

**CHANCENGLEICHHEIT
VON**

FRAU UND MANN

**in der
Kantonsverwaltung
Freiburg**

**EINE UNTERSUCHUNG DES
BÜROS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN UND FÜR
FAMILIENFRAGEN DES KANTONS FREIBURG**

Impressum

Herausgabe :

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen
Chorherrengasse 17, 1700 Freiburg
tel. 026/305.23.85, fax 026/305.23.87, e-mail bef@fr.ch

Umfrage :

Marie-Luce Délez

Statistische Auswertung und Redaktion des Forschungsberichts :

Patricia Roux,
Institut für Sozialwissenschaften und Pädagogik
der Universität Lausanne

Deutsche Übersetzung :

Christa Bieri

Gesamtredaktion :

Regula Kuhn Hammer und
Marianne Meyer

Lay-out :

Béatrice Zindel

Auflage : 500 Exemplare französisch, 300 Exemplare deutsch

Freiburg, April 2001

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	S. 3
1. Chancengleichheit von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung Freiburg : eine kommentierte Zusammenfassung des kantonalen Büros für die Gleichstellung und für Familienfragen	S. 5
2. Empfehlungen des Büros für die Gleichstellung und für Familienfragen	S. 13
3. Bericht über die Ergebnisse der repräsentativen Umfrage Patricia Roux	
3.1. Präsentation der Umfrage, Stichprobe und Rücklaufquote	S. 17
3.2. Familiäre Situation	S. 18
3.3. Ausbildung, Gehalt und Beförderung	S. 21
3.4. Vertragsart und Beschäftigungsgrad	S. 22
3.5. Wunschvorstellungen im Bereich der flexiblen Arbeitszeiten und der Teilzeitarbeit	S. 24
3.6. Einschätzungen zur Teilzeitarbeit	S. 25
3.7. Zufriedenheit mit der beruflichen Situation	S. 25
3.8. Einschätzungen zur Chancengleichheit von Frau und Mann	S. 26
Literatur	S. 29
Anhang	S. 31
Angaben des Personalamtes des Kantons Freiburg	

EINLEITUNG

1981 wurde der Gleichstellungsartikel (Art. 7 Abs. 3) in die Bundesverfassung aufgenommen. Gemäss dieser Bestimmung sorgt das Gesetz für die Gleichstellung von Frau und Mann, «...vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Mit diesem Artikel richtet sich ein Auftrag an die Behörden des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, nicht nur die formelle Gleichberechtigung im Gesetz zu realisieren, sondern für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen, die über eine gesetzliche Gleichberechtigung hinausgeht. Am 1. Juli 1996 trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Auch hier wird das Hauptgewicht auf die Gleichstellung im Erwerbsleben und auf ein Diskriminierungsverbot, das sich sowohl an private wie öffentliche Arbeitgebende richtet, gesetzt. Die ökonomische Autonomie und Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als Schlüssel zur Gleichstellung betrachtet (vgl. Kaufmann in Bigler-Eggenberger u. Kaufmann (Hrsg.), 1997).¹

Bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes kommt der öffentlichen Hand als der grössten Arbeitgeberin im Kanton Freiburg (12'000 Angestellte, davon zur Hälfte Frauen) eine Modellfunktion zu. Eine aktive Gleichstellungspolitik ist zu einem Markenzeichen moderner Personalführung geworden. Inwiefern ist Gleichstellung, die sich durch vergleichbare Chancen in Bezug auf Anstellungsbedingungen, Lohnniveau, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen auszeichnet, beim Staat Freiburg verwirklicht? Wo ist Handlungsbedarf angesagt? Welches sind vielversprechende Massnahmen?

EINE STANDORTBESTIMMUNG

Das Büro für die Gleichstellung und für Familienfragen Freiburg hat im Herbst 1996, nach dem Vorbild anderer Kantone in der Deutschschweiz und der Romandie, die Initiative ergriffen und eine entsprechende Untersuchung in die Wege geleitet. In Zusammenarbeit mit Frau Dr. Marie-Luce Délez, dem Personalamt des Staates Freiburg und dem Seminar für Statistik der Universität Freiburg wurden ein Forschungskonzept, ein Stichprobenplan für die Population des Staatspersonals und ein Fragebogen erarbeitet. Im März 1997 konnte die Umfrage durchgeführt werden. Die statistische Auswertung und die Redaktion des Berichts übernahm Frau Dr. Patricia Roux, Oberassistentin am Institut für Sozialwissenschaften und Pädagogik der Universität Lausanne.

Im Mittelpunkt unseres Interesses standen Fragen zum Vergleich der Arbeits- und Lebenssituation der beim Staat angestellten Frauen und Männer. Einerseits wurden die gegenwärtige Beschäftigungsstruktur und die soziodemographischen Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst, andererseits setzte sich die Studie zum Ziel, die Arbeitsplatzzufriedenheit und die Einschätzungen des Personals bezüglich Gleichstellungsfragen zu erheben.

Um es vorwegzunehmen: Es gibt wesentliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten beim Staat Freiburg. Ein wichtiger Aspekt der Frauenerwerbstätigkeit ist auch hier wie anderswo die Häufigkeit von Teilzeitanstellungen. Gründe für diese und andere Differenzen liegen aber nicht nur in den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, sondern auch im gesellschaftspolitischen Bereich.

¹ Kaufmann, Claudia (1997) : Hintergrund und Entstehung des Gesetzes. In : Bigler-Eggenberger, M. und Kaufmann C. (Hrsg.) : *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. Basel: Helbing und Lichtenhahn.

REVISION DES PERSONALGESETZES - EINE CHANCE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

Im Rahmen der laufenden Revision des Gesetzes über das Personal des Staates Freiburg und seiner Anstalten nehmen Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann und zur Vermeidung direkter und indirekter Diskriminierung einen wichtigen Platz ein und gehen über eine Grundsatzerklärung in Art. 10 (Chancengleichheit von Frau und Mann) hinaus. Im Vorentwurf ist eine Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen ungeachtet des Arbeitspensums und der Anstellungsdauer vorgesehen, was im Wesentlichen eine formale Besserstellung der (vorwiegend weiblichen) Teilzeitarbeit beinhaltet. Nicht nur bieten Teilzeitstellen geringe Aufstiegschancen, sondern ziehen nach geltendem Personalgesetz auch zahlreiche Diskriminierungen nach sich.

Eine zusätzliche Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Lohngleichheitsdiskussion ist die Bewertung von beruflichen Tätigkeiten und ihren verschiedenen Kompetenzanforderungen. So erweisen sich Kompetenzen, die oft bei weiblich konnotierten Berufen von Relevanz sind, als verhältnismässig tiefer bewertet als jene, die für traditionell männliche Berufe erforderlich sind. Auch hier ist das Personalamt des Staates Freiburg aktiv geworden : Im Rahmen des Projekts EVALFRI wird seit einigen Jahren eine grundsätzliche Neubewertung von Arbeitsfunktionen im öffentlichen Sektor unter Berücksichtigung von geschlechtsneutralen Kriterien vorgenommen.

Um auch eiligen Leserinnen und Lesern einen raschen Überblick über die Resultate der Studie zu ermöglichen, fügen sich direkt an diese Einleitung eine vom Büro für die Gleichstellung und für Familienfragen kommentierte Zusammenfassung der Studie sowie konkrete Empfehlungen an. Die detaillierte Studie mit den Forschungsergebnissen von Patricia Roux schliesst den Bericht ab.

Wir hoffen, mit unserer Studie einen Beitrag zur aktuellen Diskussion über die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in der Staatsverwaltung Freiburg, der aktuellen Revision des Personalgesetzes und zur Weiterführung der Anstrengungen der Gleichstellungspolitik leisten zu können. Allen, die zum Gelingen der vorliegenden Studie beigetragen haben, sei an dieser Stelle bestens gedankt.

Freiburg, im März 2001

Büro für die Gleichstellung von Frau und
Mann
und für Familienfragen des Kantons Freiburg

1. CHANCENGLEICHHEIT VON FRAU UND MANN IN DER KANTONSVERWALTUNG FREIBURG :

EINE KOMMENTIERTE ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE DES BÜROS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG UND FÜR FAMILIENFRAGEN

Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage erhielten im Frühjahr 1997 1600 der total rund 12'000 Staatsangestellten einen Fragebogen zu ihrer beruflichen und persönlichen Situation unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung von Frau und Mann. Die Rücklaufquote lag mit 23,2% eher tief. Zur Absicherung der Repräsentativität der Ergebnisse wurden 1998 die soziodemographischen Merkmale der Gruppe der Antwortenden mit denjenigen der Gesamtheit der Staatsangestellten verglichen. Die Personen, die unseren Fragebogen beantworteten, dürfen als repräsentativ für das gesamte Staatspersonal gelten. Es werden nun in der vorliegenden Studie einerseits Daten verwendet, die im Rahmen der Umfrage erhoben worden sind, und andererseits Zahlen, die der Statistik des Personalamts (Tabellen Anhang 2) entstammen. Beziehen sich die Angaben auf die Studie, wird dies jeweils erwähnt.

Verteilung über die Lohnklassen

Beim Staat Freiburg arbeiteten 1998 5966 Frauen und 5818 Männer. Mit einem Anteil von 50,6% Frauen präsentiert sich das Staatspersonal Freiburg in Bezug auf die Repräsentanz der Geschlechter ausgewogen. Allerdings ist der hälftige Frauenanteil nicht über alle Hierarchiestufen gleichmässig verteilt, sondern dünnt sich über einem breiten Sockel in den unteren Lohnklassen erwartungsgemäss gegen oben aus : 75% aller Frauen und 39% aller Männer befinden sich lohnmässig in den unteren Lohnklassen 1-16. In den oberen Lohnklassen (17-34) kehrt sich das Verhältnis entsprechend um. In den Lohnklassen 22-34 befinden sich 9% der Frauen und 34% der Männer. Der durchschnittliche Mitarbeiter beim Staat belegt die Funktionsklasse 18, die durchschnittliche Mitarbeiterin die Klasse 13.

Die angestellten Frauen sind im Durchschnitt 36-jährig und damit um 5 Jahre jünger und um 4 Dienstjahre ärmer als ihre männlichen Kollegen, die im Mittel seit 13 Jahren beim Staat tätig sind.

Teilzeitarbeit

Weitere grosse Unterschiede lassen sich beim Anstellungsgrad ausmachen : Frauen arbeiten durchschnittlich zu 68%, Männer zu 90%. 63% der Frauen und 21% der Männer arbeiten teilzeitlich, d.h. weniger als 100%. Im Vergleich zu allen Anstellungsverhältnissen im Kanton Freiburg beschäftigt der Staat somit überdurchschnittlich viele männliche Teilzeitangestellte. In der Freiburger Betriebszählung 1995-1998 wurde festgestellt, dass 1998 im Kanton 52% der Frauen und 10% der Männer teilzeitlich arbeiteten, wobei hier Teilzeitanstellung definiert ist durch ein Pensum unter 90%. Teilzeitarbeit ist jedoch nicht immer selbst gewählt: Gemäss der Umfrage des Gleichstellungsbüros möchten 31% der teilzeitlich angestellten Frauen und 24% der entsprechend beschäftigten Männer ihren Anstellungsgrad erhöhen. Andererseits wünschen 22% der vollzeitlich angestellten Männer und ein Drittel der Frauen mit einem 100%-Pensum, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Erstaunlich häufig, nämlich zu 75% gaben die Frauen in der Umfrage an, ihre Erwerbstätigkeit nie unterbrochen zu haben. Offenbar bietet der Staat den Frauen Arbeitsbedingungen, die nicht automatisch zu einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit führen, wenn Frauen Kinder bekommen. Dazu darf sicher die fortschrittliche Regelung des Mutterschaftsurlaubs (100% Lohnfortzahlung während 16 Wochen Urlaub) gezählt werden, der allerdings an einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsstatus der Mutter gebunden ist.

Ausbildung

Gemäss der Umfrage verfügen 46% der männlichen Arbeitnehmer über einen Hochschulabschluss. Dagegen können nur 23% der Frauen einen Studienabschluss vorweisen. 8% der Frauen gegenüber 2% der Männer haben eine Handelsschule absolviert, 22% der Frauen gegenüber 8% der Männer das Lehrer/innenseminar. Bei den Berufslehrabschlüssen überwiegen die Männer mit 26% knapp die 19% der Frauen. In Bezug auf Weiterbildung ergeben sich geringfügige Unterschiede : Während 34% der männlichen Angestellten in den letzten 2-3 Jahren keine Weiterbildung genossen haben, beläuft sich die entsprechende Zahl bei den Frauen auf 38%. Mehr als 15 Tage Weiterbildung pro Jahr können 11% der Frauen und 13% der Männer vorweisen.

Familiäre Situation

Unterschiede finden sich ausserdem bei der familiären Situation : 67% der Männer und 53% der Frauen sind verheiratet. Die Hälfte der Frauen (51%) in der Freiburger Staatsverwaltung hat keine Kinder, während dies nur auf einen Drittel der Männer (35%) zutrifft. Frauen, die neben ihrer Arbeitsstelle Kinderbetreuungsaufgaben wahrnehmen, arbeiten zu 89% teilzeitlich gegenüber 44% der Frauen ohne Kinder. Jeder fünfte Vater arbeitet teilzeitlich, was dem generellen Anteil männlicher Teilzeitangestellter entspricht. Die Vaterschaft hat also nur geringfügigen Einfluss auf das Stellenpensum. Dementsprechend einseitig fallen in der Studie die Angaben bezüglich Arbeitsteilung in der Familienarbeit aus : Die Hausarbeiten sowie die Kinderbetreuung fallen hauptsächlich in den Aufgabenbereich der Frauen. 86% der Eltern (90% der Mütter) geben an, ihre Kinder während ihrer beruflichen Tätigkeit von Drittpersonen betreuen zu lassen : In 92% der Fälle ist dies (bei den Vätern) die Partnerin, in 44% der Fälle (bei den Müttern) der Partner. Auf Krippen und Tagesmütter greifen 28% der befragten Mütter zurück, 52% können auf die Grosseltern und 21% auf Nachbarinnen zählen. 23% der Frauen beschäftigen eine Au-Pair-Frau. 12% der Männer und 7% der Frauen geben an, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familienpflichten oft schwierig ist. 44% der befragten Mütter kommen nach eigenen Angaben organisatorisch gerade so über die Runden und für weitere 48% der Frauen stellt die Doppelbelastung selten eine oder überhaupt keine Schwierigkeit dar.

Gehaltsunterschiede

Die Überzahl der Frauen in den unteren Lohnklassen und das niedrigere Arbeitsvolumen von weiblichen Angestellten führen dazu, dass Frauen in absoluten Beträgen viel weniger verdienen als Männer. So erhalten 22% der Frauen und 5% der Männer - ungeachtet des Anstellungsgrads - einen Lohn unter Fr. 2'000.- im Monat. Am anderen Ende der Lohnskala ist der Trend gegenläufig : knapp 2% der Frauen und 12% der Männer verdienen brutto mehr als Fr. 9'000.- für ihre Tätigkeiten.

Doch auch relativ gesehen verdienen Frauen weniger als Männer : Werden die Gehälter von Frauen und Männern auf einen Anstellungsgrad von 100% aufgerechnet und verglichen, so ergibt sich immer noch ein Lohnunterschied von 18% zu Ungunsten der Frauen.

Wahrnehmung der Chancengleichheit

Die Erwerbssituationen von Frauen und Männern beim Staat Freiburg präsentieren sich zu verschieden, als dass von Gleichstellung gesprochen werden könnte. Dies schlägt sich in der Wahrnehmung von Chancengleichheit beim Staatspersonal Freiburg nieder : Vor allem die Frauen, aber auch die Männer erachten Frauen in vielen Bereichen und Aspekten des Erwerbslebens (Aufstiegschancen, Ermutigung zu Karriereschritten, Mutterschaft und familiäre Pflichten, Aufmerksamkeit der Vorgesetzten) als direkt oder indirekt diskriminiert. Nachgerade 43% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Frauen und Männer am Arbeitsplatz die gleichen Chancen hätten.

GLEICHSTELLUNG ALS VERMEIDUNG DIREKTER UND INDIREKTER DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN

Frauen sind in den oberen Verantwortungsbereichen der Staatsverwaltung deutlich untervertreten. Ihre Löhne sind durchschnittlich um 18% und ihr Anstellungsgrad um 22% tiefer als derjenige der Männer. Neben diesen direkten und sichtbaren Unterschieden werden für Frauen verschiedene indirekte Ungleichheitsfaktoren wirksam. In erster Linie sind es Familienpflichten, die sich dem Erwerbsleben der Frauen in die Quere stellen : Immer noch liegt die Hauptverantwortung für den familiären Bereich bei den Frauen. Die automatische (und leider immer noch realistische) Vorwegnahme der Zuständigkeit für die Gestaltung des Familienlebens beeinflusst bereits in starkem Ausmass das Berufswahlverhalten von jungen Frauen. Sie wählen meist typische Frauenberufe, welche zwar die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, jedoch wenig Aufstiegschancen bieten und tendenziell schlecht entlohnt sind. Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt begründete eine Ungleichbewertung beruflicher Tätigkeiten, die erst seit kurzem grundsätzlichen Umdenkprozessen ausgesetzt ist.

Gleichstellungsmassnahmen müssen also auf verschiedenen Ebenen und zu verschiedenen Zeitpunkten des beruflichen Werdegangs und der persönlichen Situationen von Frauen und Männern ansetzen, um ihre Wirkung zu entfalten. Eine ausführlichere Diskussion verschiedener Schlüsselbereiche soll die Basis für gezielte Gleichstellungsmassnahmen in der Staatsverwaltung schaffen.

Lohndiskriminierung von Frauen

Umgerechnet auf einen Anstellungsgrad von 100%, verdienen Frauen beim Staat Freiburg 18% weniger für ihre Tätigkeiten als Männer. Dieses Ergebnis ist vergleichbar mit den Resultaten, die andere Studien zu Tage gefördert haben: Gemäss den Zahlen des statistischen Bundesamtes (BFS Dez. 1999) verdienten Frauen 1998 in der Privatwirtschaft 21,5% und in der Bundesverwaltung 9% weniger als die Männer. Seit 1996 haben sich die Unterschiede im privaten Sektor um 1,5% und in der Bundesverwaltung um 2% verringert. Generell sind im öffentlichen Bereich die Lohnunterschiede dank der transparenten Lohneinstufung weniger hoch und die hierarchische Segregation kleiner als in der Privatwirtschaft.

Wie lassen sich die durchgängigen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auch in Bereichen erklären, die sich den Gleichstellungsmassnahmen verschrieben haben? Eine Studie von Flückiger und Ramirez (2000)² im Auftrag des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung liefert eine aufschlussreiche Analyse bezüglich der verschiedenen Einflussfaktoren:

Auf den ersten Blick scheinen sich die Lohndifferenzen am unterschiedlichen Profil von Frauen und Männern festzumachen: die Männer haben im Durchschnitt eine bessere Ausbildung, sind zu einem höheren Beschäftigungsgrad angestellt, verfügen über mehr Dienstjahre und sind hierarchisch besser gestellt. Wird aber die Analyse verfeinert und vertieft, wie dies die Studie von Flückiger und Ramirez leistet, präsentiert sich ein weit differenzierteres Bild:

- Gemäss dieser Studie ist es längst nicht nur ein anderes berufsspezifisches und individuelles Profil, das Frauen gegenüber den Männern lohnässig diskriminiert. Eine gleichwertige Ausbildung und Berufserfahrung wird bei den Männern besser bewertet als bei den Frauen, dies eine Erkenntnis, die auch durch die Studie « Die Familienfalle » von Tobias Bauer (2000) gestützt wird. Und: Je höher die Ausbildung, desto grösser sind vor allem in der Privatwirtschaft die Unterschiede zwischen Frauen- und Männerlöhnen. Die Diskriminierung bleibt entgegen den Erwartungen bis in die obersten Chargen bestehen: Frauen ziehen weniger materiellen Gewinn aus einer Beförderung als Männer.
- Der Zivilstand fällt überraschenderweise stark ins Gewicht: Während sich für Männer eine Heirat mit einem Lohnzuwachs von 4,5% gegenüber unverheirateten Kollegen durchaus auszahlt, haben verheiratete Frauen das Nachsehen: Sie verdienen durchschnittlich 3,7% weniger als unverheiratete Frauen. Interpretiert wird dieser Effekt mit dem Vorurteil des Arbeitgebers, dass verheiratete Frauen ihre berufliche Karriere zu Gunsten des Familienlebens reduzieren oder abbrechen werden, während verheiratete Männer nun erst recht als leistungsmotivierte und stabile Arbeitnehmer gelten (ebd.).
- Während bis 1991 Teilzeitarbeit von Frauen schlechter entlohnt war als vergleichbare Vollzeitarbeit, ist dies heute nicht mehr der Fall, im Gegenteil. Frauen in Teilzeitstellen sind um 6% besser bezahlt als vollzeitlich arbeitende Frauen. Männer in Teilzeitstellen sind dagegen immer noch verhältnismässig schlechter entlohnt als vollzeitlich arbeitende Kollegen. Interessanterweise wirkt sich ausserdem die Anzahl Dienstjahre in einem Betrieb für Frauen positiver aus als für Männer (ebd.).

Flückiger und Ramirez folgern unter Einbezug all dieser Faktoren, dass 60% der Lohnunterschiede nicht auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung, sondern nur auf das Geschlecht zurückgeführt werden müssen. Dabei gilt es zu bedenken, dass auch die übrigen 40% Lohndifferenz, die sich am unterschiedlichen persönlichen Profil festmachen, nicht über den Vorwurf der Geschlechterdiskriminierung erhaben sind: sind es doch hauptsächlich die frauenspezifischen Lebenszusammenhänge, namentlich die oft stereotype Berufswahl sowie später die Doppelbelastung durch Familienpflichten, welche Frauen indirekt in der Wahrnehmung ihrer beruflichen Chancen behindern.

Berechnen wir nun die geschlechtsabhängigen Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Staatsverwaltung des Kantons Freiburg gemäss diesen Erkenntnissen, müssen wir davon ausgehen, dass die effektive Lohndiskriminierung der Frauen 11% (60% von 18%) beträgt.

² Flückiger, Y. et Ramirez, J. (2000) : *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 et 1996*. Mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'office fédéral de la statistique. Genève, Observatoire Universitaire de l'Emploi. Résumé : *Vers l'égalité des salaires ?* Office fédéral de la statistique (éd.), Neuchâtel.

Berufswahlmuster und berufliche Segregation

Neben dieser (konstruierten) Lohndiskriminierung von 11% verbleibt immer noch ein Unterschied von 7% zwischen Frauen- und Männerlöhnen, der nicht als direkt diskriminierend betrachtet wird (vgl. Flückiger und Ramirez 2000). Damit wird auf die Tatsache verwiesen, dass vorwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten ungeachtet der ausbildungsmässigen Anforderungen schlechter bezahlt sind als sogenannte Männerberufe. Zwar « präsentiert sich die Bildungsentwicklung für Frauen in den letzten 30 bis 40 Jahren als Erfolgsgeschichte » (Grossenbacher 1997,121)³. 80% der jungen Frauen verfügen heute über eine Berufsausbildung, eine Maturität oder ein Hochschulstudium (ebd.).

Die Berufswahlmuster von Frauen folgen aber immer noch relativ engen Kriterien. 70% der jungen Frauen entscheiden sich für einen von zehn (meist typischen Frauen-)Berufen, der gleiche Prozentsatz von jungen Männern für einen von 28 Berufen.

Obwohl Frauen unabhängig von ihrem Zivilstand zunehmend auf eine eigene Erwerbstätigkeit angewiesen sind - nur nebenbei sei auf die steigende Scheidungsrate und auf das Problem der Familienarmut verwiesen - , unterscheiden sich die Lebenspläne von jungen Frauen und Männern immer noch stark (vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung (Hrsg.) 1994)⁴. Eine Familiengründung im Hinterkopf wählen Frauen Berufe, die ihnen die Möglichkeit von Teilzeitarbeit offenlassen: Dies sind meistens typische Frauenberufe im Dienstleistungssektor, die im Verhältnis zu typischen Männerberufen mit einem ähnlichen Anforderungsprofil unterbezahlt sind. Männer ihrerseits lassen sich ebenfalls vom Plan einer Familiengründung leiten, wenn auch mit anderen Konsequenzen: Sie gehen davon aus, einen Ernährerlohn erbringen zu müssen, und wählen mit Vorteil einen typischen Männerberuf, der ihnen Entwicklungschancen und einen guten Lohn bietet. Während sich junge Frauen zwischen 25 und 35 Jahren beruflich im Hinblick auf potentielle Schwangerschaften und Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft regelrecht blockieren, nutzen die Männer diese Zeit für qualifizierende Weiterbildungen - allenfalls im Ausland - und für den beruflichen Aufstieg. Zum Zeitpunkt der Familiengründung sind Männer oft qualifizierter und verdienen besser als Frauen, was wiederum eine tendenziell traditionelle Rollenteilung begünstigt (ebd.).

In der Schweiz besteht im Vergleich zum Ausland eine grosse Segregation zwischen Frauen- und Männerberufen. Einen herkömmlich typisch männlichen, handwerklichen, technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf zu ergreifen, erfordert von den jungen Frauen gewisse Pionierinnenstärke und Durchsetzungswillen. Sie stehen unter dem Druck, mindestens gleich gut, wenn nicht besser als ihre männlichen Kollegen zu sein. Daneben wird es ihnen verübelt, wenn sie mit Männern konkurrieren. Mutterschaftsurlaube, Babypausen und Teilzeitarbeit sind in typischen Männerberufen (noch) nicht vorgesehen: es braucht für Frauen überdurchschnittlich viel Durchhaltevermögen und persönliche Überzeugung, wollen sie sich trotz einem Familienleben in einem männlich konnotierten Berufsfeld behaupten. Für Männer bestehen die Barrieren, einen traditionellen Frauenberuf zu wählen, hauptsächlich in der vergleichsweise tiefen Entlohnung und dem entsprechend niedrigen Status. Frauenberufe werden für Männer erst attraktiver, wenn sie dem Ausbildungsaufwand entsprechend entlohnt werden. Manche Berufsfelder haben erst an Status gewonnen mit dem Eintritt

³ Grossenbacher, S. (1997): Berufswahl von Mädchen und Knaben. Beruf und Familie -die Doppelperspektive ernstnehmen. In : Päd. Institut Basel Stadt (Hrsg.) : *Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur. Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer*. Chur, Zürich: Rüeegger.

⁴ Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)(1994): *«Ich verplane mir das Leben nicht gern auf Jahre...»*. Berufliche Entwicklungsmuster bei jungen Frauen und Männern. Pilotstudie über die Entscheidungstendenzen und Wunschvorstellungen zu Familie und Beruf. Bern.

männlicher Berufsleute (z.B. Sozialarbeit). Männer haben in herkömmlichen Frauenberufen immerhin den Vorteil, dass sie meist relativ schnell in Leitungspositionen aufsteigen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert sich im Wesentlichen in einer Neugestaltung der Berufswelt und in der Auflösung der herkömmlichen Segregation von Frauen- und Männerberufen. Dies würde zu einer Neubewertung und zu einer Annäherung von Löhnen für Tätigkeiten mit ähnlichem Anforderungsprofil führen, aber auch zu Möglichkeiten der Arbeitsflexibilisierung in Bereichen, in denen bisher Teilzeitarbeit oder Jobsharing nicht zur Diskussion standen.

Die schweizerische Gleichstellungskonferenz ist bestrebt, mit ihrem Projekt 16+ die traditionellen Berufswahlmuster aufzuweichen und den Mädchen wie den Jungen neue Horizonte zu eröffnen. Beiden Geschlechtern wird ein breites Spektrum an attraktiven, interessanten und entwicklungsfähigen Berufsausbildungen vorgestellt. Atypische Berufswahlen erfahren besondere Unterstützung, denn weder für junge Frauen noch für junge Männer ist eine ungewöhnliche Berufswahl heute einfach. Durch die Öffnung der Arbeitswelt und eine erhöhte Durchlässigkeit von bisher geschlechtsspezifisch abgeschotteten Arbeitsbereichen werden Rollenbilder nachhaltig verändert und können persönliche Neigungen und Talente unabhängig vom Geschlecht in der Berufswelt zum Tragen kommen.

Frauen, Männer und Familien

Wie so oft von den jungen Frauen antizipiert, liegt die Hauptverantwortung für den häuslichen Bereich heute immer noch bei den Frauen : In Paarhaushalten mit Kindern unter 14 Jahren übernehmen in 90% der Fälle die Mütter, in 1,2% der Fälle die Männer und in 7,1% der Fälle beide gemeinsam die Hausarbeit (Bundesamt für Statistik 1999)⁵. Dabei hat sich das Arbeitsmarktverhalten von Müttern in den letzten zwanzig Jahren tiefgreifend verändert. Während 1980 77% aller Frauen spätestens mit der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit aufgaben, sind es heute nur noch 41% (SAKE, BfS 2000). Nach der Geburt des zweiten Kindes arbeiten immer noch 37% aller Frauen, wenn auch nur noch 5% vollzeitlich. Ist das jüngste Kind 10jährig, sind bereits 74% der Mütter wieder beruflich aktiv. Frauen mit Kindern reduzieren heute eher ihren Beschäftigungsgrad, als dass sie sich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen würden. In diesem Sinne präsentieren sich auch die Resultate unserer Studie.

Während beim Staat Freiburg 89% der Mütter Teilzeit arbeiten, sind es nur 44% der Frauen ohne Kinder. Ob es sich bei der Teilzeitarbeit um eine freie Wahl der Frauen handelt, wäre in vielen Fällen eine falsch gestellte Frage: Wollen Frauen ihre Erwerbstätigkeit und eine Familie verbinden, sind befriedigende Alternativen zur Teilzeitarbeit und Teilzeitfremdbetreuung der Kinder dünn gesät. Eine berufliche Tätigkeit von Frauen mit Familienpflichten erfordert von diesen ein zusätzliches Engagement, Organisationstalent und eine persönliche Zusatzbelastung. Berufliche Entscheide werden oft unter Einbezug einer familiären Gesamtbelastungsbilanz getroffen, was den Frauen nur zu oft als mangelnde berufliche Ambition ausgelegt wird. Unter dem Argument der « Einbusse an Lebensqualität für die Familie » stecken Frauen vielfach zurück, wenn es um die Übernahme einer verantwortungsvollen, oft vollzeitlichen Stelle geht, berufliche Mobilität gefordert wird oder eine zeitaufwendige Weiterbildung ansteht.

Im Gegensatz zu den weiblichen werden die männlichen Beschäftigungssituationen weder durch die Geburt eines Kindes, noch durch Heirat oder Scheidung beeinflusst. Wenn Mütter zunehmend

⁵ Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (1999) : *Unbezahlt - aber trotzdem Arbeit. Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe*. Sozialberichtserstattung Schweiz. Neuenburg.

erwerbstätig bleiben, wäre die logische Folge eine vermehrte Übernahme von Kinderbetreuungs- und Haushaltspflichten durch die Väter. In dieser Hinsicht ist noch viel zu leisten. Obwohl viele Männer - so auch in unserer Studie - vor der Geburt eines Kindes den Wunsch nach Teilzeitarbeit und nach vermehrtem Engagement für die Familie bekunden, zeigt es sich jedoch, dass die Familiengründung für Männer selten eine Arbeitszeitreduktion nach sich zieht (SAKE, BfS 2000), sondern ihre gesellschaftlich vorgesehene Rolle als Ernährer und Garant der finanziellen Basis der Familie eher zementiert. Gesellschaftliche Umdenkprozesse und eine Neubewertung von Arbeitszeit sind gefordert: Solange der Wunsch von Männern nach Teilzeitarbeit als mangelnde Arbeitsmotivation oder geringe Gewichtung beruflichen Engagements interpretiert und löhnmässig entsprechend diskriminiert wird, sind Männer wenig bereit, sich mit einer zeitweiligen Reduktion der Arbeitszeit - wie die Frauen - auf unsicheres berufliches Terrain zu begeben.

Schlussfolgerung

In unserer Studie hat sich deutlich gezeigt, dass berufliche Gleichstellung eng gekoppelt ist an Gleichstellungschancen im privaten Bereich der Arbeitnehmer/innen. Während sich die Rolle der Frauen im Erwerbsleben in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert hat, ist sie in der Familie erstaunlich stabil geblieben. So ist es heute normal geworden, dass Frauen neben ihrer Familienarbeit einer teilzeitlichen Lohnarbeit nachgehen oder ihre Familienpause auf ein Minimum reduzieren. Viele Familien sind auf ein doppeltes Einkommen angewiesen. Eine steigende Zahl von alleinerziehenden Müttern braucht die finanzielle Basis einer eigenen Erwerbstätigkeit. Diese zusätzlichen Erfordernisse an die Frauen haben nicht zu einem vermehrten Einbezug von Vätern in die Familienarbeit geführt, dies nicht zuletzt, weil Hausarbeit in unserer Gesellschaft keinen hohen Status genießt. Männer äussern zwar den Wunsch nach vermehrtem familiären Engagement, bleiben aber dennoch in den meisten Fällen zu 100% berufstätig. Dieser Zustand führt zu widersprüchlichen Erwartungen und Zwängen sowie zu Konflikten, die zur Zeit noch von jeder Familie einzeln ausgehandelt und bewältigt werden müssen.

Junge Frauen nehmen ihre Bildungschancen wahr und investieren zu Recht zunehmend in ihre berufliche Zukunft. In ihren Lebensentwürfen sind, wie in denjenigen der jungen Männer, immer noch häufig Kinder vorgesehen. Die Wahlmöglichkeit von Frauen wie von Männern, eine berufliche Tätigkeit und eine Familie zu verbinden, muss eine Option ohne persönliche Opfer sein. Es geht nicht an, dass eine berufliche Karriere für Frauen nur durch den Verzicht auf Kinder zu haben ist. Die Realität, dass Frauen ebenfalls eine lebenslange berufliche Karriere verfolgen und in den meisten Fällen auch neben Kindern weiterarbeiten, muss Eingang in die Vorstellungen von Arbeitgebenden, aber auch in diejenigen von jungen Frauen im Berufswahlprozess finden. Kinder dürfen nicht nur als berufliches Handicap betrachtet werden: Es ist ein Gewinn, wenn Erfahrungen und Sichtweisen von Personen, die Kinder aufziehen, in die Berufswelt einfliessen. Familien werden in Zukunft zunehmend auf eine familienkompatible Arbeits- und Lebenswelt angewiesen sein. Die Vereinbarkeit von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern mit den Erziehungspflichten beider Elternteile ist in unseren Augen eine Herausforderung an eine Gesellschaft des 21. Jahrhunderts und an ihre Bildungs-, Beschäftigungs- und Familienpolitik.

2. EMPFEHLUNGEN DES BÜROS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG UND FÜR FAMILIENFRAGEN

Der Staat als Arbeitgeber hat verschiedene Möglichkeiten, auf die Ungleichheiten zwischen weiblichen und männlichen Angestellten und auf Lohndiskriminierungen Einfluss zu nehmen. Um der Komplexität der Situation gerecht zu werden, müssen die Massnahmen jedoch über Anpassungen auf Gesetzesebene hinausgehen. Unsere Empfehlungen zielen daher einerseits auf konkrete Gleichstellungsmassnahmen in der Arbeitswelt Staatsverwaltung und andererseits auf eine Betriebspolitik, die eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit von Eltern generell erleichtert und damit die Benachteiligung von Frauen und Männern, die Erziehungspflichten wahrnehmen vermindert. Über seinen Bildungsauftrag kann der Kanton ausserdem mit entsprechenden Projekten dazu beitragen, eine gute Berufsausbildung für beide Geschlechter zu fördern und eine geschlechtsatypische Berufswahl von Jugendlichen zu unterstützen.

Einige unserer Anregungen sind bereits in den Vorentwurf des Gesetzes über das Personal des Staates und seiner Anstalten aufgenommen worden. Dieser Vorentwurf, der nächstens im Grosse Rat diskutiert wird, ist in vielerlei Hinsicht vielversprechend. Der Artikel 10 des Vorentwurfs des Gesetzes, «Die Personalpolitik fördert die Chancengleichheit von Frau und Mann», wird eine Basis für verschiedene Massnahmen schaffen. Im Gesetzvorentwurf ist ausserdem eine Gleichstellung der Teilzeit- mit den Vollzeitstellen vorgesehen: mit dieser Statusveränderung werden sich viele der heute existierende Ungleichheiten sofort erübrigen. Aus der Sicht der Gleichstellung steht bei diesem neuen Gesetz also einiges auf dem Spiel. Als ausschlaggebend für eine erfolgreiche Umsetzung der Neuerungen im Gesetz werden jedoch die Sensibilisierung und Ausbildung der Dienstchefs und -chefinnen bezüglich der Gleichstellungsanforderungen erachtet.

Verhinderung von Lohndiskriminierungen

Um grundsätzlich eine Lohndiskriminierung zu verhindern, sind folgende Massnahmen angezeigt:

- eine offene und nicht-diskriminierende Anstellungspolitik, namentlich durch eine Sensibilisierung der Dienstchefs und -chefinnen, die Führung und Analyse einer nach Geschlechtern aufgeteilten Bewerbungsstatistik (Anzahl von Kandidaten und Kandidatinnen für jede Arbeitsstelle) und eine klare Ermutigung für Frauen, sich auch auf anspruchsvolle Staatsstellen zu bewerben,
- eine aktive Beförderungspolitik der Mitarbeiterinnen in der Staatsverwaltung, namentlich durch ein entsprechendes Weiterbildungsangebot und durch eine individuelle Karriereplanung mit den Vorgesetzten,
- eine transparente Einstufungs- und Entlohnungspolitik aufgrund der Erkenntnisse des Systems EVALFRI, eine systematische Evaluation aller traditionell weiblichen Funktionen (Krankenpflege, Kindergärtnerinnen, Sekretärinnen, etc.) und eine Neueinstufung dort, wo es sich als angebracht erweist,
- eine bewusste Umsetzung diskriminierungsfreier Personalbeurteilungen und eine entsprechende Weiterbildung der für diese Aufgaben verantwortlichen Personen,⁶

⁶ Eidg. Büro für die Gleichstellung (Hrsg.)(2000): Fried A., Wetzler R. und Baitsch, Ch.: *Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

- die Schaffung von Teilzeitarbeitsstellen für Männer und Frauen auf allen Hierarchiestufen mit dem gleichen Status wie Vollzeitstellen bezüglich Aufstiegsmöglichkeiten, dem Zugang zur Weiterbildungen und des sozialen Versicherungsschutzes,
- ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen für *alle* Mitarbeiterinnen,
- Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing sowie die Weiterentwicklung entsprechender Interventionsdispositive
- und eine durchgängige Verwendung der geschlechtsneutralen Sprache in Pflichtenheften, internen Weisungen, etc.

Verringerung der beruflichen Segregation

Unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung lässt sich die heutige Arbeitswelt durch folgende zwei Merkmale charakterisieren: die Frauen sind immer noch untervertreten in Arbeitsstellen mit erhöhter Verantwortung (vertikale Segregation) und Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Arbeitsbereichen (horizontale Segregation). Die geschlechtstypische und in dem Sinn traditionell ausgerichtete Berufswahl von jungen Frauen und Männern erklärt zu einem Teil die Beständigkeit der horizontalen Segregation in der aktuellen Berufswelt.

Um die horizontale Segregation zu reduzieren ist es erforderlich

- längerfristig Projekte aufzubauen und zu fördern, die junge Menschen bei einer ungewöhnlichen Berufswahl unterstützen, wie z.B. die Projekte 16+ der schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten,
- jungen Frauen und Männern Praktikumsplätze und Lehrstellen in Berufen anzubieten, die bislang dem anderen Geschlecht vorbehalten waren,
- eine Anstellungspolitik zu entwickeln, die junge Frauen und Männer mit einer atypischen Berufswahl bevorzugt,
- und die Aus- und Weiterbildung von Frauen und Männern in atypischen Berufen generell zu fördern.

Förderung von familienverträglichen Arbeitsstellen für Eltern

Voraussetzungen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt sind eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Eltern und eine Umverteilung der Familienarbeit: während Frauen mit Familienpflichten zunehmend einer Berufstätigkeit nachgehen, bleibt das entsprechende väterliche Engagement in der Familienarbeit meist auf der Strecke.

