



Studie zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich

Das Wichtigste in Kürze

1) Hintergrund

Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt meint primär die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und ist ein Schlüsselfaktor für das erfolgreiche Zusammenspiel von bezahlter und unbezahlter Tätigkeit und somit auch für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Investitionen in eine familienfreundliche Personalpolitik zahlen sich für Unternehmen auch finanziell aus, wie die Eidgenössische und die Basler Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Massnahmen in Unternehmen aus dem Jahr 2005 gezeigt hat: Mitarbeiterinnen kehren nach dem Mutterschaftsurlaub häufiger in den Betrieb zurück und erhöhen ihr Teilzeitpensum sukzessiv mit zunehmendem Alter der Kinder. Mitarbeitenden mit Familienpflichten werden qualifizierte Berufslaufbahnen ermöglicht. Dadurch sinken die Kosten für Personalsuche und Einarbeitung nach Personalwechseln, und das Know-how bleibt den Unternehmen erhalten. Zudem steigt die Attraktivität und das Image der Firma verbessert sich im Wettbewerb um Fachkräfte. Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik wird angesichts des demografischen Wandels zunehmend notwendig, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten.

Alle Beteiligten profitieren: Frauen können sich für Karriere und Familie entscheiden, und Männer können ihre Verantwortung als Väter aktiv wahrnehmen. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf beide Elternteile bedeutet eine bessere Risikoaufteilung, z.B. bei Arbeitslosigkeit oder wenn ein Elternteil ausfällt. Die Kinder erleben ein breiteres Spektrum an Handlungsmöglichkeiten und Rollenbildern, was ihrer Sozialisation förderlich ist. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie verringert zudem das Armutsrisiko, gerade auch von Alleinerziehenden (zu 89 Prozent Frauen).

Die Gesellschaft hat einen vielfachen Nutzen. Ebenso die Volkswirtschaft, denn familiengerechte Arbeitsbedingungen fördern das Wirtschaftswachstum, stärken die Region als bedeutenden Wirtschaftsstandort und tragen zur besseren Ausschöpfung des Humankapitals bei.

2) Warum ein Benchmarking zwischen Basel-Stadt und Zürich?

Den Regierungen der Kantone Basel-Stadt und Zürich ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Anliegen: In Zürich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Legislaturziel für die Periode 2007–2011 aufgenommen worden, in Basel bildet das Programm „Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel“ seit 2006 eine Schwerpunktmassnahme im Legislaturplan. Die beiden Kantone stehen – zusammen mit ihren Fachstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern – in engem Austausch zum Thema Vereinbarkeit.

Wer vorankommen und sich verbessern will, muss sich dem Vergleich mit anderen stellen – aus dieser Erkenntnis ist die Projektidee eines „Benchmarking Familienfreundlichkeit“ zwischen den Kantonen Basel-Stadt und Zürich entstanden, dessen erster Schritt die vorliegende Studie ist. Es ist dies ein schweizweit bisher einmaliges Projekt.

3) Was zeigt die Studie und wie?

Die Untersuchung misst die Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Dazu wurde der in Deutschland entwickelte berufundfamilie-Index zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins auf Schweizer Verhältnisse angepasst. Anhand eines Fragenkatalogs wird ein betriebsspezifischer Wert zwischen 0 und 100 errechnet. 0 heisst „gar nicht familienfreundlich“, 100 heisst „sehr familienfreundlich“. Im September 2009 fand die telefonische Befragung von Unternehmen statt. Die erhobenen Daten basieren auf der Selbsteinschätzung der befragten Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen.

Familienfreundlichkeit ist facettenreich und nicht als eine konkrete Grösse zu verstehen. Die Familienfreundlichkeit wurde in der Studie deshalb anhand von drei Dimensionen gemessen: Dialog, Leistung und Kultur.

Dialog bedeutet dabei, dass die Familienfreundlichkeit auch ein Resultat von Kommunikationsprozessen ist. Ein Unternehmen muss die diesbezüglichen Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden erfahren und Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einholen. Und es muss die Mitarbeitenden über das Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen informieren.

Die Dimension **Leistung** fokussiert auf die familienfreundlichen Massnahmen eines Unternehmens wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- und Jobsharing-Modelle, die Subvention von Kinderbetreuungsplätzen oder Angebote für Mittagessen mit Kindern etc.

Die Dimension **Kultur** berücksichtigt, dass die Familienfreundlichkeit ein Teil der Unternehmenskultur ist, welche sich durch alle Ebenen des Unternehmens, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zur Unternehmensleitung, zieht.

4) Methode

Als Grundgesamtheit der Studie galten alle Betriebe in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Die Betriebe wurden in drei Grössenklassen und zehn Branchen eingeteilt. Es wurde differenziert in kleine (6-49 Mitarbeitende), mittlere (50-249 Mitarbeitende) und grosse Betriebe (mindestens 250 Mitarbeitende). Als Basis der Klassifikation nach Branchen diente die Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) des Bundesamtes für Statistik. Folgende Branchen wurden dabei berücksichtigt:

- Herstellung von Waren
- Bau (inkl. Energie-/Wasserversorgung)
- Handel, Reparaturen
- Gastgewerbe
- Verkehr, Nachrichten
- Banken, Versicherungen
- Immobilien, Informatik, Forschung und Entwicklung
- Unterrichtswesen
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Sonstige Dienstleistungen

Bei der Auswahl der Wirtschaftszweige wurde die Branchenstruktur der Kantone Basel-Stadt und Zürich berücksichtigt. Für beide Kantone wurde jeweils eine separate Stichprobe erhoben.

In den Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben, besteht grob umrissen die folgende Mitarbeitendenstruktur:

- Gut die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht Familienpflichten nach. Hierzu gehören sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen.
- Im Kanton Basel-Stadt sind ungefähr gleich viele Frauen wie Männer in den Unternehmen beschäftigt (49,3%), im Kanton Zürich sind deutlich weniger als die Hälfte aller Mitarbeitenden Frauen (44,1%)
- Fast die Hälfte aller weiblichen Mitarbeitenden arbeitet Teilzeit (45,7% in Basel-Stadt und in Zürich), während nur eine Minderheit der Männer Teilzeit arbeitet (17,3% in Basel-Stadt, 15% in Zürich).

Der auf Schweizer Verhältnisse angepasste Fragebogen zum berufundfamilie-Index wurde mit zusätzlichen Fragen ergänzt, z.B. nach dem Einfluss der wirtschaftlichen Situation der jeweiligen Unternehmen auf die Massnahmen zur Vereinbarkeit. Die insgesamt 48 Fragen wurden in standardisierten Telefoninterviews den Geschäftsführenden oder Personalleitenden von 323 Unternehmen im Kanton Basel-Stadt und von 434 Unternehmen im Kanton Zürich gestellt.

Es wurden zudem verschiedene Variablen festgelegt, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie messen sollen (Gleichbehandlungs-Index). Gleichbehandlung meint hier, dass Frauen *und* Männer gleichermaßen von Vereinbarkeitsmassnahmen profitieren können.

5) Wichtigste Ergebnisse für den Kanton Basel-Stadt

Im Durchschnitt erzielten die Unternehmen des Kantons Basel-Stadt beim berufundfamilie-Index einen Wert von 64,8 Punkten. Damit können sie klar als familienfreundlich bezeichnet werden.

Familienfreundlichkeit heute und in Zukunft

Die meisten Unternehmen schätzen ihre Familienfreundlichkeit hoch ein: 86,8 Prozent bezeichnen sich als familienfreundlich bis sehr familienfreundlich. Demgegenüber stehen lediglich 4,7 Prozent, die sich selber als wenig bis gar nicht familienfreundlich einschätzen. Die Unternehmen im Kanton Basel-Stadt scheinen zudem entschlossen zu sein, ihre betriebliche Familienfreundlichkeit zu steigern: 90 Prozent der Unternehmen sehen sich in Zukunft als familienfreundlich. 4,4 Prozent verstehen sich als zukünftig nicht familienfreundlich. Insgesamt stufen die Unternehmen also ihre zukünftige Familienfreundlichkeit höher ein als ihre gegenwärtige.

Besonders das Klima ist familienfreundlich

Die Mehrheit der Unternehmen des Kantons Basel-Stadt erzielte in den Dimensionen Dialog (65,0) und Kultur (65,6) leicht höhere Werte als in der Dimension Leistung (63,7). Offenbar bieten die Unternehmen ihren Mitarbeitenden in erster Linie ein familienfreundliches Arbeitsklima und in zweiter Linie konkrete familienfreundliche Massnahmen.

