



## Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage 2024-GC-197

### Mehr Einsatz für die generationsübergreifende Integration und die Vielfalt!

---

Urheberin:	Esseiva Catherine
Anzahl Mitunterzeichner/innen:	0
Einreichung:	26.08.2024
Begründung:	---
Überweisung an den Staatsrat:	26.08.2024
Antwort des Staatsrats:	14.01.2025

---

#### I. Anfrage

*Weshalb fehlt die generationsübergreifende Integration in der kantonalen Strategie?*

*Wie kann die Strategie gestärkt und welche zusätzlichen Massnahmen können zur Förderung und Durchsetzung einer generationsübergreifenden Integration und der Vielfalt innerhalb unserer Wirtschaft getroffen werden?*

Die kantonalen Ziele der Wirtschaftsförderung sollen, unter Berücksichtigung der nachhaltigen Entwicklung, eine Erhöhung des Kantonseinkommens gewährleisten.

Die Beschäftigungspolitik umfasst einerseits die Verhütung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, andererseits die Beobachtung des Arbeitsmarkts und die Einflussnahme auf ihn, besonders auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes und des Personenfreizügigkeitsabkommens.

Die Arbeitslosenquote ist relativ stabil und der zweite Punkt scheint zufriedenstellend gelöst zu sein. Trotz der kantonalen Strategie und der arbeitsmarktlichen Unterstützungsmassnahmen ist die Konjunkturlage jedoch nach wie vor unsicher und die Gerechtigkeitsproblematik bleibt bestehen.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 45 Jahre (45 bis 64 Jahre) werden zu leicht «aufs Abstellgleis geschoben» oder aus verschiedenen Gründen und unter Vorwänden entlassen, und die Integration insbesondere von Jugendlichen und Frauen ist immer noch nicht effektiv genug. Die wirtschaftlichen Perspektiven der über 45-Jährigen, der Jugendlichen und der Frauen erleben keine effiziente Entwicklung; diese Bevölkerungsgruppen werden noch zu oft benachteiligt!

Der Kanton unternimmt zu wenig für eine generationsübergreifende Integration und eine bessere Verteilung in allen Berufsgruppen; das System fördert keine Vielfalt.

Folglich müssen wir unser System anpassen, um die Integration und Durchmischung der Generationen deutlich zu verbessern!

Die generationsübergreifende Integration wurde in der kantonalen Strategie nicht berücksichtigt und der Vielfalt wird zu wenig Beachtung geschenkt. Es ist daher an der Zeit,

- > den Arbeitsmarkt zu revolutionieren, damit er dem gesellschaftlichen Wandel entspricht;
- > die bestehende Strategie mit einem Aktionsplan und der Einführung neuer Bestimmungen zu stärken und dadurch angemessen auf Praxisprobleme zu reagieren.

### **Wir brauchen heute mehr: mehr generationsübergreifende Integration und mehr Vielfalt!**

Verbesserungsansätze:

- > Einführung einer Politik der Generationen und der Vielfalt in unserer Wirtschaft;
- > Umsetzung einer Geschäftsphilosophie mit Fokus auf Vielfalt (Alter, Geschlecht, Gender, Kultur und Behinderung) in Unternehmen aller Branchen und Tätigkeitsfelder;
- > Förderung eines Integrationsprozesses;
- > Einführung neuer Bestimmungen zur Förderung der generationsübergreifenden Integration, der Geschlechtervielfalt und einer besseren Verteilung innerhalb der Unternehmen;
- > Förderung sicherer Arbeitsplätze, auch für über 45-Jährige;
- > Planung und Durchsetzung einer effektiveren Integration von Jugendlichen, Frauen und durchmischten Gruppen in die Wirtschaft und in den Arbeitsmarkt.

Diese Ansätze sollten in der Arbeitswelt initiiert und umgesetzt werden, mit dem Endziel einer «echten» Politik der Generationen und der Vielfalt!

### **Fragen an den Staatsrat:**

1. Erwägt der Staatsrat die Einführung einer Politik der Generationen und der Vielfalt?
2. Kann er sich vorstellen, die kantonale Wirtschaftsperspektive und den Arbeitsmarkt mit den oben beschriebenen Ansätzen zu fördern?
3. Wie kann eine Politik der Generationen und der Vielfalt in unserer Wirtschaft umgesetzt werden?
4. Kann sich der Staatsrat vorstellen, die bestehende Strategie weiterzuentwickeln und neue Bestimmungen zur Förderung der generationsübergreifenden Integration und der Vielfalt in der Wirtschaft einzuführen?
5. Wie könnte der Aktionsplan aussehen und welche zusätzlichen Kampagnen und Bestimmungen wären denkbar:
  - > zur Schaffung einer generationenfreundlichen Arbeitswelt?
  - > zur Förderung der Jobsicherheit, auch für über 45-Jährige?
  - > zur Planung und Durchsetzung einer effektiveren Integration von Jugendlichen, Frauen und durchmischten Gruppen in die Wirtschaft und in den Arbeitsmarkt?
  - > zur Ermutigung und Sensibilisierung der Unternehmen für die Vorteile einer generationenfreundlichen, vielfältigen Organisation, die den Kompetenzaustausch, die Know-how-Weitergabe und die Unternehmensdynamik fördert?
6. Zieht der Staatsrat die Einführung eines Labels «generationsübergreifende Integration & Vielfalt» als Anerkennung für Unternehmen, die diese Philosophie leben, in Betracht?

Die Lösung des Problems liegt in den Antworten auf diese Fragen. Wir müssen:

- > endlich erkennen, dass unsere Wirtschaft eine Politik und Geschäftsphilosophie der Generationen und der Vielfalt braucht;

- > neue Bestimmungen einführen zur Förderung der Jobsicherheit auch für über 45-Jährige und zur effektiven Integration von Jugendlichen, Frauen und durchmischten Gruppen im Arbeitsmarkt;
- > eine bessere Integration der Generationen und mehr Vielfalt im Herzen der Unternehmen erreichen, um eine Politik der Generationen und der Vielfalt zu schaffen und eine gerechte Wirtschaft zu fördern!

## II. Antwort des Staatsrates

Angesichts der Vielzahl der in diesem Vorstoss gestellten Fragen und ihrer teilweise sehr weiten Auslegung hat der Staatsrat einige Fragen zusammengefasst und allgemein beantwortet.

### 1. Erwägt der Staatsrat die Einführung einer Politik der Generationen und der Vielfalt?

Der Kanton hat zwar keine spezifische «Politik der Generationen und der Vielfalt», behandelt diese Themen jedoch in den verschiedenen kantonalen Politiken, Konzepten und Programmen, so z. B. in der Politik zugunsten der Seniorinnen und Senioren Senior+ und ihrem Massnahmenplan oder in der Politik zugunsten von Menschen mit Behinderungen und ihrem Massnahmenplan.

Im Bereich der Geschlechtervielfalt fördert das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB) seit 2021 die Gleichstellung und die Vielfalt in den Privatunternehmen des Kantons; diese Arbeit wurde dank einer Finanzierung über die Strategie Nachhaltige Entwicklung des Staates Freiburg möglich. In diesem Rahmen wurde ein Ansatz mit zehn Interventionsbereichen für die Gleichstellung in Unternehmen entwickelt, der die Unternehmen in die Pflicht nimmt.

2023 wurde die Broschüre [«Egalité en entreprise / Gleichstellung im Unternehmen»](#) veröffentlicht. Sie gibt einen Überblick über die zahlreichen Vorteile der Gleichstellung im Unternehmen und schlägt erste Handlungsmöglichkeiten vor. Im Übrigen wird derzeit ein *E-Learning-Kit* für Organisationen und Unternehmen im Kanton entwickelt, welches die Informationen aus der Broschüre mit Lernvideos und Quizfragen ergänzt.

Seit 2021 wurden verschiedene Projekte zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt umgesetzt oder befinden sich in der Umsetzung. Nachfolgend einige Beispiele:

- > In Zusammenarbeit mit dem Amt für Statistik (StatA) wurden kantonale Statistiken zur Geschlechtergleichstellung in Unternehmen erarbeitet. Sie werden in Kürze veröffentlicht.
- > Gemeinsam mit der HSW-FR wurde ein Wahlkurs zum Thema Geschlechtergleichstellung in Unternehmen entwickelt. Nach einer Pilotphase im Jahr 2023 wurde der Kurs 2024 offiziell in das Programm der HSW-FR aufgenommen.
- > Für die Mitglieder der Fédération Patronale et Economique (FPE-CIGA) werden mit dem Verband Workshops zum Thema Geschlechtergleichstellung in Unternehmen organisiert, insbesondere zu Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf oder Karriereförderung für Frauen.

Seit 2011 fördert das GFB in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personal und Organisation (POA) und den Direktionen die Gleichstellung und Geschlechtervielfalt beim Staat Freiburg. Die Grundlage für diese Arbeit bildet der [Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung](#) (PGKV). Der Plan umfasst derzeit 25 Massnahmen und der Staat Freiburg verpflichtet sich unter anderem, für eine ausgewogenere Vertretung von Frau und Mann im mittleren und oberen Kader sowie in der Gesamtheit der Funktionen zu sorgen.

Beispiele für Projekte im Rahmen des PGKV seit 2011:

- > Schulung zum Thema Gleichstellung und Geschlechtervielfalt für Kadermitarbeitende des Staates Freiburg
- > statistische Zielvorgaben auf Direktionsebene für die Durchmischung in Kaderpositionen
- > Informationsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf (Pilotphase)

2. *Kann er sich vorstellen, die kantonale Wirtschaftsperspektive und den Arbeitsmarkt mit den oben beschriebenen Ansätzen zu fördern?*
3. *Wie kann eine Politik der Generationen und der Vielfalt in unserer Wirtschaft umgesetzt werden?*
4. *Kann sich der Staatsrat vorstellen, die bestehende Strategie weiterzuentwickeln und neue Bestimmungen zur Förderung der generationsübergreifenden Integration und der Vielfalt in der Wirtschaft einzuführen?*

Die aktuellen Konzepte und Massnahmenpläne werden regelmässig überprüft und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung evaluiert. Die Stärkung der bestehenden Strategie steht dabei stets im Vordergrund.

5. *Wie könnte der Aktionsplan aussehen und welche zusätzlichen Kampagnen und Bestimmungen wären denkbar:*
  - > *zur Schaffung einer generationenfreundlichen Arbeitswelt?*
  - > *zur Förderung der Jobsicherheit, auch für über 45-Jährige?*
  - > *zur Planung und Durchsetzung einer effektiveren Integration von Jugendlichen, Frauen und durchmischten Gruppen in die Wirtschaft und in den Arbeitsmarkt?*
  - > *zur Ermutigung und Sensibilisierung der Unternehmen für die Vorteile einer generationenfreundlichen, vielfältigen Organisation, die den Kompetenzaustausch, die Know-how-Weitergabe und die Unternehmensdynamik fördert?*
6. *Zieht der Staatsrat die Einführung eines Labels «generationsübergreifende Integration & Vielfalt» als Anerkennung für Unternehmen, die diese Philosophie leben, in Betracht?*

Der Staatsrat plant derzeit keinen Ausbau des bestehenden Dispositivs, sondern konzentriert sich auf dessen kontinuierliche Verbesserung.

Als Beispiel: Arbeit ist eine Achse des Massnahmenplans Senior+. Im Rahmen des ersten Massnahmenplans verfasste die Hochschule für Soziale Arbeit (HSA) in Freiburg einen Bericht über die Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Kanton. Dieser Bericht enthält eine Reihe von Empfehlungen, von denen einige im nächsten Massnahmenplan umgesetzt werden. Dazu gehört beispielsweise die Erteilung eines Leistungsauftrags zur Durchführung einer Sensibilisierungskampagne bei Arbeitgebenden oder zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von beschäftigten und/oder arbeitssuchenden Seniorinnen und Senioren, um ihren Verbleib im Erwerbsleben und ihre Chancen auf eine neue Stelle zu erhöhen.

Der Staatsrat plant derzeit keine Einführung eines Labels «generationsübergreifende Integration & Vielfalt».