

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 20.02.2009	an den Magistrat ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat V Amt: Frauenbüro	an die Stadtverordnetenversammlung ☐ OBW zur Befassung ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung ☐ zur abschließenden Beschluss- fassung Fachausschuss Behandlung in Ja Nein öffentl. Sitzung ☐ ☐	Dezernat I/Dezernat II ☐ OBW bei abschl. Beschlussfassung Magistrat
Verteiler:	Ja Nein Internetfähig ☒ ☐	Vorlage-Nr. 2008/0577 Magistratsbeschluss-Nr.

Betreff: Reauditierung 2009

Vorlage vom: 28.01.2009

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat beschließt die Fortführung des „audit berufundfamilie“ durch Teilnahme an der Reauditierung 2009.

Anlagen:

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Beschluss des Magistrats vom

Begründungsseite zur Magistratsvorlage Reauditierung 2009

Familienbewusste Personalpolitik – bescheinigte Unternehmenskultur in der Stadtverwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt

Im Jahr 2002 beschloss der Magistrat als eine der ersten Kommunen in Hessen die Leitlinie einer familienbewussten Unternehmenskultur für die Stadtverwaltung Darmstadt im Rahmen des „audit berufundfamilie“. Mit der Teilnahme am „audit“ – einem Check-up, der die Personalpolitik der Stadtverwaltung im Hinblick auf deren Familienfreundlichkeit unter die Lupe nimmt und nachhaltig verbessert, verschreibt sich die Wissenschaftsstadt Darmstadt dem Ziel, eine flexible und familienfreundliche Unternehmenskultur aufzubauen und zu pflegen. Positiver Effekt und eigentliches Ziel: Infolge der Steigerung der Mitarbeiter/ innenzufriedenheit die Arbeitseffektivität und -qualität der Verwaltung insgesamt zu erhöhen und damit den Service für Bürgerinnen und Bürger zu verbessern und langfristig auf hohem Niveau zu etablieren.

Für diese Anstrengungen wurde die Wissenschaftsstadt Darmstadt im Juli 2003 mit dem Grundzertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Nach einer ersten Reauditierung im Juli 2006 folgte dann das eigentliche Zertifikat, welches von der berufundfamilie gGmbH im Auftrag der gemeinnützigen Hertie-Stiftung an familienfreundliche Unternehmen verliehen wird. Im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses, in dem die hohen Standards in regelmäßigen Abständen überprüft und bescheinigt werden, verliert das aktuelle Zertifikat am 16. Mai 2009 seine Gültigkeit und soll durch erfolgreiche Teilnahme an der Reauditierung im März 2009 erneuert werden.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Sind Arbeitgeber- und Mitarbeiter/inneninteressen ausgewogen, profitieren beide Seiten. Laut berufundfamilie gGmbH steigen durch familienbewusste Maßnahmen die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten um ca. 85% und damit die Qualität der Arbeit um ca. 70%. Dass sich dies auch in messbaren positiven betriebswirtschaftlichen Effekten niederschlägt, belegt erstmals eine neue Studie. Laut der Studie stellen sich familienbewusste Unternehmen – deren Familienfreundlichkeit zuvor mittels eines wissenschaftlichen Index ermittelt wurde – gegenüber weniger familienbewussten Unternehmen in allen relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eindeutig besser. *„Sie weisen eine um 17 Prozent höhere Mitarbeiterproduktivität auf. Dieser Mehrwert lässt sich unter anderem zurückführen auf eine um 17 Prozent höhere Motivation der Beschäftigten, 13 Prozent geringere Fehlzeiten und eine um 17 Prozent höhere Bindung von Fachkräften...“* (berufundfamilie gGmbH, 30.10.2008)

Aktiv betriebene familienbewusste Personalpolitik ist also nicht mit einer „wohltätigen Sozialpolitik“ gleichzusetzen, die lediglich Kosten verursacht. Wenn sich Arbeitgeber für familiäre Belange der Beschäftigten engagieren, entstehen ihnen dadurch vor allem auch betriebswirtschaftliche Vorteile. Denn die Kosten für flexible Arbeitszeitkonzepte, Telearbeit oder die Vermittlung von Betreuungsangeboten sind deutlich geringer als die durch Neubesetzung, Fehlzeiten, Überbrückungszeiten und Fluktuation verursachten Kosten. Vor diesem Hintergrund wird die Wissenschaftsstadt Darmstadt diesen positiven Prozess weiter fortführen.

Bisherige Erfolge und zukünftige Maßnahmen des „audit berufundfamilie“ für die Stadtverwaltung Darmstadt.

Die Auditierung erstreckt sich über neun Handlungsfelder. Folgende Projekte wurden in diesen bisher umgesetzt oder angestoßen:

...