Spitzenreiter, Schlusslichter, Mittelfeld

Die Unternehmen wurden je nach Ergebnis in die Gruppe „Spitzenreiter“, „Schlusslichter“ oder „Mittelfeld“ eingeteilt. Dabei liegt das Mittelfeld im Bereich zwischen 49 und 81 Punkten (zwischen 25 Prozent unter dem Mittelwert von 64,8 Punkten und 25 Prozent über dem Mittelwert). Darunter und darüber liegen die Felder „Schlusslichter“ und „Spitzenreiter“. 14,5 Prozent der Unternehmen des Kantons Basel-Stadt liegen im Schlusslicht-Bereich und weisen demnach einen Nachholbedarf in Sachen Familienfreundlichkeit auf. 12,5 Prozent der Unternehmen können als Spitzenreiter bezeichnet werden und 73 Prozent bewegen sich bezüglich der Familienfreundlichkeit im Mittelfeld.

6) Wichtigste Ergebnisse für den Kanton Zürich

Mit einem Durchschnittswert von 64,5 Punkten auf dem berufundfamilie-Index stellen sich die Zürcher Unternehmen bezüglich ihrer betrieblichen Familienfreundlichkeit durchaus positiv dar.

Familienfreundlichkeit heute und in Zukunft

Die Unternehmen im Kanton Zürich schätzen sich selber positiv ein: 83,1 Prozent aller Unternehmen bezeichnen sich als familienfreundlich bis sehr familienfreundlich. 5,8 Prozent finden hingegen, sie seien wenig bis gar nicht familienfreundlich. Die Zürcher Unternehmen scheinen zudem über ein gutes Sensorium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verfügen. Sie wollen nämlich ihre Familienfreundlichkeit künftig noch steigern. 85,5 Prozent der Unternehmen sehen sich in Zukunft familienfreundlich bis sehr familienfreundlich und nur 4,4 Prozent als wenig bis gar nicht familienfreundlich. Die Bedeutung der Familienfreundlichkeit in Zürcher Unternehmen soll also noch zunehmen.

Klima vor Massnahmen

Die Mehrheit der Unternehmen des Kantons Zürich erzielte in den Dimensionen Dialog (65,5) und Kultur (65,4) höhere Werte als in der Dimension Leistung (62,6). Familienfreundliche Massnahmen spielen eine leicht geringere Rolle als die familienfreundliche Unternehmenskultur.

Spitzenreiter, Schlusslichter, Mittelfeld

Die Einteilung in die drei Gruppen „Spitzenreiter“, „Schlusslichter“ oder „Mittelfeld“ folgt ähnlichen Grössen wie diejenige der Unternehmen aus dem Kanton Basel-Stadt. Das Mittelfeld liegt im Bereich zwischen 48 und 81 Punkten (zwischen 25 Prozent unter dem Mittelwert von 64,5 Punkten und 25 Prozent über dem Mittelwert). Darunter und darüber liegen die Felder „Schlusslichter“ und „Spitzenreiter“. 15,2 Prozent der Unternehmen fungieren als Schlusslichter und zeigen noch Nachholbedarf, was ihre Familienfreundlichkeit angeht. Zu den Spitzenreitern können sich 14,7 Prozent der Unternehmen zählen und 70,1 Prozent liegen im Mittelfeld.

7) Vergleich der beiden Kantone Basel-Stadt und Zürich (Benchmarking)

Die Studie ermöglicht ein Benchmarking zwischen den Kantonen Basel-Stadt und Zürich. Die Kriterien, die gemessen wurden und nun als ausgewertete Ergebnisse vorliegen, können einander gegenübergestellt werden.

