

**Antwort des Regierungsrates
zur Interpellation "Mehr Frauen in Kaderpositionen der kantonalen Verwaltung", Annalise Russi, Altdorf, und Ratsmitglieder**

Landrätin Annalise Russi, Altdorf und 25 Mitunterzeichnende reichten am 11. Dezember 2000 die Interpellation "Mehr Frauen in Kaderpositionen der kantonalen Verwaltung" ein.

In der Begründung hält die Interpellantin fest, dass die Frauen in den politischen Gremien untervertreten seien. Dieser Zustand setze sich in den Kaderpositionen der kantonalen Verwaltung noch verstärkt fort. Auf höchster Ebene, das heisst auf Stufe Direktionssekretäre und Amtsvorsteher lasse sich überhaupt keine Frau finden. Auch auf der nächsten Ebene Abteilungsleiter, Rektoren usw. sei der Frauenanteil weniger als zehn Prozent. Der Gleichstellungsartikel der Bundesverfassung beauftrage die Gesetzgebenden, neben der formellen Gleichstellung von Mann und Frau auch für die praktische Gleichstellung zu sorgen. Dies sei ein Auftrag, der positive Massnahmen zu Gunsten der benachteiligten Frauen erfordere.

Es sei der Interpellantin ein zentrales Anliegen, dass auch der Kanton Uri wirksame Massnahmen ergreife, die zur faktischen Umsetzung des Gleichstellungsartikels führen und dass bei künftiger Besetzung von Kaderstellen bei der kantonalen Verwaltung auch Bewerbungen von Frauen in Betracht gezogen werden.

Landrätin Annalise Russi ersucht den Regierungsrat um die Beantwortung der vier nachstehenden Fragen.

1. Frage: Wie beurteilt der Regierungsrat, unter dem Gesichtspunkt des Gleichstellungsartikels, die Tatsache, dass der Frauenanteil in Kaderpositionen der kantonalen Verwaltung ungebührlich klein ist?

Der Gleichstellungsartikel der Bundesverfassung verlangt für Mann und Frau die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit.

Der Regierungsrat hat bereits in der Legislaturperiode 1996/2000 signalisiert, der Frauenförderung in der kantonalen Verwaltung ein besonderes Augenmerk zu schenken mit dem Ziel, die Idee des Gleichstellungsgesetzes zu verwirklichen und Frauen auch vermehrt für Kaderpositionen zu gewinnen.

Dank dem Frauen-Pool, den die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann zwecks Erhöhung des Frauenanteils in den Behörden und Kommissionen führt, konnte der Frauenanteil in den regierungsrätlichen Kommissionen bei den Gesamterneuerungswahlen 1996 erhöht werden.

In Bericht und Antrag vom 26. Januar 1999 an den Landrat zur kantonalen Volksinitiative "für gleiche Wahlchancen (Wahlchancen-Initiative)" hat der Regierungsrat seine Absicht bekundet, Organi-

sationen, die aufgrund der Gesetzgebung ein Vorschlagsrecht für die Besetzung von Kommissionssitzen haben, künftig zu einem Doppelvorschlag (je eine Frau und ein Mann) anzuhalten. Bei der Wahl von Kommissionen für die Legislaturperiode 2000-2004 wurde entsprechend gehandelt, selbstverständlich auch bezüglich den Kommissionssitzen, die der Regierungsrat in eigener Kompetenz besetzen kann.

Der Regierungsrat ist sich der Tatsache bewusst, dass zurzeit der Frauenanteil bei Kaderpositionen in der kantonalen Verwaltung gering ist. Die Situation bei der kantonalen Verwaltung Uri stellt aber im Vergleich zu anderen Verwaltungen, Dienstleistungsbetrieben sowie zur Privatwirtschaft keinen Sonderfall dar. Der erst seit wenigen Jahren wirkende Veränderungsprozess der Gleichstellung erfordert zur Realisierung ein hohes Mass an Bereitschaft, Beharrlichkeit und Ausdauer. Andererseits sind die entsprechenden menschlichen und fachlichen Voraussetzungen bei beiden Geschlechtern gefragt.

Der Regierungsrat will grundsätzlich am eingeschlagenen Weg zur Förderung der Chancengleichheit festhalten und mit gezielten Massnahmen seinen Beitrag leisten. Langfristig soll die Chancengleichheit zur Normalität werden. Schlussendlich sollen Frauen unter ebenso vielen Lebensmodellen wählen können wie Männer.

2. Frage: Hat der Regierungsrat eine Erklärung, weshalb in der kantonalen Verwaltung die Kaderpositionen fast ausschliesslich von Männern besetzt sind?

Die Auswertung der Bewerbungen beziehungsweise Neubesetzungen der offenen Kaderstellen (das heisst Stellen ab Lohnklasse 16) der vergangenen vier Jahre ergibt folgendes Bild.

- LA** Das Landammannamt hatte zwei offene Kaderstellen. Eine wurde durch eine Frau besetzt.
- BD** Um die drei wiederzubesetzenden Kaderstellen bei der Baudirektion bewarben sich 25 Männer und eine Frau. Sie ist nicht in das engere Wahlverfahren miteinbezogen worden.
- BKD** Für eine Kaderstelle bei der Bildungs- und Kulturdirektion standen 22 Männer und drei Frauen zur Auswahl. Die drei Bewerberinnen kamen nicht in das engere Wahlverfahren.
- FD** Bei der Finanzdirektion waren vier Kaderpositionen neu zu besetzen. Bewerbungen von Frauen lagen keine vor, von Männern deren 15.
- GSUD** Bei der Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion lagen für eine Kaderposition drei Frauenbewerbungen vor, von denen keine in das engere Wahlverfahren einbezogen worden ist. Bei der anderen Kaderposition konnte die einzige Frauenbewerbung berücksichtigt werden. Nach knapp einem Jahr kündigte diese Frau und ihre Stelle wurde durch einen Mann ersetzt.
- JD** Bei der Justizdirektion waren zehn Kaderstellen neu zu besetzen. Vier Stellen konnten durch Frauen besetzt werden.

