Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss
—
Anfrage Levrat Marie / Rey Alizée 2022-CE-268
Lohngleichheit: Wo stehen wir?

I. Anfrage

Heute ist die Lohngleichheit ein in der Bundesverfassung verankerter Anspruch. Dieser ist jedoch immer noch nicht verwirklicht. Gemäss den Zahlen des Bundes gibt es eine unerklärte Lohndifferenz von rund 8,1 % zwischen Männern und Frauen (8,2 % im privaten Sektor und 6,3 % im öffentlichen Sektor). Dieser unerklärte Lohnunterschied kann nicht auf Ausstattungseffekte zurückgeführt werden und enthält eine potenzielle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.[1]

Diese Lohnungleichheiten benachteiligen Frauen und ihre Familien sowohl kurz- als auch langfristig, denn die niedrigeren Löhne wirken sich auch auf die Sozialversicherungen und die Rentenhöhe aus. Sie haben aber auch Folgen für die ganze Gesellschaft. Der Staat muss mehr Sozialhilfebeiträge ausrichten, während ihm Sozialversicherungsbeiträge und Steuergelder entgehen.

Um die Gleichstellung zu fördern und Lohndiskriminierung zu verhindern, wurden in den letzten Jahren mehrere private und öffentliche Projekte lanciert. Eine der Initiativen zur Förderung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist die «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor». Die Charta fordert den öffentlichen Sektor und die staatsnahen Betriebe auf, ihre Kompetenzen und ihre Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen. Sie manifestiert den Willen, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen, als Subventionsorgane oder auch bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen für die Lohngleichheit einzusetzen. Gestützt auf diese Charta sollen folgende Anliegen umgesetzt werden:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.

[1] https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html

5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.[2]

Im Kanton Freiburg wurde diese Charta vom Kanton, der Stadt Freiburg und der Gemeinde Villars-sur-Glâne unterzeichnet, wobei jede Gemeinde oder staatsnahe Organisation sie unterzeichnen und die entsprechenden Verpflichtungen für die Lohngleichheit eingehen kann.[3]

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Lohnungleichheit ist das Gleichstellungsgesetz (GlG). Mit der Revision des GlG im Jahr 2020 wurden in den Unternehmen mit 100 oder mehr als Mitarbeitenden Kontrollen in Bezug auf die Lohnungleichheit eingeführt (Art. 13a GlG). Seit Inkrafttreten des revidierten Gesetzes am 1. Juli 2020) sind Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, innerhalb eines Jahres eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, diese bis am 30. Juni 2022 von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen und ihre Mitarbeitenden sowie die Aktionärinnen und Aktionäre bis spätestens am 30. Juni 2023 über die Ergebnisse zu informieren. Diese Analyse hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

Gemäss dem Gesetz müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse schriftlich informiert werden, ebenso die Aktionärinnen und Aktionäre von börsenkotierten Gesellschaften (Art. 13g, Art. 13h GlG). Im öffentlich-rechtlichen Sektor müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung veröffentlichen (Art. 13i GlG).

Die ersten Analysen sämtlicher betroffenen Unternehmen müssen alle bis Ende Juni 2022 von einer unabhängigen Stelle geprüft worden sein. Allerdings liegen uns keine Informationen über diese Analysen vor.

Aufgrund dieser Feststellung bitten wir den Staatsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Warum haben die staatsnahen Betriebe (PKSPF, FKB, Groupe E, HFR) die Charta der Lohngleichheit nicht unterzeichnet? Beabsichtigen sie, dies zu tun?
2. Welche Massnahmen wurden ergriffen, um die Gleichstellung in staatsnahen Betrieben zu erreichen (Vertretung in Führungsgremien, Lohngleichheit, ...)?
3. Bezüglich der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen (Art. 13a GlG), die bis Ende des Monats Juni 2022 durchgeführt werden musste:
   > Wie viele Unternehmen im Kanton sind betroffen?
   > Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von diesen Analysen betroffen?
   > Wie werden diese Analysen konkret durchgeführt?
4. Wie setzt sich der Staat Freiburg für die Gleichstellung ein?

