



equal21

Zusammenfassung Bestandsaufnahme Phase I

April 2022

Mit dem vierjährigen Projekt equal21 möchte der Regierungsrat des Kantons Graubünden die Gleichstellung von Frau und Mann in der Verwaltung (ohne öffentlich-rechtliche Anstalten) verbessern. Das Projekt ist verknüpft mit den Regierungszielen «Attraktiver Arbeitgeber» und «Förderung der Familienfreundlichkeit».

Ziele der Phase 1 des Projektes, die im Juli 2021 gestartet und mit dem vorliegenden Bericht abgeschlossen wird, sind die Erhebung der Ist-Situation sowie eine erste Sensibilisierung der Führungskräfte. Für diese Phase hat die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann als Projektleiterin der Fachstelle UND¹ als Fachexpertin einen Auftrag zur Durchführung erteilt.

Mittels Analyse der Personalkennzahlen, einer Befragung der Prozessverantwortlichen auf der Stufe der Gesamtverwaltung und Dienststellen, fünf Workshops mit Führungspersonen und einer Online-Mitarbeitenden-Befragung wurden die Rahmenbedingungen, Prozesse, die Sichtweise der Führung und die Bedürfnisse und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhoben.

Die Analyse der Personalkennzahlen zeigt, dass die Kantonsverwaltung Graubünden mit einem Frauenanteil von 36 % deutlich von einer paritätischen Geschlechtervertretung im Personal entfernt ist, wie sie für den gesamten öffentlichen Sektor in der Schweiz (Bund, Kantone, Gemeinden) mit 49 % weitgehend gegeben ist. Auch bei den Führungskräften liegt dieser Anteil mit 23 % deutlich tiefer. Auf der obersten Führungsebene sind nur gerade vier von 39 Dienststellen von Frauen geleitet (eine Generalsekretärin und drei Amtsleiterinnen). Die Betrachtung der Lebensmodelle der Mitarbeitenden zeigt, dass der Kanton für Mütter wesentlich unattraktiver ist als für Väter. Dies wird auch bei der Geschlechterverteilung in den Altersklassen sichtbar, wo der Frauenanteil bei den bis 30-jährigen Mitarbeitenden weit über 50 % liegt und ab der Altersklasse der 31-35-jährigen dann deutlich unter 50 % sinkt.

Auch betreffend guter Vereinbarkeit zeigen die Personalkennzahlen ein ähnliches Bild: der Teilzeitanteil, ein wichtiger Indikator für gute Vereinbarkeit, liegt in der Kantonsverwaltung Graubünden gesamthaft bei 28 %, was deutlich tiefer ist als im schweizerischen öffentlichen Sektor (42 %). Bei den Männern ist dieser nochmals wesentlich tiefer (13 %, Schweizer Durchschnitt im öffentlichen Sektor: 18 %). Wenn Männer Teilzeit arbeiten, dann sehr selten mit einem Pensum unter 80 %.

¹www.fachstelle-und.ch

In gewissem Widerspruch zu diesem Bild ergibt die Analyse der Rahmenbedingungen und Prozesse mittels 74 Einzelkriterien, dass die Voraussetzungen zur Umsetzung guter Vereinbarkeit und Gleichstellung aus Sicht der Fachstelle UND mittel bis gut sind. Dies zeigt das nachfolgende Spinnendiagramm, das die Bewertung der Einzelkriterien in 6 sogenannte Einflussfaktoren auf einer Skala von 0 (minimal vereinbarkeitsfreundlich) bis 3 (sehr vereinbarkeitsfreundlich) zusammenfasst, und mit dem Benchmark öffentliche Verwaltung² der Fachstelle UND vergleicht, der nur sogenannte Best Practice Organisationen (mit dem Label «Prädikat UND»³) enthält. Weiter zeigt das Spinnendiagramm die Einschätzung der Mitarbeitenden, die für die Einflussfaktoren Ort und Geld stärker abweichen.

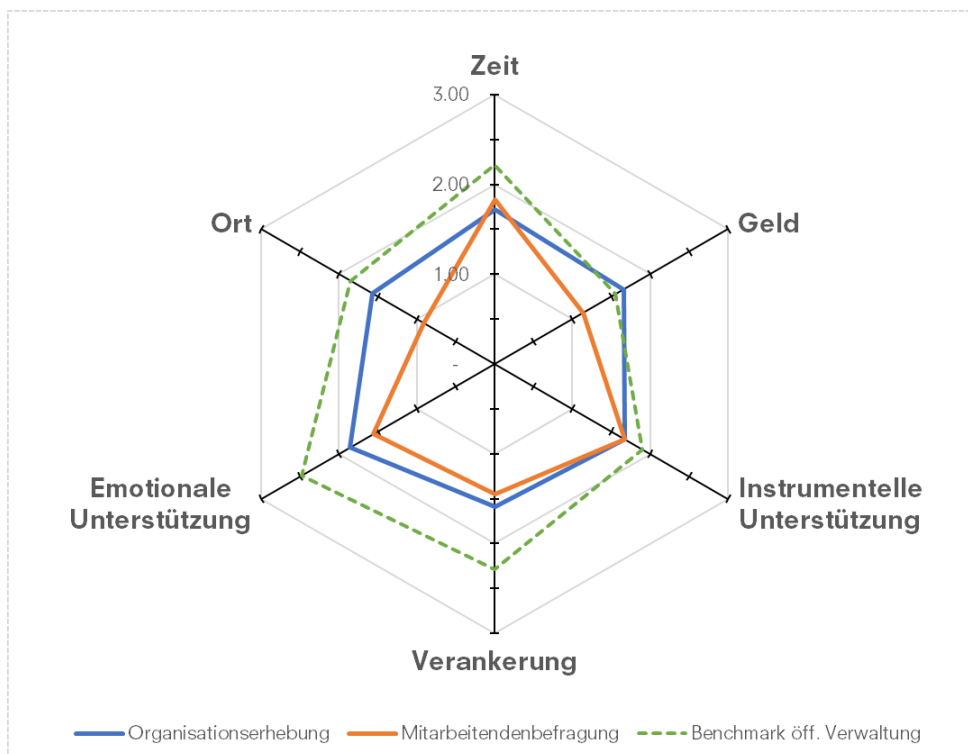


Abbildung 1: Bewertung Einflussfaktoren (0=tiefster Wert, 3=höchster Wert, 1.8 Best Practice)

Wichtige Stärken in der kantonalen Verwaltung Graubünden sind beim **Einflussfaktor Zeit** eine hohe zeitliche Autonomie der Mitarbeitenden, relativ geringe Erwartungen an die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit, eine gute Einflussnahme auf die Einsatz- und Ferienplanung sowie die Möglichkeit, kurzfristig freie Tage oder Kurzabsenzen zu beziehen. Die Mitarbeitenden haben gute Möglichkeiten, Aus- und Weiterbildungen zu besuchen. Herausforderungen sind die Dauer des Vaterschaftsurlaubs von nur zwei Wochen, generell die Möglichkeiten zu verlängertem Urlaub bei Elternschaft und Angehörigenbetreuung, fehlende Möglichkeiten oder gar Ansprüche auf temporäre Anpassung des Beschäftigungsgrades bei Elternschaft und Angehörigenbetreuung. Teilzeit ist in diversen Organisationseinheiten und Funktionen aus betrieblichen, aber auch kulturellen Gründen wenig verbreitet.

Beim **Einflussfaktor Ort** kann als Stärke die neue Weisung Homeoffice des Personalamtes und mobil-flexibles Arbeiten erwähnt werden. Als Herausforderung wird gesehen, dass für viele Mitarbeitende aus betrieblichen Gründen ortsungebundenes Arbeiten nicht oder selten

² Insgesamt 9 Organisationen (3 Bund, 2 kantonale, 4 städtische)

³ www.fachstelle-und.ch/unternehmen/praedikat-und

möglich ist. Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % haben in der Regel keine Möglichkeit für mobil-flexibles Arbeiten.

Stärken beim **Einflussfaktor Geld** sind das objektive Lohnsystem, die gute soziale Absicherung, die finanzielle Sonderzulage für Mitarbeitende mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben sowie die Übernahme von notwendigen Aus- und Weiterbildungskosten. Als Herausforderung wird beurteilt, dass das Lohnsystem von vielen Mitarbeitenden als nicht transparent wahrgenommen wird. Die Dauer der Lohnfortzahlung bei Vaterschaft, Adoption und Angehörigenbetreuung ist eher gering. Ein Beitrag an familienexterne Kinderbetreuung wird (noch) nicht geleistet.

Stärken im **Einflussfaktor Emotionale Unterstützung** sind die Unternehmenskultur, die in der Regel von Offenheit und Unterstützung geprägt ist, und die Rücksichtnahme auf die Lebenssituation der Mitarbeitenden, die von den allermeisten Vorgesetzten gezeigt wird. Als Herausforderung wird betrachtet, dass Elternschaft und Angehörigenbetreuung im Alltag wenig thematisiert werden und dass Teilzeit von vielen Führungspersonen nicht aktiv gefördert wird.

Beim **Einflussfaktor Instrumentelle Unterstützung** sind die gute vertragliche Absicherung mit unbefristeten Verträgen und die Möglichkeiten im Falle von Diskriminierungen kompetent unterstützt zu werden als Stärken zu erwähnen. Als Herausforderungen werden gesehen, dass eine offizielle Anlaufstelle für Vereinbarkeitsfragen fehlt, Stellvertretungen aus betrieblichen Gründen nicht immer gut gelöst sind und kein eigentlicher Prozess für Elternschaft mit Leitfaden/Merkblatt für Vorgesetzte und Mitarbeitende definiert ist.

Beim **Einflussfaktor Verankerung** ist der in der Personalverordnung (PV; BR 170.410; Art. 1) festgehaltene Grundsatz zur Förderung von Gleichstellung und Vereinbarkeit als positiv zu erwähnen. Die Personalselektion erfolgt mehrperspektivisch und stellt so weitgehende Chancengleichheit sicher. Offene Stellen werden vor der Ausschreibung auf Teilzeitmöglichkeiten geprüft und die Ausschreibung erfolgt, wenn möglich, mit einem entsprechenden Spielraum (mindestens 80 % bis 100 %). Herausforderungen stellen fehlende Schulungsangebote für Führungspersonen zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit sowie vorurteilsfreie Personalselektion und -entwicklung dar. Die interne und externe Kommunikation über gleichstellungs- und vereinbarkeitsfreundliche Unterstützungsangebote ist eher gering und die Angebote entsprechend wenig bekannt. Es findet zurzeit weder auf Stufe des Personalamtes noch auf Stufe der Dienststellen ein systematisches Controlling der Vereinbarkeit und Gleichstellung statt. In der Folge werden u.a. auch kaum implizite oder explizite Ziele für ausgeglichene Geschlechtervertretungen definiert.

Zur Verbesserung der Gleichstellung, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und damit zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bestehen verschiedene Potenziale. Dazu gehören ein höherer Ferienanspruch, abgestuft nach Altersklassen, mehr (bezahlte oder unbezahlte) Urlaube für Eltern und Betreuende von Angehörigen, die Möglichkeit mit Anspruchsberechtigung für diese Gruppen, temporär oder unbefristet den Beschäftigungsgrad anzupassen. Weiter kann die Sensibilität der Vorgesetzten auf die Vereinbarkeitsherausforderungen der Mitarbeitenden, auf die Förderung von Teilzeit gesteigert werden. Dazu können regelmässige Schulungen der Führungskräfte zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit angeboten werden. Ein Controlling mit Kennzahlen zu Geschlechtervertretung und Teilzeitanteilen kann etabliert werden, wo nötig mit klaren Zielen

und Massnahmen. Zur besseren Unterstützung der Mitarbeitenden kann eine eigene Anlaufstelle Vereinbarkeit geschaffen werden, die auch aktiv intern sowie extern über die Angebote kommuniziert und Porträts von Best Practice aufzeigt. Eine weitere Möglichkeit ist die Schaffung von Netzwerken für Eltern und Betreuende von Angehörigen. Ein departementsübergreifendes Talentmanagement kann zur besseren Nutzung der internen Potenziale zur Besetzung von Führungsstellen dienen. Mobiles Arbeiten kann weiter gefördert werden.

In der nächsten Phase des Projektes sollen in einer interdepartementalen Arbeitsgruppe nun Ziele und Massnahmen erarbeitet werden, die auf den verschiedenen Ebenen Gesamtverwaltung, Dienststellen und Führungskräfte umzusetzen sind.

Der vollständige Bericht kann unter www.stagl.gr.ch/egual21 abgerufen werden.