

Berichtigte Fassung

Interpellation Huber-Rorschach (34 Mitunterzeichnende) vom 3. April 2006

Lohngleichheit und Beförderungsquote in der Verwaltung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 7. November 2006

Maria Huber-Rorschach verweist in ihrer Interpellation vom 3. April 2006 auf die Broschüre zum Thema Lohngleichheit der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St.Gallen. Danach liege die Differenz der Frauen- zu den Männerlöhnen im Kanton St.Gallen mit 27 Prozent über dem schweizerischen Durchschnitt. Diese Zahl beziehe sich auf den privaten Sektor, den Gesundheits- und Sozialbereich. Über die Situation in der Staatsverwaltung und an den kantonalen Bildungsstätten mache die Broschüre keine Aussagen. Deshalb stellt die Interpellantin verschiedene Fragen zu Einstufung und Beförderung des kantonalen Personals, insbesondere auch im Vergleich zwischen Frauen und Männern.

Die Regierung antwortet wie folgt:

- Die Fragen 1, 2, 3 und 5 sind darauf ausgerichtet aufzuzeigen, wie sich die Beförderungen in den letzten fünf Jahren gesamthaft und differenziert nach Lohnklassen und nach Geschlecht entwickelt haben. Die Beantwortung dieser Fragen basiert auf den Auswertungen für die Jahre 2004, 2005 und 2006 (Beilage). Darin erfasst sind alle nach der Besoldungsverordnung eingestuften Mitarbeitenden der Zentralverwaltung (ohne Lehrkräfte) sowie diejenigen der Kantonalen Psychiatrischen Kliniken Nord und Süd und der Heimstätten. Wegen der Ablösung des bisherigen Lohnsystems PIS im Jahr 2004 könnten die Daten für die Jahre 2002 und 2003 nur mit einem erheblichen Zusatzaufwand ausgewertet werden.

Jahr	Total			Frauen			Männer		
per 1.1.	Mitarbei- tende	Beförde- rungen	in %	Mitarbei- tende	Beförde- rungen	in %	Mitarbei- tende	Beförde- rungen	in %
2004	5'061	924	18,3	2'350	436	18,6	2'711	488	18,0
2005	5'073	750	14,8	2'360	352	14,9	2'713	398	14,7
2006	5'087	729	14,3	2'410	317	13,2	2'677	412	15,4

Der ordentliche Stufenanstieg innerhalb der gleichen Besoldungsklasse ist in diesen Auswertungen nicht als Beförderung erfasst. Bei den Beförderungen 2004 ist zu berücksichtigen, dass in jenem Jahr die Beförderungsquote von 0,3 Prozent auf 0,6 Prozent verdoppelt worden war, hingegen weder der Stufenanstieg noch eine generelle Besoldungsanpassung gewährt wurde.

- Für die Beantwortung der Frage nach den Beförderungen bei den Mittelschullehrkräften (Frage 4) ist zu beachten, dass sich der Beförderungsmechanismus der Lehrkräfte wesentlich von demjenigen des übrigen Staatspersonals unterscheidet. Bei Lehrkräften hat die so genannte Lebenslohnkarriere zur Folge, dass die Lohnkarriere über die ganze Erwerbsdauer bzw. Unterrichtszeit klar vorgegeben ist und Beförderungsschritte aufgrund leistungsbezogener Qualifikationen erfolgen. Die besonderen Vorschriften über die Laufbahnen der Lehrkräfte der Sekundarschulstufe II stellen somit automatisch eine geschlechtsneutrale Beförderungspraxis sicher.

3. Der mit der Frage 6 gewünschte Vergleich des Frauenanteils in Kaderpositionen der Staatsverwaltung mit den Ergebnissen der von der Interpellantin erwähnten Broschüre ist nur sehr beschränkt möglich. Der Grund hierfür liegt im Umstand, dass im Bereich der Staatsverwaltung keine Unterscheidung nach unterem, mittlerem und oberem Kader gemacht wird. Wie bei früheren Erhebungen werden ersatzweise und in Anlehnung an die Überzeitvorschriften der Verordnung über den Staatsdienst die in den Besoldungsklasse 23 und höher eingestuftten Mitarbeitenden als Kaderangehörige bezeichnet. Nach diesem Kriterium hat sich der Kaderanteil nach Frauen und Männern wie folgt entwickelt:

Jahr	Frauen	Männer
per 31. Dezember	Kaderanteil in Prozent	Kaderanteil in Prozent
2003	22,5	77,5
2004	24,0	76,0
2005	27,0	73,0
2006	28,0	72,0

