



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage Garghentini Python Giovanna / Wickramasingam Kirthana
Chancengleichheit für Kaderpositionen beim Staat

2021-CE-113

I. Anfrage

Vor Kurzem hat der Internationale Frauentag stattgefunden, und in diesem Zusammenhang möchten wir gerne Auskunft darüber, welche Massnahmen der Staat Freiburg eingeführt hat, um die Anstellung von Frauen in verantwortungsvollen Führungspositionen zu fördern. Nach den Zahlen des PGKV 2014 betrug der Anteil der Frauen bei den Dienstchefinnen/Dienstchefs 27 %, und ein Drittel der Stellen des höheren Kaders war von Frauen besetzt. Wir möchten gerne eine aktuelle Übersicht und Antworten auf die folgenden Fragen:

1. Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen in der kantonalen Verwaltung (absolute Zahl/Prozent/nach Direktionen)?
2. Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen (absolute Zahl/Prozent), insgesamt und nach Direktionen, bei Stellen mit einem Beschäftigungsgrad über 50 % in den Generalsekretariaten, wobei zwischen befristeten und unbefristeten Stellen zu unterscheiden ist?
3. Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen (absolute Zahl/Prozent), insgesamt und nach Direktionen, in unbefristeten Stellen mit einem Beschäftigungsgrad über 50 % einerseits als Dienstchef/in und andererseits als den Dienstchefinnen und Dienstchefs direkt Unterstellte?
4. Welche Massnahmen hat das POA ergriffen, um die Direktionen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beim Staat zu ermutigen?
5. Zeigen diese Massnahmen Wirkung?
6. Ist die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in gleichwertigen Positionen, insbesondere in den Kaderfunktionen, gewährleistet?

26. März 2021

II. Antwort des Staatsrats

Einleitend weist der Staatsrat darauf hin, dass die Zahlen in den Antworten auf die Fragen 1-3 für das Jahr 2020 gelten und auf der Struktur basieren, die bei der 2014 (Referenzmonat Oktober) durchgeführten und 2016 veröffentlichten statistischen Analyse erstellt wurde ([Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung - Analyse der Situation 2014](#)), damit ein Vergleich angestellt und die Entwicklung sichtbar gemacht werden kann. Dabei ist allerdings dem Umstand Rechnung zu tragen, dass zwischenzeitliche Änderungen in der Organisation der Direktionen die direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse beeinflussen könnten.

Die Zahlen 2020 werden Gegenstand einer ausführlicheren Publikation im ersten Halbjahr 2022 sein.

Sofern nicht anders angegeben, basieren die Zahlen auf der Analyseeinheit Verträge (Männeranteil/Frauenanteil) und dem Analysebereich Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen (ohne Polizei und Unterrichtswesen), was der Zentralverwaltung (ohne Anstalten) entspricht.

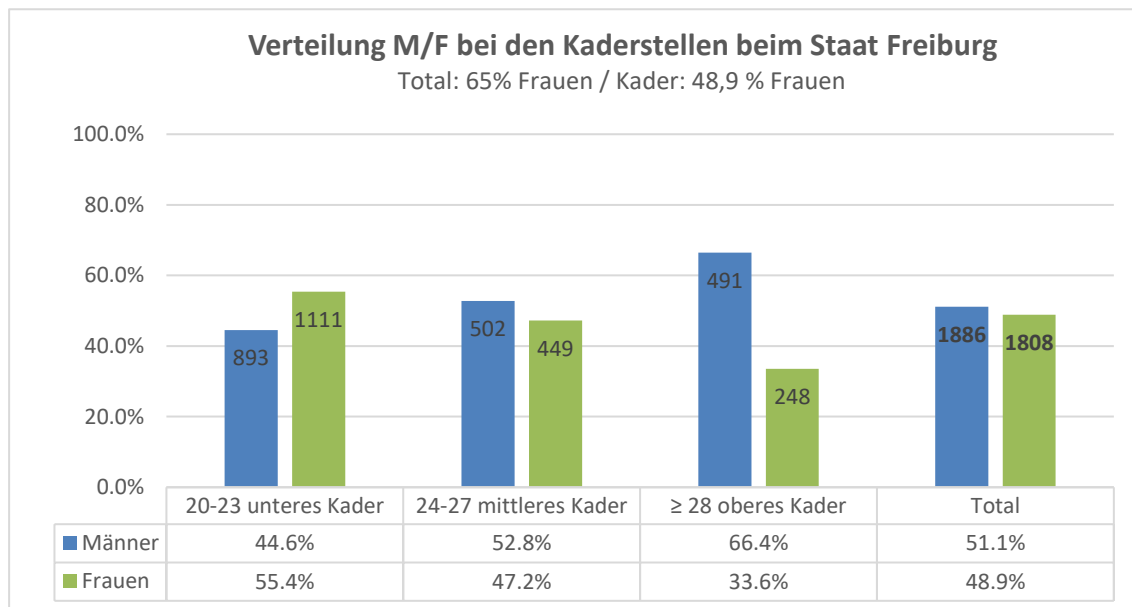
Was die «Kaderpositionen» betrifft, hat die Arbeitsgruppe «Gleichstellung beim Staat / PGKV» für die Analyse und die Festlegung der Zielvorgaben der Direktionen (Massnahme 2.2 des PGKV, Sitzung vom 25.9.2017) auf folgende Lohnklassenkategorien abgestützt, die auch für die statistische Analyse des PGKV 2014 herangezogen wurden:

- > Lohnklassen 20-23 («untere Kader»)
- > Lohnklassen 24-27 («mittlere Kader»)
- > Lohnklassen 28+ (höhere Kader, s. Verordnung vom 7. Juli 2012 zur Änderung des Reglements über das Staatspersonal (Bezeichnung der höheren Kader und Überstunden))

Diese Einteilung wurde auch im vorliegenden Bericht übernommen. Stichtag für die Datenextraktion für die vorliegende Analyse war der 31. Oktober 2020.

