder durch Abspeichern auf Ihrem gemeinsamen Laufwerk).
- Die Arbeitsmappe enthält zwei Blätter mit je einem Fragebogenteil: Das Blatt «Fragebogen Teil A» und das Blatt «Fragebogen Teil B». Bitte füllen Sie beide Fragebogenteile aus.
- Achtung: Die Fragebogen sind länger als die Seite, die Ihnen auf dem Bildschirm angezeigt wird. Bitte nutzen Sie die Scroll-Funktionen, um sich in den Fragebogen nach unten zu bewegen.
- Am Ende jedes Fragebogens finden Sie ein Textfeld «Bemerkungen», bitte notieren Sie dort allfällige Ergänzungen und

4.1.2 Unternehmensdatenbefragung (Seite 3)

Unternehmensbefragung
Teil B: Fragen zu Massnahmen im Bereich Gender & Diversity

Der Fragebogen wird auf dem Bildschirm nicht vollständig angezeigt. Bitte nutzen Sie die Scroll-Funktionen, um sich innerhalb des Fragebogens nach unten zu bewegen. Falls Sie sich einen raschen Überblick verschaffen wollen, können Sie den Fragebogen auch ausdrucken.

B1. Welche der folgenden Aspekte von Diversity unterstützt Ihr Unternehmen mit konkreten Massnahmen?

Bitte alle zutreffenden Antworten ankreuzen

- ☐ Geschlecht
- ☐ Alter (50+, Generation Y etc.)
- ☐ Sprache
- ☐ Gesundheit/Behinderung (körperlich/geistig/psychisch)
- ☐ Religion
- ☐ Nationalität
- ☐ Sexuelle Orientierung / Geschlechtsidentität
- ☐ Weitere Aspekte:

B2. Mit welchen Instrumenten wird in Ihrem Unternehmen Diversity gefördert/weiterentwickelt?

In unserem Unternehmen werden folgende Instrumente für Diversity (allgemein oder einzelne Aspekte davon) eingesetzt:

- ☐ Grundlagendokument wie Vision/Leitbild o.ä.
- ☐ konkrete Richtlinien, Verhaltenscodex o.ä.
- ☐ Personalstatistiken, Gleichstellungs-/Diversitiy-Controlling etc.
- ☐ Verantwortliche Person/Arbeitsgruppe
- ☐ Personalmarketing
- ☐ interne Kommunikation
- ☐ externe Unternehmenskommunikation
- ☐ spezifische Weiterbildungsangebote
- ☐ Mentoring-Massnahmen
- ☐ externe Beratung / Kooperation
- ☐ Netzwerke für spezifische Gruppen
- ☐ Repräsentanten/innen für spezifische Gruppen

B3. Ist Diversity bei Mitarbeitenden im Ausland grundsätzlich ein Thema?

Bitte Zutreffendes ankreuzen

- ☐ Ja, in Bezug auf:
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

B4. Gibt es spezielle Umsetzungsmassnahmen für Mitarbeitende im Ausland?

Bitte Zutreffendes ankreuzen bzw. angeben

- ☐ Ja, in Bezug auf:
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

B5. Welche Arbeitsmodelle kommen in Ihrem Unternehmen für Mitarbeitende in der Schweiz zum Einsatz?

Bitte alle zutreffenden Antworten ankreuzen

- ☐ Teilzeitarbeit
- ☐ Job Sharing
- ☐ Home Office
- ☐ Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit)
- ☐ Weitere:

B6. Welche Arbeitsmodelle kommen in Ihrem Unternehmen für Mitarbeitende im Ausland zum Einsatz?

Bitte alle zutreffenden Antworten ankreuzen

- ☐ Teilzeitarbeit
- ☐ Job Sharing
- ☐ Home Office
- ☐ Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit)
- ☐ Weitere:

B7. Gibt es in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit in Kaderpositionen, Teilzeit zu arbeiten?
Falls ja, was ist der minimale Beschäftigungsgrad (min. BG)?

