

Sitzung vom 16. September 1992

2853. Postulate

Die Kantonsräte Peter Stirnemann, Zürich, und Hanspeter Lienhart, Bülach, haben am 23. Februar 1992 folgendes Postulat eingereicht und schriftlich begründet:

Der Regierungsrat wird eingeladen, Massnahmen und Förderprogramme vorzulegen, welche geeignet sind, die bestehenden Ungleichheiten in den Berufsbedingungen und Berufschancen von Frauen gegenüber Männern, wie sie von der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen in der Studie "Frauen in der Verwaltung des Kantons Zürich" festgestellt wurden, zu beheben.

Insbesondere wird der Regierungsrat eingeladen, die in der Studie vorgeschlagenen Massnahmen zur Behebung dieser Unterschiede zu prüfen, zu konkretisieren und zu ergreifen, um damit einen beispielgebenden Beitrag zur Gleichstellung von Frauen im Berufsleben zu leisten.

Kantonsrätin Irène Meier, Küsnacht, und Mitunterzeichnende haben am 30. März 1992 folgendes Postulat eingereicht und schriftlich begründet:

Der Regierungsrat wird hiemit aufgefordert, ein Konzept zu erarbeiten, das in bezug auf Personalsuche, Einstellung, Ausbildung, Weiterbildung, Laufbahnplanung, Beförderung, Laufbahnunterbrechung, Wiedereinstieg, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsorganisation und Bewusstseinsbildung neue Wege in Richtung auf eine gleichberechtigte Erwerbstätigkeit aufzeigt.

Insbesondere wird der Regierungsrat ersucht, dem Kantonsrat aufzuzeigen, wie und bis wann der Regierungsrat gedenkt,

1. bei Stellenausschreibungen das untervertretene Geschlecht zur Bewerbung aufzufordern,
2. eine gezielte Laufbahnplanung für Frauen aufzubauen,
3. ein breites und bedarfsgerechtes, frauenspezifisches Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen,
4. Teilzeitkaderstellen zu schaffen,
5. die Arbeitszeit im Sinne der empirischen Untersuchung der kantonalen Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen zu flexibilisieren,
6. bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung das untervertretene Geschlecht bei Einstellung und Beförderung zu bevorzugen,
7. die Umsetzung der Strukturellen Besoldungsrevision auf ihre Wirkung auf Frauen zu prüfen,
8. Ämterqualifikationen periodisch nach geschlechtsrelevanten Kriterien zu überprüfen,
9. es dem Bundesrat gleichzutun und analoge Weisungen über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals zu erlassen.

Auf Antrag der Direktion der Finanzen

b e s c h l i e s s t d e r R e g i e r u n g s r a t :

I. Zum Postulat Peter Stirnemann, Zürich, und Hanspeter Lienhart, Bülach, sowie zum Postulat Irène Meier, Küsnacht, und Mitunterzeichnende wird wie folgt Stellung genommen:

1. Beide Vorstösse beschlagen denselben Problembereich, nämlich die Gleichbehandlung von Frauen und Männern innerhalb der kantonalen Verwaltung; teilweise werden identische Forderungen erhoben. Es wird daher zu beiden Vorstössen gemeinsam Stellung genommen.

2. a) Der Regierungsrat hat in letzter Zeit wiederholt Gelegenheit gehabt, sich zum Thema der Gleichbehandlung und auch zu der letztes Jahr von der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen der Direktion des Innern (FfG) publizierte Studie "Frauen in der kantonalen Verwaltung" zu äussern. Zu verweisen ist insbesondere auch auf die Beantwortung einer Interpellation zur Stellungnahme zum Vorentwurf für ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann und zur Publikation der FfG (KR Nr. 149/1991, RRB Nr. 3588/1991), auf die Beantwortung einer Anfrage über Kinderbetreuungsplätze (KR Nr. 11/1992, RRB Nr. 1089/1992) sowie auf die Beantwortung einer Anfrage über die Besetzung von Kaderstellen an Universität und Universitätsspital mit Frauen (KR Nr. 104/1992, RRB Nr. 2046/1992). Wiederholt wurde einerseits die konsequente Durchsetzung des Grundsatzes der Geschlechtergleichheit klar begrüsst, andererseits aber wurden Bedenken gegen zusätzliche Normierungen - wie sie insbesondere der Vorentwurf zum Bundesgesetz vorgeschlagen hat - geäussert, weil solche auf diesem in besonderem Mass von gesellschaftlichen Veränderungen und Umdenkprozessen abhängigen Gebiet kontraproduktiv wirken, Widerstände wecken und so der Sache der Gleichberechtigung letztlich schaden können.

