



► an den Grossen Rat

FD/085249

Basel, 27. Oktober 2010

Regierungsratsbeschluss
vom 26. Oktober 2010

Anzug Franziska Reinhard und Konsorten betreffend Zertifizierung der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt als „familienbewusstes® Unternehmen“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 19. November 2008 dem Regierungsrat den Anzug Franziska Reinhard und Konsorten zum Bericht überwiesen:

In der Schweiz arbeiten laut Statistik 81.3% der Frauen, davon jedoch die Mehrheit Teilzeit. So steht jede Frau bei der Frage Kind ja oder nein vor der Entscheidung Karriere oder Kind. Dabei spielen ökonomische Überlegungen eine grosse Rolle, wie eine Untersuchung der Ökonomin Monika Butler, Professorin an der Universität St. Gallen, klar zeigt: Arbeiten lohnt sich mit einem Kind finanziell nicht und mit einem zweiten Kind noch viel weniger. Die Ausgaben für Steuern und Kinderbetreuung sind so hoch, dass Arbeiten zu einem „teuren“ Hobby wird. Ganz abgesehen vom grossen Druck des Organisierens und Planens zur Sicherstellung der Kinderbetreuung.

Aus diesem Grund entscheiden sich immer mehr Eltern, vor allem auch gut qualifizierte Eltern, kinderlos zu bleiben. Aus volkswirtschaftlicher Sicht stellt sich die Frage wie Familie und Karriere verbunden werden kann, damit qualifizierte Frauen nicht der Arbeitswelt verloren gehen. Es kann nicht im Interesse der öffentlichen Hand liegen, teure Ausbildungen zu finanzieren und diese dann nicht nutzen zu können. Vor allem im Hinblick auf die demographische Entwicklung, die zeigt, dass es in Zukunft an qualifizierten Arbeitskräften mangeln wird. Firmen sind sich dessen bewusst geworden und haben realisiert: um gute Fachkräfte rekrutieren zu können, sind Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unumgänglich.

Am 8. Mai 2008 informierten zwei Basler Firmen an einer Impulstagung, organisiert durch das Gleichstellungsbüro Basel, mit dem Titel: „Ausgezeichnet: familienfreundliches Unternehmen auf Erfolgskurs“ über ihren Weg zur zertifizierten Firma. Es handelte sich um die Bank Coop und Sympany. Eine Kernaussage der beiden Firmen war, dass durch die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden und damit auch die Bindung an das Unternehmen gewachsen seien. Diese Massnahmen rechnen sich auch finanziell. Durch die Rückkehr einer Mitarbeiterin beispielsweise nach einem Mutterschaftsurlaub an ihren Arbeitsplatz können Kosten für die Neubesetzung der Stelle eingespart werden, die sich bis zu einem Jahresgehalt belaufen können. Dass sich das rechnet, wird auch in einer Studie des Gleichstellungsbüros (Familienfreundliche Unternehmens Politik, Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel, Basel Okt. 2005) anhand einer Modellrechnung aufgezeigt. Je nach Ausmass der familienfreundlichen Massnahmen kann sich eine Rendite auf das eingesetzte Kapital von 8 - 16% ergeben.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt bietet bereits einige familienfreundliche Massnahmen.

Weitere könnten folgen. Mit einer Zertifizierung könnte überprüft werden, was für familienfreundliche Angebote bestehen und wo noch Handlungsbedarf vorhanden ist. Weiter würde die Verwaltung als Vorbild für Firmen in der Region dienen, um dem Ziel „familienfreundliche Wirtschaftsregion“ näher zu kommen.

Die Regierung wird deshalb gebeten zu prüfen und zu berichten:

- wie eine Zertifizierung der Kantonalen Verwaltung umgesetzt werden könnte
- was dies beinhalten und mit welchen Kosten gerechnet werden müsste
- wie sie die Vorbildfunktion der Verwaltung durch eine Zertifizierung auf Firmen in der Region einschätzt.

Wir gestatten uns, den Anzug wie folgt zu beantworten:

Zusammenfassung

Die Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist seit 1999 im Personalgesetz verankert (§5, Abs.e). Der Regierungsrat ergreift Massnahmen, um die Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit für die Mitarbeitenden von BASEL-STADT kontinuierlich zu verbessern. In den letzten Jahren wurden nebst dem Ziel- und Controllingprozess einige Instrumente und Arbeitszeitmodelle eingeführt, welche die Familienfreundlichkeit fördern. Zu erwähnen sind zum Beispiel Stillurlaub, 5 Tage Vaterschaftsurlaub, Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, Telearbeit, Job-Sharing, subventionierte Kinderkrippenplätze, 6 Tage zur Betreuung bei Erkrankung des Kindes, 4 Tage zur Betreuung erkrankter und im selben Haushalt wohnende Angehörige, diverse Beratungsangebote, Seminarangebote, etc. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gelten als Stärken des Arbeitgebers BASEL-STADT auf dem Arbeitsmarkt. Diese Stärke soll weiterhin erhalten und mit geeigneten Massnahmen gefördert werden. Eine wichtige Massnahme zur Erreichung der tatsächlichen Chancengleichheit resp. Familienfreundlichkeit ist die vertiefte Sensibilisierung von Verantwortlichen und Mitarbeitenden sowie die Stärkung der Genderkompetenz. Es soll also primär nicht darum gehen weitere Instrumente und Prozesse zu schaffen, sondern eine Sensibilisierung für die Thematik zu erreichen damit die bestehenden Instrumente wirksamer eingesetzt werden können. So erarbeitet der ZPD zurzeit ein Konzept für eine Sensibilisierungskampagne zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur besseren Wirksamkeit der Instrumente und Angebote. Die Wirkung dieser Kampagne nach innen kann mit der eines Zertifizierungsprozesses verglichen werden. Der Regierungsrat empfiehlt, in Anbetracht der knappen finanziellen Mittel, auf eine kostenaufwändige Zertifizierung zu verzichten. Massnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers und zur Verbesserung der Chancengleichheit sollen sich auf direkt bei den Mitarbeitenden wirksame Massnahmen konzentrieren.

2. Wie kann eine Zertifizierung der Kantonalen Verwaltung umgesetzt werden?

2.1. Vorgehen zur Prüfung einer Zertifizierung

Zwei Firmen bieten zurzeit eine entsprechende Zertifizierung an. Die Familienmanagement GmbH und die Firma UND. Deren Zertifikatsprozess, die Kosten, Wirkung und Nutzen des Zertifikates wurden sorgfältig geprüft, die Vor- und Nachteile der beiden Zertifizierungsprozesse abgewogen und Referenzfirmen der beiden Anbieter interviewt. Weiter wurde eine erste Projektskizze und eine Kostenschätzung erstellt.

Um die mögliche Wirkung einer Zertifizierung auf Firmen der Region ausfindig zu machen, wurden namhafte Firmen und Verbände wie Roche, Endress+Hauser, Arbeitgeberverband und Gewerbeverband interviewt.

2.2. Beurteilung der Anbieterfirmen

Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Die Fachstelle UND teilt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in neun Handlungsfelder und konzentriert sich auf in der Verwaltung bereits vorhandene Dokumente und deren Inhalte. Die Art der Prozessgestaltung ist mit einem klassischen Top-Down-Ansatz vorgesehen und setzt damit auf „verwaltungsnahe“ Kultur. Hier muss allerdings befürchtet werden, dass mit dieser Art des Vorgehens Vieles in schriftlicher Form erarbeitet wird, was in der Praxis weniger umgesetzt und gelebt wird. Die Umsetzung und Nachhaltigkeit hängt stark von den damit beauftragten Personen ab.

Familienmanagement GmbH

Die Familienmanagement GmbH erarbeitet in Workshops mit Führungsverantwortlichen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - ausgehend vom Ist-Zustand - eine Soll-Vorstellung und leitet Handlungsmassnahmen ab. Das Top-Management ist im Vorgehen eingebunden, jedoch gestaltet sich der Prozess weniger Top-Down, sondern er stützt sich breit ab und bezieht Betroffene wie auch Führungsverantwortliche gleichermassen mit ein. Mit diesem Prozess kann eine breite Wirkung mit hohem Sensibilisierungseffekt und einer Nachhaltigkeit erzielt werden, die von mehreren Involvierten, verteilt auf verschiedene Stellen, Departemente und Hierarchiestufen getragen wird.

2.3. Umsetzung einer Zertifizierung

Das Vorgehen und die Kostenberechnung werden anhand des Prozesses der Firma „Familienmanagement GmbH“ aufgezeigt. Eine Umsetzung erfordert folgende Schritte:

- Rekrutierung von rund 80 Vertreter/innen der Departemente und Betriebe aus unterschiedlichen Bereichen und Hierarchiestufen
- In separaten Workshops erfassen Führungsverantwortliche und Mitarbeiter/innen den Ist-Zustand der weichen und harten Faktoren und erarbeiten erste Soll-Vorstellungen/ Meilensteine zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Work-Life-Aufgaben
- Die Soll-Vorstellungen werden in einem weiteren Schritt dem Regierungsrat als Auswahl zur Entscheidung vorgelegt
- In einem weiteren Workshop mit Führungsverantwortlichen und Mitarbeitenden werden Massnahmen erarbeitet und Verbindlichkeiten geschaffen
- Aktivitäten und Resultate (z.B. Massnahmenplanung) werden einer externen Jury vorgelegt. Diese entscheidet über die Erteilung des Zertifikates, welches eine Gültigkeit von drei Jahren aufweist
- Eine Rezertifizierung nach drei Jahren kann erreicht werden, indem mit Vertreter/innen der Jury, des Regierungsrates und mit dem Thema beauftragten Mitarbeiter/innen ein Überprüfungsgespräch geführt wird. Ziel ist es, abzuklären, ob die Massnahmen umgesetzt und gelebt werden

4. Was beinhaltet eine Zertifizierung und mit welchen Kosten müsste gerechnet werden?

4.1. Inhalt

Eine Zertifizierung umfasst folgende Elemente

- eine Situationsanalyse
- das Erkennen von Optimierungs- bzw. Handlungsfeldern
- das Ableiten von Massnahmen, welche für die Kantonale Verwaltung sinnvoll, nutzbringend und machbar sind
- sowie einen verbindlichen Umsetzungsplan erster Optimierungsmassnahmen.

4.2. Kosten

Auf der Kostenseite muss unterschieden werden zwischen den eigentlichen Projektkosten bis zur Zertifizierung und den Umsetzungskosten.

4.2.1. Projektkosten

Für die Zertifizierung ist mit einmaligen Kosten von rund CHF 60'000.- zu rechnen.

Für die Finanzierung können beim Eidgenössischen Büro für Gleichstellung Finanzhilfen in der Höhe von ca. CHF 25'000.- beantragt werden.

Die Finanzierung der verbleibenden Kosten würde den Departementen zu gleichen Teilen belastet.

Die Personalkosten für die Projektleitung und für die Teilnahme von ca. 80 Mitarbeitenden an vier Workshops und Informationsveranstaltungen sind im ordentlichen Personalbudget enthalten.

4.2.2. Umsetzungskosten

Da die für die Zertifizierung notwendigen Massnahmen erst im Prozess definiert werden, müssen diese separat mit Kosten unterlegt werden, so dass der Regierungsrat zu gegebener Zeit auch über die Umsetzung geeigneter Massnahmen entscheiden kann. So können hier die Kosten gesteuert und der aktuellen finanziellen Situation angepasst werden.

5. Wie könnte sich die Vorbildfunktion der Verwaltung durch eine Zertifizierung auf Firmen in der Region auswirken?

Die Interviews wurden im Sommer 2009 geführt:

- Roche würde die Zertifizierung mit Interesse zur Kenntnis nehmen. Diese hätte jedoch keine Auswirkungen auf Roche, da Roche seit vielen Jahren im Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich ist. Eine Zertifizierung müsste geprüft werden, stünde jedoch nicht in Abhängigkeit von der Zertifizierung der kantonalen Verwaltung BASEL-STADT.
- Endress+Hauser würde zur Kenntnis nehmen, dass die Verwaltung BASEL-STADT den Weg konsequent weiter geht.
- Frau Barbara Gutzwiller-Holliger, Vorsitzende der Geschäftsleitung des Arbeitgeberverbands, ist der Meinung, dass eine Zertifizierung der kantonalen Verwaltung grosse Beachtung finden würde. Die Reaktionen darauf könnten sich von „die haben ja das Geld für solche überflüssigen Massnahmen“ bis zu „nachahmenswerte Anstrengung“ bewegen.

Betreffend der Auswirkungen unterscheidet sie zwischen Grossbetrieben – diese könnten sich zur Nachahmung veranlasst sehen – und KMU's – welche sich kaum an Massnahmen der Verwaltung orientieren würden. Nicht zu vergessen sei dabei, dass sich KMU's häufig darüber beschwerten, Wettbewerbsnachteile zu haben, da sie den Arbeitnehmern weniger „feudale“ Leistungen bieten könnten als Grossbetriebe bzw. der Staat. Frau Gutzwiller-Holliger erwähnt, dass eine Zertifizierung zwar sinnvoll sein könnte, zurzeit jedoch kaum der richtige Moment sei, um sich ein überwiegend positives Echo zu versprechen.

- Herr Reto Baumgartner vom Gewerbeverband meint, dass die Wirkung ähnlich wie beim Lehrstellenangebot wäre, dass die Verwaltung als Orientierung und Vorbild wahrgenommen würde. Er denkt, dass die Zertifizierung wohlwollend zur Kenntnis genommen – jedoch infolge der momentanen Wirtschaftssituation keinen grossen Nachahme Effekt auslösen würde.

6. Stellungnahme des Präsidialdepartements

Das Präsidialdepartement ist der Auffassung, dass BASEL-STADT mit einer Zertifizierung als familienbewusstes® Unternehmen interne und externe Signalwirkung erzielen kann und personalpolitisch ein positives Zeichen setzen würde. Investitionen in familienfreundliche Massnahmen generieren einen hohen Nutzen. BASEL-STADT würde damit sein Engagement zur Positionierung als familienfreundliches Unternehmen konsequent weiterführen und stärken.

7. Fazit

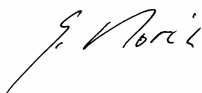
In Abwägung aller genannten Argumente kommt der Regierungsrat zum Schluss, auf die im vorliegenden Anzug beantragte Zertifizierung zu verzichten. Der Regierungsrat bringt dem Anliegen an sich viel Sympathie entgegen. Er zieht es aber vor, seine oben aufgeführten Bemühungen im Bereich Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit fortzusetzen und mit einer Sensibilisierungskampagne auch bekannter zu machen.

Dabei will er wie bisher den Hauptteil dieser Mittel in Massnahmen investieren, die direkt den Mitarbeitenden zugute kommen und nicht in Labels.

8. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, den Anzug Franziska Reinhard und Konsorten betreffend Zertifizierung der Kantonalen Verwaltung Basel-Stadt als „familienbewusstes® Unternehmen“ als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin