

Sitzung vom 11. September 2013

**1006. Motion (Zielvorgabe Geschlechteranteil Kader
kantonale Verwaltung)**

Die Kantonsrätinnen Céline Widmer, Zürich, Rahel Walti, Horgen, und Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, haben am 27. Mai 2013 folgende Motion eingereicht:

Der Regierungsrat wird beauftragt, dem Kantonsrat eine Vorlage zu unterbreiten, die eine verbindliche Zielvorgabe für die Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen der kantonalen Verwaltung definiert sowie die Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Anstellungsbedingungen auf die Unterstützung dieser Zielvorgabe hin (soweit Bedarf besteht) anpasst. Die Zielvorgabe soll vorsehen, dass Männer und Frauen mit mindestens 35% in Kaderpositionen aller Direktionen vertreten sein müssen. Diese Zielvorgabe soll auch für die Leitung der 60 Verwaltungseinheiten gelten, die den Direktionsvorsteherinnen und -vorstehern direkt unterstellt sind. Die Regelung soll nach einer gewissen Zeit überprüft und beim Erfüllen der Zielvorgabe wieder aufgehoben werden.

Begründung:

Der Kanton ist gemäss seiner Verfassung verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Der gleichberechtigte Zugang zu Führungspositionen für Frauen und Männer ist unbestritten ein wichtiges Anliegen auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben. Zudem zeigen verschiedene Studien, dass gemischte Teams sowohl unternehmensextern als auch unternehmensintern positive Auswirkungen haben.

In oberen und obersten Führungspositionen der Verwaltungen sind Frauen immer noch stark untervertreten. Der Frauenanteil beträgt zum Beispiel nur 10% bei der Leitung von Verwaltungseinheiten, die direkt den Direktionsvorsteherinnen und -vorstehern unterstellt sind (siehe Antwort des Regierungsrats auf die Anfrage KR-Nr. 76/2011). Zudem konzentrieren sich diese Stellen auf eine Direktion. Wir anerkennen die Bestrebungen des Regierungsrats zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, meinen aber, dass in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen noch Rekrutierungspotenzial vorhanden wäre. Unbestritten ist, dass die Qualifikation einer Person im Rekrutierungsprozess ausschlaggebend ist.

Das Beispiel von Norwegen zeigt, dass die Einführung von Zielvorgaben auf die Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen sehr positive Auswirkungen haben kann. In letzter Zeit wurden in verschiedenen städtischen und kantonalen Parlamenten der Schweiz Vorstösse eingebracht, die eine Geschlechterquote im Kader der Verwaltung verlangen. Wir wünschen uns, dass der Kanton Zürich diesbezüglich mit einer Zielvorgabe eine Vorbildfunktion einnimmt.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zur Motion Céline Widmer, Zürich, Rahel Walti, Horgen, und Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, wird wie folgt Stellung genommen:

Für die Berechnung des Geschlechteranteils in Kaderpositionen ist es nötig, den in der kantonalen Verwaltung verwendeten Kaderbegriff zu klären. Dieser kann im kantonalen Personalrecht anhand verschiedener Merkmale unterschiedlich festgelegt werden. Gemäss § 6 der Personalverordnung (LS 177.11) wird im Zusammenhang mit Kündigungsfristen ab sechs Monaten von Angehörigen des höheren Kaders gesprochen, wenn deren Stellen in Lohnklasse 21 oder höher eingereiht sind. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien betrug Mitte 2013 der Frauenanteil im höheren Kader 38%. Rund 27% beträgt der Frauenanteil im Kader, wenn gemäss §§ 121 Abs. 3 und 128 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111) im Zusammenhang mit der Mehrzeit- und Überzeitregelung die Einreihung von Angestellten ab Lohnklasse 24 als Berechnungsgrundlage verwendet wird. Werden den Kaderpositionen ausschliesslich Generalsekretärinnen und Generalsekretäre, Amtschefinnen und Amtschefs sowie die den Mitgliedern des Regierungsrates direkt unterstellten Leiterinnen und Leiter der Fachstellen zugerechnet, dann betrug der Frauenanteil in Kaderpositionen Mitte 2013 rund 14%.

