Promouvoir le temps partiel chez les hommes : "Teilzeitmann.ch" et son engagement en Suisse

Autor(en): **Wiler, Jürg**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **72 (2014)**

Heft 2

PDF erstellt am: **29.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-823242

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

PROMOUVOIR LE TEMPS PARTIEL CHEZ LES HOMMES: «TEILZEITMANN.CH» ET SON ENGAGEMENT EN SUISSE

JÜRG WILER
Teilzeitmann.ch
juerg@teilzeitmann.ch

Seuls 15.5% des hommes travaillent à temps partiel en Suisse, soit 45.5% de moins que les femmes (OFS 2014). Le projet pionnier «Teilzeitmann.ch», financé par le Bureau fédéral de l'égalité pour femmes et hommes, vise à promouvoir le temps partiel chez les hommes. Dans cet article, Jürg Wiler, responsable de la campagne Teilzeitmann en Suisse, évoque la demande importante des hommes pour ce type de travail et leur réticence actuelle (freins à la carrière, méconnaissance du sujet et conditionnement sociétal). Pour de nombreux employés masculins, le pas vers du temps partiel est encore lourd à assumer malgré les nombreux avantages de ce type de travail (conciliation vie professionnelle et vie privée, rentabilité du temps partiel, motivation accrue) qui compensent les inconvénients soulevés parfois par les employeurs (coûts administratifs plus importants, augmentation des charges secondaires par place de travail). Au travers de témoignages positifs d'hommes à temps partiel, de modèles masculins et d'une campagne active lancée en Suisse, Teilzeitmann informe les employeurs et les employés des maintes facettes du travail à temps partiel en tenant compte de la diversité de ce type de travail flexible durant les diverses phases de vie. Les premiers résultats positifs se révèlent aujourd'hui statistiquement en Suisse et Teilzeitmann prévoit d'intensifier ses activités en Suisse romande. Vu l'ancrage sociétal, la campagne de Teilzeitmann est toutefois semblable à un long marathon vers plus d'équité entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi en Suisse.

Mots-clés: travail à temps partiel, homme et temps partiel, campagne en Suisse, marché du travail, genre, égalité.

TEILZEIT LOHNT SICH FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Das Pionierprojekt «Der Teilzeitmann» will Teilzeitarbeit auch für Männer salonfähig machen und das Umdenken in der Arbeitswelt fördern. Die Kampagne stösst sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern und in der Bevölkerung auf grosses Interesse. Die Bemühungen, die Rollenbilder neu zu definieren, fruchten.

Schlüsselwörter: Teilzeitarbeit, Männer und Teilzeitkarriere, Kampagne in der Schweiz, Arbeitsmarkt, Gender, Gleichheit.

Die Ergebnisse einer repräsentativen Studie im Kanton St. Gallen liessen vor drei Jahren aufhorchen (Departement des Innern SG, 2011). 90 Prozent der befragten Männer gaben an, ihr Arbeitspensum reduzieren zu wollen – sie nehmen dafür sogar Lohneinbussen in Kauf. Befragt wurden rund 1200 Männer quer durch alle Funktionen, Branchen und sozialen Schichten. Andere, nicht repräsentative Befragungen haben inzwischen zwar weniger hohe, aber immer noch sehr deutliche Mehrheiten von 60 bis 75 Prozent Befürworter von Teilzeit ergeben.

1. FÜR VIELE MÄNNER IST DER SCHRITT ZUR TEILZEIT GROSS

Konkret arbeiten in der Schweiz aber nur 15.5 Prozent oder total 355'000 Männer Teilzeit, wie aus der neusten Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervorgeht (Frauen 61 Prozent). Bei den Vätern von Kindern unter 7 Jahren sind es gar nur 9 Prozent. Es besteht also ein offensichtlicher Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Männern. Dem will das Projekt «Der Teilzeitmann» abhelfen und dazu beitragen, dass bis ins Jahr 2020 der Anteil teilzeitarbeitender Männer auf 20 Prozent steigt. Träger des Vorhabens ist männer.ch, der Schweizer Dachverband für Männer- und Väterorganisationen. Finanziert wird das Projekt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Weshalb wagen derzeit nicht mehr Männer den Schritt in die Teilzeit? Untersuchungen zeigen: Der Respekt davor, archaische Rollenmuster zu überwinden, ist das Haupthindernis auf dem Weg zu einem Teilzeitpensum. Viele Männer haben immer noch stark verinnerlicht, dass sie die Ernährer einer Familie sein müssen. Wenn sie mit ihrer Partnerin Kinder haben, verstärkt sich das häufig noch. Dann kann ein Mann zeigen, was er für die Familie leisten kann. Genau in dieser Phase wollen Männer zudem noch Karriere machen, ein Haus bauen und ein tolles Auto fahren. In dieser Situation kann es sehr entlastend sein, wenn man die finanzielle Belastung mit der Partnerin oder dem Partner teilen und dafür Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen kann. Ebenfalls haben viele Männer Bedenken, dass sie sich einen kleineren Lohn nicht leisten können. Und sie befürchten, dass sich eine Reduzierung negativ auf die Karriere auswirkt und sie als unmotiviert gelten.

Zudem hält die Angst vor Macht- und Statusverlust viele Männer davon ab, zum Beispiel Beruf und Familie mit einer Teilzeitanstellung zu vereinbaren. Sie versuchen deshalb, mit einem Vollzeitpensum in der Erziehung mitzuwirken und ebenbürtige Partner zu sein.

2. VÄTER LEISTEN IM SCHNITT GEGEN 30 STUNDEN HAUSARBEIT

Also engagieren sich viele Männer neben ihrer Vollzeitarbeit mehr in der Kinderbetreuung. So leisten Väter kleiner Kinder in der Schweiz jede Woche fast 30 Stunden Familien- und Hausarbeit. Allein in den letzten zehn Jahren hat sich ihr wöchentliches Engagement damit um acht Stunden erhöht. Gleichzeitig lebt die Schweizer Durchschnittsfamilie nach dem klassischen Ernährer-Modell. Denn die Männer arbeiten trotz zusätzlichem Einsatz zu Hause nicht weniger ausser Haus. In Familien mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren leistet die Frau im Durchschnitt 11,8 Stunden bezahlte Arbeit, der Mann 40,1 Stunden (EBG, 2012). Doch das überfordert viele Männer. Eine Teilzeitarbeit wäre vielleicht die bessere Lösung. Dazu muss ein Mann jedoch seine Wertmassstäbe hinterfragen: Was ist mir in meinem Leben wichtig und was macht wirklich Sinn für mich?

Das Leben eines Mannes besteht aus verschiedenen Phasen. Die Prioritäten können immer wieder neu gesetzt werden zwischen Berufsarbeit, Weiterbildung, Zeit für die eigenen Kinder, Erholung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder Altersteilzeit. Eine Teilzeitarbeit kann nach einer intensiven Phase des Berufseinstiegs und dem Erreichen erster Karriereziele interessant sein, um sich eine gewisse Zeit familiär stärker zu engagieren. Danach besteht die Möglichkeit, sich wieder stärker im Beruf zu engagieren.