Um Arbeitsstellen familienverträglicher zu gestalten, ist es notwendig

- ganz allgemein auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern hinzuwirken, wie z.B. durch die Förderung von Teilzeitarbeit, von finanziell tragbaren familienergänzenden Kinderbetreuungsstrukturen, Tagesschulen, Schüler/innenclubs (ausserschulische Kinderbetreuung) und Mittagstischen,
- die Flexibilisierung der Arbeitszeit (beispielsweise die Jahresarbeitszeit) und neue Modelle der Arbeitsorganisation zu fördern,

- die Mitarbeitenden über das Bedürfnis nach einer Betriebskinderkrippe zu befragen und bei Bedarf eine entsprechende Struktur anzubieten,
- Frauen den Wiedereinstieg zu erleichtern und ihre Kompetenzen, die sie in der Familien- oder in der Freiwilligenarbeit erworben haben, bei der Lohneinstufung zu berücksichtigen,
- unbezahlte Elternurlaube bei Arbeitsplatzgarantie zu fördern,
- Eltern jährlich eine bestimmte Zeit für die Ausübung ihrer Elternpflichten zur Verfügung zu stellen (für Krankheitsfälle ihrer Kinder, Veranstaltungen der Schule etc.),
- und Arbeitgeberzulagen unabhängig der Stellenprozente der Eltern je nachdem an die Mutter, den Vater oder zur Hälfte an beide auszurichten (ein Kind = eine Zulage).

3. BERICHT ÜBER DIE ERGEBNISSE DER REPRÄSENTATIVEN UMFRAGE Patricia Roux

3.1. Präsentation der Umfrage, Stichprobe und Rücklaufquote

Der Kanton Freiburg beschäftigt nahezu 12'000 Personen. Im Auftrag des Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau und für Familienfragen erstellte das Seminar für Statistik der Universität Freiburg einen Stichprobenplan, um eine repräsentative Stichprobe dieser Population zu erhalten. Die Grösse der Stichprobe durfte aus Kostengründen die Zahl von 2000 Personen nicht überschreiten. Nach der endgültigen Auswahl wurden schliesslich Fragebögen an 1605 Beschäftigte verschickt. Wie aus Tabelle 1 ersichtlich ist, beläuft sich die Rücklaufquote auf 23,2%.

Tabelle 1: Population, Stichprobe der Freiburger Umfrage, Antwortende und Rücklaufquote der Antworten, nach Direktionen

Direktion	Population	Stichprobe	Antwortende	Rücklauf-quote (in %)
<i>Baudirektion</i>	579	215	31	14,4
Männer	329	109	6	5,5
Frauen	250	106	25	23,6
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	5969	246	79	32,1
Männer	2846	123	46	37,4
Frauen	3123	123	33	26,8
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	1112	227	47	20,7
Männer	778	118	21	17,8
Frauen	334	109	26	23,9
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	613	215	33	15,3
Männer	423	112	12	10,7
Frauen	190	103	21	20,4
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	730	221	50	22,6
Männer	483	115	23	20,0
Frauen	247	106	27	25,5
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	2353	238	58	24,4
Männer	689	118	38	32,2
Frauen	1664	120	20	16,7
<i>Finanzdirektion</i>	386	201	65	32,3
Frauen	245	106	34	32,1
Männer	141	95	31	32,6
<i>Staatskanzlei</i>	42	42	8	19,0
Männer	25	25	5	20,0
Frauen	17	17	3	17,6
<i>Total Kanton</i>	11784	1605	371	23,2
			+2missing=373	
Frauen	5818	826	186	22,5
Männer	5966	779	187	24,0

Note: Die 2 missing entsprechen einer Frau und einem Mann, die keine Direktionsangabe machten.

Die Rücklaufquote fiel mit 23 % relativ niedrig aus, obwohl das Personalamt, das die Fragebögen verschickte, den Beschäftigten im Begleitbrief (siehe Anhang 1) die totale Anonymität der Umfrage zusicherte. Aber auch unter den Personen, die auf die Umfrage reagierten, liessen relativ viele (manchmal bis zu 10 %) Fragen unbeantwortet, die eine Identifizierung hätten erlauben können. Es fehlten ausserdem die Mittel, den Fragebogen ein zweites Mal zu verschicken, was die Rücklaufquote zweifellos erhöht hätte.

Jedenfalls variieren die Rücklaufquoten der Antworten je nach Direktion manchmal um das Doppelte und auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind in den meisten Direktionen beträchtlich. Die Beteiligung der Frauen fiel je nach Direktion sehr unterschiedlich aus, sie reicht von 5,7 % in der Baudirektion bis zu 31,7 % in der Gesundheits- und Fürsorgedirektion. Die Gesamtheit der Angaben wurde deshalb gewichtet, um die Umfrage so repräsentativ wie möglich zu machen.

Der Fragebogen, der der Freiburger Untersuchung zu Grunde liegt, ist im Anhang 1 zu finden.

Des Weiteren erhielten wir vom Personalamt des Kantons Freiburg gewisse Angaben, die das gesamte Personal betrafen (Anhang 2). Die Analyse dieser Daten macht es möglich, in einigen Bereichen mit unserer Stichprobe Vergleiche zu ziehen (z. B. hinsichtlich Alter, Beschäftigungsgrad, Gehaltsklasse und unter Berücksichtigung der Verteilung von Frauen und Männern je Direktion): Die Eigenschaften der Personen, die sich an der Umfrage des Gleichstellungsbüros beteiligten, decken sich mehrheitlich mit denen des ganzen Personals.

Es sei zunächst festgehalten, dass das Staatspersonal des Kantons Freiburg 1998 aus 11'087 Personen besteht (5'926 Frauen und 5'161 Männer), die insgesamt 11'782 Arbeitsplätze besetzen (6250 der Stellen werden von Frauen und 5532 von Männern besetzt)⁷. Anders ausgedrückt haben also 6 % der Beschäftigten zwei Stellen (oder sogar drei oder vier, was jedoch seltener ist) innerhalb der Kantonsverwaltung inne. Im Allgemeinen beziehen sich die hier präsentierten Statistiken auf die Personen und nicht auf die Stellen, ausser bei den an die Direktionen gebundenen Angaben, wo dies nicht möglich ist (eine Person kann in zwei verschiedenen Direktionen arbeiten).

Aus Platzgründen wird darauf verzichtet, das umfangreiche Tabellenmaterial mit den Resultaten der Umfrage im Anhang aufzuführen. Interessierte Personen können diese Unterlagen beim Büro für die Gleichstellung und für Familienfragen beziehen.

3.2. Familiäre Situation

Eine Mehrheit der Personen, die an der Umfrage teilnahmen, ist verheiratet ; dies betrifft jedoch mehr Männer (72 %) als Frauen (57 %). Diese Prozentsätze liegen nahe bei denen für das gesamte Staatspersonal des Kantons Freiburg⁸, bei welchem 67 % der männlichen und 53 % der weibliche Beschäftigten als verheiratet aufgeführt werden. Auch gibt es in beiden Populationen mehr ledige Frauen (36 % unserer Stichprobe, 39 % des gesamten Personals) als Männer (19 % unserer Stichprobe, 29 % des gesamten Personals)⁹.

⁷ Diese Zahlen unterscheiden sich etwas von den in Tabelle 1 aufgeführten Zahlen, weil die Stichprobe 1996 erhoben wurde, während uns heute die Zahlen von 1998 vorliegen. Über diesen Zeitraum von zwei Jahren hinweg lässt sich feststellen, dass der Kanton Freiburg mehr Männer als Frauen eingestellt hat.

⁸ Wenn vom gesamten Personal die Rede ist, stützen wir uns auf die Angaben des Personalamtes des Kantons Freiburg, die in Anhang 2 in Tabellenform präsentiert werden. Ist dagegen kein besonderer Hinweis vorhanden, so handelt es sich um Ergebnisse aus der Umfrage des Gleichstellungsbüros.

⁹ Der Anteil lediger Männer am gesamten Personal liegt etwas höher als in unserer Stichprobe. Dieser Unterschied könnte sich dadurch erklären lassen, dass sich die ledigen Männer von der Umfrage weniger betroffen fühlten (und deshalb auch weniger zahlreich antworteten) als die verheirateten Männer, da sich die Umfrage weitgehend mit der Beziehung von Familie und Beruf befasste. Es ist aber auch möglich, dass die Statistiken des Kantons Freiburg über den Zivilstand des Personals nicht mehr ganz aktuell sind, da sich die familiäre Situation des Personals zwischen dem Zeitpunkt der Einstellung und dem der Umfrage möglicherweise geändert hat.

Dieselben Unterschiede zwischen Frauen und Männern finden sich auch in der Lebensweise: 85 % der befragten Männer und nur 77 % der Frauen leben mit ihrer Partnerin resp. ihrem Partner zusammen. Tatsächlich leben etwas mehr Frauen als Männer allein (14 % gegenüber 11 %) oder zusammen mit anderen Personen wie Bekannten oder den Eltern (6 % gegenüber 2 %). Es muss hinzugefügt werden, dass der Anteil kinderloser Frauen deutlich höher liegt (51 %) als der kinderloser Männer (35 %) und falls die Frauen Kinder haben, sind diese jünger als die ihrer Kollegen.

Die beim Kanton Freiburg beschäftigten Frauen leben also weniger oft in einer Familie mit eigenen Kindern als die männlichen Beschäftigten. Man könnte zunächst versucht sein, diesen Unterschied auf das Alter zurückzuführen: Das Durchschnittsalter der befragten Frauen liegt bei 36 Jahren, während die Männer durchschnittlich 41 Jahre alt sind (resp. 36 und 40 Jahre im gesamten Staatspersonal). Aus zwei Gründen scheint diese Erklärung jedoch nicht gerechtfertigt. Einerseits zeigen die Statistiken, besonders die nationalen, dass Frauen früher mit ihrem Partner zusammenziehen und zu diesem Zeitpunkt also durchschnittlich jünger sind als Männer, und andererseits leben Letztere eher mit Frauen zusammen, die jünger sind als sie. Die Erklärung für die Unterschiede in der familiären Situation ist also nicht in Altersgründen zu finden, sondern, wie sich später zeigen wird, in der direkten Abhängigkeit zwischen Arbeitsplatz und Gestaltung des privaten Alltagslebens.

Zunächst soll die unterschiedliche soziodemographische Situation der Frauen (eine Tendenz, die durch oben stehende Zahlen aufgezeigt wird) mit der Erwerbstätigkeit ihres Partners in Beziehung gesetzt werden. Einerseits besetzen nur weniger als 5 % der Partner der weiblichen Staatsangestellten keine Stelle, während dieser Anteil bei Partnerinnen von männlichen Staatsangestellten 34 % beträgt. Andererseits haben 13 % der Männer gegenüber 81 % der Frauen Partnerinnen resp. Partner, die vollzeitlich berufstätig sind. Durchschnittlich arbeiten die Partner der weiblichen Beschäftigten zu 90 %, während sich der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Partnerinnen von männlichen Angestellten auf 37 % beläuft.

Im Familien- und Berufsleben einer Mehrheit der vom Kanton Freiburg beschäftigten Frauen und Männer lässt sich zwischen den Geschlechtern eine klassische Rollenverteilung erkennen. Eine Tendenz, die in der Soziologie kein unbekanntes Phänomen ist¹⁰: Partnerschaft und Kinder bremsen das berufliche Weiterkommen der Frauen, während eine Familie als privater Rückhalt der beruflichen Karriere von Männern förderlich ist. Eine Ehefrau zu Hause, die sich um die alltäglichen Notwendigkeiten kümmert, befreit die Männer von einer ganzen Reihe organisatorischer Zwänge und ermöglicht es ihnen so, sich vollumfänglich ihrer Arbeit zu widmen. Die Frauen, die neben der Familie beruflich tätig sind, werden oft mit einem doppelten Arbeitstag - Beruf und Haushalt - konfrontiert, was viele zur Teilzeitarbeit oder sogar zur Aufgabe ihres Berufes zwingt. Die Frauen, die in einer Partnerschaft oder Familie leben und gleichzeitig berufstätig sind, sehen sich mit einem doppelten Arbeitstag - Beruf und Haushalt - konfrontiert, was viele zur Teilzeitarbeit oder sogar zur Aufgabe ihres Berufs zwingt.

Die Aufgabenverteilung rund um Kinder und Haushalt ist bezeichnend für die Schwierigkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Bei 92 % der befragten Männer übernimmt während ihrer Arbeitszeit die Partnerin die Betreuung der Kinder, während nur 44 % der Frauen dieselbe Unterstützung in Anspruch nehmen können. Es werden daher alle vorhandenen Möglichkeiten in Anspruch genommen, um die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Dabei greifen Familien vor allem (in 52 % der Fälle) auf die Grosseltern und in geringerem Masse auf Krippen (34 %), Au-pairs (23 %) oder die Nachbarschaft zurück.

An den konkreten Aufgaben im Bereich der Kinderbetreuung beteiligen sich Frau und Mann selten zu gleichen Teilen. In 90 % der Fälle bleibt es allein der Mutter überlassen, sich um die kranken Kinder zu kümmern, in 72 % der Fälle kauft sie die Kleider für die Kinder ein, in 64 % der Fälle unterstützt und überwacht sie allein die Hausaufgaben der Kinder und unterhält den Kontakt mit der Schule. Häufiger beteiligen sich Väter, wenn es darum geht, die Kinder ins Bett zu bringen oder an der Pflege von Säuglingen: 49% bzw. 48 % der Befragten geben an, diese Aufgaben gemeinsam zu erfüllen. Am ehesten teilen sich die Paare (50 %) die Freizeitaktivitäten mit ihren Kindern.

