

Interpellation Friedl-St.Gallen vom 23. September 2003  
(Wortlaut anschliessend)

## Frauen im Kader

Schriftliche Antwort der Regierung vom 27. April 2004

Claudia Friedl-St.Gallen verweist in ihrer Interpellation vom 23. September 2003 auf den Bericht 2003 der Staatswirtschaftlichen Kommission zur Thematik «Frauen im Kader». Sie vermisst in diesem Zusammenhang Zahlen über den momentanen Stand und die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils in der Staatsverwaltung und stellt entsprechende Fragen zur genauen Quantifizierung und den getroffenen Massnahmen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Wie die Interpellantin anmerkt, sind sich sowohl die Politik als auch die Verwaltung bewusst, dass der Frauenanteil des Kaderns in der Staatsverwaltung ungenügend ist und Massnahmen ergriffen werden müssen. Die Regierung hat sich im neuen «Leitbild zur Personalpolitik» vom 12. März 2003 auch klar dazu bekannt, dass die Chancengleichheit für den Staat als bedeutender Arbeitgeber ein wichtiges Ziel ist.

Nebst konkreten Einzelmassnahmen (siehe die Antwort zu Frage 3) hat u.a. auch die Eingliederung der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FGF) in die kantonale Verwaltung die Umsetzung von internen Gleichstellungsanliegen ebenfalls verbessert. Seit der Aufnahme der Arbeit Mitte 2002 konnten verschiedene Projekte und wichtige Kontakte realisiert werden. Auswirkungen von Massnahmen sind aber im Gleichstellungsbereich grundsätzlich nicht nach sehr kurzer Zeit messbar, da sie sich nur auf dem Weg der Auslösung von Prozessen, die Zeit benötigen, realisieren lassen (insbesondere Sensibilisierung).

Wie bereits in der Antwort auf die Interpellation 51.00.19 «Massnahmen zur Frauenförderung» vom 12. September 2000 erwähnt, spielen auch berufsgruppenspezifische Faktoren eine grosse Rolle. Solange es traditionell typische Frauen- bzw. Männerberufe gibt und die klassische Rollenteilung gelebt wird, kann die formale Chancengleichheit in diesen Bereichen nur ungenügend verwirklicht werden. Es kommt auch vor, dass für die Besetzung von Funktionen aus typischen Männerberufen oder von Kaderfunktionen schlicht geeignete Bewerberinnen fehlen, obwohl in Ausbildung und Praxis sehr wohl junge Frauen im Einsatz stehen.

Zu den einzelnen Fragen ergibt sich Folgendes:

1. Aus der nachstehenden Tabelle sind die erfragten Angaben ersichtlich. Aufgelistet ist die Anzahl Personen auf den obersten beiden Führungsebenen, die Vorgesetzte von wenigstens drei Mitarbeitenden sind, aufgeschlüsselt nach Art der Kaderstellen und nach Departementen. Die Auswertung stützt auf Angaben ab, die im neuen Personalinformationssystem (SAP HR) verfügbar sind. Sie umfasst die gesamte Staatsverwaltung, ohne die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten (HSG, GVA, Spitalverbunde).

Man kann sich fragen, ob die durch die Interpellantin vorgegebene Eingrenzung auf Vorgesetzte von mindestens drei Mitarbeitenden dem Begriff Kader gerecht wird. Bei dieser Definition werden Funktionen nicht erfasst, die bezüglich Verantwortung und Qualifikation ebenso gut dem Kader zugerechnet werden können (z.B. Projektleiterinnen oder Projektleiter, Stabsmitarbeiterinnen oder Stabsmitarbeiter, Leiterinnen oder Leiter von Dienststel-

len mit weniger als drei unterstellten Personen). Gerade in solchen Funktionen sind häufig Frauen anzutreffen, was mit ein Grund dafür ist, dass bei einer anderen Abgrenzung des Kaderbegriffs (siehe die Antwort zu Frage 2) ein höherer Frauenanteil resultiert. Das Gleiche gilt auch für Vorgesetzte auf Führungsebenen unterhalb der beiden obersten Führungsebenen.