3. MEHR VORTEILE ALS NACHTEILE

Teilzeitarbeit macht das Leben des Einzelnen zwar nicht einfacher, aber ganzheitlicher und runder. Wenn Männer verschiedene Tätigkeiten ausüben, zum Beispiel mehr Verantwortung in der Familienarbeit übernehmen, können sie zusätzliche Kompetenzen gewinnen. Sie können unter anderem kommunikativer werden, konfliktfähiger, flexibler oder empathischer. Mit anderen Worten steigern die Männer ihre Lebensqualität und ihre Lebensbalance.
Eine Teilzeitbeschäftigung wirkt sich aber nicht nur positiv auf den Lebensentwurf des Einzelnen aus, sondern kommt auch den Arbeitgebern zugute. Eine Studie in der Schweiz zeigt, dass Teilzeitarbeit betriebswirtschaftlich rentabel ist: Sie weist eine bemerkenswerte Rendite von 8 Prozent aus für Arbeitgeber, die familienfreundliche Arbeitsmodelle anbieten und Teilzeitmitarbeitende beschäftigen (Prognos Beruf-und Familie, 2010).
Um die Höhe der Einspareffekte darzustellen, eine Übertragbarkeit zu ermöglichen und den für familienfreundliche Massnahmen notwendigen Aufwendungen gegenüberstellen zu können, wurde eine Modellrechnung ausgeführt. Dieser lagen Personalcontrolling-"Daten und Kennziffern aus insgesamt 20 Unternehmen zugrunde. Zur Verbreiterung der Berechnungsgrundlage und Erhöhung der Datenqualität wurden Daten von Unternehmen der Wirtschaftsregion Basel einbezogen, die sich dort an einer zeitgleich durchgeführten Studie zur Ermittlung der wirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Massnahmen für Unternehmen sowie des regionalen Nutzens von Familienfreundlichkeit beteiligt haben (Justizdepartement des Kantons Basel Stadt, 2005). Die 20 untersuchten Unternehmen sind in unterschiedlichen Branchen tätig und decken mit ihren Beschäftigten verschiedene Qualifikationen und Arbeitskontexte ab.
Die Kosten-Nutzen-Analyse ergab unter anderem folgende Effekte:

> Verringerung der Fluktuation durch Erhöhung der Rückkehrquote aus dem Mutterschaftsurlaub,
> Effizientere Nutzung des Humankapitals durch Ermöglichung von Karrieren in Teilzeitarbeit,
> Effizientere Nutzung des Humankapitals durch Ermöglichung von höheren Pensen,
> Verbessertes Personalmarketing,
> Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand,
> Effizienzsteigerungen werden als grundsätzlich mit Daten des betrieblichen Controllings und Personalcontrollings messbar angesehen.
> Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten,
> Reduktion der Stressbelastung bei den Beschäftigten,
> Marketingeffekte für den Produktabsatz
> Verbessertes Unternehmensimage.

Eine andere Untersuchung in Deutschland spricht von einer 17 Prozent höheren Produktivität und von einer 16 Prozent tieferen Fehlzeitenquote von Teilzeitmitarbeitenden (Kompetenzzentrum Work-Life GmbH, 2008)
Natürlich birgt Teilzeitarbeit auch Nachteile in sich. So steigen die Lohnnebenkosten und der administrative Aufwand, und es ist mehr Koordination unter den Mitarbeitenden nötig. Erfahrungen von Fachleuten zeigen jedoch, dass gute Stellvertreter-Regelungen und sorgfältige Übergaben von Pendenzen diese Nachteile mehr als wettmachen.
Das Projekt «Der Teilzeitmann» will die Vorteile von Teilzeit nutzbar machen. Initiant und Co-Projektleiter Andy Keel unterstreicht: «Es liegt sowohl an den Arbeitnehmenden als auch an den Arbeitgebern, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für beide Parteien gewinnbringend ist. Als Unternehmer erlebe ich Teilzeitkräfte ganz klar als kreativer und ausgeglichener.»
Seit Februar 2013 besucht «Der Teilzeitmann» mit sechs männlichen Testimonials Unternehmen, Verwaltungen, Verbände und Hochschulen vorab in der Deutschschweiz. Auf Stellwänden zeigen Bilder mit Zitaten der Vorbildmänner, weshalb sie Teilzeit arbeiten und welche Erfahrungen sie mit reduziertem Pensum gemacht haben.

4. WANDERKAMPAGNE BESUCHT ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Wie Wanderkampagne richtet sich sowohl an Arbeitgeber als auch an die einzelnen Männer. An einer Mittagsveranstaltung erfahren die Mitarbeiter mehr über das Thema. So zeigt das Team ein 6- oder 28-minütiges Video, wo verschiedene Fachleute zu Wort kommen. Dazu gehört eine Diskussionsrunde mit den Mitarbeitern. Wertvoll ist, wenn eine Person aus dem Management des Unternehmens präsent ist und auf die Wichtigkeit von Teilzeit hinweist. Ebenfalls als wichtig hat sich erwiesen, wenn zum Beispiel der oder die HR-Verantwortliche zugegen ist und aufzeigt, welche Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Teilzeit in der Firma bereits bestehen und auch genutzt werden können.
Die Firma kann den Video-Vortrag danach im Intranet platzieren, zusammen mit dem Informationspaket des Projekts. Der Anlass wird zudem für lokale und regionale Medien aufbereitet. Die Wanderkampagne von «Der Teilzeitmann» hat inzwischen bei über 50 Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden in der Deutschschweiz Halt gemacht mit Mittagsveranstaltungen, Referaten, Podien und Workshops.
Dreh- und Angelpunkt des «Teilzeitmanns» ist die Internetplattform www.teilzeitkarriere.ch. Sie listet alle Teilzeitstellen (rund 10'000 pro Tag) auf, die in der Schweiz online angeboten werden. Eingebettet in das Stellenportal ist die Website www.teilzeitmann.ch: Hier erfährt der Interessierte mehr über die Vorbildmänner und findet sowohl Fachartikel als auch ein grosses Einmaleins zum Thema Teilzeit. Die Internetseiten des Projekts wurden innerhalb eines Jahres rund 900'000mal aufgerufen. Ebenfalls gute Beachtung findet das Anliegen auf Social Media wie Facebook und Twitter.
Seit der Lancierung des Projekts im November 2012 sind Tausende von Männern direkt oder indirekt angesprochen worden. Denn inzwischen haben auch rund 150 verschiedene Medien und Internetportale das Vorhaben thematisiert.
Fazit: Die Kampagne stösst also sowohl bei den Arbeitgebern und in der Bevölkerung als auch bei den Medien auf starkes Interesse.

5. BISHERIGE ERKENNTNISSE

Eine Erkenntnis seit der Lancierung der Kampagne ist, dass vor allem grössere Unternehmen und Verwaltungen beim Thema Teilzeit für Männer bereits einen Weg eingeschlagen haben. Bei anderen dauern die ausgelösten internen Prozesse oft Monate. Wiederum andere interessieren sich nicht für das Thema oder scheinen Angst vor dem eigenen Erfolg zu haben und zögern. Bei mittelgrossen Betrieben stösst das Projekt eher auf wenig Resonanz. Kleine und Kleinstbetriebe wenden sich vor allem an das «Teilzeitmann»-Team, um Informationen zu erhalten. Diese Erfahrung wird von der Statistik unterstützt: Kleinstunternehmen in der Schweiz beschäftigen rund 45% Teilzeitarbeitende, mittlere Unternehmen 25%, und bei Grossunternehmen sind es teilweise klar über 25%.

Das Thema Teilzeit scheint also prädestiniert für unsere Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft. Das Projekt ist ein Thema vorab in der Pharma-Branche, bei Banken, Versicherungen, in der Telekom-Branche und im kaufmännischen Bereich. Auf wenig Resonanz stösst «Der Teilzeitmann» hingegen in der Baubranche, in der Industrie und generell bei Handwerkern und Facharbeitern.

Wer füllt die Lücke, wenn nun mehr Männer Teilzeit arbeiten? Wenn Männer ihr Pensum reduzieren, dann können Frauen ihres erhöhen, ist Prof. Sybille Sachs von der Hochschule für Wirtschaft Zürich überzeugt: «Wenn Frauen in einem Unternehmen ein Pensum von über 50 Prozent haben, können sie qualifizierte Arbeiten übernehmen, mit Fach- und Führungsverantwortung.» Damit stünden dem Arbeitsmarkt mehr qualifizierte Fachpersonen zur Verfügung, der Fachkräftemangel werde also gedämpft.

Was meinen die Unternehmen selbst? UBS reagierte am schnellsten, zeigte die Infoveranstaltung an drei Standorten, zum Beispiel in Altstetten ZH. Stefan Ochsenbein, Head HR Business Partner GT Region Switzerland, sagt: «Das Interesse am Anlass war sehr gross, er war innerhalb nur weniger Stunden ausgebucht. Auch das Feedback der Teilnehmer war eindrücklich.» So gaben 55 Prozent der Teilnehmer an, ihre eigene Situation konkret zu überdenken. 78 Prozent fanden das Thema interessant oder sehr interessant und insgesamt empfanden 93 Prozent den Anlass und die Auseinandersetzung mit dem Thema positiv.

