

FD / Motion Friedl-St.Gallen / Lehmann-Rorschacherberg (9 Mitunterzeichnende)
vom 28. November 2012

Mehr Frauen in Kaderpositionen

Antrag der Regierung vom 22. Januar 2013

Nichteintreten.

Begründung:

Im Sinn einer Vorbemerkung ist festzustellen, dass im Bereich der Staatsverwaltung kein eigentlicher Kaderbegriff besteht. Auf diesen Umstand hat die Regierung bereits in ihrer Antwort vom 7. November 2006 auf die Interpellation 51.06.26 «Lohngleichheit und Beförderungsquote in der Verwaltung» hingewiesen. Behelfsweise wurde jeweils eine Zuordnung nach Besoldungsklassen (Kaderangehörige ab Besoldungsklasse 23) vorgenommen, doch könnte auch das im Personalinformationssystem hinterlegte Kriterium der Vorgesetztenfunktion als vertretbare Messgrösse herangezogen werden.

Unabhängig von der gewählten Messgrösse ist unbestritten, dass Frauen im Kader der st.gallischen Staatsverwaltung untervertreten sind. Trotz verschiedenen Bemühungen ist es bisher nicht gelungen, Kaderpositionen ausgewogen mit Männern und Frauen zu besetzen. Dies zeigen die Ergebnisse der im Sommer 2012 durchgeführten Indikatorenmessung, mit der die Erreichung der Ziele der Personalpolitik 2010 bis 2012 überprüft wurde. Nach dieser Erhebung waren per Stichtag 30. September 2012 unter den 592 Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion lediglich 131 Frauen (22 Prozent), und nur 12 davon bezogen Kinder- oder Ausbildungszulagen. 99 Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktion arbeiteten Teilzeit (davon 54 Frauen), was einem Anteil von 16,8 Prozent entsprach. In diesen Zahlen spiegelt sich die Tatsache, dass Teilzeit und Jobsharing auf Kaderstufe innerhalb der Verwaltung eher Ausnahme als Regel sind.

Die Regierung ist sich bewusst, dass der Staat als Arbeitgeber die Aufgabe hat, für eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter auf Kaderstufe besorgt zu sein und als wichtiger Arbeitgeber im Kanton eine Vorbildrolle in der Personalpolitik einnehmen kann. Bereits seit Längerem bestehende Instrumente wie flexible Arbeitszeiten oder das Angebot familienexterner Kinderbetreuung unterstützen die personalpolitische Ausrichtung der Regierung im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem liegt mit der im Jahr 2010 verabschiedeten «St.Galler Agenda» eine Absichtserklärung mit dreizehn konkreten Massnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (und weiteren ausserberuflichen Engagements) vor, welche die personalpolitischen Zielsetzungen des Leitbildes verstärken. Insbesondere mit dem neuen Personalrecht konnten einige wichtige Massnahmen verankert werden (Grundlagen für Telearbeit und für Langzeitkonto, Ausdehnung bezahlter Tage bei Vaterschaft sowie Bezug von bezahltem Urlaub statt 13. Monatslohn bei Vaterschaft). Allerdings führen die derzeitige finanzielle Situation und die damit verbundenen Sparmassnahmen zu einer Verzögerung der Realisierung der vorgesehenen Massnahmen der «St.Galler Agenda».

Für die Erhöhung des Frauenanteils im Kader sind jedoch neben dem Engagement der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers weitere, insbesondere gesellschaftspolitische Einflussfaktoren von Bedeutung. Aufgrund der aktuellen gesellschafts- und bildungspolitischen Situation ist es beispielsweise nicht in allen Fachbereichen möglich, Frauen für vakante Stellen zu rekrutieren. Teil-

