

Interpellation Lehmann-Rorschacherberg (46 Mitunterzeichnende) vom 15. September 2015

Wurden die personalpolitischen Ziele für die Jahre 2013 bis 2015 betreffend Frauenanteil mit Vorgesetztenfunktion umgesetzt?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 3. November 2015

Monika Lehmann-Rorschacherberg führt in ihrer Interpellation vom 15. September 2015 aus, dass die Regierung die Motion 42.12.24 «Mehr Frauen in Kaderpositionen» vom 28. November 2012 mit der Begründung abgelehnt habe, sie wolle die Ziele der Motion über die Personalpolitik und nicht über eine gesetzliche Normierung anstreben. Demgemäss wurde eine Erhöhung des Anteils der Frauen mit Vorgesetztenfunktion auf 30 Prozent in die personalpolitischen Ziele für die Jahre 2013 bis 2015 aufgenommen. Die Erreichung dieser Zielvorgabe sollte Mitte 2015 mittels Indikatorenmessung und Personalbefragung überprüft werden. Sollte nicht eine erhebliche Erhöhung des Frauenanteils im Kader feststellbar sein, würde sich die Regierung restriktivere Massnahmen zur Erreichung dieses Ziels überlegen müssen. Vor diesem Hintergrund stellt die Interpellantin verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die Regierung hat in ihrem Antrag vom 22. Januar 2013 zur Motion 42.12.24 eingeräumt, dass die Frauen im Kader der st.gallischen Staatsverwaltung untervertreten sind und dass der Staat als Arbeitgeber für eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter auf Kaderstufe besorgt sein muss. Sie hat sich bei allem Verständnis für das Anliegen, den Frauenanteil im Kader zu erhöhen, gegen eine gesetzliche Normierung ausgesprochen. Eine solche Normierung wäre in Bezug auf Flexibilität, Durchsetzbarkeit und Sanktionen bei Nichteinhaltung problematisch und käme kaum über eine programmatische Bedeutung hinaus. Zielführender sei es, den im Leitbild zur Personalpolitik verankerten Grundsatz der Chancengleichheit durch konkrete und messbare Zielvorgaben mit entsprechender Erfolgskontrolle anzustreben. Die Erreichung der Zielvorgabe, bis zum Jahr 2015 den Frauenanteil mit Vorgesetztenfunktion auf 30 Prozent zu erhöhen, ist im zweiten Quartal 2015 im Rahmen der Indikatorenmessung überprüft worden.

Der Kanton ist seit dem Jahr 2013 in diesem Feld nicht untätig geblieben. Das Personalamt hat unter Mitwirkung des Kompetenzzentrums Integration und Gleichstellung einen Leitfaden zum Thema Zeitsouveränität herausgegeben und verwaltungsweit bekannt gemacht. Die Broschüre ist als Wegleitung konzipiert, wie Vorgesetzte und Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung die personalpolitischen Ziele der Regierung (u.a. die Erhöhung des Frauenanteils mit Führungsverantwortung) noch besser unterstützen können. Der Leitfaden entstand aus den Ergebnissen der Personalbefragungen, die den Stellenwert flexibler Arbeitszeitgestaltung für Mitarbeitende und Vorgesetzte unterstrichen haben. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist insbesondere schwierig, solange Führungsfunktionen nur im Rahmen eines 100-Prozent-Pensums wahrgenommen werden können. So ist es vor allem für Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben schwierig, eine Führungsposition in der Verwaltung wahrzunehmen. Um den Frauenanteil nachhaltig zu erhöhen, sind demgemäss vor allem Teilzeitanstellungen auf Kaderstufe zu ermöglichen.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Das für die Periode 2013 bis 2015 formulierte personalpolitische Ziel, wonach per Ende Juni 2015 30 Prozent der Vorgesetztenstellen mit Frauen besetzt sind, wurde nicht erreicht. Der Anteil der Frauen mit Führungsfunktionen beträgt lediglich 22 Prozent und hat sich gegenüber 2012 kaum verändert.
2. Nachdem die Regierung die Ergebnisse der Indikatorenmessung erst im September 2015 zur Kenntnis genommen hat, hat sie sich mit den möglichen Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils mit Vorgesetztenfunktion noch nicht auseinandergesetzt. Auf der Grundlage zusätzlicher Auswertungen und Erhebungen sollen solche Massnahmen in der ersten Hälfte des Jahres 2016 diskutiert und festgelegt werden.
3. Die Frage, ob sich die Regierung eine Kontingentierungsregelung zur Erhöhung des Frauenanteils mit Vorgesetztenfunktion vorstellen könnte, kann zum heutigen Zeitpunkt noch nicht beantwortet werden. Auf das Thema ist im Rahmen der Ausformulierung der personalpolitischen Ziele für die Jahre 2016 bis 2018 zurückzukommen.