---

[2] Charta der Lohngleichheit, S. 51:
https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/charta/broschuere_lohngleicheit.pdf.download.pdf/BFEG%20broschure%20%C3%A9galit%C3%A9%20salariale%20original.pdf
[3] Charta der Lohngleichheit, S. 52-53.

5. Welche Massnahmen gedenkt der Kanton zu ergreifen, um die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im öffentlichen und im privaten Sektor zu beseitigen?
6. Welches sind die zusätzlichen Bedürfnisse beim Kanton (Personal, Budget, ...) für eine aktive Politik gegen Lohnungleichheit sowie die gesetzlichen Möglichkeiten, um Lohnungleichheiten besser bekämpfen zu können (erweiterte Kontrollen, ...)?

6. Juli 2022

II. Antwort des Staatsrats

1. Warum haben die staatsnahen Betriebe (PKSPF, FKB, Groupe E, HFR) die Charta der Lohngleichheit nicht unterzeichnet? Beabsichtigen sie, dies zu tun?

Der Kanton Freiburg hat die Charta « Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» am 6. September 2016 unterzeichnet[4].

Zu beachten ist, dass die PKSPF und das HFR Anstalten des Staates Freiburg mit eigener Rechtspersönlichkeit sind. Diese Betriebe wenden das StPG an und sind in dieser Hinsicht in den Verpflichtungen eingeschlossen, die der Staat Freiburg bei der Unterzeichnung der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor eingegangen ist.

Zur Frage der staatsnahen Betriebe ist zu erwähnen, dass gemäss dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung (EBG) Ende November 2019 die «Charta für Lohngleichheit in staatsnahen Betrieben» in Anwesenheit von Herrn Bundesrat Alain Berset der Öffentlichkeit offiziell vorgestellt wurde. Bei dieser Gelegenheit wurde eine entsprechende Werbebotschaft kommuniziert[5].

Bezüglich der Umsetzung der Charta erklärt das EBG, dass es die Unterzeichnenden nicht kontrollieren werde, weil es nicht im Sinne der Charta sei, Kontrolle auszuüben. In der Vergangenheit wurde ein Monitoring (Überprüfung verschiedener Daten) für den öffentlichen Bereich durchgeführt, was jedoch nicht einer eigentlichen Kontrolle gleichkommt. Die letzte Aktualisierung dieses Monitorings fand 2019[6] statt. Den Angaben zufolge arbeitet das EBG derzeit an einer Stärkung der Charta für die Lohngleichheit und ist bestrebt, das Monitoring häufiger (jährlich) durchzuführen, dies auch für den staatsnahen Bereich. Diese Fragen werden derzeit in einer Arbeitsgruppe auf nationaler Ebene vorbereitet. Im Übrigen wurde kürzlich eine Broschüre mit Einzelheiten zu bewährten Praktiken herausgegeben[7].

Mit Blick auf die staatsnahen Betriebe des Kantons Freiburg ist hervorzuheben, dass Groupe E am 8. Januar 2020 die «Charta der Lohngleichheit in den staatsnahen Betrieben des EGB» unterzeichnet hat[8]. Weil Groupe E auf der vom EBG erstellten Liste nicht aufgeführt war, kontaktierte das Freiburger Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen

---

[4] Kanton Freiburg unterzeichnet Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
[5] 34 staatsnahe Betriebe unterzeichnen Charta für Lohngleichheit
[6] https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/monitoring/Kurzbericht%20Monitoring%20Lohngleichheit.pdf.download.pdf/F_Kurzbericht%20Monitoring%20Lohngleichheit%202018.pdf
[7] «*Auf dem Weg zur Lohngleichheit*», https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/71483.pdf
[8] Charta Lohngleichheit: staatsnahe Betriebe (zh.ch) Original: https://www.fr.ch/document/484031

(GFB) das EGB, damit die Aktualisierung der Unterzeichner der staatsnahen Betriebe in diesem besonderen Fall angepasst werde.

