

Interpellation Gysi-Wil (übernommen durch Dotschung-Egg [Flawil]) vom 24. Februar 2000  
(Wortlaut siehe hinten)

## Massnahmen zur Frauenförderung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 12. September 2000

Barbara Gysi-Wil stellte in einer Interpellation, die sie am 24. Februar 2000 einreichte und die Drölgä Dotschung-Egg [Flawil] im April 2000 übernahm, fest, dass die Frauen in der Politik, in den Ämtern, in den Gerichten und in kantonalen Kaderfunktionen ungenügend vertreten seien. Sie führt dies auch darauf zurück, dass es schwierig sei, Beruf, Familie und Politik zu vereinbaren. Die Interpellantin stellt der Regierung in diesem Zusammenhang verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Eine Analyse der Arbeitssituation der Frauen in der Staatsverwaltung vor sechs Jahren zeigte, dass die Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Aufgabenbereiche und Hierarchiestufen nicht ausgewogen ist. Die mit der Analyse beauftragte interdepartementale Arbeitsgruppe «Gleiche Chancen für Frau und Mann» kam zum Schluss, dass sich die Situation in jüngster Zeit zwar verbessert habe, gesamthaft gesehen jedoch nach wie vor Handlungsbedarf bestehe. Als Ansatzpunkte für Massnahmen wurden etwa Arbeitszeitformen (insbesondere Teilzeit), Stellenausschreibungen und -besetzungen, Fort- und Weiterbildung sowie Frauenerwerbsbiografien genannt. In den letzten Jahren wurde diesbezüglich einiges erreicht. Zu erwähnen ist etwa die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle (gleitende Arbeitszeit, Bandbreitenmodell, Jahresarbeitszeit) oder die Möglichkeit, bei der Lohnfestsetzung die Erfahrung von Wiedereinsteigerinnen zu berücksichtigen. Zudem hat die Regierung die «Chancengleichheit für Mann und Frau» in die Ziele für die Fort- und Weiterbildung des Staatspersonals aufgenommen.

Ein Vergleich mit den aktuellen Zahlen zeigt, dass der Frauenanteil im Kaderbereich leicht gestiegen ist. Eine ausgewogene Vertretung wird damit gesamthaft allerdings nach wie vor nicht annähernd erreicht. Die Weiterbearbeitung der Thematik in der Verwaltung ist daher unbestritten. Die Realisierung liegt jedoch nicht in erster Linie im Einflussbereich des Arbeitgebers. Eine grosse Rolle spielen auch berufsgruppenspezifische Faktoren und gesellschaftliche Denk- und Verhaltensweisen. Solange es traditionell typische Frauen- bzw. Männerberufe gibt und die klassische Rollenteilung gelebt wird, kann die formale Chancengleichheit nicht verwirklicht werden. Speziell im Hinblick auf die gesellschaftliche Entwicklung kommt der Ausbildung an den höheren Schulen besondere Bedeutung zu. Diesbezüglich kann festgestellt werden, dass der Anteil der Mittelschülerinnen und der Studentinnen fast aller Richtungen stark zugenommen und vielerorts bereits deutlich die 50-Prozent-Grenze überschritten hat. Dies wird sich in den kommenden Jahren noch vermehrt auf die Besetzung der Kaderstellen auswirken. Erste Auswirkungen sind bereits erkennbar.

Zu den einzelnen Fragen wird folgendes festgehalten:

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung finden sich in praktisch allen Laufbahnen der Besoldungsverordnung, also auch in ausführenden Funktionen (z.B. Gruppenleitungen). Zweckmässigerweise wird deshalb zur Beantwortung der Frage nach dem Geschlechterverhältnis in den Führungspositionen nicht auf die Funktion, sondern auf die Einstufung in den Besoldungsklassen abgestellt. In den höheren Klassen 21 bis 37 beträgt der Frauenanteil heute gesamthaft 20 Prozent (vor sechs Jahren 16 Prozent). Der Frauen-

anteil an den Gerichten ist höher. So sind zur Zeit acht Gerichtspräsidentinnen im Amt, was – bezogen auf diese Funktion – einem Anteil von über einem Fünftel entspricht. Wird zusätzlich die Anzahl Gerichtsschreiberinnen berücksichtigt, erhöht sich der Anteil zusätzlich.

2. Die Stellenausschreibungen werden generell geschlechtsneutral formuliert. Ausnahmen kommen vor, wenn beispielsweise aufgrund einer paritätischen Teamzusammensetzung ausdrücklich eine Frau oder ein Mann gesucht wird. Bei der Stellenbesetzung selbst muss in erster Linie auf die fachliche Qualifikation abgestellt werden. Die Regierung befürwortet jedoch, dass ein ausgewogeneres Verhältnis namentlich in Kaderpositionen aktiv angestrebt wird.

Ein zweckmässiges Mittel zur Förderung der Chancengleichheit bzw. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Betreuungsarbeit ist zweifellos das Angebot von Teilzeitstellen für Männer und Frauen. Die Förderung von Teilzeitstellen in geeigneten Bereichen gehört schon seit einigen Jahren zu den wichtigsten Postulaten der Personalpolitik des Staates. Vor sechs Jahren lag der Anteil der teilzeitlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch unter 40 Prozent, inzwischen hat er sich auf 47 Prozent erhöht. Dieses Ergebnis ist allerdings insofern zu relativieren, als in den höheren Besoldungsklassen der Teilzeitanteil zwar ebenfalls gestiegen ist, aber heute erst bei 11 Prozent liegt. Hier ist dem Anliegen also weiterhin Beachtung zu schenken.