*Tabelle: Anzahl Kaderstellen (Vorgesetzte von wenigstens drei Mitarbeitenden; Stand März 2004)*

		Regierungs- rat/-rätin, Staatsse- kretär/-in	General- sekretäre	Amts-, Anstalts- und Schul- leiter/-in <sup>1)</sup>	Abtei- lungs- leiter/-in	Kantons- richter/-in, Gerichtsprä- sident/-in <sup>2)</sup>	Total	in Prozent
<b>SK</b>	m	1	1		2		4	66.7%
	w				2		2	33.3%
<b>VD</b>	m	1	1	8	30		40	97.6%
	w			1			1	2.4%
<b>DIM</b>	m		1	5	13		19	76.0%
	w	1		2	3		6	24.0%
<b>ED</b>	m	1	1	24	39		65	84.4%
	w			2	10		12	15.6%
<b>FD</b>	m	1	1	6	27		35	94.6%
	w				2		2	5.4%
<b>BD</b>	m	1	1	4	34		40	100.0%
	w						0	0.0%
<b>JPD</b>	m		1	11	73		85	92.4%
	w	1		1	5		7	7.6%
<b>GD</b>	m	1	1	10	18		30	76.9%
	w			2	7		9	23.1%
<b>Psych. Dienste</b>	m			6	59		65	67.0%
	w				32		32	33.0%
<b>Gerichte</b>	m					38	38	82.6%
	w					8	8	17.4%
<b>Total</b>	m	6	8	74	295	38	421	84.2%
	w	2		8	61	8	79	15.8%

- 1) Einschliesslich Pflegedienstleistungen sowie Chefärzteärztinnen und Chefärzte in Psychiatrischen Diensten.
- 2) Bei den Gerichten sind alle Kantonsrichterinnen und Kantonsrichter sowie Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten berücksichtigt.

2. Die Beantwortung der Frage 1 ist im vorliegenden Detaillierungsgrad erst seit dem Wechsel vom bisherigen Personalinformationssystem PIS auf SAP HR auf 1. Januar 2004 möglich. Die vergangene Entwicklung kann daher in dieser Form nicht aufgezeigt werden. Zukünftig soll jedoch regelmässig im Amtsbericht der Regierung über das Verhältnis von Frauen und Männern in der Staatsverwaltung und insbesondere im Kaderbereich (mit Führungsverantwortung) informiert werden.

Bis anhin wurde bei ähnlichen Fragestellungen auf den Frauenanteil in den oberen Lohnklassen abgestellt, da sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung in praktisch allen Laufbahnen der Besoldungsverordnung finden (also auch in ausführenden Funktionen, z.B. Gruppenleitungen). Der Frauenanteil in den höheren Besoldungsklassen 21 bis 37 ist seit der letzten Auswertung nochmals angestiegen. Im Jahr 1994 betrug er 16 Prozent, vor vier Jahren waren es 20 Prozent. Aktuell liegt der Anteil bei 27 Prozent. (Im Unterschied zu den Angaben in der Tabelle in der Antwort zu Frage 1 sind in diesen Zahlen die Spitalverbunde miteinbezogen.)

3. Im Dienstrecht sind zwei für eine ausgewogene Vertretung der Frauen im Kader wichtige und förderliche Massnahmen bereits früher umgesetzt worden: Flexible Arbeitszeitmodelle

(Art. 10 ff. der Verordnung über den Staatsdienst mit Details in der Arbeitszeitverordnung) sowie die Möglichkeit, bei der Lohnfestsetzung die Erfahrung von Wiedereinsteigerinnen zu berücksichtigen (Art. 5 Abs. 2 der Besoldungsverordnung).

Im neuen Leitbild zur Personalpolitik hat sich die Regierung erneut für die Chancengleichheit ausgesprochen. Sie will «die Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kaderbereich, ermöglichen». Dies kommt gerade Personen mit Betreuungspflichten – auch heute nach wie vor in der Mehrheit Frauen – entgegen.

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. Es sind alle Departemente aufgefordert, ihren Beitrag zur Erreichung dieses Ziels zu leisten.

Im Leitbild wird im weiteren zum Thema Kinderbetreuung auch «ein ausreichendes Angebot von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeitenden» angeführt. Im Sommer 2004 werden der Kanton und die Stadt St.Gallen eine gemeinsame Krippe für Kinder der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eröffnen. Die Personalumfrage zum Thema Kinderbetreuung in der Staatsverwaltung hatte ergeben, dass dies ein wichtiges Anliegen vieler Mitarbeitender ist. Da die Kinderbetreuung noch immer mehrheitlich bei den Müttern liegt, wird dieses Angebot speziell Frauen in der Verwaltung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

