

**Auszug aus dem Protokoll
des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 165/2002

Sitzung vom 28. August 2002

1347. Anfrage (Frauen in Führungspositionen)

Kantonsrat Luc Pillard, Illnau-Effretikon, und Kantonsrätin Chantal Galladé, Winterthur, haben am 27. Mai 2002 folgende Anfrage eingereicht:

Im Geschäftsbericht 2001 des Regierungsrates des Kantons Zürich werden im Abschnitt Personal- und Lohnstatistik (Seiten 26–29) verschiedene Statistiken zu personalrelevanten Themen aufgezeigt. Auf der Seite 29 zeigt die Statistik «Anzahl Personen nach Lohnklasse 2001 (nur Lohnreglement 1)» die Anzahl Frauen und Männer in den verschiedenen Lohnklassen.

Auffällig an dieser Statistik ist das Verhältnis zwischen Anzahl Frauen und Männern in den jeweiligen Lohnklassen. So arbeiten in jeder der unteren bis mittleren Lohnklassen signifikant mehr Frauen als Männer. Ab der Lohnklasse 16 bis zur Lohnklasse 28, also den höheren Lohnklassen, arbeiten hingegen deutlich mehr Männer als Frauen.

In diesem Zusammenhang wird der Regierungsrat gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie erklärt sich der Regierungsrat, dass in der Verwaltung des Kantons Zürich die Frauen in den unteren bis mittleren Stufen überdurchschnittlich besser vertreten sind als Männer, in den oberen bis höchsten Stufen jedoch klar untervertreten sind?
2. Was hat der Regierungsrat in den letzten Jahren unternommen, dass Kaderstellen und Leitungsfunktionen auch für Frauen attraktiv werden?
3. Wie wird bei der Personalselektion bei gleichwertiger fachlicher Eignung zwischen Frau und Mann entschieden?
4. Werden Nachwuchskräfte in der kantonalen Verwaltung gezielt für Kaderpositionen und Leitungsfunktionen gefördert? Wenn ja, wie hoch sind die prozentualen Teilnehmerzahlen von Frauen und Männern an diesen Förderungsprogrammen und -kursen?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Luc Pillard, Illnau-Effretikon, und Chantal Galladé, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Unterschiedliche Anteile von Frauen und Männern an den verschiedenen Lohnniveaus finden sich mehr oder weniger ausgeprägt bei allen Arbeitgebern. Beim tiefen Frauenanteil in den oberen bis höchsten Lohnklassen im Kanton handelt es sich um ein Phänomen, das gerade in grösseren Unternehmungen weit verbreitet ist. Der hohe Frauenanteil in den unteren Lohnklassen erklärt sich daraus, dass sich beim Kanton viele Funktionen finden, die nach traditionellen Berufsvorstellungen als typische Frauenberufe gelten, wie z.B. Büro- und Sekretariatsangestellte und viele Funktionen im Pflegebereich.

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf anspruchsvolle Berufe und entsprechende Lohnniveaus hat Gründe, die in der Gesellschaft, in den Rollenbildern vieler Frauen und auch in den Rahmenbedingungen, welche die Arbeitgeber bieten, zu suchen sind. Dauerhafte Lösungen sind nur dann möglich, wenn Veränderungen auf allen drei Ebenen erfolgen.

Der Regierungsrat hat mit der Entwicklung der Beschäftigungswirksamen Arbeitszeitmodelle (BAM) in den Jahren 1998/99 die Teilzeitarbeit gezielt gefördert, was erfahrungsgemäss primär den weiblichen Angestellten entgegenkommt. Auch in den Lohnklassen 19 bis 29 beträgt der Anteil von Teilzeitbeschäftigten bereits 27%. In den erwähnten Lohnklassen arbeiten 3538 Personen. Davon sind 967 Frauen. Trotzdem sind beinahe die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten Frauen (464). Es haben in diesen Lohnklassen somit anteilmässig wesentlich mehr Frauen von der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, Gebrauch gemacht als Männer.

Ausserdem können auch Mitarbeitende in Kaderfunktionen Mehrzeiten mit bis zu 15 Arbeitstagen pro Jahr kompensieren (vgl. §124 VVO). Beide Möglichkeiten sind für Frauen (und auch für Männer) mit Familien- und Betreuungspflichten attraktiv.

Für die Personalselektion bestehen innerhalb der kantonalen Verwaltung keine allgemein verbindlichen Vorschriften. Im professionellen Personalmanagement wird bei gleichwertiger fachlicher Eignung überprüft, ob die Kandidaten und Kandidatinnen über die für die Stelle wichtigen methodischen und sozialen Kompetenzen verfügen. Zudem wird beurteilt, ob Vorgesetzte oder Vorgesetzter und Bewerberin oder Bewerber gemeinsam eine Arbeitsbeziehung aufbauen können, und schliesslich, ob ein Kandidat, eine Kandidatin ins Arbeitsumfeld und ins

Team passt. Die Frage des Geschlechts steht bei allen erwähnten Kriterien nicht im Vordergrund. Die geschlechtsbezogene Ausgewogenheit kann als zusätzliches Kriterium sinnvoll sein. Für Führungsfunktionen bewerben sich aber erfahrungsgemäss immer noch sehr wenig Frauen.

Am 19. Juni 2002 beschloss der Regierungsrat das *wif!*-Projekt 75/2550 «Direktionsübergreifendes Förderungsprogramm für Nachwuchskräfte». Frauen sollen im Förderungsprogramm gemäss ihrem Beschäftigungsanteil vertreten sein. Die Anmeldung der Kandidatinnen und Kandidaten für das Pilotprogramm 2003 erfolgen durch die Direktionen. Es wird sich zeigen, ob die angestrebte Ausgewogenheit erreicht werden kann.

Ausserdem enthält das interne Aus- und Weiterbildungsprogramm des Kantons seit Jahren zahlreiche Seminare, die ausschliesslich für Frauen ausgelegt wurden, die Kaderpositionen übernehmen möchten. Das Seminar «Führungsaufgaben übernehmen – eine Perspektive für mich?» richtet sich an Frauen, welche die Übernahme von Führungsaufgaben erwägen und ihre entsprechenden Fähigkeiten prüfen wollen. Das Seminar «Weibliche Biografie und Führen» ermöglicht Frauen, die Führungspositionen innehaben oder übernehmen möchten, auf Grund der Auseinandersetzung mit ihrer individuellen Lebensgeschichte ihren eigenen Führungsstil zu finden. Gemäss den Rückmeldungen der Seminarleiterinnen bestehen bei den Frauen in der Regel grosse Unsicherheiten und Zweifel bezüglich der Übernahme von Führungsfunktionen. Selbst nach dem Seminar können sich nur verhältnismässig wenige Frauen dazu entschliessen, sich für entsprechende Positionen zu bewerben. Wie einleitend bemerkt, ist für eine Verbesserung dieser Situation ein grundlegender Wertewandel notwendig.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates, an das Kassationsgericht, das Obergericht, das Verwaltungsgericht, das Sozialversicherungsgericht sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi