Anfrage Emanuel Waeber **QA 3007.07**
Handhabung von Stellenausschreibungen innerhalb der Kantonsverwaltung

---

Ausgangslage

Nach Durchsicht der Stelleninserate des Kantons Freiburg in den Amtsblättern Nr. 4 und Nr. 5 fällt auf, dass gewisse Anstellungen innerhalb der Kantonsverwaltung bezüglich den sprachlichen Anforderungen unterschiedlich eingestuft bzw. gehandhabt werden.

Beweggründe

In der Sorge um die Anwendung einer sprachlich gleichberechtigten Handhabung von Stellenausschreibungen und der damit verbundenen Chancengleichheit innerhalb der Kantonsverwaltung richte ich meine Anfrage an den Staatsrat. Die Anwendung und konkrete Umsetzung einer gelebten Zweisprachigkeit innerhalb der Kantonsverwaltung beginnt bereits bei der Stellenausschreibung. So rege ich an, Stellenausschreibungen inskünftig sprachenneutral auszuschreiben. Im Weiteren fällt grundsätzlich auf, dass in den Stellenausschreibungen für höhere Funktionen bezüglich Sprachkenntnisse tiefere Anforderungen gestellt werden. So wird beispielsweise für Universitätsprofessuren lediglich passives Verständnis der französischen bzw. deutschen Sprache verlangt. Demgegenüber aber bei Sekretariatsstellen in der Regel mit Muttersprache französisch, guten Deutschkenntnissen und wenn möglich noch englisch.

Fragen

- Weshalb wird die Stelle eines Juristen und Adjunkten des Kommandanten bei der Kantonspolizei nur französisch ausgeschrieben und weshalb wird nur folgende Anforderung gestellt: "de langue maternelle française avec de bonnes connaissances de l'allemand"?

- Weshalb wird demgegenüber die Stelle eines Strassenwärters beim Depot Zumholz hingegen mit der Anforderung "deutscher oder französischer Muttersprache" ausgeschrieben?

- Was gedenkt der Staatsrat in Zukunft zu unternehmen, damit die Stellenausschreibungen innerhalb der Kantonsverwaltung sprachlich neutral ausgestaltet sind und den Anforderungen der Chancengleichheit gerecht werden?

7. Februar 2007

Antwort des Staatsrates

Die Stellenausschreibungen beim Kanton Freiburg erfolgen nach einer lang bewährten Praxis.

Die Ausschreibung richtet sich nach folgenden allgemeinen Prinzipien:

1. Die Anstellungsbehörde (Direktion oder Anstalt) meldet dem Amt für Personal und

Organisation (POA) die vakante Stelle mittels eines internen Formulars und übermittelt dem POA einen für die Publikation im Amtsblatt und allenfalls in anderen Zeitungen bestimmten Inserattext. Die überwiegende Mehrzahl der Inserate erscheint in gruppierter Form sowohl im Amtsblatt als auch in den Tageszeitungen des Kantons. In bestimmten Situationen, auf die hier nicht weiter eingegangen wird, kann das Inserat als Einzelinserat in der regionalen oder nationalen Presse erscheinen.

2. Neben dem eigentlichen Inserattext meldet die Anstellungsbehörde dem POA ebenfalls, ob das Inserat lediglich auf Französisch, Deutsch oder in beiden Sprachen erscheinen soll. Die Anstellungsbehörde beurteilt die Erscheinungsweise aufgrund folgender Kriterien:

   a) Organisation der Verwaltungseinheit: Die Mehrheit der grösseren Verwaltungseinheiten zieht es vor, entweder französisch oder deutsch sprechende Personen anzustellen. Diese weit verbreitete Praxis erlaubt es, den deutsch oder französisch sprechenden Bürgern und Bürgerinnen in ihrer jeweiligen Muttersprache zu begegnen. Als Beispiele können die Steuerverwaltung, die Oberämter und die Gerichtsorganisation und viele andere mehr genannt werden. In diesen Fällen wird das Inserat nur in der gewünschten Sprache ausgeschrieben. In seltenen Fällen kommt es vor, dass aufgrund der Organisation und der Tätigkeit an einer bestimmten Stelle die Muttersprache keine Rolle spielt; in diesen Fällen wird die Stelle mit dem Hinweis „Deutscher oder französischer Muttersprache“ bzw. „De langue maternelle française ou allemande“ ausgeschrieben.

   b) Sprachkompetenz: Viele Verwaltungseinheiten können nicht nach regionalen oder sprachlichen Kriterien organisiert werden oder die Anzahl der Kundenkontakte in der jeweiligen Landessprache ist nicht zum Voraus absehbar oder planbar. Auch erlaubt es in vielen Fällen die Anzahl der Vollzeitstellen in einer Verwaltungseinheit nicht, entweder deutsch- oder französischsprachiges Personal anzustellen und eine Aufstockung des Personalbestandes würde zu einem unverhältnismässigen Verwaltungsaufwand führen. In diesen Fällen ist es notwendig, bei der Stellenausschreibung die gewünschten Sprachkompetenzen in der Partnersprache besonders zu beschreiben.

      Wird Zweisprachigkeit gefordert (Sprache und Schrift) so erscheint das Inserat mit folgender Präzisierung *„Deutsche Muttersprache mit <u>sehr</u> guten Kenntnissen der französischen Sprache“*, bzw. „De langue maternelle française avec *de <u>très</u> bonnes connaissances de l’allemand“*. Ist lediglich ein gutes Verständnis der zweiten Landessprache erforderlich (Sprache) so erscheint das Inserat mit der Präzisierung *„…mit <u>guten</u> Kenntnissen…“*, bzw. *„…avec de <u>bonnes</u> connaissances…“*. Beim ersten Fall muss das Inserat zwingend in französischer und deutscher Sprache erscheinen. Im zweiten Falle muss das Inserat lediglich in derjenigen Sprache publiziert werden, die zur Hauptsache als Arbeitssprache am Arbeitsplatz gesprochen wird und, auf Wunsch, kann die Publikation auch in der Partnersprache erfolgen.

3. Nach der Kontrolle des Inserattextes und der Erscheinungsweise wird das Inserat in den Medien publiziert. Erfolgt die Publikation in gruppierter Form, so erscheinen diejenigen Inserate, welche aufgrund der genannten Kriterien in beiden Sprachen erscheinen müssen, gleichzeitig im Amtsblatt. Erfolgt die Publikation in Form von Einzelinseraten in beiden Sprachen, so erscheinen im Prinzip die deutschen Inserattexte in der deutschsprachigen und die französischen Inserattexte in der französischsprachigen Presse. Aufgrund der verschiedenen Erscheinungsdaten der jeweiligen Medien können sich hierbei erhebliche Differenzen ergeben, die den Eindruck erwecken könnten, dass der Zweisprachigkeit nicht Genüge getan wird. Dem ist aber in Wahrheit nicht so.

Der Staatsrat ist der Meinung, dass die in der Anfrage verlangte sprachneutrale Ausgestaltung weder den Bedürfnissen der Verwaltung noch jenen der interessierten Stellenbewerber und Stellenbewerberinnen genügt. Sollte mit „sprachneutral“ gemeint sein, dass zukünftig in allen Medien sämtliche Inserate konsequent zweisprachig zu erscheinen hätten und sogar auf die Präzisierung der Sprachkompetenzen verzichtet werden sollte, so muss ein solcher Vorschlag nach Meinung des Staatsrates aus Nutzen- und Kostengründen abgelehnt werden.

In beiden Fällen würde der Anschein erweckt, dass sowohl deutschsprachige und französischsprachige Bewerber und Bewerberinnen eine reelle Chance haben angestellt zu werden, ohne dass dies aber in der Realität zutrifft. Das Inseratvolumen und der interne Verwaltungsaufwand für die Behandlung von Bewerbungen, welche den sprachlichen Mindestanforderungen gar nicht genügen, würden unverhältnismässig ansteigen und wesentliche Mehrkosten verursachen. Das aktuelle Budget für zentrale Inserate beträgt gegenwärtig ca. 350 000 Franken. Dieser Betrag müsste schätzungsweise auf über 550 000 Franken erhöht werden. Dieser Mehraufwand würde durch keinen Nutzenzuwachs kompensiert, im Gegenteil: Das Unverständnis und die Frustration der aufgrund nicht vorhandener oder unzureichender Sprachkompetenz zurückgewiesenen Bewerber und Bewerberinnen wären durchaus begreiflich, da ihnen ein wesentlicher Beurteilungsaspekt ihrer Kandidatur bewusst vorenthalten wurde.

Zu den besonders gestellten Fragen kann wie folgt Stellung genommen werden:

1. Wie oben erwähnt, kann bei der Anforderung „…avec de bonnes connaissances de l’allemand“ auf eine Publikation in deutscher Sprache verzichtet werden, wenn die Arbeitssprache das Französische ist; in der Funktion eines „Adjunkten/einer Adjunktin des Kommandanten“ beträgt nach Auskunft der Anstellungsbehörde der Anteil der Arbeiten, die in französischer Sprache zu erledigen sind (juristische Texte, Korrespondenz usw.), rund 90 % und die Publikation erfolgte richtigerweise nur in Französisch. Die Anstellungsbehörden sind angehalten, in Zukunft Ausschreibungen von Stellen, die gemäss Artikel 5 des Personalreglements als Kaderpositionen gelten (Leiter und Leiterinnen von Verwaltungseinheiten sowie andere von den Direktionen bezeichnete und vom Staatsrat genehmigte Funktionen), in beiden Sprachen vorzunehmen. Übrigens ist die in der Funktion als Adjunkt des Kommandanten angestellte Person vollständig zweisprachig.

2. Die Stelle des Strassenwärters Zumholz wurde mit dem Hinweis „Deutscher oder französischer Muttersprache“ im Amtsblatt publiziert. Aufgrund der obgenannten Publikationsprinzipien hätte die genannte Stelle tatsächlich nur mit dem Hinweis „Deutscher Muttersprache“ publiziert werden sollen; unter den 29 Bewerbungen befand sich keine, die auf Französisch abgefasst war. Der Staatsrat hat jedoch aufgrund dieser Anfrage die Weisung ausgegeben, künftig auf den Ausdruck „Muttersprache“ zu verzichten. In der Tat ist die Beherrschung einer Sprache auf verschiedenen Niveaus nicht grundsätzlich eine Frage der Herkunft der Muttersprache, sondern eine Frage der effektiv erworbenen Sprachkompetenzen. In Zukunft werden deshalb lediglich „(gute, sehr gute) Kenntnisse der französischen Sprache“ (oder einer anderen Sprache) gefordert, unter Einhaltung der übrigen bereits genannten Publikationsprinzipien.

3. Aufgrund der obenerwähnten Prinzipien und aus Kostengründen sieht der Staatsrat keine Veranlassung, weitere Änderungen in der Ausschreibungspraxis vorzunehmen.

Freiburg, den 7. Mai 2007