4. Soll ein personalpolitisches Leitbild handlungsleitend und handlungsinisierend wirken, hat es die Richtung klar zu bestimmen. Die einzelnen Aussagen sind durch konkrete, messbare Ziele zu ergänzen. Die Zielerreichung ist regelmässig zu überprüfen. In diesem Sinn wurde am 13. Mai 2003 von der Regierung ein Konzept zur Messung der Wirkungsindikatoren des Leitbildes zur Personalpolitik verabschiedet. Anfang 2004 hat die Regierung konkrete 3-Jahresziele festgelegt, die zum Teil auch quantitative Aussagen beinhalten. Um die Ziele beim Frauenanteil im Kaderbereich zu erreichen, werden nebst den bereits erwähnten Massnahmen weitere Ansatzpunkte zu prüfen sein, so z.B.:
  - Ausschreibung von Kaderstellen in der Verwaltung: Um den Frauenanteil im Kader zu erhöhen, kann eine Stellenausschreibung mit dem speziellen Hinweis auf dieses Ziel gestaltet werden. Es hat sich erwiesen, dass Frauen mit sehr guter Qualifikation sich öfter für Kaderstellen bewerben, wenn sie im Inserat lesen, dass der Frauenanteil in einem Betrieb erhöht werden soll.
  - Weiterbildung/Unterstützung von Vorgesetzten: Zur Erhöhung des Frauenanteils im Kader braucht es eine Personalpolitik, die diesem Aspekt bewusst Rechnung trägt. Diese kann nur Erfolg haben, wenn sich die Vorgesetzten, die den ausschlaggebenden Einfluss haben, beteiligen. Als eine weitere Massnahme ist deshalb die spezielle Weiterbildung bzw. Unterstützung von Mitarbeitenden zu nennen, die bei der Anstellung von Kaderpersonen beteiligt sind. Bei der Auswahl von Kaderleuten müssen Frauenbiografien mit ihren unterschiedlichen Bildungs- und Erfahrungswegen geschlechtergerecht bewertet werden. Dies erfordert Gleichstellungsfachwissen im Bereich Human Resources.
5. Im Beschluss der Regierung betreffend die Indikatoren zum Leitbild Personalpolitik wurden für jedes der festgelegten Verbesserungsziele die verantwortlichen Stellen bezeichnet. Es sind grundsätzlich die Departemente und die Staatskanzlei, die für entsprechende Massnahmen und somit für die Umsetzung des Leitbildes zuständig sind. Die Querschnittsdienststellen, insbesondere das Personalamt und bezüglich Gleichstellungsfachwissen die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen, sollen dabei unterstützen und soweit nötig auch koordinieren.

27. April 2004

Wortlaut der Interpellation 51.03.47

### **Interpellation Friedl-St.Gallen «Frauen im Kader**

Frauen kommunizieren anders, Frauen führen anders als Männer. Beide haben Qualitäten, die sich ergänzen und die sich ein moderner Betrieb zunutze machen muss.

Im Bericht 2003 der Staatswirtschaftlichen Kommission wird auf die Thematik «Frauen im Kader» hingewiesen. Es werden jedoch keine Zahlen über den momentanen Stand der Zahl der Frauen in Kaderpositionen in der kantonalen Verwaltung angegeben. Auch über die zeitliche Entwicklung der Anzahl erfährt man nichts.

Das Fazit der Ausführungen der Stawi ist nur, dass Frauen in Kaderpositionen immer noch stark untervertreten sind und im Allgemeinen ihr Anteil deutlich unter 50 Prozent liegt. Obwohl die Politik und die Verwaltung seit geraumer Zeit anerkennen, dass Massnahmen ergriffen werden müssen, um den Frauenanteil in leitenden Funktionen zu erhöhen, schlägt sich dies anscheinend bis heute kaum in den Zahlen nieder. Deshalb drängen sich Fragen nach der genauen Quantifizierung und dem Warum auf.

Ich bitte die Regierung um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie viele Frauen und Männer besetzen in den einzelnen Departementen und der Staatskanzlei Kaderstellen (Vorgesetzte/Vorgesetzter von mindestens drei Mitarbeitern, aufgeschlüsselt nach der Art der Kaderstelle und den Departementen)?
2. Wie hat sich die Zahl in den letzten Jahren entwickelt? (Zahlenreihe mindestens der letzten fünf Jahre, gemäss Punkt 1)
3. Welche Massnahmen wurden bis jetzt ergriffen, um die Chancengleichheit bei der Besetzung von Kaderstellen zu gewährleisten?
4. Wie wird auf die ungenügende Wirkung der bis anhin ergriffenen Massnahmen reagiert?
5. Ist das Leitbild der Regierung zur Personalpolitik vom 12. März 2003 für alle Departemente verbindlich und wie wird es in die Departementsstrategie aufgenommen?»

23. September 2003