

## Frage

### **Einführung**

Dem **Bericht zu einer umfassenden Familienpolitik** entnehme ich Folgendes:

„Mindestens zwei Aspekte prägen die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Einerseits benötigen die Eltern während ihrer Arbeitszeit eine Kinderbetreuung, andererseits sind sie auf eine Arbeitswelt angewiesen, die ihren elterlichen Verpflichtungen Rechnung trägt. Es müssen sowohl auf politischer, wie auch privater Ebene Massnahmen entwickelt werden, die dieser neuen Situation gerecht werden. Die öffentliche Hand und die Unternehmen werden noch einen wesentlichen Beitrag zu dieser Debatte leisten müssen, insbesondere im Hinblick auf die Einführung wirksamer Bestimmungen auf diesem Gebiet. Auf Anhieb scheinen die konkreten Vorschläge zur Veränderung der Arbeitswelt unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der öffentlichen Verwaltung einfacher umsetzbar zu sein. Insbesondere in Freiburg eröffnet das revidierte Personalgesetz neue Perspektiven. Der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik liegt für den Arbeitgeber Staat in der Attraktivität dieser Stellen, die sich in der Treue der Arbeitnehmenden niederschlägt. Dieser Ansatz kann zudem als Anreiz wirken, indem die Personalpolitik des Staates anderen Arbeitgebern als „Referenz“ dient. Ausserhalb des öffentlichen Sektors können auch die Unternehmen – in ihrer Personalverwaltung – von solchen familienfreundlichen Optionen profitieren. Sie erlauben ihnen, ihre Angestellten an sich zu binden und bieten auch die Möglichkeit, ihre diesbezügliche Philosophie öffentlich kundzutun und bei den Konsumentinnen und Konsumenten ein gutes „Image“ des Unternehmens oder ihrer Marke zu hinterlassen. Das kann sich positiv auf den Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen des innovativen Unternehmens auswirken.

### **Verschiedene Arbeitszeitmodelle**

Anpassungen in Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten implizieren, dass ein Modus Vivendi gefunden werden muss. Aber gerade in diesem Kontext ist es wichtig, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit mit Blick auf ein möglichst gesundes und harmonisches Familienleben erfolgt. Solche Massnahmen wirken sich auch für den Arbeitgeber positiv aus und können demnach in einem „win-win“-Geist erfolgen.

**Artikel 40 des neuen Staatspersonalgesetzes (StPG) des Staates Freiburg (in Kraft seit dem 1. Januar 2004), bietet den Arbeitnehmenden verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeiteinteilung.**

Die am häufigsten gewählten Optionen des Berner Modells sind das „Bandbreitenmodell“ und die „gleitende Arbeitszeit“:

Das „Bandbreitenmodell“ entspricht einer Vollzeitstelle (40 Wochenstunden). Die Arbeitnehmenden können die wöchentliche Stundenzahl verringern, entsprechend sinkt auch ihr Lohn. Sie können aber auch mehr Stunden arbeiten und im Gegenzug mehr Ferien beziehen. Die meisten Arbeitnehmenden, die dieses Modell wählen (28%), arbeiten 41 Stunden pro Woche und haben 5,5 Tage mehr Ferien. An zweiter Stelle kommen diejenigen Personen, die 42 Stunden pro Woche arbeiten und 11

zusätzliche Ferientage beziehen können (18%). Ein Drittel des Personals wählt das « normale » Arbeitsmodell mit 40 Wochenstunden zu einem Lohn von 100% und 4 Wochen Ferien. Schliesslich gibt es noch 15%, die 42 Stunden pro Woche arbeiten und 105% des Grundlohns beziehen.

Bei der „gleitenden Arbeitszeit“ können die Arbeitnehmenden ihre tägliche Arbeitszeit – je nach Arbeit – auf die Stunden zwischen 6 und 20 Uhr legen, statt fixe Präsenzzeiten beachten zu müssen. Es besteht auch die Möglichkeit, bis zu 40 Überstunden pro Monat in Form von Ferientagen zu beziehen. Die Kompensation der Überstunden ist sogar kumulierbar (was in Wirklichkeit einer Annualisierung der Arbeitszeit entspricht). Die Überstunden (Arbeit am Abend, an Wochenenden) werden aufgrund spezieller Kriterien ausbezahlt, auch bei Teilzeitstellen.