b) Die Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern in bezug auf die Berufssituation und die beruflichen Entwicklungschancen gehören zu einer fortschrittlichen Personalpolitik. Betriebliche Frauenförderung bedingt einen Innovations- und Lernprozess, der durch sinnvolle Massnahmen unterstützt und beschleunigt werden soll. Dabei gibt es im Rahmen der Verbesserung der beruflichen Situation und der Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen im Betrieb Forderungen und Probleme unterschiedlicher Qualität: Neben solchen, die sich durch konkrete Vorgaben festlegen und relativ kurzfristig einheitlich durchsetzen lassen (z.B. konsequent weibliche und männliche bzw. geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen), gibt es branchen- und amtspezifische Problemstellungen (z.B. Frauen in Männerberufen und umgekehrt) oder komplexe, die ganze Verwaltung umfassende Fragestellungen, die weder kurzfristig noch mit standardisierten Massnahmen angegangen werden können (z.B. Frauen in Kaderpositionen). Wirkungsvolle Frauenförderung erfordert eine umsichtige Abklärung der betrieblichen und individuellen Voraussetzungen, Bedürfnisse und Möglichkeiten sowie eine sorgfältige Evaluation und Entwicklung der Massnahmen und schliesslich deren kontrollierte Einführung.

c) Die Verwaltung hat als ein mit öffentlichen Mitteln finanziertes Dienstleistungsunternehmen immer komplexere Aufgaben zu bewältigen. Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen und finanzpolitischen Situation ist eine zeitgemässe und fortschrittliche Personalpolitik eine unabdingbare Voraussetzung für die Erhaltung der Motivation und für die Erhöhung von Kompetenz und Qualifikation des Personals. Sie muss die Bedürfnisse des Betriebs mit denjenigen des Personals optimal zu verbinden versuchen und sich dabei am gesellschaftlichen Wandel und an wirtschaftlichen, sozialen, demographischen und technischen Entwicklungen und Gegebenheiten orientieren. Dementsprechend gehören die Forderungen nach flexibleren Arbeitszeiten, nach Laufbahnplanung, nach betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten und nach einer modernen Führungskultur in den Gesamtkontext einer zeitgemässen Personalpolitik und dürfen nicht allein unter dem Aspekt der betrieblichen Frauenförderung gesehen werden. Allerdings ist im Rahmen einer so verstandenen Personalpolitik dem Postulat der Gleichstellung der Geschlechter dadurch Rechnung zu tragen, dass bei personalpolitischen Neuerungen und Reorganisationen die Situation der Frauen im Betrieb in angemessener Weise mitberücksichtigt wird. Dies wird in der Verwaltung des Kantons Zürich konsequent angestrebt, wie die personalpolitischen Grossprojekte der letzten Jahre (Besoldungsrevision und Mitarbeiterbeurteilung) belegen. Im Bereich der betrieblichen Frauenförderung besteht überdies eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen der FfG und dem Personalamt, und es ist geplant, die FfG in Arbeitsgruppen zur Behandlung personalpolitischer Problemstellungen, in denen dem Anliegen der Gleichbehandlung der Geschlechter eine besondere Bedeutung zukommt, künftig vermehrt mit einzubeziehen.

