



Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung

—
Analyse der Situation 2020



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

Konzeption & Redaktion

Liliane Meyer Pitton, Wissenschaftliche Mitarbeiterin HS, GFB
Morgane Minguely, Wissenschaftliche Mitarbeiterin HS, GFB

Datenanalyse

Victor Legler, FORS

Übersetzung

Anita Iten, aniten translation

Illustrationen und Titelseite

Stephan Schmitz

Umsetzung

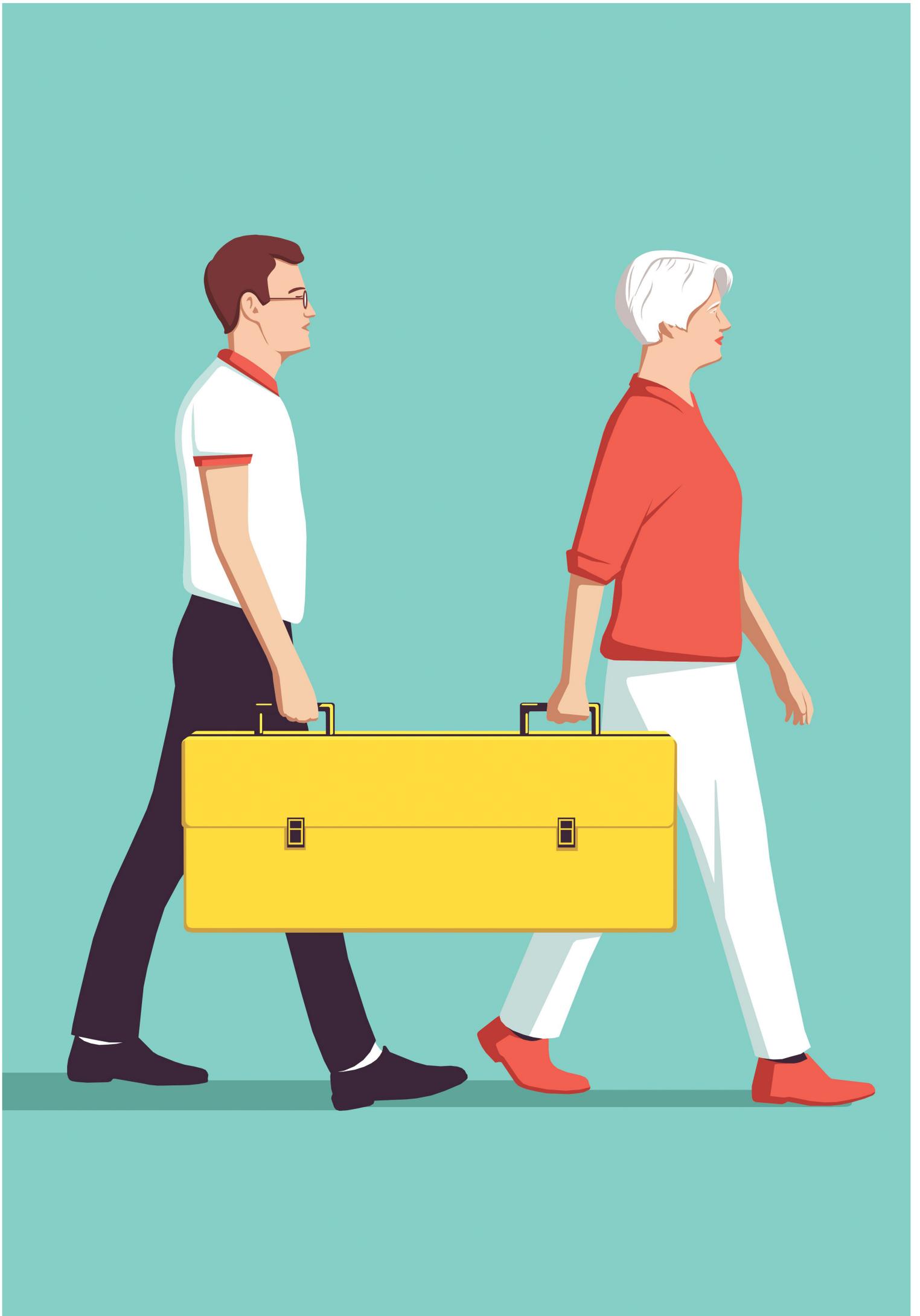
Nathalie Bonferroni, höhere Verwaltungssachbearbeiterin, GFB

Auflage

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier (DMA). Die Publikation ist auch auf Französisch erhältlich.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Verteilung der Frauen und Männer auf der Hierarchieebene	6
Verteilung der Frauen und Männer nach Berufen	11
Lohn	13
Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts	16
Vereinbarkeit Familien-/Privatleben und Berufsleben	20
Personalgewinnung	22



Vorwort



Heute führt kein Weg an der Geschlechtergleichheit in der Arbeitswelt vorbei. Sie ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, die in der Bundesverfassung (Art. 8), im Gleichstellungsgesetz (GIG) und in der Freiburger Verfassung (Art. 9) verankert ist, sondern auch ein moralisches Gebot, das in den letzten Jahren stark an Priorität gewonnen hat. Und nicht zuletzt ist die Gleichstellung auch entscheidend für die Wirtschaft. Denn die ganze Organisation – ob privat oder öffentlich – profitiert davon, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Genuss der gleichen Chancen und Arbeitsbedingungen kommen, die den verschiedenen Verpflichtungen des täglichen und des Familienlebens gerecht werden.

Mit seinem Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung (PGKV) zeigt der Staat Freiburg sein Interesse an und seinen Einsatz für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann.

Die quantitative Analyse, die in diesem Bericht vorgestellt wird, begleitet den PGKV als Bestandsaufnahme der Geschlechtergleichheit in der Kantonsverwaltung im Jahr 2020. Durch den Vergleich mit der letzten Analyse ermöglicht sie zudem in gewisser Hinsicht die Beurteilung der Entwicklung dieser Situation seit 2014.

So zeigt dieser Bericht insbesondere auf, dass der Frauenanteil in der Zentralverwaltung des Staats Freiburg von 55,4 % im Jahr 2014 auf 58,1 % im Jahr 2020 gestiegen ist. Diese Zunahme betrifft alle Lohnklassen, aber in erster Linie jene über der Klasse 15. Was die oberen Lohnklassen (20–23, 24–27 und 28+) betrifft, erreicht das Verhältnis der Geschlechter 2020 fast die Parität. Aber auch wenn die Frauen in den Klassen 20–23 eine Mehrheit darstellen, sinkt ihr Anteil mit steigender Lohnklasse (Klassen 24–27 und 28+).

Auch wenn in diesem Bericht Verbesserungen im Bereich der Geschlechtergleichheit festgestellt werden, ist es unleugbar, dass beim Staat Freiburg noch erhebliche Anstrengungen notwendig sind, insbesondere was die Vereinbarung des Familien-/Privatlebens mit dem Berufsleben betrifft, sowie – abgesehen von einigen Ausnahmen – was den Zugang der Frauen zu höheren Kaderstellen betrifft. Als Arbeitgeber ist der Staat Freiburg verpflichtet, ein Vorbild zu sein, und er ist für das Wohl seiner Bevölkerung verantwortlich. Ich erwarte deshalb, dass die gesamte Kantonsverwaltung diesem Weg folgt.

Philippe Demierre
Staatsrat

1 Verteilung der Frauen und Männer auf der Hierarchieebene

2014 machten die Frauen in der Schweiz 35,5 % der Arbeitnehmenden in der Unternehmensleitung oder mit Vorgesetztenfunktion aus. 2020 lag dieser Wert bei 36 %. Dieser Anteil hat sich in den letzten 20 Jahren nur geringfügig (+4,7 %) verändert¹.

Trotz einer durch die sozialen Medien erleichterten und verstärkten Schärfung des Bewusstseins wird das Phänomen der vertikalen Segregation der Geschlechter – das heisst, dass Frauen und Männer systematisch andere Hierarchiestufen besetzen – immer noch beobachtet. Ganz allgemein gesagt nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Stelle von einer Frau besetzt ist, ab, je näher sie der Geschäftsleitung ist. Dieses Phänomen ist mehr oder weniger stark ausgeprägt, je nach Unternehmen oder Verwaltung.

Die Geschlechterverteilung in der Hierarchie bietet einen Überblick, mit dem das Gleich- oder Ungleichgewicht der Geschlechtervertretung beurteilt werden kann. Mit der Lohnklasse verfügen wir über einen aussagekräftigen Indikator für die Geschlechterverteilung. Die Zuweisung zur Lohnklasse hängt mit der Beurteilung der Stellenanforderungen, mit der Übereinstimmung der Ausbildung der Person, die sie besetzt, mit der Lohnstufe aber auch – in variablem Mass – mit der hierarchischen Stelle der Person zusammen.

Situation in der Kantonsverwaltung

Beim Staat Freiburg (alle Direktionen, einschliesslich der Anstalten²) ergeben die erhobenen Daten, dass die Frauen 2020 65 % der Verträge ausmachen. Auch wenn sie zahlenmässig in der Mehrzahl sind, nimmt ihre Vertretung mit steigender Lohnklasse ab (**Grafik 1**). Ab den Klassen 20–23 sind die Männer übervertreten, denn sie übersteigen ihren Gesamtanteil in der Kantonsverwaltung (35 %). Dieses allgemeine zahlenmässige Ungleichgewicht zugunsten der Frauen bei den Gesamtzahlen kippt in den oberen Lohnklassen zugunsten der Männer. So arbeiten 25 % der vom Staat Freiburg angestellten Männer in den Klassen 20+. Bei den Frauen sind es 13 %. In den Klassen 24+ (mittlere und höhere Kader³) finden sich 13 % der Männer,

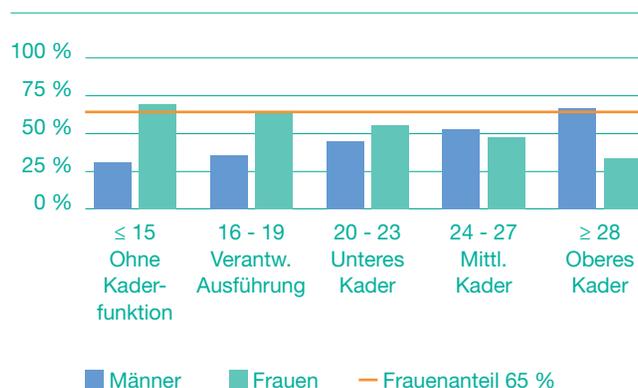
aber nur noch 5 % der Frauen. Insgesamt sind nur 48,9 % der Verträge in den oberen Lohnklassen (ab Klasse 20) auf Frauen ausgestellt.