In Abhängigkeit der verwendeten Definition des Kaderbegriffs wird die Zielvorgabe, dass Frauen und Männer mit mindestens 35% in Kaderpositionen vertreten sein müssen, nahezu erreicht bzw. bereits übertroffen. Hingegen liegt der Anteil Frauen im Topkader der kantonalen Verwaltung deutlich unter der geforderten Zielvorgabe.

In der Gesellschaft und der Politik wird der Einführung von Geschlechterquoten in Kader- und Führungspositionen bereits seit längerer Zeit grosse Beachtung geschenkt. Entsprechend umfassend ist das Angebot an Studien und Untersuchungen über die Vor- und Nachteile von Quo-

tenregelungen für Frauen im Kaderbereich. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Unternehmen in der Privatwirtschaft mit einem höheren Frauenanteil in Kaderpositionen in der Regel bessere Ergebnisse erzielen als Unternehmen mit einem geringen Frauenanteil. Ebenfalls wird kaum bestritten, dass es insbesondere aus volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll ist, Frauen nach langjährigen und kostenintensiven Ausbildungen und mit hochwertigen Studienabschlüssen in der Arbeitswelt zu halten und sie insbesondere auch in Kaderpositionen einzusetzen. Im Zuge des demografischen und gesellschaftlichen Wandels kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitgeber umdenken und vermehrt Frauen in Kaderpositionen – auch ohne Quotenvorgaben – anstellen werden und diese auch halten wollen. Gemäss «Schillingreport 2013» (schillingreport 2013, Transparenz an der Spitze – Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der hundert grössten Schweizer Unternehmen im Vergleich, Guido Schilling AG, 2013) hat sich der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten der grössten Schweizer Firmen erhöht. Für den Kanton ist es deshalb in Zukunft umso mehr von Bedeutung, dass er insbesondere bei Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Bereits in der Legislaturperiode 2007 bis 2011 wurde zur Erhöhung des Frauenanteils in Kaderpositionen das Projekt «Direktionsübergreifende Kadernachwuchsförderung» ausgelöst. Diese sich in der Umsetzung befindende Massnahme umfasst die systematische Laufbahnplanung von potenziellen Kadern, insbesondere unter Berücksichtigung frauenspezifischer Lebensläufe. Ebenso ist in der Personalstrategie 2012 bis 2015 die Förderung der Frauen indirekt mit der Massnahme «Verbesserung der Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens» verankert. Das umfangreiche kantonale Aus- und Weiterbildungsangebot sowohl für die Themenbereiche der Chancengleichheit als auch für Führungskräfte sorgt für eine ständige Sensibilisierung in der kantonalen Verwaltung für genderspezifische Anliegen. Im Weiteren steht auf der Agenda der Gleichstellungskommission des Kantons Zürich die Diskussion «Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen versus Quotenregelung».

Für den Regierungsrat ist es wichtig, den Frauenanteil in Kaderpositionen zu erhöhen. Bei der Besetzung von Vakanzen im Kaderbereich wird der Leistungsausweis als vorrangiges Entscheidungskriterium verwendet. Erfüllt eine Kandidatin in Bereichen mit geringem Frauenanteil die Anforderungen der Kaderstelle und ist ihr Leistungsausweis mit demjenigen der sich bewerbenden Männer vergleichbar, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie angestellt wird. Mit den bereits eingeleite-

ten Massnahmen verspricht sich der Regierungsrat mittelfristig eine weitere positive Entwicklung des Frauenanteils im Kader der kantonalen Verwaltung.

Die Einführung von verbindlichen Zielvorgaben für die Verteilung der Geschlechter in Kaderpositionen ist ein ungeeignetes Mittel. Die sehr tiefe Fluktuationsrate bei den Topkadern erschwert eine zeitnahe Erfüllung der Quoten-Zielvorgaben. Nicht zu unterschätzen wäre auch die Signalwirkung einer Quotenvorgabe auf interne Kadernachwuchskräfte. Ihre Karriereplanung würde sich dadurch vermehrt nicht nach leistungsorientierten, sondern nach formalen, quotenorientierten Kriterien gestalten.

Deshalb lehnt der Regierungsrat eine verbindliche Zielvorgabe für die Verteilung der Geschlechter in Kaderpositionen der kantonalen Verwaltung von mindestens 35% ab und beantragt dem Kantonsrat, die Motion KR-Nr. 162/2013 nicht zu überweisen.

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

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi