

Zertifizierungsfeier Prädikat «Familie UND Beruf», 15.12.2011

Das Prädikat «Familie UND Beruf» als Bestätigung des bisher Erreichten – eine Zwischenbilanz aus der Innensicht

Herr Hans-Ulrich Zürcher, Leiter des Personalamts des Kantons Bern

Das Prädikat UND ist eine wichtige Auszeichnung. Es ist nicht nur eine Bestätigung für das bisher Erreichte. Es soll uns auch dazu dienen, nach Innen und nach Aussen folgende **Kernbotschaften** möglichst gut vermitteln zu können:

- Überdurchschnittliches Engagement zu Gunsten der Vereinbarkeit und der Gleichstellung der Geschlechter
- Fortschrittliche, innovative und nachhaltige Unternehmenskultur schaffen und erhalten
- Vorteile einer familienfreundlichen und gleichstellungsrelevanten Personalpolitik nutzen, insbesondere bei der Rekrutierung und Erhaltung von Mitarbeitenden
- Den politischen Willen dokumentieren und ein Commitment für familienfreundliche Anstellungsbedingungen abzulegen gegenüber (bestehenden und potentiellen) Mitarbeitenden und auch der Bevölkerung als Kundschaft unserer Verwaltung.



Diese Kernbotschaften schreibt sich der Arbeitgeber Kanton Bern bereits heute auf die Fahne. Mit dem Prädikat können diese künftig noch besser sichtbar gemacht werden.

Frau Finanzdirektorin Simon hat es bereits erwähnt: Die Verwaltung des Kantons Bern engagiert sich seit Jahren für gute Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie/Privatleben und Beruf. Dies zeigen personalpolitische Zielsetzungen im Personalgesetz, die bereits erwähnten Zitate aus dem Personalleitbild des Kantons Bern und auch der kürzlich absolvierte Lohngleichheitsdialog. Das Prädikat «UND» ist ein weiterer und ganz wichtiger Ausweis für die bisherigen Anstrengungen und ihren Erfolg. Darüber freuen wir uns heute ganz besonders.

Mit welchen Massnahmen hat der Kanton Bern dieses Prädikat «verdient»? Wo sind wir heute gut aufgestellt? Aufgebaut nach den Schwerpunkten der Analyse durch die Fachstelle UND versuche ich eine kurze **Zwischenbilanz** zu ziehen:

▪ Zeitliche und örtliche Souveränität

Viele Mitarbeitende der Verwaltung des Kantons Bern arbeiten nach dem **Modell der Jahresarbeitszeit**. Sie können im Jahresverlauf unterschiedlich intensiv ein gewisses Zeitguthaben bilden, welches sie später wieder beziehen können. Dieses Modell unterstützt die **zeitliche Souveränität** und bietet die Möglichkeit, individuell auf persönliche Gegebenheiten eingehen zu können. Zudem werden nicht bezogene Ferientage einem **Langzeitkonto** gutgeschrieben und können später in grösseren Blöcken bezogen werden. Dies ermöglicht beispielsweise einem jungen Familienvater, seine Partnerin in der Anfangsphase der neuen Familie zu unterstützen.

Der **örtlichen Souveränität** dient die **Telearbeit**. Diese wird vereinzelt und mit steigender Tendenz bereits genutzt. Auch damit kann flexibler auf private Bedürfnisse reagiert und teilweise von zu Hause aus gearbeitet werden.

▪ Betreuungsleistungen

Der Kanton Bern entrichtet seinen Mitarbeitenden mit Kindern neben den obligatorischen Familienzulagen auch **Betreuungszulagen**. Diese sind eine freiwillige Arbeitgeberleistung und sie werden in Abhängigkeit von Beschäftigungsgrad und der Anzahl Kinder berechnet.

Zudem unterstützt der Arbeitgeber Kanton Bern die **familienergänzende Kinderbetreuung** mit jährlich 200'000 CHF. Dadurch können insgesamt 55 private Kita-Plätze und somit 39 Familien unterstützt werden (Stand Dezember 2011).

▪ Organisationsstruktur/Rahmenbedingungen

Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind unser wichtigstes Kapital. Befinden sich Mitarbeitende am Arbeitsplatz in schwierigen Arbeitsbeziehungen oder erleben sie zwischenmenschliche Konflikte, kann dies schnell negative Auswirkungen auf ihre Leistungsfähigkeit und ihre Motivation haben. In derartigen Situationen können sich die Mitarbeitenden durch eine **spezielle Ansprechstelle im Personalamt** unterstützen lassen. Diese Ansprechstelle **unterstützt und berät**

- Mitarbeitende in schwierigen Arbeitsbeziehungen, in Konflikt- und anderen Belastungssituationen
- Führungsverantwortliche bei Fragen zur Unternehmenskultur, in Führungsfragen etc.
- Beteiligte und Betroffene bei drohendem, unverschuldetem Stellenverlust
- Alle Beteiligten bei der Lösungssuche nach längerer Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall.

Mitarbeiterinnen erhalten nach der Geburt ihres Kindes einen bezahlten **Mutter-schaftsurlaub von 16 Wochen** mit 100% Lohnfortzahlung. Auch in diesem Bereich erbringt der Kanton Bern eine **überobligatorische Leistung**.

▪ Personalentwicklung

Als klassisches Angebot der Personalentwicklung bietet der Arbeitgeber Kanton Bern einen breiten Fächer an **betrieblichen und ausserbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten**. Im verwaltungsinternen Kursprogramm finden sich dabei auch spezifi-

sche Angebote zum Thema Vereinbarkeit und zur Balance zwischen Beruf und Familie.

Ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung sind auch die **Mitarbeitendengespräche**. Sie sind in der Verwaltung des Kantons Bern flächendeckend eingeführt und standardisiert. Nebst der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gehören dazu auch eine zukunftsgerichtete Standortbestimmung, die Besprechung beruflicher Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten etc. Im Gespräch über die Gestaltung der Zusammenarbeit können auch die Möglichkeiten behandelt werden, wie die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie individuell** möglichst gut umgesetzt werden kann.

- **Personalrekrutierung / Personalselektion**

In der Verwaltung des Kantons Bern bestehen seit einigen Jahren **Gleichstellungsrichtlinien**, welche die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann bezwecken. Sie sollen dazu beitragen, eine **ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen** und in allen Funktionen der kantonalen Verwaltung zu erreichen. Gefördert werden soll eine **partnerschaftliche Unternehmenskultur**, in welcher die Gleichstellung von Frau und Mann gelebt wird und in der sich die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal entfalten können.

Deshalb sollen Frauen und Männer in der Verwaltung des Kantons Bern die **gleichen Chancen** haben, **für eine vakante Stelle berücksichtigt** zu werden. Dazu werden in Ausschreibungen und Anforderungsprofilen beide Geschlechter ausdrücklich angeprochen. In Organisationseinheiten mit ungleichen Geschlechterverhältnissen werden möglichst viele Interessierte des untervertretenen Geschlechts eingeladen, sofern sie die erforderlichen Kriterien erfüllen. Im Anstellungsverfahren und insbesondere bei Vorstellungsgesprächen und in Assessments für Kaderstellen wird darauf geachtet, dass jeweils eine Fachperson beider Geschlechter mitwirkt.

- **Lohn**

Der Kanton Bern verfügt seit langem über ein **geschlechtsunabhängig aufgebautes Lohnsystem**. Mit dem bereits erwähnten Lohngleichheitsdialog hat der Kanton Bern seine Lohnstrukturen einer externen Untersuchung unterzogen. Der erfolgreiche **Abschluss des Lohngleichheitsdialogs** ist ein weiterer Meilenstein, denn Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf bedeutet nicht nur, flexible Arbeitsbedingungen und Teilzeitstellen anzubieten, sondern auch Frauen und Männern für die gleiche Tätigkeit einen gleichen Lohn zu bezahlen. Dafür setzt sich der Arbeitgeber Kanton Bern aktiv ein.

- **Arbeitszeit (Lage/Dauer)**

Insgesamt arbeitet rund die Hälfte aller Kantonsangestellten in einem **Teilzeitarbeitsverhältnis** (d. h. mit einem Beschäftigungsgrad von 90% und tiefer). Rund 70% davon sind Frauen.

Ein besonderes Augenmerk gilt den **Teilzeitarbeitsmöglichkeiten im Kaderbereich**, gerade auch im oberen Kader: Dass auch in diesem Bereich die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf gelebte Realität ist, zeigt der **hohe Anteil von rund 42% der Mitarbeitenden im oberen Kader**, welche Teilzeit arbeiten.

▪ Arbeitsinhalt

Der Arbeitgeber Kanton Bern bietet insgesamt **interessante und sinnstiftende Tätigkeiten und Einsatzmöglichkeiten**. Dies haben unsere Mitarbeitenden in Personalbefragungen mehrfach bestätigt. Damit wird ein **wichtiger Beitrag zur Motivation** der Mitarbeitenden geleistet. Unabhängig vom Beschäftigungsgrad erleben viele Mitarbeitende **spürbare Autonomie**. Gerade dank **flexiblen Arbeitsbedingungen** können sie von einem grossen **Handlungsspielraum** profitieren und ihren **Arbeitstag aktiv gestalten**.

Zusammenfassend dürfen wir also feststellen, dass vieles bereits getan und erreicht wurde. Darauf dürfen wir heute sicher auch etwas stolz sein. Auf den Lorbeeren ausruhen wollen wir uns aber nicht, denn auch Gutes lässt sich immer noch verbessern. Wo sehen wir also unsere **Hausaufgaben für die kommenden Jahre?**

Gemeinsam mit der Fachstelle UND haben wir für die nächste Zeit **vier Massnahmen** festgehalten:

▪ Massnahme 1: Gleichstellungsziele

Der Regierungsrat hat vor einem Monat den Auftrag erteilt, die Umsetzung dieser Massnahme **in drei Teilen** anzugehen:

- Der **Zielsetzungs- und Controllingprozess der Gleichstellungsrichtlinien** wird durch die Direktionen und die Staatskanzlei unter Einbezug der Genderkonferenz **verbindlich umgesetzt**.
- Die **Genderkonferenz formuliert** in diesem Zusammenhang jährlich eine Stellungnahme mit **Empfehlungen zuhanden der Direktionsleitungen**.
- Das Personalamt sorgt in Zusammenarbeit mit der Konferenz der Personalverantwortlichen der Direktionen/Staatskanzlei/Justiz/Hochschulen dafür, dass die **Genderperspektiven in alle personalpolitischen Massnahmen und Instrumente integriert** werden.

Im Jahr 2015 erarbeitet das Personalamt einen Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien von 2010 bis 2014 und prüft in diesem Zusammenhang, ob die Voraussetzungen für die Schaffung einer zentralen Stelle gegeben sind.

▪ Massnahme 2: Befragung der Mitarbeitenden zu den Themen «Vereinbarkeit Familie und Beruf» sowie «Belastung am Arbeitsplatz»

In regelmässigen Abständen (künftig voraussichtlich alle vier Jahre) werden die Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Bern zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. In der nächsten Personalbefragung soll den beiden Themen «Vereinbarkeit Familie und Beruf» sowie «Belastung am Arbeitsplatz» besonderes Gewicht zukommen. Aus den Befragungsergebnissen erhoffen wir uns Erkenntnisse für die Erarbeitung künftiger Massnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf noch optimaler gestalten zu können.

▪ Massnahme 3: Sexuelle Belästigung

Die Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Bern und insbesondere die Führungs-

personen sollen sich der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz bewusst sein und wissen, was jede betroffene Person selber unternehmen kann. Eine entsprechende Sensibilisierungskampagne wurde in diesem Jahr durchgeführt. Ein bereits seit Jahren bestehendes Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz soll überprüft und aktualisiert werden. Neben konkreten Handlungsempfehlungen enthält das Konzept auch Vorschläge für die Mitarbeitendenschulung.

- **Massnahme 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema im HR-Forum**

Drei bis vier Mal pro Jahr organisiert das Personalamt für Mitarbeitende aus dem Personalmanagement und für Führungskräfte ein sogenanntes «HR-Forum». Die Themen «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» sowie «Gender/Gleichstellung» hatten im Rahmen dieser gut besuchten Veranstaltungen bereits ihren Platz. Im Sinne personalpolitischer Standortbestimmungen sollen sie auch in Zukunft regelmässig behandelt werden.

Wir sind überzeugt, mit diesen Massnahmen und einer Weiterführung des bisherigen Engagements die erreichte Position als familienfreundlicher Arbeitgeber sichern und wenn möglich auch noch ausbauen zu können. Mit Blick auf die Zukunft (Stichwort: demografische Entwicklung) erscheint uns dies auch als sehr wichtig. Allen, welche diese Anstrengungen bisher unterstützt haben und allen, die dies in Zukunft zu tun bereit sind, danke ich an dieser Stelle herzlich für Ihren Beitrag.

Bern, 15.12.2011

* * * * *