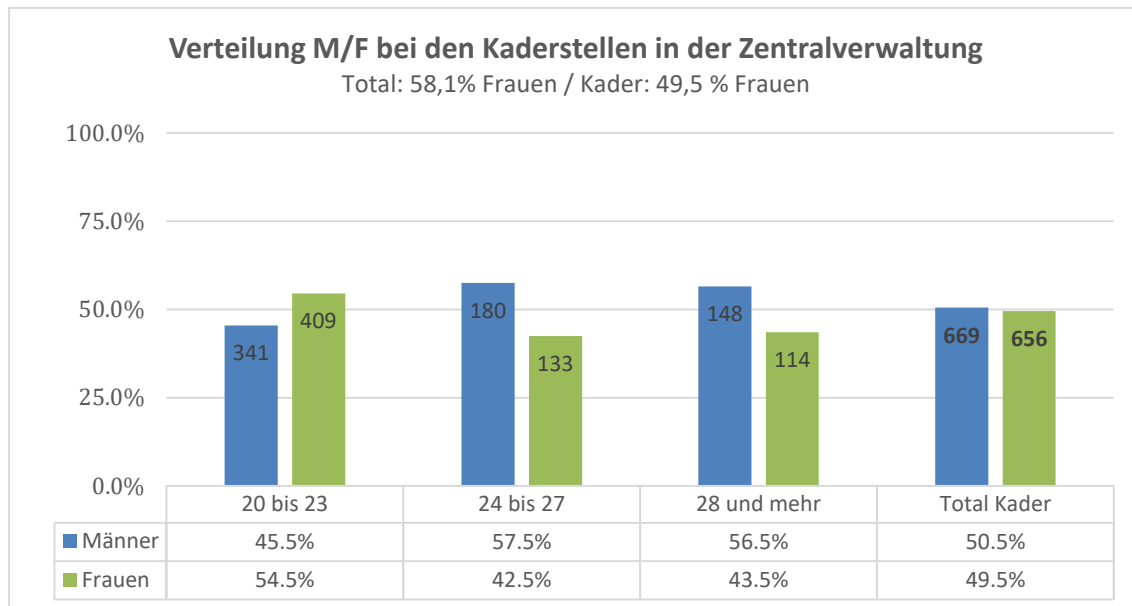
1. Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen in der kantonalen Verwaltung (absolute Zahl/Prozent/nach Direktionen)?

Der Männer-/Frauenanteil nach Lohnklassen beim Staat Freiburg (alle Direktionen einschl. Anstalten) präsentiert sich wie folgt:



Auf die Frauen entfallen insgesamt 65 % der Verträge, aber lediglich 48,9 % der Verträge bei den Kaderstellen (ab Lohnklasse 20). Mit steigender Lohnklasse nimmt der Frauenanteil somit ab.

Für die Zentralverwaltung (Ämter ohne Unterrichtswesen, Polizei und Anstalten)¹ sieht es ähnlich aus. 2020 betrug hier der Frauenanteil an den Verträgen insgesamt 58,1 %, aber lediglich 49,5 % bei den Kaderstellen (ab Lohnklasse 20).



Insgesamt hat der Frauenanteil (Basis: Verträge) in der Zentralverwaltung des Staates Freiburg zwischen 2014 und 2020 um 2,7 Prozentpunkte zugenommen (55,4 % im Jahr 2014 gegenüber 58,1 % im Jahr 2020). Die Zunahme betrifft alle Lohnklassenkategorien; eine über der Gesamtzunahme liegende Zunahme ist in den höheren Lohnklassenkategorien festzustellen: 20-23 (+ 6,7 Prozentpunkte), 24-27 (+ 10,5 Prozentpunkte) und 28+ (+ 11,6 % Prozentpunkte).

Während beim Gesamtdurchschnitt in den oberen Lohnklassen (Kader) eine eher optimistische Entwicklung zu beobachten ist (hier ist in allen Lohnklassenkategorien ein praktisch ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern festzustellen), zeigt sich im Detail, dass Frauen in den Lohnklassen 20-23 tatsächlich überrepräsentiert sind, ihre Präsenz in den darüber liegenden Lohnklassen dann aber abnimmt.

Auch die Details nach Direktionen zeigen recht unterschiedliche Situationen; für den Vergleich mit den Zahlen von 2014 siehe das eingangs erwähnte Dokument.

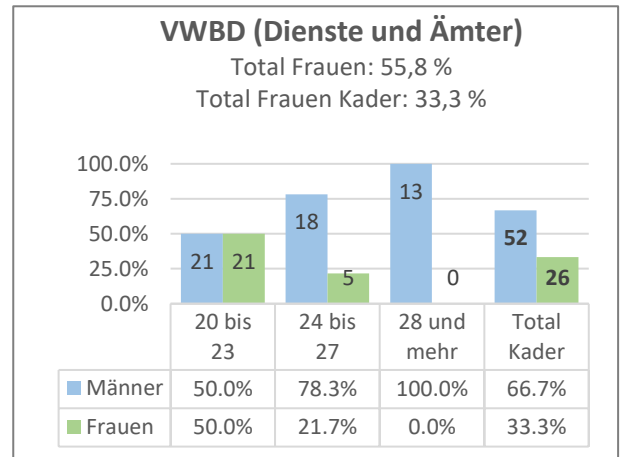
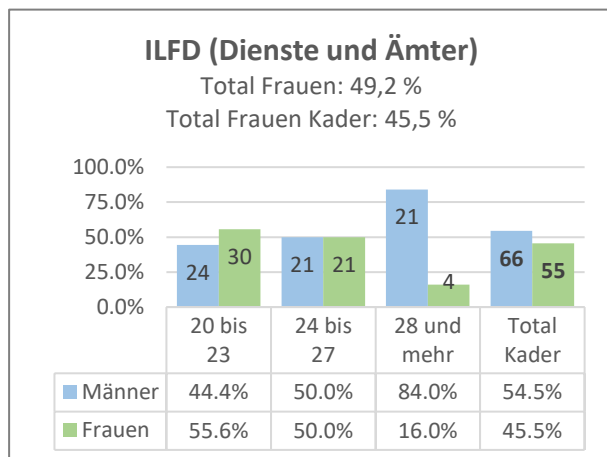
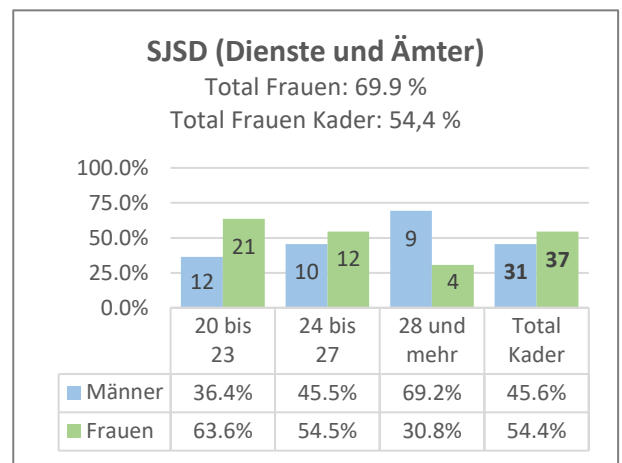
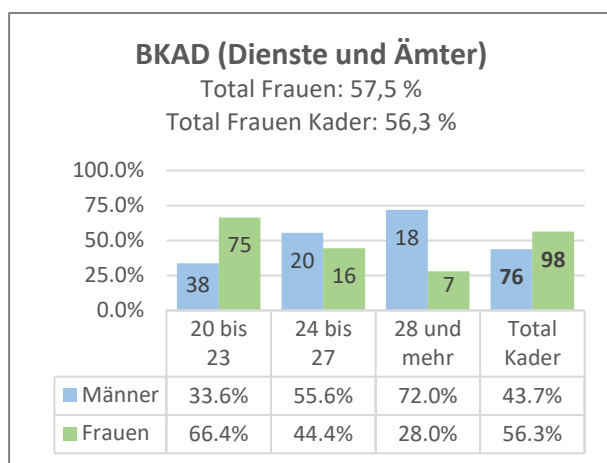
Dennoch lassen sich einige allgemeine Tendenzen erkennen: Mit Ausnahme der RIMU und in geringerem Mass der BKAD ist der Frauenanteil in Kaderfunktionen (höhere Gehaltsklassen) im Vergleich zum Frauenanteil insgesamt (alle Gehaltsklassen zusammengenommen) durchgehend niedriger. Am häufigsten untervertreten im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil sind die Frauen in der Lohnklassenkategorie 28+ (mit Ausnahme der RIMU und der FIND).

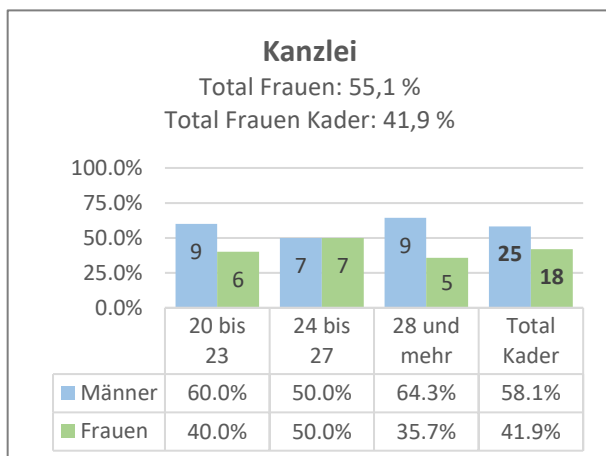
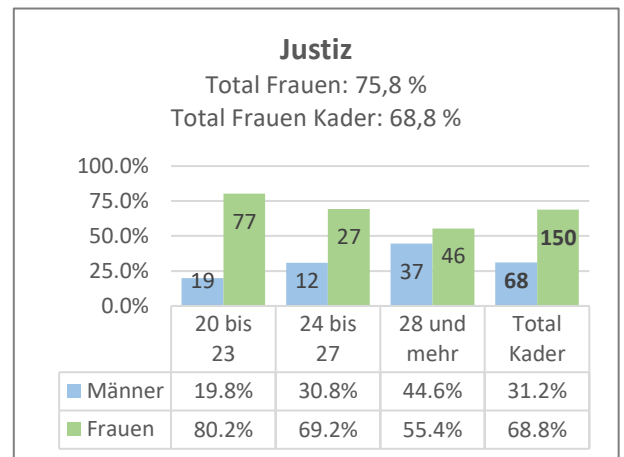
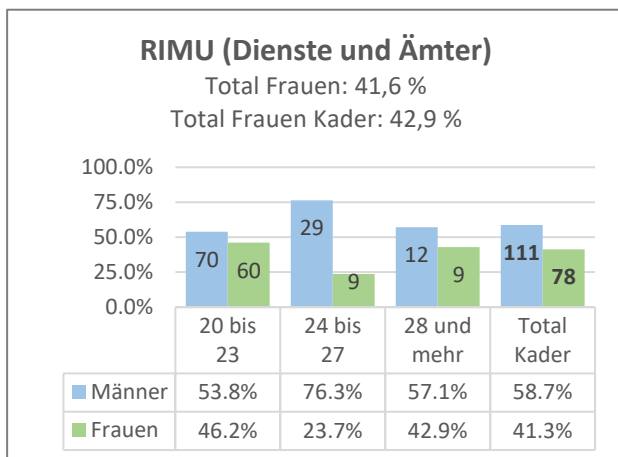
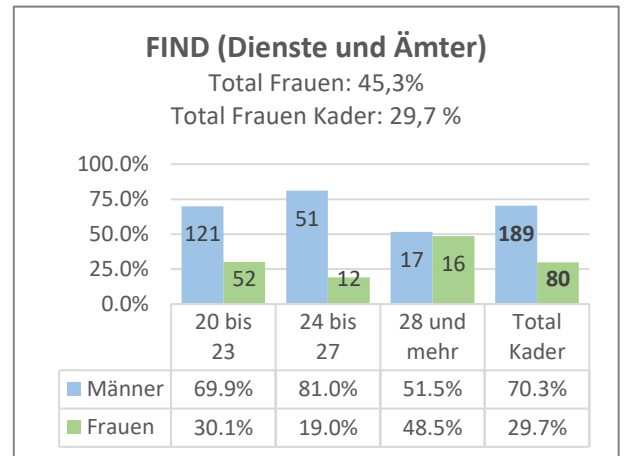
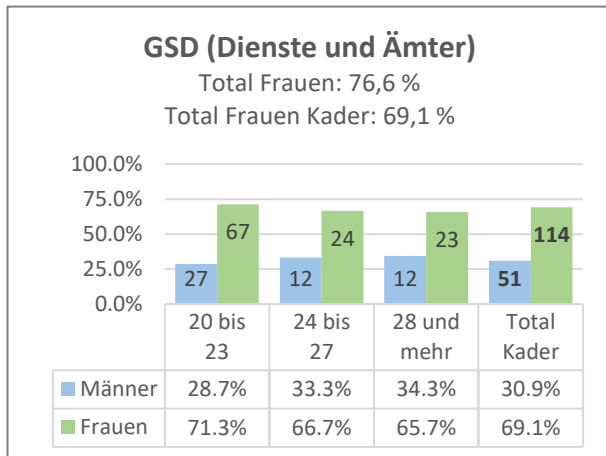
¹ Diese Gruppe stellt, wie einleitend gesagt, die Grundlage für alle im Kommenden aufgeführten Zahlen dar.

Man muss auch die absoluten Zahlen betrachten, die zum Beispiel zeigen, dass mehr als die Hälfte der Frauen in den Klassen 28+ in der GSD und bei den Gerichtsbehörden arbeiten, den beiden Direktionen mit einem Frauenanteil von insgesamt über 75 % und von fast 70 % bei den Kaderpositionen (alle Kategorien).

Um dieses Missverhältnis richtig einordnen zu können, müssen die verschiedenen Arten von Stellen dieser Lohnklassenkategorien bei den einzelnen Direktionen unter die Lupe genommen werden, was, soweit möglich, im Rahmen der Analyse des PGKV geschehen soll.

Die folgenden Grafiken zeigen den Männer-/Frauenanteil nach höheren Lohnklassen in den einzelnen Direktionen (Dienste und Ämter) im Jahr 2020 zusammen.



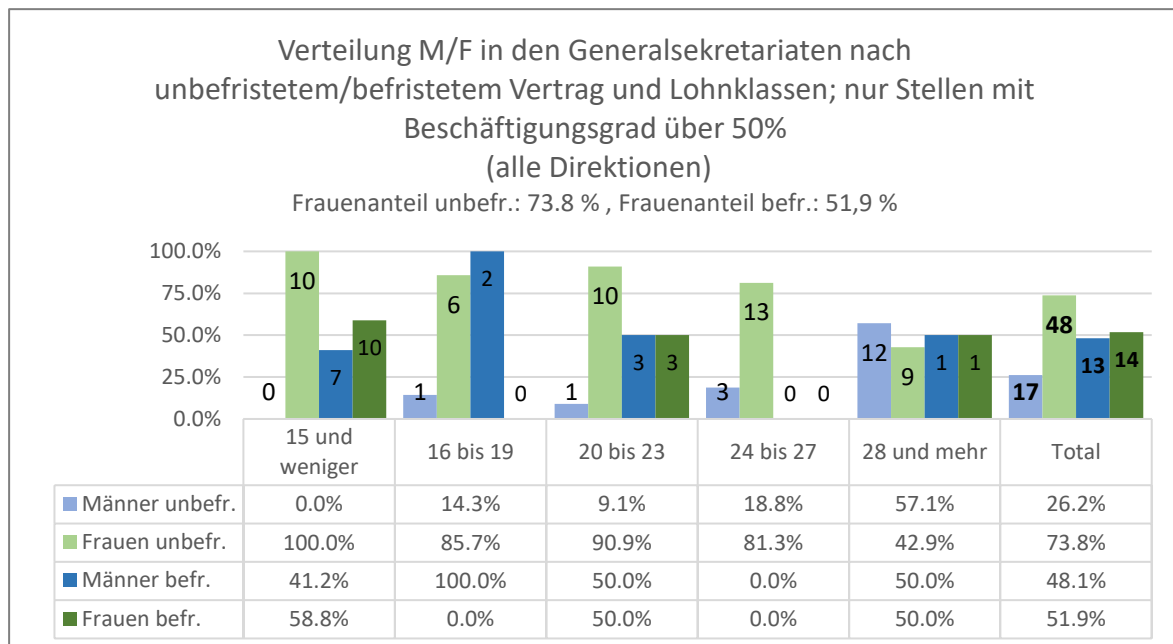


2. *Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen (absolute Zahl/Prozent), insgesamt und nach Direktionen, bei Stellen mit einem Beschäftigungsgrad über 50 % in den Generalsekretariaten, wobei zwischen befristeten und unbefristeten Stellen zu unterscheiden ist?*

Die folgenden Grafiken fassen den Männer-/Frauenanteil in den Generalsekretariaten der Direktionen zusammen (dies betrifft die BKAD, die SJSD, die ILFD, die VWBD, die GSD, die FIND und die RIMU - die Staatskanzlei und die Gerichtsbehörden haben kein Generalsekretariat).

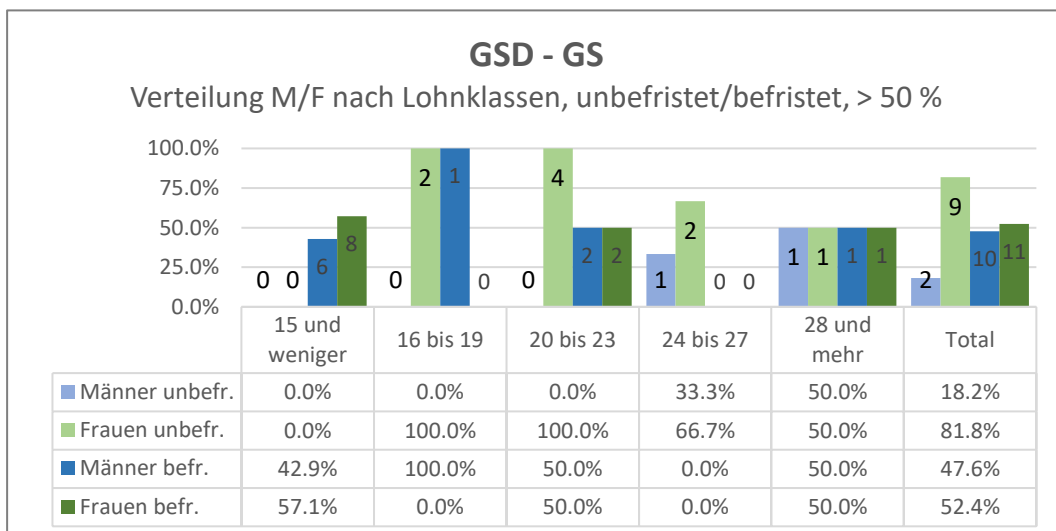
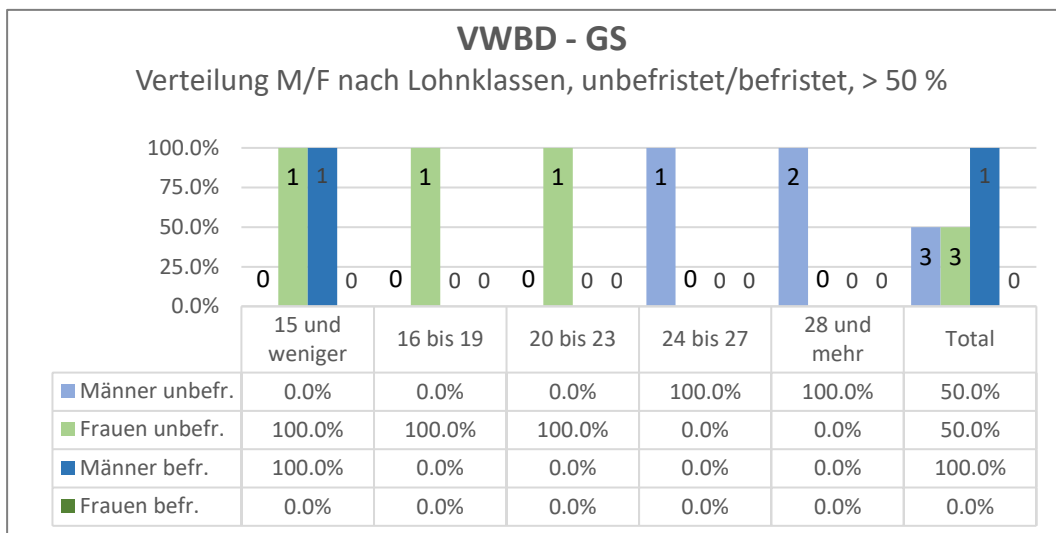
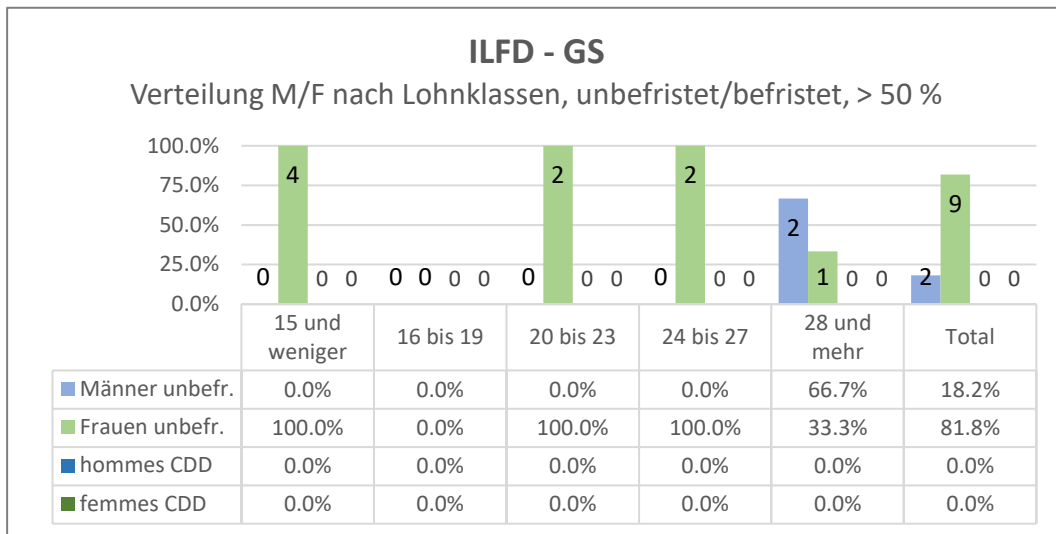
Insgesamt gab es in den Generalsekretariaten im Jahr 2020 92 Stellen (Verträge) mit einem Beschäftigungsgrad über 50 Prozent, wovon 30 Männer und 62 Frauen (Frauenanteil: 67,4 Prozent).