Die FKB bestätigt ihrerseits, die Charta nicht unterzeichnet zu haben, macht jedoch geltend, dass sie 2020 das Label «Fair-ON-Pay» erhalten habe[9]. Dieses Label schreibt alle vier Jahre Überprüfungen der Lohngleichheit sowie alle zwei Jahre eine Zwischenprüfung (Aufrechtserhaltungsprüfung) vor.

Die TPF erklären, dass ihnen die vom EBG empfohlene Charta bekannt sei, sie hätten sie jedoch noch nicht unterzeichnet. Sie seien an einer Unterzeichnung der Charta interessiert. Weil das Thema für sie wichtig ist, werden sie es mit der Ernennung der zukünftigen Leiterin oder des zukünftigen Leiters ihrer Personalabteilung sicherlich wieder auf ihre Agenda setzen. Eine Unterzeichnung könnte wahrscheinlich im ersten Quartal 2023 vorgesehen werden.

Die KGV bestätigt, diese Charta nicht unterzeichnet zu haben, erklärt aber, dass das geltende Lohnsystem die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleiste. In den kommenden Monaten wird ihre Personalpolitik überprüft und das Thema der Unterzeichnung dieser Charta aufgegriffen.

2. *Welche Massnahmen wurden ergriffen, um die Gleichstellung in staatsnahen Betrieben zu erreichen (Vertretung in Führungsgremien, Lohngleichheit, ...)?*

In der Kantonsverwaltung wird seit 2016 ein Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann (PGKV) umgesetzt. Es ist darauf hinzuweisen, dass der PGKV eine «Vision» enthält, wonach sich der «*Staat Freiburg mit Hilfe seiner Strategie für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Verwaltung dafür einsetzt, vier übergeordnete Ziele zu erreichen*:

> *Eine ausgewogenere Vertretung von Frau und Mann im mittleren und oberen Kader.*

> *Eine ausgewogenere Vertretung von Frau und Mann in der Gesamtheit der Funktionen.*

> *Eine ausgewogenere Vertretung von Frau und Mann in allen Kommissionen[10], Verwaltungsräten sowie Einrichtungen und Stiftungen in Verbindung mit dem Staat.*

> *Im Bereich Chancengleichheit von Frau und Mann und Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Berufsleben ein beispielhafter Arbeitgeber sein.*

Indem er dies tut, ist der Staat Freiburg in der Lage, gut ausgebildete Mitarbeitende zu finden und zu halten. Dies unterstützt die Qualität und die gute Funktionsweise seiner Dienstleistungen »[11].

---

[9] Lohngleichheit bei der FKB | BCF siehe auch Seite 12 des Nachhaltigkeitsberichts 2021

[10] Vgl. Art. 5 Abs. 3 des Reglements *vom 31. Oktober 2005 über die Organisation und die Arbeitsweise der Kommissionen des Staates* (KomR)

[11] GFB: Plan für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonale Verwaltung (PGKV) | Staat Freiburg - *Aktionsplan*, 2016, S.7.

Es sei auch daran erinnert, dass schon das Reglement über die Organisation und die Arbeitsweise der Kommissionen des Staates (2005) in Artikel 5 Absatz 3 wie folgt lautet: «Beträgt der Anteil der Frauen oder der Männer weniger als 30 Prozent, so liefert die zuständige Direktion eine schriftliche Begründung dafür»[12].