SID Für die vier Kaderstellen bei der Sicherheitsdirektion bewarben sich 17 Männer, jedoch keine Frau.

VD Für die vier Kaderpositionen bei der Volkswirtschaftsdirektion bewarben sich 65 Männer und eine Frau, die nicht in das engere Wahlverfahren einbezogen wurde.

3. Frage: Haben sich in den letzten Jahren, bei Neubesetzungen von Kaderstellen, auch Frauen für die ausgeschriebenen Stellen beworben? Sind ihre Bewerbungen auch ins engere Wahlverfahren einbezogen worden?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Mit wenigen Ausnahmen haben sich für alle ausgeschriebenen Kaderstellen Frauen gemeldet. Sie sind gegenüber den Männern anzahlmässig sehr deutlich in der Minderheit. Einer Bewerberin standen durchschnittlich 15 - 20 Bewerber gegenüber. Soweit die erforderlichen Voraussetzungen gegeben waren, wurden sie selbstverständlich in das Wahlverfahren miteinbezogen.

4. Frage: Im Dezember 1991 erliess der Bundesrat die "Weisung des Bundesrates über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals in der allgemeinen Bundesverwaltung". Der Bundesrat will damit das Problem der ungleichen Vertretung von Frauen und Männern in Kaderpositionen angehen. Beabsichtigt der Regierungsrat des Kantons Uri ähnliche Massnahmen in die Wege zu leiten? Wenn ja, welche? Wenn nein, warum nicht?

Grundsätzlich hält der Regierungsrat fest, dass Führungsinstrumente, Mittel und Massnahmen (Förderungsprogramme, Gleichstellungsbeauftragte, Koordinationsstellen usw.), die auf ein Grossunternehmen, mit mehreren Tausend Beschäftigten zugeschnitten sind, nicht ohne weiteres auf eine Organisationsstruktur mit einigen wenigen Hundert Mitarbeitenden übertragen werden können.

Verschiedene Massnahmen, welche die bundesrätliche Weisung enthält, muss der Regierungsrat nicht vorerst in die Wege leiten. Sie zählen bereits zum praktischen Alltag, wie beispielsweise:

- Stellenausschreibung
Die offenen Stellen werden auch bei der kantonalen Verwaltung in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben und die Inseratentexte werden so formuliert, dass sie sich an beide Geschlechter richten. Der militärische Grad wird nur in Ausnahmefällen verlangt (Kreiskommandant, Polizeikommandant usw.).
- Arbeitsplatzbewertung
Das bei der Staatsverwaltung angewendete Arbeitsplatzbewertungssystem ist geschlechtsneutral. Die Anforderungs- sowie die Belastungsmerkmale sind auf beide Geschlechter gleichwertig anwendbar.
- Lehrstellen

Bei der Besetzung von Grundausbildungsstellen (Lehrstellen) werden die Lehrtöchter angemessen berücksichtigt. Im Jahre 1996 betrug der Lehrtöchteranteil 53 Prozent. In der Zwischenzeit ist er auf 82 Prozent (23 Lehrtöchter) angestiegen.

- Weiterbildung

Bei der Ausgestaltung der verwaltungsinternen Weiterbildungsprogramme werden die spezifischen Begehren der Frauen berücksichtigt, indem sie in die Kursthematik integriert werden. Auf ausdrücklichen Wunsch der Frauen der Verwaltung werden keine separaten Kurse für Frauenförderung durchgeführt.

- Teilzeitstellen

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten, insbesondere bei Kaderfunktionen in der Fachhierarchie (jedoch nicht in der Führungshierarchie) konnte während den vergangenen Jahren stets leicht erhöht werden. Im Jahre 1996 standen 35 und 1999 bereits 48 Teilzeitstellen zur Verfügung.

Zusammenfassend kann der Regierungsrat festhalten:

- Die Besetzung von Kaderstellen durch Frauen, insbesondere in der Fachhierarchie (akademische Sachbearbeiterinnen) ist zunehmend. Für Belegungen in der Führungshierarchie (Vorsteherinnen-Funktionen) sind weitere Anstrengungen notwendig, sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens der Bewerberinnen.
- Im Verlaufe der letzten vier Jahre konnte der Frauenanteil bei der kantonalen Verwaltung von 18.10 Prozent auf 23.40 Prozent (141 Frauen) angehoben werden. Der zunehmende Frauenanteil kann als positive Grundlage für eine zukunftsorientierte Entwicklung der Frauenförderung bis in die Kaderpositionen gewertet werden.
- Mit dem Inkrafttreten des neuen Personalrechtes per 1. Januar 2001 sind flexible Arbeitszeiten (Jahresarbeitszeit, Bandbreitenmodell) eingeführt worden. Damit sind Voraussetzungen geschaffen worden, um die betrieblichen und individuellen Bedürfnisse sowie die verschiedenen Lebens- und Verantwortungsbereiche besser aufeinander abstimmen zu können. Diese Massnahme dient insbesondere auch der Frauenförderung.
- Die Gleichstellungsförderung, wie sie der Regierungsrat seit Jahren unterstützt und praktiziert, dient nicht nur der Chancengleichheit. Sie trägt auch zur Steigerung der Effizienz, zur Konkurrenzfähigkeit bei der Personalbeschaffung, zur optimalen Besetzung von Stellen und schliesslich zum Erfolg der Regierungs- und Verwaltungstätigkeit bei.