1. Arbeitszeit

- Einrichtung von Pilotprojekten zur Erprobung von flexibler Arbeitszeit im Stadtplanungsamt und Bürger- und Ordnungsamt (ehemals Einwohnermeldeamt)
- Vorbereitung und Erarbeitung der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit mit dem Ziel: Einführung von flexibler Arbeitszeit in der gesamten Stadtverwaltung
- Anschaffung eines modernen Zeitwirtschaftssystems

2. Arbeitsorganisation

- Durchführung von Elternzeitseminaren für Mütter und Väter
- Intensivierung von Kooperationen und Vernetzungsstrukturen mit dem Familienzentrum und der Kinder- und Jugendförderung
- Durchführung von Fachtagungen und Schulungen zu Familienkompetenzbilanz

3. Arbeitsort

- Durchführung einer Beschäftigtenbefragung zur alternierenden Telearbeit/ wohnortnahe Arbeiten – Bedarfserhebung für die Stadtverwaltung (2004)
- Erarbeitung eines Konzepts zur Einführung von alternierender (Tele-)Arbeit in der Stadtverwaltung, Einrichtung einer Projektgruppe – Vorbereitung des Pilotprojekts
- ω II. Halbjahr 2009 – Start des Pilotprojekts mit schrittweiser Ausweitung auf die Verwaltung

4. Informations- und Kommunikationspolitik

- Regelmäßige Informationsschreiben an alle Beschäftigte zu Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Informationen über das „audit berufundfamilie“ im Intranet
- Einrichtung eines „Schwarzen Bretts“ im Intranet zur Einstellung von Kleinanzeigen von Beschäftigten für Beschäftigte
- Städtische Übernahme des Informationsportals www.familien-willkommen.de, weiterer Ausbau, Zugang für Beschäftigte über PC am Arbeitsplatz und an allen städtischen Terminals
- ω III. Quartal 2009 – Informationen der Stadtverwaltung für Beschäftigte zuhause (in Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung) – Freischaltung eines Zugangs zu Informationenseiten des städtischen Intranets über Internet am heimischen PC

5. Führungskompetenz

- Aufnahme von Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege als Querschnittsthema in alle Führungskräftebildungen
- Erarbeitung einer Dienstvereinbarung „Stellenbesetzungsverfahren“ in der Arbeitsgruppe „Hessisches Gleichberechtigungsgesetz“ zu einem professionellen standardisierten Verfahren unter Wahrung der Interessen von Personen, die Beruf und Familie/Pflege vereinbaren

6. Personalentwicklung

- ω 2009 – Durchführung einer Fortbildungsreihe „Frauen fit für die Spitze“ Durchführung von Führungskräfteeschulungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege – Aufstiegschancen für Teilzeitkräfte
- Veröffentlichung eines Leitfadens für Beschäftigte in Elternzeit mit Informationen und Praxishilfen von der Schwangerschaft, über Elternzeit, Berufsrückkehr und gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter

7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistung

- ω Berücksichtigung von Interessen der Beschäftigten, die Beruf und Familie/Pflege vereinbaren, bei der Dienstvereinbarung „Parken in Garagen“ über das Parken von Beschäftigten auf von der Stadt bereitgestellten Garagenplätzen

8. Service für Familien

- Frühzeitige Information von Beschäftigten über städtische und andere Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche im Hinblick auf die Überbrückung von Ferienzeiten; Zugang zu den städtischen Angeboten auch für Kinder von im Landkreis lebenden Beschäftigten
- ω 2009/2010 Umsetzung eines Kooperationsprojekts zur Notfall-Betreuung von Kindern städtischer Beschäftigter
- Kontingente für Kinder von Beschäftigten in städtischen Kindertages- und Betreuungseinrichtungen
- Zugang zum städtischen Informationsportal www.familien-willkommen.de für Beschäftigte sowie Bürgerinnen und Bürger auch über die Terminals in allen Stadthäusern

9. TVöD

- Berücksichtigung und Förderung der Interessen von Beschäftigten die Beruf und Familie/Pflege vereinbaren, bei der Umsetzung des TVöD. z.B. der geplanten Einführung leistungsorientierter Bezahlung.

Interne Maßnahmen – Externer Gewinn

Die Verbesserung der Familienfreundlichkeit innerhalb der Stadtverwaltung steigert das Image der Stadt insgesamt. Das Ansehen, das von einer Stadtverwaltung ausgeht, die sich seit sechs Jahren erfolgreich mit internen Maßnahmen im Bereich familienbewusste Personalpolitik auditieren lässt, ist ebenso auch extern von Vorteil und gewinnbringend. Die Aufwertung der Wissenschaftsstadt Darmstadt als attraktive, familienfreundliche Arbeitgeberin mit Vorbildfunktion unterstützt das Renommee der Stadt als moderner, lebenswerter Wohnort für Familien mit Kindern. So ist die kontinuierliche Fortführung des „audit berufundfamilie“ auch angesichts des Bestrebens Darmstadts, sich im Wettbewerb „Familienfreundlichste Kommune Hessens 2011“ zu profilieren, von großer Bedeutung.

Kosten/Folgekosten

Die Kosten für die anstehende Reauditierung betragen 13.500 Euro (inkl. MwSt und Fahrtkosten). Die Mittel stehen als Haushaltsausgabereste 2008 zur Verfügung und werden 2009 verbucht. Die Unternehmensberatung Fauth Herkner und Partner, bisheriger Auditor Darmstadts, erhält diese Summe für die Durchführung der Reauditierung. Bestandteile dieser Leistungen sind die komplette Abwicklung des Reauditierungsverfahrens, Unterstützung und Beratung bei der Erstellung der dafür notwendigen Unterlagen, Durchführung des Reauditierungsworkshops inklusive Vor- und

Nachbereitung, Erarbeitung des aktuellen Profils der Wissenschaftsstadt Darmstadt und Begleitung des Prozesses.

Einmal jährlich wird über Maßnahmen und Erfolge des „audit berufundfamilie“ berichtet. Alle drei Jahre steht eine Reauditierung an, über die jeweils neu entschieden wird. Die dann anfallenden Kosten werden in den Haushaltsberatungen erörtert.

Darmstadt, 28.01.09
530 se

Dezernat II

Dezernat V

Wolfgang Glenz
Bürgermeister

Jochen Partsch
Stadtrat