



## Frauenförderung in der allgemeinen Bundesverwaltung

### Bericht des Eidg. Personalamtes an den Bundesrat: «Zweite Frauenförderungsperiode in der allgemeinen Bundesverwaltung 1996-1999»

Stellungnahme der Eidg. Kommission für Frauenfragen (Februar 2001)

Der Bund hat als Arbeitgeber eine Signalwirkung gegenüber allen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass er aktiv Frauenförderung betreibt. Die Weisungen über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals vom 18. Dezember 1991 sind dafür eine gute Grundlage. Mit dem neuen Bundespersonalgesetz, das voraussichtlich am 1.1.2002 in Kraft treten wird, hat der Bund zudem mit Art. 4 auch erstmals eine gesetzliche Grundlage für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung geschaffen. Die EKF begrüsst diese Neuerung. Sie erwartet vom Bundesrat, dass er seine Möglichkeiten innerhalb dieses Rahmengesetzes nützt, und konsequent auf die Verwirklichung und Umsetzung der Chancengleichheit in der Bundesverwaltung hinwirkt.

Bezogen auf die Aufträge des Bundesrates vom 18. Oktober 2000 zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann sehen wir für die dritte Frauenförderungsperiode 2000 – 2003 insbesondere in folgenden Bereichen Handlungsbedarf:

#### 1. Controlling

Um die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der allgemeinen Bundesverwaltung erfolgreich umsetzen zu können, braucht es ein Gleichstellungs-Controlling. Wichtig ist, dass sich jedes Departement und jedes Amt *verbindliche* Ziele setzen muss, die regelmässig überprüft und kontrolliert werden.

#### 2. Weisungen

Bei der Überprüfung der bundesrätlichen Weisungen muss darauf geachtet werden, in welche Richtung eine allfällige Anpassung vorgenommen wird. Nicht in Frage kommt eine Anpassung, die eine Verschlechterung der Stellung der Frauen innerhalb der Bundesverwaltung zur Folge hätte. Eine Anpassung ist nur tragbar, falls sie Verbesserungen für die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann zur Folge hat.

#### 3. Impulsprogramme

Verantwortlich für die konkrete Umsetzung der gewählten Schwerpunkte innerhalb der Frauenförderungsprogramme sind die Führungskräfte der einzelnen Departemente und Ämter. Um eine effektive Umsetzung der gewählten Schwerpunkte zu gewährleisten, muss die Nichtwahrnehmung dieser Verantwortung Sanktionen zur Folge haben.

#### 4. Erhöhung des Frauenanteils im Kader

Die Untervertretung von Frauen im oberen Kader ist nach wie vor störend. Der Bundesrat hält in seiner Antwort zur Interpellation Hollenstein vom 13. Dezember 2000 (Übervertretung von Männern im oberen Kader, 00.3672) fest, dass er beabsichtige, den Frauenanteil in

Kaderpositionen zu erhöhen. Unter anderem hat er die Departemente und die Bundeskanzlei beauftragt, ihren Frauenanteil in Führungs- und anderen Kaderfunktionen bis Ende der nächsten Frauenförderungsperiode im Jahr 2003 um 5 Prozentpunkte zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen sind die Departemente und die Bundeskanzlei aufgefordert, bei Stellenbesetzungen durch den Bundesrat mindestens eine Frau in die engste Wahl einzubeziehen bzw. vorzuschlagen. Um dieser Aufforderung das nötige Gewicht zu verleihen, hält es die EKF für unerlässlich, dass schriftlich begründet werden muss, wenn keine Frau in die engste Wahl einbezogen wurde.

## **5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

In der Vergangenheit wurden schon mehrmals Versuche unternommen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Bundesverwaltung zu fördern. Oft mangelte es jedoch an der Information der Betroffenen. Deshalb müssen die Betroffenen über die möglichen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut verständlich und regelmässig informiert werden. Die EKF fordert zudem vom Bund als Arbeitgeber die vermehrte Schaffung von Teilzeitstellen und Jobsharingmöglichkeiten auch auf Kaderstufe.

## **6. Information/Ausbildung**

Die Erarbeitung einer Basisdokumentation zum Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming bildet eine gute Grundlage. Zusätzlich braucht es für die Mitglieder des Kadern eine obligatorische Weiterbildung, die Fachwissen zum Thema vermittelt. Die Verwirklichung und Umsetzung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist eine Führungsaufgabe, die vom Kader wahrgenommen werden muss. Die Teilnahme an dieser Weiterbildung muss als *obligatorisch* erklärt werden, da nur so alle Betroffenen direkt angesprochen und für das Thema sensibilisiert werden können.

Damit die Fachpersonen und Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgabe fach- und sachgerecht wahrnehmen können, benötigen sie fundiertes Fachwissen im Bereich Gleichstellung sowie eine ausreichende Motivation um sich dieser Herausforderung zu stellen. Aus diesem Grund ist die Ausarbeitung einer Grundausbildung bzw. Weiterbildung für die Fachpersonen und Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Departementen und Ämtern unabdingbar.

## **7. Einheitlicher Standard für Koordinatorinnen bzw. Gleichstellungsbeauftragte**

Völlig unbefriedigend sind die für die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann zur Verfügung gestellten Mittel. Den zuständigen Fachpersonen stehen in den einzelnen Ämtern zur Erfüllung ihrer Aufgabe im Durchschnitt nur gerade 11 Stellenprozent und Fr. 1050.- pro Jahr zur Verfügung. Um effektive Frauenförderung betreiben zu können, braucht es ausreichende personelle und finanzielle Mittel. Dies muss bei der Ausarbeitung der einheitlichen Standards berücksichtigt werden.

## **8. Frauenanteil in ausserparlamentarischen Kommissionen**

Es ist erfreulich, dass sich der Frauenanteil in den ausserparlamentarischen Kommissionen erneut erhöht hat und nun bei 33,5% liegt. Nach wie vor unbefriedigend ist, dass nur ganz wenige Präsidien von Frauen geführt werden.

## **9. Berichterstattung**

Frauenförderung in der allgemeinen Bundesverwaltung ist nicht nur ein einmaliges, befristetes Projekt, sondern auf Dauer ausgelegt. Die Weisungen sehen vor, dass im Abstand von vier

Jahren über den Stand der Umsetzung der Frauenförderprogramme in der Bundesverwaltung Bericht erstattet wird. Mit Hilfe dieses Berichts wird dann Bilanz gezogen, welche Ziele erreicht wurden bzw. in welchen Bereichen noch weiterer Handlungsbedarf besteht. Deshalb ist es wichtig, dass die jeweiligen Berichte ähnlich aufgebaut und somit vergleichbar sind. Der EKF ist aufgefallen, dass sich der 1. und 2. Bericht zur jeweiligen Frauenförderungsperiode in der allgemeinen Bundesverwaltung in Aufbau und Struktur stark voneinander unterscheiden und dadurch ein Vergleich zwischen der 1. und der 2. Frauenförderungsperiode erschwert wird. Sinnvollerweise sollten zukünftige Berichte zu den Frauenförderungsperioden in der allgemeinen Bundesverwaltung nach einer ähnlichen Struktur erstellt werden. Dies umfasst vor allem die Definition von statistischen Eckdaten, die einerseits einen Vergleich zwischen den einzelnen Ämtern erlauben, andererseits aber auch einen Vergleich über mehrere Jahre hinweg ermöglichen.