Für folgende Kaderpositionen gilt:			min. BG in %
Geschäftsleitungsmitglied (Inland, i1)	☐	Ja	
	☐	Nein	
Programmverantwortliche/r,	☐	Ja	
Bereichsleiter/in (Inland, i2)	☐	Nein	
Programmleiter/in,	☐	Ja	
Abteilungsleiter/in (Inland, i3)	☐	Nein	
Länderchef/in (Ausland, a1)	☐	Ja	
	☐	Nein	
Programmkoordinator/in (Ausland, a2)	☐	Ja	
	☐	Nein	

4.1.3 Unternehmensdatenbefragung (Seite 4)

B8. Verfügt Ihr Unternehmen über eine innerbetriebliche Kindertagesstätte?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

B9. Unterstützt Ihr Unternehmen private Kinderbetreuung finanziell?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

B10. Gibt es in Ihrem Unternehmen bezahlten Mutterschaftsurlaub über das gesetzliche Minimum hinaus?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

Falls ja, wie lange dauert der bezahlte Mutterschaftsurlaub (Angabe in Wochen)? ☐

B11. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen bezahlten Vaterschaftsurlaub?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

Falls ja, wie lange dauert der bezahlte Vaterschaftsurlaub (Angabe in Tagen)? ☐

B12. Gibt es für Frauen ein Mitarbeitergespräch nach dem Mutterschaftsurlaub (max. 2 Monate nach Rückkehr)?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

B13. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Coaching- oder Mentoringprogramm für weibliche Führungskräfte?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja, spezifisch für Frauen
- ☐ Ja, nicht spezifisch für Frauen
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

B14. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Frauenquote für die Geschäftsleitung bzw. bestimmte Führungsfunktionen?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Weiss nicht

Falls ja,....
(a) für welche Führungsfunktionen bestehen Quoten und wie hoch sind sie?

(b) werden die Quoten zur Zeit erreicht?

(c) welche Massnahmen sind vorgesehen, sofern die Quoten nicht erreicht werden?

B15. Wie viele Menschen mit Behinderungen beschäftigt Ihr Unternehmen zurzeit?

Anz.
- ☐ Mitarbeiter/innen im Rollstuhl
- ☐ Mitarbeiter/innen mit Hör- oder Sehbehinderung
- ☐ Mitarbeiter/innen mit anderen Behinderungen (bspw. geistig, psychisch, sprachlich)

4.1.4 Unternehmensdatenbefragung (Seite 5)

B16. Inwiefern entsprechen die baulichen Einrichtungen Ihres Unternehmens der SIA Norm 500 "Hindernisfreie Bauten"?

Diese Frage ist optional.

Die baulichen Einrichtungen unseres Unternehmens entsprechen wie folgt der SIA-Norm 500:	zu mehr als 60%	zu 20 bis 80%	zu weniger als 20%	nicht überprüft / nicht bekannt
a) **Erreichbarkeit und Anpassbarkeit** der persönlichen Arbeitsplätze ohne Hilfe von Dritten (stufen-/schwellenlos, Durchgangsbreite min. 0.8m, rollstuhlgerechte Parkplätze, rollstuhlgerechte Bestuhlung/Tische, IT-Hilfsmittel für Höhr-/Sehbehinderte etc.)	○	○	○	○
b) **Erreichbarkeit** der allgemeinen Räume (Sitzungs-/Schulungsräume, Kantine, Toiletten, Empfangsräume) ohne Hilfe von Dritten (stufen-/schwellenlos, Durchgangsbreite min. 0.8m etc.)	○	○	○	○
c) **Nutzbarkeit** der allgemeinen Räume (Sitzungs-/Schulungsräume, Kantine, Toiletten, Empfangsräume) ohne Hilfe von Dritten (rollstuhlgerechte Platzverhältnisse, Orientierungs-/Bedienhilfen, akkustische Hilfsmittel, behindertengerechte Alarmierungs-/Evakuationsvorkehrungen etc.)	○	○	○	○

B17. Werden in Ihrem Unternehmen Teams mit Blick auf die Altersdurchmischung gebildet?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja, immer
- ☐ Ja, meistens
- ☐ Ja, aber selten
- ☐ Nein, nie (kein Kriterium für die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen)

B18. Besteht für ältere Mitarbeitende (50+) die Möglichkeit, ihr Tätigkeitsfeld den persönlichen Ressourcen anzupassen?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja, in der Regel
- ☐ Nein, in der Regel nicht

B19. Haben ältere Mitarbeitende (50+) die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum zu reduzieren (Alters-Teilzeit)?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja, in der Regel
- ☐ Nein, in der Regel nicht

B20. Werden ältere Mitarbeiter/innen (50+) in Mentoring- und Cochingprogrammen eingebunden?

Bitte Zutreffendes ankreuzen
- ☐ Ja, in der Regel
- ☐ Nein, in der Regel nicht
- ☐ Es gibt keine Mentoring- und Coachingprogramme

B21. Bemerkungen (Ergänzungen und Präzisierungen zu einzelnen Fragen)

www.buerobass.ch

www.cinfo.ch