FD / Motion SP-GRÜ-Fraktion vom 12. Juni 2019

14. Juni 2019: Frauenstreik, Gleichberechtigung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauen in Kaderpositionen

Antrag der Regierung vom 20. August 2019

Nichteintreten.

Begründung:

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des Anteils Frauen in Kaderpositionen gehören seit Jahren zu den wichtigsten personalpolitischen Zielen der Regierung.

Mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich die Regierung bereits im Bericht 40.09.03 «Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Staatsverwaltung» vom 10. März 2009 eingehend auseinandergesetzt. Soweit erforderlich, wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung der dort aufgezeigten Massnahmen mit der neuen Personalgesetzgebung geschaffen. Gestützt auf die Delegationsnorm in Art. 34 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011 (sGS 143.1; abgekürzt PersG) hat die Regierung in der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 (sGS 143.11; abgekürzt PersV) und in den zwischenzeitlichen Nachträgen der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung getragen. Neben der Fortführung der bisherigen flexiblen Arbeitszeitmodelle wurden neue Möglichkeiten (wie Telearbeit, Langzeitkonto, Vaterschaftsurlaub und Anspruch auf Umwandlung des 13. Monatslohns in bezahlten Urlaub) auf Verordnungsstufe normiert. Die gleiche Stossrichtung wird mit der auf Beginn dieses Jahrs eingeführten Ermöglichung neuer, namentlich mobil-flexibler Arbeitsformen und dem Verzicht auf Blockzeiten verfolgt. Insgesamt bietet das Personalrecht des Kantons einen grossen Gestaltungsspielraum, um dem Erfordernis einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden. Die periodisch durchgeführten Personalbefragungen (zuletzt im Jahr 2015) und das seit Ende 2016 durchgeführte Austrittsmonitoring zeigen in diesem Bereich eine grundsätzlich konstant hohe Zufriedenheit. Die nächste Personalbefragung im vierten Quartal dieses Jahrs wird zeigen, wie sich diese Zufriedenheit weiterentwickelt hat.

In Bezug auf den Anteil Frauen in Kaderpositionen hat die Regierung bereits in ihrem Antrag zur Motion 42.12.24 «Mehr Frauen in Kaderpositionen» vom 22. Januar 2013 einen Handlungsbedarf eingeräumt, hat sich jedoch gegen die Einführung einer gesetzlich verankerten Quote für Frauen im Kader ausgesprochen. Nachdem die damals formulierte Zielvorgabe mit einem Frauenanteil von 30 Prozent bis Ende 2015 und einem längerfristigen Anteil in der Grössenordnung von 40 Prozent nicht erreicht werden konnte, hat sich der Nachholbedarf zugegebenermassen akzentuiert (Frauenanteil im Kader von 24,8 Prozent [Stand März 2019]). Dies hat verschiedene Gründe, unter anderem auch die tiefe Fluktuationsrate. Weiter kommt hinzu, dass gewisse Berufsbereiche traditionell «männerlastig» sind. Auch im Kanton St.Gallen ist die Berufswahl von jungen Menschen noch geschlechtsspezifisch geprägt. Gesamtgesellschaftlich setzt sich das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung im Departement des Innern für eine geschlechterunabhängige Berufswahl ein.

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass das Anliegen der Motionärin in Bezug auf die rechtliche Verankerung der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits erfüllt ist. Die notwendigen Rahmenbedingungen sind im Personalrecht ebenso vorhanden wie die Instrumente und Informationen für deren Umsetzung in der Praxis. Dies bestätigen mitunter auch die regelmässigen Personalbefragungen und ebenso das systematische Austrittsmonitoring. Eine diesbezügliche Ergänzung des Personalgesetzes drängt sich jedenfalls nicht auf.

Eine andere Beurteilung ergibt sich hingegen in Bezug auf den Anteil Frauen im Kader. Der Vorschlag, eine angemessene Vertretung von Frauen in Kaderpositionen im Personalgesetz festzuschreiben, ist zwar nachvollziehbar und hätte wohl auch eine gewisse Signalwirkung. Er käme aber aufgrund der dargestellten Erfahrungen in der Praxis kaum über eine programmatische Bedeutung hinaus. Wirkungsvoller und deshalb zielführender sind Vorgaben und Massnahmen, die darauf ausgerichtet sind, den Frauenanteil bei der Neu- und Wiederbesetzung von Kaderstellen sukzessive zu erhöhen. Dies kann mit einer Aufgabenanalyse bei Entstehen einer Vakanz beginnen. Andere Pensenzuteilungen (Jobsplitting) und Beschäftigungsgrade (Teilzeit statt Vollzeit) sind ebenso zu forcieren wie die Möglichkeiten eines Jobsharings. In der anschliessenden Rekrutierungsphase soll Wert darauf gelegt werden, dass sich Frauen und Männer durch die Stellenausschreibung gleichermassen angesprochen fühlen, beispielsweise durch die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung und mobil-flexibler Arbeit. Schliesslich wäre für die erste Phase des Rekrutierungsprozesses die Einführung anonymisierter Bewerbungen zu prüfen. All diese Massnahmen sollen nicht flächendeckend, sondern fokussiert auf die Kaderstellen zum Einsatz kommen. Die Regierung ist bereit, entsprechende Vorgaben und Massnahmen im Rahmen der Festlegung der Ziele der Personalpolitik für die Jahre 2020 bis 2024 vorzusehen. Dies erlaubt es auch, die Erkenntnisse aus der anstehenden Personalbefragung einfließen zu lassen.

Zusammenfassend besteht aus Sicht der Regierung keine Notwendigkeit für eine Ergänzung von Art. 3 PersG. Vielmehr sieht sie vor, dem berechtigten Anliegen zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader durch geeignete Vorgaben auf Verordnungsstufe (Personalverordnung, Dienstanweisung) zum Durchbruch zu verhelfen.