Die Grossbank sprach auch mögliche Probleme im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung an. Grösstes Hindernis ist die aktuelle Belastung am Arbeitsplatz (34 Prozent), die eine Reduktion des Beschäftigungsgrades eher nicht zulässt. An zweiter Stelle kommen finanzielle Einbussen (26 Prozent), die nicht kompensiert werden können. Das Unternehmen bietet verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle an. «Obwohl kein rechtlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht, hat sich UBS zum Ziel gesetzt, Teilzeit zu fördern und entsprechende Gesuche wohlwollend zu prüfen», unterstreicht Ochsenbein. Massgebend seien primär die Kundenbedürfnisse, die individuellen Anforderungen der Stelle sowie die Situation im Team.

6. VOLLZEITSTELLEN AUCH IM 80-PROZENT-PENSUM

Die Novartis in Basel mit rund 8500 Mitarbeitenden zeigte die Mittagsveranstaltung zweimal. Das Unternehmen sei überzeugt, dass sich ein ausgewogenes Privatleben bei den Mitarbeitenden positiv auf deren Produktivität und Innovationsfähigkeit auswirke, erklärt Valerie Guertler, Head Diversity & Inclusion Switzerland. «Die Zusammenarbeit mit dem ‹Teilzeitmann› war eine Gelegenheit für uns, bei den Mitarbeitenden die Aufmerksamkeit für die verfügbaren Optionen wie Teilzeitarbeit, Telework und Jobsharing zu schärfen, spe-

ziell bei den Männern», sagt sie.
Im Grossunternehmen und vorab bei den männlichen Mitarbeitenden soll eine Diskussion in Gang gebracht werden, weshalb Teilzeit eine gute Sache ist; gleichzeitig sollen auch Hindernisse sowohl für die Angestellten als auch für die Firma thematisiert werden. «Die Rückmeldungen sind motivierend», stellt Guertler fest. Dass auch männliche leitende Angestellte am Anlass dabei waren, habe ebenfalls für ein positives Signal gesorgt.
Yvonne Seitz, Head Diversity bei AXA Winterthur mit 4200 Mitarbeitenden: «Der Anlass der Wanderkampagne ‹Der Teilzeitmann› verdeutlichte, wie wichtig es ist, dass unsere Geschäftsleitung dem Thema flexible Arbeitsmodelle grosse Bedeutung zumisst. Und zwar sowohl für Frauen und Männer.» Zudem brauche es interne Vorbilder diverser Hierarchiestufen, die mit ihrem Beispiel vorangehen und anderen Mut machen würden. «Zum Beispiel der AXA-Mitarbeiter, der, nachdem er sein Arbeitspensum reduziert hatte, zum Senior Manager befördert wurde. Oder der Familienvater, der nach der Geburt seines Sohnes auch noch mit 30 Prozent Arbeitspensum als wertvoller Mitarbeitender angesehen wird und dessen Frau gleichzeitig eine Führungsposition annehmen konnte», erzählt Seitz. Heute sind beim Versicherer rund 300 männliche Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum beschäftigt, das sind 40 Prozent mehr als vor fünf Jahren. Das Unternehmen schreibt zudem neu alle Vollzeitstellen konsequent mit einem 80- bis 100-Prozent-Pensum aus.

7. TEILZEIT BEI CHEFS UND CHEFINNEN WENIG VERBREITET

Wie verhält es sich mit der Teilzeit bei Führungskräften? Im unteren und mittleren Kader arbeiten laut Schätzungen je nach Branche rund 10 bis 30 Prozent Männer Teilzeit. Im höheren Kader und in der Unternehmensführung ist es ein verschwindend kleiner Prozentsatz. Teilzeit ist nach wie vor ein Hindernis für eine Karriere. Denn es hält sich hartnäckig die Meinung, dass Leistungsfähigkeit mit Rund-um-die-Uhr-Präsenz verbunden ist.
Die Erfahrung des «Teilzeitmann»-Teams sind: Wer in Teilzeit führt, muss sich auf seine Kerntätigkeit konzentrieren. Mehrfachaktivitäten bergen das Risiko, dass Kaderleute sich überfordern. Daher ist auf Engagements in Nebenämtern wie Vereinen, Vorständen und Politik zu verzichten. Auch sollten Chefs Verantwortung abgeben und delegieren können. Dazu muss die Stellvertretung die nötigen Kompetenzen haben und Verantwortung wahrnehmen. Es braucht ein Vertrauensverhältnis, sowohl Philosophie als auch Wertehaltung müssen übereinstimmen. Wenn das Know-how auf zwei Köpfe verteilt ist, sehen sie bei strategischen Fragen bessere Lösungen und machen weniger Fehler – und ist Gold wert, wenn mal einer ausfällt.
Das Thema Teilzeit und Führung wird in Zukunft an Gewicht gewinnen. Denn die jungen Generationen Y und Z haben neue Ansprüche an ihren zukünftigen Arbeitsplatz und nutzen das beste Angebot. So zeigen die aktuellen Zahlen des Universum Swiss Student Survey 2013: 65 Prozent der Berufseinsteigerinnen und 45 Prozent der Berufseinsteiger nennen als oberstes Karriereziel eine ausgewogene Work-Life-Balance. Dabei geht es nicht nur um die Betreuung von Kindern. Es geht auch um Erholung, privates Engagement oder zunehmend um das Bedürfnis, sich um betagte Angehörige zu kümmern. Das Umdenken bei jüngeren Generationen findet also statt.

8. UMSETZUNG DES ANLIEGENS IST EIN MARATHON

Teilzeit ist aber nicht nur für Nachwuchskräfte attraktiv, sondern wird auch für die Mitglieder der Generation 50+ ein immer wichtigeres Thema: Sie sehen sich mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit konfrontiert und machen sich daher Gedanken über andere Lebens- und Arbeitszeitmodelle.

Das scheint auch dem Bund bewusst zu sein. So hat das EBG dem Pionierprojekt «Der Teilzeitmann» die finanzielle Unterstützung von anderthalb auf zweieinhalb Jahre bis Ende 2014 verlängert. Zudem wird die Kampagne mit öffentlichen Anlässen erweitert. Das vierköpfige Projektteam ist überzeugt, dass das Projekt ein gesellschaftlich relevantes Thema aufgegriffen hat. Dank den Mitteln des Bundes konnte es in der Öffentlichkeit verankert werden. Doch die Umsetzung des Anliegens ist ein «Marathon», der sich über viele Jahre erstrecken wird. Deshalb sucht das Team auf 2015 nach einer breiten Trägerschaft mit Unternehmen, Verbänden und Stiftungen, welche das Thema ebenfalls vorantreiben wollen. Das erfolgreiche Projekt stösst auch ausserhalb der Schweiz auf starkes Interesse. Derzeit laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren, die Kampagne im Jahr 2015 auf Deutschland und Oesterreich auszuweiten.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BUNDESAMT FÜR STATISTIK (BFS), „TEILZEIT GEWINNT WEITER AN BEDEUTUNG „ ESPA 2013, APRIL 2014.

DEPARTEMENT DES INNERN DES KANTONS ST. GALLEN, „Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben", 2011.

EIDGENÖSSISCHES BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (EBG), „Make it work". Männerprojekte für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben, Bern, 2012.

JUSTIZDEPARTEMENT DES KANTONS BASEL-STADT, Gleichstellungsbüro, „Familienfreundliche Unternehmenspolitik, eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel", Basel, 2005.

KOMPETENZZENTRUM WORK-LIFE GMBH IN ZUSAMMENARBEIT MIT FAUTH-HERKNER & PARTNER EFFIZIENT FAMILIENBEWUSST FÜHREN, „Übersicht – Nutzenargumente", München, 2008.

PROGNOS, BERUF-UND FAMILIE, „Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse" familienfreundlicher Unternehmenspolitik, Basel, 2010.