Diese beiden Modelle bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten, sodass die anderen Varianten weniger gefragt sind. Es gibt noch das « Lebensarbeitszeitmodell », eine Bestimmung, die eine vorgezogene Pensionierung oder den Bezug von Sabbaticals ermöglicht. Es wird von 4% des Personals in Anspruch genommen.

### **NEUSCHAFFUNG VON MASSNAHMEN GEMÄSS DER KKUF**

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten die folgenden Arbeitszeitmodelle gefördert werden:

- Förderung der Teilzeitarbeit,  
(auch für Männer und an Kaderstellen)
- Möglichkeit eines „job-sharing“ (Teilen der Stelle)
- gleitende Arbeitszeit  
(die Arbeit muss zwischen 6 Uhr und 20 Uhr geleistet werden, je nach Bedürfnis der Arbeitnehmenden und mit dem Einverständnis des Amtes)
- Arbeitszeit im Bandbreitenmodell (mit der Möglichkeit von zusätzlichen Ferientagen)
- Jahresarbeitszeitmodell

Diese Massnahmen sind anzuwenden:

- im Rahmen der Freiburger Verwaltung
- im Rahmen weiterer öffentlicher Verwaltungen
- in (familienfreundlichen) Privatunternehmen

Dank diesen konkreten Angeboten können die Arbeitnehmenden über das Gleichgewicht nachdenken, dass sie zwischen dem Berufsleben und dem Privat- und Familienleben herstellen möchten.

Was die Kosten und Voraussetzungen für die Verwirklichung von Massnahmen für eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung betrifft, so sind infolge dieser Offenheit nur wenig höhere Kosten für die Arbeitgeber zu erwarten. Und wenn zu Beginn ein grösserer Organisationsaufwand nötig ist, so macht sich dieser mittelfristig bezahlt, weil er die Motivation, Zufriedenheit und Treue der Arbeitnehmenden erhöht.“

Ich habe zu diesen hervorragenden Vorschlägen nichts hinzuzufügen und bin der Ansicht, dass sie vom Staat möglichst schnell umgesetzt werden sollten, zumal er im Rahmen seiner Verwaltung völlig freie Hand hat.

**Daher meine Fragen :**

- Ist die freiburgische Regierung mit der Untersuchung der KKUF vollumfänglich einverstanden und macht sie sich deren Analyse zur Neuschaffung von Massnahmen, insbesondere im Rahmen der Kantonsverwaltung, zu Eigen?
- Wenn ja, kann uns die freiburgische Regierung aufzeigen, inwiefern innerhalb der Kantonsverwaltung bereits Massnahmen umgesetzt wurden, um die erwähnten Ziele zu erreichen?
- Hat sie einen Zeitplan für die Umsetzung sämtlicher Zielsetzungen erstellt?
- Welcher Zeitraum ist vorgesehen?

11. Mai 2005

**Antwort des Staatsrats**

Um die Frage von Grossrat Cédric Castella in einen allgemeineren Zusammenhang zu stellen, seien die Grundzüge des „Berichts zu einer umfassenden Familienpolitik im Kanton Freiburg“ kurz zusammengefasst. Es seien vor allem die vier Stossrichtungen erwähnt, in denen bereits konkrete Massnahmen ergriffen wurden. Es geht darum:

- den Familien durch Familien- oder Haushaltszulagen, Steuerabzüge, Beiträge für die Prämienreduktion der Krankenversicherungen oder Stipendien und Ausbildungsdarlehen eine spürbare Kompensation ihrer laufenden Aufwendungen zu verschaffen;
- die materielle Sicherheit von Familien mit bescheidenem Einkommen mit Mutterschaftsbeiträgen für Haushalte in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen oder einer Beihilfe zur Eintreibung von Alimenten zu stärken;
- die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben mit Einrichtungen zur Betreuung von Kindern im Vorschulalter zu unterstützen;
- die Gleichstellung von Frau und Mann durch die Institutionalisierung des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen zu fördern.

Auch die Schaffung einer Mutterschaftsversicherung zählt zu den konkreten Massnahmen, die sich nicht nur aus dem Bericht zu einer umfassenden Familienpolitik ergeben, sondern auch aus der Gesetzgebung des Bundes, bzw. der neuen Kantonsverfassung.

Diese kurze Zusammenfassung zur Einführung ist zwar nicht vollständig, ermöglicht es jedoch die Frage von Grossrat Castella zur Problematik der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben im Zusammenhang der äusserst breit gefächerten Thematik der umfassende Familienpolitik zu sehen und in Perspektive zu rücken.

Es sei auch auf den Platz hingewiesen, den die neue Kantonsverfassung der Familie einräumt. In Artikel 59 Abs. 2 heisst es dort: „Der Staat betreibt eine umfassende Familienpolitik. Er schafft Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Arbeits- und Familienleben in Einklang zu bringen“. Aus diesem Grunde werden die Fragen im Zusammenhang mit der Familie auch bei der Umsetzung der Verfassung berücksichtigt.

Im Zusammenhang mit der von Cédric Castella aufgeworfenen Frage zur Flexibilisierung der Arbeit werden in Artikel 58 des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG) dem Arbeitgeber Staat Möglichkeiten eingeräumt, neue Modelle einzuführen:

**Art. 58 Arbeitsdauer und Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen ihrer Arbeit die ganze Zeit, die in den Vorschriften über die Arbeitsdauer und Arbeitszeit in den Reglementen und im Anstellungsvertrag dafür vorgesehen ist.

<sup>2</sup> Die Arbeitsdauer des Personals wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Je nach Personalkategorien kann eine unterschiedliche Arbeitsdauer vorgesehen werden.

<sup>3</sup> Im Rahmen der in den Ausführungsbestimmungen festgelegten Arbeitsdauer können die Direktionen und Anstalten je nach Bedürfnis der Dienststellen und der Personalkategorien verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.

In der Botschaft vom 28. November 2000 zum Entwurf des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG) heisst es, dass mit Artikel 58 die Rechtsgrundlagen aufgestellt werden sollten

“..., die die Einführung verschiedener Arbeitszeitmodelle ermöglichen: Dadurch begünstigt er (der Staatsrat) eine grössere Flexibilität des Personals und beschäftigungsfördernde Massnahmen. Der Staatsrat, die Direktionen und die Anstalten haben den Auftrag, diese Modelle zu entwickeln. Über die Treueprämie und das Dienstaltersgeschenk können die Mitarbeitenden im Einklang mit den Bedürfnissen der Dienststelle eine Umgestaltung der Arbeitszeit mitfinanzieren. Diese dem Personal willkommenen Massnahmen müssen auch den Interessen des Arbeitgebers Staat dienen, indem sie eine Optimierung und bessere Bewirtschaftung der Personalressourcen ermöglichen.” (Zitat Ende).

Die Umsetzung dieser Gesetzgebung in der Verwaltung durch den Arbeitgeber Staat gab zu folgenden Überlegungen und Feststellungen Anlass.

Die Einführung flexiblerer Arbeitszeitmodelle sollte es ermöglichen, die Erfordernisse für den Betrieb der Kantonsverwaltung besser mit den Bedürfnissen des Personals zu vereinbaren. Einerseits möchte die Kantonsverwaltung den Zugang zu ihren Diensten und folglich die Verfügbarkeit ihres Personals mehr nach den Bedürfnissen des Bürgers richten. Andererseits wünscht sich ein grosser Teil der Angestellten mehr Handlungsspielraum bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit, um Privat- und Berufsleben besser in Einklang bringen zu können. Ausserdem muss sich der Arbeitgeber Staat darum bemühen, gegenüber den Unternehmen im öffentlichen und privaten Sektor attraktiv zu bleiben, indem er mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen anbietet.

Die Einführung solcher Arbeitszeitmodelle erfordert von den Vorgesetzten eine genaue und langfristige Planung für ihre Organisationseinheit und ihr Personal. Was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrifft, so müssen sie eine neue Definition der Organisation ihrer Arbeit akzeptieren und ihr Verhalten den neuen Regelungen der Zusammenarbeit, Koordination und Kommunikation anpassen.

Die freiburgische Regierung in ihrer Funktion als Arbeitgeber ist daher mit der Analyse der KKUF unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien einverstanden:

- Der Arbeitsanfall kann je nach Tätigkeitsgebiet in der Kantonsverwaltung grossen Schwankungen unterworfen sein. In gewissen Sektoren ist es daher sinnvoll und nötig, das Angebot an Arbeitsstunden seitens der Mitarbeiter der Nachfrage des Arbeitgebers nach Arbeit anzupassen.
- Die Inanspruchnahme der Dienstleistungen der administrativen Einheiten durch die Bürger variiert je nach dem Leistungsangebot und individuellen Faktoren der Bürger. In gewissen Tätigkeitsgebieten kann sich eine bessere Planung der Personalpräsenz in Anbetracht der Bedürfnisse der Bürger/Kundschaft als nötig erweisen.

- Der Aufwand an Ressourcen und Infrastrukturen durch den Staat Freiburg ist bedeutend. Eine effizientere Verwendung dieser Ressourcen und Infrastrukturen ist eine ständige Zielsetzung.
- Das Personal muss die Arbeitszeitmodelle gutheissen und sich an ihrer Umsetzung beteiligen können. Eine Einführung solcher Modelle gegen den Willen des Personals ist zum Scheitern verurteilt.
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann/muss eine Alternative zu Entlassungen aufgrund von Stellenkürzungen darstellen. Dieses Instrument kann/muss es dem Staat auch ermöglichen, neue Leistungen wahrzunehmen, ohne dass notwendiger Weise neue Vollzeitstellen geschaffen werden müssen.

Es zeigt sich daher, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die ausschliesslich „mit Blick auf ein möglichst gesundes und harmonisches Familienleben“ erfolgt (vgl. Zitat der KKUF in der eingereichten Anfrage), den Anforderungen des Arbeitgebers im Hinblick auf den guten Betrieb seiner Dienststellen nicht genügen kann. Der individuelle Anspruch einer Harmonisierung von Berufs- und Familienleben muss jedoch ein Aspekt der neuen Arbeitszeitmodelle darstellen.

Aus diesen Gründen wäre es daher verfehlt, Arbeitszeitmodelle zu übernehmen und davon auszugehen, dass sie für alle Verwaltungseinheiten und das gesamte Staatspersonal zweckmässig und angemessen sind. Natürlich lassen sich bestimmte Modelle auf ganze Personalkategorien anwenden (z.B. Verwaltungspersonal), bei anderen wiederum wäre das aufgrund der spezifischen Tätigkeit gewisser Einheiten nicht möglich (z.B. Einheiten, die in einem Turnus arbeiten, Pikettdienste, Nacharbeit, Bereitschaftsdienst usw.). Es muss daher mit den einzelnen Angestellten oder Personalkategorien vereinbart werden, welche(s) Arbeitszeitmodell(e) dem Betrieb der Verwaltungseinheit und den Bedürfnissen des Einzelnen am besten entspricht. Es sollte auch möglich sein, die Arbeitszeitmodelle mit dem Einverständnis der Anstellungsbehörde und dem Amt für Personal und Organisation auf den Einzelfall abzustimmen. Letztlich müssen die gesetzlichen Anforderungen zu einem guten An- und Abwesenheitsmanagement respektiert werden.

Der Staatsrat ist daher davon überzeugt, dass die Übernahme und das Funktionieren dieser neuen Arbeitsmodelle von 4 Kernfaktoren abhängig sind:

- Es müssen differenzierte und entsprechend den tatsächlichen organisatorischen Bedürfnissen der Verwaltungseinheiten konzipierte Arbeitszeitmodelle zur Verfügung gestellt werden (z.B. zentrale Verwaltung, Spitäler, Polizei, Gefängnis, Justiz, usw.);
- Die Bedürfnisse müssen zwischen den betroffenen Partnern (Vorgesetzter und Mitarbeiterin/ Mitarbeiter) besprochen werden;
- Spezielle „Ad-hoc-Modelle“, die auf individueller Ebene von Kreativität zeugen, sollten bewilligt werden. Gegebenenfalls müssen individuelle Vereinbarungen getroffen werden;
- Die An- und Abwesenheitskontrolle muss an die Arbeitszeitmodelle und die Bedürfnisse der Personal- und Finanzverwaltung angepasst werden (Gehaltsanspruch, Sozialversicherungen, analytische Buchhaltung, produktive Stunden usw.).

Der Staatsrat ist gegen jegliche Arbeitszeitmodelle, die auf den Gehaltsaspekt ausgerichtet sind. Ein Modell, dass die Genehmigung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 42 Stunden gegen ein höheres Gehalt vorsieht, wäre nicht annehmbar. Ein solches Modell stünde im Gegensatz zum Prinzip der Flexibilisierung der Arbeitszeit entsprechend dem Bedarf des Arbeitgebers (Kontrolle der Entwicklung der Lohnsumme) und den Bedürfnissen des Personals (Harmonisierung von Arbeitszeit und Familienleben).

Der Staatsrat möchte daran erinnern, dass der Staat Freiburg seinerzeit als einer der ersten innerhalb seiner Verwaltungseinheiten und Anstalten flexible Arbeitszeiten eingeführt hat, wo sich dies mit den betrieblichen Anforderungen vereinbaren liess. Gegenwärtig profitiert praktisch das gesamte Personal der zentralen Verwaltung (also die Mehrheit der Dienststellen) sowie das Verwaltungs- und technische Personal der Anstalten von diesem flexibleren System und zwar zur vollsten Zufriedenheit des Arbeitgebers Staat und des Personals. Abgesehen davon ist der Staat Freiburg auf kantonaler Ebene der Arbeitgeber der sowohl in absoluten Zahlen als auch proportional zu seinem Personalbestand die höchste Anzahl Teilzeitstellen anbietet. So teilen sich rund 13'000 Angestellte (monatlicher Durchschnitt) ungefähr 8'300 Vollzeitstellen.

Mit der Aufhebung des so genannten „privatrechtlichen“ Status bei der Einführung des StPG stieg ausserdem die Möglichkeit, in einer Teilzeitanstellung zu arbeiten, noch zusätzlich: diese Massnahme hat die soziale Sicherheit von Angestellten, die weniger als 50% arbeiten deutlich verbessert (Vorsorgeordnung, Mutterschaftsurlaub, Dauer der Deckung des Erwerbsausfalls bei Krankheit oder Unfall, Arbeitgeberzulage für Kinder, usw.). Angestellte, die ihr Arbeitspensum auf weniger als 50% reduzieren möchten, haben folglich keine Abwertung ihres Status zu befürchten.

Artikel 98 StPG sieht nach 25- und 35-jähriger Berufstätigkeit ein Dienstaltersgeschenk vor, das auch in Ferientage umgewandelt werden kann. Auf diese Weise ist es ebenfalls möglich, ohne Lohneinbusse Teilzeit zu arbeiten, allerdings nur für eine beschränkte Zeit.

Gemäss Artikel 120 StPG können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übrigens auch längeren unbezahlten Urlaub nehmen. Dies erlaubt es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihr Berufsleben, im Rahmen der Vereinbarkeit mit den Bedürfnissen der Dienststelle, mit anderen, namentlich familiären Anforderungen in Einklang zu bringen. Der Bezug von unbezahltem Urlaub wird dadurch erleichtert, dass die betreffende Person weiterhin Mitglied der Pensionskasse des Staatspersonals bleiben kann und für die Dauer des unbezahlten Urlaubs eine eingeschränkte, kostengünstigere Deckung wählen kann.

Es sei auch erwähnt, dass sich auf die Initiative von Vorgesetzten hin verschiedene individuelle Arbeitszeitmodelle für Teilzeitangestellte entwickelt haben. Die gewählten Lösungen entsprechen den spezifischen Bedürfnissen der Dienststelle und den familiären Anforderungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die Arbeitszeit kann entweder auf jeden Wochentag verteilt werden (morgens oder nachmittags) oder auf bestimmte Tage der Woche, des Monats, oder sogar des Jahres verlegt werden. Die Anwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters muss selbstverständlich kontrolliert werden können und kontrolliert werden.

Die allgemeine Planung der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein wichtiges Projekt im Rahmen der Umsetzung des StPG. Inhalt und Organisation dieses Projekts wurden vom Amt für Personal und Organisation bereits definiert. Der Staatsrat hat den Bereichen Personalbewirtschaftung und Organisation jedoch Priorität eingeräumt: 1. Priorität hat das Projekt zur Leistungsanalyse, an zweiter Stelle kommt das Projekt zur allgemeinen Einführung der Führung mit Zielen. Für diese beiden Projekte werden bereits sämtliche zur ihrer Umsetzung nötigen Ressourcen bereitgestellt. Würde ein drittes Projekt parallel dazu in Angriff genommen, so würde man Gefahr laufen, die Mittel zu sehr zu zerstreuen und es könnte nicht mehr gewährleistet werden, dass die Ziele erreicht werden. Der Staatsrat beabsichtigt jedoch, das Amt für Personal und Organisation sobald als möglich damit zu beauftragen, verschiedene Arbeitszeitmodelle zu überprüfen und Vorschläge im Rahmen einer eventuellen Entwicklung auszuarbeiten. Gemäss dem StPG, das eine kontrollierte Dezentralisierung der Personalbewirtschaftung befürwortet, wählen die Direktionen und Anstalten die Arbeitszeitmodelle, die ihnen am besten passen, innerhalb der vom Staatsrat festgelegten Vorgaben. Der Beitrag des Amtes für Personal und Organisation besteht darin, dem Staatsrat das Basiskonzept zu unterbreiten und, nach Bedarf, die gewählten Modelle während ihrer Einführungsphase zu begleiten.

Nebst den verwaltungsinternen Massnahmen mit dem Ziel, Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen ist sich der Staatsrat auch der Herausforderungen bewusst, die es im Bereich Familienpolitik anzunehmen gilt. Er ist davon überzeugt, dass er den vielfältigen Aspekten der Familienproblematik, wie sie insbesondere im Bericht zu einer umfassenden Familienpolitik im Kanton Freiburg sehr zutreffend analysiert wurde, Rechnung tragen muss. Dieses Dokument dient im Übrigen als Referenz für zahlreiche laufende Arbeiten. Anhand dieses Dokuments liessen sich vor allem drei Bereiche herausarbeiten, die es prioritär umzusetzen gilt, nämlich die Mutterschaftsversicherung, die Verbesserung der familienergänzenden Kinderbetreuung und die Überprüfung der Möglichkeit zur Einführung eines zweiten Kindergartenjahres. Auch mit anderen Bereichen der Familienpolitik, wie der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, setzt man sich im Rahmen der Familienpolitik auseinander. Der Bericht hat auch einen Koordinationsbedarf aufgezeigt, wenn es darum geht, die vorhandenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen und nötige Anpassungen effizient umsetzen zu können. Der Staatsrat sieht die Einsetzung einer Kommission für die Koordinierung familienpolitischer Massnahmen vor, deren Aufgabe vor allem darin bestehen wird, Vorschläge zu den vorrangigen Ziele im Bereich Familienpolitik zu unterbreiten und die Ausführung der Massnahmen und Leistungen zwischen den betroffenen Dienststellen und Direktionen zu koordinieren. In diesem Rahmen will sich der Staatsrat auch mit den von Grossrat Castella aufgeworfenen Fragen, die einen Aspekt der Problematik, nämlich die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben, behandeln, vertieft auseinandersetzen. Die Ergebnisse der Arbeiten dieser Kommission werden es dem Staatsrat ermöglichen, den Akzent seiner Politik im Bereich Flexibilisierung der Arbeitszeiten innerhalb der Verwaltung genauer festzulegen.

Freiburg, den 10. Oktober 2005