Ein Bericht mit einer statistischen Auswertung im Zusammenhang mit dem PGKV ist in Vorbereitung. Das GFB möchte, dass darin die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Kommissionen und anderer staatsnaher Organe aufgeführt wird. Weil die Neukonstituierung der Verwaltungskommissionen im Juli 2022 abgeschlossen wurde, sollte dieser Analyseansatz der Geschlechterverteilung in den Kommissionen, Verwaltungsräten und Räten von Anstalten oder Stiftungen demnächst vorgelegt werden können. Das GFB hat in diesem Zusammenhang im April 2022 über die den PGKV begleitende Arbeitsgruppe alle Direktionen daran erinnert, wie wichtig es sei, einer Quantifizierung der Vertretung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen und eine ausgewogene Zusammensetzung anzustreben.

3. *Bezüglich der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen (Art. 13a GlG), die bis Ende des Monats Juni 2022 durchgeführt werden musste:*

> *Wie viele Unternehmen im Kanton sind betroffen?*

Im Kanton Freiburg gibt es insgesamt 20 287 öffentliche/private Unternehmen. Davon beschäftigen 154 Unternehmen 100 oder mehr Mitarbeitende, und 127 gehören dem privaten und 27 dem öffentlichen Sektor an[13].

> *Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von diesen Analysen betroffen?*

Insgesamt gibt es im Kanton Freiburg im öffentlichen/privaten Bereich 154 046 Arbeitsstellen. Davon gehören 65 869 (33 390 Männer und 32 479 Frauen) zu einem Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden.

Bei diesen Unternehmen gehören 41 976 Arbeitsplätze (24 856 Männer und 17 120 Frauen) zum privaten Sektor und 23 893 Arbeitsplätze (8 534 Männer und 15 359 Frauen) zum öffentlichen Sektor.

> *Wie werden diese Analysen konkret durchgeführt?*

Im Staat Freiburg formalisiert ein Beschluss des Staatsrates – SRB[14] die Bestimmungen über die Analyse und die Überprüfung der Lohngleichheit in der Kantonsverwaltung. Diese Analyse ist somit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiburger Kantonsverwaltung und ihren dezentralisierten Einheiten anwendbar und erfolgt in Übereinstimmung mit dem GlG.

Der SRB präzisiert, dass « *die im Jahr 2021 durchgeführte Lohngleichheitsanalyse bei den Staatsangestellten unter der Verantwortung des Amtes für Personal und Organisation - POA – steht* » und das Personal aller Direktionen, der Staatskanzlei und aller Anstalten umfassen muss.

---

[12] KomR 122.0.61, siehe Reglement
[13] Vgl. Amt für Statistik der VWBD, Daten der Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT) des BFS, 2020
[14] SRB 2021-952 vom 24. August 2021 SRB 2021-952

Anschliessend wird das Finanzinspektorat (FI) beauftragt[15], die Lohngleichheitsanalyse formell zu überprüfen.

Ein Verfahren, das von den Anwendungsrichtlinien zur Umsetzung der Änderung des GIG vorgesehen wird, präzisiert, dass die Analyse an einem Datum zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 erfolgen muss, dass sie vor dem 30. Juni 2022 durchzuführen ist[16] und dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des öffentlichen Sektors verpflichtet sind, die detaillierten Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und ihrer Überprüfung vor dem 30. Juni 2023 zu veröffentlichen[17] (Art. 13i, Art. 13g und Art. 13h GIG). Wenn die erste Analyse Lohnungleichheiten ergeben hat, müssen danach Analyse, Überprüfung und Bekanntgabe alle vier Jahre wiederholt werden, bis die Lohngleichheit nachgewiesen ist, mit einem Ende der Massnahme am 1. Juli 2032[18].

Dementsprechend wurde für die Kantonsverwaltung die Analyse zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Jahr 2021 vom POA durchgeführt. Mit Hilfe des Logib-Tools[19] wurden die Löhne des Personals für den Monat Februar 2021 analysiert, d.h. von 18 036 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das Finanzinspektorat nahm anschliessend die formelle Überprüfung der Analyse innerhalb der gesetzten Frist vom 30. Juni 2022 vor, und der Staatsrat veröffentlichte die Ergebnisse am 28. September 2022. Dabei ist zu beachten, dass die Logib-Analyse eine Lohndifferenz von 1.1% zu Ungunsten der Frauen ergeben hat. Dieses Ergebnis von 1.1% stellt den Lohnunterschied dar, der sich weder durch Unterschiede in den Merkmalen aufgrund der persönlichen Qualifikationen noch durch Unterschiede in den Merkmalen aufgrund des Arbeitsplatzes erklären lässt. Diese unerklärte Lohndifferenz liegt jedoch weit unter der Toleranzmarge von 5%.