¹⁰ Siehe zum Beispiel François de Singly (1987, 1990). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: Presses Universitaires de France.

Auch im Bereich der Hausarbeit werden die Aufgaben auf traditionelle Weise verteilt. 87 % der Frauen geben an, dass ausschliesslich sie sich um das Wäsche waschen und Bügeln kümmern, 73 % erledigen alle Putzarbeiten, 67 % alle Einkäufe und 64 % alle Küchenarbeiten. Die Männer dagegen kümmern sich mehr um Reparaturarbeiten oder die finanziellen Angelegenheiten des Haushalts.

In beiden Bereichen, Haushalt wie Erziehung, schätzen Frauen und Männer die Beteiligung des anderen Geschlechts nicht gleich ein. Besonders bemerkenswert ist, dass eindeutig mehr Männer als Frauen das Gefühl haben, die Aufgaben seien in ihrer Partnerschaft gleichmässig aufgeteilt.

Dieses letzte Ergebnis entspricht früheren Studien. Die Tendenz der Männer, ihren Beitrag zum Familienalltag zu überschätzen, lässt sich hauptsächlich mit der kurzen Zeit erklären, die sie zu Hause verbringen. Dadurch erfassen sie das Ausmass der zu bewältigenden Haus- und Erziehungsaufgaben nur rudimentär. Die Frau erledigt diese Arbeit im Hintergrund, für ihren Partner, aber auch für die Arbeitgeberseite und die Gesellschaft kaum sichtbar.

Überdies ist die Verteilung der Hausarbeiten zu einem ideologischen Massstab geworden. Durch die öffentliche Diskussion um die Gleichstellung von Frau und Mann kamen die Männer unter Druck, sich zu Hause mehr zu beteiligen. In diesem normativen Rahmen ist es für die Männer nicht mehr so einfach, ihre geringe Beteiligung an Haushalts- und Erziehungsaufgaben zu rechtfertigen, so dass die Überschätzung ihres Beitrags möglicherweise Ausdruck eines gewissen Unbehagens ist.

Einen weiteren Hinweis auf die unterschiedliche soziale Stellung von Frauen und Männern liefern die mehr als einjährigen Unterbrüche in der beruflichen Laufbahn. 89 % der Männer gegenüber 75 % der Frauen haben ihre berufliche Tätigkeit nie unterbrochen. 59% der Frauen und 6 % der Männer, die einen solchen Unterbruch vollzogen, führen familiäre Gründe an. Die Mehrheit der Männer nennen berufliche Gründe wie Ausbildung, Weiterbildung oder einen Auslandsaufenthalt. Der Unterbruch dient den Männern somit vor allem dazu, beruflich weiterzukommen oder ihre Chancen auf eine Beförderung zu erhöhen.

Auch hier erschweren die familiären Pflichten der Frauen die Entwicklung ihrer beruflichen Laufbahn, während die Karriere der Männer getrennt von ihrem Privatleben verläuft. Es ist indessen festzuhalten, dass drei Viertel der Frauen ununterbrochen berufstätig waren, was eine doch relativ bedeutende Zahl darstellt. Laut einer kürzlich in der Schweiz durchgeführten Studie¹¹ sind mehr als 40 % der beruflichen Laufbahnen von Frauen durch eine grosse Diskontinuität gekennzeichnet, die durch Ereignisse in ihrem Familienleben bestimmt wird (Heirat, Kinder usw.). Aus dem Vergleich mit unseren eigenen Umfrageergebnissen lässt sich vermuten, dass im öffentlichen Dienst die Bedingungen für eine ununterbrochene berufliche Laufbahn der Frauen günstiger sind.

Die Art und Weise, wie Frauen und Männer ihre Zukunft planen zeigt, dass ein Arbeitsunterbruch oder zumindest eine Reduktion der Arbeitszeit für Frauen noch immer eine gängige Lösung ist. Angefragt nach ihren Kinderplänen denken 17 % der Frauen daran, ihren Beruf ganz aufzugeben, wovon bei den Männern keine Rede ist (nicht einmal 1 % denken ans Aufhören). Dagegen würden 33 % der Männer für die Betreuung des Kindes mit der Unterstützung ihrer Partnerin und 15 % mit einer Drittperson rechnen, da sie weiter vollzeitlich oder zumindest zu 80 % arbeiten wollen. Nur 6 % der Frauen haben dieselben Absichten. 39 % von ihnen erwägen eher, zu 50 % zu arbeiten und während der Arbeitszeit für die Betreuung ihres Kindes die Hilfe einer Drittperson in Anspruch zu nehmen. Schliesslich geben 31 % der Frauen und 41 % der Männer dem Wunsch Ausdruck, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung gleichmässig zwischen sich und ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin aufzuteilen.

Die unterschiedlichen Pläne von Frauen und Männern zeigen, dass die Familie für die Frauen Priorität hat und dass den Männern vor allem daran gelegen ist, im Berufsleben integriert zu bleiben. Dennoch scheint eine gleichmässige Pflichtenteilung eher von Männern als von Frauen gewünscht zu werden. Weshalb die männlichen Vorsätze so kläglich scheitern und Frauen zum vornherein die Hauptverantwortung für die Haus- und Kinderbetreuungsarbeit für sich beanspruchen, müsste besser ergründet werden. Da Frauen direkt mit der ungleichen Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Hausarbeit, wie oben beschrieben, konfrontiert sind, finden sie es möglicherweise vernünftiger, eine gangbare Lösung anzustreben anstatt auf eine Aufgabenteilung zu setzen,

¹¹ René Levy, Dominique Joye, Olivier Guye und Vincent Kaufmann (1998). *Alle gleich?: soziale Schichtung, Verhalten und Wahrnehmung*. Zürich: Seismo.

die wenig aussichtsreich erscheint. Wie weiter unten gezeigt wird, stellen weniger der an Teilzeitarbeit interessierten Männer eine entsprechende Anfrage an ihre Vorgesetzten, und wenn sie es tun, sind ihre Chancen kleiner als jene der Frauen, mit ihrem Gesuch Gehör zu finden.

Dass immerhin fast die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen sich dieser Lösung einer egalitäreren Rollenaufteilung gegenüber offen zeigen, deutet auf eine beachtlich veränderte Einstellung der Rollenmuster hin. Wunsch und Wirklichkeit klaffen indessen auseinander: Trotz der guten Vorsätze organisieren sich die meisten Paare nach Ankunft des Nachwuchses gemäss traditionellen Rollen. Die strukturellen Zwänge werden zu Hindernissen (z. B. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Stundenpläne usw.) und eine unkonventionelle Arbeitsteilung führt zu organisatorischem Mehraufwand, der sich für viele Familien nicht mehr ausbezahlt. Es sind dann - rollenkonform - meistens die Frauen, die unter diesem Druck beruflich zurückstecken.

3.3. Ausbildung, Gehalt und Beförderung

Nahezu ein Viertel der Befragten hat eine Lehre absolviert. Bei den übrigen Ausbildungswegen lassen sich je nach Geschlecht deutliche Unterschiede feststellen: 30 % der Frauen gegenüber 10 % der Männer absolvierten das Seminar für Lehrerinnen und Lehrer oder eine Handelsschule und 46 % der Männer gegenüber 23 % der Frauen haben einen Universitätsabschluss. Mehr Frauen als Männer verfügen über eine Ausbildung im sozialen und medizinischen Bereich oder beendeten ihre Ausbildung auf Gymnasialebene.

Das Ausbildungsniveau muss mit den Gehaltsklassen des Personals verglichen werden. Die Mehrheit der Frauen (71 % in unserer Umfrage, 75 % laut den Statistiken des Kantons Freiburg) bezieht ein Gehalt, das in den niedrigeren Gehaltsklassen (1 bis 16) festgesetzt wurde. In diesen Gehaltsklassen befinden sich zum Vergleich 36 % der männlichen Beschäftigten (39 % laut Kantonsstatistiken)¹². In den oberen Gehaltsklassen (22 bis 34) ist die Situation umgekehrt: dort befinden sich 40 % der befragten Männer (34 % laut Kantonsstatistik) gegenüber 11 % der Frauen (8 % laut Kantonsstatistik).

Dank den Statistiken der Kantonsverwaltung können wir diese Ausführungen mit einem Vergleich der Gehälter der Frauen und Männer vervollständigen (das Gleichstellungsbüro stellte keine Fragen nach der Höhe der Gehälter, da solche Auskünfte nie gerne erteilt werden). Die hier angeführten Zahlen beziehen sich einerseits auf das Gehalt, das das Personal tatsächlich erhält, und andererseits auf das auf eine Vollzeitstelle umgerechnete Gehalt. Als Indikator wählten wir überdies den Medianwert der jährlichen Bruttogehälter. Das Medianeinkommen ist das mittlere Gehalt und ist repräsentativer für die Mehrheit der bezogenen Gehälter als der Durchschnitt, da letzterer sich aufgrund einiger besonders hoher oder niedriger nach oben oder nach unten verändern kann. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass dieses Mal die Gehälter des gesamten in der Kantonsverwaltung Freiburg beschäftigten Personals berücksichtigt wurden und nicht nur die der Gehaltsskala des Kantons zugeordneten Personen.

Die absoluten Gehaltszahlen - unter Vernachlässigung des Beschäftigungsgrads und der unterschiedlichen Funktionen - zeigen, dass die Frauen 40 % weniger verdienen als die männlichen Beschäftigten. Grösstenteils lässt sich dieser Unterschied darauf zurückzuführen, dass mehr Frauen Teilzeit arbeiten. Werden nämlich - um den Vergleich bei gleicher Arbeitszeit zu ermöglichen - die tatsächlichen Gehälter in die einer Vollzeitstelle entsprechenden Gehälter umgerechnet, so sind die Gehälter der Frauen trotzdem immer noch 18 % niedriger als die der Männer. Werden das Gehalt einer Frau und das eines Mannes, die beide Vollzeit arbeiten, verglichen, so ergibt sich eine Differenz von 15'000 Franken pro Jahr. In der Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion, der Finanzdirektion und der Staatskanzlei beträgt sie sogar nahezu 30'000 Franken. Am geringsten ist die Gehaltsdifferenz in der Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion (die Frauen erhalten 10'700 Franken weniger).

¹² Gewisse Personen befinden sich in besonderen Gehaltsklassen, im Allgemeinen in Überklassen (wie Ärzte oder Universitätsprofessoren), und sind in den hier angeführten Prozentsätzen nicht inbegriffen. Diese Prozentsätze beziehen sich nur auf die üblichsten Gehaltsklassen des Kantons Freiburg. Zudem machten gewissen Personen keine Angaben zu ihrer Gehaltsklasse, so dass 17 % der befragten Population von den im Bericht genannten Zahlen nicht betroffen sind. Auch die Statistiken der Kantonsverwaltung schliessen die 12 % des Personals aus, die in andere Gehaltsklassen eingeteilt sind.

Diese Gehaltsdifferenzen entsprechen einem für Frauen und Männer unterschiedlichen Profil. Ausser der Tatsache, dass die Frauen in niedrigere Gehaltsklassen eingeteilt sind als die Männer, ist weiter festzustellen, dass sie durchschnittlich 5 Jahre jünger sind als ihre Kollegen (Durchschnittsalter: 36 Jahre bei den Frauen, 41 Jahre bei den Männern), 6 Jahre weniger in der Kantonsverwaltung gearbeitet haben (durchschnittliche Anzahl Dienstjahre: 9 bei den Frauen, 13 bei den Männern) und ungefähr 3 Jahre weniger in ihrer gegenwärtigen Funktion tätig sind (durchschnittliche Anzahl Dienstjahre in der gegenwärtigen Funktion: 7 bei den Frauen, 10 bei den Männern).

Weitere relevante Unterschiede ergeben sich durch die Umfrage des Gleichstellungsbüros : So sind 76 % der Frauen nie befördert worden, während dieser Prozentsatz bei den Männern niedriger, nämlich bei 60 % liegt. 19 % der beförderten Männer kamen sogar in den Genuss mehrerer Beförderungen innerhalb der Kantonsverwaltung, während dies nur auf 5 % der Frauen zutrifft.

Auch in der hierarchischen Position und der Verantwortung, die Männern und Frauen übertragen wird, ergeben sich Ungleichheiten : Während 40 % der Männer eine oder mehrere untergeordnete Personen haben, trifft dies nur auf 11 % der Frauen zu.

Schliesslich ist festzustellen, dass Frauen weniger Weiterbildung geniessen als Männer: 38 % der Frauen gegenüber 34 % der Männer haben nie einen Fortbildungskurs besucht. Manchmal nimmt dieser Unterschied beträchtliche Ausmasse an, so in der Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion, wo sich 85 % der Männer ab und zu weiterbilden konnten, während nur halb so viele Frauen (43 %) eine Weiterbildung absolvierten.

Bei gleicher Arbeitszeit verdienen die Frauen durchschnittlich 18 % weniger als ihre Kollegen. Diese Gehaltsunterschiede lassen sich auf der einen Seite teilweise durch das Ausbildungsniveau, das geringere Alter und die kürzere Berufserfahrung der Frauen erklären; auf der anderen Seite werden die besonderen Qualifikationen von typischen Frauenberufen sehr oft unterbewertet und entsprechend entlohnt.

Im Hinblick auf die erforderliche Aufwertung der Frauenarbeit kann sich die Broschüre « Lohngleichheit für die Praxis » Katz und Baitsch, herausgegeben vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996), als sehr nützlich erweisen. Sie zeigt deutlich die Mechanismen auf, die zur unterschiedlichen Bewertung von Männer- und Frauenarbeit führen, und gibt Empfehlungen, wie die allgemein den Frauen zugeteilten Funktionen sowohl sozial wie auch lohnmassig aufgewertet werden können.