d) Das Postulat KR Nr. 85/1992 nimmt einmal mehr Bezug auf die im Sommer 1991 publizierte Studie "Frauen in der Verwaltung des Kantons Zürich" der FfG und auf die dort festgestellten "Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Lohnniveau, Be-

rufswahl, Berufsposition und Erwerbsbiographie". Bereits die Beantwortung der Interpellation KR Nr. 149/1991 machte klar, dass diese Studie von der FfG als Dokumentation und Arbeitsinstrument erarbeitet wurde, um dem Regierungsrat zu ermöglichen, Problemfelder zu erkennen, Ziele zu formulieren und konkrete Massnahmen zur Frauenförderung zu treffen. Die Studie wurde jedoch dem Regierungsrat nicht zur Genehmigung vorgelegt, und ihre Schlussfolgerungen decken sich nicht zwingend in allen Teilen mit denjenigen des Regierungsrates. Insbesondere basierte die Auswertung auf Daten aus dem Jahr 1990, was hinsichtlich der Aussagen über das Lohnniveau von erheblicher Bedeutung ist, war es doch ein zentrales Ziel der seit dem 1. Juli 1991 in Kraft stehenden neuen Besoldungsordnung, die Lohngleichheit und damit die Gleichberechtigung auf diesem Sektor zu realisieren. Die konkreten Auswirkungen der Besoldungsrevision in dieser Beziehung werden zurzeit in einer Nachfolgestudie der FfG untersucht. Es war indessen schon kurz nach Inkrafttreten der Besoldungsrevision erkennbar und wird in der erwähnten Interpellationsantwort eingehend erläutert, dass diese für die sogenannten typischen Frauenberufe eine signifikante Besserstellung gebracht hat. Es ist daher nicht richtig, heute nach wie vor auf Gegebenheiten vor dem Inkrafttreten der Besoldungsrevision hinzuweisen und daraus konkrete Forderungen abzuleiten oder zu wiederholen.

3. Zu den Forderungen, die beide Postulate mehr oder weniger gleichlautend formulieren:

a) Forderung nach Gleichbehandlung bei der Beförderungspraxis bzw. nach Bevorzugung des untervertretenen Geschlechts bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung: Bereits unter der früheren Besoldungsordnung galten für Frauen und Männer gleiche und keine geschlechtsspezifischen Aufstiegsregeln. Dies stellte der Regierungsrat bereits in der Antwort auf die Anfrage KR Nr. 6/1989 (RRB Nr. 1080/1989) fest. Beförderungen von Frauen und Männern haben sich denn auch in den letzten Jahren stets in etwa die Waage gehalten. Dass Frauen in der Beförderungspraxis nicht gegenüber Männern benachteiligt werden sollen, ist eine Selbstverständlichkeit. Eine Richtlinie, wonach das untervertretene Geschlecht zu bevorzugen sei, ist indessen aus folgenden Gründen abzulehnen: Auf Beförderungen gibt es keinen Rechtsanspruch; ob und wer befördert wird, ist weitgehend ein Ermessensentscheid, der allerdings pflichtgemäss und frei von Willkür zu treffen ist. Primäres, jedoch nicht alleiniges Kriterium sind die Leistungen bzw. die Qualifikationen. Die Gleichbehandlung der Geschlechter ist ein zusätzlicher wichtiger Faktor. Aber daneben können und sollen weitere Umstände berücksichtigt werden, wie z.B. die sozialen und finanziellen Verhältnisse des Personals, die Nachwuchsförderung oder das Dienstalder. Die vom Postulat geforderte Richtlinie könnte geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei der Mitarbeiterbeurteilung, die bewusst zu ihrer Umgehung vorgenommen würden, nicht verhindern; solche wären schwierig nachzuweisen. Die Weisung, das untervertretene Geschlecht schematisch zu bevorzugen, bedeutet die ausdrückliche Benachteiligung des andern Geschlechts. Sie führt damit zu einer andern Form der Ungleichbehandlung, verstösst folglich ihrerseits gegen den verfassungsmässigen Auftrag und erscheint daher als ungeeignete Förderungsmassnahme. Vielmehr ist dafür zu sorgen, dass der Prozess der Sensibilisierung für die Gleichbehandlung durch Schulung, namentlich des Kaders, unterstützt wird.

b) Forderung nach spezifischen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen: Bereits seit 1991 bestehen frauenspezifische Weiterbildungsangebote, die in enger Zusammenarbeit zwischen dem Personalamt (Abteilung Aus- und Weiterbildung) und der FfG konzipiert, realisiert und im Rahmen eines ganzheitlichen Schulungskonzeptes weiterentwickelt werden. Die Angebote umfassen von Frauen geleitete und für Frauen reservierte Seminare in den Bereichen Selbstentwicklung (Chancen im Beruf erkennen), Kommunikation und Präsentation sowie Arbeitsmethodik und Arbeitstechnik.

Der Anteil dieser spezifischen Angebote am zentralen Schulungskredit beträgt im laufenden Jahr rund 11 %. Dass die Förderung der Frauen bei der verwaltungsinternen Schulung auf guten Wegen ist, zeigt sich weiter darin, dass der Anteil der Kursteilnehmerinnen 1991 bei den Schulungsveranstaltungen der Abteilung Aus- und Weiterbildung rund 40 % betrug. Ausserdem wird heute bei der Besetzung von vakanten oder neuen Seminarleitungen danach gestrebt, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Grundsätzlich richtet sich die Aus- und Weiterbildung des Kantons nach ganzheitlichen Kriterien aus. So werden einzelne allgemein zugängliche Seminare ebenso wie auch solche,

die nur für Führungskräfte angeboten werden, geschlechtsparitätisch geleitet, beispielsweise die Thematik "Macht und Autorität". Ebenso gehört im Hinblick auf den Aufbau einer systematischen Führungsschulung die Chancengleichheit zum ganzheitlichen Anspruch des zu erarbeitenden Konzeptes.

Zu verweisen ist sodann auf das in der Beantwortung der Anfrage KR Nr. 104/1992 aufgezeigte Förderungsangebot der Universität und auf die zahlreichen Aktivitäten und Angebote zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs etwa im Bereich des Pflegepersonals und der Lehrerschaft.

Das in den beiden Postulaten formulierte Anliegen ist demnach schon seit längerem als berechtigt erkannt worden und findet demgemäss Beachtung. Es bedarf hierfür keines parlamentarischen Vorstosses.

c) Forderung nach der vermehrten Besetzung von Kaderfunktionen mit Frauen bzw. nach der Schaffung von Teilzeitkaderstellen: Der Kantonsrat hat am 25. September 1989 dem Regierungsrat das Postulat KR Nr. 102/1989 zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen. Dieses lautet:

Der Regierungsrat wird ersucht, in den kantonalen Bildungsinstitutionen, Spitälern, in der Verwaltung und in den technischen Betrieben mehr sozial gut abgesicherte Teilzeitstellen zu schaffen, auch für berufliche Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen und für Kaderpositionen.

In der schriftlichen Begründung dieses Postulats wird ausdrücklich das Anliegen der Gleichberechtigung angesprochen. Diese Forderung bildet somit Gegenstand eines bereits überwiesenen parlamentarischen Vorstosses. Der Regierungsrat erstattet dazu fristgemäss Bericht; ein weiteres Postulat ist überflüssig. Abgesehen davon wurden anlässlich der Beantwortung der Interpellation KR Nr. 149/1991 die zahlenmässigen Verhältnisse in den oberen Besoldungsklassen seit Inkrafttreten der Strukturellen Besoldungsrevision dargelegt; eine genauere Auswertung ist Gegenstand der zurzeit laufenden Nachfolgestudie. Schon die letztjährige Studie weist aber nach, dass in der kantonalen Verwaltung Frauen mehr Teilzeitstellen besetzen als Männer, dass dieser Trend im Vergleich zur gesamten Schweiz sogar überdurchschnittlich sichtbar ist und dass die teilzeitbeschäftigten Frauen weder schlechter ausgebildet noch schlechter besoldet sind als die vollbeschäftigten, ja dass gegenteils auf bestimmten Sektoren, z.B. im Lehrberuf, vorzugsweise gut qualifizierte Frauen Teilzeitstellen innehaben. In diesem Zusammenhang ist auch die mit der Besoldungsrevision eingeführte Zulage für doppelt besetzte Lehrstellen gemäss § 25 Abs. 1 lit. c der Lehrerbessoldungsverordnung zu erwähnen. Dass bei entsprechend vorhandenen Bewerbungen sowie bei gleicher Qualifikation die Besetzung von Kaderpositionen mit Frauen gefördert werden soll, ist unbestritten. Die erwähnte Interpellationsantwort macht aber darauf aufmerksam, dass sich mit Normen gewisse soziologisch bedingte Fakten nicht aus der Welt schaffen lassen, beispielsweise der Umstand nicht, dass sich für obere Kaderfunktionen in der Regel weniger Frauen bewerben als Männer. Sodann ist darauf hinzuweisen, dass der Schaffung von Teilzeitstellen namentlich dort, wo dies einen Ausbau der Infrastruktur voraussetzt, derzeit aus finanzpolitischen Gründen rigorose Grenzen gesetzt sind.