Kaum gewichtige Unterschiede

Der Vergleich zeigt, dass die Unternehmen in den beiden Kantonen bei den meisten Kriterien sehr ähnliche Werte erreichten. Mit den Durchschnittswerten des berufundfamilie-Indexes von 64,8 Punkten (Basel-Stadt) und 64,5 Punkten (Zürich) gelten die Unternehmen in beiden Kantonen klar als familienfreundlich. Auch aufgeschlüsselt in die drei Dimensionen Dialog, Kultur und Leistung weisen die Kantone ähnlich hohe Werte auf: In der Dimension Dialog erzielte der Kanton Basel-Stadt einen Wert von 65 Punkten, Zürich einen Wert von 65,5 Punkten. In der Dimension Kultur liegen die beiden Kantone ebenfalls etwa gleichauf: Basel-Stadt 65,6 Punkte, Zürich 65,4 Punkte. Die Dimension Leistung wiederum lag in beiden Fällen tiefer als die beiden anderen Dimensionen: Der Kanton Basel-Stadt erzielte in der Dimension Leistung einen Wert von 63,7, während Zürich einen Wert von 62,6 Punkten erzielte – es ist der grösste feststellbare Unterschied zwischen den Unternehmen der beiden Kantone.

Zürich hat mehr Spitzenreiter – und mehr Schlusslichter

Ein Unterschied zeigt sich in der Grösse der drei Gruppen „Spitzenreiter“, „Schlusslichter“ und „Mittelfeld“. Im Kanton Zürich sind verhältnismässig mehr Unternehmen in den beiden Ausprägungen „Spitzenreiter“ und „Schlusslichter“ angesiedelt als im Kanton Basel-Stadt. Als Spitzenreiter fungieren in Zürich 14,7 Prozent der Unternehmen, während es in Basel-Stadt 12,5 Prozent sind. Zu den Schlusslichtern zählen in Zürich hingegen 15,2 Prozent und in Basel-Stadt 14,5 Prozent der Unternehmen. Zürich verfügt somit sowohl über mehr Spitzenreiter wie auch über mehr Schlusslichter als Basel-Stadt.

Entscheidende Faktoren für die Familienfreundlichkeit

Die Studie konnte Faktoren offenbaren, die für die Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik entscheidend sind.

Wirtschaftliche Lage: Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlich schlechten Lage befinden, sind nach der Beurteilung durch den berufundfamilie-Index weniger familienfreundlich als der Durchschnitt der Unternehmen.

Teilzeit arbeitende Führungskräfte oder Frauenanteil in der Führungsetage: Ein hoher Anteil an weiblichen Führungskräften ist der betrieblichen Familienfreundlichkeit förderlich. Unternehmen hingegen, die kaum weibliche Führungskräfte oder wenig Mitarbeitende mit Familienpflichten in Führungspositionen haben, sind weniger familienfreundlich als der Durchschnitt.

Budget: Unternehmen, die über ein Budget für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfügen, schneiden in Sachen Familienfreundlichkeit überdurchschnittlich gut ab.

Personalgewinnung: Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Gewinnung neuer Mitarbeitender als wichtig erachten, erzielen im berufundfamilie-Index ebenfalls einen besseren Wert als der Durchschnitt der befragten Unternehmen. Unternehmen, die dies nicht wichtig finden, sind weniger familienfreundlich als der Durchschnitt.

Bezüglich des Gleichbehandlungs-Indexes weisen die beiden Kantone mit 69,9 (Basel-Stadt) und 68,1 (Zürich) ebenfalls ähnlich hohe Werte auf. Auffallend ist hier, dass auch die Vertei-

lung der Werte ähnlich ausfällt: Unternehmen, die der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu familienfreundlichen Massnahmen einen hohen Stellenwert beimessen, haben auch einen dementsprechend höheren berufundfamilie-Index.

Die wichtigsten Massnahmen

Sowohl der Kanton Basel-Stadt als auch der Kanton Zürich erachten die folgenden drei Massnahmen als die wichtigsten für die Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz:

- Teilzeitarbeit/Jobsharing
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen

8) Fazit

Fazit dieses Benchmarkings ist, dass bezüglich der Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich grundsätzlich keine relevanten Unterschiede bestehen. In beiden Kantonen schätzen sich heute viele Unternehmen als familienfreundlich ein. Insgesamt gibt es jedoch noch deutliches Verbesserungspotenzial – ein Indexwert von rund 64 von 100 Punkten entspricht erst zwei Dritteln des Möglichen. Handlungsbedarf besteht hauptsächlich bei der Dimension Leistung, nämlich bei den konkreten Massnahmen, die für die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens letztlich entscheidend sind. Laut der in der Studie Befragten sind dies:

- Teilzeit/Jobsharing
- Flexible Arbeitszeitmodelle (wie Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit)
- Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen (wie Vaterschaftsurlaub, längerer Mutterschaftsurlaub, Kurzurlaub für kurzfristige Betreuung, z.B. bei Krankheit der Kindes oder die Berücksichtigung von Schulferien)
- Flexible Gestaltung des Arbeitsortes (Heimarbeit, Telearbeit etc.)
- Finanzielle Zuschüsse für die ausserfamiliäre Betreuung der Kinder
- Betreuungsangebote für Kinder von Mitarbeitenden (z.B. betriebsinterne Horte oder Mittagstische)

Ein wichtiger Aspekt hat sich in der Studie herauskristallisiert: Der Anteil an weiblichen Führungskräften hat einen grossen Einfluss auf die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens: **Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen stellen ihren Mitarbeitenden mehr familienfreundliche Massnahmen und Angebote zur Verfügung.** Diesbezüglich besteht in den Unternehmen beider Kantone noch Handlungsbedarf. Denn Unternehmen können nicht auf gut ausgebildete Frauen und Männer verzichten, die wegen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nicht nutzen können oder sich gar aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen.

Einen ebenfalls hohen Einfluss auf die Familienfreundlichkeit hat die **Gleichbehandlung der Geschlechter in Bezug auf die angebotenen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.** Auch hier besteht noch grosser Handlungsbedarf: Die Studie zeigt, dass Männer in den Unternehmen zwar fast ebenso stark von Massnahmen zur Vereinbarkeit Gebrauch machen wie Frauen, dazu jedoch nicht unbedingt gezielt aufgefordert werden – ganz im Gegensatz zu den weiblichen Arbeitnehmenden. Eine proaktive Politik in Hinblick auf die Verfol-

gung sowohl beruflicher als auch familiärer Interessen wird also eher bei Frauen als bei Männern durchgeführt. Damit auch die Männer die angebotenen familienfreundlichen Massnahmen effektiv nutzen, ist jedoch ein proaktives Handeln der Unternehmen gegenüber beiden Geschlechtern gefragt. Unternehmen, die der diesbezüglichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern einen hohen Stellenwert beimessen, haben auch einen höheren berufundfamilie-Index.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber benötigen Strategien und Angebote, um ihren Mitarbeitenden die Verwirklichung ihrer Arbeits- und Lebensmodelle zu erleichtern und sie längerfristig im Betrieb halten zu können. Dazu präsentiert die Studie „Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich“ Lösungsansätze.

9) Ausblick

Um Veränderungen der Familienfreundlichkeit von Unternehmen sichtbar machen zu können, wäre die **Wiederholung der Untersuchung** nach Ablauf weniger Jahre angezeigt. Anhand der Gegenüberstellung der vorliegenden Ergebnisse mit künftigen liesse sich eine Entwicklung der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen nachzeichnen und überprüfen, inwiefern eine Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stattgefunden hat.

Sinnvoll wäre zudem, dass die **Untersuchung auf die Unternehmen der ganzen Schweiz oder mindestens der gesamten Deutschschweiz ausgeweitet** würde. Mit dem daraus entstehenden Datenmaterial liesse sich eine Selbstevaluation umsetzen: Schweizer Unternehmen könnten ihren berufundfamilie-Index-Wert online mit demjenigen anderer Schweizer Unternehmen der gleichen Branche oder der gleichen Grössenklasse vergleichen.

Das **Benchmarking zwischen Basel-Stadt und Zürich** ist mit der Messung der Familienfreundlichkeit der Unternehmen noch nicht abgeschlossen. Es soll auch auf andere Bereiche der Zielsetzung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ausgeweitet werden. **Als nächster Schritt wird die familienergänzende Tagesbetreuung in den beiden Kantonen verglichen.** Mit einer entsprechenden Erhebung starten die Kantone in diesem Jahr. 2011 sollen dazu erste Ergebnisse vorliegen. Nach dieser Messung werden **als dritter Schritt die steuerlichen Rahmenbedingungen** gemessen und verglichen. Das Benchmarking kann auch danach noch weitergeführt werden. Die entsprechenden Schritte sind noch zu planen.