

Interpellation Frick-Buchs / Jäger-Vilters-Wangs vom 17. Februar 2021

## **Diskriminierende Personalpolitik im Kantonsarztamt?**

Schriftliche Antwort der Regierung vom 23. März 2021

Katrin Frick-Buchs und Jens Jäger-Vilters-Wangs halten in ihrer Interpellation vom 23. März 2021 fest, dass gemäss Bundesverfassung und Kantonsverfassung niemand diskriminiert werden darf, und weisen darauf hin, dass gerade bei der Besetzung von staatlichen Stellen diesen Vorgaben ohne Einschränkungen Folge zu leisten sei. Weiter verweisen sie auf die Antwort der Regierung vom 3. November 2020 auf die Interpellation 51.20.74 «Diskriminierungsfreier Bewerbungsprozess in der kantonalen Verwaltung». Die Regierung hielt damals fest, dass sich der Kanton St.Gallen auch in seiner Rolle als Arbeitgeber für Chancengleichheit und Gleichbehandlung und gegen jede Form von Diskriminierung einsetze. Der Prozess für Bewerbungen auf Stellen in der Kantonsverwaltung sei diskriminierungsfrei ausgestaltet. Die Vorgesetzten und die departementalen Personaldienste seien bei der Besetzung vakanter Stellen für dieses Erfordernis sensibilisiert. Sie würden dabei durch das Personalamt, das die öffentlichen Stellenausschreibungen durchführe, unterstützt.

Dem wird in der Interpellation die Aussage von Kantonsärztin Dr. Danuta Zemp im Rahmen eines Porträts im St.Galler Tagblatt vom 15. Februar 2021 gegenübergestellt, wonach sie «als Feministin im Kantonsarztamt schliesslich nur Frauen angestellt habe». In diesem Zusammenhang stellen die Interpellantin und der Interpellant der Regierung verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Zur oben zitierten Aussage nimmt die Kantonsärztin dahingehend Stellung, dass im Gespräch mit der Tagblatt-Journalistin neben ihrer Arbeit als Kantonsärztin auch ihre Rolle als Vorgesetzte thematisiert worden sei. Sie habe sich dahingehend geäussert, dass es ihr als Vorgesetzte ein Anliegen sei, Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und im Rahmen der Möglichkeiten, welche die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin biete, Lösungen zu finden, welche für beide Seiten ein Gewinn seien.

Bei Neuanstellungen im Gesundheitsdepartement und somit auch im Kantonsarztamt spielt neben den fachlichen Kompetenzen auch die Persönlichkeit eine zentrale Rolle. Diese Komponente ist in kleinen Teams, wie es auch das Kantonsarztamt ist, generell von grosser Bedeutung, da sich persönliche Disharmonien stärker auf die Zusammenarbeit auswirken können als in einem grossen Team. Gegenüber der Journalistin habe die Kantonsärztin erwähnt, dass zum Zeitpunkt des Gesprächs ihre engsten Mitarbeitenden alles Frauen seien und sie stolz sei auf ihr engagiertes und eingespieltes Team, das in der Pandemie ausserordentliche Herausforderung meistere. Das freue sie als Vorgesetzte und als Feministin.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Personalpolitik wird von der Regierung festgelegt und von den Departementen entsprechend dem Leitbild und den Zielen der Regierung umgesetzt. Die Vorgesetzten werden entsprechend geschult und haben sich in ihren Personalentscheiden an den Vorgaben der Regierung zu orientieren. Die eigene politische Grundhaltung spielt demgegenüber keine Rolle.

2. Es gilt generell, dass die professionelle Aufgabenerfüllung von der eigenen politischen Grundhaltung getrennt werden muss und dass allfällige Spannungsfelder reflektiert werden müssen. Erfahrungsgemäss handhaben die Vorgesetzten wie auch die Mitarbeitenden der Staatsverwaltung diese Unterscheidung sorgfältig und sachgerecht.
3. Die Kantonsärztin hat ihr Amt am 1. Januar 2017 angetreten. Seither hat das Gesundheitsdepartement im Kantonsarztamt drei Personen eingestellt. Alle drei Einstellungen erfolgten vor der Covid-19-Epidemie. Derzeit sind elf Personen mit insgesamt 740 Stellenprozenten im Kantonsarztamt angestellt.

Das Contact-Tracing-Team ist organisatorisch dem Kantonsarztamt unterstellt. Die Anstellung der Contact Tracerinnen und Contact Tracer erfolgt durch die Teamleitung des Contact Tracing und nicht durch das Kantonsarztamt.

4. Alle drei im Kantonsarztamt eingestellten Personen sind Frauen.
5. Bei den ausgeschriebenen Stellen handelte es sich um eine Sachbearbeitungsstelle, die zweimal ausgeschrieben wurde, und um die Stelle der Stellvertretung der Kantonsärztin (Pensum 50 Prozent). Erfahrungsgemäss bewerben sich auf Stellen im Sekretariatsbereich und auf Teilzeitstellen deutlich mehr Frauen als Männer. Dies hat sich auch bei den drei Ausschreibungen gezeigt. Auf die Stelle im Sekretariat machten die Bewerbungen von Männern 10 bzw. 20 Prozent aus. Auf die Stelle für die Stellvertretung der Kantonsärztin lag der Anteil der Bewerbungen von Männern bei 30 Prozent.
6. Weder bei den entsprechenden Rekrutierungen im Kantonsarztamt noch bei Rekrutierungen in anderen Ämtern des Gesundheitsdepartementes werden Männer diskriminiert. Das Gesundheitsdepartement hält sich an die Vorgaben und Ziele der kantonalen Personalpolitik. Im Gesundheitsdepartement und somit auch im Kantonsarztamt wird im gesamten Einstellungsprozess der Fokus auf die Qualifikationen und die persönliche Eignung der Bewerbenden gelegt. Jede Anstellung wird vom Personaldienst begleitet und letztlich wird der Arbeitsvertrag vom Generalsekretär unterzeichnet.
7. Die Ausschreibungen für die drei oben erwähnten Stellen wurden gemäss den kantonalen Vorgaben geschlechtsneutral formuliert. Die Geschlechter wurden somit gleichermassen angesprochen und zur Einreichung einer Bewerbung eingeladen.
8. Der Regierung steht zur Verhinderung von Diskriminierung bzw. zur Förderung der Chancengleichheit eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Dazu gehören das jährliche HR-Reporting und die regelmässige Messung der Indikatoren des Leitbilds zur Personalpolitik (mit integrierter Personalbefragung). Aufgrund von unbefriedigenden Ergebnissen der Indikatorenmessung Ende 2019 wurden die Erhöhung des Frauenanteils im Kader und der Anzahl Stellen für Personen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen als Schwerpunktziele für den Zeitraum 2020 bis 2024 definiert. Im Bereich des Lohnsystems sollen standardisierte Anfangslohnberechnungen, das Monitoring der individuellen Lohnentwicklungen und umfassende Lohnvergleichsanalysen einer systematischen Diskriminierung entgegenwirken.
9. Was rechtliche Konsequenzen im Fall von Diskriminierung betrifft, handelt die Regierung nach Massgabe der entsprechenden rechtlichen Grundlagen auf Bundesebene und auf kantonaler Ebene. Das kantonale Personalgesetz (sGS 143.1) sieht in den Art. 71 bis 77 hierzu verschiedene, nach der Schwere des Fehlverhaltens abgestufte Instrumente vor (Ermahnung und Beanstandung, Administrativuntersuchung, personalrechtliche Massnahmen).