Das interne Gleichgewicht der Lohnklassen erweist sich in den Klassen 20–23 und 24–27 (mit einer Abweichung von 10,8 bzw. 5,6 Prozentpunkten) als günstiger. Die grösste Spanne findet sich in den Klassen <15 und 28+ (mit einer Abweichung von 38,4 und 32,8 Prozentpunkten).

Grafik 1 – Aufteilung F/M nach Lohnklassen (2020)

Analyseeinheit: Verträge

Analysebereich: Kantonsverwaltung



Wird der Analyseperimeter auf die Zentralverwaltung (Dienststellen der Direktionen, ohne Lehrpersonen, Polizei und Anstalten) eingeschränkt, präsentiert sich ein ähnliches Bild. 2020 lauteten 58,1 % aller Verträge auf Frauen, die folglich die Mehrheit der Verträge ausmachen. Ab der Klassenkategorie 16–19 sind sie aber im Vergleich mit ihrem Gesamtanteil untervertreten (**Grafik 2**).

Bei der Betrachtung der höheren Lohnklassen kann festgestellt werden, dass sich 30 % der in der Zentralverwaltung angestellten Frauen in den Klassen 20+ befinden. Bei den Männern sind es 43 %. In den Klassen über 24 (mittlere und höhere Kader) finden sich noch 21,3 % der Männer und 11,6 % der Frauen. Schliesslich arbeiten 9,6 % der Männer in den Klassen 28+. Dies ist der Fall für 5,3 % der Frauen. Insgesamt sind nur 49,5 % der Verträge in den oberen Lohnklassen auf Frauen ausgestellt.

¹ BFS: 2022. Frauen in Führungspositionen

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.24065918.html

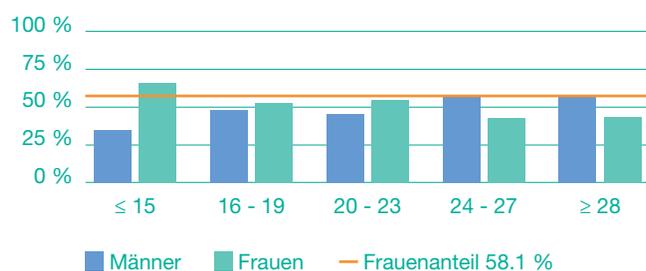
² Aus Gründen der statistischen Kohärenz wird in diesem Bericht zwischen der «Kantonsverwaltung» und der «Zentralverwaltung» unterschieden. Erstere bezieht sich auf den Staat Freiburg als Ganzes (alle Direktionen einschliesslich Anstalten). Die Zentralverwaltung entspricht den Dienststellen in den Direktionen, ohne Lehrpersonen, Polizei und Anstalten.

³ Nicht alle Personen in den Klassen 20–23, 24–27 und 28+ sind zwangsläufig Kader. Es handelt sich hierbei um eine mögliche Lesung der hierarchischen Gliederung.

Der Unterschied innerhalb der Lohnklassen zeigt sich wie folgt: der grösste Unterschied findet sich in den Klassen <15 (31 Prozentpunkte) und in geringerem Mass in den Kategorien der Lohnklassen 24–27 und 28+ (mit 15 bzw. 13 Prozentpunkten). Beim Vergleich dieser Ergebnisse mit jenen der letzten Analyse, die sich auf den Staat Freiburg als Ganzes bezieht (**Grafik 1** und **Grafik 2**), wird festgestellt, dass in den Klassen 16–19 und 28+ ein deutlich kleinerer, in den Klassen 24–27 jedoch ein grösserer Unterschied besteht.

Grafik 2 – Aufteilung F/M nach Lohnklassen (2020)

Analyseeinheit: Verträge
Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)



Als Vergleich: der Frauenanteil (Analyseeinheit: Verträge) in der Zentralverwaltung des Staats Freiburg stieg seit 2014 um 2,7 Prozentpunkte (55,4 % im Jahr 2014; 58,1 % im Jahr 2020). Obschon diese Zunahme alle Lohnklassen betrifft, wird in allen Lohnklassen ausser jener <15 eine Zunahme festgestellt, die über der Gesamtzunahme liegt. Sie entspricht +4,2 Prozentpunkten für die Klassen 16–19, +6,7 Prozentpunkten für die Klassen 20–23, +10,5 Prozentpunkten für die Klassen 24–27 und +11,6 Prozentpunkten für die Klassen 28+.

Was die Gesamtheit der oberen Lohnklassen («Kader») betrifft, erreicht der Frauen-Männer-Anteil fast Parität: Diese Entwicklung ist erfreulich (**Grafik 3** und **Grafik 4**). Aus Sicht des ersten Punkts der Vision des PGKV, der «ausgewogenen Vertretung von Frau und Mann im mittleren und oberen Kader» kann folglich eine Entwicklung in Richtung eines besseren Gleichgewichts festgestellt werden. Die Frauen bleiben aber in den Klassen 20–23 in der Mehrheit, während ihre Zahl mit steigender Lohnstufe (Klassen 24–27 und 28+) sinkt, wo die Differenz im Vergleich mit dem gesamten Frauenanteil bei ungefähr 15 Prozentpunkten verharret. 2014 lag die Differenz zwischen dem Frauenanteil in diesen beiden Lohnklassen im Vergleich mit dem Gesamtfrauenanteil bei 23,5 Prozentpunkten.

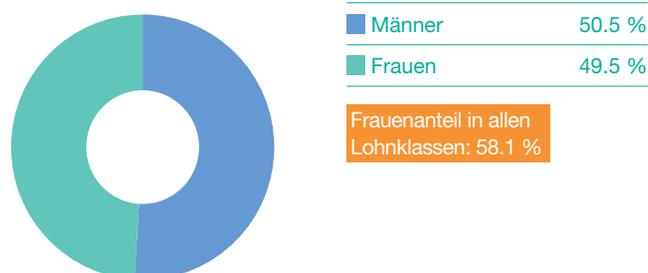
Grafik 3 – Aufteilung F/M in den oberen Lohnklassen (2020)

Analyseeinheit: Verträge
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Grafik 4 – Aufteilung F/M in den oberen Lohnklassen (2020)

Analyseeinheit: Verträge
Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)



Auch wenn die Entwicklung des allgemeinen Durchschnitts in den oberen Lohnklassen («Kader») vorsichtig erfreulich ist, zeigen die detaillierten Zahlen der Direktionen die unterschiedlichsten Situationen (**Grafik 5**). Mit Ausnahme der RIMU (früher RUBD) und in geringerem Mass der BKAD (EKSD), liegt der Frauenanteil in Kaderstellen (obere Lohnklassen) immer noch unter dem Gesamtfrauenanteil (alle Lohnklassen). Im Vergleich mit ihrem Gesamtanteil in den oberen Lohnklassen sind die Frauen in den Lohnkategorien 28+ am häufigsten untervertreten. Ausnahmen sind die RIMU (RUBD) und die FIND.

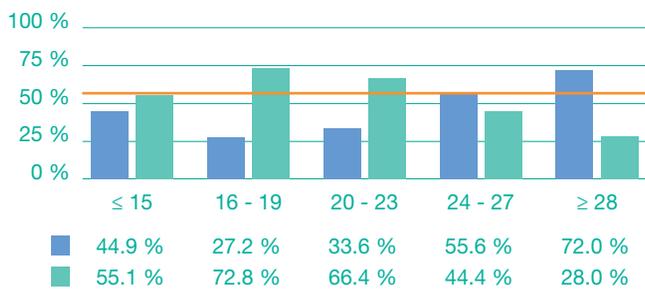
Es ist aber zu berücksichtigen, dass 2020 über die Hälfte der Frauen in den Klassen 28+ bei der GSD und bei den Gerichtsbehörden arbeitete. Beide Bereiche weisen einen Gesamtfrauenanteil von über 75 % und einen Kaderanteil von knapp 70 % (alle Kategorien) auf.

Grafik 5 – Aufteilung F/M nach Lohnklassen (2020)

Analyseeinheit: Verträge

Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)*

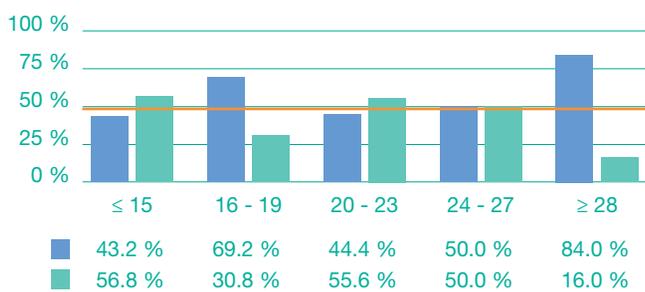
BKAD (EKSD) – 56.3 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



SJSD (SJD) – 54.4 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



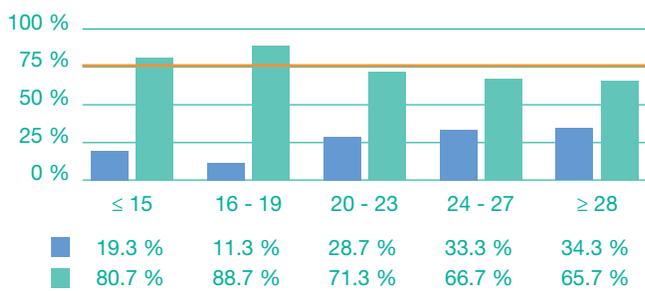
ILFD – 45.5 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



VWBD (VWD) – 33.3 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



GSD – 69.1 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



FIND – 29.7 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



RIMU (RUBD) – 41.3 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



GB – 68.8 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



SK – 41.9 % der Kader sind Frauen (20 - 28+)



* Für den Vergleich mit dem Bericht «Analyse der Situation 2014» berücksichtigt der Analysebereich weder die Polizei, noch das Lehrpersonal und die Anstalten. So erscheinen einige Frauen mit einem Vertrag in der Klasse 28+ 2020 nicht in diesen Grafiken, insbesondere des Hochschulwesens (VWBD).

