



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 BGF

Postgasse 1, 1701 Freiburg

T +41 26 305 23 86, F +41 26 305 23 87  
[www.fr.ch/bgf](http://www.fr.ch/bgf)

**An den Staatsrat**

# **Gleichstellung von Frau und Mann in der Freiburger Kantonsverwaltung**

## **2010**

**Analyse der Lohngleichheit in der Freiburger Verwaltung nach Logib**

**Statistische Daten zum Personal der Freiburger Verwaltung im 2008 und  
kurzer Rückblick auf die Situation von 1998**

**Schlussfolgerung und Empfehlungen des Büros für die Gleichstellung  
von Frau und Mann und für Familienfragen**

**Herausgabe:**

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen

Rue de la Poste 1, 1700 Freiburg

Tel. 026 305 23 86, E-Mail [bef@fr.ch](mailto:bef@fr.ch), [www.bef-bgf.ch](http://www.bef-bgf.ch).

**Statistische Auswertung, Interpretation der Ergebnisse, Abfassung der Teile 1 und 2:**

Eric Zufferey, Lizentiat in Gesellschaftswissenschaften, Wissenschaftlicher Mitarbeiter HS, 2009

**Schlussredaktion:**

Geneviève Beaud Spang, Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen

**Deutsche Übersetzung:**

Patricia Biolley, Übersetzerin, Direktion für Gesundheit und Soziales

**Danksagung:**

An das Amt für Personal und Organisation, insbesondere an Florence Hirsbrunner und Inge Riedo, für die Unterstützung beim Zugriff und bei der Verwendung der statistischen Daten und für die Anpassung der Software Logib an die Gegebenheiten der Freiburger Verwaltung.

An Martin Ulrech, für seine wertvollen Ratschläge in Bezug auf die Verwendung von Logib.

November 2010

## **Inhalt**

<b>Inhalt</b> .....	<b>3</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>Teil 1: Analyse der Lohngleichheit in der freiburger Kantonsverwaltung nach des Logib-Methode</b>	
<b>1. Einführung</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Grundsätze</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Wie funktioniert Logib? Was ist eine Regression?</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Basisregression</b> .....	<b>7</b>
<b>1.5 Erweiterte Regression</b> .....	<b>7</b>
<b>1.6 Interpretation der Ergebnisse</b> .....	<b>7</b>
<b>1.7 Vorgehen für vertiefende Analysen</b> .....	<b>8</b>
<b>1.8 Erstellung der Datenbank</b> .....	<b>8</b>
<b>1.9 Korrekturen und Änderungen, die im Laufe der Analyse vorgenommen wurden</b> .....	<b>9</b>
<b>Teil 2: Statistische Daten zum Personal der freiburger Verwaltung im 2008 und kurzer Rückblick auf die Situation von 1998</b>	
<b>2.1 Personal der Freiburger Verwaltung</b> .....	<b>15</b>
2.1.1 Funktionklassen und Löhne im 2008 (und 1998) .....	15
2.1.2 Beschäftigungsgrad im 2008 (und 1998).....	30
2.1.3 Ausbildung, Anforderungsniveau im 2008 (und 1998) .....	34
2.1.4 Zivilstand im 2008 (und 1998) .....	37
<b>2.2 Freiburger Lehrpersonal</b> .....	<b>41</b>
<b>2.3 Personal des freiburger spitals</b> .....	<b>42</b>
2.3.1. Lohnklassen und Löhne im 2008 .....	42
2.3.2 Beschäftigungsgrad 2008 .....	47
2.3.3 Ausbildung, Anforderungsniveau im 2008.....	51
2.3.4 Zivilstand und Dienstjahre im 2008.....	54
<b>Teil 3: Schlussfolgerung und Empfehlungen des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen</b>	
<b>3.1 Herausforderungen, Bereiche und Grenzen der Analyse</b> .....	<b>56</b>
<b>3.2 Die Daten</b> .....	<b>58</b>
3.2.1 Synthese der Ergebnisse aus der LOGIB-Analyse .....	58
3.2.2 Lohnungleichheiten.....	58
3.2.3 Berufliches Fortkommen .....	59
3.2.4 Teilzeitarbeit .....	60
3.2.5 Ausbildungsanforderungen und die Weiterbildung .....	60
<b>3.3. Bestehende Massnahmen, welche die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern begünstigen</b> .....	<b>61</b>
<b>3.4 Empfehlungen des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen</b> .....	<b>63</b>

## Vorwort

Eine Bestandesaufnahme der Gleichstellung von Frau und Mann in der Freiburger Verwaltung durchzuführen bedeutet, dass man sich zum einen für die Löhne, zum anderen aber auch für verschiedene Faktoren, die besondere Auswirkungen auf die Gleichstellung haben (Hierarchie, Beschäftigungsgrad oder Ausbildung), interessieren muss.

Der erste Teil dieses Berichts befasst sich mit der statistischen Erhebung des unerklärlichen Anteils allfälliger Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern mittels der Software Logib. Logib ist eine Software zum Selbsttest, die eine erste umfassende Analyse der Situation ermöglicht. Die Verwendung dieser Statistik-Software setzt allerdings eine bestimmte Anzahl an Rekonstruktionen voraus, die ihre Anwendung teilweise einschränken und gewisse Berufskategorien von der Analyse ausschliessen. Für ein eingehenderes Verständnis der Situation sind also zusätzliche Abklärungen vorzusehen.

Der zweite Teil dieses Berichts liefert auf der Grundlage derselben Daten wie diejenigen, die bei der Logib-Analyse verwendet wurden, eine grosszügige, nach Geschlechtern aufgeteilte Präsentation der Situation des Personals der Kantonsverwaltung, des Lehrpersonals der Universität und des Personals des freiburger spitals. Mit dem vorliegenden Material können aber nicht nur die groben Trends ausgemacht werden; es wird auch als Grundlage für konkrete Verbesserungen innerhalb der einzelnen Direktionen dienen.

Abschliessend gibt das Büro für Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB) Empfehlungen ab, die in erster Linie darauf abzielen, eine proaktive und explizite Gleichstellungspolitik zu schaffen, die sich in messbaren konkreten Massnahmen äussert. Die Gleichbehandlung in einem Unternehmen oder einer Verwaltung zu messen bedeutet, sich für die Situation der Frauen zu interessieren, die dort arbeiten. Eine durchaus aktuelle Angelegenheit also.

Der Platz der Frau in der Arbeitswelt wird nicht mehr in Frage gestellt: Ihre herausragenden Kompetenzen, ihre Steuerbeiträge, die neuen familiären Gegebenheiten und die Entwicklung des gesetzlichen Rahmens für Familienfragen (neues Scheidungsgesetz usw.) bestimmen ihre einträgliche Rolle in den Haushalten. Die berufliche Gleichstellung ist also ein grundlegendes Thema für private Unternehmen und öffentliche Verwaltungen, die in Bezug auf ihre Personalpolitik mit den Herausforderungen der Gleichstellung, aber auch der Durchmischung und des Elternseins zurechtkommen müssen.<sup>1</sup>

Obwohl die Frauen heute besser ausgebildet sind als früher, haben sie noch immer mit einem doppelten Zwangscharakter zu kämpfen, der ihren Aufstieg in der Hierarchie behindert: die gläserne Wand und die gläserne Decke.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> «Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme» (SPPE) Kanton Genf, «La promotion des femmes dans les administrations publiques – Analyse des enjeux et du contexte – situation de l'administration cantonale genevoise et de quelques autres administrations romandes» (im Folgenden: Bericht SPPE), März 2010, S. 3.

<sup>2</sup> ibidem

In ihrem Artikel 8 Abs. 3 legt die Bundesverfassung den Gleichstellungsgrundsatz fest: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Was das Berufsleben im Besonderen betrifft, so verbietet das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Die sexuelle Belästigung wird darin ebenfalls ausdrücklich verboten. Auch auf internationaler Ebene muss die Schweiz Rechenschaft ablegen: 1997 hat sie das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und sein Fakultativprotokoll ratifiziert.<sup>3</sup>

Auf kantonaler Ebene ist die Rechtsgleichheit nun ebenfalls tief in den gesetzlichen Bestimmungen verankert. Die verfassungsrechtliche Forderung der Gleichbehandlung von Frau und Mann ist in der Freiburger Verfassung verankert.<sup>4</sup> Was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes betrifft, so werden die Rechte und Pflichten des Staatspersonals im Gesetz über das Staatspersonal (StPG) und seinem Ausführungsreglement (StPR) definiert.<sup>5</sup> Artikel 4 Bst. d StPG enthält einen der Grundsätze, auf dem die Personalpolitik abstützt: «Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann».

Dieser Bericht konzentriert sich auf den Stand der Gleichbehandlung innerhalb der Freiburger Verwaltung und fordert, dass dem Sinn des Gesetzes entsprochen wird. Er soll die Bereiche ans Licht bringen, in denen noch freiwillige Massnahmen erforderlich sind. In der Folge sollen die Auswirkungen dieser Massnahmen anhand von messbaren Indikatoren regelmässig geprüft werden. Dem Staatsrat wird geraten, in seiner Rolle als Arbeitgeber in einem Zeitplan spezifische Ziele festzulegen. Ausserdem soll er die Gleichstellungspolitik in einem **Plan für die Gleichstellung** bekannt machen.

Geneviève Beaud Spang,  
Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen

<sup>3</sup> idem, S. 4

<sup>4</sup> Verfassung des Kantons Freiburg vom 16. Mai 2004, Artikel 9, Abs. 2: «*Frau und Mann sind gleichberechtigt. Sie haben insbesondere Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Staat und Gemeinden achten auf ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, namentlich in Familie, Ausbildung, Arbeit und soweit möglich beim Zugang zu öffentlichen Ämtern*».

<sup>5</sup> Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG) 2001 und Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR).

## TEIL 1

# ANALYSE DER LOHNGLEICHHEIT IN DER FREIBURGER KANTONSVERWALTUNG NACH DER LOGIB-METHODE

## 1. Einführung

Dieses Dokument präsentiert die Analysen, die mit Hilfe von Logib<sup>6</sup>, einer vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelten Software zur Selbsteinschätzung der Lohnungleichheit in einer Firma oder Verwaltung, durchgeführt worden sind. In einem ersten Schritt wird erklärt, wie Logib vorgeht, um zu bestimmen, ob die Lohnungleichheit respektiert wird oder nicht, und wie die Ergebnisse interpretiert werden können. Danach wird dargestellt, wie die Analysen vertieft wurden. Ausserdem werden deren Tragweite und Grenzen beschrieben. Zum Schluss werden noch die Ergebnisse vorgestellt und schliesslich zusammengefasst.

## 1.2 Grundsätze

Anhand der Daten zum Personal der untersuchten Einrichtung berechnet Logib einen auf 40 Arbeitsstunden pro Woche basierenden, standardisierten Lohn für jede Person.<sup>7</sup> In der Berechnung werden nicht nur der Brutto-Monatslohn, sondern auch der Dreizehnte, Zulagen und allfällige Sonderzahlungen berücksichtigt, die allesamt in einen Monatsdurchschnitt umgewandelt werden. Mit dem Standard-Lohn können die Unterschiede, die auf die Abweichungen zwischen der Arbeitszeit der Männer und derjenigen der Frauen zurückzuführen sind, ausgeglichen werden. Danach versucht Logib die Unterschiede zwischen den standardisierten Männer- und Frauenlöhnen zu erklären. Die Software wird bestimmen, ob sich die Lohnunterschiede auf die Differenzen bei der jeweiligen Qualifikation und die Eigenschaften des jeweiligen Arbeitsplatzes zurückführen lassen. Bleibt allerdings ein signifikanter Anteil der Lohnunterschiede unerklärt, so kann auf eine Lohnungleichheit aufgrund des Geschlechts geschlossen werden. Die Analyse erfolgt mittels einer statistischen Regressionsanalyse.

## 1.3 Wie funktioniert Logib? Was ist eine Regression?

Mit einer Regression kann die Beziehung zwischen einer Variablen – in unserem Fall der standardisierte Lohn – und anderen Variablen analysiert werden. Diese statistische Methode ermöglicht eine Schätzung des «Gewichts» der im Regressionsmodell berücksichtigten Variablen im Vergleich zu den Abweichungen bei den standardisierten Löhnen und vor allem im Vergleich zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern.

Mit anderen Worten: Logib analysiert, ob sich dieser Unterschied bei den standardisierten Löhnen durch eine bestimmte Anzahl Variablen erklären lässt. Bleibt ein Teil dieses Unterschieds unerklärt, so wird er auf das Geschlecht zurückgeführt; in der Folge wird auf Lohnungleichheit geschlossen. Die in Logib (neben dem Geschlecht) berücksichtigten Variablen variieren entsprechend der verwendeten Regression (s. Punkte 4 und 5).

Weil je nach überprüfter Firma oder Verwaltung auch Variablen, die in Logib nicht berücksichtigt wurden, einen Einfluss auf den Lohn haben können, hat die Software eine Toleranzgrenze von 5 %

<sup>6</sup> S. [www.logib.ch](http://www.logib.ch)

<sup>7</sup> Es handelt sich um eine Standard-Berechnungsmethode. Allerdings wird darauf hingewiesen, dass die wöchentliche Arbeitszeit beim Staat Freiburg 42 Stunden beträgt.

gelegt. Dies bedeutet, dass eine eindeutige geschlechtsspezifische Lohnungleichheit festgestellt wird, wenn der durch die Variable nicht erklärbare (und somit auf die Geschlechter zurückzuführende) Lohnunterschied signifikant<sup>8</sup> über 5 % liegt.

#### **1.4 Basisregression**

Die Basisregression berücksichtigt persönliche Qualifikationsmerkmale. Genau genommen berücksichtigt das Regressionsmodell die nachfolgenden Variablen:

- > Die Ausbildungsjahre, die auf Grundlage des Ausbildungsniveaus berechnet werden.<sup>9</sup>
- > Die Jahre der potenziellen Erwerbserfahrung, die mit folgender Formel berechnet werden:  
«Alter» – «6 Jahre Primarschule» – «Ausbildungsjahre».
- > Die Dienstjahre im Unternehmen oder in der Verwaltung.

Eine Lohnungleichheit liegt dann vor, wenn der Unterschied zwischen den standardisierten Männer- und Frauenlöhnen, der sich nicht durch die drei Variablen des Modells erklären lässt, signifikant über 5 % liegt.

#### **1.5 Erweiterte Regression**

Die erweiterte Regression berücksichtigt sowohl die persönlichen Qualifikationsmerkmale als auch die Merkmale des jeweiligen Arbeitsplatzes. Genauer gesagt berücksichtigt das Regressionsmodell dieselben Variablen wie die Basisregression plus die nachfolgenden Variablen:

- > Das Anforderungsniveau für den Arbeitsplatz (vier Ausprägungen<sup>10</sup>).
- > Die berufliche Stellung (fünf Ausprägungen<sup>11</sup>).

Die Lohnungleichheit liegt dann vor, wenn der Unterschied zwischen den standardisierten Männer- und Frauenlöhnen, der sich nicht durch die fünf Variablen des Modells erklären lässt, signifikant über 5 % liegt.

#### **1.6 Interpretation der Ergebnisse**

Nebst der Feststellung einer Lohngleichheit oder eben -ungleichheit gilt es noch, die Verlässlichkeit der Ergebnisse zu kennen. Dies ist dank des Wertes «R2» (Bestimmtheitsmass) möglich, der mit Werten zwischen 0 und 1 ausgewiesen wird. Je näher R2 bei 1 liegt, umso besser werden die Löhne mittels der im Modell berücksichtigten Faktoren erklärt und umso zuverlässiger ist das Resultat.

<sup>8</sup> Mit einem t-Test (Student Test) kann bestimmt werden, wie signifikant die Lohnungleichheit ist (Signifikanz). Es kann sein, dass ein Unterschied von über 5 % statistisch gesehen nicht signifikant ist.

<sup>9</sup> Universität und Hochschule = 17 Jahre; Fachhochschule/pädagogische Hochschule = 15 Jahre; Höhere Berufsausbildung, Fachschule = 14 Jahre; Lehrpatent = 15 Jahre; Matura = 13 Jahre; Abgeschlossene Berufsausbildung = 12 Jahre; Unternehmensinterne Berufsausbildung = 11 Jahre; Obligatorische Schule = 7 Jahre.

<sup>10</sup> «Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten bedingt»; «Arbeitsplatz, der sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingt»; «Arbeitsplatz, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt»; «Arbeitsplatz mit einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten».

<sup>11</sup> «Oberstes und oberes Kader»; «Mittleres Kader»; «Unteres Kader»; «Unterstes Kader»; «Ohne Kaderfunktion»;

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Skala, anhand derer die Qualität der von Logib durchgeführten Analyse bestimmt werden kann:

R2 ist kleiner als 0.4	Ergebnis nicht zuverlässig
R2 zwischen 0.4 und 0.6	Ergebnis nicht vollkommen befriedigend
R2 ist grösser/gleich 0.6	Ergebnis ziemlich oder sogar sehr zuverlässig

Tabelle 1

### **1.7 Vorgehen für vertiefende Analysen**

Logib ist ein leistungsstarkes Tool, das in kurzer Zeit einen ersten Überblick über die Lohnungleichheit ermöglicht. Trotzdem sind zusätzliche Analysen nötig, um die Relevanz der Resultate zu überprüfen. Hier wurden die Untersuchungen entsprechend zwei Hauptzielen durchgeführt:

- > Die Verlässlichkeit der Ergebnisse verbessern (den Wert von «R2» verbessern).
- > Herausfinden, wo die geschlechtesbedingten Lohnungleichheiten liegen.

Es ist wichtig, in einem ersten Schritt die Qualität der Analysen sicherzustellen und diese, wenn nötig, zu verbessern. Hierbei müssen die besonderen Fälle oder Gruppen identifiziert werden. Dazu können zwei Methoden verwendet werden: Zum einen können mit Logib Fälle identifiziert werden, die zu stark vom Modell abweichen<sup>12</sup>, mit anderen Worten: Fälle, die entsprechend ihren Qualifikationen und den Eigenschaften ihres Arbeitsplatzes entweder zu viel oder zu wenig verdienen. Zum anderen wurden Grafiken ausgearbeitet, die den standardisierten Lohn mit den Variablen des erweiterten Regressionsmodells in Beziehung setzen. Damit können die atypischen Fälle, die zu stark von der Norm abweichen, identifiziert werden. In Anhang 1 ermöglicht ein Beispiel die Visualisierung des Grundsatzes dieser Verifizierungsmethode.

Als die Hauptproblemfälle identifiziert waren, wurden sie dem Amt für Personal und Organisation (POA) des Staates zur Überprüfung zugestellt. Dieses sollte festlegen, ob die Daten dieser besonderen Fälle korrigiert werden mussten oder nicht. Die atypischen Fälle oder die Fälle, deren Kodierung verzerrt war, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Punkt 1.9 enthält eine vollständige Liste der durchgeführten Änderungen. Dank des Verifizierungsprozesses konnte auch eine bestimmte Anzahl an problematischen Gruppen ausgemacht werden. Diese waren entweder in ihrer Vollständigkeit problematisch oder aber sie enthielten einen erheblichen Anteil an problematischen Fällen.

### **1.8 Erstellung der Datenbank**

Es darf nicht vergessen werden, dass Logib in Verbindung mit einem Fragebogen erarbeitet worden ist. Die Software kann also nur dann eine Analyse durchführen, wenn die Daten so strukturiert sind,

<sup>12</sup> Es handelt sich hierbei um Fälle, wo die Differenz zwischen dem standardisierten Lohn und dem von Logib für die Plausibilisierung berechneten «theoretischen» Lohn entweder 20 % oder mehr (zu hoher Lohn) oder -20 % oder weniger (zu tiefer Lohn) beträgt.



dass sie dem Aufbau des Fragebogens entsprechen. Das POA hat die fehlenden Variablen anhand der Daten, die ihm zur Verfügung standen, rekonstruiert:

Die Ausbildung und das Anforderungsniveau wurden entsprechend der Funktion rekonstruiert.<sup>13</sup>

Die berufliche Stellung wurde entsprechend den Lohnklassen des Staates Freiburg rekonstruiert (s. nachfolgende Tabelle).

<b>Berufliche Stellung</b>	<b>Lohnklassen</b>
1 = Oberstes und oberes Kader	28 und mehr
2 = Mittleres Kader	24 – 27
3 = Unteres Kader	20 – 23
4 = Unterstes Kader	16 – 19
5 = Ohne Kaderfunktion	15 und weniger

Tabelle 2

Es ist wichtig, sich einen Moment lang mit der beruflichen Stellung auseinanderzusetzen. Wurde die Variable gemäss den Definitionen der Lohnklassen rekonstruiert, kann es zu Ausnahmen kommen. So kann z. B. eine Lehrperson gleich viel verdienen, wie jemand des obersten und oberen Kadern, ohne jedoch eine Kaderfunktion zu haben. In diesem Zusammenhang weist die Kategorie «ohne Kaderfunktion» eine Besonderheit auf. Sie besteht aus allen Personen, die in einer Lohnklasse von 15 oder tiefer eingestuft sind, weshalb sie eine besonders grosse Kategorie ist. Dies kann dazu führen, dass die Analyse weniger präzise ausfällt. Es gibt aber auch Personen, die gar keiner Lohnklasse zugeteilt sind. Darunter bspw.: Ärztinnen/Ärzte, Richter/innen, Kanzlerin/Kanzler, Generalstaatsanwältin/Generalstaatsanwalt, Staatsschatzverwalterin/Staatsschatzverwalter, Lehrpersonen usw.

Diese Rekonstruktion der Daten verfälscht die Gültigkeit des Vorgehens aber nicht, zumal die Analysen mehrmals wiederholt wurden, nachdem verschiedene Änderungen an der Datenbank vorgenommen worden waren. Die Änderungen wurden vorgenommen, um die Datenbank noch sachdienlicher zu machen. Trotzdem darf nicht vergessen werden, dass die Rekonstruktion mit gewissen Ungenauigkeiten verbunden ist, aufgrund deren die vertiefende Analysearbeit (s. Punkt 7) unerlässlich wird, vor allem dann, wenn man die Kategorie «berufliche Stellung = ohne Kaderfunktion» betrachtet.

## **1.9 Korrekturen und Änderungen, die im Laufe der Analyse vorgenommen wurden**

Im Sinne der Transparenz werden die Änderungen, die im Hinblick auf eine bessere Analysequalität an der Datenbank vorgenommen wurden, nachfolgend im Detail aufgeführt. Im Anhang 2 findet sich eine Tabelle mit den Ergebnissen der ersten Analysenserie, anhand deren die Auswirkungen der Änderungen gemessen werden können.

<sup>13</sup> Der Tätigkeitsbereich wurde anhand der Funktion ebenfalls rekonstruiert. Diese Variable wird jedoch in der Regressionsberechnung nicht verwendet.

### **Gruppen, die aus statistischen Gründen von vornherein eliminiert wurden:**

Es wurde beschlossen, die Staatsrätinnen und Staatsräte sowie die Oberamtswärter von der Analyse auszuschließen, da es sich bei diesen um gewählte Personen handelt und nicht um solche, die entsprechend den an die Stelle gebundenen Anforderungen angestellt wurden.

### **«Vereinzelte» Problemfälle:**

Einige Fälle wurden von der Analyse ausgeschlossen, weil sie einer Lohnkorrektur unterzogen worden sind. Nachdem sie in der falschen Lohnklasse eingereiht worden waren, haben sie im Referenzmonat der Analyse zusätzlich zu ihrem üblichen Lohn einen Zuschuss erhalten, mit dem dieser Fehler korrigiert wurde.

Es konnten Personen mit Festanstellungen (Voll- oder Teilzeit) ausfindig gemacht werden, die zugleich auch im Stundenlohn bezahlt werden. Diese arbeiten normalerweise auf zwei – identischen oder unterschiedlichen – Posten, sind jedoch hier nur für einen der beiden Posten kodiert worden. Für die Analyse wurden einzig die kohärenten Fälle beibehalten.

### **Problematische Gruppen:**

In der Sicherheits- und Justizdirektion (SJD) konnte eine Personengruppe ausgemacht werden (11 Männer und 14 Frauen), die im Vergleich zu den in der Analyse festgehaltenen Eigenschaften (Ausbildung, Anforderungsniveau und berufliche Stellung) *a priori* zu viel verdient. Diese Gruppe wurde neu kodiert, damit sie der Definition der Stelle entsprach. Es handelt sich dabei um die Dolmetscherinnen und Dolmetscher («seltene» Sprachen), die gelegentlich für die Polizei arbeiten. Der an die Funktion gebundene Lohn wird entsprechend der Dolmetscherausbildung (Hochschulstufe) definiert und dies unabhängig davon, ob die angestellte Person einen solchen Titel besitzt oder nicht.

Was das Spitalpersonal betrifft, so verdient eine Gruppe von Ärztinnen und Ärzten aufgrund einer Verzerrung der Kodierung offensichtlich zu wenig. Es handelt sich um beratende Ärztinnen und Ärzte, die gelegentlich arbeiten und entsprechend ihrer Arbeitszeit bezahlt werden. Allerdings wurden die Personen dieser Gruppe wie zu 100 % arbeitende Mitarbeitende kodiert, was bei Logib zu Störungen geführt hat. Für die weiteren Analysen wurde diese Gruppe deshalb entfernt.

### **Variationen innerhalb einer Kategorie:**

Bei den ersten Analysen ist eine starke Lohnungleichheit bei der Raumplanungs-, Umwelt- und Baudirektion (RUBD) zum Vorschein gekommen. Nach einer weiteren Untersuchung hat sich herausgestellt, dass die Ungleichheit eine besondere Gruppe betrifft, in der die Frauen trotz gleicher Bedingungen weniger verdienen als die Männer. Die Ungleichheit war auf die Rekonstruktion der Variablen zurückzuführen, die bei Logib zum Einsatz kamen. Die betreffende Gruppe hat eine berufliche Stellung «ohne Kaderfunktion», was den Lohnklassen 15 und tiefer entspricht, ein Ausbildungsniveau «obligatorische Schule» und ein Anforderungsniveau «Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten».

Die aufgedeckte Ungleichheit ist auf eine kategorieninterne Diskrepanz zwischen den Männern, die als Strassenwärter arbeiten (Lohnklasse 4 und mehr) und den Frauen, die hauptsächlich als Reinigungspersonal tätig sind (Lohnklasse 3), zurückzuführen. Aus diesem Grund sind die Ergebnisse für die RUBD doppelt aufgeführt, einmal mit und einmal ohne diese besondere Gruppe.

### **Kategorie «Berufliche Stellung = Ohne Kaderfunktion»**

Diese Kategorie enthält alle Personen, die sich ausserhalb des Lohnklassensystems befinden (s. Punkt 1.8). Es wurde beschlossen, diese aus der Analyse auszuschliessen, um sicherzugehen, dass die Variable «berufliche Stellung» kohärent ist. Zu diesem Zweck wurden alle Personen dieser Kategorie, die einen Lohn von mehr als 7537.50 Franken (Maximum der Lohnklasse 15) haben, entfernt. Dies entspricht 243 Fällen für das Verwaltungspersonal und 134 Fällen für das Spitalpersonal. Eine detaillierte Fallbeschreibung findet sich in Anhang 3.

### **1.10 Methodologische Anmerkungen: Tragweite und Grenzen der Ergebnisse aus der Logib-Analyse**

Die Rekonstruktion der Daten setzt bestimmte Vorsichtsmassnahmen voraus. Erstens: Die Berücksichtigung der Toleranzgrenze von 5 % ist besonders sinnvoll. Mit dieser können die allfälligen Kodierungsverzerrungen ausgeglichen werden, die der eingehenden Analyse hätten entgehen können. Wie anhand des Beispiels der RUBD bereits festgestellt werden konnte, kann diese Rekonstruktion «falsche» Ungleichheiten hervorrufen. Theoretisch kann sie aber auch tatsächliche Ungleichheiten «verstecken», die somit nicht aus der Analyse hervorgehen würden.

Im Hinblick auf eine vergleichbare Untersuchung wäre es angebracht, eine von Logib unabhängige statistische Analyse durchzuführen. Dadurch könnten **genauere Kategorien verwendet werden, vor allem was die Lohnklassen anbelangt**. Auf diese Weise wären die Ergebnisse zuverlässiger und aussagekräftiger.

Die Analyse der Lohnungleichheit ist generell ein komplexes Unterfangen. Eine Lohnungleichheit aufgrund des Geschlechts kann sich nämlich auf verschiedenen Ebenen befinden. Deshalb muss man sich stets im Klaren darüber sein, was mit Logib analysiert werden kann und was nicht.

**Logib kann Lohnungleichheiten bei den offiziellen Angaben aufdecken, d. h. was die Struktur der Lohnklassen angeht.** Es kann jedoch keinesfalls bestimmen, ob die einer Person zugeteilte Lohnklasse korrekt oder aber zu tief ist.

Das Phänomen einer «zu tiefen Einstufung» kann zwar potentiell ein wichtiger Faktor der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern darstellen, kann jedoch nicht mittels einer Logib-Analyse oder eines vergleichbaren Vorgehens identifiziert werden. Diese Problematik sollte entsprechend untersucht werden.

### **1.11 Vorstellung der Ergebnisse nach Direktionen**

In diesem Teil werden die Ergebnisse in Tabellen dargestellt. Hier ist zu bemerken, dass das Lehrpersonal eine besondere Gruppe bildet. Die es betreffenden Analysen haben leider keine zufriedenstellenden Ergebnisse geliefert, ausser im Fall der Universität. Aus diesem Grund wird nur diese Gruppe in den Tabellen aufgeführt.

Was die Interpretation der Ergebnisse betrifft, so sind die Informationen für jede Regression in 4 Spalten aufgeteilt:

1/ Der Wert von R2 (s. Punkt 6). Wichtig: Ein Wert von «0.6 und +» ist notwendig, damit das Resultat «ziemlich oder sogar sehr zuverlässig» ist.

2/ Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.

3/ Der Lohnunterschied liegt signifikant über der Toleranzgrenze von 5 % (s. Punkt 3).

4/ Der Lohnunterschied liegt signifikant über 0 % (keine Toleranzgrenze).

Einheit <sup>14</sup>	Normale Regression				Erweiterte Regression			
	R2	Unterschied	5 %	0 %	R2	Unterschied	5 %	0 %
<b>SK</b>	0.796	- 5,0 %	Nein	Nein	0.894	- 3,2 %	Nein	Nein
<b>EKSD</b>	0.820	- 6,0 %	Nein	Ja	0.872	- 2,9 %	Nein	Ja
<b>SJD</b>	0.801	- 4,8 %	Nein	Ja	0.898	- 5,3 %	Nein	Ja
<b>ILFD</b>	0.807	- 3,8 %	Nein	Ja	0.905	- 1,8 %	Nein	Nein
<b>VWD</b>	0.785	-11,0 %	Ja	Ja	0.878	- 5,3%	Nein	Ja
<b>GSD</b>	0.700	- 6,1 %	Nein	Ja	0.870	- 2,1 %	Nein	Ja
<b>FIND</b>	0.835	-11,9 %	Ja	Ja	0.929	- 5,0	Nein	Ja
<b>RUBD</b>	0.843	-10,3 %	Ja	Ja	0.911	-11,7 %	Ja	Ja
<b>RUBD ohne 8/4/5/35</b>	0.807	- 2,3 %	Nein	Nein	0.909	- 3,0 %	Nein	Ja
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	0.815	-11,1	Ja	Ja	0.934	- 3,9 %	Nein	Ja
<b>Spitäler</b>	0.697	- 1,4 %	Nein	Nein	0.839	- 0,6 %	Nein	Nein
<b>UNI FR</b>	0.685	- 5,8 %	Nein	Ja	0.757	- 2,8 %	Nein	Ja

Tabelle 3

<sup>14</sup> **SK**: Kanzlei **EKSD**: Direktion für Erziehung, Kultur und Sport; **SJD**: Sicherheits- und Justizdirektion; **ILFD**: Direktion der Institutionen und der Land- und Forstwirtschaft; **VWD**: Volkswirtschaftsdirektion; **GSD**: Direktion für Gesundheit und Soziales; **FIND**: Finanzdirektion; **RUBD**: Raumplanungs-, Umwelt- und Baudirektion; **Spitäler**: freiburger spital; **UNI FR**: Universität Freiburg.

<b>Einheit</b>	<b>Lohnunterschied</b>	<b>Anteil, der auf die Unterschiede bei der Qualifikation zurückzuführen ist/ Arbeitsplatz</b>	<b>Anteil, der auf das Geschlecht zurückzuführen ist</b>
<b>SK</b>	-19,3 %	-16,1 %	- 3,2 %
<b>EKSD</b>	-15,3 %	-12,5 %	- 2,9 %
<b>SJD</b>	-17,8 %	-12,6%	- 5,3%
<b>ILFD</b>	-22,5 %	-20,7 %	- 1,8 %
<b>VWD</b>	-22,9 %	-17,6 %	- 5,3 %
<b>GSD</b>	-14,8 %	-12,6 %	- 2,1 %
<b>FIND</b>	-27,8 %	-22,8 %	- 5,0 %
<b>RUBD</b>	-29,4 %	-17,7 %	-11,7 %
<b>RUBD ohne 8/4/5/35</b>	-13,8 %	-10,8 %	- 3,0 %
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	-26,4 %	-22,5 %	- 3,9 %
<b>Spitäler</b>	- 2,2 %	- 1,6 %	- 0,6 %
<b>UNI FR</b>	-24,3%	-21,5 %	- 2,8 %

Tabelle 4

### 1.12 Vorstellung der Ergebnisse für das gesamte Verwaltungspersonal

Es wurde eine Logib-Analyse für die ganze Verwaltung durchgeführt (ohne Lehr- und Spitalpersonal). Es sollte festgestellt werden, ob es Unterschiede zwischen den Lohnpolitiken der einzelnen Direktionen gab und wenn ja, ob diesen eine geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zugrunde lag.

Dieses Vorgehen hat das Problem der Kategorie «berufliche Stellung = ohne Kaderfunktion» zusätzlich verstärkt (s. Punkte 1.8 und 1.9). Dank der vertiefenden Analysen konnten in Bezug auf die statistische Analyse weitere problematische Kategorien identifiziert werden. Deshalb wurden auch noch die nachfolgenden Änderungen vorgenommen:

Eine Kategorie<sup>15</sup> ist rasch herausgestochen; sie wies einen sehr grossen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf:

<sup>15</sup> berufliche Stellung = «ohne Kaderfunktion»; Ausbildungsniveau = «Abgeschlossene Berufsausbildung»; Anforderungsniveau = «Einfache und repetitive Tätigkeiten».

Bei der SJD sind von 166 Männern 60 als «Gefängniswärter» (und evt. höher eingereihte Posten) und bei der RUBD 51 als «Strassenwärter-Fahrer» und/oder «Chauffeur-Strassenwärter» angestellt. Bei der GSD arbeiten von 156 Frauen 142 als «Schwesternhilfe». Letztere haben einen bedeutend tieferen Lohn als andere Gruppen. Die ganze Kategorie wurde von der Analyse ausgeschlossen.

Aufgrund der Probleme, die bei der Analyse der RUBD angetroffen wurden, wurde die Gruppe mit den Strassenwärtlern und dem Reinigungspersonal<sup>16</sup> bei allen Direktionen gestrichen. Es konnte eine Kategorie<sup>17</sup> mit zwei unterschiedlichen Untergruppen ausgemacht werden: die «Telefonistinnen-Mitarbeiterinnen beim Empfang» (38 Frauen) und die «Polizeihostessen» (6 Männer und 14 Frauen), wobei die erste Gruppe mehr verdiente als die zweite. Es wurde beschlossen, die erste Gruppe von der Logib-Analyse auszuschliessen.

### Ergebnis für das gesamte Personal der Freiburger Verwaltung

Normale Regression				Erweiterte Regression			
R2	Unterschied	5 %	0 %	R 2	Unterschied	5 %	0 %
0.778	-8,0 %	Ja	Ja	0.875	-4,5 %	Nein	Ja
<b>Lohnunterschied</b>		<b>Anteil, der auf die Unterschiede bei Qualifikation/Arbeitsplatz zurückzuführen ist/</b>				<b>Anteil, der auf das Geschlecht zurückzuführen ist</b>	
-18,2 %		-13,7 %				-4,5 %	

Tabelle 5

### 1.13 Synthese der Ergebnisse

Berücksichtigt man die von Logib vorgesehene Toleranzgrenze von 5 % und einen auf das Geschlecht zurückzuführenden Anteil von -4,5 % zu Ungunsten der Frauen, so gibt es auf Ebene der einzelnen Direktionen der Verwaltung, des Spitalpersonals und des Lehrpersonals der Universität statistisch gesehen keine signifikanten Lohnungleichheiten.

Die auf das Geschlecht zurückzuführende Lohnungleichheit ist zwar relativ gering, beim Gesamtunterschied sieht es jedoch etwas anders aus. Eine nennenswerte Ausnahme bildet des Spitalpersonal, bei dem sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern insgesamt auf -2,2 % beläuft (s. Tabelle 4).

Der gesamte Lohnunterschied zwischen den Männern und den Frauen zeigt, dass die Frauen noch immer weniger gut bezahlte Stellen belegen als die Männer. Gesamthaft gesehen verdienen die weiblichen Verwaltungsangestellten 18,2 % weniger als die männlichen. Besonders auffallend ist, dass sich diese Zahl seit der letzten Studie vor 10 Jahren nicht verändert hat (18 %).

<sup>16</sup> berufliche Stellung = «ohne Kaderfunktion»; Ausbildungsniveau = «Abgeschlossene Berufsausbildung»; Anforderungsniveau = «Einfache und repetitive Tätigkeiten».

<sup>17</sup> berufliche Stellung = «ohne Kaderfunktion»; berufliche Stellung = «Unternehmensinterne Berufsausbildung»; Anforderungsniveau = «Einfache und repetitive Tätigkeiten».

## TEIL 2:

### STATISTISCHE DATEN ZUM PERSONAL DER FREIBURGER VERWALTUNG IM 2008 UND KURZER RÜCKBLICK AUF DIE SITUATION VON 1998

#### 2.1. Personal der Freiburger Verwaltung

Methodologische Anmerkungen: Die Tabellen stammen aus derselben Datenbank, die bereits für die Logib-Analyse herangezogen wurde. Die Daten wurden denselben Änderungen unterzogen (s. Punkt 1.9), jedoch mit zwei Ausnahmen:

Die Untergruppe der RUBD mit den Strassenwärtern und dem Reinigungspersonal wurde nicht ausgeschlossen.

Kategorie «Berufliche Stellung = Ohne Kaderfunktion»: Personen dieser Kategorie, die einen Lohn von mehr als 7537.50 Franken (Maximum der Lohnklasse 15) hatten, wurden nur in den Tabellen gelöscht, die einen Eintrag mit Bezug auf die Lohnklassen aufführen. Zur Erinnerung: Die Lohnklassen werden anhand der Variable «berufliche Stellung» berechnet (s. Punkt 1.8).

Interpretation der Tabellen: Die Ausdrücke «% spaltenweisenweise» und «% zeilenweise» bedeuten, dass 100 % jeweils in einer Spalte oder einer Zeile dargestellt sind.

##### 2.1.1. Funktionsklassen und Löhne im 2008 (und 1998)

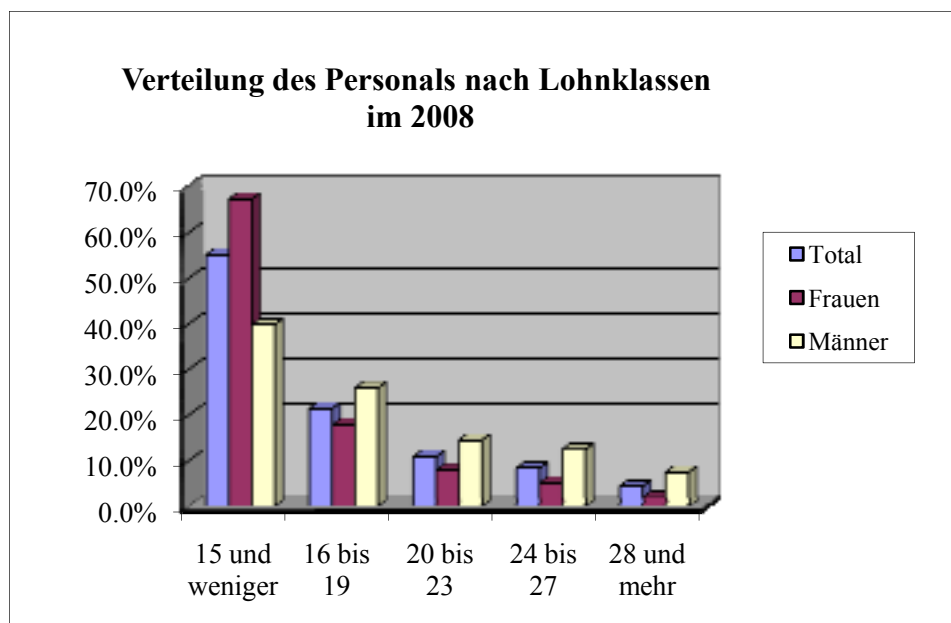


Tabelle 6

## Verteilung des Personals nach Lohnklassen im 1998

(Achtung: Systemwechsel<sup>18</sup>)

Lohnklassen 1998	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>1 bis 6</b>	10,9	15,9	4,7	80,7	19,3
<b>7 bis 11</b>	15,1	19,0	10,3	69,4	30,6
<b>12 bis 16</b>	33,2	40,4	24,3	67,3	32,7
<b>17 bis 21</b>	21,2	16,5	27,0	43,1	56,9
<b>22 bis 26</b>	15,8	7,6	25,9	26,6	73,4
<b>27 bis 31</b>	3,2	0,6	6,4	10,9	89,1
<b>32 bis 34</b>	0,7	0,05	1,5	2,9	97,1

Tabelle 7: (GFB, 2001, Tabelle 2.3, Anhang 2, S. 2)

*Hinweis: Es werden die geläufigsten Lohnklassen des Staates Freiburg aufgeführt, ohne Lernende oder Personal in Überklassen wie Ärztinnen und Ärzte oder Universitätsprofessorinnen und -professoren. Die in den Tabellen nicht mit einbezogenen Arbeitsstellen machen 12 % aller Stellen aus.*

<sup>18</sup> 2004 ist eine Änderung der Einreihung der Funktionen des Staatspersonals in Kraft getreten.



## Verteilung nach Lohnklassen und Direktionen 2008

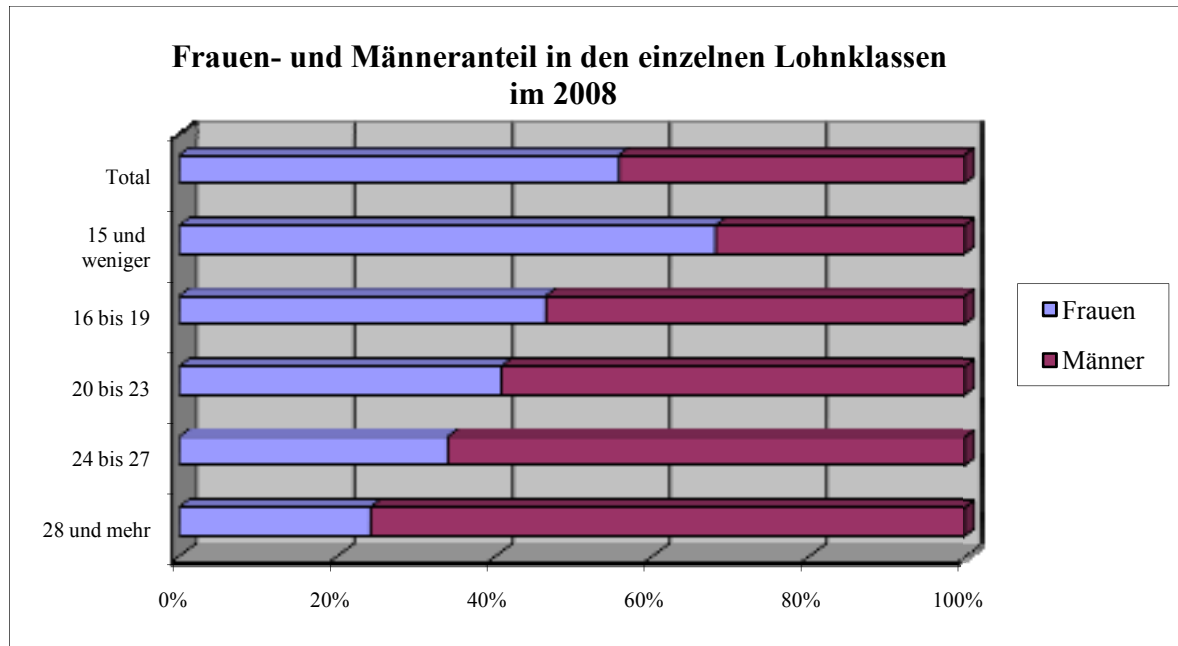


Tabelle 8

Lohnklassen 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>15 und weniger (ohne Kaderfunktion)</b>	55,1	67,3	39,8	68,0	32,0
<b>16 bis 19 (unterstes Kader)</b>	21,4	17,8	25,9	46,4	53,6
<b>20 bis 23 (unteres Kader)</b>	10,8	7,9	14,5	40,7	59,3
<b>24 bis 27 (mittleres Kader)</b>	8,3	5,1	12,4	33,9	66,1
<b>28 und mehr (oberes und oberstes)</b>	4,3	1,9	7,4	24,2	75,8
<b>Total</b>	100	100	100	55,7	44,3

Tabelle 9

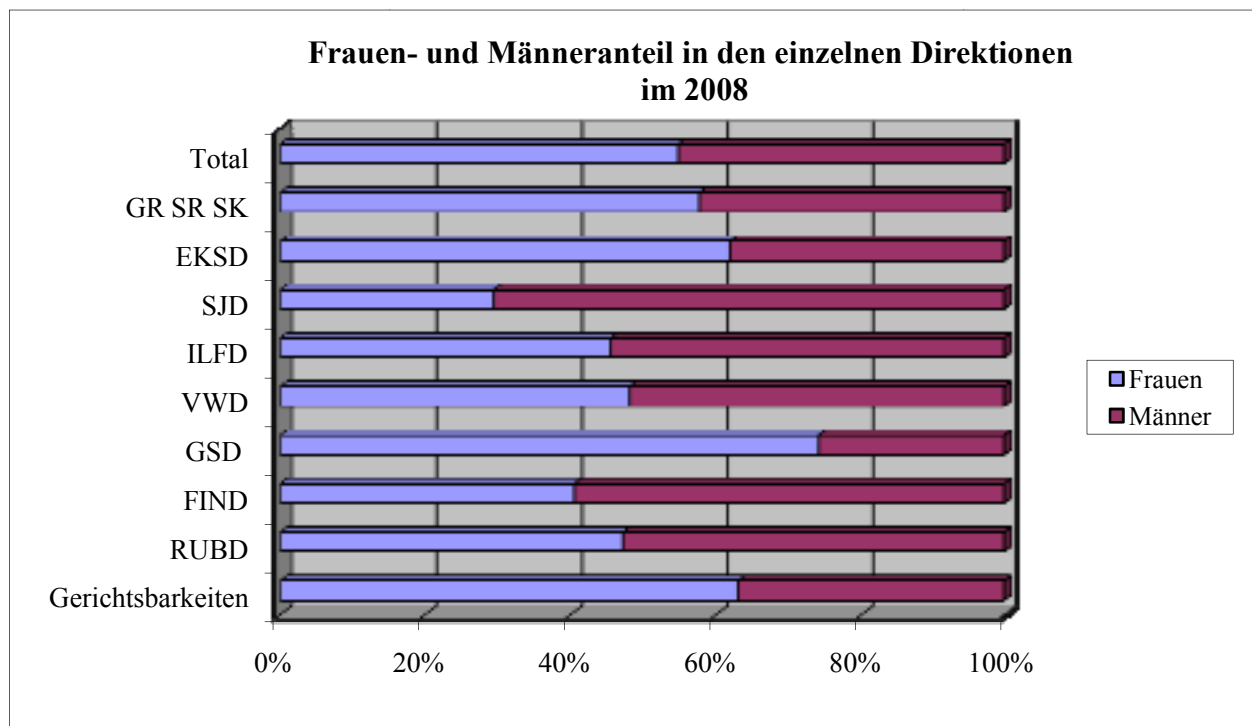


Tabelle 10

Verteilung M/F Direktionen 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>GR SR SK</b>	0,9	0,9	0,8	57,7	42,3
<b>EKSD</b>	21,9	24,8	18,5	61,9	38,1
<b>SJD</b>	15,4	8,2	24,2	29,3	70,3
<b>ILFD</b>	7,6	6,3	9,2	45,5	54,5
<b>VWD</b>	7,0	6,2	8,1	48,1	51,9
<b>GSD</b>	25,3	34,1	14,5	74,1	25,9
<b>FIND</b>	7,3	5,4	9,7	40,5	59,5
<b>RUBD</b>	9,0	7,8	10,6	47,2	52,8
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	5,5	6,3	4,5	63,0	37,0

Tabelle 11

Direktionen 2008	Verteilung der Frauen nach Lohnklassen (% zeilenweise)				
	15 und weniger	16 bis 19	20 bis 23	24 bis 27	28 und mehr
<b>GR SR SK</b>	72,4	13,8	3,4	6,9	3,4
<b>EKSD</b>	66,6	8,2	10,9	12,9	1,4
<b>SJD</b>	77,4	10,2	3,0	7,1	2,3
<b>ILFD</b>	73,2	9,6	10,6	4,5	2,0
<b>VWD</b>	72,5	17,5	9,0	1,0	0,0
<b>GSD</b>	56,2	36,3	4,6	1,5	1,5
<b>FIND</b>	72,9	9,6	13,0	2,3	2,3
<b>RUBD</b>	90,9	2,0	5,5	1,2	0,4
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	70,0	1,0	16,7	3,9	8,4

Tabelle 12

Direktionen 2008	Verteilung der Männer nach Lohnklassen (% zeilenweise)				
	15 und weniger	16 bis 19	20 bis 23	24 bis 27	28 und mehr
<b>GR SR SK</b>	50,0	0,0	18,2	13,6	18,2
<b>EKSD</b>	40,6	13,5	16,8	24,3	4,9
<b>SJD</b>	43,1	38,8	8,0	6,3	3,9
<b>ILFD</b>	39,2	14,0	14,9	17,6	14,4
<b>VWD</b>	16,1	53,1	14,7	7,6	8,5
<b>GSD</b>	40,7	35,9	10,3	7,0	6,1
<b>FIND</b>	18,1	18,9	37,5	19,3	6,2
<b>RUBD</b>	69,4	9,5	8,5	7,4	5,3
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	32,7	8,2	15,5	10,9	32,7

Tabelle 13

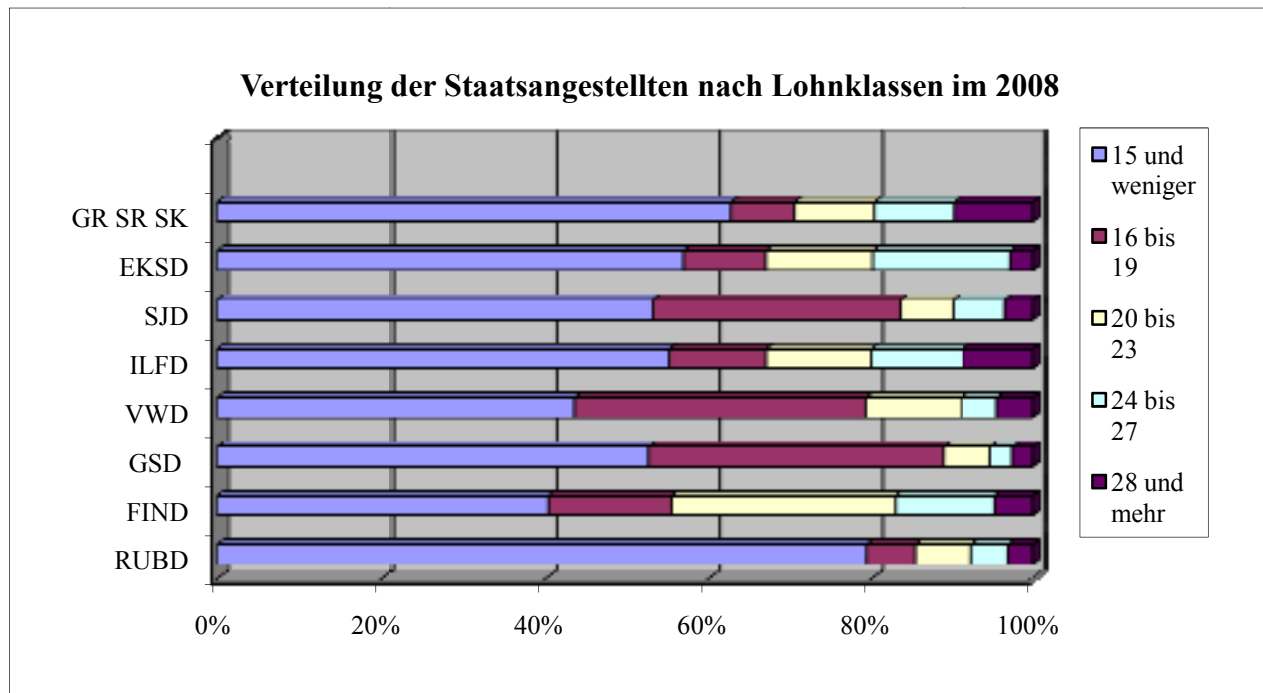


Tabelle 14

Direktionen 2008	Verteilung der Staatsangestellten nach Lohnklassen und Direktionen (% zeilenweise)				
	15 und weniger	16 bis 19	20 bis 23	24 bis 27	28 und mehr
<b>SK</b>	62,7	7,8	9,8	9,8	9,8
<b>EKSD</b>	56,9	10,1	13,1	17,1	2,7
<b>SJD</b>	53,2	30,4	6,5	6,5	3,4
<b>ILFD</b>	55,2	11,9	12,9	11,4	8,6
<b>VWD</b>	43,6	35,8	11,9	4,4	4,4
<b>GSD</b>	52,6	36,2	5,9	2,7	2,5
<b>FIND</b>	40,4	15,1	27,5	12,4	4,6
<b>RUBD</b>	79,5	6,0	7,1	4,5	3,0
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	56,9	3,5	16,3	6,4	16,9

Tabelle 15

Direktionen 2008	Verhältnis Frauen-Männer nach Lohnklassen und Direktionen (% zeilenweise nach Lohnklassen)									
	15 und weniger		16 bis 19		20 bis 23		24 bis 27		28 und mehr	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
<b>SK</b>	65,6	34,4	100	0,0	20,0	80,0	40,0	60,0	20,0	80,0
<b>EKSD</b>	73,3	26,7	50,4	49,6	52,2	47,8	47,1	52,9	33,3	66,7
<b>SJD</b>	42,7	57,3	9,8	90,2	13,6	86,4	32,2	67,8	19,4	80,6
<b>ILFD</b>	62,5	37,5	38,0	62,0	38,9	61,1	18,8	81,3	11,1	88,9
<b>VWD</b>	81,0	19,0	23,8	76,2	36,7	63,3	11,1	88,9	0,0	100
<b>GSD</b>	82,1	17,9	77,0	23,0	59,5	40,5	41,0	59,0	44,4	55,6
<b>FIND</b>	73,3	26,7	25,8	74,2	19,2	80,8	7,4	92,6	20,0	80,0
<b>RUBD</b>	53,9	46,1	15,6	84,4	36,8	63,2	12,5	87,5	6,3	93,8
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	79,8	20,2	18,2	81,8	66,7	33,3	40,0	60,0	32,1	67,9

Tabelle 16

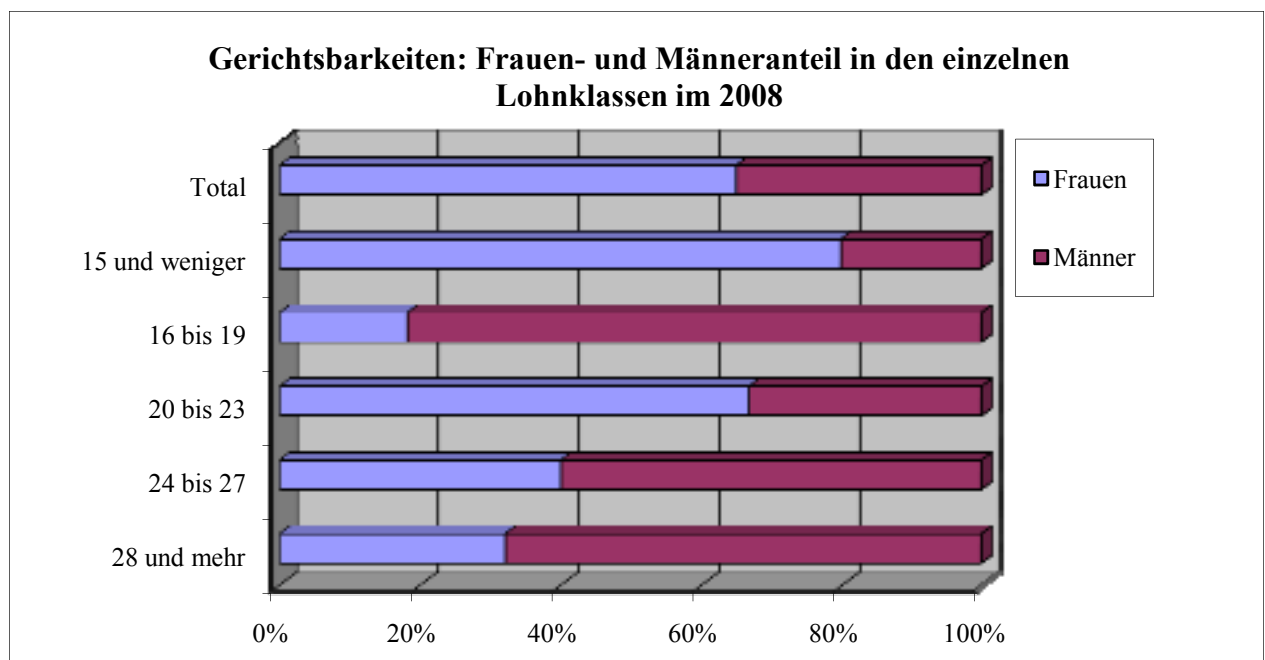


Tabelle 17

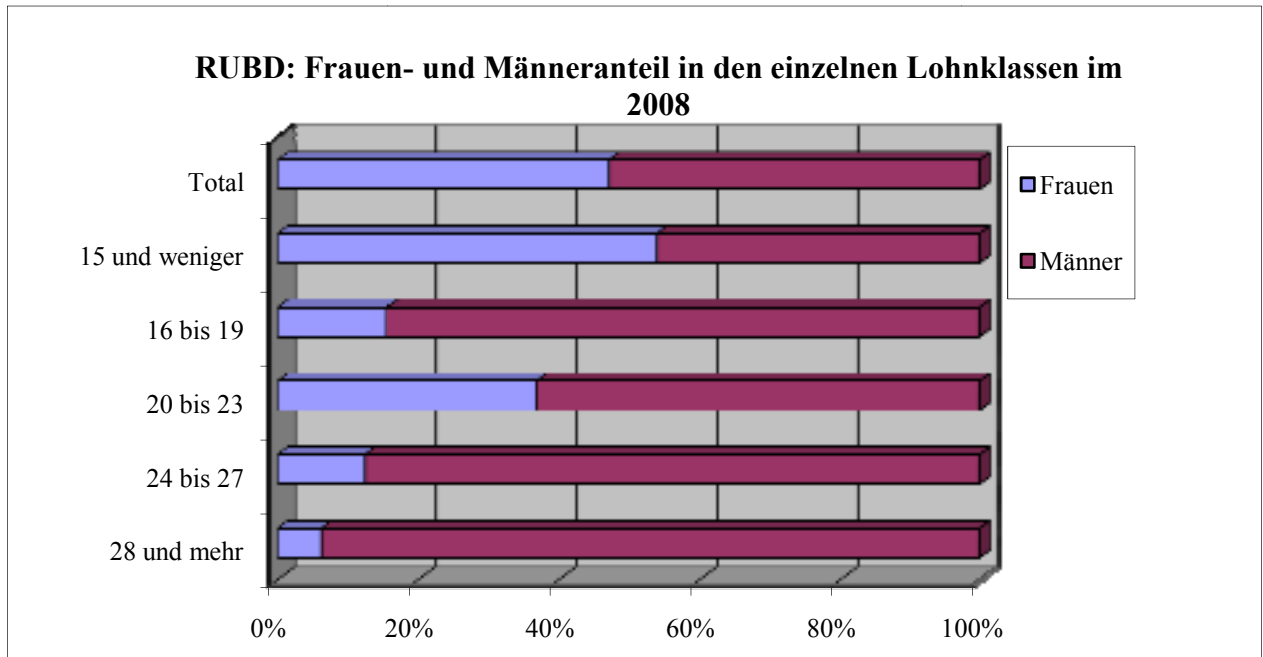


Tabelle 18

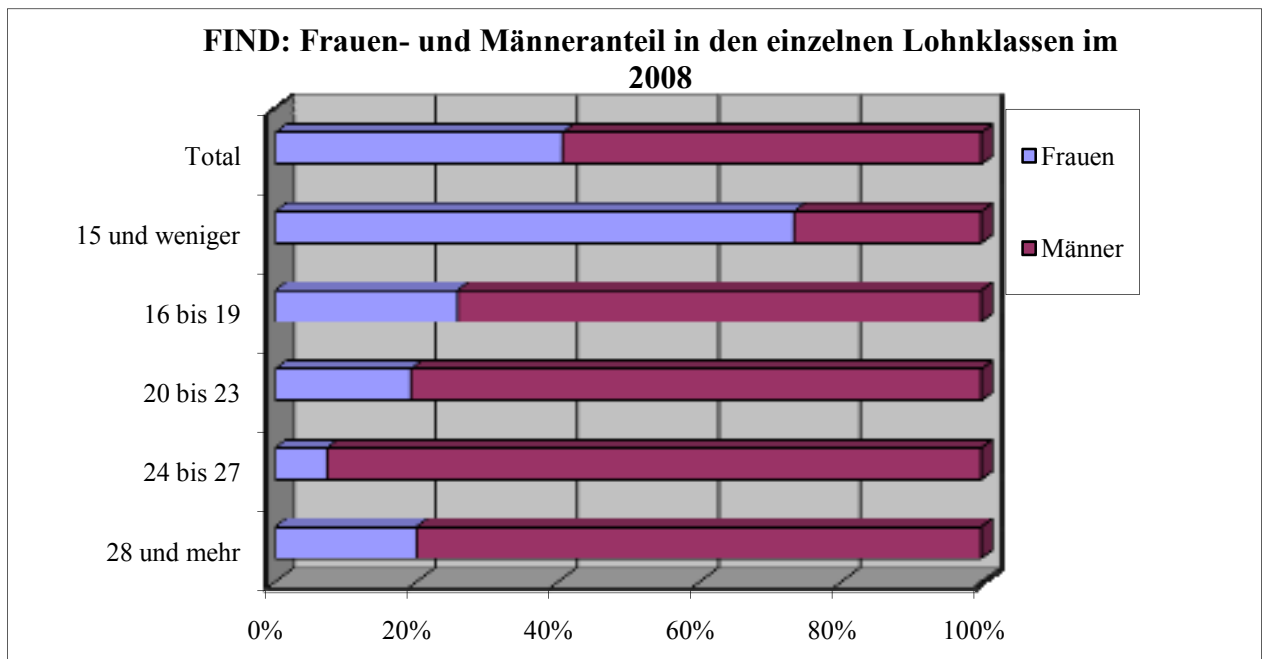


Tabelle 19

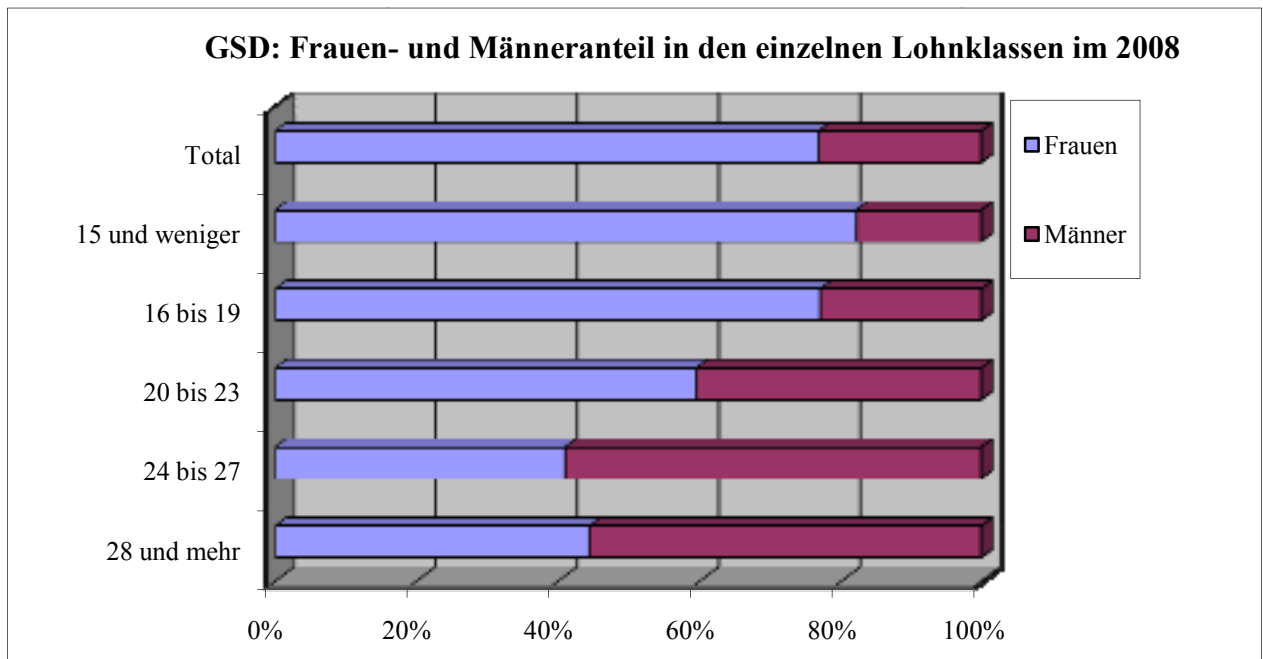


Tabelle 20

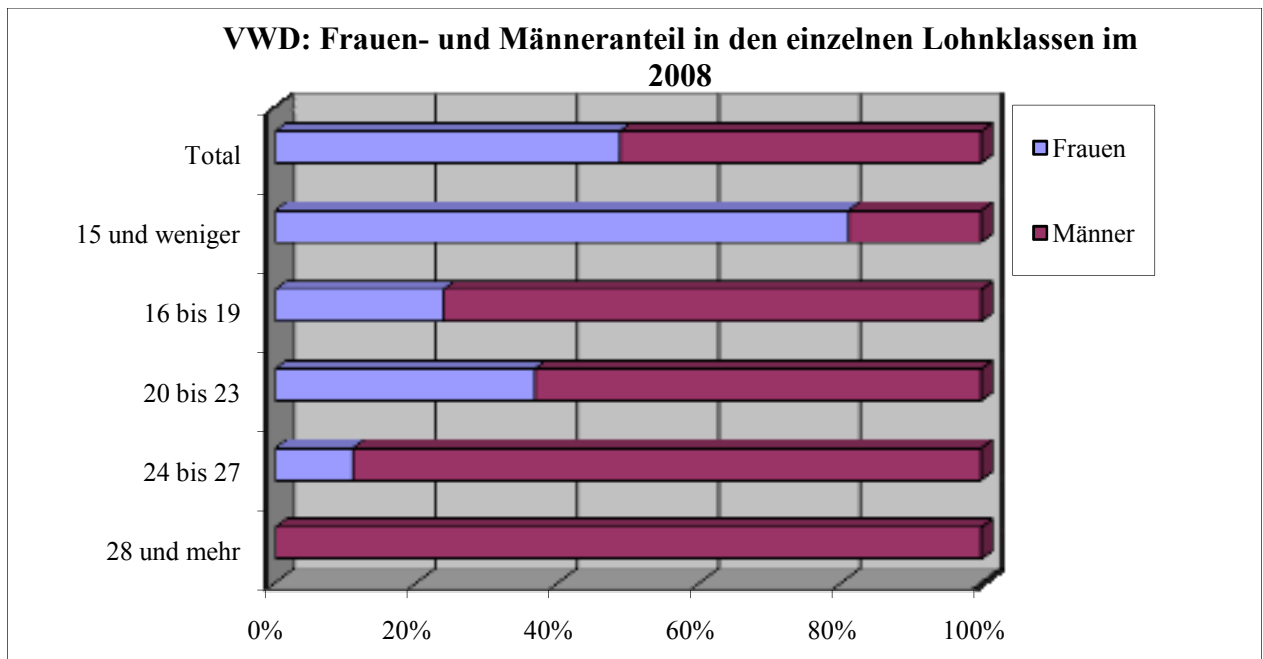


Tabelle 21

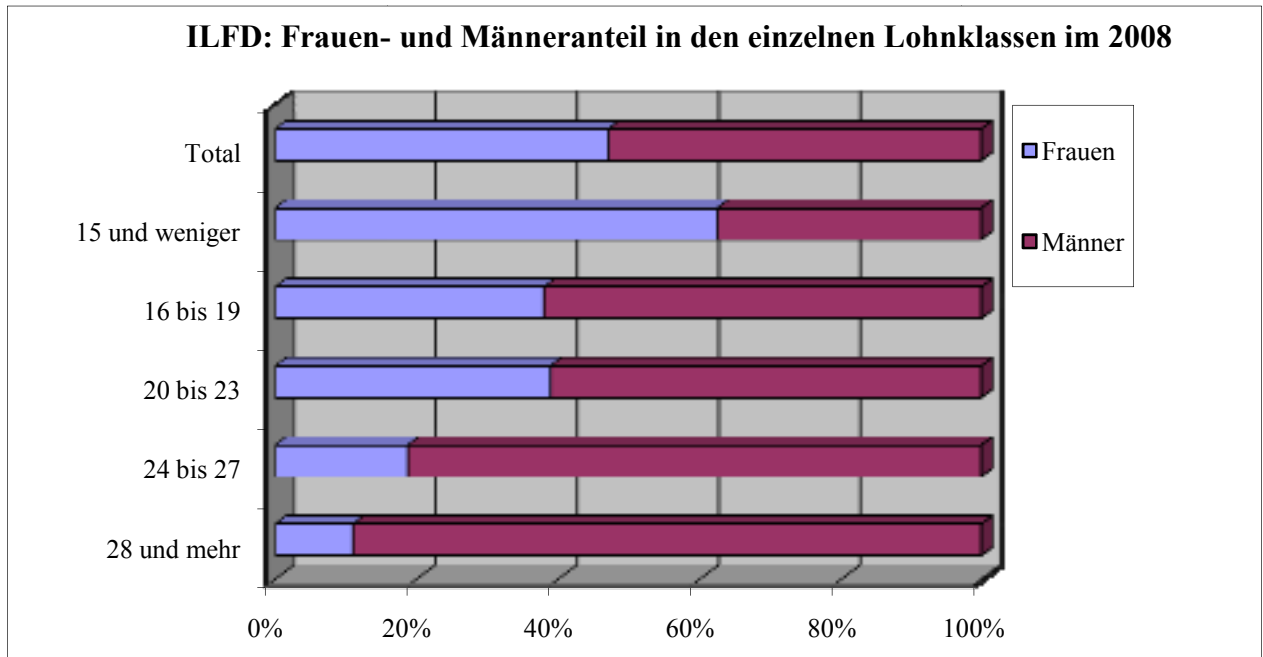


Tabelle 22

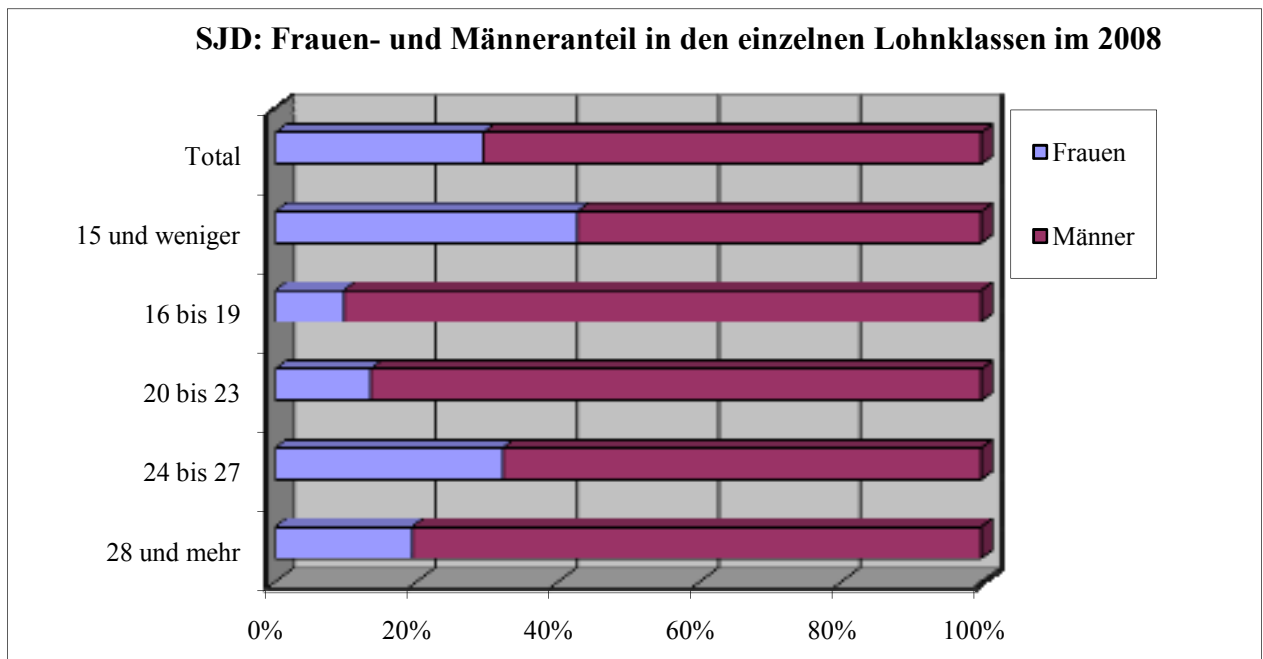


Tabelle 23



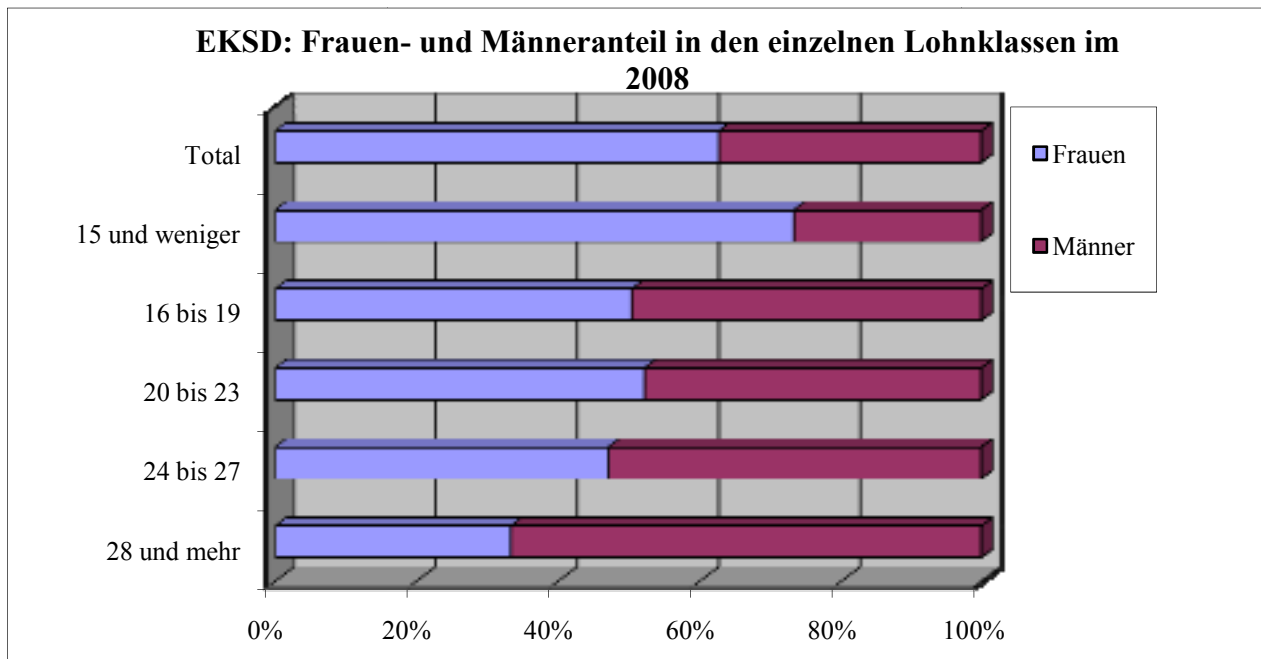


Tabelle 24

### Monatslöhne

Durchschnittslohn 2008	Total	Frauen	Männer
Bruttolohn	5641	4219	7368
Standardisierter Lohn	8207	7337	9265

Tabelle 25

Medianlohn 2008	Total	Frauen	Männer
Bruttolohn	5552	4018	7271
Standardisierter Lohn	7746	7086	8892

Tabelle 26

Direktionen 2008	Bruttomedianlohn		Standardisierter Medianlohn	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
GR SR SK	4235	7537	7100	8878
EKSD	3650	6516	7599	9402
SJD	4967	7416	6996	8695
ILFD	4175	7667	7542	9054
VWD	3525	7163	6876	8606
GSD	4306	7114	6847	8564
FIND	4614	8591	7207	9924
RUBD	1462	6281	5333	7411
Gerichtsbarkeiten	3867	7717	7209	10 283

Tabelle 27

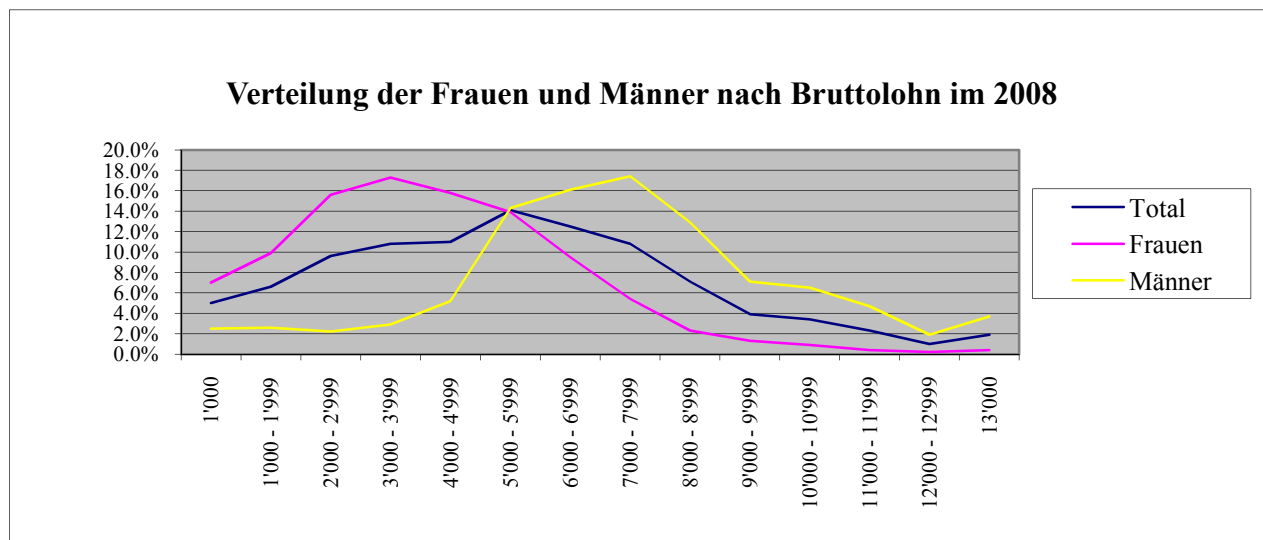


Tabelle 28

<b>Bruttolohn 2008</b>	<b>% spaltenweise</b>		
	<b>Total</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>weniger als 1000</b>	5,0	7,0	2,5
<b>Zwischen 1000 und 1999</b>	6,6	9,9	2,6
<b>Zwischen 2000 und 2999</b>	9,6	15,6	2,2
<b>Zwischen 3000 und 3999</b>	10,8	17,3	2,9
<b>Zwischen 4000 und 4999</b>	11,0	15,8	5,2
<b>Zwischen 5000 und 5999</b>	14,1	13,9	14,3
<b>Zwischen 6000 und 6999</b>	12,5	9,5	16,1
<b>Zwischen 7000 und 7999</b>	10,8	5,4	17,4
<b>Zwischen 8000 und 8999</b>	7,1	2,3	12,9
<b>Zwischen 9000 und 9999</b>	3,9	1,3	7,1
<b>Zwischen 10 000 und 10 999</b>	3,4	0,9	6,5
<b>Zwischen 11 000 und 11 999</b>	2,3	0,4	4,7
<b>Zwischen 12 000 und 12 999</b>	1,0	0,2	1,9
<b>13 000 und mehr</b>	1,9	0,4	3,7

Tabelle 29

### Verteilung der Frauen und Männer nach tatsächlich bezogenem Monatslohn (Median- und Bruttolohn) im 1998

Monatslohn 1998	% spaltenweise		
	Total	Frauen	Männer
Weniger als 1000 Franken	10,6	13,7	7,0
Zwischen 1000 und 2000 Franken	6,6	8,6	4,3
Zwischen 2000 und 3000 Franken	9,6	14,6	4,0
Zwischen 3000 und 4000 Franken	10,6	15,4	5,0
Zwischen 4000 und 5000 Franken	13,4	16,6	9,8
Zwischen 5000 und 6000 Franken	14,3	14,4	14,2
Zwischen 6000 und 7000 Franken	10,8	8,7	13,3
Zwischen 7000 und 8000 Franken	9,4	4,7	14,7
Zwischen 8000 und 9000 Franken	5,7	1,7	10,3
Zwischen 9000 und 10 000 Franken	2,5	0,8	4,4
Zwischen 10 000 und 11 000 Franken	2,7	0,4	5,4
Zwischen 11 000 und 12 000 Franken	1,2	0,1	2,5
Zwischen 12 000 und 13 000 Franken	0,7	0,1	1,4
Mehr als 13 000 Franken	1,8	0,2	3,7

Tabelle 30: (GFB, 2001, Tabelle 2.7, Anhang 2, S. 4)

*Hinweis: Diese Tabelle enthält die tatsächlichen Löhne und nicht die in ein Vollzeitäquivalent umgerechneten Löhne. Der Beschäftigungsgrad wird somit nicht berücksichtigt.*

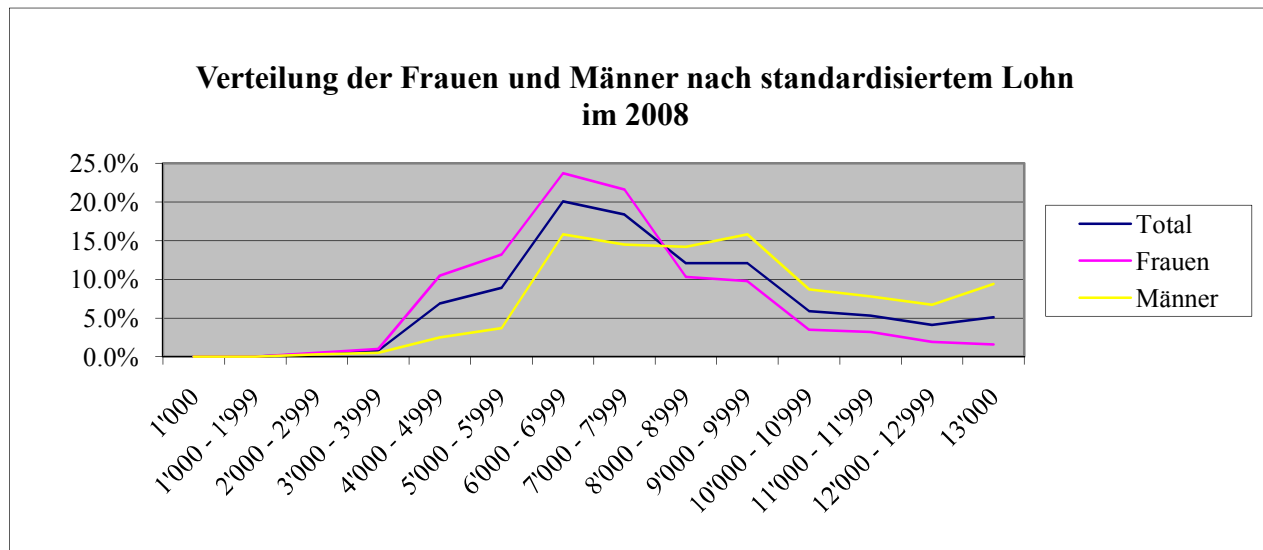


Tabelle 31

Standardisierter Lohn 2008	% spaltenweise		
	Total	Frauen	Männer
weniger als 1000	0	0	0
Zwischen 1000 und 1999	0	0	0
Zwischen 2000 und 2999	0,4	0,5	0,3
Zwischen 3000 und 3999	0,8	1,0	0,5
Zwischen 4000 und 4999	6,9	10,5	2,5
Zwischen 5000 und 5999	8,9	13,2	3,7
Zwischen 6000 und 6999	20,1	23,7	15,8
Zwischen 7000 und 7999	18,4	21,6	14,5
Zwischen 8000 und 8999	12,1	10,3	14,2
Zwischen 9000 und 9999	12,1	9,8	15,8
Zwischen 10 000 und 10 999	5,9	3,5	8,7
Zwischen 11 000 und 11 999	5,3	3,2	7,8
Zwischen 12 000 und 12 999	4,1	1,9	6,7
13 000 und mehr	5,1	1,6	9,4

Tabelle 32

### 2.1.2. Beschäftigungsgrad im 2008 (und 1998)

2008	Total	Frauen	Männer
<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad</b>	75,3	63,3	89,9

Tabelle 33

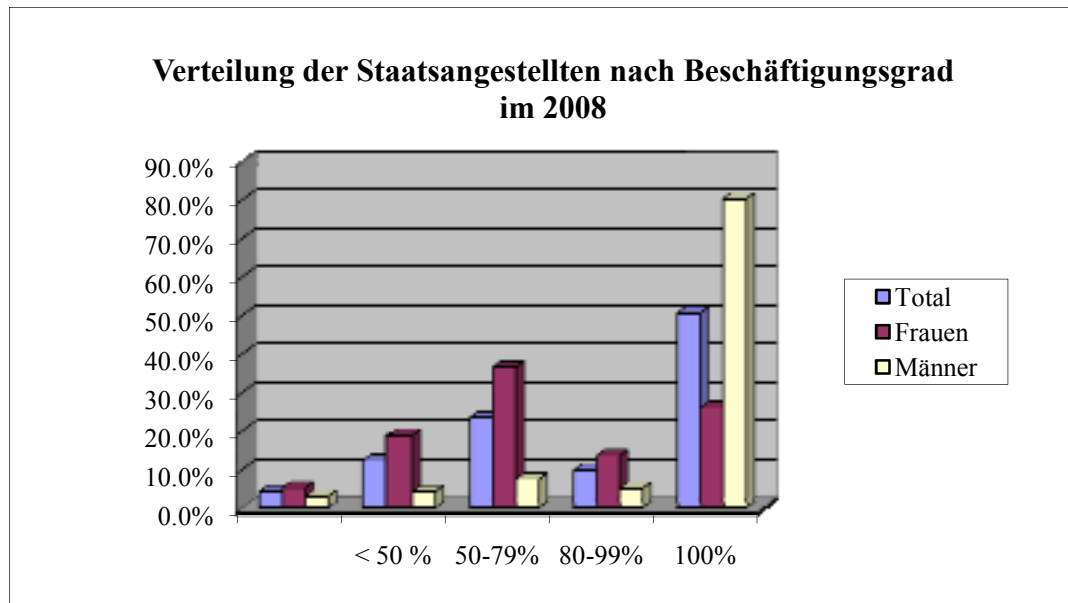


Tabelle 34

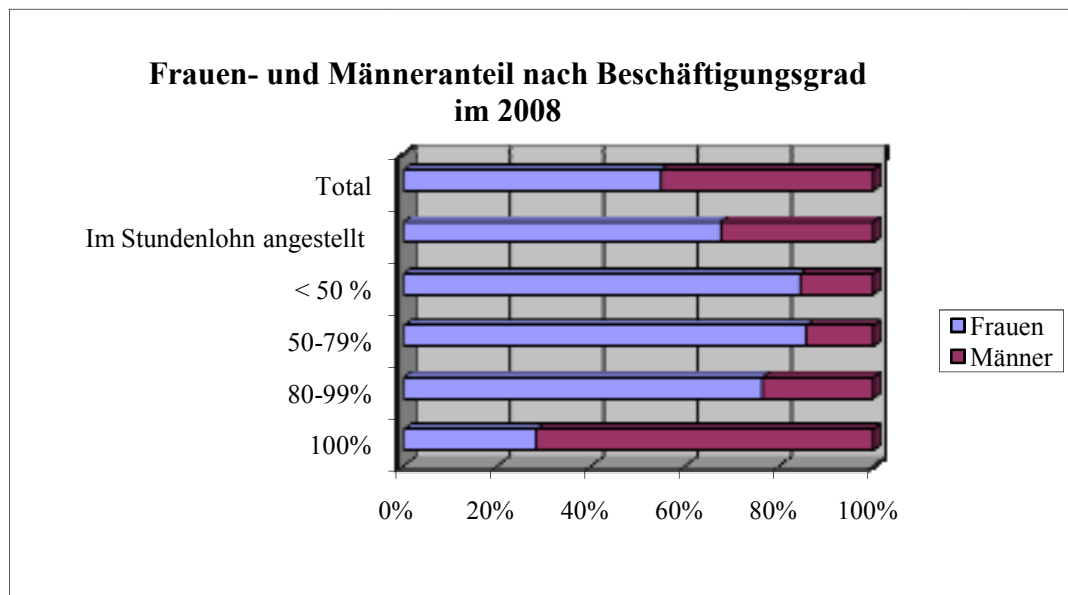


Tabelle 35

Beschäftigungsgrad 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Im Stundenlohn angestellt</b>	4,2	5,2	3,0	67,6	32,4
<b>&lt; 50 %</b>	12,2	18,8	4,2	84,5	15,5
<b>50 bis 79 %</b>	23,4	36,5	7,4	85,7	14,3
<b>80 bis 99 %</b>	9,7	13,5	5,1	76,4	23,6
<b>100%</b>	50,6	26,0	80,3	28,2	71,8
<b>Total</b>	100	100	100	54,8	45,2

Tabelle 36

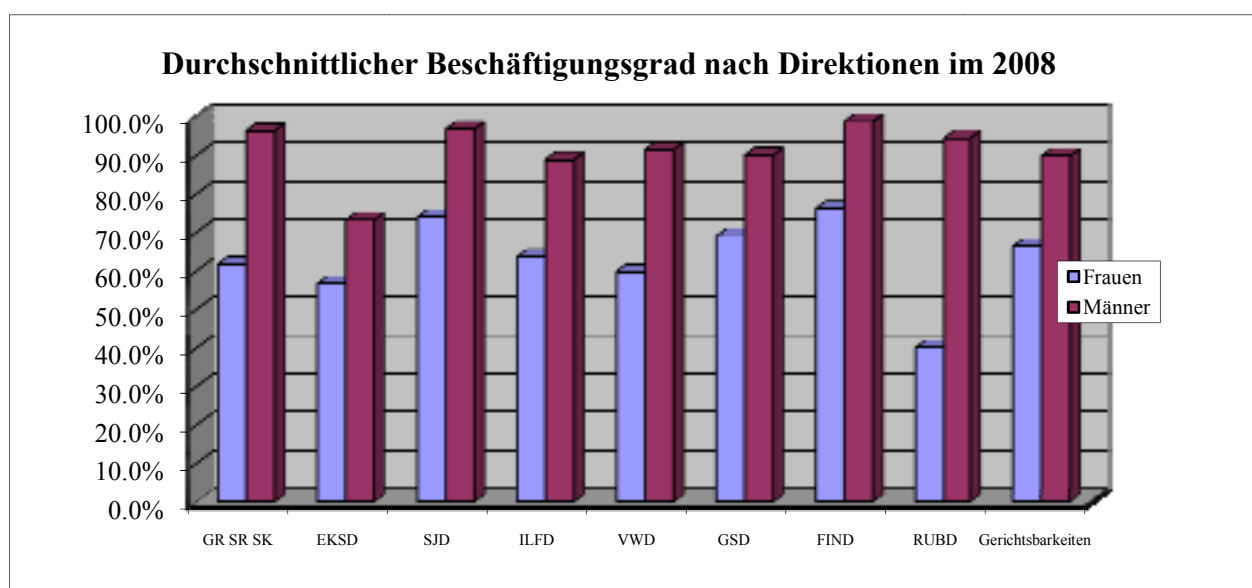


Tabelle 37

<b>Direktionen 2008</b>	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der Frauen</b>	<b>Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der Männer</b>
<b>GR SR SK</b>	61,7	96,4
<b>EKSD</b>	56,6	73,1
<b>SJD</b>	73,9	96,8
<b>ILFD</b>	63,6	88,9
<b>VWD</b>	59,8	91,5
<b>GSD</b>	68,9	90,0
<b>FIND</b>	76,1	98,7
<b>RUBD</b>	40,0	94,4
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	66,3	89,8

Tabelle 38

<b>Beschäftigungsgrad 2008</b>	<b>Standardisierter Medianlohn der Frauen</b>	<b>Standardisierter Medianlohn der Männer</b>
<b>Im Stundenlohn angestellt</b>	4465	4681
<b>&lt; 50 %</b>	6351	8703
<b>50 bis 79 %</b>	7242	8911
<b>80 bis 99 %</b>	7640	9467
<b>100%</b>	7001	8925

Tabelle 39



<b>Beschäftigungsgrad 2008</b>	<b>Verteilung der Frauen nach Arbeitszeit und Lohnklasse (% spaltenweise)</b>					
	<b>Total</b>	<b>15 und weniger</b>	<b>16 bis 19</b>	<b>20 bis 23</b>	<b>24 bis 27</b>	<b>28 und mehr</b>
<b>Im Stundenlohn angestellt</b>	5,3	6,5	2,3	1,6	7,5	0,0
<b>&lt; 50 %</b>	18,5	22,9	9,3	14,3	3,7	5,0
<b>50 bis 79 %</b>	36,5	35,1	37,6	42,1	44,7	31,7
<b>80 bis 99 %</b>	13,5	9,9	22,4	19,4	19,9	16,7
<b>100 %</b>	26,2	25,6	28,4	22,6	24,2	46,7

Tabelle 40

<b>Beschäftigungsgrad 2008</b>	<b>Verteilung der Männer nach Arbeitszeit und Lohnklasse (% spaltenweise)</b>					
	<b>Total</b>	<b>15 und weniger</b>	<b>16 bis 19</b>	<b>20 bis 23</b>	<b>24 bis 27</b>	<b>28 und mehr</b>
<b>Im Stundenlohn angestellt</b>	3,1	6,2	0,6	0,3	3,8	0,0
<b>&lt; 50 %</b>	3,6	4,5	2,7	3,5	4,1	0,5
<b>50 bis 79 %</b>	7,0	6,4	5,5	10,9	8,3	5,9
<b>80 bis 99 %</b>	5,0	2,5	5,3	9,0	8,0	4,3
<b>100 %</b>	81,3	80,5	85,8	76,3	75,8	89,4

Tabelle 41

## Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der Frauen und Männer nach Direktionen im 1998

1998	Frauen	Männer
<b>Öffentliche Arbeiten</b>	30,7	98,0
<b>Erziehung und Kultur</b>	61,8	77,1
<b>Justiz, Polizei und Kultur</b>	77,7	98,2
<b>Innere Angelegenheiten und Landwirtschaft</b>	60,0	95,3
<b>Wirtschaft, Verkehr und Energie</b>	67,2	72,2
<b>Gesundheit und Soziales</b>	72,3	89,1
<b>Finanzen</b>	76,2	94,3
<b>Kanzlei</b>	80,3	96,0

Tabelle 42: (GFB, 2001, Tabelle 2.14, Anhang 2, S. 6)

### 2.1.3. Ausbildung, Anforderungsniveau im 2008 (und 1998)

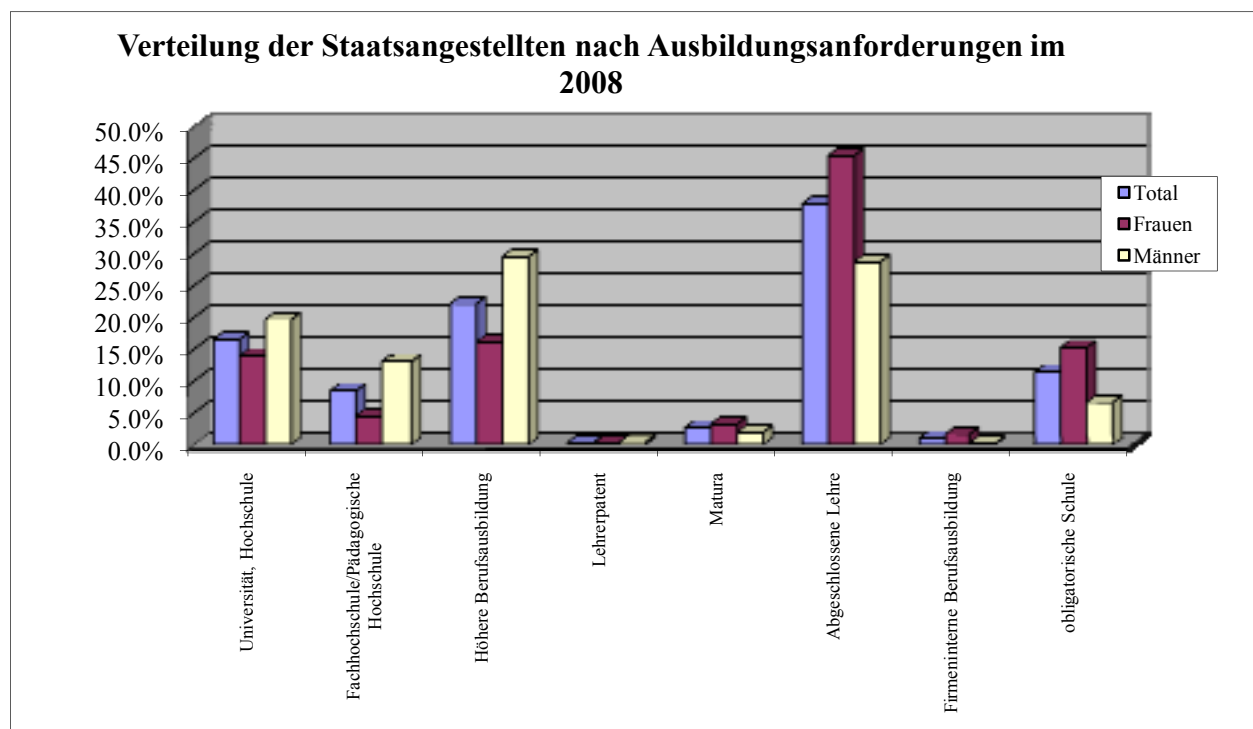


Tabelle 43

### Frauen- und Männeranteil nach Ausbildungsanforderungen im 2008

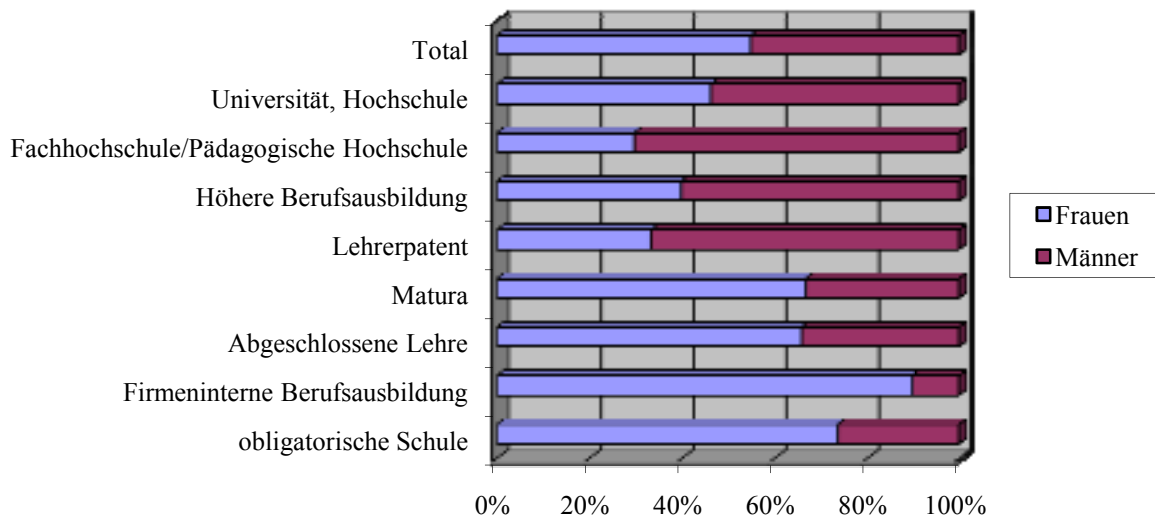


Tabelle 44

Ausbildung 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Universität, Hochschule</b>	16,5	13,9	19,6	46,2	53,8
<b>Fachhochschule/Pädagogische Hochschule</b>	8,4	4,5	13,0	29,7	70,3
<b>Höhere Berufsausbildung, Fachschule</b>	22,1	16,1	29,5	39,8	60,2
<b>Lehrerpapent</b>	0,3	0,2	0,4	33,3	66,7
<b>Matura</b>	2,6	3,2	1,9	66,7	33,3
<b>Abgeschlossene Berufsausbildung</b>	37,8	45,4	28,7	65,8	34,2
<b>Unternehmensinterne Berufsausbildung</b>	1,0	1,6	0,2	89,7	10,3
<b>obligatorische Schule</b>	11,3	15,2	6,6	73,6	26,4
<b>Total</b>	100	100	100	45,2	54,8

Tabelle 45

### Verteilung der Staatsangestellten nach Anforderungsniveau im 2008

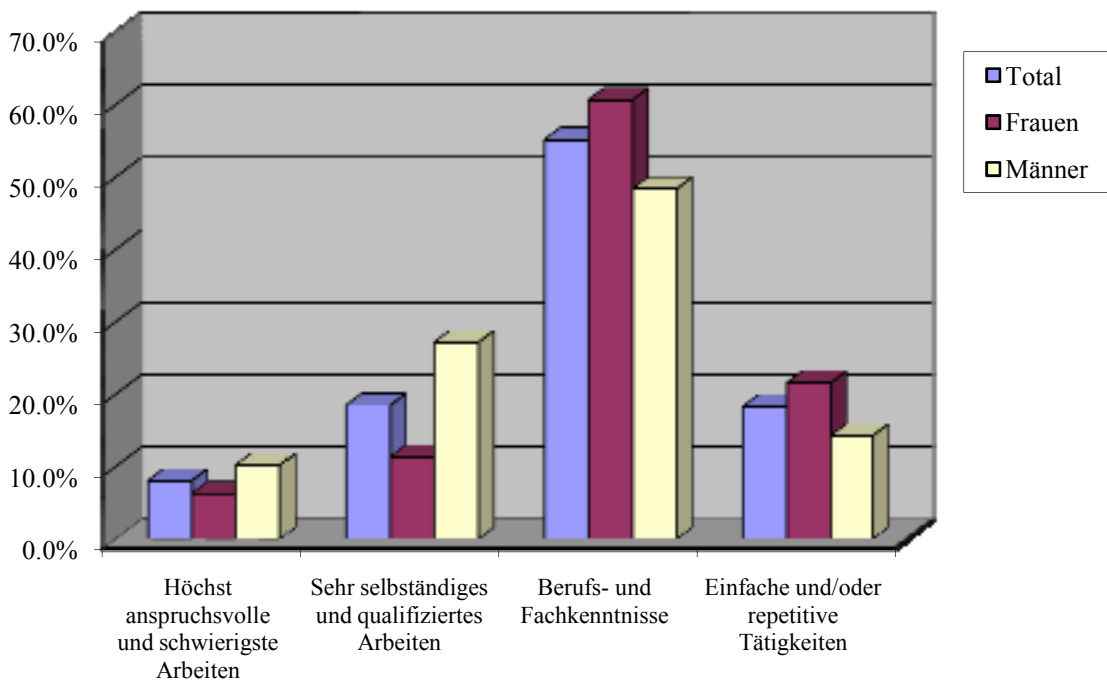


Tabelle 46

### Frauen- und Männeranteil nach Anforderungsniveau im 2008

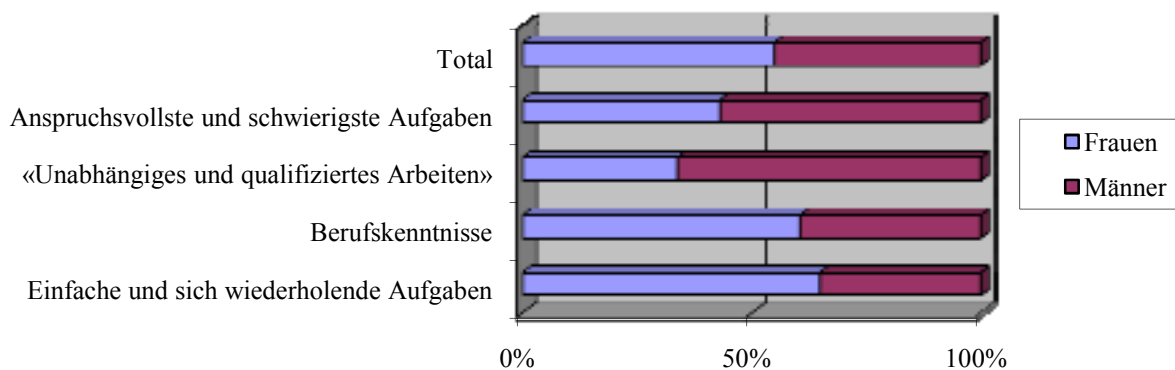


Tabelle 47

Anforderungsniveau 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Höchst anspruchsvolle und schwierigste Arbeiten</b>	8,1	6,3	10,2	43,0	57,0
<b>Sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten</b>	18,5	11,4	27,2	33,7	66,3
<b>Berufs- und Fachkenntnisse</b>	55,2	60,7	48,4	60,4	39,6
<b>Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten</b>	18,3	21,6	14,3	64,7	35,3

Tabelle 48

#### 2.1.4. Zivilstand im 2008 (und 1998)

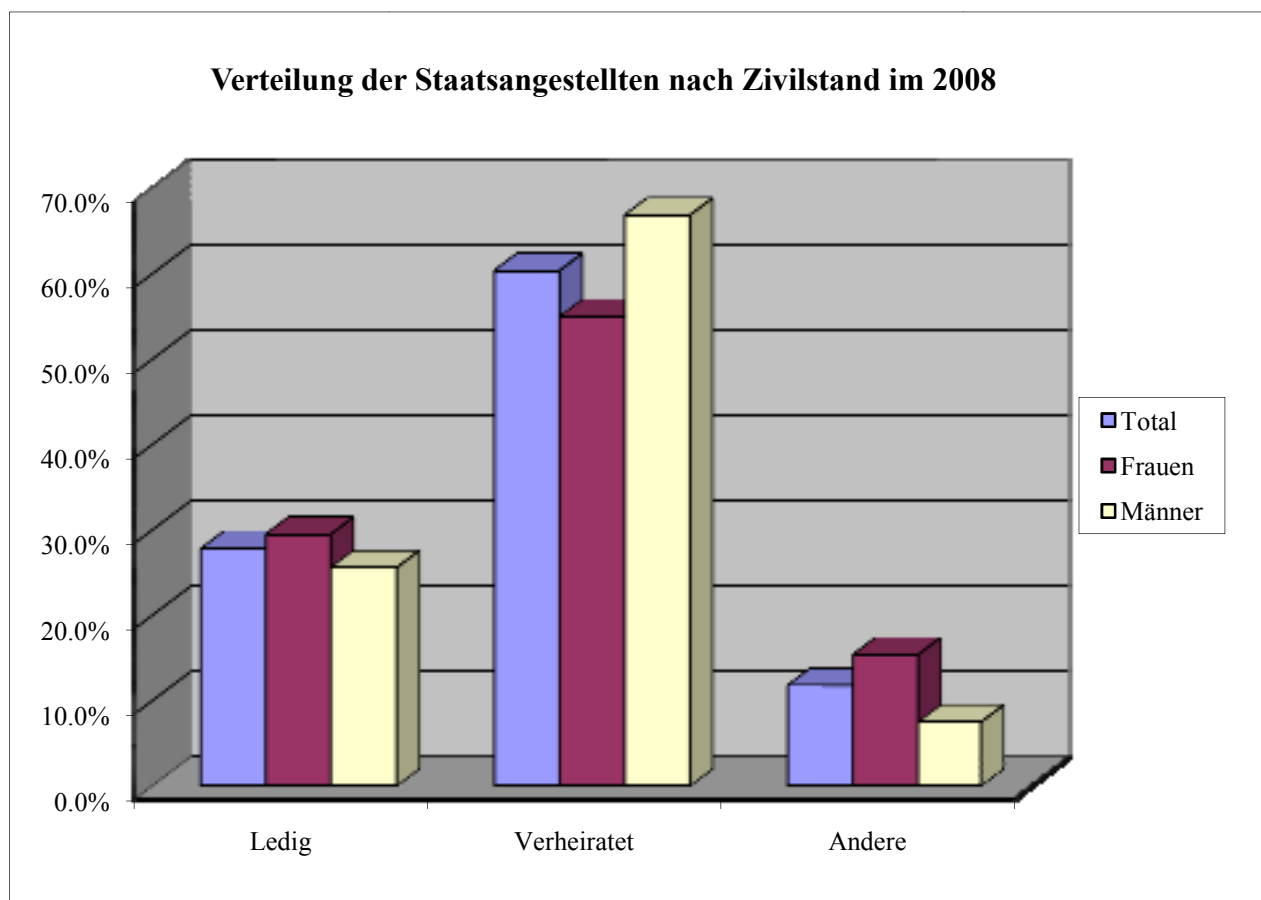


Tabelle 49

Zivilstand 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ledig	27,8	29,5	25,6	58,4	41,6
Verheiratet	60,4	55,0	66,9	50,0	50,0
Andere	11,8	15,4	7,5	71,3	28,7
<b>Total</b>	100	100	100	54,8	45,2

Tabelle 50

Zivilstand 1998	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ledig	33,9	38,6	28,5	60,8	39,2
Verheiratet	59,5	53,0	67,1	47,5	52,5
Getrennt/Geschieden	5,5	7,0	3,8	68,1	31,9
Witwe/r	1,0	1,4	0,6	71,7	28,3
<b>Total</b>	100	100	100	53,4	46,6

Tabelle 51: (GFB, 2001, Tabelle 2.1, Anhang 2, S. 2)

### Alter und Dienstjahre im 2008

Einreihung des Personals 2008	Total	Frauen	Männer
Durchschnittsalter	43,0	42,2	44,0
Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	10,8	9,1	12,8

Tabelle 52

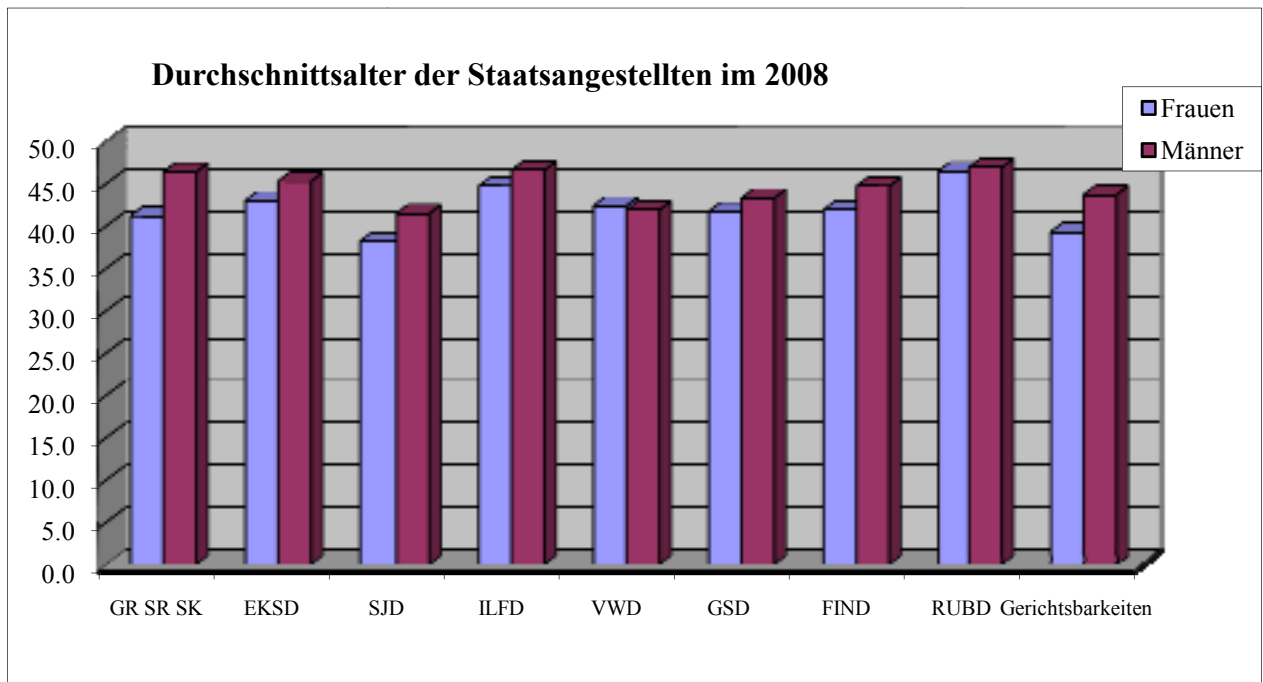


Tabelle 53

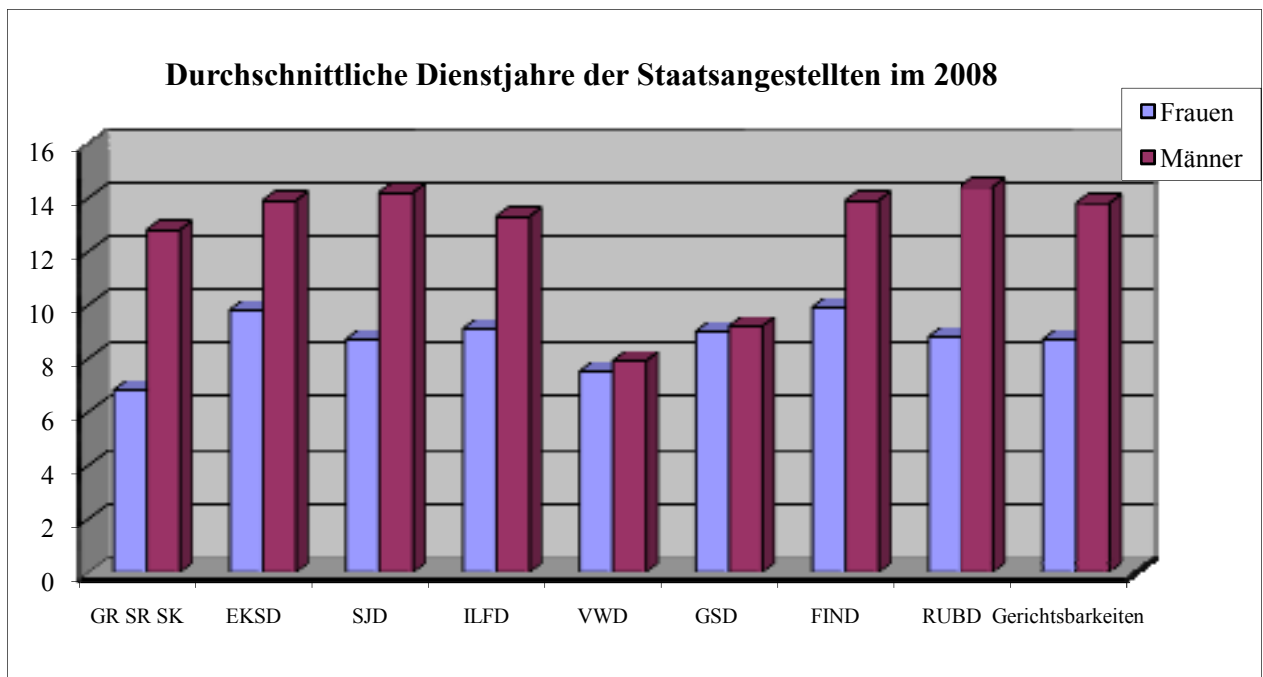


Tabelle 54

Direktionen 2008	Durchschnittsalter der Frauen	Durchschnittsalter der Männer
GR SR SK	41,2	46,4
EKSD	43,0	45,3
SJD	38,2	41,5
ILFD	44,7	46,6
VWD	42,4	41,9
GSD	41,7	43,3
FIND	41,9	44,7
RUBD	46,5	46,9
Gerichtsbarkeiten	39,3	43,7

Tabelle 55

Direktionen 2008	Anzahl Dienstjahre der Frauen	Anzahl Dienstjahre der Männer
GR SR SK	6,8	12,8
EKSD	9,8	13,9
SJD	8,7	14,2
ILFD	9,1	13,3
VWD	7,5	7,9
GSD	9,0	9,2
FIND	9,9	13,9
RUBD	8,8	14,4
Gerichtsbarkeiten	8,7	13,8

Tabelle 56



## Alter und Einreihung des Personals im 1998

Einreihung des Personals 1998	Total	Frauen	Männer
Durchschnittsalter	38,2	36,3	40,3
Derzeitige Funktionsklasse	15,4	13,2	18,2
Dienstjahre in der Verwaltung	10,4	8,5	12,6
Dienstjahre in der derzeitigen Funktion	8,2	6,6	9,9

Tabelle 57: (GFB, 2001, Tabelle 2.2, Anhang 2, S. 2)

### 2.2. Freiburger Lehrpersonal

Methodologische Anmerkungen: Die Darstellungen im 2. Kapitel stammen aus derselben Datenbank, die bereits für die Logib-Analyse herangezogen wurde. Die Daten zum Lehrpersonal konnten allerdings nicht so eingehend analysiert werden, wie diejenigen zum Verwaltungs- und zum Spitalpersonal.

Es muss nämlich berücksichtigt werden, dass sich – nach Logib-Auslegung – viele Lehrpersonen in der Kategorie «berufliche Stellung = *ohne Kaderfunktion*» befinden, dies nicht, weil sie sich in den Lohnklassen 15 und tiefer befinden, sondern weil sie gar keiner Lohnklasse zugeteilt worden sind (s. Punkt 1.8 Logib-Bericht). In dieser spezifischen statistischen Annäherung werden die Lohnklassen ja anhand der Variable «berufliche Stellung» berechnet.

Aus diesem Grund schien es nicht angebracht, hier die verschiedenen Tabellen aufzuführen, die ohnehin noch durch ergänzende Analysen hätten ausgebaut werden müssen.

Es konnten also nur die Daten bzgl. Universität in der Logib-Analyse berücksichtigt werden.

## 2.3. Personal des freiburger spitals

Methodologische Anmerkungen: Die Tabellen stammen aus derselben Datenbank, die für die Logib-Analysen herangezogen wurde. Die Daten wurden denselben Änderungen unterzogen (s. Punkt 1.9), jedoch mit einer Ausnahme:

Kategorie «Berufliche Stellung = Ohne Kaderfunktion»: Personen dieser Kategorie, die einen Lohn von mehr als 7537.50 Franken (Maximum der Lohnklasse 15) hatten, wurden nur in den Tabellen gelöscht, die einen Eintrag mit Bezug auf die Lohnklassen aufführen. Zur Erinnerung: Die Lohnklassen werden anhand der Variable «berufliche Stellung» berechnet (s. Punkt 1.8). Es ist zu bemerken, dass es sich im Fall der Spitäler um die Ärztinnen und Ärzte handelt.

Interpretation der Tabellen: Die Ausdrücke «% spaltenweisenweise» und «% zeilenweise» bedeuten, dass die 100 % jeweils in einer Spalte oder einer Zeile dargestellt sind.

### 2.3.1. Lohnklassen und Löhne im 2008

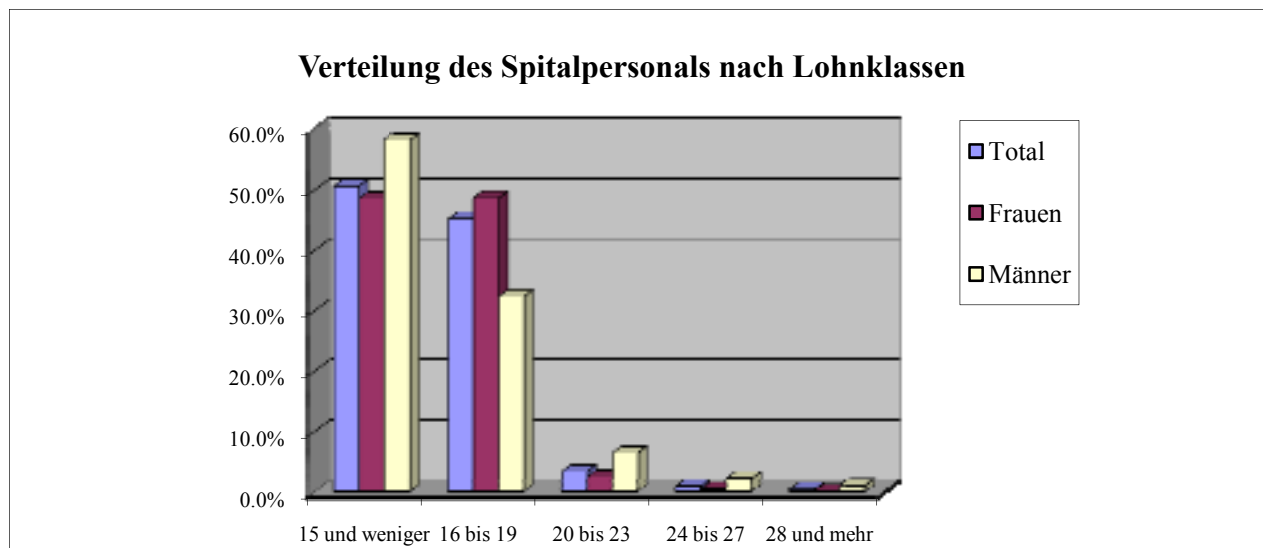


Tabelle 58

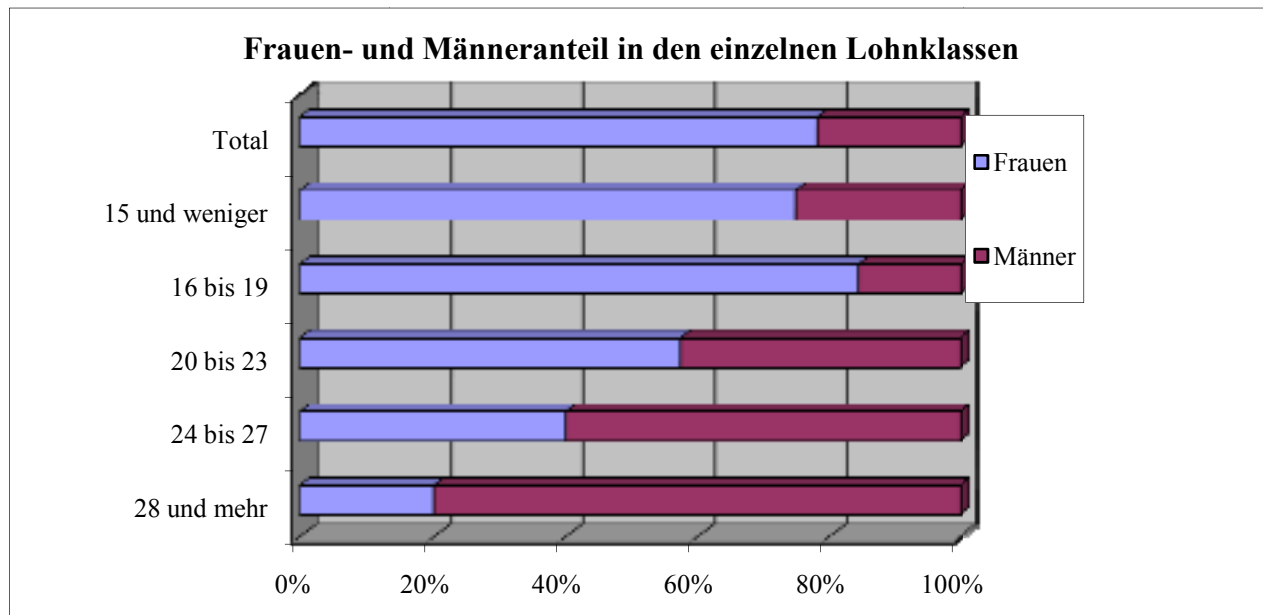


Tabelle 59

Lohnklassen 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15 und weniger	50,6	48,5	58,2	74,9	25,1
16 bis 19	45,1	48,6	32,3	84,4	15,6
20 bis 23	3,3	2,4	6,4	57,4	42,6
24 bis 27	0,8	0,4	2,2	40,0	60,0
28 und mehr	0,3	0,1	1,0	20,0	80,0
<b>Total</b>	100	100	100	78,2	21,8

Tabelle 60

Durchschnittslohn im 2008	Total	Frauen	Männer
Bruttolohn	5310	4706	7120
Standardisierter Lohn	7668	7358	8597

Tabelle 61

Medianlohn 2008	Total	Frauen	Männer
<b>Bruttoloohn</b>	5184	4680	6502
<b>Standardisierter Lohn</b>	7282	7209	7776

Tabelle 62

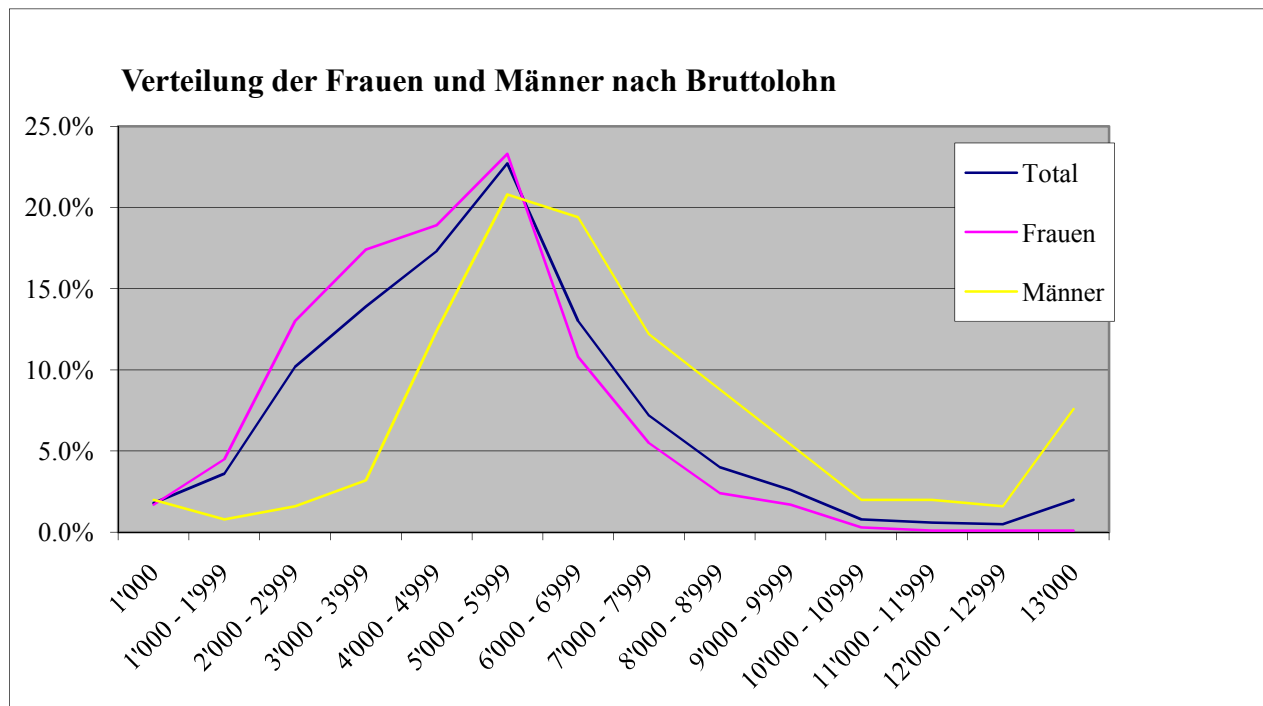


Tabelle 63

<b>Bruttolohn 2008</b>	<b>% spaltenweise</b>		
	<b>Total</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>weniger als 1000</b>	1,8	1,7	2,0
<b>Zwischen 1000 und 1999</b>	3,6	4,5	0,8
<b>Zwischen 2000 und 2999</b>	10,2	13,0	1,6
<b>Zwischen 3000 und 3999</b>	13,9	17,4	3,2
<b>Zwischen 4000 und 4999</b>	17,3	18,9	12,4
<b>Zwischen 5000 und 5999</b>	22,7	23,3	20,8
<b>Zwischen 6000 und 6999</b>	13,0	10,8	19,4
<b>Zwischen 7000 und 7999</b>	7,2	5,5	12,2
<b>Zwischen 8000 und 8999</b>	4,0	2,4	8,8
<b>Zwischen 9000 und 9999</b>	2,6	1,7	5,4
<b>Zwischen 10 000 und 10 999</b>	0,8	0,3	2,0
<b>Zwischen 11 000 und 11 999</b>	0,6	0,1	2,0
<b>Zwischen 12 000 und 12 999</b>	0,5	0,1	1,6
<b>13 000 und mehr</b>	2,0	0,1	7,6

Tabelle 64

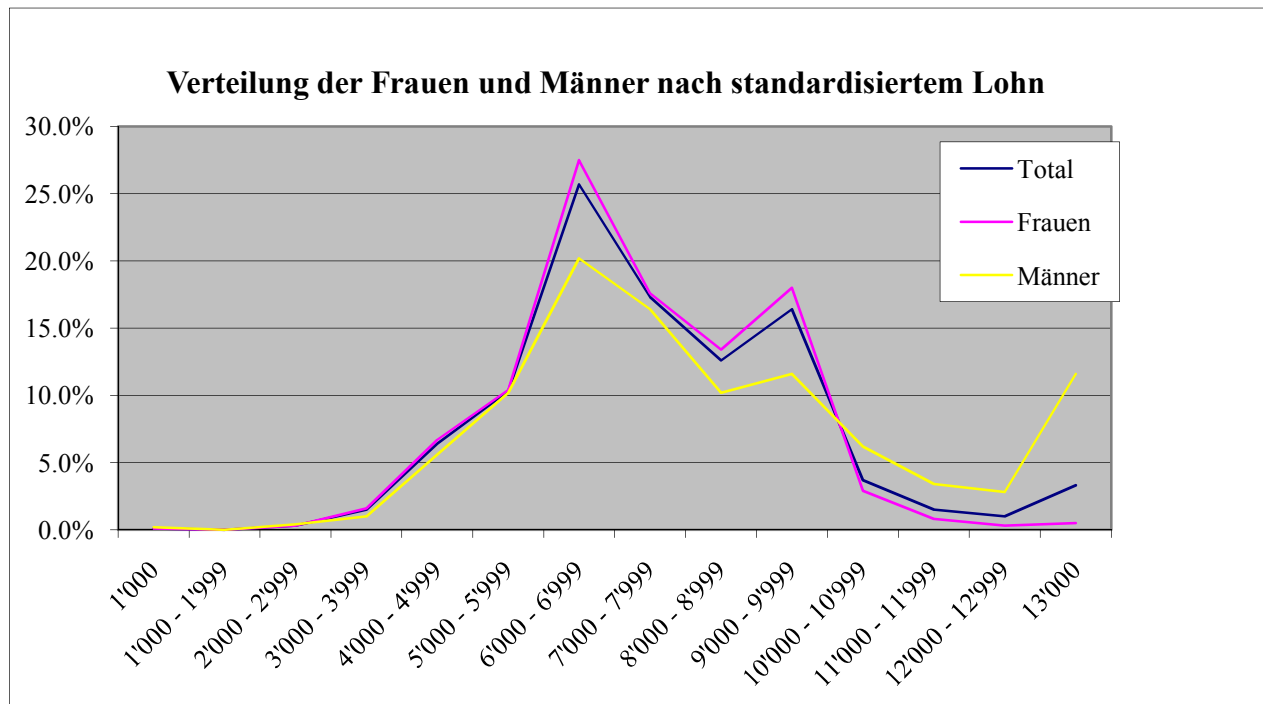


Tabelle 65

Standardisierter Lohn 2008	% spaltenweise		
	Total	Frauen	Männer
weniger als 1000	0,1	0,1	0,2
Zwischen 1000 und 1999	0,0	0,0	0,0
Zwischen 2000 und 2999	0,3	0,3	0,4
Zwischen 3000 und 3999	1,5	1,6	1,0
Zwischen 4000 und 4999	6,4	6,7	5,6
Zwischen 5000 und 5999	10,3	10,4	10,2
Zwischen 6000 und 6999	25,7	27,5	20,2
Zwischen 7000 und 7999	17,3	17,6	16,4
Zwischen 8000 und 8999	12,6	13,4	10,2
Zwischen 9000 und 9999	16,4	18,0	11,6
Zwischen 10 000 und 10 999	3,7	2,9	6,2
Zwischen 11 000 und 11 999	1,5	0,8	3,4
Zwischen 12 000 und 12 999	1,0	0,3	2,8
13 000 und mehr	3,3	0,5	11,6

Tabelle 66

### 2.3.2 Beschäftigungsgrad 2008

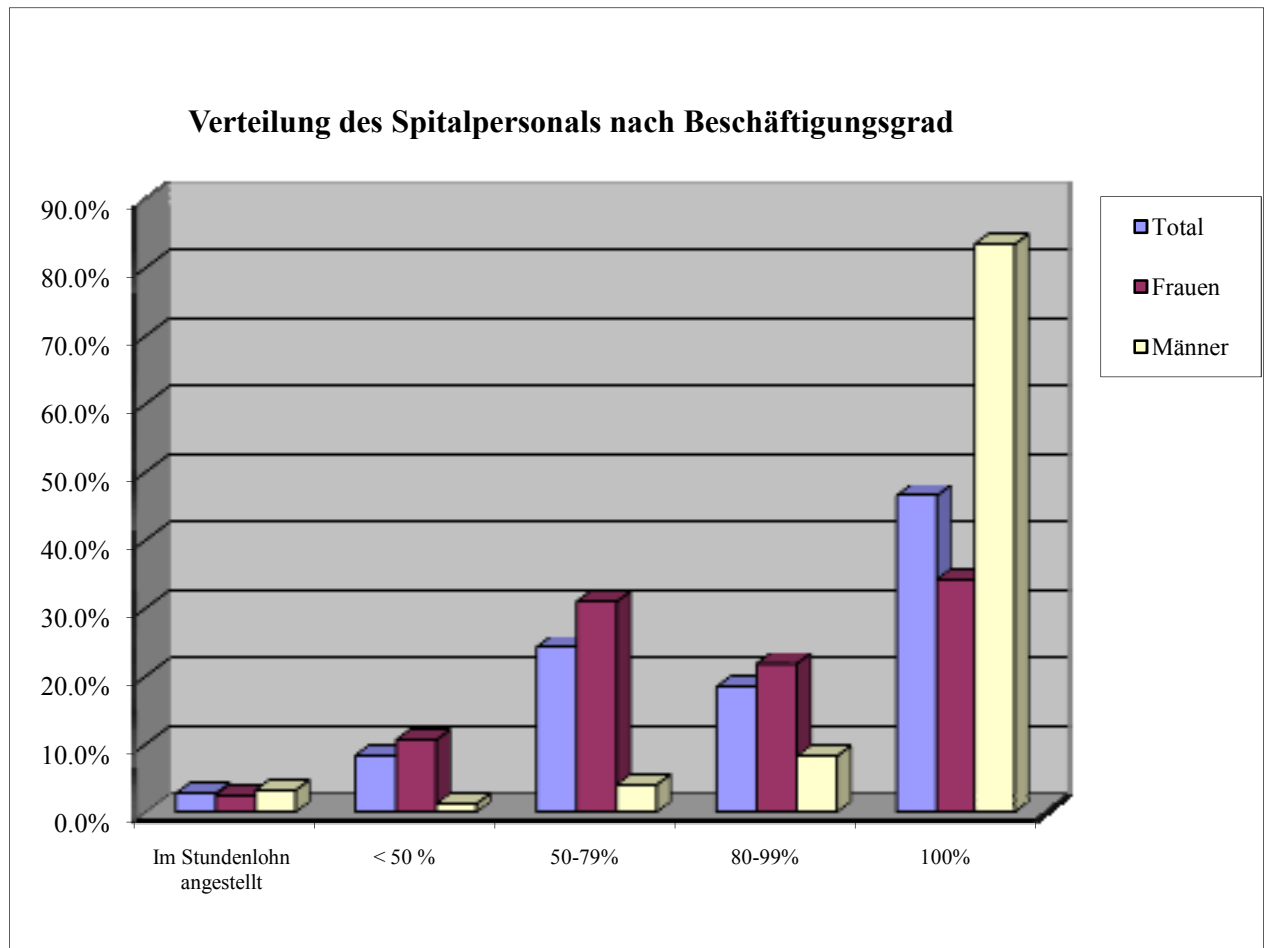


Tabelle 67

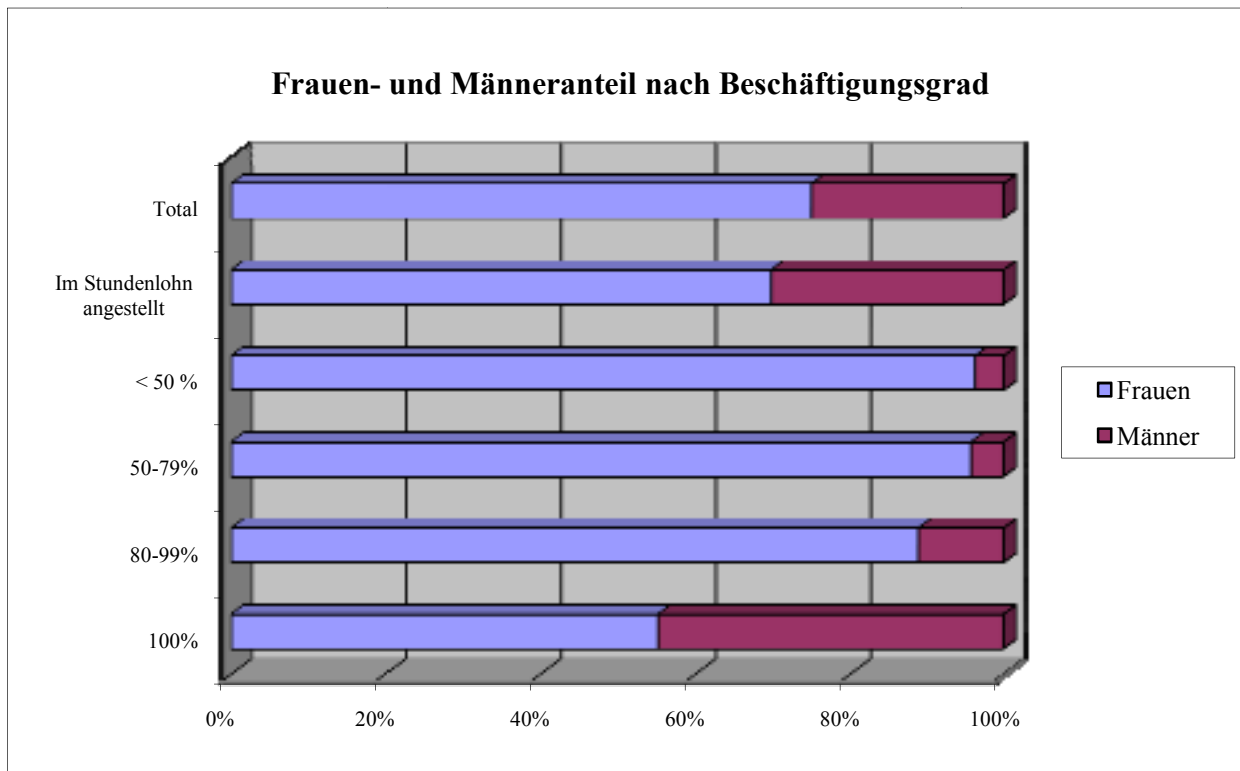


Tabelle 68



Beschäftigungsgrad 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Im Stundenlohn angestellt	2,7	2,5	3,2	69,8	30,2
< 50 %	8,3	10,6	1,2	96,4	3,6
50 bis 79 %	24,2	30,9	4,0	95,9	4,1
80 bis 99 %	18,4	21,8	8,2	88,8	11,2
100%	46,5	34,2	83,4	55,2	44,8
<b>Total</b>	100	100	100	75,0	25,0

Tabelle 69

2008	Total	Frauen	Männer
Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad	80,3	75,1	96,0

Tabelle 70

Beschäftigungsgrad 2008	Standardisierter Medianlohn der Frauen	Standardisierter Medianlohn der Männer
Im Stundenlohn angestellt	3905	4403
< 50 %	8075	8336
50 bis 79 %	7772	8001
80 bis 99 %	7344	8578
100%	6542	7775

Tabelle 71

<b>Beschäftigungsgrad 2008</b>	<b>Verteilung der Frauen nach Arbeitszeit und Lohnklasse (% spaltenweise)</b>					
	<b>Total</b>	<b>15 und weniger</b>	<b>16 bis 19</b>	<b>20 bis 23</b>	<b>24 bis 27</b>	<b>28 und mehr</b>
<b>Im Stundenlohn angestellt</b>	2,5	4,5	0,7	0,0	0,0	0,0
<b>&lt; 50 %</b>	10,8	9,8	12,1	5,7	0,0	0,0
<b>50 bis 79 %</b>	31,3	30,6	32,9	17,1	0,0	0,0
<b>80 bis 99 %</b>	22,1	17,1	26,7	25,7	50,0	0,0
<b>100%</b>	33,3	38,0	27,5	51,4	50,0	100

Tabelle 72

<b>Beschäftigungsgrad 2008</b>	<b>Verteilung der Männer nach Arbeitszeit und Lohnklasse (% spaltenweise)</b>					
	<b>Total</b>	<b>15 und weniger</b>	<b>16 bis 19</b>	<b>20 bis 23</b>	<b>24 bis 27</b>	<b>28 und mehr</b>
<b>Im Stundenlohn angestellt</b>	3,7	5,1	2,3	0,0	0,0	0,0
<b>&lt; 50 %</b>	1,0	0,4	2,3	0,0	0,0	0,0
<b>50 bis 79 %</b>	3,7	3,0	5,3	0,0	11,1	0,0
<b>80 bis 99 %</b>	9,4	2,5	21,4	11,5	11,1	0,0
<b>100 %</b>	82,3	89,0	68,7	88,5	77,8	100

Tabelle 73

### 2.3.3. Ausbildung, Anforderungsniveau im 2008

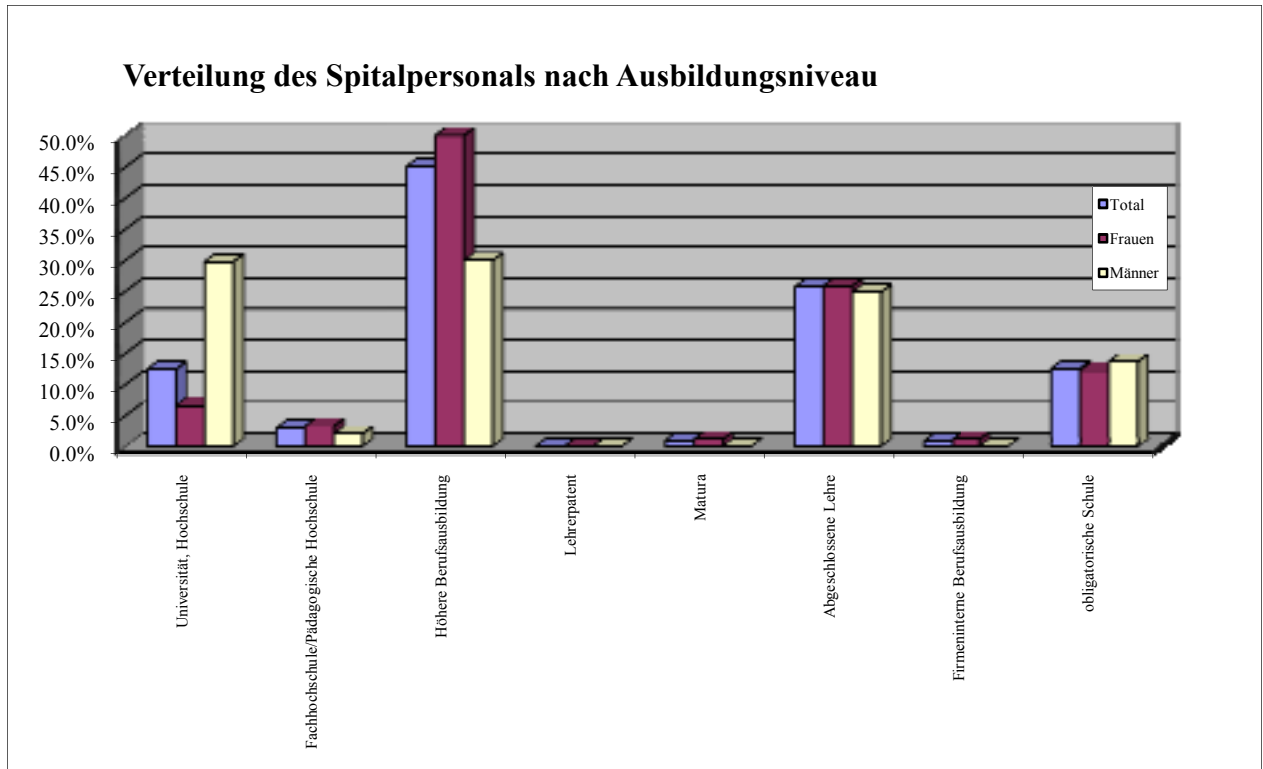


Tabelle 74

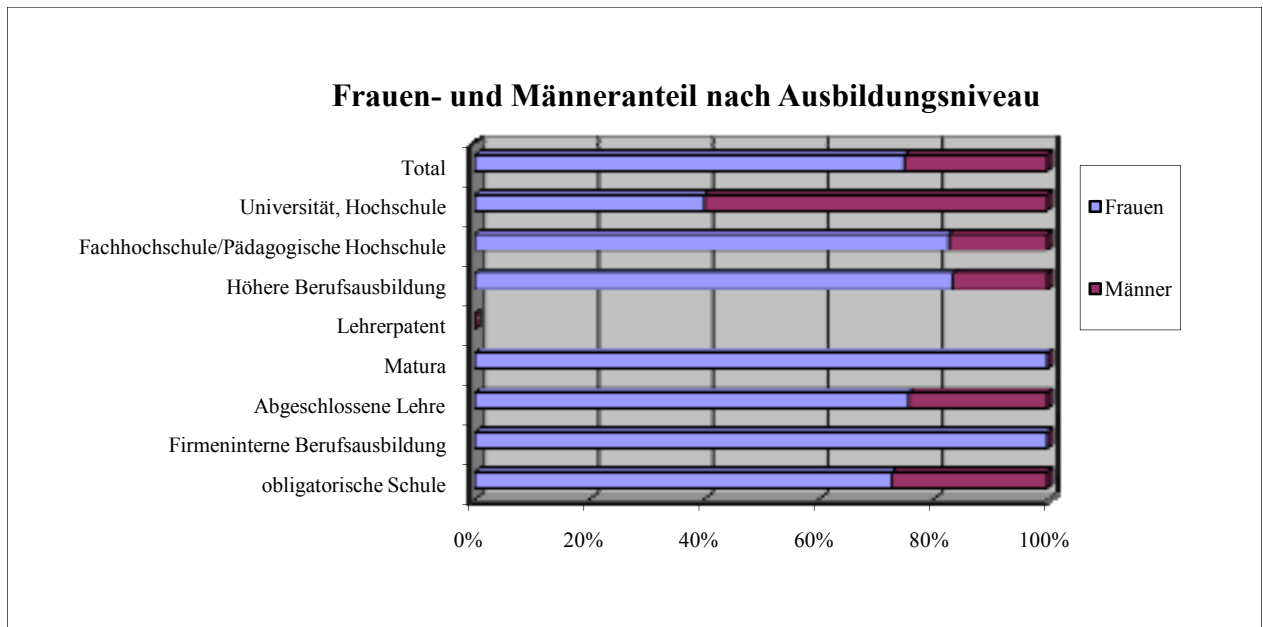


Tabelle 75

<b>Ausbildung 2008</b>	<b>% spaltenweise</b>			<b>% zeilenweise</b>	
	<b>Total</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>Universität, Hochschule</b>	12,4	6,6	29,7	40,1	59,9
<b>Fachhochschule</b>	2,9	3,2	2,0	82,8	17,2
<b>Höhere Berufsausbildung, Fachschule</b>	45,0	50,0	29,9	83,4	16,6
<b>Lehrerpatent</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Matura</b>	0,9	1,1	0,0	100	0,0
<b>Abgeschlossene Berufsausbildung</b>	25,6	25,8	24,8	75,7	24,3
<b>Unternehmensinterne Berufsausbildung</b>	0,8	1,1	0,0	100	0,0
<b>obligatorische Schule</b>	12,5	12,2	13,6	72,8	27,2
<b>Total</b>	100	100	100	75,0	25,0

Tabelle 76

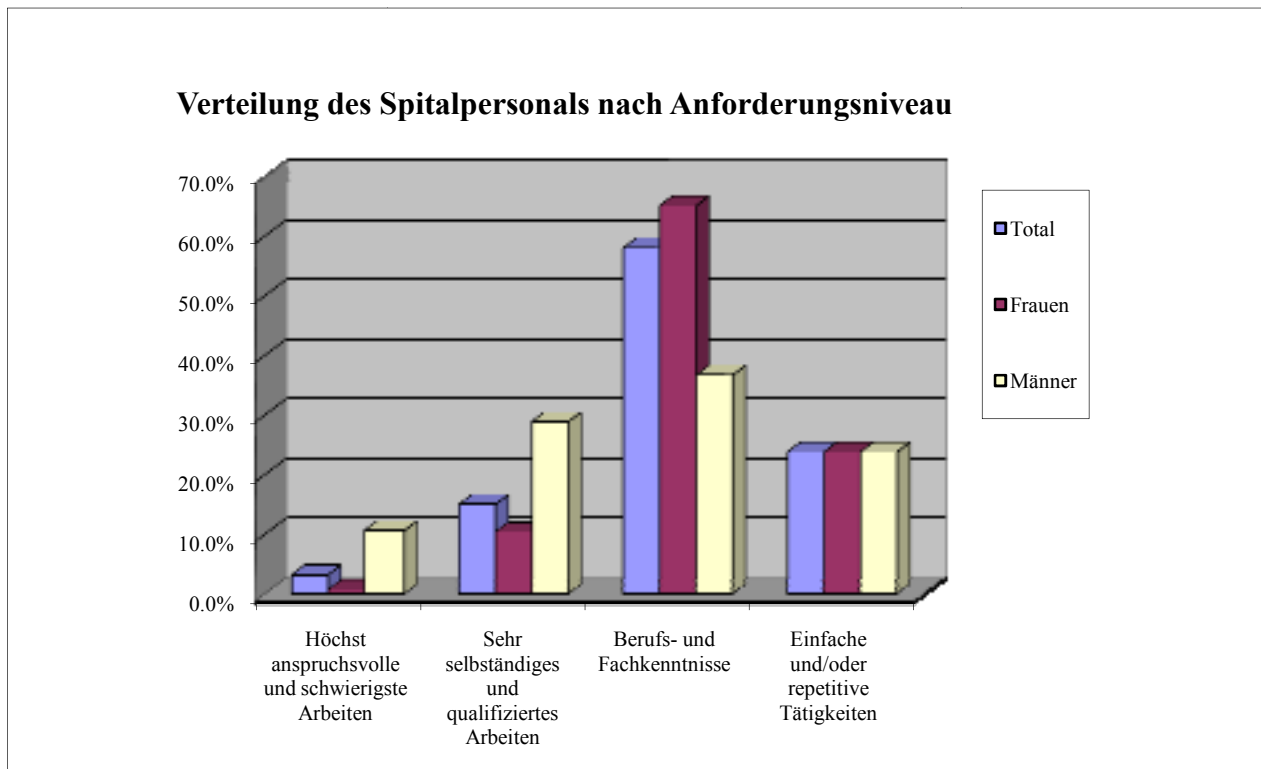


Tabelle 77

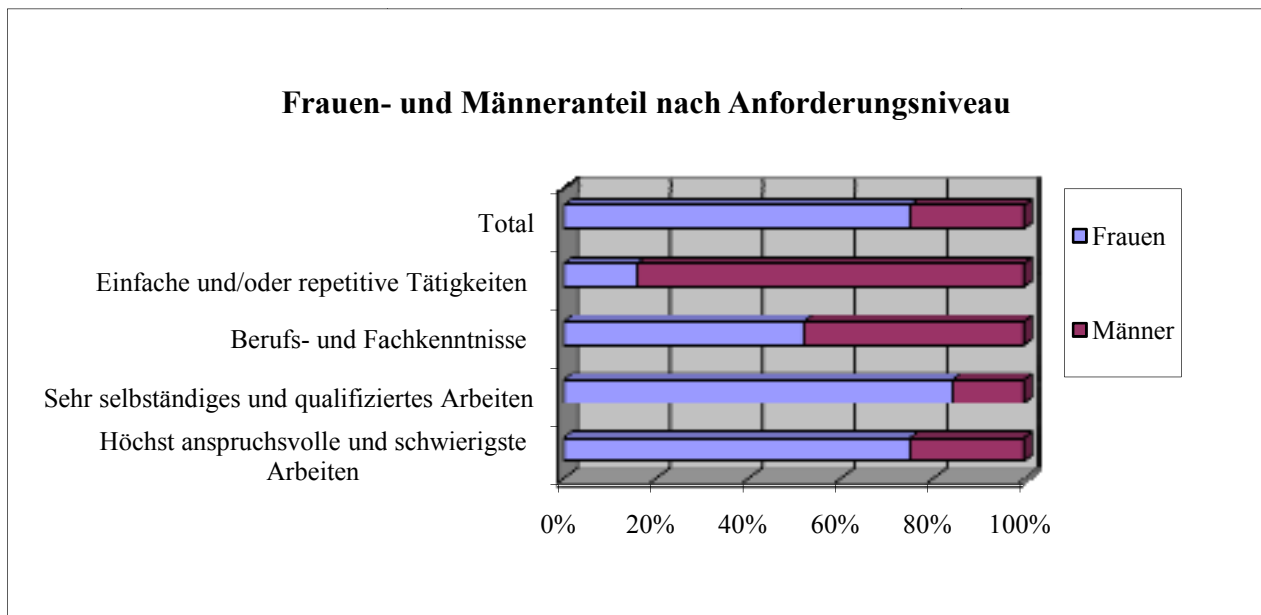


Tabelle 78

Anforderungsniveau 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höchst anspruchsvolle und schwierigste Arbeiten	3,2	0,7	10,6	15,9	84,1
«Sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten»	15,0	10,4	28,9	52,0	48,0
Berufs- und Fachkenntnisse	58,0	65,1	36,7	84,2	15,8
Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten	23,8	23,8	23,8	75,0	25,0

Tabelle 79

#### 2.3.4. Zivilstand und Dienstjahre im 2008

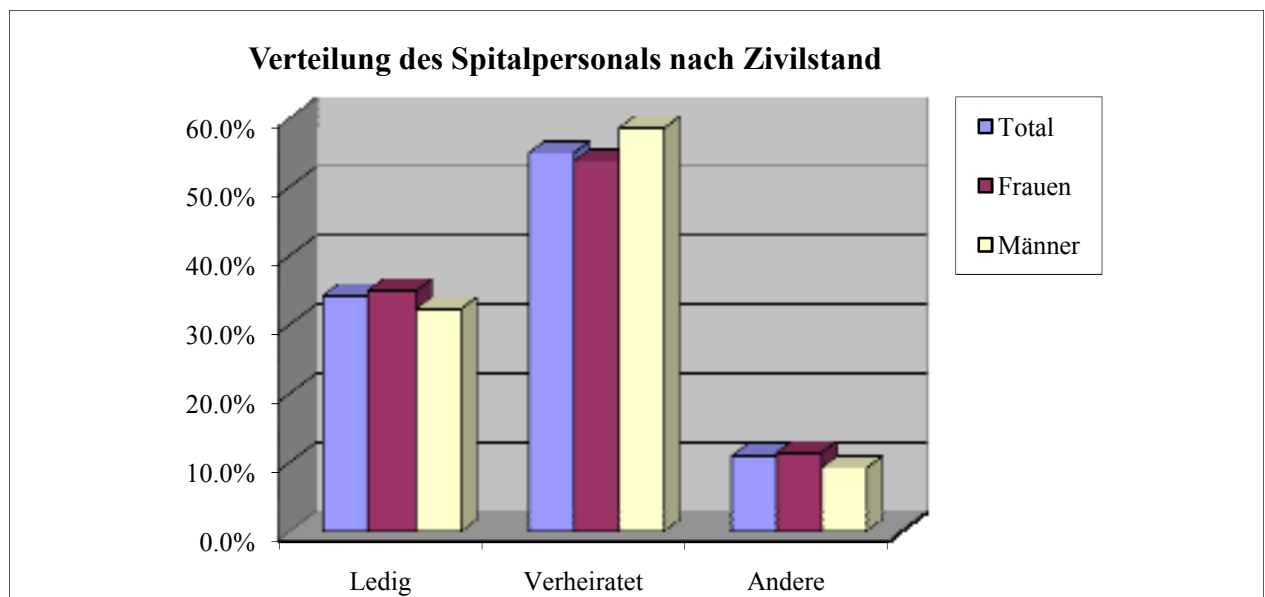


Tabelle 80

Zivilstand 2008	% spaltenweise			% zeilenweise	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Ledig</b>	34,2	34,9	32,3	76,4	23,6
<b>Verheiratet</b>	54,9	53,7	58,5	73,4	26,6
<b>Andere</b>	10,9	11,4	9,2	78,8	21,2
<b>Total</b>	100	100	100	75,0	25,0

Tabelle 81

### Alter und Dienstjahre

Einreihung des Personals 2008	Total	Frauen	Männer
<b>Durchschnittsalter</b>	40,3	39,9	41,7
<b>Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre</b>	9,7	9,9	9,0

Tabelle 82

## TEIL 3:

# SCHLUSSFOLGERUNG UND EMPFEHLUNGEN DES BÜROS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN UNF FÜR FAMILIENFRAGEN

## 3.1. Herausforderungen, Bereiche und Grenzen der Analyse

Eine der grössten Herausforderungen der Gleichstellungspolitik besteht darin, die Kluft zwischen der Gleichstellung sowohl in rechtlicher als auch in tatsächlicher Hinsicht zu überbrücken.<sup>19</sup> In diesem Zusammenhang und um die verfassungsrechtliche Forderung zu erfüllen und dem Gleichstellungsgesetzes zu entsprechen erscheint die Nichtdiskriminierung als ein entscheidendes Thema der Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. **Eine Beurteilung der Lohnpolitik**<sup>20</sup> stellt sich somit bei der Analyse der Lage als erster notwendiger Schritt heraus.

Dank zahlreicher Arbeiten auf Bundesebene konnten theoretische und praktische Instrumente entwickelt werden, mit denen die Lohnpolitik der Unternehmen und der öffentlichen Verwaltungen überprüft werden kann. Es gibt zwei auf statistische Regressionsanalysen basierende Optionen, die auf den Lohndaten der untersuchten Struktur basieren. Beide Methoden verwenden die Daten, die dem Bundesamt für Statistik für die Lohnstrukturerhebung zu übermitteln sind.

- > Eine Option ist die Verwendung von Logib, einer vom Bund entwickelten Gratis-Software zum Selbsttest, die jedoch nur eine erste umfassende Analyse der Situation ermöglicht, da sie die organisatorischen Besonderheiten der Unternehmen nicht berücksichtigt.
- > Die andere Option stellt das Vorgehen des *Observatoire Universitaire de l'Emploi* (OUE) der Universität Genf dar, das von Professor Yves Flückiger geleitet wird. Dieses führt auf Mandatsbasis Lohnbeurteilungen durch. Diese Lohnbeurteilungen stellen die erste Etappe der *equal-salary* Zertifizierung dar.<sup>21</sup>

Die Selbstbeurteilung der Lohnpolitik in der Freiburger Verwaltung mit Hilfe der Software Logib stellt den Kern des Berichts des GFB dar (Teil 1). In einem ersten Schritt soll nun ausgemacht werden, ob Massnahmen zur **Bekämpfung von geschlechterspezifischen Lohnungleichheiten** erforderlich sind.

Über die Verwendung im Rahmen der Logib-Analyse hinaus hat der anonyme Zugriff auf die statistischen Daten des Personals der Freiburger Verwaltung noch weitere Denkansätze zu Tage gebracht.

<sup>19</sup> **Patricia Schulz**, «Geschlechtergleichstellung: Die Kluft zwischen der Gleichstellung *de jure* und *de facto* überbrücken – Schwerpunkt 1: positive Massnahmen. Aussage von Patricia Schulz, Delegationsleiterin, an der 7. Ministerkonferenz zur Geschlechtergleichstellung, Baku, 24. bis 25. Mai 2010.

<sup>20</sup> Bericht SPPE S. 23.

<sup>21</sup> *ibidem*



Die verschiedenen Tabellen und Grafiken aus dem 2. Teil sind «Rohmaterial», das für eine eingehendere Auseinandersetzung mit der Situation verwendet werden kann. Die Daten, die nach Geschlecht und verschiedenen Kategorien (Funktionsklassen, Beschäftigungsgrad, Ausbildungsanforderungen und verschiedene Faktoren, die das Staatspersonal betreffen) eingeteilt sind, stellen mit Sicherheit eine wertvolle Grundlage für künftige Arbeiten dar, namentlich innerhalb der einzelnen Direktionen.

Bereits bei einem ersten raschen Durchlesen ermöglichen die Angaben eine Annäherung, mit der die Beurteilung der Lohnpolitik vervollständigt werden kann. Auch für die Gleichstellungspolitik sind diese Daten von Bedeutung. Sie zeigen, dass hinter den einzelnen Anstellungen innerhalb der verschiedenen Direktionen eine – **offensichtlich nicht geplante – geschlechterspezifische Aufteilung** steckt. Die Verteilung der Frauen und Männer in den Kaderfunktionen und der Beschäftigungsgrad sind eine weitere Facette des statistischen Porträts der Gleichbehandlung innerhalb der Freiburger Verwaltung. Diese Daten, die zur Problematik der Lohndiskriminierung hinzukommen, betreffen auch die konkrete Umsetzung der Gleichstellung, und dies nicht unerheblich.

## 3.2 Die Daten

### 3.2.1 Synthese der Ergebnisse aus der LOGIB-Analyse

Die Logib-Analyse hat Folgendes ergeben:

Es besteht ein **auf das Geschlecht zurückzuführender Lohnunterschied von 4,5 % zu Ungunsten der Frauen**. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass einige Berufskategorien<sup>22</sup> von der Analyse ausgeschlossen werden mussten.

Unter Zugestehung der von Logib festgelegten Toleranzgrenze von 5 % **besteht weder innerhalb der verschiedenen Direktionen der Kantonsverwaltung noch innerhalb des Spitalpersonals oder des Lehrpersonals der Universität eine statistisch signifikante geschlechtsbedingte Lohnungleichheit**.

Der auf das Geschlecht zurückzuführende Lohnunterschied ist zwar relativ gering, **der Gesamtunterschied jedoch ist um einiges grösser (18,2 %)**.

Betrachtet man die Komplexität des zu analysierenden Phänomens, so muss daran erinnert werden, dass sich eine Lohnungleichheit auf verschiedenen Ebenen befinden kann.<sup>23</sup> Logib kann zwar in Bezug auf die Diskriminierung Lohnungleichheiten bei den offiziellen Angaben aufdecken, d. h. was die Struktur der Lohnklassen angeht. **Es kann jedoch keinesfalls bestimmen, ob die einer Person zugeteilte Lohnklasse korrekt oder aber zu tief ist.**<sup>24</sup>

### 3.2.2 Lohnungleichheiten

Im privaten Sektor in der Schweiz beträgt die Lohnungleichheit 20 %, im Kanton Freiburg beträgt sie durchschnittlich 19 %. Die Unterschiede sind in den Führungspositionen, im mittleren und im oberen bzw. obersten Kader anzutreffen, wo die Frauen deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen (durchschnittlich -23 %).<sup>25</sup>

Auch in der Kantonsverwaltung **zeigt der Lohnunterschied zwischen den Männern und den Frauen insgesamt, dass Frauen noch immer weniger gut bezahlte Stellen belegen als Männer**.

<sup>22</sup> 377 Fälle, darunter namentlich die Lehrpersonen (mit Ausnahme derjenigen der Universität) und die Ärztinnen/Ärzte (s 1. Teil, Punkte 9 und 11).

<sup>23</sup> Auf einer eher individuellen als strukturellen Ebene kann ein Phänomen einer «zu tiefen Einstufung» potentiell ein wichtiger Faktor der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern darstellen; dieser kann jedoch nicht mittels einer Logib-Analyse oder eines vergleichbaren Vorgehens identifiziert werden. Diese Problematik sollte entsprechenden untersucht werden.

<sup>24</sup> S. dazu den Fall einer Freiburger Verwaltungsangestellten, die in einem Verfahren bzgl. Lohndiskriminierung nach Gleichstellungsgesetz gegen den Staat in seiner Funktion als Arbeitgeber Recht bekommen hat. S.: [www.leg.ch](http://www.leg.ch), *Cas FR 20.12.2005 – discrimination salariale* (nur Französisch).

<sup>25</sup> **Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen**: «Zahlen zur Gleichstellung im Kanton Freiburg – Eine statistische Annäherung», Dezember 2010, Kapitel «Arbeit – Lohn»

Dass keine Statistik zur Lohndiskriminierung vorliegt, muss somit nicht heissen, dass es auch tatsächlich keine Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt.

Gesamthaft gesehen<sup>26</sup> **verdienen die weiblichen Verwaltungsangestellten 18,2 % weniger als die männlichen**. Besonders auffallend ist, dass sich diese Zahl seit der letzten Studie des GFB vor 10 Jahren nicht verändert hat (18 %).<sup>27</sup>

Nun müssen die Faktoren ausgemacht werden, welche das Fortbestehen der Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Kantonsverwaltung zu untermauern scheinen. Mit der Anwendung der Gehaltsskala und der systematischen Bewertung der Funktionen nach EVALFRI hat sich der Staat in seiner Funktion als Arbeitgeber bereits mit wichtigen Regulierungsinstrumenten ausgerüstet. Nun gilt es, Faktoren wie der schwache Frauenanteil in Positionen mit Verantwortung und die Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Karriere der Frau in Augenschein zu nehmen.

### 3.2.3 Berufliches Fortkommen

Das Phänomen der *gläsernen Decke*<sup>28</sup> ist im Kanton Freiburg sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor anzutreffen. Er äussert sich – in der Freiburger Arbeitswelt – dadurch, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher man in der Hierarchie steigt. In den Führungspositionen können 14 % Frauen ausgemacht werden (s. Zahlen Eidgenössische Volkszählung aus dem Jahr 2000).<sup>29</sup>

Was den Geschlechteranteil betrifft, so sind in der Kantonsverwaltung 4 Direktionen paritätisch bzw. haben einen höheren Frauenanteil (GSD: 74,1 % Frauen, Gerichtsbarkeiten: 63 % Frauen, EKSD: 61,9 % Frauen, Sekretariat des Grossen Rates und Staatskanzlei: 57,7 % Frauen; s. Tabelle 11).

Die Frauen befinden sich jedoch **am Fusse der Hierarchiepyramide**: Weniger als ein Viertel des oberen und obersten Kaders ist weiblich (24,2 %; s. Tabelle 9).

Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass die internationale Gemeinschaft einen Anteil von einem Drittel als unterste Grenze betrachtet, wenn die Frauen in den Entscheidungspositionen tatsächlich einen Einfluss haben wollen.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> NB: Ausnahmeanteil des Spitalpersonals zu diesem Punkt (-2,2 %- s. Tabelle 4).

<sup>27</sup> **Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen**: «Chancengleichheit von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung Freiburg», April 2001.

<sup>28</sup> Die «gläserne Decke» stellt die Hindernisse dar, welche die Frauen antreffen, wenn sie einen hohen Führungsposten besetzen wollen. So können die Frauen die Spitze der Hierarchie zwar «sehen», sie aber nicht erreichen, weil ihre Karriere ab einem bestimmten Level nicht mehr vorwärts kommt. Bericht SPPE, März 2010, S. 5.

<sup>29</sup> **Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen**, Dezember 2010, Kapitel «Arbeit - Stellung im Beruf».

<sup>30</sup> Bericht SPPE, S. 10.

In der Freiburger Verwaltung sind ein Drittel der mittleren Führungspositionen von Frauen belegt (33,9 %; Tabelle 9). Im Gegensatz dazu sind die Frauen in den Funktionsklassen 15 und tiefer proportionell am stärksten vertreten (68 %; Tabelle 9).<sup>31</sup>

### 3.2.4 Teilzeitarbeit

Im Jahr 2008 gingen 39 % der weiblichen und 89 % der männlichen Arbeitstätigen des Kantons Freiburg einer Vollzeitbeschäftigung nach.<sup>32</sup>

Innerhalb der Kantonsverwaltung ist dieser Anteil **Vollzeitangestellter** tiefer: 28,2 % bei den Frauen und 71,8% bei den Männern (Tabelle 36). Statistisch gesehen bedeutet dies, dass eine von zwei Personen vollzeitbeschäftigt ist. Ausserdem ist die Vollzeitbeschäftigung beim Staat am häufigsten vertreten (50,6 % der Fälle).

#### **Teilzeitarbeit ist ein sehr weibliches Phänomen.**

Die zweithäufigste Kategorie betrifft die Beschäftigungsgrade von 50 bis 79 %. In dieser Gruppe ist weniger als eine von vier Personen vertreten (23,4 %). Die Frauen sind in dieser Kategorie äusserst stark vertreten: 85,7 % vs. 14,3 % (Tabelle 36).

Zur Veranschaulichung dieser sehr weiblichen Berufseigenschaft kann der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen in den einzelnen Direktionen herangezogen werden. Er lässt sich zwischen zwei Extremen ansiedeln: 40 % (RUBD) und 76,1 % (FIND). Bei den Männern liegt der tiefste durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei 73,1 % (EKSD) und der höchste bei 96,8 % (SJD). (Tabelle 38).

Hier ist auf den erwähnten Genfer Bericht hinzuweisen; dort steht nämlich, dass es keine Überraschung ist, dass Teilzeitarbeitende bis in die Spitze der Hierarchie benachteiligt sind.<sup>33</sup> Dieser Aspekt wäre es wert, in Bezug auf Freiburg eingehender untersucht zu werden, um zu prüfen, ob der Unterschied beim standardisierten Mindestlohn dieses Phänomen bestätigen kann. Es müsste überprüft werden, ob das vollzeitarbeitende obere bzw. oberste Kader tatsächlich in einer höheren Lohnklasse eingestuft wurde als sein teilzeitarbeitendes Pendant.

### 3.2.5 Ausbildungsanforderungen und die Weiterbildung

Bei den Mitarbeiterinnen des Staates ist das am häufigsten anzutreffende **Ausbildungsniveau** die «Abgeschlossene Berufsausbildung» (45,4 %). Bei den Mitarbeitern wiederum ist es eine «Höhere Berufsausbildung, Fachschule» (29,5 %) (Tabelle 45).

<sup>31</sup> Wichtig: Die Definitionen, die in diesem Bericht verwendet werden, entsprechen den Strukturen, die im Rahmen des Logib-Programms verwendet werden. Dadurch kann es zwar zu Unterschieden kommen, was die Einteilung der Berufsqualifikationen, der hierarchischen Struktur und der Kaderstufen betrifft (das POA verwendet andere Definitionen), trotzdem werden durch dieses Vorgehen die deutlichen Trends und auch die Bereiche, in denen Massnahmen in Sachen Gleichstellungspolitik angebracht wären, ersichtlich.

<sup>32</sup> **Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen**, November 2010, Kapitel «Bezahlte Arbeit».

<sup>33</sup> Bericht SPPE, S. 6

In Bezug auf die **Anforderungsniveaus** für eine jeweilige Stelle ist hervorzuheben, dass 43 % der «Höchst anspruchsvollen und schwierigsten Arbeiten» den Frauen und 57 % den Männern zufallen. Bei den «Einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten » fallen 64,7 % Frauen und 35,3 % Männern zu. Mit 55,2 % ist die Kategorie «Berufs- und Fachkenntnisse» das am häufigsten auftretende Anforderungsniveau, wobei auf 6 Frauen 4 Männer anzutreffen sind (Tabelle 48).

Obwohl die Problematik der **Weiterbildung** hier nicht behandelt wird, sollte sie trotzdem zumindest verwendet werden, denn sie hat sowohl einen Kausal- als auch einen Wirkungszusammenhang mit dem beruflichen Fortkommen.<sup>34</sup> Hier müsste man noch tiefer auf die Auswirkungen eingehen, die der Beschäftigungsgrad und -bereich auf die Teilnahme am Weiterbildungsangebot hat (z. B. in Form einer ergänzenden Analyse). Dadurch könnte namentlich herausgefunden werden, ob erheblich Unterschiede bestehen oder nicht. Diese Frage wird in den Empfehlungen des GFB noch einmal aufgenommen.

### 3.3. Bestehende Massnahmen, welche die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern begünstigen

Der Staat hat in seiner Aufgabe als Arbeitgeber bereits verschiedene konkrete Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung umgesetzt.

Zu diesen Massnahmen gehören u. a.:<sup>35</sup>

- > Eine **Einreihungs- und Entlohnungspolitik**, die auf einem System zur Bewertung der Funktionen des Staatspersonals basiert (EVALFRI).
- > Ein mit vollem Lohn bezahlter **Mutterschaftsurlaub** von 16 Wochen (StPG Art. 113).
- > Ein (aufteilbarer) **Vaterschaftsurlaub** von 5 Tagen (StPG Art. 114a).
- > Ein **Adoptionsurlaub** von 12 Wochen für die Frauen und (wenn nötig) von 4 Wochen für die Männer (StPG Art. 114).
- > Ein Urlaub von bis zu 5 Tagen pro Jahr auf Vorweisen eines Arzzeugnisses bei **Krankheit eines Kindes**, das die erforderliche Anwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters belegt (StPR Art. 67h).
- > Ein Urlaub von bis zu 3 Tagen pro Jahr **bei schwerer Erkrankung einer** mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter **im gemeinsamen Haushalt lebenden Person**, der plötzlich die nötige Pflege fehlt (StPR Art. 67i).
- > Die neue **Gestaltung der Arbeitszeit** (Flexibilisierung), welche die Vereinbarung von Berufs- und Familienleben fördern soll. Diese Bestimmungen begrenzen die Blockzeiten und ermöglichen Gleitzeiten. Ausserdem können individuelle Arbeitszeitvereinbarungen abgeschlossen werden (StPR Art. 10 und Reglement vom 15. Juni 2009 über die Arbeitszeit des Staatspersonals).
- > Die Möglichkeit, bei der **Zuteilung der Funktionsklasse** teilweise auch ausserberufliche Erfahrungen zu berücksichtigen.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Bericht SPPE, S. 7.

<sup>35</sup> Innerhalb des Staates haben bereits verschiedene Frauen eine Schlüsselposition inne, darunter die Staatskanzlerin und die Generalsekretärin des Grossen Rates.

<sup>36</sup> **Berücksichtigung der persönlichen Erfahrung bei der Festlegung des Anfangsgehaltes**

Bei der Anstellung kann eine alleinige Berücksichtigung der Berufserfahrung «zu indirekter Ungleichbehandlung von Frauen und Männern führen, da Frauen wegen familiärer Pflichten oft weniger Berufserfahrung als Männer vorzuweisen haben. Mit der Berücksichtigung der persönlichen Erfahrung, die nicht in direktem Zusammenhang mit

- > Eine explizite Politik zum **Kampf gegen die sexuelle Belästigung** innerhalb der Kantonsverwaltung (Website POA und GFB).
- > Vom Staatsrat verabschiedete Empfehlungen der Staatskanzlei des Kantons Freiburg und des Amtes für Gesetzgebung zur **sprachlichen Gleichbehandlung** von Frau und Mann (1998).
- > Eine Liste mit Berufsbezeichnungen, Titeln, Funktionen und Graden (2002, französisch) sowie Weisungen des Staatsrats bezüglich der geschlechtergerechten Formulierung (2003).
- > Die vorliegende Analyse der **Lohnleichheit im Sinne des GIG**.

Des Weiteren steht auf der Website des SPO im Kapitel «Arbeiten beim Staat Freiburg» ausdrücklich: *«Der Staat Freiburg setzt sich für die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in allen Bereichen ein (Besoldung, Aufgabenzuweisung, Arbeitsbedingungen, Beförderung, usw.). Wir ermutigen Frauen, eine berufliche Karriere im öffentlichen Dienst anzustreben und ihre Bewerbungen für offene Stellen sind besonders willkommen. Die Anstellungsbedingungen und die Sozialleistungen erlauben es, die berufliche Tätigkeit mit der persönlichen Situation zu vereinbaren.»*

Ein solcher Kontext lädt dazu ein, in einer proaktiven Politik einen weiteren Schritt in Richtung Gleichstellung zu machen. Darauf laufen auch die verschiedenen Empfehlungen des GFB hinaus.

*der Funktion steht, dürfte es möglich sein, die Lebenserfahrung einer Hausfrau und Mutter, ein Engagement im Ausland für einen humanitären Einsatz oder auch andere Tätigkeiten einzubeziehen, die es einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter möglich gemacht haben, sich für die Ausübung der künftigen Funktion nützliche Kompetenzen anzueignen».* (Kommentar zum 7. Kapitel des StPR – POA 12.11.2003)

### 3.4 Empfehlungen des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen

Weil es in der Freiburger Verwaltung keine strukturelle Statistik über eine auf das Geschlecht zurückzuführende Lohndiskriminierung gibt, schlägt das GFB dem Staatsrat nun vor, dass er als Arbeitgeber in die Umsetzung eines Gleichstellungsplans einwilligt.<sup>37</sup>

#### **Gleichstellungsplan**

Als Erstes müsste eine schriftlich festgehaltene **Gleichstellungspolitik definiert und umgesetzt werden, die die angestrebten Ziele erwähnt. Diese müsste auch veröffentlicht werden**<sup>38</sup>

Anhand der vom Staatsrat festgelegten Rahmenbedingungen müsste dann in jeder Direktion eine **eingehende Situationsanalyse** durchgeführt werden. Danach müssten gemeinsam verschiedene **realistische und konkrete Massnahmen** ausgearbeitet werden, für deren Einhaltung sich jede Direktion verpflichten würde, damit sich die Situation der Gleichstellung von Frau und Mann auch tatsächlich verbessert. **Anhand von Indikatoren könnten dann die Auswirkungen dieser Massnahmen regelmässig beurteilt werden.**

**Der Gleichstellungsplan sollte namentlich die folgenden Bereiche umfassen:**

#### **I. Lohnpolitik**

Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz schreiben vor, dass Frauen und Männer mit einer gleichwertigen Arbeit den gleichen Lohn beziehen. Diesbezüglich gibt es keine Toleranzgrenze. **Aus diesem Grund müsste ein Unternehmen (oder eine Verwaltung) so oder so Massnahmen treffen, wenn sich herausstellt, dass die geschlechtsbedingte Lohnungleichheit deutlich über Null liegt.**<sup>39</sup>

Um die Logib-Analyse noch zu verfeinern, wäre es angebracht, verschiedene Funktionen direktionenübergreifend zu analysieren.

Eine eingehendere Analyse der Situation des mittleren und oberen bzw. obersten Kaders wäre sehr aufschlussreich, namentlich in Bezug auf allfällige Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung. Es können aber durchaus auch andere Funktionen genauer untersucht werden.

<sup>37</sup> Die Umsetzung der daraus resultierenden Massnahmen könnte im Rahmen der Massnahmen « *Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte* » mit einem Unterstützungsgesuch an das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann einhergehen. S. [www.mann-und-frau.ch](http://www.mann-und-frau.ch).

<sup>38</sup> Bericht SPPE, S. 20.

<sup>39</sup> [www.logib.ch](http://www.logib.ch)

In einem anderen Bereich sollten die **Einnahmen aus der Erwerbsersatzordnung bei Mutterschaft** systematisch für Vertretungen von Angestellten im Mutterschaftsurlaub genutzt werden, oder aber speziell für Massnahmen aufgewendet werden, welche die Familienpolitik und die Gleichstellung in der Kantonsverwaltung fördern.

## II. Anstellungs- und Karrierepolitik

Eine offene Anstellungspolitik, welche die Frauen nicht diskriminiert, ist aufrechtzuerhalten durch: die Sensibilisierung der Dienstchefinnen und Dienstchefs, das Führen von nach Geschlechtern aufgliedernden Statistiken (Anzahl Bewerberinnen und Bewerber je Stelle) und einer eindeutigen Förderung der Frauen in Positionen mit Verantwortung.

Ebenfalls empfohlen wird eine aktive Politik zur Förderung der Mitarbeiterinnen, namentlich durch ein angemessenes Weiterbildungsangebot und die Abfassung eines Karriereplans mit der Dienstchefin oder dem Dienstchef.

## III. Förderung der Frauen in mittleren und oberen bzw. obersten Kaderpositionen

Um zu zeigen, dass er die Hierarchiepyramide tatsächlich konkret beeinflussen will, könnte der Staatsrat – dem Beispiel des Bundes oder des Kantons Genf folgend<sup>40</sup> – einen **Sollwert**, soll heissen: einen Anteil Frauen in Kaderpositionen, festlegen, den es bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erreichen gilt.

Die Förderung der **internen Ablösung** unter den Mitarbeiterinnen, um ihnen den Zugang zu den verschiedenen Stufen der Hierarchie zu erleichtern, wäre ebenfalls eine geeignete Massnahme.

Man könnte auch den Zugang zur **Weiterbildung** für Teilzeitarbeitende erleichtern, indem man die Weiterbildungszeit – ab einem Beschäftigungsgrad von 50 % – komplett und nicht mehr nur im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berücksichtigt.

Ausserdem sollte ein Grundsatz festgelegt und auch kommuniziert werden, wonach für Führungspositionen bei gleichwertiger Qualifikation das **untervertretene Geschlecht vorrangig berücksichtigt** werden soll.

## IV. Bessere Vereinbarung von Berufs- und Familienleben

<sup>40</sup> Für die Verteilung der Geschlechter hat der Bundesrat die folgende Vorgabe (**Sollwert**) formuliert: «Bis Ende 2011 steigt der Frauenanteil in den obersten Lohnklassen auf 30 Prozent» (gegenüber dem Stand von 8 % im 2004 und 11 % im 2007). Um dieses **Ziel zu erreichen**, müssen die eidgenössischen Departemente bei der **Anstellung** die folgende Regel einhalten: Bei gleichwertiger Qualifikation ist das untervertretene Geschlecht vorrangig zu berücksichtigen. Nebst Ausbildung und Berufserfahrung sind auch **ausserberufliche Erfahrungen** (Betreuungsaufgaben, Aufgaben im sozialen Bereich) zu berücksichtigen. In: Schulz Patricia, «Die Kluft zwischen der Gleichstellung de jure und de facto überbrücken», S. 2., anlässlich der 7. Ministerkonferenz zur Geschlechtergleichstellung, Baku, 24. bis 25. Mai 2010.

Im März 2007 war folgendes zahlenmässiges Ziel festgelegt worden: Bis Ende 2010 sollte der Frauenanteil in den obersten Lohnklassen 35 % erreichen, Ende 2015 sollte er mindestens 40 % betragen. Bericht SPPE, S. 8.



Sowohl Männer als auch Frauen sollten die Möglichkeit haben, **Teilzeit** zu arbeiten, namentlich in Führungspositionen<sup>41</sup> und dann, wenn ein Grund im Zusammenhang mit Familienverantwortung im weiteren Sinne vorliegt (Care-Arbeit<sup>42</sup>).

Der **Vaterschaftsurlaub** sollte 10 (aufteilbare) Tage betragen.

Es sollten Überlegungen im Zusammenhang mit einem **Elternurlaub** angestellt werden<sup>43</sup>, insbesondere als Massnahme, welche die Arbeitsteilung zwischen den Partnern und die Weiterführung des Arbeitsvertrages der Mitarbeiterinnen nach der Geburt fördert.

Für **Krankheitssituationen** könnte der Staat eine Vereinbarung mit dem **Hütedienst «Rotkäppchen»** abschliessen, damit die Verwaltungsangestellten gratis (oder zu einem geringen Stundenansatz) auf diesen Hütedienst zurückgreifen und ihren beruflichen Verpflichtungen nachkommen können. Die Leistungskosten werden vom Arbeitgeber auf Grundlage eines Jahresabonnements übernommen<sup>44</sup>.

Der Staat besitzt keine **Betreuungseinrichtung für die Kinder seiner Mitarbeitenden**; er könnte Vereinbarungen mit den bestehenden Einrichtungen abschliessen, um seinen Mitarbeitenden eine bestimmte Anzahl Plätze zu garantieren.

Diese verschiedenen konkreten Vorschläge, die namentlich die vor Kurzem umgesetzte Arbeitszeitflexibilisierung ergänzen, sollten an den Geist des **Regierungsprogramms des Staatsrates 2007–2011** anknüpfen. In Herausforderung 3 «Das Zusammenleben verbessern» steht nämlich Folgendes:

*«Bei der Gleichstellung von Frau und Mann werden Massnahmen angeboten, um sowohl für die Frauen als auch für die Männer die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie zu erleichtern; dies soll namentlich bei der Kantonsverwaltung und durch die Harmonisierung der Unterrichtszeiten an den Schulen geschehen.»<sup>45</sup>*

<sup>41</sup> In Art. 85 StPR steht in Bezug auf die «*Beendigung des Dienstverhältnisses am Ende des Mutterschaftsurlaubs*», dass das Gesuch um eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades aus Gründen des Dienstbetriebs abgelehnt werden kann. Wenn dies der Fall ist, «so arbeitet die Mitarbeiterin entweder nach dem Mutterschaftsurlaub zum gleichen Beschäftigungsgrad weiter wie vorher, oder sie kündigt ihre Stelle. Die Mitarbeiterin hat in keinem Fall Anspruch auf eine Änderung des Beschäftigungsgrades».

<sup>42</sup> S. Broschüre des **Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann**: «Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit – Impulse aus Sicht der Gleichstellung», Bern, Oktober 2010.

<sup>43</sup> **Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)**: «Elternzeit — Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz», Bern, Oktober 2010.

<sup>44</sup> **Rotkäppchen, Freiburg**: Hütedienst für Kinder zu Hause (Kantonale Vereinigung des Schweizerischen Roten Kreuzes). Dem GFB liegen die Zahlen bzgl. Verwendung dieses Dienstes vor.

<sup>45</sup> **Staatsrat**: «Regierungsprogramm und Finanzplan für die Legislaturperiode 2007–2011», Freiburg, Oktober 2007.

## LITERATURVERZEICHNIS

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen: «Chancengleichheit von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung Freiburg», April 2001.

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen: «Zahlen zur Gleichstellung im Kanton Freiburg – Eine statistische Annäherung», Dezember 2010.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: «Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit – Impulse aus Sicht der Gleichstellung», Bern, Oktober 2010.

Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF): «Elternzeit — Elterngeld. Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz», Bern, Oktober 2010.

Staatsrat: «Regierungsprogramm und Finanzplan für die Legislaturperiode 2007–2011», Freiburg, Oktober 2007.

Fuchs Gesine: «Öffentliche Verwaltungen als attraktive Arbeitgeberinnen für Eltern: Die Elternschaftsregelungen von Kantonen, Bundesverwaltung und Städten im Vergleich». Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Basel, 2004.

Fuchs Gesine: «Bericht zur Ist-Situation in der Bundesverwaltung, den Kantonen und Städten bezüglich Mutterschaftsentschädigung und parlamentarischen Vorstössen zu Vaterschaft und Elternschaft (inkl. Adoption)». Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Studie. Basel, Juli 2008.

Schulz Patricia: «Geschlechtergleichstellung: die Kluft zwischen der Gleichstellung de jure und de facto überbrücken – Schwerpunkt 1: positive Massnahmen. Aussage von Patricia Schulz, Delegationsleiterin, an der 7. Ministerkonferenz zur Geschlechtergleichstellung, Baku, 24. bis 25. Mai 2010.

«Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme» (SPPE) Kanton Genf, «La promotion des femmes dans les administrations publiques – Analyse des enjeux et du contexte – situation de l'administration cantonale genevoise et de quelques autres administrations romandes», März 2010.

### Websites:

[www.logib.ch](http://www.logib.ch)

[www.bef-bgf.ch](http://www.bef-bgf.ch)

[www.fr.ch/poa](http://www.fr.ch/poa)

[www.unige.ch/ses/lea/Instituts/oue.html](http://www.unige.ch/ses/lea/Instituts/oue.html)

[www.egalite.ch](http://www.egalite.ch)

[www.leg.ch](http://www.leg.ch)

[www.frau-und-mann.ch](http://www.frau-und-mann.ch)

## ANHÄNGE

### Anhang 1:

Verteilung der Angestellten der SJD nach Ausbildung/von Logib berechnetem theoretischem Lohn (x-Achse) und standardisiertem Lohn (y-Achse)

### Anhang 2:

#### Ergebnisse der ersten Analysenserie

Direktion	Basisregression				Erweiterte Regression			
	R2	Unterschied	5 %	0 %	R2	Unterschied	5 %	%
SK	0,803	-3,4 %	Nein	Nein	0,910	-6,5 %	Nein	Nein
EKSD	0,790	-4,8 %	Nein	Ja	0,823	-3,4 %	Nein	Ja
SJD	0,624	-7,9 %	Ja	Ja	0,781	-7,1 %	Ja	Ja
ILFD	0,778	-4,2 %	Nein	Ja	0,853	-3,0 %	Nein	Ja
VWD	0,771	-10,3 %	Ja	Ja	0,856	-5,1 %	Nein	Ja
GSD	0,703	-8,5 %	Ja	Ja	0,825	-3,1 %	Nein	Ja
FIND	0,835	-12,1 %	Ja	Ja	0,915	-6,4 %	Nein	Ja
RUBD	0,812	-9,7 %	Ja	Ja	0,881	-11,0 %	Ja	Ja
Gerichtsbarkeiten	0,824	-10,8 %	Ja	Ja	0,911	-4,7 %	Nein	Ja
Spitäler	0,579	-4,0 %	Nein	Ja	0,695	-0,6 %	Nein	Nein

Direktion	Lohnunterschied	Anteil, der auf die Unterschiede bei der Qualifikation/beim Arbeitsplatz zurückzuführen ist	Anteil, der auf das Geschlecht zurückzuführen ist

SK	23,6 %	17,1 %	6,5 %
EKSD	15,1 %	11,7 %	3,4 %
SJD	17,1 %	9,9 %	7,1 %
ILFD	1,8 %	18,7 %	3,0 %
VWD	22,8 %	17,6 %	5,1 %
GSD	23,5 %	20,4 %	3,1 %
FIND	28,2 %	21,8 %	6,4 %
RUBD	28,6 %	17,6 %	11,0 %
Gerichtsbarkeiten	28,8 %	24,1 %	4,7 %
Spitäler	13,7 %	13,1 %	0,6 %

### Anhang 3:

#### 243 + 134 von der Analyse ausgeschlossene Fälle: Details

**NB:** Das Verfahren für die Identifikation der Fälle ist ungenau. Es werden jedes Mal alle potentiellen Berufe aufgeführt. Berufe, bei denen es eine Kaderfunktion gibt, sind nicht von der Tabelle ausgeschlossen. Ist eine genauere Identifikation erwünscht, so ist das POA zu kontaktieren. Das Lehrpersonal sollte normalerweise in der verwendeten Datenbank nicht aufgeführt sein, wird jedoch trotzdem angegeben (in geschweifter Klammer).

**Wichtig:** Alle hier aufgeführten Fälle haben eine berufliche Stellung = 5 (Ohne Kaderfunktion), die nicht ihrem tatsächlichen Lohn entspricht. Sie verdienen mehr als 7537.50 Franken pro Monat (100 %- Entsprechung).

Direktion	Fälle	Gruppen/Berufe
SK	1	Staatskanzler der Staatskanzlerin, Kanzler/in, Staatsschatzverwalter/in, Schatzverwalter/in, Generalsekretär/in
EKSD	92	70x: Einrichtungsdirektor/in, Abteilungsvorsteher oder Abteilungsvorsteherin IS [Professor/in (Universität)] 10x: Kollegiumsvorsteher/in, Logopädin/Logopäde, Schulpsychologin/Schulpsychologe, Wissenschaftl. Institutsmitarbeiter/in, Adjunkt/in des/der Institutsdirektors/in UNI, Logopädin/Logopäde [Mittelschullehrer/in für besondere Fächer (OS,

		<p>Mittelschule), Dozent/in IS, Assistent/in/Oberassistent/in/ usw. UNI]              8x: Technische Sachbearbeiterin/technischer Sachbearbeiter IS,              Pädagogische Mitarbeiterin/pädagogischer Mitarbeiter,              Konstrukteur/in für Elektronik und Mechanik LW              [Instrumentallehrer/in an einer Mittelschule, dipl.              Instrumentallehrer/in]              1x: Instrumentallehrer/in, nicht diplomiert              1x: Adjunkt/in des/der Leiters/in eines techn. Dienstes, Leiter/in eines              techn. Dienstes, Technische Vizedirektorin/technische Vizedirektor              1x: Oberamtsschreiber/in (Bürochef/in) 1x: Wissenschaftliche              Mitarbeiterin HS/Wissenschaftlicher Mitarbeiter HS,              Wissenschaftliche Beraterin/Wissenschaftlicher Berater</p>
<b>SJD</b>	13	<p>4x: Übersetzer/in, Dolmetscher/in              8x: Chefgefängniswärter/in, Sektorchef/in SAB              1x: Adjutant/in, Leutnant, Oberleutnant, Sous-Brigadier, Inspektor/in              im kriminaltechnischen Dienst, Brigadier, Sous-Brigadier im              kriminaltechnischen Dienst, stv. Fahrzeughauptinspektor/in,              Fahrzeughauptinspektor/in, Brigadier im kriminaltechnischen Dienst,              Kommissar/in, Kommissar/in im kriminaltechnischen Dienst</p>
<b>ILFD</b>	31	<p>9x: Jagd- und Fischereiaufseher/in              14x: Lehrer/in an der landwirtschaftlichen Berufsschule, Vorsteher/in              der landwirtschaftlichen Hauswirtschaftsschule              1x: Abteilungsvorsteher/in (BS/LW)              1x: Werklehrer/in LIG              2x: Kreisoberförster/in, Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ETH/HS              2x: Ingenieur/in HTL, LIG, Adjunkt/in des Stationschefs LIG,              Stationschef/in LIG              1x: Stellvertretende/r Direktor/in LIG              1x: Betriebsleiter/in, Landwirtschaftliche              Hauswirtschaftsberaterin/Landwirtschaftlicher Hauswirtschaftsberater,              Käsereiinspektor/in, Stellvertretende/r Betriebsleiter/in LIG, Höhere              technische Mitarbeiterin/Höherer technischer Mitarbeiter LIG</p>
<b>VWD</b>	7	<p>4x: Technische/r Chef/in, Technische Sachbearbeiterin/Technischer              Sachbearbeiter HTL              2x: Einrichtungsdirektor/in, Abteilungsvorsteher oder              Abteilungsvorsteherin IS [Professor/in (Universität)]              1x: Wissenschaftliche Mitarbeiterin HS/Wissenschaftlicher              Mitarbeiter HS, Wissenschaftliche Beraterin/Wissenschaftlicher              Berater</p>
<b>GSD (nur nicht-stationäres Personal)</b>	83	<p>50x: Arzt/Ärztin im Vollamt, Stellvertretende              Chefärztin/Stellvertretender Chefarzt, Zahnärztin/Zahnarzt,              Kieferorthopädin/Kieferorthopäde, Kantonsärztin/Kantonsarzt              28x: Psychomotoriktherapeut/in, Psychologin/Psychologe,              Psychotherapeut/in              2x: Intervisitor/in, Berater/in für Familienplanung              1x: Generalsekretär/in, Direktor/in              1x: Dienstchef/in</p>

		1x: Logopädin/Logopäde, Schulpsychologin/Schulpsychologe
<b>FIND</b>	1	Systemingenieur/in, Datenbankadministrator/in, EDV-Systemleiter/in, Sektorchef/in CIEF, Adjunkt/in des Sektionschefs CIEF, Sektionschef/in CIEF
<b>RUBD</b>	1	Oberamtsschreiber/in (Bürochef/in)
<b>Gerichtsbarkeiten</b>	14	Friedensrichter/in im Vollamt, Substitut/in des Staatsanwaltes, Untersuchungsrichter/in, Präsident/in der Jugendstrafkammer, Präsident/in des Bezirksgerichts, Generalstaatsanwalt, Kantonsrichter
<b>Spitäler</b>	134	51x: Apotheker/in, Chefapotheker/in, Biochemiker/in, Oberärztin/Oberarzt, Stellvertretende Chefärztin/Stellvertretender Chefarzt, Chefärztin/Chefarzt, stv. Chefärztin/Chefarzt, stv. Chefärztin/Chefarzt 81x: Assistenzärztin/-arzt, Assistenzärztin/-arzt (mit verlängerter Assistenzzeit) (Oberärztin/-arzt), Oberärztin/-arzt (Ärztin/Arzt im Vollamt), Psychologin/Psychologe 2x: Wissenschaftliche Mitarbeiterin HS/Wissenschaftlicher Mitarbeiter HS, Wissenschaftliche Beraterin/Wissenschaftlicher Berater