3.4. Vertragsart und Beschäftigungsgrad

70 % des gesamten Staatspersonals unterstehen einem öffentlich-rechtlichen und 30 % einem privatrechtlichen Vertrag. Durch privatrechtlichen Vertrag werden mehr Frauen (35 %) angestellt als Männer (25 %) und 8 % von ihnen gegenüber 3 % der Männer haben den Status des nach Stunden bezahlten Hilfspersonals. Gemäss der Umfrage des Gleichstellungsbüros haben drei Viertel des Personals das Gefühl, ihr Vertrag sei stabil, sei er nun öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich. Es werden mehr Frauen (24 %) als Männer (13 %) vorübergehend oder als Aushilfe beschäftigt, ob sie nun pro Monat oder pro Stunde bezahlt sind ¹³. Anhand der zwei Quellen lässt sich feststellen, dass die Unterschiede in der Beschäftigungsart von Frauen und Männern in der Baudirektion, der Justiz-, Polizei- und Militärdirektion und der Direktion des Innern und der Landwirtschaft besonders ausgeprägt sind.

Auch die Teilzeitarbeit ist eine Beschäftigungsart, die eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern nach sich zieht. Anhand der Statistiken des Personalamtes (die Zahlen aus der Umfrage des Gleichstellungsbüros sind fast identisch, weshalb sie der Einfachheit halber im Text nicht angeführt werden) ergibt sich für die Frauen ein durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 68 %, während er bei den Männern bei 90 % liegt. Genauer sind 21 % der Männer teilzeitlich beschäftigt, wobei dieser Anteil bereits höher liegt als in vielen anderen Teilgebieten des Arbeitsmarktes; bei den Frauen beträgt dieser Anteil jedoch 63 %. 43 % der

¹³ In den Statistiken des Personalamtes, die uns zur Verfügung standen, fällt das Hilfspersonal, das pro Monat bezahlt wird, in der Kategorie der festvertraglichen Angestellten; einzig das Hilfspersonal, das pro Stunde bezahlt wird, gehört nicht dazu.

weiblichen Beschäftigten (und 13 % der Männer) haben einen Beschäftigungsgrad zwischen einer Halbzeit- und einer Vollzeitstelle und weitere 21 % sind zu weniger als 50 % angestellt (8 % bei den Männern). Die Stellen zu unter 50 % werden oft in hierarchisch tiefen Positionen angesiedelt.

In nur einer einzigen der acht Verwaltungseinheiten (Direktionen und Staatskanzlei) des Kantons Freiburg sind die Teilzeitstellen gleichmässig unter Frauen und Männern verteilt. Es handelt sich dabei um die Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion, in der die Frauen durchschnittlich 67 % und die Männer 72 % arbeiten. In allen anderen Direktionen bestehen beträchtliche Unterschiede im Beschäftigungsgrad, besonders in der Direktion des Innern und der Landwirtschaft und noch ausgeprägter in der Baudirektion. In dieser Direktion, in der die Frauen älter sind als in allen übrigen (durchschnittlich 42 Jahre), ist die überwältigende Mehrheit des weiblichen Personals teilzeitlich angestellt (der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen und Männer beträgt in der Baudirektion 31 % bzw. 98 %) und in niedrigere Gehaltsklassen eingeteilt (das mittlere Gehalt für eine Vollzeitstelle beläuft sich bei den Frauen auf 49'833 Franken und bei den Männern auf 70'119 Franken).¹⁴

Die Teilzeitbeschäftigung, die nahezu zwei Drittel der Frauen betrifft, bildet sicher das Kernstück der Ungleichheiten zwischen weiblichem und männlichem Personal. Teilzeitarbeit geht oft einher mit einer geringeren Anerkennung, weniger Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, weniger Verantwortung und Chancen auf Beförderung sowie einer niedrigeren Lohneinstufung. Teilzeitangestellte werden öfters privatrechtlich angestellt, was schlechtere Arbeitsbedingungen und vor allem verminderte Sozialversicherungsleistungen bedeutet. Während Frauen mit dem öffentlich-rechtlichen Status in den Genuss eines 16-wöchigen Mutterschaftsurlaubs kommen, müssen sich privatrechtlich beschäftigte Frauen mit 8 Wochen begnügen.

Über die Frage, ob es sich bei der Teilzeitarbeit der Frauen um eine freiwillige oder eine zwangsläufige Lösung handelt, wird in der Öffentlichkeit seit langem heftig diskutiert¹⁵. Sie bleibt für die weiblichen Beschäftigten des Kantons Freiburg ebenso offen wie für andere Frauenpopulationen. Die Umfrage des Gleichstellungsbüros zeigt nämlich, dass die grosse Mehrheit der Frauen, die Kinder haben (89 %), Teilzeit arbeiten, während diese Arbeitsart nur halb so viele (44 %) wählen, wenn sie keine Familienpflichten haben. Eine Mehrheit der weiblichen Teilzeitbeschäftigten (60 %) zeigt sich jedoch mit dieser Lösung zufrieden. 31 % der teilzeitlich angestellten Frauen möchten ihre Arbeitszeit jedoch erhöhen, 9 % weiter reduzieren.

Für eine Mehrheit der weiblichen Beschäftigten des Kantons Freiburg entspricht die Option einer Teilzeitstelle ungeachtet der Nachteile, die damit für die berufliche Karriere verbunden sind, den eigenen Bedürfnissen oder zumindest den Anforderungen des familiären Gleichgewichts, das die Frauen zu sichern suchen. Auch hier lässt sich ihre berufliche Laufbahn also nicht von Privatleben, familiärer Situation oder ausserberuflichen Projekten trennen. Zur Diskussion steht letztlich die Lebensqualität, die mit einer zu grossen Arbeitsbelastung und dem damit verbundenen Stress das Nachsehen hat.

Auch die Frage des Jobsharing wird heute ausgiebig diskutiert. Oft wird geltend gemacht, dass damit mehr Teilzeitstellen geschaffen werden könnten - auch für Männer. Dadurch wäre es möglich, die vorhandenen Stellen besser zu verteilen.

Einer von fünf Männern wird vom Kanton teilzeitlich beschäftigt ; diese Zahl ist doppelt so hoch wie auf dem gesamtschweizerischen Arbeitsmarkt. Die von Teilzeitangestellten besetzten Stellen sind oft weniger qualifiziert und schlechter bezahlt als Vollzeitstellen. Anders ausgedrückt : Sobald Männer Teilzeit arbeiten, gleicht sich ihr Status dem der Frauen an. Es findet eher eine Abwertung der Stellung und eine Art Gleichstellung nach unten von Frau und Mann statt. Es kann nicht im Sinne der Forderung nach (attraktiven) Teilzeitstellen für Frauen und Männern zwecks egalitärer Rollenteilung liegen, dass neben den Frauen auch teilzeitlich angestellte Männer diskriminiert werden. Sollen Männer motiviert werden, sich mehr an Haus- und Erziehungsaufgaben zu beteiligen, ist eine generelle Aufwertung von Teilzeitarbeit für Frauen und für Männer unumgänglich. Auch anspruchsvolle Stellen sollten als Teilzeitstellen konzipiert werden.

¹⁴ Der Baudirektion ist das gesamte Reinigungspersonal des Staates, in der Regel Frauen, unterstellt. Diese Berufsgruppe macht einen Viertel der gesamten Anstellungen der Direktion aus.

¹⁵ Siehe u. a. Françoise Messant-Laurent, Danièle Cerqui und Séverine Rey (1991). Temps partiel: piège ou panacée. Aus B. Despland (Ed.), *Femmes et travail* (S. 163-169). Lausanne: Réalités Sociales.

3.5. Wunschvorstellungen im Bereich der flexiblen Arbeitszeiten und der Teilzeitarbeit

Gemäss der Umfrage des Gleichstellungsbüros (fortan werden im Bericht nur noch Zahlen aus dieser Umfrage verwendet, da die nachfolgenden Themen in den Statistiken der Kantonsverwaltung nicht behandelt werden) wünschen sich 35 % der Männer und 26 % der Frauen flexiblere Arbeitszeiten.

Eine Mehrheit des Personals will keine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, und zwar zweifellos darum, weil dadurch die Organisation der Freizeit, der sozialen und der familiären Aktivitäten zusätzlich erschwert würde. Indes werden doch immerhin von einem Drittel der Beschäftigten flexiblere und individuell angepasste Arbeitszeiten gewünscht. Anstatt allen Arbeitnehmenden flexible Arbeitszeiten aufzuerlegen, wäre daher eine Regelung der Arbeitszeiten wünschbar, die auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt werden könnte

Von den Vollzeitangestellten (d. h. laut der Umfrage 80 % der Männer und 35 % der Frauen) möchten 63 % des männlichen und 27 % des weiblichen Personals nicht Teilzeit arbeiten. Dafür führen 62 % der Männer und 29 % der Frauen finanzielle Gründe an; die Mehrheit der Frauen (66 % gegenüber 30 % der Männer) dagegen bringt eher persönliche Gründe vor.

Die vollzeitlich arbeitenden Männer, die eine Teilzeitarbeit in Erwägung ziehen (d. h. 37 %), möchten die diesbezüglichen Pläne jedoch nur selten umgehend in die Tat umsetzen (15 % wünschten sich, ihre Stelle sofort in ein Teilzeitstelle umwandeln zu können), sondern erst nach einer Frist von mindestens 5 Jahren (22 % möchten lieber 5 Jahre warten, bevor sie auf Teilzeit reduzieren wollen). Ein Drittel der Frauen möchte ab sofort Teilzeit arbeiten, 41 % von ihnen ziehen dies für später in Betracht. Unter den Beschäftigten, die die Teilzeitarbeit befürworten, möchten eine Mehrheit der Frauen (56 %) und 26 % der Männer zwischen 50 und 79 % arbeiten, während 44 % der Frauen und 72 % der Männer eine Stelle zu 80 bis 99 % bevorzugen würden.

Die Teilzeitarbeit ist noch immer stärker in den Berufsplänen der Frauen als in denen der Männer verankert. Die Vorstellungen in beruflicher Hinsicht werden von der sozialen Rolle beeinflusst, die die Frauen bzw. die Männer innehaben. Erstere befürworten die Teilzeitarbeit, damit sie Familien- und Berufsleben miteinander vereinbaren können. Letztere dagegen sehen sich als Hauptversorger, die der Familie und ihrem direkten Umfeld die wirtschaftlichen Mittel zur Verfügung zu stellen haben - eine Aufgabe, deren Erfüllung durch die Verdiensteinbussen, die eine Teilzeitstelle verursacht, gefährdet würde. Teilzeitstellen müssen dieselbe soziale Sicherheit bieten wie Vollzeitstellen, wenn eine ausgeglichene Verteilung der Berufs- und Familienaufgaben auf Frau und Mann eine attraktive und sinnvolle Option für Familien werden soll.

Frauen und Männer, die Vollzeit arbeiten, nennen die gleichen Gründe für ihren Wunsch nach einer Teilzeitstelle, wobei die Männer jedoch noch kategorischer Stellung beziehen als die Frauen. Die wichtigsten Gründe bestehen im Wunsch nach mehr Freizeit (63 % der Männer und 49 % der Frauen) und nach mehr Zeit für die Familie (52 % der Männer und 38 % der Frauen). Auch der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und die Notwendigkeit des Jobsharing bilden einen wichtigen Beweggrund (52 % der Männer und 34 % der Frauen).

Die Vollzeitarbeit setzt zeitliche Zwänge, die sich negativ auf die Qualität der täglichen zwischenmenschlichen Beziehungen und der Freizeitbeschäftigungen der Angestellten auswirken.

Die Teilzeitarbeit bleibt jedoch mehrheitlich eine (noch) nicht umgesetzte Idee: Nur wenige Beschäftigte (27 % bzw. 14 % der interessierten Frauen und Männer) haben bei ihren Vorgesetzten ein Gesuch um Reduktion der Arbeitszeit eingereicht. Wer dies jedoch getan hat, erhielt meistens eine positive Antwort; dies war der Fall für 77 % der Frauen und 45 % der Männer.

Der Kanton Freiburg zeigt sich der Teilzeitarbeit besonders der Frauen, aber auch der Männer gegenüber offen. Trotzdem bleibt das Personal dieser neuen Möglichkeit gegenüber skeptisch. Der Grund dafür liegt wahrscheinlich in der Befürchtung, dass sich die Arbeits- und Gehaltsbedingungen verschlechtern würden. Wie bereits dargelegt, ist die Teilzeitarbeit oft mit zahlreichen Nachteilen verbunden (geringere Aussichten auf Beförderung, weniger Verantwortung, weniger Gelegenheiten zur Weiterbildung, schlechtere Sozialleistungen usw.). Vielleicht würde das Teilzeitangebot des Staates besser genutzt, wenn er den Teilzeitbeschäftigten Vorteile garantierte, die mit denen der Vollzeitbeschäftigten vergleichbar wären.

3.6. Einschätzungen zur Teilzeitarbeit

Zuerst sollen die Meinungen der Vollzeitangestellten zur Teilzeitarbeit betrachtet werden. Ihre Einschätzungen fallen sehr unterschiedlich aus. Ungefähr die Hälfte der Vollzeitangestellten meinen, dass die Einführung der Teilzeitarbeit ohne grössere Probleme und mit der Zustimmung des gesamten Personals - einschliesslich der Vorgesetzten - möglich sei. Die andere Hälfte dagegen ist der Ansicht, dass Jobsharing (Teilung der Aufgaben, der Verantwortung usw.) mit zahlreichen Problemen verbunden wäre.

Frauen und Männer vertreten in allen Aspekten der Frage ziemlich unterschiedliche Meinungen: Die Frauen sehen bei der Einführung der Teilzeitarbeit bedeutend weniger Probleme als die Männer.

Aufgrund der bereits dargestellten Ergebnisse lässt sich vermuten, dass die Idee der Teilzeitarbeit bei den Frauen relativ unbestritten ist, während sich die Männer zurückhaltender zeigen. Die Voraussetzungen für die Einführung der Teilzeitarbeit beruhen nicht nur auf rein objektiven Kriterien, da die gleichen Arbeitsbedingungen von den einen als günstig, und von den anderen als ungünstig für die Teilzeitarbeit eingestuft werden. Auch die subjektive Vorstellung, die sich eine Person von ihrer Arbeit und im Zusammenhang mit dem Stellenwert ihres Privatlebens (Freizeitbeschäftigungen, Familie usw.) macht, spielt eine Rolle.

Teilzeitbeschäftigte dagegen beurteilen die Teilzeitarbeit eindeutig positiver als ihre vollzeitlich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen. Auch wenn erneut mehr Frauen als Männer die Teilzeitarbeit befürworteten, so sind sich Frauen und Männer doch mehrheitlich darin einig, dass die Teilzeitarbeit für alle Stellen eingeführt werden kann, dass eine gewisse Kollegialität zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu beobachten ist, dass ihr jeweiliger Einsatz von gleicher Bedeutung ist, dass die Teilzeitarbeit keine zusätzlichen Organisationsprobleme verursacht und dass sie in den verschiedenen Direktionen unterstützt wird.

Die Tatsache, selber teilzeitlich angestellt zu sein, veranlasst die betroffenen Frauen und Männer dazu, die Teilzeitarbeit aufzuwerten. Die persönliche Erfahrung mit dieser Arbeitsweise wird als positiv bewertet und bringt ihre Vorteile zum Vorschein. So könnte es sein, dass der Widerstand gewisser Personen gegen das Jobsharing, hätten sie erst einmal Teilzeit gearbeitet, schnell abnehmen würde.

3.7. Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Allgemein zeigen sich die Angestellten mit ihrer beruflichen Situation ziemlich zufrieden. Die verschiedenen Aussagen der diesbezüglichen Frage erlauben jedoch einen noch vertieften Einblick. Da es sich um relativ viele Aussagen handelte, darf nicht nur auf den Anteil an Zustimmung zu jeder einzelnen geachtet werden, sondern auch auf ihre Struktur, das heisst auf Gruppen von Aussagen, die untereinander im Zusammenhang stehen¹⁶.

Die Analyse dieser Struktur zeigt drei Aspekte auf. Der erste betrifft die Entscheidungsgewalt der Beschäftigten: 40 % bis 50 %, der Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, von ihnen möchten mehr Führungsaufgaben, mehr Verantwortung und mehr Einfluss und Entscheidungsgewalt¹⁷. Dieser Wunsch steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Gefühl, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrer gegenwärtigen Stelle nicht genügend einsetzen zu können, und weiter mit den fehlenden Möglichkeiten, ihre beruflichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Dies führt in ihren Augen dazu, dass ihre Arbeit weniger «geschätzt und anerkannt» wird als eigentlich gerechtfertigt wäre. Insgesamt fanden diese Aussagen bei den Männern mehr Zustimmung als bei den Frauen.

¹⁶ Um die Struktur der Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz herauszuarbeiten, wurden die verschiedenen Aussagen einer Faktorenanalyse der Hauptkomponenten unterzogen, die es, ohne hier ins Detail zu gehen, ermöglicht, die Aspekte der Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu erfassen. Die Analyse (die letzte Aussage betreffend der verbleibenden Zeit für die Familie wurde dabei nicht berücksichtigt, da diese Frage nicht der ganzen Population, sondern nur den Beschäftigten mit Kindern vorgelegt wurde) bringt im vorliegenden Fall drei Aspekte zum Vorschein, die insgesamt 54,4 % der Varianz der Antworten erklären.

¹⁷ In dieser Darstellung der Einschätzungen fassen die Prozentsätze die Antworten unter «völlig zutreffend» und «meistens zutreffend» zusammen.

So findet gut die Hälfte des Staatsangestellten, dass ihre Kompetenzen nicht vollständig genutzt würden und ihre Entscheidungsgewalt zu eingeschränkt sei. Besonders die Männer möchten mehr Selbständigkeit am Arbeitsplatz und eine soziale Position, die ihnen durch ihre gegenwärtige Funktion nicht gewährleistet wird. Mehr als die Frauen sind die Männer, die durch die Gesellschaft angespornt werden, Karriere zu machen, vermutlich zwischen ihren beruflichen Ambitionen und den relativ beschränkten Karriereaussichten im öffentlichen Dienst hin und her gerissen. Diese Spannung liesse sich durch eine gezieltere Einsetzung der vorhandenen individuellen Ressourcen und durch eine institutionelle Aufwertung der Rolle des Staates als öffentlicher Dienst vermindern.

Der zweite Aspekt betrifft hauptsächlich die Beziehungen am Arbeitsplatz. Er bringt einen Zusammenhang zum Vorschein zwischen der Art, wie die Beschäftigten die Beziehung zu ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen und den Vorgesetzten empfinden, und der Anerkennung, die sie am Arbeitsplatz geniessen. Nahezu 90 % der Frauen und der Männer sagen aus, dass sie immer oder wenigstens meistens ein gutes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie zu ihren Vorgesetzten haben und sich - im Zusammenhang mit diesem guten Verhältnis - als Frau bzw. Mann anerkannt und respektiert fühlen. Sie finden weiter, dass ihre Arbeit geschätzt und anerkannt wird. Überdies ist es interessant festzustellen, dass die Beschäftigten, sind sie zufrieden mit ihren Beziehungen und der Anerkennung am Arbeitsplatz, auch eher mit ihrem Gehalt einerseits und dem Informationsniveau in ihrer Stelle andererseits zufrieden sind.

Hinsichtlich der Gehälter muss jedoch eine Einschränkung angebracht werden, da ungefähr die Hälfte des Staatspersonals mit seinem Gehalt nur teilweise oder sogar überhaupt nicht zufrieden ist. Diese Unzufriedenheit hat, wie bereits festgestellt, nichts mit der Arbeitszeit der Beschäftigten zu tun; tatsächlich wäre es naheliegend gewesen zu denken, dass die Teilzeitangestellten ihr Gehalt eher als unzureichend einstufen, dies ist jedoch nicht der Fall. Offenbar wird das Gehalt eher im Vergleich dazu, was die Person ihrer Ansicht nach für ihre Arbeit verdient, als unzureichend empfunden.

Der dritte und letzte Aspekt macht deutlich, dass das Informationsniveau der Beschäftigten auch mit ihren Möglichkeiten zur Weiterbildung und zur Weiterentwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten in Zusammenhang steht. Gemäss der Umfrage erachten sich die Beschäftigten, die sich weiterbilden konnten, als besser informiert und dies wiederum steigert die Leistung am Arbeitsplatz. 40 % der Befragten meinen, dass die von der Kantonsverwaltung angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten ihren Erwartungen entsprechen. Es bleibt anzumerken, dass das Weiterbildungsangebot für das Staatspersonal in den letzten Jahren stark ausgebaut worden ist.

3.8. Einschätzungen zur Chancengleichheit von Frau und Mann

Auch zur Frage der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Verwaltung des Kantons Freiburg wurden die Befragten mit zahlreiche Aussagen konfrontiert. Die Faktorenanalyse der 12 Teilfragen, aus denen sich die Frage über die Chancengleichheit zusammensetzt, brachte vier Aspekte zum Vorschein¹⁸.

Der erste Aspekt umfasst die meisten Aussagen, die eine Chancenungleichheit zu Ungunsten der Frauen konstatieren. Dieser Aspekt gibt besonders die Einschätzungen der Frauen wieder. 73 % von ihnen (gegenüber 48 % der Männer) sind der Ansicht, dass Männer die besseren Aufstiegschancen haben als Frauen¹⁹, 41 % (gegenüber 17 % der männlichen Beschäftigten) finden, dass Frauen weniger gefördert und ermutigt werden als Männer, 63 % (gegenüber 49 % der Männer) denken, dass den Männern bei gleichwertigen Qualifikationen und Kompetenzen mehr Verantwortung übertragen wird als den Frauen, und 67 % (gegenüber 59 % der Männer) meinen, dass Mutterschaft und familiären Pflichten die Chancengleichheit der Frauen am Arbeitsplatz behindern.

¹⁸ Durch diese vier Aspekte lassen sich 57 % der Varianz der Antworten erklären. Im Bericht werden die Aussagen, die einen Aspekt bilden, in der Reihenfolge aufgeführt, in der sie erscheinen, so dass es sich bei der Ersten um die mit dem meisten Gewicht handelt. Der vierte Aspekt soll hier nicht diskutiert werden, da dieser auf nur einer Aussage beruht, die daher im Vergleich zu den anderen Aussagen der Frage einen Sonderstatus einzunehmen scheint. Es handelt sich dabei um folgende Aussage: «Die Aufstiegschancen der Männer werden durch die Militärdienstpflicht verringert.» 12 % der Männer und 4 % der Frauen stimmten dieser Aussage zu.

¹⁹ Auch hier fassen die Prozentsätze alle Antworten unter «völlig zutreffend» und «meistens zutreffend» zusammen.

Diese Einschätzungen stimmen mit dem Gefühl überein, dass die Vorgesetzten sich mit ihren Mitarbeitern aufmerksamer unterhalten als mit ihren Mitarbeiterinnen (auch wenn nur eine Minderheit der Frauen - 16 % - und der Männer - 11 % - dieses Gefühl hat). Sie widersprechen hingegen der Meinung, dass die Frauen in etwa die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie die Männer haben (eine Meinung, die 73 % der weiblichen und 84 % der männlichen Beschäftigten vertreten).

In Anbetracht dieser Ergebnisse lässt sich festhalten, dass die Beschäftigten, vor allem die Frauen, beim Stichwort "Chancengleichheit von Frau und Mann" zuallererst an die konkreten Ungleichheiten denken, denen die Frauen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit ihren familiären Verpflichtungen und den daraus entstehenden Einschränkungen ihrer Berufspläne ausgesetzt sind.

Die Diskriminierung des weiblichen Personals ist also laut einer Mehrheit der Frauen, die zuerst davon betroffen sind, aber auch einer Mehrheit der Männer gemäss eine Tatsache, auch wenn die Männer dies mit etwas mehr Zurückhaltung bestätigen als die Frauen. Diese Zurückhaltung lässt sich dadurch erklären, dass die Männer sich ihre Privilegien trotz dem sozialen Druck zugunsten der Gleichberechtigung bewahren möchten. Andere Studien zeigen, dass Personen in einer höheren, dominierenden Stellung - was bei den Männern der Fall ist (sowohl im Beruf, wo sie den Frauen gegenüber sichere Vorteile geniessen, als auch im häuslichen Bereich, wo sie weniger aktiv sind als die Frauen) - die Ungleichheit der gesellschaftlichen Positionen weit weniger erkennen oder, anders ausgedrückt, die Ungerechtigkeit weit weniger stark empfinden.

Auch der zweite Aspekt bezieht sich auf eine gewisse Chancenungleichheit, dieses Mal jedoch zuungunsten der Männer. Er umfasst drei Aussagen: «Männer setzen sich in einer vergleichbaren Stelle mehr ein als Frauen», «die Chancengleichheit der Männer am Arbeitsplatz wird durch Vaterschaft und familiäre Pflichten behindert» und «die Massnahmen für die Gleichberechtigung zugunsten der Frauen benachteiligen die Männer». Diese Meinungen werden nur von einem kleinen Anteil der Beschäftigten vertreten und widerspiegeln eher die Gedanken der Männer als die der Frauen: Gut ein Drittel der männlichen Beschäftigten stimmen den drei Aussagen mehr oder weniger zu, während dies nicht einmal auf einen Fünftel der Frauen zutrifft.

Die möglichen Rückschläge, die Männer durch die Massnahmen für die Gleichberechtigung zugunsten der Frauen erleiden könnten, beunruhigen nur eine Minderheit der Beschäftigten und gehören nicht zu den Haupt Sorgen des Personals. Interessant an der Analyse des zweiten Aspektes ist allerdings die zugrundeliegende Denkweise, die dadurch zum Vorschein kommt. Diese deutet nämlich an, dass die Personen, die eine mögliche "Ungleichbehandlung mit umgekehrten Vorzeichen" befürchten, der Meinung sind, Männer, die sich im Beruf einsetzen, müssten sich, um ihre Karriere nicht zu gefährden, auf Familienebene weniger engagieren und sich noch vehementer gegen Massnahmen für die Gleichberechtigung zugunsten der Frauen einsetzen, da auch diese die Karriere der Männer bedrohen würden. Im Zeitalter der Flexibilität und unter dem Druck der Arbeitslosigkeit verlangt die Arbeitgeberseite, darunter auch der Staat, vom Personal einen immer grösseren Einsatz und eine immer uneingeschränktere Verfügbarkeit. Aus den Ergebnissen unserer Umfrage lässt sich schliessen, dass diese Anforderungen dem Vollzug des Gleichstellungsgrundsatzes zuwiderzulaufen droht, ganz besonders darum, weil sie die Unterscheidung von Frauen- und Männerrollen noch zusätzlich unterstützen.

Der dritte Aspekt veranschaulicht die Meinung, dass allein die Einstellung der Frauen für ihre schwache berufliche Stellung verantwortlich sei. Mit diesem Aspekt sind die zwei folgenden Aussagen verbunden: «Frauen haben mehr Vorbehalte, eine Beförderung zu akzeptieren als Männer» und «Frauen und Männer haben am Arbeitsplatz die gleichen Chancen». Dem ersten Gedanken stimmten 19 % und dem zweiten 41 % des Personals zu.

Diese Gedankenverbindung lässt darauf schliessen, dass gewisse Personen, die an die Chancengleichheit glauben, der Ansicht sind, die unterschiedliche Stellung der Frauen und der Männer in der Arbeitswelt sei vor allem auf die weniger karrierenorientierte Einstellung der Frauen zurückzuführen. Ihrer Meinung nach bestehen die beruflichen Möglichkeiten, sie müssten nur ergriffen werden; da die Frauen dies jedoch nicht tun, bleiben ihnen die untergeordneten Stellen vorbehalten. Was zählt, ist die individuelle Verantwortung; jeder Frau, die sich in einer untergeordneten Stellung befindet, mangelt es an Willens- oder Entschlusskraft, die Institution und die Gesellschaft dagegen werden von jeglicher Verantwortung losgesprochen.

Abgesehen davon scheint nicht einmal die Hälfte des Personals (Frauen und Männer gleichermassen) zu denken, der Kanton würde die Chancengleichheit von Frau und Mann sicherstellen. Allem Anschein nach, und die Ergebnisse dieser Umfrage haben es bewiesen, ist in diesem Bereich noch viel Arbeit zu leisten.

LITERATUR

Bänziger, A. (1999) : *Weiterbildung und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zur Situation in der Schweiz*. Chur, Zürich : Rüegger Verlag

Bauer, T. (2000) : *Die Familienfalle*. Chur, Zürich : Rüegger Verlag

Bigler-Eggenberger, M. und Kaufmann C. (Hrsg.)(1997) : *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. Basel : Helbing und Lichtenhahn.

Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil.

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (1999) : *Unbezahlt - aber trotzdem Arbeit. Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe*. Sozialberichtserstattung Schweiz. Neuenburg.

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton du Valais (éd.) (1999) : *Promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration cantonale*. Les résultats de l'enquête réalisée auprès des fonctionnaires en automne 1997.

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud (éd.)(1999): Briant, H. Golay, N. : *Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise - Rapport d'enquête*.

Bürgisser, M. (1996) : *Modell Halbe-Halbe. Partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf*. Zürich : Werd Verlag.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)(1994): «*Ich verplane mir das Leben nicht gern auf Jahre...*». *Berufliche Entwicklungsmuster bei jungen Frauen und Männern. Pilotstudie über die Entscheidungstendenzen und Wunschvorstellungen zu Familie und Beruf*. Bern.

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)(2000): Fried A., Wetzel R. und Baitsch, Ch.: *Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. Zürich : vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Flückiger, Y. et Ramirez, J. (2000) : *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 et 1996*. Mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'office fédéral de la statistique. Genève, Observatoire Universitaire de l'Emploi. Résumé : *Vers l'égalité des salaires ?* Office fédéral de la statistique (éd.), Neuchâtel.

Frau 94-99 (1996). *Chancengleichheitskonzept für Basel-Stadt. Schlussbericht und Massnahmenpaket der AG Frau 94-99*. Basel.

Grossenbacher, S. (1997): *Berufswahl von Mädchen und Knaben. Beruf und Familie -die Doppelperspektive ernstnehmen*. In : Päd. Institut Basel Stadt (Hrsg.) : *Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur. Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer*. Chur : Rüegger.

Katz, C. & Baitsch, C. (1996). *Lohngleichheit für die Praxis*. Bern: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau. Genf: Georg.

Levy, R., Joye, D., Guye, O. et Kaufmann, V. (1998). *Alle gleich?: soziale Schichtung, Verhalten und Wahrnehmung*. Zürich: Seismo.

Littmann-Wernli, Sabina (1999) : *Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt*. Chur, Zürich: Verlag Rüegger.

Merz, Michaela (1996) : *Lohnt es sich für Schweizer Frauen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen? : Auswirkungen institutioneller Rahmenbedingungen auf die Entscheidung zwischen Familie und Beruf*. Zürich: Seismo Verlag.

Messant-Laurent, F., Cerqui, D. & Rey, S. (1991). *Temps partiel: piège ou panacée*. In B. Despland (Ed.), *Femmes et travail* (S. 163-169). Lausanne: Réalités Sociales.

Roux, P., Perrin, V., Modak, M. & Voutat, B. (1999). *Couple et égalité: un ménage impossible*. Réalités sociales : Lausanne.

Singly (de), F. (1987, 1990). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: Presses Universitaires de France.

ANHANG

*Angaben des Personalamtes des Kantons
Freiburg - Tabellen*

Die in Anhang 2 aufgeführten Tabellen wurden anhand der Zahlen des Personalamtes erstellt.

Die in den Tabellen verarbeiteten Statistiken richten sich nach den Personen und nicht nach den Arbeitsstellen (6% der Beschäftigten haben zwei oder mehrere Stellen inne). Eine Ausnahme machen die Tabellen, die sich auf die Direktionen beziehen, da eine Person gleichzeitig in zwei oder mehreren Direktionen tätig sein kann. In diesem Fall wurden bei der Berechnung die Stellen und nicht die Personen berücksichtigt.

Tabelle 2.1 : Zivilstand

Zivilstand	% in Kolonne			% in Zeile	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<i>ledig</i>	33,9	38,6	28,5	60,8	39,2
<i>verheiratet</i>	59,5	53,0	67,1	47,5	52,5
<i>getrennt / geschieden</i>	5,5	7,0	3,8	68,1	31,9
<i>verwitwet</i>	1,0	1,4	0,6	71,7	28,3
Total	100,0	100,0	100,0	53,4	46,6

Tabelle 2.2 : Alter und Einstufung des Personal

Einstufung des Personal	Total	Frauen	Männer
<i>Durchschnittsalter</i>	38,2	36,3	40,3
<i>gegenwärtige Funktionsklasse</i>	15,4	13,2	18,2
<i>Dienstjahre in der Kantonsverwaltung</i>	10,4	8,5	12,6
<i>Dienstjahre in der gegenwärtigen Funktion</i>	8,2	6,6	9,9

Tabelle 2.3 : Verteilung des Personals auf die Gehaltsklassen

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

Anmerkung: Es werden hier nur die geläufigsten Gehaltsklassen des Staates Freiburg aufgeführt, die beispielsweise Lehrlinge oder das Personal in Überklassen wie Ärzte oder Universitätsprofessoren nicht berücksichtigen. Der Anteil der nicht in den Gehaltsklassen der Tabelle erfassten Stellen beträgt 12 % aller Stellen.

Tabelle 2.4 : Gegenwärtige Funktionsklasse (Durchschnitt) der Frauen und Männer, nach Direktionen

Direktion	Frauen	Männer
<i>Baudirektion</i>	4,9	13,0
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	15,2	19,9
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	10,3	16,0
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	10,0	17,5
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	14,2	21,4
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	11,6	13,7
<i>Finanzdirektion</i>	11,8	19,4
<i>Staatskanzlei</i>	12,9	18,5

Tabelle 2.5 : Medianes Gehalt, Jahres- und Bruttogehalt des Personals

Jahresgehalt	Total	Frauen	Männer
<i>tatsächliches Gehalt</i>	59'637	46'191	77'391
<i>auf Vollzeit aufgerechnetes Gehalt</i>	74'458	68'453	83'385

Anmerkung: Das mediane Gehalt teilt die Population in zwei Teile, wobei die eine Hälfte ein Gehalt bezieht, das unter diesem medianen Gehalt liegt und die andere Hälfte eines, das darüberliegt. Das auf Vollzeit aufgerechnete Gehalt wird ausgehend vom tatsächlichen Gehalt der Person berechnet, das nach dem Beschäftigungsgrad der Person gewichtet wurde.

Tabelle 2.6 : Medianes, Jahres- und Bruttogehalt (tatsächliches und auf Vollzeit aufgerechnetes Gehalt) des Personals, nach Direktionen

Direktion	Tatsächliches Gehalt		Auf Vollzeit aufgerechnetes Gehalt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<i>Baudirektion</i>	10'318	69'192	49'833	70'119
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	43'955	74'547	74'546	93'177
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	45'149	80'306	59'793	81'434
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	30'811	77'391	61'045	80'306
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	47'494	72'446	71'675	97'106
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	50'150	69'192	66'690	77'390
<i>Finanzdirektion</i>	46'727	90'164	66'690	93'177
<i>Staatskanzlei</i>	54'670	106'019	70'174	106'019

Tabelle 2.7 : Verteilung der Frauen und Männer nach dem tatsächlichen Monatsgehalt (medianes Gehalt und Bruttogehalt)

Monatsgehalt	% in Kolonne		
	Total	Frauen	Männer
weniger als 1'000 Franken	10,6	13,7	7,0
zwischen 1'000 und 2'000 Franken	6,6	8,6	4,3
zwischen 2'000 und 3'000 Franken	9,6	14,6	4,0
zwischen 3'000 und 4'000 Franken	10,6	15,4	5,0
zwischen 4'000 und 5'000 Franken	13,4	16,6	9,8
zwischen 5'000 und 6'000 Franken	14,3	14,4	14,2
zwischen 6'000 und 7'000 Franken	10,8	8,7	13,3
zwischen 7'000 und 8'000 Franken	9,4	4,7	14,7
zwischen 8'000 und 9'000 Franken	5,7	1,7	10,3
zwischen 9'000 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

Anmerkung: In der Tabelle werden die tatsächlichen Gehälter aufgeführt und nicht die auf Vollzeit aufgerechneten Gehälter. Der Beschäftigungsgrad wurde folglich nicht berücksichtigt.

Tabelle 2.8 : Dienstjahre (Durchschnitt) der Frauen und Männer in ihrer gegenwärtigen Funktion, nach Direktionen

Direktion	Frauen	Männer
<i>Baudirektion</i>	6,3	11,3
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	7,2	10,8
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	5,7	9,2
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	5,7	10,3
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	3,7	6,4
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	6,3	9,2
<i>Finanzdirektion</i>	6,3	9,7
<i>Staatskanzlei</i>	4,3	11,9

Tabelle 2.9 : Durchschnittsalter der Frauen und Männer, nach Direktion

Direktion	Frauen	Männer
<i>Baudirektion</i>	42,2	43,7
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	36,2	39,8
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	33,4	39,9
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	36,1	39,3
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	35,8	40,2
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	36,4	40,5
<i>Finanzdirektion</i>	36,7	42,2
<i>Staatskanzlei</i>	32,9	49,5

Tabelle 2.10 : Vertragsart

Vertrag	% in Kolonne			% in Zeile	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<i>öffentlich-rechtlich</i>	69,7	65,2	74,9	50,0	50,0
<i>privatrechtlich</i>	30,3	34,8	25,1	61,4	38,6
Total	100,0	100,0	100,0	53,4	46,6
<i>% des vorübergehend angestellten Personals oder Hilfspersonals, das pro Stunde bezahlt wird</i>	5,7	8,2	2,8	77,3	22,7

Tabelle 2.11 : Anteil der Frauen und Männer, die durch öffentlich-rechtlichen oder durch privatrechtlichen Vertrag angestellt sind, nach Direktionen (in %)

Direktion	Frauen		Männer	
	Öffentlich-rechtlicher Vertrag	Privatrechtlicher Vertrag	Öffentlich-rechtlicher Vertrag	Privatrechtlicher Vertrag
<i>Baudirektion</i>	20,9	79,1	96,4	3,6
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	64,4	35,6	68,9	31,1
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	62,2	37,8	93,1	6,9
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	53,2	46,8	79,1	20,9
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	60,4	39,6	59,6	40,4
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	73,9	26,1	69,9	30,1
<i>Finanzdirektion</i>	77,1	22,9	87,8	12,2
<i>Staatskanzlei</i>	75,0	25,0	82,6	17,4

Tabelle 2.12 : Beschäftigungsgrad der Angestellten

Beschäftigungsgrad	% in Kolonne			% in Zeile	
	Total	Frauen	Männer	Frauen	Männer
< 50 %	14,8	20,7	8,1	74,5	25,5
50 bis 79 %	19,7	30,9	6,9	83,6	16,4
80 bis 99 %	9,1	11,8	6,0	69,4	30,6
100 %	56,4	36,6	79,0	34,6	65,4
Total	100,0	100,0	100,0	53,4	46,6

Tabelle 2.13 : Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der Angestellten

	Total	Frauen	Männer
<i>durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der Angestellten</i>	78,5	68,4	90,0

Tabelle 2.14 : Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad der Frauen und Männer, nach Direktionen

Direktion	Frauen	Männer
<i>Baudirektion</i>	30,7	98,0
<i>Direktion für Erziehung und kulturelle Angelegenheiten</i>	61,8	77,1
<i>Justiz-, Polizei- und Militärdirektion</i>	77,7	98,2
<i>Direktion des Innern und der Landwirtschaft</i>	60,0	95,3
<i>Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion</i>	67,2	72,2
<i>Gesundheits- und Sozialfürsorgedirektion</i>	72,3	89,1
<i>Finanzdirektion</i>	76,2	94,3
<i>Staatskanzlei</i>	80,3	96,0

Tabelle 2.15 : Das auf Vollzeit aufgerechnete mediane, Jahres- und Bruttogehalt der Angestellten, nach Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad	Frauen	Männer
<i>< 50 %</i>	63'000	74'745
<i>50 bis 79 %</i>	73'984	78'107
<i>80 bis 99 %</i>	72'764	80'575
<i>100 %</i>	63'335	84'516