■ Männer ■ Frauen — Frauenanteil je Direktion einschliesslich SK und GB

Dienstchef/in oder ähnliche Funktion

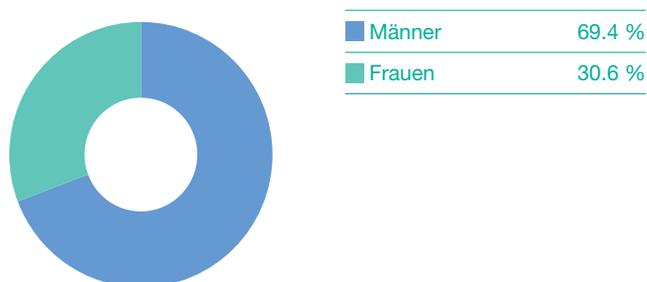
2014 lag die Geschlechterverteilung in der Funktion Dienstchef/in (Analyseeinheit: Verträge mit der Funktion «Dienstchef/in»⁴) für den gesamten Staat Freiburg bei 73 % Männern und 27 % Frauen. 2020 zeigt sich ein Verhältnis von 68,3 % Männern und 31,7 % Frauen. Wird die Analyse auf die Zentralverwaltung eingeschränkt (Dienststellen der Direktionen), findet sich 2020 ein Verhältnis von 75,9 % Männern und 24,1 % Frauen.

Im Rahmen einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage⁵ führte das POA eine Analyse durch, die alle Stellen im ganzen Staat Freiburg (inkl. Anstalten) berücksichtigte, die der Stelle «Dienstchef/in» entsprechen, einschliesslich der Stellen mit einer anderen Bezeichnung⁶. Die erfassten Zahlen beziehen sich auf die Situation im Dezember 2021 (**Grafik 6**).

Auch wenn die verschiedenen Analysevorschlage einige Abweichungen aufweisen (aufgrund des Analyseumfangs und des Zeitpunkts der Datenerhebung) kann bei Dienstchefstellen allgemein ein Verhältnis von 2/3 – 1/3 zugunsten der Männer festgestellt werden. Dieses Verhältnis blieb zwischen 2014 und 2020/2021 ziemlich stabil⁷.

Grafik 6 – Anteil F/M Dienstchef/in (2021)

Analyseeinheit: Dienstchefstellen (gemäss Liste des POA in Abstimmung mit den Direktionen)
Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)



⁴ Es gibt Personen, die eine Funktion ausüben, die mit jener des Dienstchefs/der Dienstchefin gleichgesetzt werden kann, aber anders benannt ist. Diese Personenkategorien sind in den nachstehenden Zahlen nicht erfasst.

⁵ Parlamentarische Anfrage 2021-CE-113 Garghentini Python Giovanna / Wickramasingam Kirthana «Chancengleichheit für Kaderpositionen beim Staat» www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info_id=77230&uuid=b3aca7dda1464bfb21031953600ef93

⁶ Diese Analyse berücksichtigt beispielsweise auch die Oberamt männer und Oberamt frauen.

⁷ In seiner Beurteilung schlug das GFB vor, die Analyse der Anzahl Untergebenen (VZÄ und/oder Verträge) sowie des Budgets der jeweiligen Dienstchef/innen zu berücksichtigen, da Frauen oft weniger prestigeträchtige und weniger strategische Stellen einnehmen (Advance & HSG, 2022. Gender Intelligence Report 2022. advance-hsg-report.ch). In Anbetracht der hierfür verfügbaren Daten beim Staat Freiburg wären aber eine vertieftere Diskussion und Analyse notwendig gewesen, welche die für diese Beurteilung verfügbaren Mittel gesprengt hätten. Eine solche Analyse könnte aber auch in Zukunft sachdienlich sein.



2 Verteilung der Frauen und Männer nach Berufen

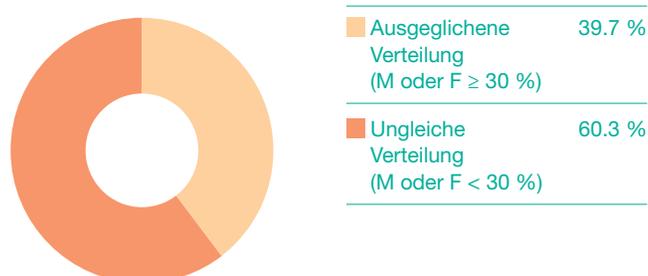
In der Schweiz verfügen Frauen und Männer seit mindestens 25 Jahren über einen vergleichbaren Bildungsstand. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen verfügen sogar mehr Frauen als Männer über einen Hochschulabschluss (43,5 % der Frauen vs. 35,9 % der Männer)⁸. Die Berufs- und Studienfachwahl bleiben jedoch stark geschlechtsspezifisch geprägt⁹.

Die (Ab-)Bildung dieser geschlechtsspezifischen Segregation ist komplex und wird durch viele Faktoren bedingt, die mit der Prägnanz von Stereotypen und geschlechtsspezifischen Strukturen in der Sozialisierung, dem Bildungssystem (Inhalt und Organisation), der Darstellung der verschiedenen Berufe und der Personen, die sie ausüben, aber auch mit der Arbeitsorganisation in den Institutionen und Unternehmen zusammenhängen, in denen die verschiedenen Berufe ausgeübt werden¹⁰.

Die Analyse der Geschlechterverteilung nach Berufsfunktionen zeigt die sogenannte «horizontale Segregation» oder die «geschlechtsspezifischen Berufe» auf. Sie erweist sich zudem als Indikator für die Durchmischung der Geschlechter¹¹. Sie zeigt eine mehr oder weniger starke Hierarchisierung und Bewertung der verschiedenen Funktionen auf, da diese alle einer Position auf der Lohnskala zugewiesen sind.

20 Personen eingeschränkt, verbessert sich die Situation. Trotzdem weisen noch 60,3 % der Funktionen ein Geschlechterungleichgewicht auf (**Grafik 7**). Im Vergleich mit 2014, als dies bei 62 % der Funktionen der Fall war, kann ein – wenn auch nur geringfügiger – Fortschritt festgestellt werden.

Grafik 7 – Anteil F/M in der gleichen Berufsfunktion (2020)
Analyseeinheit: Berufsfunktionen mit mindestens 20 Personen
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Situation in der Kantonsverwaltung

In 68,6 % der Berufsfunktionen in der Kantonsverwaltung macht 2020 eines der Geschlechter weniger als 30 % der in einer Funktion angestellten Personen aus, was einem Ungleichgewicht der Geschlechter entspricht.

Wird die Analyse auf Funktionen mit mindestens

⁸ BFS: 2022. Bildungsstand.

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/bildungsstand.html

⁹ BFS: 2022. Berufs- und Studienfachwahl

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/berufs-studienfachwahl.html

¹⁰ Siehe insbesondere: Baumgarten, Diana et al. 2018. Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern* und Frauen*? ZGS-Diskussions-Papier, 2. Basel: Zentrum Gender Studies / Carvalho Arruda, Carolina et al. 2013. Quand filles et garçons aspirent à des professions atypiques. www.reiso.org/articles/themes/travail/171-quand-filles-et-garcons-aspirent-a-des-professions-atypiques/ Collet, Isabelle. 2017. Comprendre l'éducation au prisme du genre : théories, questionnements, débats. Genève: Université de Genève / Vouillot, Françoise. 2010. L'orientation, le butoir de la mixité. Revue française de pédagogie. Recherches en éducation, 171. S. 59–67.

¹¹ Die Durchmischung der Geschlechter bezeichnet allgemein das gleichzeitige Vorhandensein beider Geschlechter zum gleichen Zeitpunkt in einem sozialen Raum, die sich (a priori) an einer gleichen Tätigkeit beteiligen. Auch wenn die Durchmischung der Geschlechter als Voraussetzung für das Erreichen der Gleichstellung betrachtet werden kann, ist sie kein Synonym. Für jeden durchmischten Raum und/oder Tätigkeit ist vertieft zu analysieren, ob der jeweilige Status, die Bedingungen für die Teilnahme und für die Entscheidung sowie der Zugang zu den verschiedenen Ressourcen tatsächlich gerecht verteilt sind und ob die Verhaltensweisen und Beiträge geschlechtsneutral beurteilt werden. Siehe insbesondere die Beiträge in Anderfuhren, Marie & Rodari, Sophie (eds.). 2017. Sans garantie de mixité : Les sinueux chemins de l'égalité des sexes dans le travail social et la santé. Genève: Éditions ies.

Zusätzlich zu dieser Gesamtbeurteilung wurde die Geschlechtervertretung in einer Reihe von Funktionen in verschiedenen Bereichen oder typischen Abteilungen der Kantonsverwaltung des Staats Freiburg analysiert (**Grafik 8**). Die Wahl der beispielhaft und zum Vergleich dargestellten Funktionen stützt sich auf jene der Analyse von 2014¹².

Die Zahlen zeigen, dass sich das Geschlechterverhältnis zwischen 2014 und 2020 nicht gross verändert hat. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Funktionen wissenschaftliche Beraterin und technische Mitarbeiterin – und mehr Männer, die Gerichtsschreiber erstinstanzliche Gerichtsbehörden und Hausangestellte sind – stellen die bemerkenswertesten Änderungen dar.

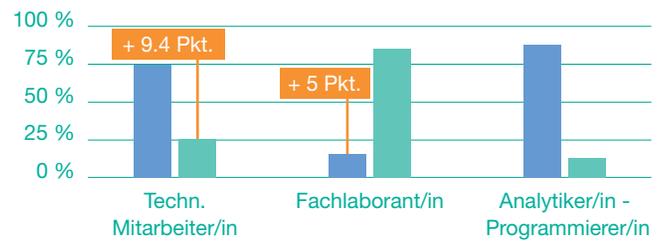
Grafik 8 – Anteil F/M nach Berufsfunktionen (2020)

Analyseeinheit: Verträge
Analysebereich: Kantonsverwaltung

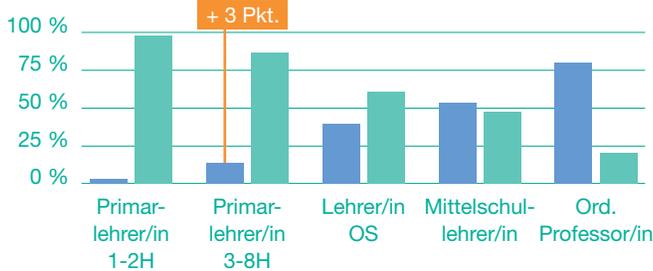
Allgemeine Verwaltung



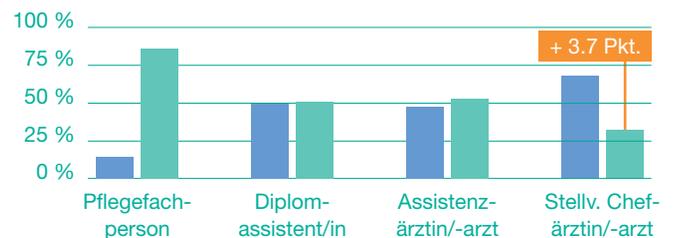
Technische und wissenschaftliche Funktionen



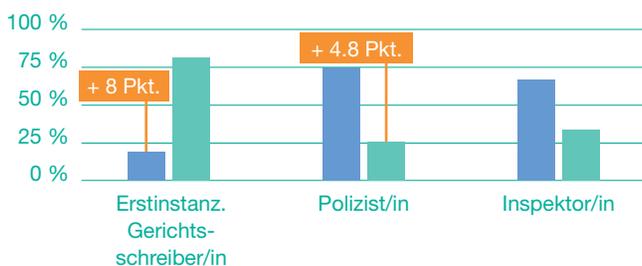
Unterrichtswesen



Medizinische und Pflegefunktionen



Funktionen innerhalb der Justiz und der Polizei



Betriebsfunktionen



■ Männer ■ Frauen ■ Wesentliche Änderungen seit 2014 (mind. ± 3 Prozentpunkte)

12 Die verfügbaren Daten entsprechen den Funktionen, die in der Datenbank HR Access erfasst sind. Sollte die Analyse weiterer Funktionen für eine Direktion von Interesse sein, wenden Sie sich bitte ans GFB (PGKV-Projektleitung).

3 Lohn

Gemäss den Zahlen des BFS tendiert das Lohngefälle zwischen den Frauen und Männern in der Schweiz dazu, mit der Zeit abzuflachen. Es ist aber weiter gross. 2020 beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frau und Mann in der Schweiz 18 % (1500 Franken pro Monat)¹³.

Auch wenn ein Teil dieses Unterschieds durch sogenannte «objektive» oder «erklärte» Faktoren (besetzte Stelle, Dienstalter, Bildungsstand oder -art, Wirtschaftszweig usw.) erklärt werden kann, bleibt der «unerklärte» Anteil des Lohnunterschieds stabil und ist in den letzten Jahren sogar gestiegen. Während letztgenannter Anteil oft als potenziell diskriminierend in den Vordergrund gestellt wird, kann nicht bestätigt werden, dass der «erklärte» Unterschied nicht ebenfalls auf eine Diskriminierung zurückzuführen ist¹⁴.

2020 liegt der erklärte Anteil des Lohnunterschieds bei 52,2 % und der unerklärte Anteil bei 47,8 %, was 717 Franken im Monat entspricht. Im öffentlichen Sektor der Schweiz entspricht der Lohnunterschied 2020 15,1 % (1373 Franken), wovon 46,7 % (641 Franken) unerklärt sind¹⁵.

Diese Ergebnisse aus der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des BFS sind auf nationaler Ebene repräsentativ. Sie können folglich nicht mit den Ergebnissen anderer Analysen (wie Logib, siehe unten) verglichen werden, deren Ziel darin besteht, Lohngefälle in einem einzigen Unternehmen nachzuweisen.

Situation in der Kantonsverwaltung

Beim Staat Freiburg werden die Funktionen mit dem Analysesystem EVALFRI bewertet. Mit diesem Hilfsmittel können alle Funktionen beurteilt und ihnen eine lohnmassige Einreihung zugewiesen werden, welche die Gleichbehandlung fördert. Es basiert auf dem System ABAKABA, das vom eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann eingeführt wurde, um Gender Bias zu verhindern. Der Staat Freiburg verwendet zudem eine Lohnskala für die Festsetzung des Lohns.

Es sei angemerkt, dass sich eine Analyse bezüglich Gender

Biais in allen HR-Abläufen des Staats Freiburg als interessant erweisen könnte, da diese Biases oft unbewusst erfolgen. Die Forschung bringt diesbezüglich neue Elemente ein. So werden das POA und das GFB ihre Zusammenarbeit im Hinblick auf die kontinuierliche Verbesserung vertiefen.

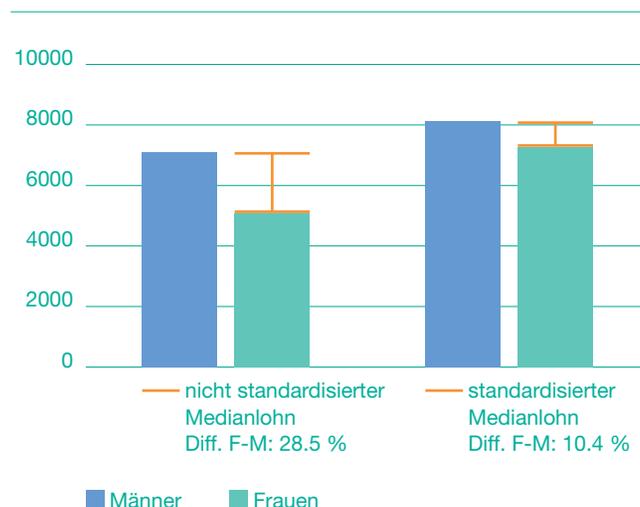
Die in diesem Bericht vorgestellte Analyse ermöglicht eine Annäherung an das Lohngefälle beim Staat Freiburg. Wie 2014 werden hier die Zahlen dargestellt, die den Vergleich des Bruttolohns und des standardisierten Bruttolohns (Lohnäquivalent einer Vollzeitbeschäftigung) der Angestellten der Kantonsverwaltung ermöglichen.

Für den nichtstandardisierten Bruttomedianlohn wird ein Unterschied von 28,5 % zu Ungunsten der Frauen (2014: 33,4 %) und für den standardisierten Bruttomedianlohn von 10,4 % (2014: 11,8 %) festgestellt (**Grafik 9**). Diese Unterschiede widerspiegeln unter anderem die Tatsache, dass Frauen öfter Teilzeit arbeiten (siehe nichtstandardisierter Medianlohn), aber auch öfter in schlechter bezahlten Funktionen, die tieferen Lohnklassen entsprechen.

Grafik 9 – Lohnunterschied F/M (2020)

Analyseeinheit: Personen

Analysebereich: Kantonsverwaltung



Medianlohn: Wert in der Mitte aller Lohnbeträge des Staatspersonals

Standardisierter Lohn: auf eine Vollzeitstelle der betroffenen Person aufgerechneter Wert

13 BFS: 2022. Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2020 – erklärter und unerklärter Anteil, Gesamtwirtschaft

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne.assetdetail.23585898.html

14 Diskriminierungen während der Rekrutierung oder Beförderung könnten zu den Gründen gehören, warum eine Frau nicht die gleiche berufliche Stellung erreicht wie ein Mann.

15 BFS: 2022. Durchschnittslöhne und Lohnunterschiede, 2020 – erklärter und unerklärter Anteil, öffentlicher Sektor

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne.assetdetail.23585891.html

Andere ergänzende, wissenschaftlich geprüfte Ansätze (wie Logib) ermöglichen die umfassende Prüfung allfälliger unerklärter Lohnunterschiede in einem Unternehmen oder in einer Organisation. Bis 2021 war eine solche Überprüfung beim Staat Freiburg nicht in ausreichender Weise möglich, da ein Teil der notwendigen Daten (Bildungsstand) vom verwendeten System und von den HR-Verfahren nicht erfasst wurde. 2010 wurde mit den Daten von 2008 trotzdem eine Logib-Analyse durchgeführt. Dabei wurde ein Teil der fehlenden Daten rekonstruiert. Diese Analyse ergab einen globalen Lohnunterschied von 18,2 % zu Ungunsten der Frauen. Der unerklärte Anteil lag bei 4,5 %, knapp unter der statistischen Toleranz von 5 % von Logib¹⁶.

Mit der Änderung des GIG vom 14. Dezember 2018 wurden alle Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmenden verpflichtet, bis 30. Juni 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, sie bis 30. Juni 2022 überprüfen zu lassen und anschliessend zu veröffentlichen. Das POA erhielt den Auftrag, diese Analyse für den gesamten Staat Freiburg (über 18 000 Mitarbeitende) mithilfe von Logib durchzuführen. Die Analyse ergab einen globalen Lohnunterschied von 13,9 % (2010: 18,2 %) zu Ungunsten der Frauen, dessen unerklärter Anteil diesmal bei 1,1 % (2010: 4,5 %) lag¹⁷. Dies ist eine ermutigende Nachricht.

Auch wenn dieses Resultat weit unter der Toleranzmarge von 5 % des Bundes und unter dem Ergebnis der letzten Analyse liegt, ist es wichtig, die Gleichstellung von Frau und Mann beim Staat Freiburg nicht als vollständig selbstverständlich zu betrachten. Die Logib-Ergebnisse bieten nämlich nur eine Übersicht über die Lohngleichheit. Sie berücksichtigen keine individuellen Situationen, die aus Gender Bias entstehen können. So stellt sich heraus, dass aus Gendersicht formell neutrale Tools die Geschlechtergleichheit nicht immer vollständig sicherstellen. Die Geschlechtergleichheit in der Arbeitswelt umfasst zudem zahlreiche weitere Aspekte¹⁸.

16 «Das bei der Überprüfung der Lohngleichheit verwendete Standard-Analyse-Modell beschränkt sich auf die obengenannten fünf Faktoren. Zugleich wurde eine Toleranzschwelle von ± 5 % Lohnungleichheit eingeführt, die den Teil ausgleicht, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte.» aus EBG. 2021. Standard-Analysemodell des Bundes. Methodenbeschrieb zu Logib Modul 1 und 2. S. 3 www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/logib/methodenbeschrieb_logib_m1_m2.pdf.download.pdf/2023.02.16_Methodenbeschrieb%20M1%20und%20M2%20_V2023.1_DE.pdf

17 Staat Freiburg. 2022. Staat Freiburg garantiert Lohngleichheit www.fr.ch/de/find/news/staat-freiburg-garantiert-lohngleichheit

18 Siehe insbesondere Koller, Christophe. 2014. Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen Resultate der Umfrage ULPKKV 2014 Bern: EBG und Pärli, Kurt. 2019. Diskussionspapier zum Diskriminierungspotenzial einzelner Erklärungsfaktoren zur Messung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann aus juristischer Sicht Bern: EBG.



4 Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts

Flexible Arbeitszeiten werden oft als bevorzugtes Mittel für die Vereinbarung der Anforderungen des Privatlebens, namentlich der Familie, mit jenen der Arbeitswelt angeführt, um so die Gleichstellung in beiden Bereichen zu fördern.

Die Möglichkeit, das Pensum (z. B. Teilzeit), den Ort (z. B. Homeoffice) und/oder die Arbeitszeiten an die Bedürfnisse und Verpflichtungen jeder Lebensphase anzupassen, ermöglicht Frauen und Männern eine bessere Vereinbarung ihrer Berufstätigkeit mit ihrem privaten Engagement.

Diese Bedingungen führen in einer idealen Welt zu einem höheren Anteil an Frauen – die oft noch die Hausarbeit übernehmen¹⁹ – im Arbeitsmarkt und fördern ihre Karriere, während sie den Männern die Möglichkeit geben, sich stärker am Familienleben zu beteiligen.

Situation in der Kantonsverwaltung

2020 arbeiten beim Staat Freiburg mehr als zwei Drittel der Männer (68,2 %) Vollzeit (mind. 90 %²⁰), während dies bei knapp einem Drittel der Frauen der Fall ist (31,3 %) (**Grafik 10**). Beschäftigungsgrade unter 80 % betreffen 20,8 % der Männer und 54,3 % der Frauen. Anders gesagt arbeitet über die Hälfte der Frauen weniger als 80 %.

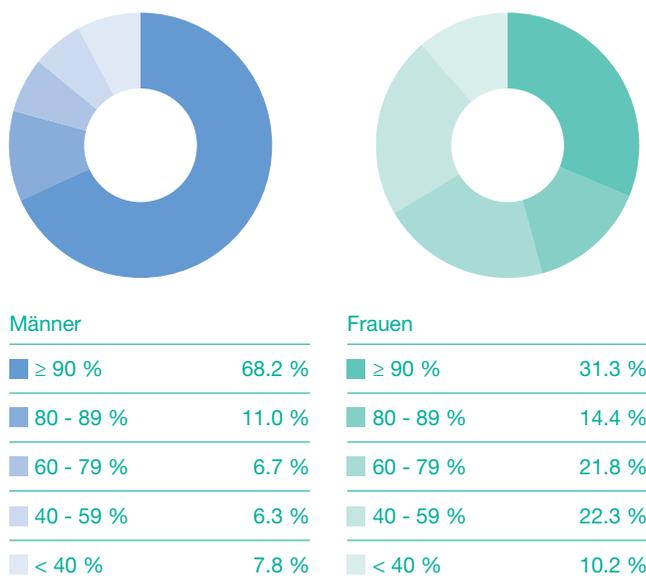
Im Vergleich mit den gesamtschweizerischen Zahlen (BFS) ist die Vollzeitarbeit (mind. 90 %) beim Staat Freiburg sowohl bei den Männern (81,8 % auf nationaler Ebene) als auch bei den Frauen (41,4 % auf nationaler Ebene) weniger verbreitet²¹.

Im Vergleich mit 2014 wird in der Zentralverwaltung sowohl für die Männer als auch für die Frauen ein Rückgang der Anzahl Vollzeitverträge (mind. 90 %) festgestellt²². Insgesamt arbeiten die Männer aber weiter mit höheren Pensen als die Frauen. 2020 verfügen so 70,7 % der Männer über einen 80%-Vertrag oder mehr (2014: 75,7 %), während dies bei den Frauen nur noch bei 39,2 % der Fall ist (2014: 41,2 %) (**Grafik 11**).

Grafik 10 – Aufteilung F/M nach Beschäftigungsgrad (2020)

Analyseeinheit: Personen

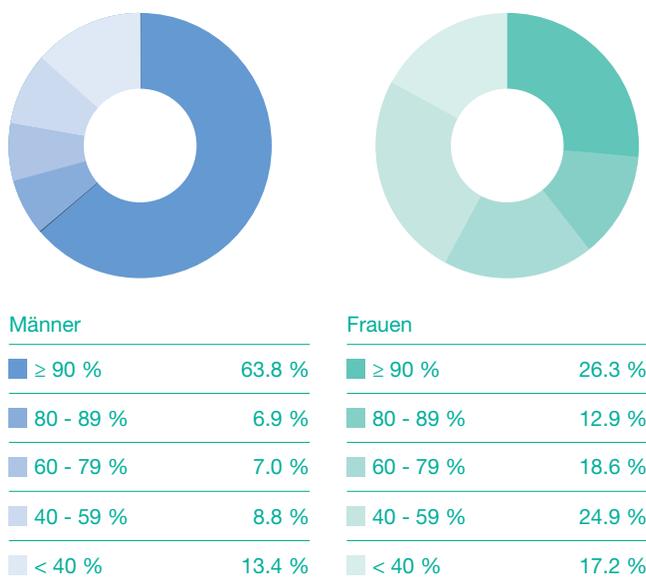
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Grafik 11 – Aufteilung F/M nach Beschäftigungsgrad (2020)

Analyseeinheit: Verträge

Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)



19 BFS: 2019. Aufteilung der Hausarbeit www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/aufteilung-hausarbeit.html

20 In der Schweiz liegt der Schwellenwert für die Vollzeitberwerbstätigkeit bei 90 %. Personen, die weniger als 90 % arbeiten, gelten als Teilzeiterwerbstätige. BFS: 2022. Teilzeiterwerbstätige www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/definitionen.assetdetail.23124035.html

21 BFS: 2022. Teilzeitarbeit www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html

22 Die Analyseeinheit entspricht hier den Verträgen. Mit verschiedenen Funktionen kumulierte Pensen werden folglich nicht berücksichtigt.

Beschäftigungsgrad der Männer und Frauen nach Lohnklassen (Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen)

Aus allen Lohnklassen geht hervor, dass die Männer höhere Pensen arbeiten als die Frauen (Grafik 12). Höhere Lohnklassen korrelieren zudem mit Verträgen mit höheren Pensen als die Pensen der tieferen Lohnklassen.

Der allgemeine Rückgang der Vollzeitpensen (über 90 %) scheint sich über alle Lohnklassen zu verteilen. Bei den Frauen ist er in den Klassen 24–27 und 17–19 deutlicher sichtbar. Bei den Männern ist er in den Klassen 20–23 und 16–19 grösser.

In den Klassen 28+ arbeiten 11,5 % der Männer zwischen 60 und 89 %, während dies bei 33,3 % der Frauen der Fall ist. Das gleiche Phänomen zeigt sich in den Klassen 24–27: 12,2 % der Männer und 42,9 % der Frauen arbeiten zwischen 60 und 89 %. Dies zeigt, dass es möglich ist, in höheren Lohnklassen Teilzeit zu arbeiten, aber auch, dass immer noch mehr Frauen als Männer dies nutzen.

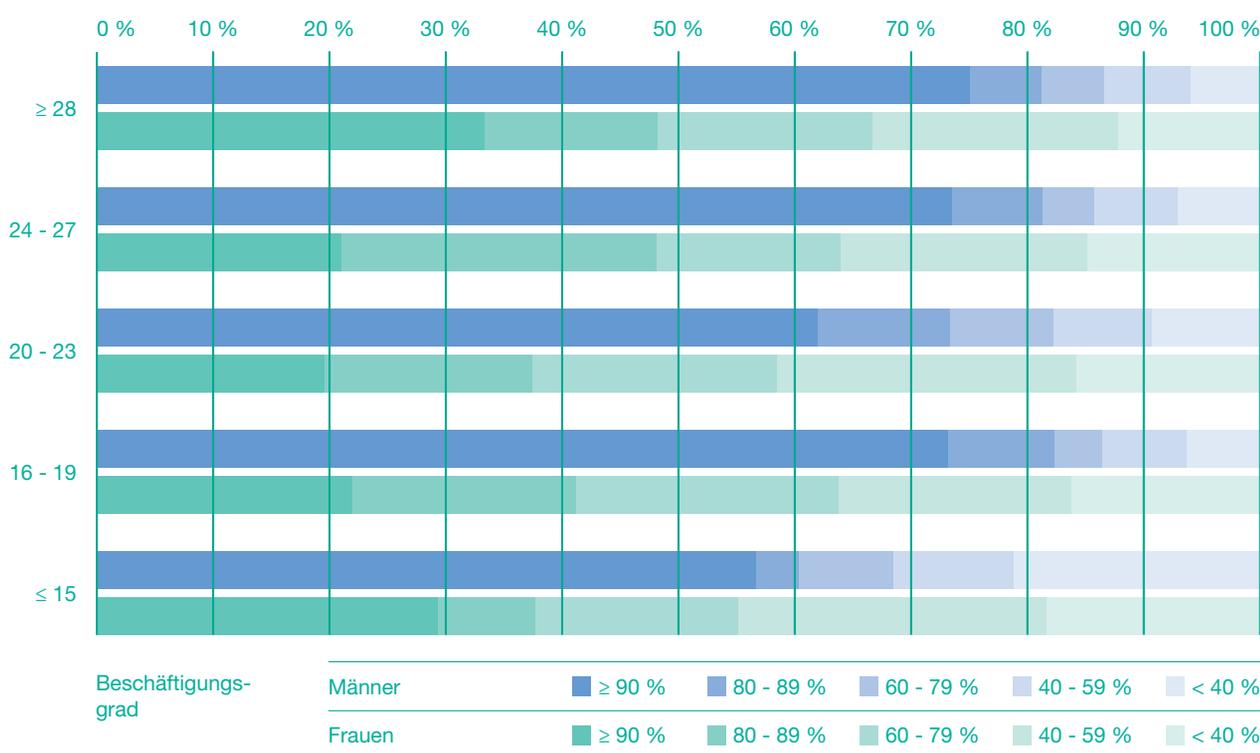
Es zeigt sich zudem, dass in den Klassen 20–23 und <15 die meisten Teilzeit-/Kleinpensenverträge abgeschlossen werden, wovon sowohl Frauen als auch Männer betroffen sind. Diese Feststellung ist insbesondere für die Lohnklassen <15 interessant, die Löhne entsprechen, bei denen es schwierig ist, den ganzen Existenzbedarf mit kleinen Pensen abzudecken.

Auch wenn es erfreulich ist, dass der Staat Freiburg in höheren Lohnklassen – und folglich für Stellen mit Personalverantwortung – Teilzeitarbeit erlaubt, ist die Tatsache, dass dies hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wird, kritisch zu betrachten. Denn trotz der unleugbaren praktischen Vorteile für die Vereinbarung Privat-/Familienleben–Berufsleben kann dies nur zu einer Benachteiligung der Frauen gegenüber der Männer bei ihrer künftigen Laufbahn, bei Lohnerhöhungen oder beim Zugang zu anderen Stellen (insbesondere, wenn die Erfahrung anteilmässig angerechnet wird) führen. Als weitere Folge werden die Frauen so unsichtbarer, da sie im Büro und im beruflichen Alltag weniger präsent sind²³.

Grafik 12 – Aufteilung F/M nach durchschnittlichem Beschäftigungsgrad und Lohnklasse (2020)

Analyseeinheit: Verträge

Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)



23 Eine vertiefte Analyse wäre notwendig, um zu prüfen, ob Frauen auch häufiger mehrere Stellen mit niedrigen Pensen kumulieren und welche Auswirkungen dies hat. Es wäre auch interessant zu analysieren, welche Stellen am häufigsten in Teilzeit besetzt werden.

Jobsharing

Was das Jobsharing betrifft, einem weiteren flexiblen Arbeitszeitmodell, zeigte die Umfrage im Jahr 2019 von Barbara Bächler im Rahmen ihrer Bachelorarbeit an der HSW-FR auf, dass von den sechs analysierten Zweierteams, das heisst von insgesamt zwölf Personen, nur fünf Personen im Topsharing tatsächlich Teilzeit arbeiteten²⁴. Die anderen Personen kombinierten ihre Stelle im Topsharing mit einer anderen Tätigkeit beim Staat Freiburg und arbeiteten so mit kumulierten Tätigkeiten Vollzeit. Die Studie führte folglich zu einer zwiespältigen Bilanz bezüglich Verbesserung durch dieses flexible Arbeitszeitmodell. Sie schlägt vor, dass der Arbeitgeber Staat eine Strategie zur Förderung, Begleitung und Bekanntmachung (durch Kommunikation und Gewährung von Ressourcen) entwickelt, um dieses Arbeitsmodell attraktiver zu machen.

Telearbeit (Homeoffice)

Seit 31. Januar 2017 verfügt der Staat Freiburg über eine Telearbeitsverordnung. Die Coronakrise führte zu neuen Freiburger Regeln über die Telearbeit (oder mobile Arbeit) ab 17. August 2020 und in der Folge zu einer neuen Verordnung vom 12. Oktober 2020.

Was die Nutzungsstatistik der verschiedenen Telearbeitsvereinbarungen betrifft, liefert die Beurteilung der Situation durch das POA einige Angaben, die in einem Bericht vom 2. März 2021 wiedergegeben sind²⁵. Es ist anzumerken, dass die dabei gesammelten Daten weder Geschlecht noch Beschäftigungsgrad, Funktion oder Lohnklasse berücksichtigten. Bei zukünftigen Beurteilungen wäre es sachdienlich, wenn diese Daten soweit möglich berücksichtigt werden, um den Zugang zur Telearbeit und ihre Nutzung durch die verschiedenen Personengruppen und Arbeitssituationen zu analysieren²⁶.

Jedenfalls geben die Daten des besagten Berichts des POA Auskunft darüber, dass bereits die Zahl der Telearbeitsvereinbarungen gemäss alter Verordnung (2017) eine konstante Zunahme verzeichnete. Die Homeofficepflicht

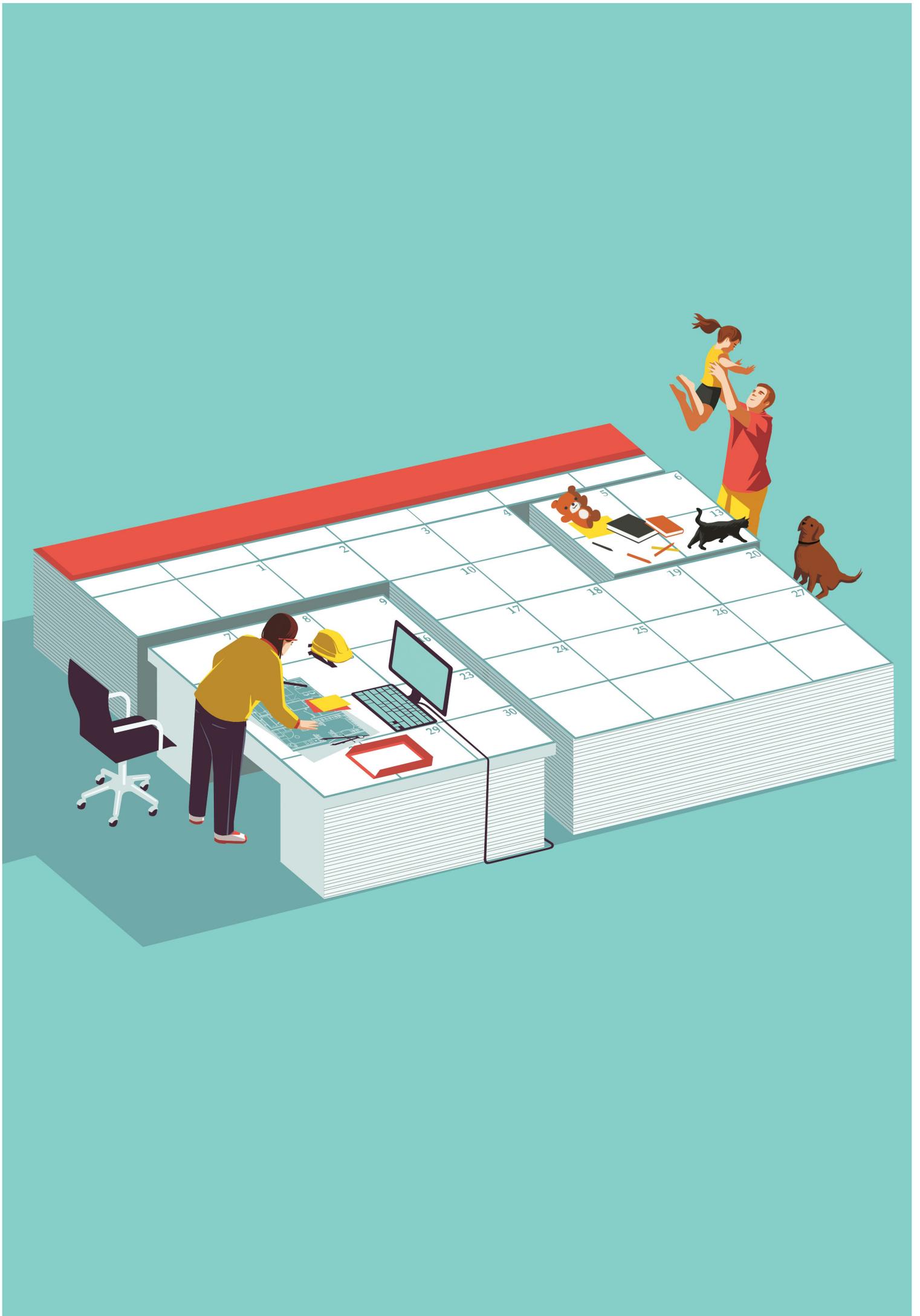
aufgrund der Massnahmen, die infolge von COVID-19 ergriffen wurden, die darauffolgende Einführung einer neuen Verordnung über die mobile Arbeit und die umfassende Bereitstellung von IT-Material ermöglichen die Feststellung, dass die abgeschlossenen Vereinbarungen exponentiell zunehmen. Auch wenn sich die Zahl der Telearbeitsvereinbarungen zwischen 2017 und 2019 im Schnitt bereits jedes Jahr verdoppelte, wurde sie zwischen 2019 und 2020 verfünffacht.

Dies weist darauf hin, dass Telearbeit ein Modell ist, das von den Mitarbeitenden geschätzt wird und dass die formelle, technische und kulturelle Vereinfachung eine deutliche Zunahme dieser Arbeitsweise beim Staat Freiburg ermöglichte.

24 Topsharing ist ein Jobsharing von Stellen mit Personalverantwortung.

25 Siehe Bericht des Staatsrats zum Postulat 2010-GC-30 Collomb Eric «In welchem Mass kann Fernarbeit (Teleworking) beim Staat zum Einsatz gelangen?» www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info_id=76237&uuid=80e43592fe3a4309bdd56652fd129de7 sowie parlamentarische Anfrage 2020-CE-243 Chevalley Michel / Demierre Philippe «Homeoffice, kurzlebige Modeerscheinung oder nachhaltige Arbeitsform – erste Feststellungen» www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info_id=73819&uuid=9de26571ffef427a99916308ac6b03db

26 Zusätzlich zu einer Zahlenanalyse wird empfohlen, die Wahrnehmung und die Bedürfnisse des Personals bezüglich Vor- und Nachteilen des Homeoffice in Zusammenhang mit der Vereinbarung Privat-/Familienleben-Berufsleben und mit den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten zu untersuchen. Eine solche Untersuchung wird im Verlauf des Jahres 2023 im Rahmen des PGKV (Massnahme 5.3) und der Strategie nachhaltige Entwicklung des Staats Freiburg (Stärkungsmassnahme für die Zielvorgaben 5.3 und 8.2) durchgeführt.



5 Vereinbarkeit Familien-/Privatleben und Berufsleben

2021 üben in der Schweiz 72,8 % der Mütter mit Partner, deren jüngstes Kind zwischen 0 und 3 Jahre alt ist, eine Erwerbstätigkeit aus. Die meisten von ihnen arbeiten Teilzeit. Nur 16,3 % arbeiten Vollzeit. Umgekehrt arbeiten 79,6 % der Väter mit gleicher Familiensituation Vollzeit. Was die höhere Altersgruppe betrifft, das heisst Mütter mit Partner, deren jüngstes Kind zwischen 4 und 12 Jahre alt ist, sind 78 % von ihnen erwerbstätig und 14,9 % arbeiten Vollzeit. Zum Vergleich: 81,7 % der Väter unter identischen Bedingungen arbeiten Vollzeit²⁷.

Das Angebot der familienergänzenden Betreuung spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung über die Höhe des Pensums der Mütter und Väter. Frauen mit Kleinkindern arbeiten deutlich mehr und auch öfter Vollzeit, wenn dieses Angebot gut ausgebaut ist. Männer wiederum arbeiten leicht weniger, wenn das familienergänzende Betreuungsangebot gut ist²⁸.

Gleichzeitig sind auch Arbeitsbedingungen, welche die Bedürfnisse der Familien berücksichtigen, massgebend für die Wahl des Pensums und der Weiterführung der Berufstätigkeit der Mütter und Väter.

Situation in der Kantonsverwaltung

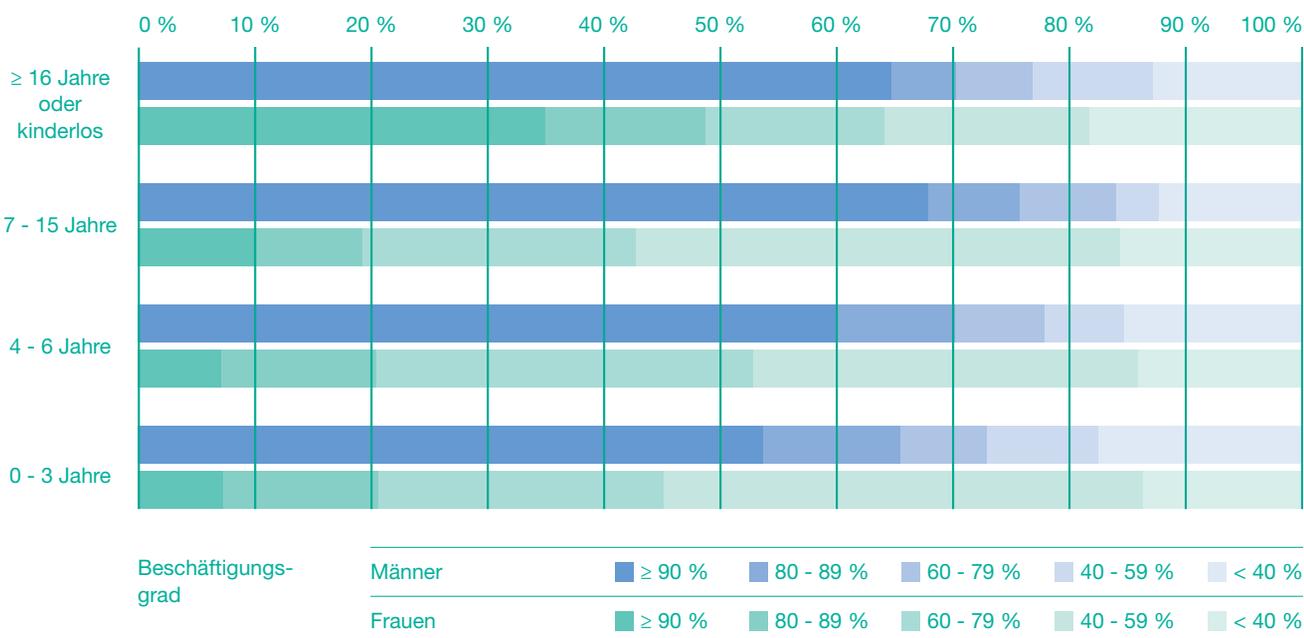
2014 musste festgestellt werden, dass das Arbeitspensum der Frauen stark vom Alter des jüngsten Kindes abhängt. Bei den Männern zeigte dieser Faktor weniger Einfluss. Diese Feststellung gilt 2020 immer noch (**Grafik 13**).

Bei den Männern ist im Vergleich zu 2014 für alle Altersgruppen des Kindes zwischen 0 und 15 Jahren eine Senkung des Pensums zu beobachten, bei einer gleichzeitigen

Grafik 13 – Aufteilung F/M nach Alter des jüngsten Kindes und Beschäftigungsgrad (2020)

Analyseeinheit: Verträge

Analysebereich: Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen)



27 BFS: 2022. Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html

28 Siehe Voir INFRAS/SEW. 2013. Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung. Zürich / St. Gallen: INFRAS/SEW. P. 68 et HR Today. 2013. L'accueil extra-familial des enfants favorise nettement l'égalité. www.hrtoday.ch/fr/article/l-accueil-extra-familial-des-enfants-favorise-nettement-l-egalite

Zunahme der Pensen der Frauen in den Altersgruppen des Kindes zwischen 0–3 und 4–6 Jahre. Es ist aber anzumerken, dass zwischen 65 und 75 % der Väter mit einem Kind zwischen 7 und 15 Jahren 80 % und mehr arbeiten, was bei nur ungefähr 20 % der Mütter der Fall ist.

Im Vergleich zu 2014 wird zudem ein deutlicher Anstieg des Beschäftigungsgrads der Frauen mit Kindern über 15 Jahren oder ohne Kinder festgestellt, während dieser Effekt bei den Männern nicht existiert²⁹.

Rotkäppchendienst

Was die Vereinbarung Familien-/Privatleben–Berufsleben betrifft, hat sich der Dienst für die punktuelle Notfallbetreuung von Kindern der Mitarbeitenden des Staats Freiburg – bekannt unter dem Namen Rotkäppchen – bewährt. Seit seiner Einführung am 1.1.2019 hat die Massnahme 5.1 des PGKV gezeigt, dass dafür ein Bedarf besteht.

Aus den drei analysierten Jahren geht hervor, dass die Aufteilung der Zahl der Inanspruchnahmen auf Frauen und Männer ein Verhältnis von 75 % (Frauen) zu 25 % (Männer) aufweist (**Tabelle**). Die aufgewandte Stundenzahl entspricht dem gleichen Frauen-Männer-Verhältnis³⁰.

Rotkäppchen – Aufteilung F/M in Prozent pro Jahr

	■ Männer	■ Frauen	■ Unbek.
2019	26.0 %	74.0 %	0.0 %
2020	24.8 %	74.6 %	0.6 %
2021	25.9 %	74.1 %	0.0 %

Da der Frauenanteil beim Staat Freiburg 65 % beträgt, kann diese Aufteilung einerseits darauf hinweisen, dass die Verantwortung für die Kinderbetreuung immer noch grösstenteils eine Aufgabe ist, die von den Frauen (Müttern) wahrgenommen wird. Sie kann aber auch damit zusammenhängen, dass Frauen häufiger in Bereichen zu arbeiten scheinen, in denen die Flexibilität eingeschränkt ist (z. B. Dienstleistungen und Pflege von Personen, Bildungswesen) und Stellvertretungen bei Abwesenheiten schwierig zu organisieren sind.

Denn auch wenn das Betreuungsangebot von Rotkäppchen für das gesamte Personal des Staats Freiburg verfügbar ist, zeigt die Analyse auf, dass es in erster Linie Anfragen aus den Anstalten und aus dem Bildungswesen sind, die einen Grossteil der Stunden anhäufen. Die Zentralverwaltung (Dienststellen der Direktionen) verbucht je nach Jahr zwischen 15–23 % der Anfragen.

Die Direktionen, die den Dienst Rotkäppchen am häufigsten nutzen, sind die BKAD (EKSD) (50–55 % der Anfragen), die GSD (18–27 % der Anfragen) und die VWBD (VWD) (8–10 % der Anfragen). Die übrigen Direktionen teilen sich den Rest mit Schwankungen über die drei Jahre (11–21 % der Anfragen).

Ein weiterer Aspekt der Analyse betraf die Nutzung des Angebots in Zusammenhang mit dem Arbeitspensum. Wird die Zahl der Anfragen und die Stundenzahl auf drei Beschäftigungsgradkategorien (< 50 %, 50–79 %, 80–100 %) aufgeteilt, wird sichtbar, dass die Kategorie mit einem Pensum von 50–79 % die meisten Anträge stellt, gefolgt von den Personen mit einem Pensum von 80–100 % und schliesslich den Personen mit einem Pensum unter 50 %.

²⁹ Eine Analyse des Anteils der Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, ist empfehlenswert. Dies ist ein wichtiger Indikator für die Ermittlung, ob der Arbeitgeber einerseits günstige Bedingungen für die Vereinbarung Familien-/Privatleben–Berufsleben umsetzt und andererseits ob die Mütter, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, dort gut aufgenommen und ausreichend unterstützt werden.

³⁰ Diese Angaben stammen vom Freiburger Roten Kreuz.

6 Personalgewinnung

Die Rekrutierung ist ein wichtiger Hebel für einen chancengleicheren Zugang zur Arbeitswelt, eine bessere Vertretung der verschiedenen Personenkategorien in allen Funktionen und so für den Erhalt einer grösseren Vielfalt der Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven.

Bei jeder Etappe des Rekrutierungsverfahrens (oder Einstellungsverfahrens) besteht die Gefahr, unbewusst Normen und kognitive Verzerrungen anzuwenden und Personenkategorien trotz ihrer effektiven Kompetenzen, ihrer Eignung für die Stelle und des Mehrwerts, den sie dem Team, dem Unternehmen oder der Organisation bringen könnten, auszuschliessen.

Aus Sicht der Gleichstellung von Frau und Mann besteht die Schwierigkeit beispielsweise darin, Muster und vorgefasste Meinungen in Zusammenhang mit dem Geschlecht zu überwinden, die zu Stereotypen führen. So widersprechen die Talente, Kompetenzen und Verhaltensweisen, welche Frauen im Allgemeinen zugeschrieben werden, oft dem, was man üblicherweise von Personen erwartet, die Stellen mit Personalverantwortung oder von Sachverständigen besetzen. Desgleichen widersprechen die Erwartungen an einen Mann der Teilzeitarbeit oder dem Zugang zu bestimmten Berufsfeldern (die insbesondere Empathie, Pflege oder Betreuung usw. erfordern).

Implizite, nicht hinterfragte Normen in der Unternehmenskultur und in der Organisation der (Arbeits-) Zeit können bestimmte Profile begünstigen, die oft mit sogenannten «männlichen» oder «weiblichen» Werten konnotiert sind und so verhindern, dass vielseitigere oder atypischere Bewerbungen angelockt bzw. berücksichtigt werden.

Situation in der Kantonsverwaltung

Für die Beurteilung, ob der Staat Freiburg insbesondere in den höheren Lohnklassen chancengerecht rekrutiert und einen Ansatz verfolgt, der die Einstellung von Frauen begünstigt, berücksichtigt diese Analyse mehr Variablen als jene von 2014. 2020 bezog sich die Analyse auf die während eines Jahres angestellten Personen, die ihre Stelle ab 1. November 2019 antraten und am 31. Oktober 2020 noch angestellt waren.

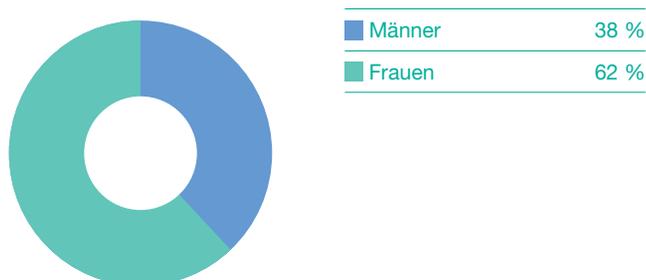
Die Daten in Zusammenhang mit der Rekrutierung werden nicht systematisch erhoben. Die Daten der abgeschlossenen Verträge (Einstellung der Person) können den HR-Daten,

die für die Analyse bereitgestellt wurden, zwar entnommen werden. Die Daten aus den übrigen Schritten des Rekrutierungsverfahrens aber (Anzahl Bewerbungen und Vorstellungsgespräche) sind in einigen Direktionen nur zum Teil oder nur für bestimmte Funktionen verfügbar. Sie werden nicht systematisch erfasst. Es wäre interessant, die Frauen- und Männeranteile bei der Bewerbung mit den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und schliesslich mit den Einstellungsentscheiden zu vergleichen.

Zwischen Oktober 2019 und Oktober 2020 waren 62 % der neu eingestellten Personen Frauen (**Grafik 14**). Diese Zahl liegt leicht unter dem Gesamtanteil der Frauen beim Staat Freiburg.

Grafik 14 – Anteil F/M bei der Einstellung (2019 - 2020)

Analyseeinheit: Abgeschlossene Verträge zw. 10.2019 und 10.2020
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Für den analysierten Zeitraum (2019–2020) kann festgestellt werden, dass Männer statistisch mehr Chancen auf eine Einstellung in höheren Lohnklassen haben (15,3 % der neu eingestellten Männer sind in einer Klasse 20+, gegenüber von 11,1 % der Frauen), aber insbesondere in den Klassen 28+ (2 % der eingestellten Männer gegenüber von 0,5 % der Frauen) (**Grafik 15**).

Diese Aufteilung entspricht den Feststellungen der zuletzt durchgeführten Analyse zur Aufteilung Frau-Mann nach Lohnklassen. Die 2019/2020 erfolgten Einstellungen weisen folglich auf keine Trendwende hin. Eine Analyse der Einstellungen über mehrere Jahre wäre notwendig, um mehr über die tatsächlichen Trends auszusagen.

Einstellungen nach ausgewählten Funktionen

Die Analyse der Geschlechterverteilung bei den Einstellungen nach ausgewählten Berufsfunktionen zeigt keinen Wendepunkt im Vergleich mit der Geschlechterverteilung des

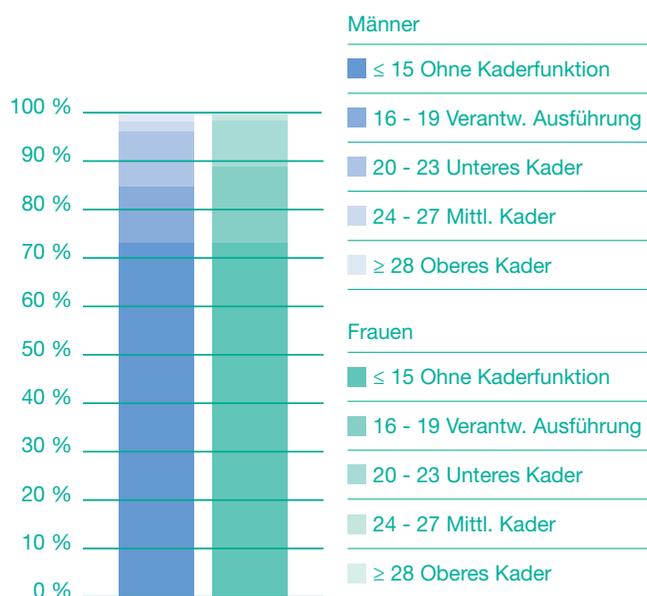
gesamten Personalbestands dieser Funktionen – insbesondere bei Berücksichtigung der Zahl der betroffenen Verträge.

Der Trend scheint vielmehr Männer in frauendominierten Funktionen leicht zu fördern, während die umgekehrte Situation (mehr Frauen in männerdominierten Funktionen) nur im medizinischen Bereich festgestellt werden kann (Funktion Stellvertreter/in Chefarzt/-ärztin).

Was den Anteil der Frauen und Männer nach Alter des jüngsten Kindes betrifft, die zwischen Oktober 2019 und Oktober 2020 eingestellt wurden, sind die Unterschiede relativ minim (Grafik 16). Es gibt einen leicht höheren Anteil an eingestellten Männern mit einem Kleinkind (0–3 und 4–6 Jahre: 14,4 % Männer gegen 13,5 % Frauen). Die familiäre Situation scheint keinen massgebenden Einfluss auf die Chancen einer Einstellung beim Staat Freiburg zu haben.

Grafik 15 – Anteil F/M bei der Einstellung nach Lohnklasse (2019 - 2020)

Analyseeinheit: Abgeschlossene Verträge zw. 10.2019 und 10.2020
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Grafik 17 – Lohnunterschied F/M bei der Einstellung (2019 - 2020)

Analyseeinheit: Abgeschlossene Verträge zw. 10.2019 und 10.2020
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Bezüglich Aufteilung des Beschäftigungsgrads allgemein weisen die Einstellungen von 2019/2020 darauf hin, dass Männer eher mit leicht tieferen Pensen angestellt werden, während Frauen mit leicht höheren Pensen angestellt werden (ausser in den Klassen 20–23 und <15).

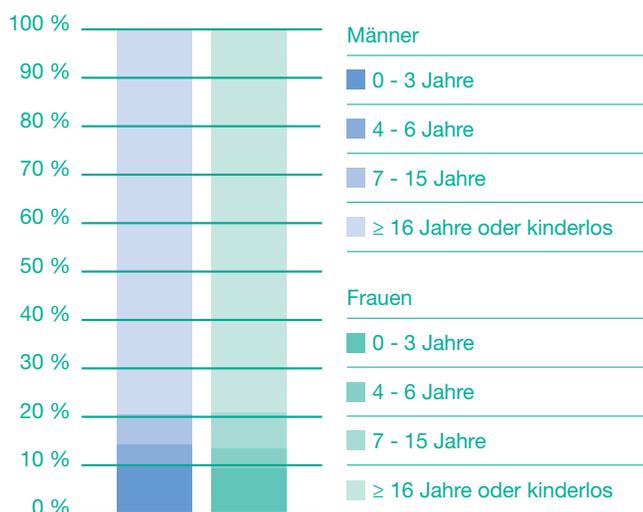
Ausserdem werden in allen Lohnklassen über 50 % der Männer zu 80–100 % angestellt, während dies bei den Frauen nur für die Lohnklassen 16–19 und 24+ gilt. Frauen werden folglich vorwiegend in den Klassen 20–23 und <15 Teilzeit angestellt.

Schliesslich berücksichtigte diese Analyse auch den Lohnvergleich (standardisierter Bruttolohn, Medianlohn) bei der Einstellung (Zeitraum 10.2019–10.2020). Es besteht ein standardisierter Bruttolohnunterschied von 4,4 % zu Ungunsten der Frauen; dieser Unterschied liegt jedoch unter der globalen Differenz von 10,4 % (Grafik 9 und Grafik 17). Der Vorteil zugunsten der Männer ist in allen Lohnklassen unterschiedlich, mit Ausnahme der Klassen 20–23, in denen Lohngleichheit herrscht, und 24–27.

Die Betrachtung eines Jahres erlaubt jedoch keine weiteren Schlussfolgerungen. So ist es beispielsweise schwierig zu erkennen, ob diese kleineren Lohnunterschiede das Zeichen für einen Trend hin zu chancengleicheren/ausgewogeneren Einstellungen mit Bezug zum Lohn sind oder ob der Lohnunterschied mit den Jahren durch das stärkere Senken von Pensen und/oder weniger deutlichen Progressionen für die Frauen verursacht wird.

Grafik 16 – Anteil F/M bei der Einstellung nach Alter des jüngsten Kindes (2019 - 2020)

Analyseeinheit: Abgeschlossene Verträge zw. 10.2019 und 10.2020 (Analyseeinheit 2014: kumulierte Verträge)
Analysebereich: Kantonsverwaltung



Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Familienfragen GFB

Rue de la Poste 1, 1701 Freiburg

T +41 26 305 23 86, bef@fr.ch

www.fr.ch/gfb

Juli 2023