

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 265/2005

Sitzung vom 19. Oktober 2005

1459. Dringliche Anfrage (Massnahmen für den Ausgleich der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beförderungspraxis des Kantons)

Die Kantonsrätinnen Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, Lisette Müller-Jaag, Knonau, und Kantonsrat Lucius Dürr, Zürich, haben am 26. September 2005 folgende dringliche Anfrage eingereicht:

Die Antwort auf die Anfrage KR-Nr. 136/2005, welche Aufschluss verlangte über die Beförderungspraxis des Kantons, lässt sich wie folgt zusammenfassen: Je höher die Lohnstufe, desto mehr Männer und Beförderungen. Durchschnittlich wurde jedem Mann der höchsten Lohnklasse in den letzten fünf Jahren mindestens eine Lohnerhöhung gewährt, der Hälfte sogar zwei. Überflieger sind die Männer in der viert-höchsten Lohnklasse mit durchschnittlich zweimaliger Lohnbeförderung in derselben Zeit. Dagegen haben Männer wie Frauen in den untersten Lohnklassen das Nachsehen: 23% erhielten gar nie eine Lohnbeförderung, 77% höchstens einmal innerhalb der zurückliegenden fünf Jahre. Praktisch in sämtlichen Lohnklassen werden Frauen signifikant weniger befördert als Männer. Hinzu kommt, dass im Frauen dominierten Gesundheitsbereich die zugewiesenen Lohnbeförderungsquoten nicht einmal voll ausgeschöpft wurden. Mit den vorliegenden Angaben kaum zu erklären sind die erstaunlich grossen Unterschiede bei den Beförderungsquoten von Lehrerinnen und Lehrern an der Volksschule. Der Erklärungsversuch des Regierungsrates mit der kürzeren Verweildauer der Frauen in der Verwaltung vermag nicht zu überzeugen. Das würde ja heissen, dass gute Leistung von der Verweildauer abhängig ist. Eine reichlich gewagte Schlussfolgerung, die auch deshalb nicht stichhaltig sein kann, weil der Regierungsrat in seiner Antwort die Beförderungsquote der im Lohnreglement 1 Angestellten mit dem Gesamtbestand der Angestellten vergleicht.

Der Finanzdirektor hat gegenüber den Medien erklärt, dass auch der Regierungsrat von der Eindeutigkeit der Zahlen überrascht sei, und dass er dringenden Handlungsbedarf anerkenne. Wir schlagen der Regierung nun verschiedene Massnahmen vor, um mehr Klarheit zu gewinnen und die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei den Beförderungen zu eliminieren.

Wir bitten den Regierungsrat zu den einzelnen Vorschlägen Stellung zu beziehen und im Falle einer allenfalls ablehnenden Haltung diese ausführlich zu begründen.

1. Hat der Regierungsrat bereits Sofortmassnahmen ergriffen? Wenn ja, welche?
2. Ist der Regierungsrat bereit, die vorliegenden Angaben noch vertieft und verfeinert zu analysieren, sodass genauere und sichere Schlussfolgerungen gezogen werden können und auch konkret festgestellt werden kann, um wie viel Geld es sich jeweils handelt?
3. Ist der Regierungsrat bereit, das kantonale Lohnsystem einer Lohn- und Beförderungsanalyse zu unterziehen, welche die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben explizit überprüft (Gebot «gleicher Lohn für gleiche Arbeit», Gleichstellungsgesetz und Beschaffungsrecht des Bundes, evtl. weitere Vorschriften). Wenn nein, warum will der Regierungsrat auf eine solche Analyse verzichten?
4. Wie stellt sich der Regierungsrat zu der in mehreren grossen Firmen schon praktizierten vorübergehender Bevorzugung von Frauen bei der Beförderung, bis die grosse Diskrepanz behoben ist? Lässt sich diese vorübergehende Massnahme auch beim Kanton Zürich umsetzen?
5. Kann sich der Regierungsrat vorstellen, in Zukunft die Beförderungsgelder proportional auf die in einer Lohnstufe angestellten Frauen und Männer aufzuteilen?
6. Mit welchen Massnahmen will der Regierungsrat die Erwerbstätigkeit und die Laufbahn von Frauen gezielt unterstützen? Welche Angebote und Massnahmen gibt es bereits heute, und was sieht die Regierung in nächster Zeit vor?
7. Ist der Regierungsrat nicht auch der Ansicht, dass es missbräuchlich ist, den für Beförderungen vorgesehen Kredit in einzelnen Bereichen nicht auszuschöpfen, um die Gesamtkosten zu senken und Sparmassnahmen zu umgehen. Wenn ja, wie will er dieser falsch verstandenen Sparanstrengung begegnen?
8. Vor einer Beförderung findet in der Regel ein Beurteilungsgespräch statt. Eine Ursache für die grosse Differenz zwischen der Anzahl beförderter Männer und Frauen dürfte auch in der noch ungenügenden Sensibilität für Verhaltensunterschiede von Frauen und Männern liegen. Dies sowohl bei den zu Beurteilenden als auch bei den Beurteilenden. Ist der Regierungsrat bereit, alle Personen mit Führungsverantwortung, also auch die am MAB beteiligten Gemeindegemeinschaftspflegerinnen und -schulpfleger, gezielt über geschlechterspezifische Implikationen im MAB-Prozess zu informieren? Und ist er auch

bereit, ein geschlechtergetrenntes Weiterbildungsangebot für alle Angestellten anzubieten, unter dem Motto «Geschlechterfallen im Beurteilungsgespräch – erkennen und überwinden».

9. Sieht der Regierungsrat weitere Möglichkeiten zur Reduktion der geschlechterspezifischen Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der kantonalen Verwaltung?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, Lisette Müller-Jaag, Knonau, und Lucius Dürr, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die Finanzdirektion hat auf Grund der Anfrage KR-Nr. 136/2005, Beförderungsquote, in ihren Weisungen zum Vollzug betreffend Gleichstellungsaspekt die folgenden Anordnungen erlassen:

- Bei der Gewährung von Beförderungen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist (vgl. dazu die Beantwortung des Regierungsrates zur Anfrage betreffend Beförderungsquote, KR-Nr. 136/2005).

Bereits per Ende 2005 wird das Personalamt die Einhaltung der für dieses Jahr festgelegten Beförderungsquote überprüfen und eine Auswertung der Verteilung der Beförderungsquote auf Männer und Frauen erstellen. Ein entsprechender Bericht wird dem Regierungsrat zugestellt werden.

- Es ist nicht zulässig, direktions- oder amts- bzw. betriebsintern die Vorgabe betreffend die Beförderungsquote zu ändern. (Anmerkung: Da die Quote als Maximalvorgabe vom Regierungsrat im Rahmen der Budgetrichtlinien so beschlossen wurde).

Zu Frage 2:

Im Anschluss an die Auswertungen zufolge der Anfrage KR-Nr. 136/2005 wird die Finanzdirektion die Ergebnisse der Beförderungen 2005 – insbesondere im Hinblick auf den Gleichstellungsaspekt, die Gleichbehandlung aller Einkommensklassen sowie auch bezüglich finanzieller Folgen – analysieren und dem Regierungsrat Bericht erstatten. Auf Grund dieser Analyse sollen allfällige Massnahmen ergriffen werden.

Zu Frage 3:

Im Vordergrund steht zurzeit die vertiefte Prüfung der unterschiedlichen Beförderungszahlen für Männer und Frauen. Dabei werden insbesondere die Zusammenhänge zwischen der Lohnentwicklung und den

massgeblichen Faktoren wie Mitarbeiterbeurteilung, anrechenbare Erfahrung, relative Stellung im Lohngefüge usw. untersucht. Eine weitergehende Analyse des Lohnsystems würde diesen Rahmen sprengen. Diese soll im Zusammenhang mit einer Lohnrevision ins Auge gefasst werden.

Zu Frage 4:

Sollte die genannte Analyse der Beförderungen 2005 tatsächlich eine wesentliche Benachteiligung der Mitarbeiterinnen ergeben, wäre eine angeordnete Bevorzugung von Frauen bei Beförderungen eine zu prüfende Massnahme.