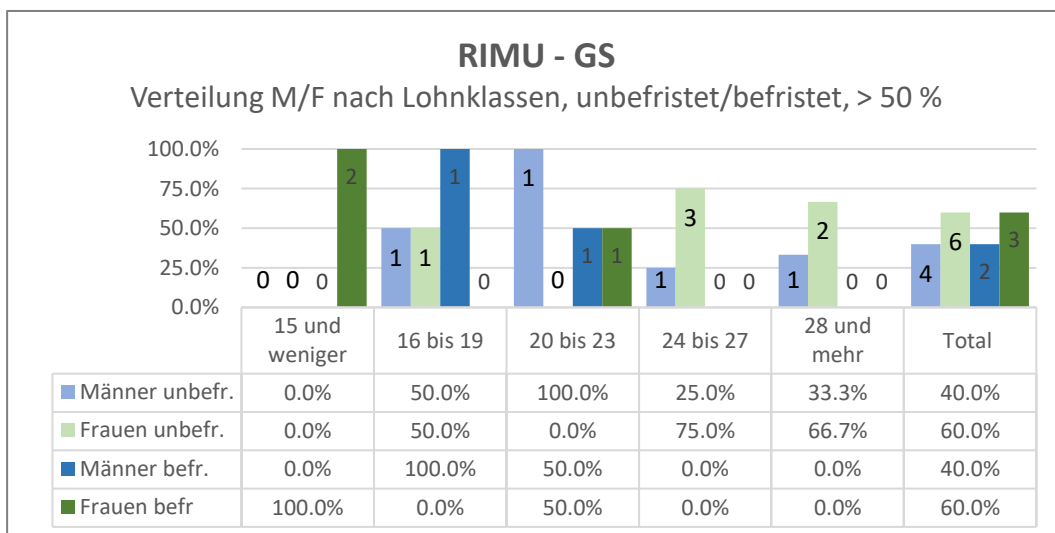
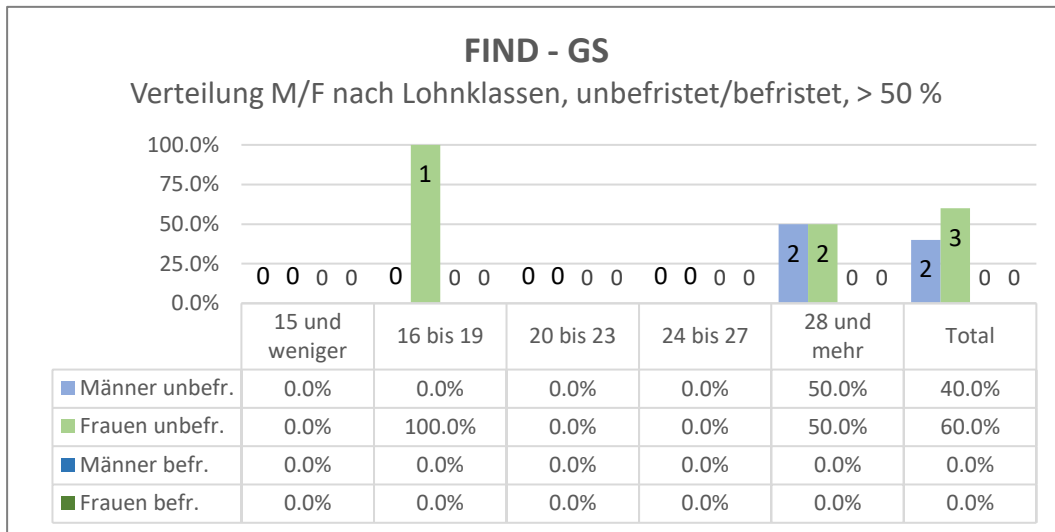
Folgende Tabelle zeigt die Verteilung von Männern und Frauen nach unbefristeten (unbefr.) und befristeten (befr.) Verträgen - die ersten beiden Balken stehen für unbefristete Verträge (helle Töne), Balken drei und vier für befristete Verträge (dunkle Töne) - und nach Lohnklassenkategorie, immer für Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von über 50 %. Dabei ist zu sagen, dass der - von den beiden Grossrätinnen verlangte - Ausschluss niedriger Beschäftigungsgrade bis und mit 50 % wahrscheinlich den Frauenanteil sowohl insgesamt als auch in jeder Lohnklassenkategorie verringert, da Frauen häufiger Stellen mit einem niedrigeren Beschäftigungsgrad innehaben. Diese Analyse ist dennoch interessant, da sie veranschaulichen kann, wie Frauen aufgrund eines niedrigen Beschäftigungsgrads unsichtbar werden bzw. verschwinden. Ob sie für eine kleine Gruppe von Stellen wie den Generalsekretariaten relevant ist, bleibt noch offen.



Bei den befristeten Verträgen lässt sich eine ziemlich ausgewogene Verteilung zwischen Frauen und Männern feststellen, ausser in den Lohnklassen 16-19 (2 Verträge). Die unbefristeten Verträge entfallen mit 73,8 % grossmehrheitlich auf die Frauen, die ausserdem in allen Lohnklassenkategorien mit Ausnahme der Lohnklasse 28+ übervertreten sind.

Befristete Verträge sind in den unteren Lohnklassen, insbesondere in den Lohnklassen 15 und weniger, häufiger zu finden.



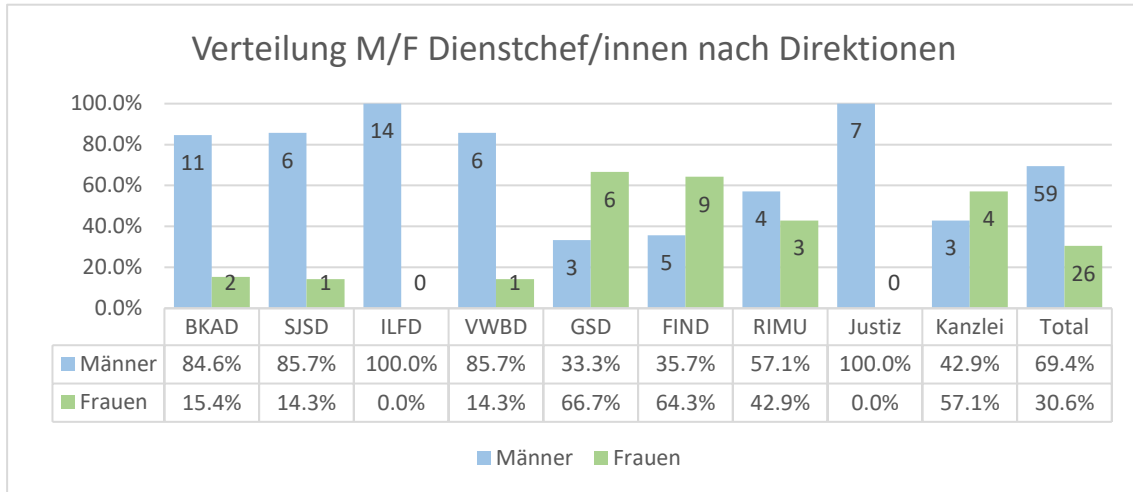


3. *Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen (absolute Zahl/Prozent), insgesamt und nach Direktionen, in unbefristeten Stellen mit einem Beschäftigungsgrad über 50 % einerseits als Dienstchef/in und andererseits als den Dienstchefinnen und Dienstchefs direkt Unterstellte?*

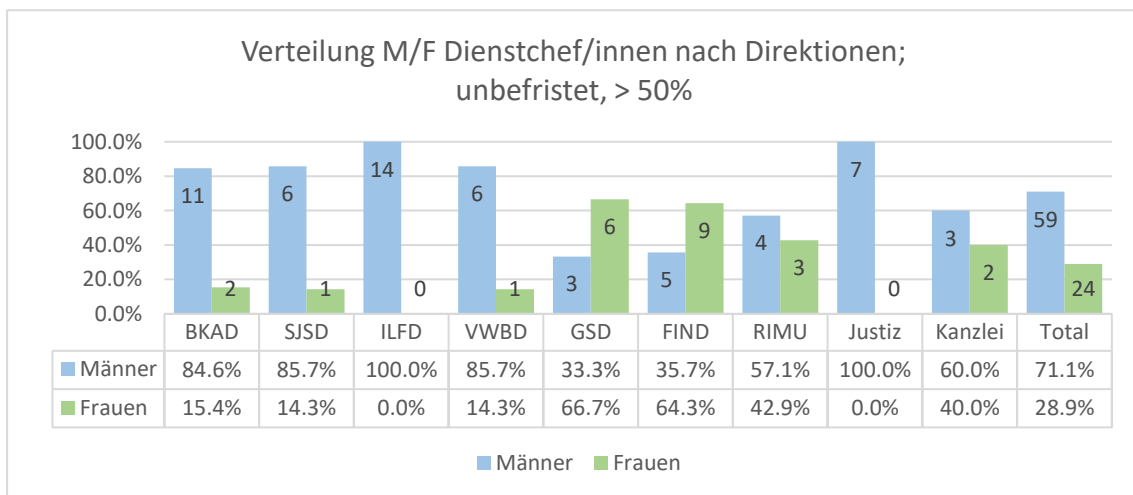
Beim Staat Freiburg insgesamt (einschliesslich Unterrichtswesen und Polizei aber ohne Anstalten) betrug der Männeranteil bei den Dienstchefinnen und Dienstchefs ²im Dezember 2021 69,4 % (59 Männer) gegenüber einem Frauenanteil von 30,6 % (26 Frauen), inbegriffen Oberamtswärter (die gewählt werden).

² Personen, die eine mit einer Dienstchefin/einem Dienstchef vergleichbare Funktion aber mit einer anderen Funktionsbezeichnung ausüben, wurden berücksichtigt.

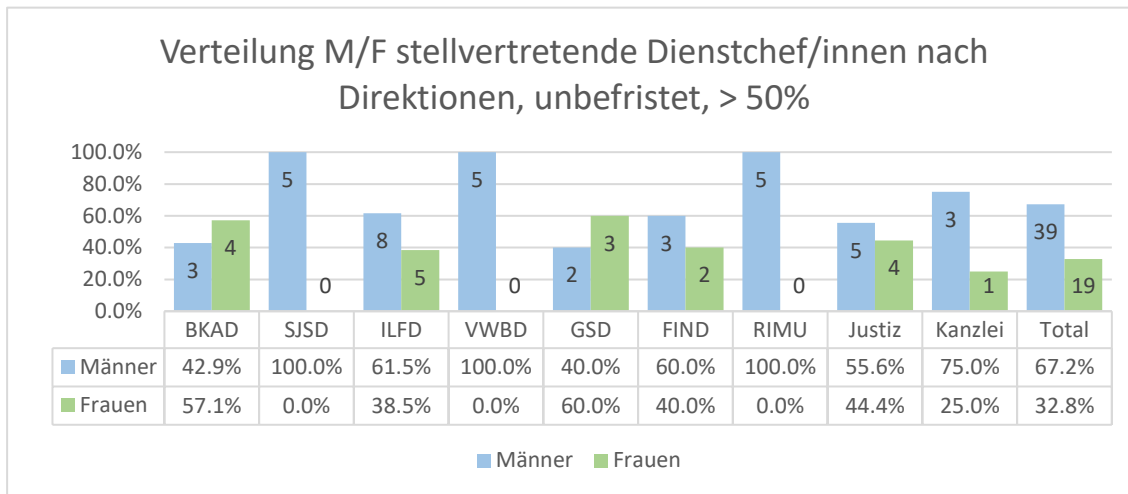
Bei den Direktionen (Verträge / Dienste und Ämter innerhalb der Direktionen aber ohne Anstalten) sieht die Verteilung wie folgt aus:



Schaut man nur die unbefristeten Verträge mit einem Beschäftigungsgrad von über 50 % an, ist bei den Dienstchef/innen ein Männeranteil von 71,1 % gegenüber einem Frauenanteil von 28,9 % zu verzeichnen.



Bei den den Dienstchefinnen und Dienstchefs direkt Unterstellten mit einem Beschäftigungsgrad über 50 % wurde beschlossen, nur die stellvertretenden Dienstchefinnen und Dienstchefs, die Vize-Oberamtspersonen sowie die Substitut/innen beim Betreibungsamt und beim Konkursamt zu berücksichtigen. Hier ist ein Männeranteil von 67,2 % gegenüber einem Frauenanteil von 32,8 % festzustellen.



4. Welche Massnahmen hat das POA ergriffen, um die Direktionen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beim Staat zu ermutigen?

Der Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung (PGKV) enthält mehrere Massnahmen für eine bessere Vertretung der Frauen in den Kaderpositionen. Die Ergebnisse der [statistischen Analyse](#) der Situation von 2014 sind in die Überlegungen zu den partizipativ ausgearbeiteten (direkten und indirekten) Massnahmen eingeflossen. Dieser Prozess wurde von einer Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus allen Direktionen begleitet. Die Projektleitung und die Umsetzung des PGKV obliegt dem GFB; in der Arbeitsgruppe ist auch das POA miteinbezogen.

Dies sind die wichtigsten bisher durchgeführten Massnahmen:

- > [Die strategischen Ziele für die Geschlechterdurchmischung in Kaderpositionen in der Direktion definieren](#) (Massnahme 2.2 des PKGK): Nachdem sich das GFB zwischen November 2017 und März 2018 mit jeder Direktion sowie der Staatskanzlei getroffen hatte, verpflichtete sich jede Direktion, ihre eigenen Zielwerte/Ziele für die laufende Legislaturperiode und darüber hinaus festzulegen und die Massnahmen zur Zielerreichung zu ergreifen. Die so festgelegten Ziele für die Geschlechterdurchmischung wurden dem Staatsrat unterbreitet, der am 6. November 2018 davon Kenntnis genommen hat. Für die Umsetzung dieser Vorgaben sind die einzelnen Direktionen zuständig. Mit der Evaluation des PGKV soll eine Zwischenbilanz gezogen werden.
- > Ab 2018 wurde für die Dienstchefinnen und Dienstchefs sowie Personen mit HR-Verantwortung ein [halber Weiterbildungstag](#)³ zum Thema «Gleichstellung Frau-Mann in Managementpraktiken: Herausforderungen, Problematik und Praxis über die Problematik, Herausforderungen und Praxis» eingeführt und ab 2020 ins Weiterbildungsprogramm für die neuen Kader aufgenommen.
- > Verschiedene im PGKV vorgeschlagene und im Zuge der neuen HR-Politik ab 2020 umgesetzte Massnahmen/Aktionen im Bereich der [Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort](#) wie etwa Stellenausschreibungen mit einer Beschäftigungsbandbreite (z.B. 80-100 %) und erleichtertes

³ Eine Weiterbildung mit Bezug zu verschiedenen Massnahmen des PGKV, namentlich: 1.1 Personen, die Mitarbeitende für den Staat Freiburg einstellen, ausbilden, 3.1. Amtsvorsteher/innen für Beurteilungsverzerrungen (bias) aufgrund des Geschlechts bei der Talenterkennung sensibilisieren und 4.1 Vorgesetzte ausbilden, damit sie Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Verantwortung, Teilzeitarbeit und Abwesenheiten aufgrund von Mutterschaft leisten können.

Homeoffice (neue Verordnung). Die Informationen über die flexiblen Arbeitszeitmodelle beim Staat Freiburg wurden namentlich ergänzt mit einer (2019 vom POA herausgegebenen) einschlägigen [Broschüre](#) und diversen vom GFB verantworteten [Webseiten](#) zu den verschiedenen Arbeitszeitmodellen und ihren Vor- und Nachteilen. 2019 wurde an der HSW-Freiburg im Rahmen einer Bachelorarbeit von einer Studierenden eine Studie zum Top-Sharing (Job-Sharing in Führungspositionen) beim Staat Freiburg durchgeführt und vom GFB⁴ begleitet. Dabei wurden Empfehlungen zur Förderung und Begleitung dieses Modells abgegeben. Ausdruck des Bestrebens des Staatsrats zur Förderung neuer Arbeitsformen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht, ist auch die Verabschiedung der Richtlinie zum Jobsharing beim Staat Freiburg im November 2021.

Der PGKV enthält auch eine ganze Reihe von Massnahmen, die nicht direkt auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abzielen, sondern auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen. Diese Massnahmen tragen jedoch zur Reflexion und Bewusstseinsbildung in diesem Bereich und damit zur Förderung einer egalitären Kultur beim Staat Freiburg bei. Sämtliche Massnahmen des PGKV finden sich im [Aktionsplan](#).

5. Zeigen diese Massnahmen Wirkung?

Die ersten Ergebnisse der Evaluierung des PGKV (s. Punkt 1-3) geben Aufschluss über die Entwicklung des Frauenanteils, indem die Zahlen für 2014 und 2020 für die relevanten Indikatoren verglichen werden:

Obwohl der Anteil der Frauen zunimmt, sind sie ab den Lohnklassen 16-19 nach wie vor untervertreten. Dies ist 2020 noch genauso der Fall wie 2014. Die Zahlen zeigen jedoch, dass sich der Frauenanteil in allen Lohnklassengruppen der Kaderfunktionen verbessert hat. Künftig wird es interessant sein zu beobachten, ob der Anteil der Frauen in den oberen Lohnklassen weiter steigt oder sich zumindest stabilisiert. Man sollte auch die grössere Konzentration von Frauen in den unteren Lohnklassen, in denen sie überrepräsentiert sind, berücksichtigen.

Zwar sind Frauen 2020 in den höheren Lohnklassen generell besser vertreten, in der Funktion Dienstchef/in sind sie (mit Ausnahme der GSD und der FIND) aber nach wie vor bei weitem in der Minderheit.

Was aber Fragen aufwirft und genauer unter die Lupe genommen werden muss, sind die sehr unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Direktionen. Wie diese Zahlen genau zu interpretieren sind, wird noch von den Mitgliedern der PGKV-Arbeitsgruppe diskutiert werden, um die struktur- und herausforderungsbedingten Besonderheiten der einzelnen Direktionen zu ermitteln und daraus angemessene Massnahmen abzuleiten.

Was die Auswirkungen von Massnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung betrifft, so zeigen die vorläufigen (noch nicht veröffentlichten) Ergebnisse der statistischen Analyse, dass der Beschäftigungsgrad sowohl bei Frauen als auch bei Männern im Vergleich zu 2014 gesunken ist. Fakt ist, dass die Männer in allen Lohnklassen nach wie vor einen höheren Beschäftigungsgrad ausweisen als die Frauen. Erste Analysen deuten hier darauf hin, dass Teilzeitarbeit oder Arbeit mit einem

⁴ Baechler Barbara. 2019. *Top sharing: analyse et recommandations sur sa mise en place et son fonctionnement à l'Etat de Fribourg*. Bachelorarbeit (vertraulich). HSW-Freiburg.

reduzierten Beschäftigungsgrad in höheren Lohnklassen durchaus möglich ist, sie zeigen aber auch, dass nach wie vor mehr Frauen als Männer solche Stellen innehaben.

Punkto Nutzung der Homeofficemöglichkeiten liegen noch keine Daten und Analysen nach Geschlecht, Beschäftigungsgrad und Funktion bzw. Lohnklasse vor. Es lässt sich daher nicht feststellen, welche Personengruppen erleichterten Zugang zu Homeoffice haben und/oder ob Frauen in Führungspositionen diese Arbeitsform besonders häufig in Anspruch nehmen. Generell zeigen die vom POA 2020 erhobenen Zahlen⁵, dass sich die Telearbeitsvereinbarungen nach der alten Verordnung (2017) stetig zunehmender Beliebtheit erfreuten, dass es aber mit der coronabedingten Homeofficepflicht und der anschliessenden neuen Verordnung über die mobile Arbeit zu einem exponentiellen Anstieg der Vereinbarungen für mobile Arbeit kam.

Es lassen sich jedoch nicht einfach alle diese Entwicklungen in direkten Zusammenhang mit den unter Punkt 4 genannten Massnahmen setzen. Die Umsetzung des PGKV hat erst 2017 und die der neuen Personalpolitik erst ab 2020 wirklich begonnen. Die Entwicklung hängt auch von den neu zu besetzenden Stellen ab, was auf höheren Hierarchiestufen natürlich seltener der Fall ist. Zudem kann eine echte Veränderung der Organisationskultur ihre Wirkung nicht in einem so kurzen Zeitraum entfalten.

6. Ist die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in gleichwertigen Positionen, insbesondere in den Kaderfunktionen, gewährleistet?

Der Staat Freiburg hat sich 1999 für ein analytisches Funktionsbewertungssystem namens Evalfri entschieden (s. Beschluss vom 29. Juni 1999 über das System zur Bewertung der Funktionen des Staatspersonals, SGF 122.72.24). Dieses System fusst auf der ABAKABA-Methode, einem von den beiden Arbeitswissenschaftlern Prof. Christoph Baitsch und Dr. Christian Katz im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelten Instruments.

Mit dem Evalfri-System können alle beim Staat Freiburg ausgeübten Funktionen in ihrer ganzen Vielfalt bewertet werden. Es handelt sich um ein einheitliches, geschlechtsneutrales, nicht-diskriminatorisches Bewertungsinstrument, das an die Entwicklung der Arbeitswelt angepasst werden kann. Dieses auf der Arbeitswissenschaft basierende Instrument bewertet den intellektuellen Bereich (I), den psychosozialen Bereich (PS), den physischen Bereich (P) und die Verantwortung (V) einer Berufstätigkeit anhand verschiedener Kriterien, die nach klar definierten Bewertungsskalen gemessen werden. Ausserdem wird jeder Bereich (I, PS, P und V) unterschiedlich gewichtet. Die Punktzahl, die sich daraus ergibt, drückt den Wert der bewerteten Arbeit aus und entspricht so einer Lohnklasse. In einem nicht veröffentlichten Entscheid des Bundesgerichts vom 8. November 2002 (2A.253/2001) anerkannte dieses die vom Staatsrat gewählten Kriterien und die Gewichtung als mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung und dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann übereinstimmend an. So soll dieses System sicherstellen, dass die gleiche Funktion, die in den verschiedenen Dienststellen des Staates ausgeübt wird, unabhängig vom Geschlecht und insbesondere für Kaderfunktionen in der gleichen Lohnklasse entlohnt wird. Allerdings sind bis heute noch nicht alle Funktionen des Staates Freiburg formell nach dem Evalfri-System bewertet worden. Es müssen noch rund hundert Funktionen (Kader und Nicht-Kader) bewertet werden.

⁵ Bericht 2021-DFIN-5 des Staatsrats an den Grossen Rat zum Postulat 2010-GC-30 Eric Collomb – In welchem Mass kann Fernarbeit (Teleworking) beim Staat zum Einsatz gelangen?

Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Gehaltseinreihung (Lohnklasse und Anzahl Lohnstufen) für die neue Mitarbeiterin oder den neuen Mitarbeiter. In bestimmten Fällen wie bei den Anstellungen in Lohnklassen über der Klasse 26 nimmt das Amt für Personal und Organisation (POA) zur Einreihung Stellung. Nach bisheriger Praxis gewährt die Anstellungsbehörde für jedes Jahr für die Ausübung der neuen Funktion beim Staat nützliche frühere Berufserfahrung eine Gehaltsstufe, sofern die verwaltungsrechtlichen Grundsätze eingehalten werden, insbesondere der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das POA führt auch mit einigen anderen Instrumenten (Vergleich mit allen Angestellten in der gleichen Funktion beim Staat, statistische Regressionskurven, interkantonale Vergleiche) Kontrollen hinsichtlich der Gleichbehandlung durch.

Seit der Änderung vom 14. Dezember 2018 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG), die am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist, muss der Staat Freiburg als Arbeitgeber von mehr als 100 Personen eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen, sie von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen, das Personal über die Ergebnisse informieren und diese veröffentlichen. Mit der Analyse, die das Personal aller Direktionen, der Staatskanzlei und aller Anstalten umfasst, ist das externe Institut CEPEC (Studienzentrum für Wirtschaftsprojekte AG) beauftragt worden, das ebenfalls das vom Bund zur Verfügung gestellte Analysetool Logib verwendet. Die Analyse ist derzeit in Arbeit und wird dann vom Finanzinspektorat überprüft. Nach den gesetzlichen Vorschriften muss die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse bis zum 30. Juni 2022 erfolgen, mit anschliessender Bekanntgabe der Ergebnisse.

8. Februar 2022