

Sitzung vom 25. Januar 2017

**49. Anfrage (Familienfreundliche Kadermodelle
in der Kantonsverwaltung)**

Die Kantonsrätinnen Silvia Rigoni, Zürich, und Sonja Gehrig, Urdorf, sowie Kantonsrat Andreas Daurù, Winterthur, haben am 14. November 2016 folgende Anfrage eingereicht:

Studien (z. B. die Pro Familia-Studie im Kanton St. Gallen) zeigen, dass sich die meisten Väter wünschen, Teilzeit zu arbeiten, um mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Allerdings sind sie meist vor die Wahl gestellt, sich beruflich weiterentwickeln zu können oder mehr Zeit für ihre Kinder zu haben. Die Erfahrungen von Teilzeit arbeitenden Frauen zeigen hinlänglich, dass Teilzeitarbeit berufliche Stagnation oder gar Rückschritt bedeuten kann. Eltern, welche ihre Arbeitszeit zugunsten der Familienarbeit reduzieren, machen nur in Ausnahmefällen Karriere.

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle bedeuten meistens Teilzeitarbeitsstellen für Frauen. Wenn ihre Männer Vollzeit arbeiten (müssen), arbeiten die Frauen häufig in tiefen Beschäftigungsgraden. Dies verunmöglicht ihnen ein Vorstossen in das mittlere oder gar höhere Kader. Mit Gleichberechtigung hat dies wenig zu tun. Vielmehr müsste geschlechterunabhängig die Teilzeitarbeit während der Familienphase gefördert werden. Der Aufbau einer Karriere soll für Männer wie Frauen flexibler gestaltet und mit Familienarbeit vereinbar sein.

Bietet ein Arbeitgeber gute Bedingungen, Familie und eine spannende berufliche Laufbahn zu vereinbaren, ist er gerade für die umworbenen Fachkräfte von grosser Attraktivität. Die Kantonsverwaltung kann durch familienfreundliche Arbeits-, Kader- und Laufbahnmodelle eine Vorreiterrolle wahrnehmen und beispielhaft auf andere Arbeitgeber einwirken.

Der Regierungsrat wird um die Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie stellt sich der Regierungsrat zu Karrieren trotz Teilzeitbeschäftigung in der Familienphase?
2. Was unternimmt er, um Gleichberechtigung in diesem Punkt in der Kantonsverwaltung zu fördern?
3. Wie viele Teilzeitangestellte (bis 79%, 80–89%, ab 90%) im mittleren/oberen Kader gibt es, aufgeteilt nach Geschlecht, in der Verwaltung?
4. Gibt es Direktionen, in welchen besonders viele oder besonders wenige Kaderteilzeitarbeitende vorhanden sind?

5. Wie war die Entwicklung in den letzten Jahren?
6. Wie sieht der Regierungsrat die Möglichkeit, sich in diesem Bereich als Vorreiter zu profilieren?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Silvia Rigoni, Zürich, Sonja Gehrig, Urdorf, und Andreas Daurù, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Der Regierungsrat unterstützt und fördert familienfreundliche Kadermodelle.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere mit einem Teilzeitpensum ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Regierungsrat ist sich dessen bewusst und hat in den Richtlinien der Regierungspolitik 2015–2019 im Legislaturziel 10.1 als Massnahme festgehalten, dass das Linien- und Fachkader weiterentwickelt und dass flexible und zeitgemässe Arbeitszeitmodelle geschaffen werden. Im Weiteren wurde bereits in den Legislaturen 2007–2011 und 2012–2015 und jüngst in den Richtlinien der Regierungspolitik 2015–2019 als Legislaturziel festgehalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet ist und Frau und Mann einander in allen Rechts- und Lebensbereichen gleichgestellt sind.

Den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung wird bereits heute ermöglicht, in einem Teilzeitpensum tätig zu sein, und zwar auch auf Kaderstufe. Ausserdem werden neben der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit verschiedene Arbeitsmodelle wie Lebensarbeitszeit oder Jahresarbeitszeit angeboten. Schliesslich besteht die Möglichkeit, Home Office zu beantragen (vgl. hierzu Beantwortung der Frage 6).

Der Verbleib im aktiven Berufsleben geht einher mit der Qualität des Kinderbetreuungsangebotes. Tagesschulen bieten Eltern mehr Freiraum, um ihre Erwerbstätigkeit aufrechtzuerhalten, eine erfolgreiche Karriere mit Teilzeitpensum einzuschlagen und damit einen grossen Anteil am volkswirtschaftlichen Erfolg beizutragen. Dem Fachkräftemangel kann dadurch aktiv entgegengewirkt und das inländische Fachkräftepotenzial besser genutzt werden. Die Nutzung des inländischen Fachkräftepersonals wie auch die Förderung des Angebots von Tagesschulen ist namentlich auch ein Legislaturziel des Regierungsrates.

Weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere ist die Laufbahnplanung. Wie in der Beantwortung der Interpellation KR-Nr. 302/2016 betreffend Frauenförderung in der kantonalen Verwaltung unlängst dargelegt, wurden bereits in der Legislaturperiode 2007–2011 zwei direktionsübergreifende Kadernachwuchsförderungsprogramme ins Leben gerufen, die eine systematische Laufbahnplanung von potenziellen Kadern umfassen. Es besteht auch für Teilzeitmitarbeitende die Möglichkeit, an diesen Programmen teilzunehmen, wenn sie dafür ausgewählt wurden. An den laufenden Programmen nehmen denn auch Teilzeitmitarbeitende teil.

Zu Frage 2:

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und stellt einen Grundwert unserer Gesellschaft dar. Gemäss Art. 11 Abs. 3 der Kantonsverfassung (LS 101) haben der Kanton und die Gemeinden die tatsächliche Gleichstellung zu fördern. Die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt ist dem Regierungsrat – wie bereits unter Frage 1 und in mehreren thematisch ähnlich gelagerten Anfragen mehrfach ausgeführt – ein grosses Anliegen (vgl. Anfrage KR-Nr. 35/2016 betreffend Unerklärbare Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann und Interpellation KR-Nr. 302/2016 betreffend Frauenförderung in der kantonalen Verwaltung sowie auch RRB Nrn. 132/2016 [Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes] und 746/2016 [Stellungnahme zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor]).

Damit Mitarbeitende in der Familienphase den Beruf und die Familie vereinbaren und damit ihre Karriere weiterverfolgen können, ist es notwendig, für alle Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben, also Frauen oder Männer, attraktive Arbeitsbedingungen bereitzustellen. Die kantonale Verwaltung leistet verschiedene Beiträge zur Erreichung dieses Ziels. Wichtig ist insbesondere die flexible Ausgestaltung der Arbeitszeiten. Der Regierungsrat hat in der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 205/2014 betreffend Teilzeitarbeit für bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben dargelegt, dass er die Förderung von Teilzeitanstellungsverhältnissen befürwortet. Wie darin ausgeführt, konnten bereits in der Legislatur 2007–2011 entsprechende Massnahmen wie z. B. «Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit auf allen Stufen fördern» erfolgreich abgeschlossen werden. Ausserdem ist von Bedeutung, dass sowohl ein verlängerter Mutterschaftsurlaub bei voller Entschädigung als auch ein unbezahlter Urlaub gewährt werden (§ 96 Abs. 1 und 4 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, VVO, LS 177.111), wie unlängst schon in der Beant-

wortung der Interpellation KR-Nr. 302/2016 aufgezeigt (vgl. zu Frage 4). Dadurch wird gewährleistet, dass eine Familie unter anderem ein gemeinsam getragenes Betreuungskonzept für den Wiedereinstieg festlegen kann. Sodann ist nach dem Mutterschaftsurlaub eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz mit dem bisherigen Beschäftigungsgrad möglich; der Beschäftigungsgrad kann auf Gesuch der Mutter im Rahmen der dienstlichen Verhältnisse aber auch herabgesetzt werden (§ 96 Abs. 3 VVO). Väter erhalten bei der Geburt ihres Kindes fünf Arbeitstage bezahlten Urlaub (§ 85 Abs. 3 lit. c VVO). Zudem haben die Väter Anspruch auf einen Monat unbezahlten Vaterschaftsurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes (§ 96 Abs. 5 VVO). Daneben werden verschiedene Urlaubstatbestände im Zusammenhang mit der Familienbetreuung gewährt (§ 85 VVO). Zum Ganzen wird auf die Weisung der Finanzdirektion vom 1. Juli 2016 betreffend Elternschaft im elektronischen Handbuch Personalrecht des Personalamtes verwiesen (www.lernwelt.zh.ch).