Der SRB 2021-952 definiert in Artikel 2 die Überprüfungsmodalitäten der Lohngleichheitsanalyse in den **staatsnahen Unternehmen und Einrichtungen**. Soweit deren Personal dem öffentlichen Recht untersteht und sie 100 oder mehr Personen beschäftigen, müssen sie eine unabhängige Stelle, welche die Anforderungen des GlG erfüllt, mit der formellen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse in ihrem Unternehmen beauftragen. Diese unabhängige Stelle kann ein zugelassenes Revisionsunternehmen, eine Organisation oder eine Arbeitnehmervertretung sein, wobei alle drei Möglichkeiten mit dem GlG kompatibel sein müssen.

Die Direktionen sind dafür verantwortlich, dass die staatsnahen Betriebe und Einrichtungen über diese Umsetzung des GlG informiert werden. Das GFB stellt die notwendigen technischen Hilfsmittel zur Verfügung[20].

Die **freiburgischen Gemeinden** sind vom SRB 2021-952 ebenfalls betroffen, der festhält, dass es den Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstalten des Kantons Freiburg, die von der Verpflichtung nach dem GlG betroffen sind, obliegt, die Überprüfungsmodalitäten dieser Analyse in ihrem Zuständigkeitsbereich festzulegen[21]. In diesem

---

[15] Damit wird den Bestimmungen von Art. 13d, Abs. 4 Gleichstellungsgesetz – GIG entsprochen.
[16] GIG, Art. 13e Abs. 3
[17] GIG, Art. 13i, Art. 13g und Art. 13h
[18] GIG, Abschnitt 4a, in Kraft vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2032 (AS 2019 2815; BBl 2017 5507.
[19] Logib ist ein Standard-Analyse-Tool, das den Unternehmen vom Bund zur Verfügung gestellt wird.
[20] Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GlG): Analyse und Überprüfung der Lohngleichheit | Staat Freiburg
[21] SRB 2021-952 vom 24. August 2021, Art. 3 SRB 2021-952.

Zusammenhang hat das GFB die kommunalen Verwaltungseinheiten informiert und ihnen die dafür notwendigen technischen Hilfsmittel zur Verfügung gestellt.

Bei den **privaten Unternehmen** des Kantons Freiburg sind es die Arbeitgeberverbände, die diese Information in den betroffenen Unternehmen sichergestellt haben.

Angesichts der gesetzlichen Fristen sind die Prozesse, die unter die Änderungen des GIG fallen, noch nicht abgeschlossen.

4. Wie setzt sich der Staat Freiburg für die Gleichstellung ein?

Der Staat Freiburg setzt sich auf verschiedenen Ebenen für die Gleichstellung von Frau und Mann ein.

Aus rechtlicher Sicht verankert die Verfassung des Kantons Freiburg in Artikel 9 Absatz 2 den Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann: «*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*».

In seiner Rolle als staatlicher Arbeitgeber setzt sich der Staatsrat für die Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ein. Er wendet nämlich für das gesamte Personal des Staates Freiburg eine Gehaltsskala an, welche die Anforderungen des vom EGB empfohlenen analytischen Systems ABAKABA erfüllt. Bereits 1999 hat der Staatsrat das System EVALFRI umgesetzt, das Instrument zur Bewertung und Einreihung der Funktionen basierend auf dem ABAKABA-Modell. Diese analytische Methode gewährleistet, dass keine Quellen für indirekte Diskriminierungen gegenüber sogenannt «frauentypischen Funktionen» bestehen. In einem unpublizierten Bundesgerichtsentscheid vom 8. November 2022 (2A.253/2001) ist festgehalten, dass die Kriterien und Gewichtungen des Systems EVALFRI dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann entsprechen.

Ausserdem hat der Kanton Freiburg, wie bereits erwähnt, 2016 die vom EBG ausgearbeitete «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung dieser Charta unterstützt die öffentliche Hand die Umsetzung der Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich als Arbeitgeber, bei öffentlichen Ausschreibungen oder bei der Gewährung von Subventionen. Es ist dennoch wichtig zu betonen, dass diese Charta weder einen Zwang noch eine Kontrolle gegenüber den Unterzeichnenden ausübt.

Zu den Verpflichtungen des Staatsrats zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann sei daran erinnert, dass der PGKV, der seit 2016 vom GFB und vom SPO umgesetzt wird, 25 partizipativ erarbeitete Massnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter in allen seinen Direktionen und Ämtern vorsieht. Mit diesem Plan ist der Staatsrat bestrebt, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Praxis gute Arbeitsbedingungen zu bieten, hochqualifiziertes Personal anzuziehen und zu halten sowie die Qualität und das gute Funktionieren seiner Ämter zu unterstützen. Zu Beginn dieser neuen Legislatur wird eine neue Version des PGKV ausgearbeitet, um die geplanten Massnahmen zu erneuern oder um die Massnahmen fortzuführen, die weiterhin Schritte erfordern.

Im Übrigen hat sich der Staatsrat mit der «Strategie Nachhaltige Entwicklung des Staates Freiburg» dafür entschieden, die Gleichstellung von Frau und Mann auch in Bereichen ausserhalb der Kantonsverwaltung zu fördern. Tatsächlich unterstützt die Zielvorgabe 5 der Nachhaltigen Entwicklung (SDG 5) unter dem Titel «Geschlechtergleichheit», das von der RIMU unterstützt und vom GFB umgesetzt wird, die Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen, darunter auch in der Berufswelt. Um dies zu erreichen, werden Synergien mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern des Kantons geschaffen, weil sie eine Schlüsselrolle bei der Verwirklichung der Chancengleichheit im Berufsleben einnehmen. Wie der Staat als Arbeitgeber haben es auch die Führungskräfte des Privatsektors in der Hand, in ihren Unternehmen Arbeitsbedingungen zu schaffen, die entscheidend zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben beitragen (Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen, gleicher Zugang zu Weiterbildung und Beförderung, Bekämpfung von sexueller Belästigung und anderen Diskriminierungen usw.).

Weil hier die Frage der Gleichstellung allgemein gestellt wird, sei schliesslich daran erinnert, dass das GFB, das seine Tätigkeit am 1. Juni 1994 aufgenommen hat und 2003 institutionalisiert worden ist, ebenfalls ein zentraler Teil des institutionellen Engagements des Staates Freiburg für die Gleichstellung der Geschlechter darstellt. Es ist über den PGKV und die «Strategie Nachhaltige Entwicklung des Staates Freiburg» in der Berufswelt tätig und wirkt darüber hinaus insbesondere durch die Bekanntmachung des GlG, durch Rechtsberatung und Schulungen zu diesbezüglichen Diskriminierungen, insbesondere der sexuellen Belästigung. Wie aus den jährlichen Tätigkeitsberichten des GFB hervorgeht, ist dieses Büro ausserdem aktiv im Bereich der Gleichstellung und der Ausbildung, der offenen Berufswahl, der Koordination bei der Bekämpfung von Gewalt in der Partnerschaft und deren Prävention, bei der Analyse der Stellung und der Förderung der Frauen in der Politik, bei der Förderung einer ganzheitlichen Familienpolitik oder auch auf verschiedenen Informations- oder Kommunikationskanälen (Publikationen, Websites, Facebook, Instagram, LinkedIn, interaktive Ausstellungen usw.).

5. *Welche Massnahmen gedenkt der Kanton zu ergreifen, um die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im öffentlichen und im privaten Sektor zu beseitigen?*

Wie in der Antwort auf die vorangegangene Frage erwähnt, sind bereits verschiedene Massnahmen aus dem PGKV oder der «Strategie Nachhaltige Entwicklung des Staates Freiburg» umgesetzt worden, um die Ungleichheiten zwischen Frau und Mann im öffentlichen und im privaten Sektor zu beseitigen. Weitere Massnahmen, die neu sind oder aus Gründen mangelnder Ressourcen (z. B. Zeit, Personal oder Koordination) noch nicht in vollem Umfang verwirklicht sind, werden folgen.

Als Beispiel für den öffentlichen Sektor wurde die Schulung «Gleichstellung, Diversität, Durchmischung? Inklusive Praktiken im Management» ab 2020 in die obligatorische Einführungsausbildung für neue Kader des Staates Freiburg integriert. In diesem Jahr fand der Kurs (Einführungsausbildung für mittlere Kader) in drei Veranstaltungen mit 46 Teilnehmenden statt. Im Jahr 2021 fand der Kurs für mittlere Kader und Topkader in fünf Veranstaltungen statt. 78 Personen nahmen daran teil.

Neben diesen Ausbildungen für die Kader des Staates Freiburg haben die im Rahmen des PGKV festgelegten Massnahmen insbesondere zur Einrichtung zahlreicher informativer Internetseiten geführt, zur Festlegung – auf Direktionsebene – statistischer Zielvorgaben für die Geschlechterverteilung in den Kadern und zur Einführung einer Bandbreite des Beschäftigungsgrades bei Stellenausschreibungen (wodurch Bewerbungen von Personen mit

familiären Verpflichtungen gefördert werden), zu mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, zum Angebot von Rotkäppchenleistungen für erkrankte Kinder von Staatsangestellten usw[22].

Im privaten Sektor hat das GFB gemäss den Massnahmen der «Strategie Nachhaltige Entwicklung des Staates Freiburg» nicht nur einen Informationsstand anlässlich des «Salon de l'entreprise» in Bulle (16.-17. März 2022) konzipiert und betreut, sondern in Zusammenarbeit mit der FPE-CIGA (Fédération Patronale et Economie) auch eine Konferenz zum Thema «Inclusive Leadership»" organisiert. Derzeit wird für freiburgische Unternehmen Präsentationsmaterial erstellt[23], das die bereits veröffentlichten Internetseiten zu diesen Themen ergänzen wird. Weitere interaktive Projekte sind geplant.

6. *Welches sind die zusätzlichen Bedürfnisse beim Kanton (Personal, Budget, ...) für eine aktive Politik gegen Lohnungleichheit sowie die gesetzlichen Möglichkeiten, um Lohnungleichheiten besser bekämpfen zu können (erweiterte Kontrollen, ...)?*

Der Staatsrat misst der Politik zur Bekämpfung von Lohnungleichheit grosse Bedeutung bei. Er nimmt seine Rolle in der öffentlichen Politik wahr und handelt entsprechend den Gesetzesgrundlagen. In diesem Rahmen schlägt er Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Sensibilisierung und Schulung der Protagonisten vor, stellt Instrumente bereit, die bewährte Praktiken aufzeigen, und fördert die Netzwerkarbeit. Hingegen hat er keinen weiteren Handlungsspielraum bei der Lohnpolitik privater Akteurinnen und Akteure.

14. Februar 2023

---

[22] Um einen Überblick über die im Rahmen des PGKV entwickelten Massnahmen zu erhalten, empfiehlt es sich, den PGKV-Aktionsplan zu lesen.
[23] Für weitergehende Informationen empfiehlt es sich die «Strategie Nachhaltige Entwicklung des Staates Freiburg», insbesondere die SDG 5 über die Geschlechtergerechtigkeit zu lesen.