d) Forderung nach einer gezielten Laufbahnberatung für Frauen bzw. nach Einrichtung einer Stelle für Karriereberatung für Frauen: Auch das Thema der Laufbahnberatung ist in einem weiteren Kontext und nicht allein unter dem Aspekt der Gleichbehandlung bzw. der Frauenförderung zu sehen. Allerdings soll im Rahmen eines ganzheitlichen Konzeptes der Karriere- und Laufbahnberatung der Frauen besondere Beachtung geschenkt werden. In dessen hat der Kantonsrat auch zu dieser Thematik am 3. Dezember 1990 das Postulat KR Nr. 70/1990 mit folgendem Wortlaut zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Der Regierungsrat wird eingeladen, zu prüfen, ob in der kantonalen Verwaltung zusammen mit der Strukturellen Besoldungsrevision oder unmittelbar im Anschluss daran eine direktionsübergreifende Personalplanung und Laufbahnberatung einzuführen sei.

Der Regierungsrat wird auch zu diesem Postulat Bericht erstatten und dabei zum besonderen Problemkreis der Laufbahnberatung für Frauen Stellung nehmen. Ein weiteres Postulat erübrigt sich demnach auch hier. Dass die Personalplanung und die Laufbahnberatung direktionsübergreifend gefördert werden sollten, ist von der Sache her

grundsätzlich unbestritten, doch hat die Schaffung zusätzlicher Stellen in diesem Zusammenhang zurzeit wegen des Personalzuwachsstopps keine Priorität.

4. Zu den besonderen Forderungen des Postulats KR Nr. 96/1992:

a) Forderung, bei Stellenausschreibungen das untervertretene Geschlecht zur Bewerbung aufzufordern: Schon seit Jahren befolgt die kantonale Verwaltung die Praxis der geschlechtsneutralen bzw. der ausdrücklich männlichen und weiblichen Stellenausschreibungen. Diese Auflage wird in aller Regel eingehalten. Eine gewisse Vereinheitlichung der Stellenausschreibungen, für welche die Direktionen bzw. die Ämter, Abteilungen und Betriebe zuständig sind, ist ein seit langem hängiges Anliegen, das - nicht zuletzt unter finanzpolitischem Aspekt im Rahmen des "Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht" - zurzeit neu aufgegriffen und geprüft wird. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat im Oktober 1991 eine Untersuchung zur geschlechtsspezifischen Ausschreibung von Stelleninseraten sowie eine Reihe von Empfehlungen veröffentlicht. Einzelne dieser Empfehlungen können angemessen mitberücksichtigt werden. So ist es durchaus denkbar, für gewisse Bereiche, in denen ein Geschlecht untervertreten ist, dieses besonders zur Bewerbung aufzufordern. Die Forderung, dies generell zu tun, geht indessen zu weit, ist einseitig und widerspricht den Grundsätzen der Gleichbehandlung und der geschlechtsneutralen Ausschreibung. Auf Sektoren, in denen die Frauen anteilmässig gut vertreten sind, könnte diese Weisung zudem kontraproduktiv wirken.

b) Forderung, die Arbeitszeit im Sinne der empirischen Untersuchung der kantonalen Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen zu flexibilisieren: Die Studie regte an, Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zu untersuchen, so die generelle Ausweitung der gleitenden Arbeitszeit, von individuellen Wochenarbeitsstunden, freien Tagen oder langem Urlaub. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine aktuelle, indessen durchaus nicht nur auf die Thematik der Gleichbehandlung eingeschränkte personalpolitische Forderung. Entsprechende Modelle werden zurzeit im Bund erprobt und in mehreren andern Verwaltungen geprüft. Auch in der kantonalen Verwaltung wird die Finanzdirektion in absehbarer Zeit dem Regierungsrat Bericht und Antrag zu dieser Thematik erstatten. Insofern erscheint ein Postulat in dieser Richtung überflüssig. Die Ausdehnung der in der Zentralverwaltung schon seit einigen Jahren eingeführten gleitenden Arbeitszeit muss allerdings wegen des Ausbaus der damit verbundenen Zeiterfassung aus finanzpolitischen Gründen bis auf weiteres aufgeschoben werden.

c) Forderung, bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung das untervertretene Geschlecht bei Einstellung zu bevorzugen: Hier gelten sinngemäss dieselben Feststellungen wie bezüglich der Bevorzugung bei Beförderungen und bei der Stellenausschreibung. Eine grundsätzliche und verordnete Bevorzugung des untervertretenen Geschlechts ist abzulehnen, weil sie eine institutionalisierte Ungleichbehandlung und insofern verfassungswidrig wäre. Auch bei der Stellenbesetzung können neben der Qualifikation und der Ausgewogenheit der Geschlechter weitere Faktoren massgebend sein. Die gegenwärtig aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bessere Rekrutierungslage führt beispielsweise dazu, dass vermehrt Bewerbungen von Familienvätern eingehen, die in der sogenannt "traditionellen" Rollenverteilung leben, jedoch ihren Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft verloren haben und auf eine Anstellung angewiesen sind. Solche Bewerber konsequent gegenüber gleich qualifizierten, jedoch unter Umständen weniger auf den Erwerb angewiesenen Frauen zu benachteiligen, weil diese untervertreten sind, wäre nicht gerechtfertigt und würde mit Sicherheit zu Umgehungen bei der Beurteilung der Eignung führen, womit der Sache der Gleichbehandlung mehr geschadet würde. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, durch seine Rekrutierungspraxis aktiv und gezielt Familien zu benachteiligen, welche die "traditionelle" Rollenverteilung gewählt haben. Hingegen sollen seine Arbeitsbedingungen den geänderten gesellschaftlichen Anschauungen angemessen Rechnung tragen und die Beschäftigung von Frauen und Männern, die eine andere Aufgabenverteilung wollen oder alleinstehend erwerbstätig sind, auf möglichst allen Funktionsstufen ermöglichen und nicht behindern. Quotenvorgaben, wie sie bei der Besetzung von nebenamtlich besetzten Kommissionen bestehen, sind allerdings für die Verwaltung namentlich in Verbindung mit einseitigen Bevorzugungen abzulehnen.

d) Forderung, die Umsetzung der Strukturellen Besoldungsrevision auf ihre Wirkung auf Frauen zu prüfen: Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die FfG zurzeit eine Folge-studie zur Situation der Frauen in der kantonalen Verwaltung erarbeitet. Einige Tendenzen sind allerdings bereits mit der Beantwortung der Interpellation KR Nr. 149/1991 aufgezeigt worden, so u.a., dass der Anteil von Frauen auf einem Besoldungsniveau von mehr als Fr. 100 000 von 6 % vor der Besoldungsrevision auf 36 % angestiegen ist. Die Ergebnisse der Nachfolgestudie werden im gegebenen Zeitpunkt publiziert werden.

e) Forderung, Ämterqualifikationen periodisch nach geschlechtsrelevanten Kriterien zu überprüfen: Es ist davon auszugehen, dass mit dem Begriff "Ämterqualifikation" die Einreihung der Stellen gemeint ist. Seit Inkrafttreten der neuen Besoldungsordnung am 1. Juli 1991 liegt der Einreihung sämtlicher Funktionen des Staatspersonals die als "Vereinfachte Funktionsanalyse" bezeichnete analytische Arbeitsbewertungsmethode zugrunde, welche die Basis für die Strukturelle Besoldungsrevision 1987/91 bildete. Änderungen bestehender Einreihungen sowie Neueinreihungen werden künftig aufgrund dieser Methode vorgenommen; dies wird für die Beamtenverordnung (BVO) ausdrücklich in § 21 BVO und § 33 der Vollziehungsbestimmungen zur BVO (Vb/BVO) festgeschrieben. Massgebend für die Einreihung sind demnach die für eine Funktion vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die geistigen Anforderungen, die Verantwortung, die psychischen und körperlichen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane sowie die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen. Die Gleichbehandlung der Geschlechter wird damit bei der Einreihung gewährleistet und hat als zentrales Anliegen der Besoldungsrevision in deren Ergebnisse Eingang gefunden. Die Einreihungen grundsätzlich auf dem aktuellen Stand zu halten ist Sache des Vollzugs. Deren periodische Überprüfung wird in der Regel auf den Ablauf einer Amtsdauer hin erfolgen, sofern nicht während der Amtsdauer eine Gesamtbereinigung angefallen ist. Der geltende Einreihungsplan und das ergänzende Instrumentarium bieten hinreichende Sicherheit für die Wahrung der mit der Besoldungsrevision erreichten Gleichbehandlung der Geschlechter, doch ist dies lediglich ein Aspekt der periodischen Überprüfung der Einreihungen. Ein zusätzlicher Handlungsbedarf besteht diesbezüglich nicht.

f) Forderung, es dem Bundesrat gleichzutun und analoge Weisungen über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals zu erlassen: Die vom Bundesrat auf 1. Januar 1992 in Kraft gesetzten "Weisungen über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals in der allgemeinen Bundesverwaltung" vom 18. Dezember 1991 enthalten teilweise Auflagen, die vorstehend als problematisch qualifiziert worden sind, so die schematische Bevorzugung von Frauen (bzw. Benachteiligung von Männern) mit gleicher Qualifikation und Eignung bei Anstellungen und Beförderungen. Eine ganze Reihe der Weisungen des Bundes wird in der Verwaltung aber entweder bereits befolgt oder kann unterstützt werden. Dies gilt insbesondere für

- die Stellenausschreibung in weiblicher und männlicher Form und die Ausrichtung der Personalwerbung auf beide Geschlechter,
- den Einbezug ausserberuflicher Tätigkeiten bei der Beurteilung der Eignung und deren nicht geringere Gewichtung als z.B. die militärische Erfahrung,
- die Vermeidung geschlechtsdiskriminierender Einreihungen,
- die angemessene Vertretung der Frauen in Arbeits- und Projektgruppen,
- die interne Information über das Weiterbildungsangebot,
- die Zulassung ehemaliger und beurlaubter Mitarbeiterinnen für zielgerichtete Weiterbildungsveranstaltungen,
- die Förderung von Teilzeitbeschäftigung auch in höheren Funktionen, soweit Organisation und betriebliche Interessen nicht entgegenstehen,
- das Verbot der Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter in der beruflichen Laufbahn,
- die Erarbeitung von Förderungsprogrammen.

Die Adaptierung der Bundesweisungen und deren analoge Einführung in der kantonalen Verwaltung sollen in diesem Sinn geprüft werden.

5. Zusammenfassend enthalten die beiden Postulate teilweise Forderungen, die in der kantonalen Verwaltung bereits realisiert oder aber erkannt worden sind und unterstützt werden, teilweise Forderungen, die in einem weiteren Zusammenhang bereits Gegenstand

überwiesener Vorstösse sind, und schliesslich gewisse Forderungen, die abgelehnt werden müssen. Bei dieser Sachlage ersucht der Regierungsrat den Kantonsrat, die Postulate nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Finanzen.

Zürich, den 16. September 1992

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:
Roggwiller