4. In Beantwortung der Frage 7 ist zunächst einzuräumen, dass das angestrebte Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Frauen im Kader noch nicht erreicht ist. Deshalb eine Diskriminierung bei Beförderungen und Besetzung von Kaderstellen abzuleiten, ist hingegen nicht zulässig. Vielmehr spielen berufsgruppenspezifische Faktoren sowie gesellschaftliche Denk- und Verhaltensweisen eine grosse Rolle. Oftmals fehlt es für die Besetzung von Kaderfunktion an geeigneten Bewerberinnen. Bei der Stellenbesetzung selbst wird in erster Linie auf die fachliche Qualifikation abgestellt, bei Beförderungen auf die Leistung. Zudem können auch aufgabenbezogene Weiterbildungen Anlass für Beförderungen sein. Für Frauen gelten die gleichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, die mitunter auch die Berücksichtigung der Freiwilligen- und Familienarbeit als Stellenerfahrung umfassen. Die Regierung befürwortet jedoch, dass ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in Kaderpositionen aktiv angestrebt wird. Wie in der Antwort auf die Interpellation 51.03.47 «Frauen im Kader» vom 27. April 2004 erwähnt, sind bereits entsprechende Massnahmen umgesetzt worden (flexible Arbeitszeitmodelle, eigene Kinderkrippe). Im Weiteren hat sich die Regierung auch im Leitbild Personalpolitik für die Chancengleichheit ausgesprochen. Sie will «die Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kaderbereich, ermöglichen». Für die Umsetzung des Leitbildes sind verschiedene, messbare Indikatoren bestimmt worden. Zum Indikator Nr. 27 «Anteil der Geschlechter und anderer Personalkategorien insgesamt und bei Kaderstellen» wurde als Ziel für die Periode 2004 bis 2006 eine Steigerung des Anteils der Frauen in Kaderstellen um 5,5 Prozentpunkte festgelegt. Diese Zielsetzung ist gemäss Tabelle in Ziff. 3 auch tatsächlich erreicht worden. Bei der Festlegung der Ziele der Personalpolitik für die nächste Periode (2007 bis 2009) wird die Regierung dem Aspekt der Chancengleichheit erneut gebührend Rechnung tragen.
5. Der Auffassung der Interpellantin, wonach bezüglich der Gleichstellung Handlungsbedarf besteht (Frage 8), ist insofern zuzustimmen, als es sich hierbei um eine andauernde Herausforderung handelt. Die Regierung hat sich in den letzten Jahren immer wieder mit Fragen zur Chancengleichheit auseinandergesetzt und sich dabei klar positioniert sowie entsprechende Massnahmen eingeleitet. Nebst der Verankerung der Chancengleichheit im Leitbild Personalpolitik wurde mit der Eingliederung der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen ab dem Jahr 2002 in die Staatsverwaltung überdies eine Stelle eingerichtet, die nicht mehr nur extern wirksam ist, sondern sich ausdrücklich auch intern für die Umsetzung der Chancengleichheit von Frau und Mann einsetzt. Die Fachstelle unterstützt und berät insbesondere die Departemente und Ämter und konzipiert verwaltungsinterne Projekte zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit (z.B. Interreg-Projekt 2004-2006 im Baudepartement mit dem Ziel Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Abteilungen und im Kader, Einführung einer klaren Gleichstellungsstrategie). Zur Umsetzung der

Chancengleichheit sind vorab jene Vorgesetzten aufgerufen, die im Einzelfall die entsprechenden Personalentscheide zu treffen haben. Die nachhaltige Sensibilisierung dieser Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger für die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit ist vordringlicher als die Schaffung einer weiteren Stelle.

Beilage

Klassen gemäss Besoldungsverordnung (Anhang A, B, C)	Total								
	2004			2005			2006		
	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent
01-08	500	31	6.2	496	15	3.0	474	10	2.1
09-15	1'667	283	17.0	1'641	233	14.2	1'637	202	12.3
16-22	1'802	375	20.8	1'837	306	16.7	1'846	284	15.4
23-31	1'009	220	21.8	1'010	179	17.7	1'036	209	20.2
Über- klasse	83	15	18.1	89	17	19.1	94	24	25.5
	5'061	924	18.3	5'073	750	14.8	5'087	729	14.3

	Frauen								
	2004			2005			2006		
	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent
	404	27	6.7	397	14	3.5	392	8	2.0
	1'072	210	19.6	1'068	170	15.9	1'090	148	13.6
	641	144	22.5	658	128	19.5	669	97	14.5
	229	55	24.0	233	40	17.2	252	60	23.8
	4	0	0.0	4	0	0.0	7	4	57.1
	2'350	436	18.6	2'360	352	14.9	2'410	317	13.2

	Männer								
	2004			2005			2006		
	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent	Mitarbeitende	Beförderungen	Beförderung in Prozent
	96	4	4.2	99	1	1.0	82	2	2.4
	595	73	12.3	573	63	11.0	547	54	9.9
	1'161	231	19.9	1'179	178	15.1	1'177	187	15.9
	780	165	21.2	777	139	17.9	784	149	19.0
	79	15	19.0	85	17	20.0	87	20	23.0
	2'711	488	18.0	2'713	398	14.7	2'677	412	15.4