

## «Das schlummernde Potenzial besser nutzen»

Wenn der Kanton Müttern mit Kindern mehr Möglichkeiten gibt, trotz Teilzeitarbeit und familiären Verpflichtungen Karriere zu machen, kann auch er grossen Nutzen daraus ziehen. Davon ist der Staatsrat überzeugt. Er setzt deshalb einen neuen **Gleichstellungsplan** um.

IMELDA RUFFIEUX

Von den rund 18000 Angestellten, die der Staat Freiburg beschäftigt, sind 55 Prozent Frauen. Doch nur knapp ein Drittel von ihnen sind in Schlüsselpositionen beschäftigt; so sind etwa nur 27 Prozent aller Amtsvorsteher Frauen. Das zeigt sich auch am Lohn: In den tiefsten Lohnklassen arbeiten zwei Drittel Frauen, in den höchsten Lohnklassen sind zwei Drittel Männer zu finden. Die Ungleichheit kommt nicht von unge-

fähr: Frauen arbeiten familienbedingt viel öfters Teilzeit – vielfach mit einem ganz tiefen Pensum, wenn die Kinder noch klein sind. Das hindert sie daran, sich für eine Kaderstelle zu bewerben und die Karriereleiter hochzuklettern. Dies, obwohl auch sie von ihrer Ausbildung her die gleichen Qualifikationen hätten wie ihre männlichen Kollegen.

### Der Staat als Vorbild

Die Vereinbarkeit von Fami-

lie und Karriere ist denn auch einer der zentralsten Punkte im neuen Gleichstellungsplan, wie Staatsrätin Anne-Claude Demierre (SP) an der gestrigen Medienorientierung betonte. Sie hat die Arbeitsgruppe geleitet, die den Plan mit 25 Massnahmen erarbeitete, nachdem der Staatsrat 2012 die Strategie abgesegnet hatte. Der Kanton sei schon seit Jahren daran, die Gleichstellung von Mann und Frau zu verbessern, sagte Staatsrat Georges



Weibliche und männliche Staatsangestellte sollen gleichgestellt werden (v.l.): Markus Hayoz, Chef des Amtes für Personal und Organisation, die Staatsrätin Anne-Claude Demierre und Georges Godel, Geneviève Beaud Spang, Leiterin des Gleichstellungsbüros. Bild Charles Ellena

Godel (CVP). Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, bessere Evaluierungssysteme, mehr Familien ergänzende Betreuungsangebote zum Beispiel, hätten bereits Fortschritte gebracht. Der jetzt vorgeschlagene Massnahmenplan soll diesen Prozess vorantreiben, damit die kantonale Verwaltung zu einer beispielhaften Arbeitgeberin werde. «Der Kanton hat grosses Interesse daran, gut ausgebildetes Personal zu finden und zu halten», sagte er.

Dies bestätigte Markus Hayoz, Chef des Amtes für Personal und Organisation. Er bezeichnete Frauen, die aus familiären Gründen nicht (voll) arbeiten können, oder Frauen, die den Kanton verlassen, weil Sie in der Privatwirtschaft bessere Bedingungen für Ihre familiäre Situation finden, als schlummerndes Potenzial. «Könnten wir es besser nutzen, könnte der Staat dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken.»

## Konkrete Hilfestellung

Der Gleichstellungsplan sieht zum Beispiel vor, dass bei Bewerbungen und Lohnfestlegung auch nichtberufliche Erfahrungen gewertet werden: Die Kompetenzen, die eine Frau bei der Versorgung Ihrer Familie oder mit Freiwilligenarbeit erlangt, sollen auch gewichtet werden, statt nur reine

Berufserfahrung. Die Direktionen sind aufgerufen, bei bisherigen 100-Prozent-Stellen zu prüfen, ob auch tiefere Beschäftigungsgrade oder ein Jobsharing möglich sind. Auch soll jede Direktion einen Frauensollwert für Kaderpositionen definieren und kommunizieren, wie Projektleiterin Tanja Bauer ausführte. Dies sei besser als eine Quote, weil es eine flexiblere Handhabung ermögliche. Auch ist geplant, ein Angebot für eine Art Notfallbetreuung für die Kinder von Eltern in leitender Position einzuführen. Teilzeitangestellte sollen zudem in Workshops Tipps erhalten, wie sie Familie und Arbeit unter einen Hut bringen können.

Damit die Verbesserung der Gleichstellung nicht nur Theorie bleibt, müssen auch jene Personen aus- und weitergebildet und sensibilisiert werden, die Personal rekrutieren. Vorgesetzte müssten auch geschult werden, wie sie mit Mutterschaft, Teilzeit und anderen Abwesenheiten umgehen beziehungsweise sie überbrücken könnten. Denn es sei meist leichter, eine gewisse Zeit ohne eine Person auskommen zu müssen, als eine Stelle ganz neu zu besetzen. «Es braucht einen Gesinnungswandel», sagte Markus Hayoz. Er sei überzeugt, dass

das Konzept umsetzbar sei, weil es realistisch sei.

Intern richtet der Staat eine Plattform ein, auf der die Direktionen Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten, Leitfäden, Formulare, Statistiken und so weiter abrufen können. Dort können beispielsweise Personalverantwortliche eine Checkliste konsultieren, wie sie im Bewerbungsverfahren den Gleichstellungsansprüchen besser gerecht werden.

Der Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung ist in einem partizipativen Prozess entstanden, an dem alle Direktionen mitgearbeitet und an dem auch die Universität, Fachhochschulen und das Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau mitgewirkt haben. Der Ursprung war ein Bericht des Staatsrates nach einem 2008 eingereichten Postulat. Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Mann und Frau ist aber auch im Regierungsprogramm sowie im Gesetz über das Staatspersonal festgehalten. Die Kosten für die Umsetzung der Massnahmen werden auf 430 350 Franken geschätzt, 305 600 Franken sind in den Budgets 2016 und im Finanzplan bis 2019 vorgesehen.

## Zahlen und Fakten Unterschiedliche Frauenanteile

Am Anfang des Gleichstellungsplanes stand eine Analyse des Ist-Zustandes. So wurde etwa festgestellt, dass in der Volkswirtschaftsdirektion 77,4 Prozent der Angestellten in der Lohnklasse 15 und tiefer weiblich sind, aber null Prozent in der Lohnklasse 28 und höher. Über alle Direktionen gesehen liegt der Durchschnittslohn von Männern 33 Prozent höher als jener von Frauen. Nur drei Prozent aller Sekretariatsposten sind von Männern besetzt. Hingegen sind nur 16,4 Prozent der Primarlehrpersonen männlich. *im*



Je tiefer die Lohnklasse (15 und weniger), desto höher ist der Frauenanteil.

Grafik zvg