3. Es wurden keine besonderen Massnahmen getroffen, um Jobsharing in Spitzenpositionen mit hohen Führungsanforderungen zu ermöglichen. Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit werden beim Jobsharing Aufgaben, Kompetenz und Verantwortung einer Funktion geteilt. In Spitzenpositionen mit besonderen Führungsanforderungen erscheint eine Teilung der Verantwortung problematisch. Hingegen können in solchen Positionen ohne besondere Führungsanforderungen eine reine Aufgabenteilung und somit Teilzeitarbeit durchaus möglich sein.
4. Mit der letzten Revision des Personalrechts wurde die Rechtsgrundlage für die Berücksichtigung der Erziehungserfahrung bei der Festsetzung des Anfangslohnes geschaffen. Art. 4 Abs. 2 der Besoldungsverordnung (sGS 143.2) lautet: «Wurde die Erwerbstätigkeit zur unentgeltlichen Erfüllung von Elternpflichten vorübergehend ausgesetzt, wird die Erziehungserfahrung mitberücksichtigt. Massgeblich ist der Nutzen der Erziehungserfahrung für die Aufgabenerfüllung.» Welcher Stellenwert dieser Qualifikation zugemessen wird, liegt in der Einschätzung des oder der Vorgesetzten.
5. Das Kantonsspital, die Psychiatrischen Dienste Sektor Nord in Wil, das Spital Walenstadt und die Universität St.Gallen bieten ihrem Personal Kinderbetreuungsmöglichkeiten an (Kinderhorte). Weitere Betreuungsstrukturen, die lediglich für das Staatspersonal geschaffen worden wären, existieren nicht.
6. Soweit die Regierung in diesem Bereich angesprochen ist, kann sinngemäss auf die Ausführungen zu Beginn und auf die Antwort zu Ziff. 5 verwiesen werden. Soweit die Interpellantin die politische Arbeit im Grossen Rat anspricht, geht die Regierung davon aus, dass gegebenenfalls das Präsidium des Grossen Rates zur Frage Stellung nehmen wird, beispielsweise im Rahmen der Berichterstattung über die Tätigkeit des Parlamentes auf Mitte der Amtsdauer.
7. Grundsätzlich lassen sich die vorstehenden Ausführungen auch auf die Kommissionen übertragen. Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter ist wünschenswert und zu unterstützen. Für die Departemente bestehen jedoch zum Teil keine oder nur wenig Möglichkeiten zur Einflussnahme. Einerseits werden bei Ersatzwahlen die Parteien zu Nominationsvorschlägen eingeladen. Andererseits fehlen zum Teil geeignete Kandidatinnen, da

Funktionen aus typischen Männerberufen oder Kaderfunktionen zu rekrutieren sind. In Bereichen mit einem grossen Anteil an weiblichen Berufsangehörigen ist die Vertretung in den Kommissionen jedoch sichergestellt (z.B. Gesundheitsbereich, Fachkommissionen der Primarschule).

12. September 2000

Wortlaut der Interpellation 51.00.19

### **Interpellation Gysi-Wil: «Massnahmen zur Frauenförderung**

Nicht erst nach dem Ergebnis aus den Kantonsratswahlen wissen wir, dass die Vertretung der Frauen in kantonalen Gremien und Ämtern in keinem Verhältnis zu ihrem Bevölkerungsanteil steht.

Nach gewissen Erfolgen schlägt jetzt das Pendel wieder zurück, Frauen müssen ihre wenigen Errungenschaften verteidigen. Weniger Frauen als vor vier Jahren stellten sich zur Wahl, noch weniger wurden gewählt. Der Kantonsrat hat in der neuen Legislatur noch einen Frauenanteil von 19,4 Prozent, einzelne Fraktionen von weniger als 10 Prozent. Die Strukturen in politischen Ämtern sind oft nicht sehr frauenfreundlich und erschweren die Kombination von Beruf, Familie und Politik.

Aber auch in den nicht vom Volk gewählten Funktionen oder Ämtern, sind die Frauen in unserem Kanton schlecht bis gar nicht vertreten. Mit wenigen Ausnahmen sind alle Spitzenfunktionen in der Verwaltung mit Männern besetzt, selbst in Departementen, die sonst viele Frauen beschäftigen (Gesundheit, Bildung) gibt es keine Frauen in leitenden Funktionen.

In der Politik, in den Ämtern, in den Gerichten und in kantonalen Kaderfunktionen sollten vermehrt Frauen in Führungspositionen zum Zuge kommen. Ihre Sichtweisen, Fähigkeiten und Lebensrealitäten müssen vermehrt breit einfließen.

Ich bitte die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie sieht das Verhältnis Frauen und Männer in den Führungspositionen in der Verwaltung und in den Gerichten aus?
2. Werden bei der Stellenbesetzung frauenspezifische Fragestellungen berücksichtigt? Wird darauf geachtet, ob und wie Frauen gefördert werden können? Wo und Wie?
3. Welche Massnahmen unternimmt der Kanton, um Jobsharing in Spitzenpositionen zu ermöglichen?
4. Werden die Qualifikationen aus dem Familien- und Erziehungsmanagement bei Anstellungen berücksichtigt? Welchen Stellenwert haben sie?
5. Welche familienergänzenden Betreuungsstrukturen existieren in den kantonalen Betrieben?
6. Gibt es Überlegungen, die Strukturen in der politischen Arbeit, beispielsweise dem Kantonsrat, frauen- und familienfreundlicher zu machen?
7. Gibt es Überlegungen, wie Frauen vermehrt in Kommissionen einbezogen werden können?»

24. Februar 2000