Für die Umsetzung der angestrebten Gleichberechtigung in der Arbeitswelt mit Bezug auf die Karriereplanung weiter entscheidend ist die konkrete Förderung der Mitarbeitenden. Das umfangreiche Aus- und Weiterbildungsangebot der kantonalen Verwaltung bietet neben einer Vielzahl von internen Kursen in verschiedenen Bereichen wie Führung, Kommunikation, Informatik, Projekt- und Prozessmanagement usw. deshalb auch Kurse an, die gezielt Teilzeitmitarbeitende ansprechen. Darunter finden sich neben Weiterbildungen im Bereich Diversity namentlich auch Kurse wie «Teilzeitarbeit und Arbeitsorganisation für Mitarbeitende in leitender Funktion» (vgl. www.lernwelt.zh.ch). Dieses Angebot trägt zur Sensibilisierung des Anliegens «Führung und Teilzeit» in der kantonalen Verwaltung bei. Bei externen Aus- und Weiterbildungen werden Frauen und Männer mit Teilzeit- und Vollzeitpensen gleichermaßen unterstützt.

Schliesslich bietet die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich direkte und indirekte Unterstützung für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung in ihrer Berufslaufbahn und bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Die Tätigkeiten zeigen Wirkung und umfassen verschiedene Bereiche:

- Individuelle Beratung zu den Themen Lohn, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mentoring, Berufslaufbahn und Führung
- Spezifische Weiterbildungen und Coachings zu den Themen Führung für Frauen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Zusammenarbeit mit dem Personalamt des Kantons Zürichs, der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich und der Fachstelle Chancengleichheit der Stadt Winterthur

- Information zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf den Internetseiten www.gleichstellung.zh.ch und www.vereinbarkeit.zh.ch sowie Verleihung des Prix BalanceZH in Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit
- Präsentationen und Workshops für alle Direktionen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Verwaltungsinterne Frauennetzwerkveranstaltungen und Mitgliedschaft beim Frauennetzwerk «Advance – Women in Swiss Business», das Mitarbeiterinnen der kantonalen Verwaltung nutzen können
- Organisation von verschiedenen Tagungen, Ausstellungen und Projekten zum Thema Lohngleichheit (z. B. Lohnmobil), Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und Gestaltung einer bedürfnisgerechten Berufslaufbahn
- Mentoringprogramm des Personalamtes

In der kantonalen Verwaltung gilt, dass freie Voll- und Teilzeitstellen geschlechtsneutral ausgeschrieben und besetzt werden. Gesuche von bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um eine Senkung des Beschäftigungsgrades werden – sofern betrieblich möglich – bewilligt. Dies gilt auch für Angehörige des Kaders. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass gerade bei Familien mit noch kleinen Kindern (zumindest bei einem Elternteil) teils Bedarf nach Anstellungen mit – vorübergehend – möglichst tiefem Beschäftigungsgrad besteht. Grundsätzlich gilt deshalb, dass Stellenprozente, die durch Austritte von Mitarbeitenden oder durch freiwillige Senkung des Beschäftigungsgrades frei werden, auch für die Aufstockung von bestehenden Teilzeitanstellungen mit geringem Beschäftigungsumfang verwendet werden können.

Die Weiterverfolgung einer Karriere in der Familienphase wird durch diese Rahmenbedingungen für Frauen und Männer bereits jetzt gestützt und gefördert.

Zu Fragen 3–5:

Es ist ausdrücklich festzuhalten, dass die bestehenden rechtlichen Grundlagen jede Form von Teilzeit zulassen. In diesem Sinne ist – wie bereits ausgeführt – Teilzeitarbeit in der kantonalen Verwaltung grundsätzlich auf allen Stufen möglich. Wie unlängst in der Beantwortung der Interpellation KR-Nr. 302/2016 dargelegt, sind zurzeit 61 % aller Anstellungsverhältnisse in der kantonalen Verwaltung (Direktionen und Staatskanzlei) Teilzeitarbeitsverhältnisse, wobei ein Vollzeitbeschäftigungsumfang bei $\geq 90\%$ angenommen wird (vgl. zu Frage 5). Der Anteil

der Teilzeitanstellungen mit einem Beschäftigungsgrad von $\geq 50\%$ beträgt dabei über 35% (Finanzdirektion, Personalamt, Personal- und Lohnstatistik, Geschäftsbericht 2015, S. 428 [www.pa.zh.ch]).