Zu Frage 5:

Eine vorgegebene Beförderungsquote für Mann und Frau steht im Widerspruch zu einer Leistungsorientierten Beförderungspraxis und ist abzulehnen.

Zu Frage 6:

Die gezielte Unterstützung der beruflichen Laufbahn von Mitarbeitenden oder einer bestimmten Gruppe wie die der Frauen ist eine typische Personalentwicklungsaufgabe und wird durch die Linie wahrgenommen. Als geeignetes Instrument kommt bereits heute die Mitarbeitendenbeurteilung zum Einsatz, welche infolge der Neukonzipierung 2005/2006 (siehe auch Punkt 8) zurzeit in allen Direktionen flächendeckend geschult wird. Im Rahmen der internen Aus- und Weiterbildung werden seit längerem Frauenseminare angeboten, in welchen Frauen spezifisch gefördert und unterstützt werden. In den direktionsübergreifenden Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen des Management Developments wird vom Teilnehmendenkreis eine ausgewogene Geschlechterverteilung angestrebt und die Förderung des Personals thematisiert. Mit der kommenden Personalmanagement-Strategie 2007–2010 und dem künftigen Personalentwicklungskonzept der kantonalen Verwaltung bzw. den Personalentwicklungskonzepten aus den Direktionen sollen diese Prozesse und Unterstützungsleistungen professionalisiert werden.

Zu Frage 7:

Im Rahmen der Budgetvorgaben wird den Ämtern und Betrieben der Betrag für Beförderungen als Maximallimite vom Regierungsrat vorgegeben. Die Dienststellen haben jedoch innerhalb des Globalbudgets die unternehmerische Freiheit, den gewährten Kredit nach anderen Prioritäten zu verwenden, um beispielsweise eine Stellenreduktion zu vermeiden.

Zu Frage 8:

Im Rahmen der Einführung des neuen Beurteilungssystems mit Zielvereinbarungen werden die beurteilenden Vorgesetzten in der Handhabung des neuen Instrumentes geschult. Wesentliche Elemente dieser Schulungen sind die Zielvereinbarung, das Führen mit Zielen und die Durchführung von Beurteilungen und Beurteilungsgesprächen. Es werden beurteilungsverzerrende Faktoren und Beurteilungsfehler auch auf Grund geschlechtsspezifischer Unterschiede thematisiert. Ausserdem sind punktuell Informationsveranstaltungen für die Mitarbeitenden geplant. Für die Gemeindeschulpflegerinnen und -schulpfleger besteht ein zweitägiges Schulungsangebot zur MAB im Rahmen der Behörden-schulung des Volksschulamtes. Dabei werden die Beobachtung und die Beurteilung der Lehrpersonen ausführlich thematisiert und auch geschlechtsspezifische Unterschiede angesprochen.

Inwiefern das bestehende Schulungsangebot zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Beurteilungsprozess ausgebaut werden muss, hängt von den Ergebnissen der unter Ziffer 3 erwähnten Analyse der Zusammenhänge zwischen der Mitarbeiterbeurteilung und der Lohnentwicklung ab. Die vermutete Ungleichbehandlung von Mann und Frau bei Beförderungentscheiden ist nicht zwingend auf tendenziell schlechtere Gesamtbeurteilungen von Frauen zurückzuführen. Es besteht ebenso die Möglichkeit, dass Frauen tendenziell weniger oft beurteilt werden als Männer oder dass sie trotz gleich häufigen und gleich guten Beurteilungen bei Beförderungentscheiden weniger oft berücksichtigt werden. Es ist jedoch auf jeden Fall angezeigt, alle Personen mit Führungsverantwortung über geschlechtsspezifische Implikationen im MAB-Prozess zu informieren.

Zu Frage 9:

Wie unter Ziffern 6 und 8 erwähnt, soll mit einer kontinuierlicher Schulung und einem stärker auf Gleichberechtigungsfragen ausgerichteten Controlling einer allfälligen geschlechterspezifischen Ungleichbehandlung vorgebeugt bzw. soll eine solche erkannt und mit gezielten Massnahmen behoben werden.

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

Vor dem Regierungsrat
Der stv. Staatsschreiber:
Hösli