weise fehlen Bewerbungen von Frauen gänzlich. Dies könnte sich zwar in den kommenden Jahren ändern, da die Quote der Maturandinnen und der Frauen mit einem Studienabschluss gestiegen ist. Dennoch ist davon auszugehen, dass es (mindestens vorläufig) weiterhin eher «typische» Frauen- bzw. Männerberufe geben wird. Zu den gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen gehört zudem das Angebot an Teilzeitstellen, wobei die Regierung Wert darauf legt, dass Teilzeitstellen nicht nur von Frauen, sondern insbesondere auch von Männern besetzt werden sollen. Nur wenn auch vermehrt Männer Verantwortung in Beruf und Familie übernehmen, ist eine gesellschaftspolitische Veränderung in Bezug auf die Rollenverteilung möglich. Männer sollen ebenso selbstverständlich wie Frauen Angebote des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen können, wodurch ein Umdenken in Bezug auf die Rollenverteilung der Geschlechter stattfindet und die Akzeptanz einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unterstützt wird. Das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung im Department des Innern bearbeitet dieses und weitere gesellschaftspolitische Themen im Zusammenhang mit der Gleichstellungsförderung. Mit konkreten Projekten und Massnahmen (u.a. zur geschlechteruntypischen Berufswahl und zu den Anliegen von Männern an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) wirkt das KIG dahingehend, Frauen vermehrt für Führungspositionen und Männer vermehrt für Familienverantwortung zu motivieren.

Vor dem aufgezeigten Hintergrund ist die Forderung nach einer gesetzlich verankerten Quote für Frauen im Kader zwar verständlich, was auch die anhaltende, in letzter Zeit noch verstärkte politische Diskussion in der Schweiz und im Ausland belegt. Allerdings wird diese Forderung durchaus kontrovers beurteilt, nicht zuletzt aus Frauenkreisen, welche die Problematik sogenannter Quotenfrauen als Gegenargument anführen. Bei allem Verständnis für das Anliegen teilt die Regierung diese Bedenken gegenüber einer gesetzlichen Normierung. Eine solche Normierung wäre wohl nicht nur wenig flexibel, sondern auch in Bezug auf ihre Durchsetzbarkeit und die möglichen Sanktionen bei Nichteinhaltung problematisch. Nach Auffassung der Regierung hätte eine gesetzliche Frauenquote wohl eine Signalwirkung. Sie käme aber kaum über eine programmatische Bedeutung hinaus und könnte mitunter auch kontraproduktiv wirken.

Die Regierung ist angesichts der aufgezeigten Bedenken überzeugt, dass es zielführender ist, den im Leitbild der Personalpolitik verankerten Grundsatz der Chancengleichheit durch konkrete und messbare Zielvorgaben mit entsprechender Erfolgskontrolle anzustreben. Sie hat deshalb im Rahmen der personalpolitischen Ziele für die Jahre 2013 bis 2015 festgelegt, dass der Anteil der Frauen mit Vorgesetztenfunktion auf 30 Prozent erhöht wird, und sie wird die Erreichung dieser Zielvorgabe Mitte 2015 mittels Indikatorenmessung und Personalbefragung überprüfen. Diese Zielvorgabe ist als Etappenziel auf dem Weg zu einem noch höheren Frauenanteil (in der Grössenordnung von 40 Prozent) zu verstehen. Auf diese Weise wird der Erfahrung Rechnung getragen, dass derartige Veränderungen nicht kurzfristig, sondern nur über einen längeren Zeitraum hinweg realisierbar sind. Dreh- und Angelpunkt für mehr Frauen im Kader sind die Akzeptanz und der Wille zur Umsetzung von Teilzeit auch auf Führungsebene. Sollte die Indikatorenmessung im Jahr 2015 keine erhebliche Erhöhung des Frauenanteils im Kader zeigen, wird sich die Regierung die Einführung restriktiverer Massnahmen wie beispielsweise einer Quotenvorgabe bei Stellenbesetzungen überlegen müssen.

Für die Aufsichtsgremien der kantonalen öffentlich-rechtlichen Anstalten und die Magistratspersonen an den Gerichten ist die erwähnte Zielvorgabe der Regierung nicht unmittelbar anwendbar. Die für die entsprechenden Wahlen zuständigen Institutionen sind jedoch gehalten, bei jeder Neubesetzung auch dem Kriterium einer ausgewogenen Verteilung beider Geschlechter angemessen Rechnung zu tragen. Vor der gesetzlichen Verankerung einer Frauenquote soll aber auch in diesen Fällen Abstand genommen werden.