Voraussetzung für den Ausweis der Teilzeitanstellungen im «mittleren/oberen Kader», aufgeteilt nach Geschlecht, ist die Klärung eines in der kantonalen Verwaltung einheitlich verwendeten Kaderbegriffs (vgl. Stellungnahme zur Motion KR-Nr. 162/2013 betreffend Zielvorgabe Geschlechteranteil Kader kantonale Verwaltung). Der Begriff «mittleres/oberes Kader» wird in den rechtlichen Grundlagen im Personalrecht nicht verwendet: Gemäss §§ 121 Abs. 3 und 128 Abs. 1 VVO wird (im Zusammenhang mit der Mehrzeit- und Überzeitregelung) erst bei Einreihungen ab Lohnklasse 24 von «Kaderangehörigen» gesprochen. In Anlehnung an § 17 Abs. 2 des Personalgesetzes (PG, LS 177.10) in Verbindung mit § 6 der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) werden dagegen Mitarbeitende, deren Stellen in Lohnklasse 21 oder höher eingereiht sind, als Angehörige des «höheren Kadern» betrachtet. Es ist indessen zweifelhaft, dass mit der in der vorliegenden Anfrage gewählten Formulierung «mittleres/oberes Kader» lediglich Angestellte gemeint sind, deren Stellen ab Lohnklasse 21 eingereiht sind. Die Abteilung Weiterbildung des Personalamtes hat für die interne Aus- und Weiterbildung wie auch für die Kadernachwuchsförderung die Begriffe «Kader, oberes Kader und oberstes Kader» definiert (vgl. Beantwortung der Interpellation KR-Nr. 302/2016). Diese Definition käme der in der vorliegenden Fragestellung verwendeten Terminologie wohl am nächsten. Da die Begriffe «Kader, oberes Kader und oberstes Kader» im zentralen Personalmanagement- und Lohnsystem aber nicht in allen Direktionen hinterlegt sind, können diese Daten nicht ausgewertet und die Frage nach der Anzahl der Teilzeitanstellungsverhältnisse im «mittleren/oberen Kader» in der kantonalen Verwaltung mangels Datengrundlage nicht beantwortet werden.

Auch eine Auswertung der Daten nach Personalführungsverantwortung ist nicht möglich, da auch diese im Personalmanagement- und Lohnsystem nicht in allen Direktionen und der Staatskanzlei einheitlich erfasst wird (vgl. Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 205/2013 betreffend Teilzeitarbeit für bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, zu Frage 2). Die Fragen 3 bis 5 können daher nicht weitergehend beantwortet werden.

Zu Frage 6:

Wie aus der Beantwortung der Fragen 1–3 hervorgeht, werden familienfreundliche Kadermodelle in der kantonalen Verwaltung gefördert.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Kaderstufen und für Frauen und Männer ist – wie eingangs erwähnt – ein erklärtes Ziel des Regierungsrates. Attraktive Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben sind unabdingbare Voraussetzung zur Verwirklichung dieses Ziels. In der kantonalen Verwaltung ist deshalb Teilzeitarbeit für Frauen und Männer bereits Wirklichkeit. Neben der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit werden zusätzlich Arbeitsmodelle wie Lebensarbeitszeit oder Jahresarbeitszeit angeboten. Diese erlauben es den Mitarbeitenden, ihre Berufstätigkeit besser mit persönlichen und familiären Rahmenbedingungen zu vereinbaren. Mit dem Modell Lebensarbeitszeit kann beispielsweise bei gekürztem Lohn, aber gleichbleibendem Anstellungsgrad Arbeitszeit «vorgeholt» und die angesparte Zeit später – z. B. für einen ausgedehnten Elternurlaub – kompensiert werden. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden ausserdem unterstützt durch die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten. Auf der Personalstrategie 2012–2015 beruhend, wurde ein Konzept für «Home Office» erstellt. Die Finanzdirektion hat darauf 2016 im Auftrag des Regierungsrates ein neues Merkblatt für Home Office mit einer Mustervereinbarung erlassen, das auf den 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist und in der ganzen kantonalen Verwaltung als Vorlage dient. Das Merkblatt ist im Handbuch «Personalrecht» (www.lernwelt.zh.ch) veröffentlicht.

Mithin sind in der kantonalen Verwaltung familienfreundliche Kadermodelle bereits umgesetzt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi