

GROSSER GEMEINDERAT VORLAGE NR. 1341

Abschreibung der Motionen betr. Frauenförderung in der städtischen Verwaltung und betr. Schaffung von Teilzeitstellen vor allem für Kaderpositionen

Bericht und Antrag des Stadtrates vom 25. Juni 1996

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Gemeinderätin Trudi Bloch und sieben Mitunterzeichnerinnen haben mit Datum vom 5. Juni 1991 folgende Motion eingereicht:

"Der Stadtrat wird beauftragt, für die städtische Verwaltung ein Konzept zur Frauenförderung auszuarbeiten, das alle Ebenen der organisatorischen Hierarchie berücksichtigt.

Dabei sollen besonders folgende Punkte beachtet werden:

- die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der Vorgesetzten bezüglich der Gleichstellungsproblematik
- aussagekräftige Statistiken über die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bezüglich Lohnklassen, Ausbildung/Funktion, Altersstruktur usw.)
- Programm der konkreten und nötigen Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit
- regelmässige Ueberprüfung der Wirksamkeit der Massnahmen."

Diese Motion wurde an der Sitzung des GGR vom 27. August 1991 erheblich erklärt und an den Stadtrat überwiesen.

Mit Eingangsdatum vom 11. Mai 1993 haben die Gemeinderätin A. Csomor und sechs Mitunterzeichnerinnen zudem eine Motion betreffend Schaffung von Teilzeitstellen vor allem für Kaderpositionen in der städtischen Verwaltung eingereicht. An der GGR-Sitzung vom 24. August 1993 wurde auch diese Motion mit dem folgenden Wortlaut erheblich erklärt: "Der Stadtrat wird beauftragt, die gesetzlichen Grundlagen sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen für Teilzeitstellen/Flexible Arbeitszeiten für Frauen und Männer vor allem in Kaderpositionen in der städtischen Verwaltung zu schaffen".

Der Stadtrat nimmt mit dieser Vorlage zu beiden Motionen wie folgt Stellung:

1. Ausgangslage

Der Stadtrat ist sich bewusst, dass in unserer Gesellschaft seit einiger Zeit ein Umdenken stattfindet, das uns dem Ziel einer vollständigen Realisierung des verfassungsmässigen Gleichheitsanspruchs schrittweise näher bringt. Die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen braucht Zeit. Die völlige Gleichstellung im Sinne einer ausgeglichenen Vertretung der Geschlechter in allen Tätigkeitsbereichen der Verwaltung, insbesondere auf Kaderebene, kann nicht "von heute auf morgen" und auch nicht innert 10 Jahren realisiert werden. Sie kann jedoch aktiv gefördert werden.

Der Stadtrat hat schon seit langer Zeit die gleiche Behandlung von Frau und Mann systematisch gefördert, sonst wäre es nicht möglich, dass heute 46 % des städtischen Personals Frauen sind. Die Frauen sind in allen Bereichen der städtischen Verwaltung tätig, vor allem im Erziehungs-, Sozial- und Sekretariatsbereich. Es ist auch nicht so, dass Frauen in der Stadtverwaltung nur unbedeutende Positionen bekleiden. So werden heute drei städtische Aemter (Einwohnerkontrolle, Erbteilungsamt, Arbeitsamt) und zwei Schulbereiche (Hauswirtschaft und Kindergarten) von Frauen geleitet, zum Teil in Teilzeitanstellung. In weiteren Aemtern sind Frauen stellvertretende Leiterinnen (z.B. Zivilstandsamt, Stadt- und Kantonsbibliothek). In verschiedenen Schulhäusern bekleiden Lehrerinnen das Amt als Schulhausvorsteherin. Erst kürzlich hat der Stadtrat aus über 60 Bewerbungen eine Frau für eine höhere Kaderstelle in der Sozial-, Gesundheits- und Umweltabteilung mit Stellenantritt im Herbst 1996 angestellt.

Mit systematischer Unterstützung des im Jahre 1989 neu geschaffenen Personaldienstes sind bereits vielfältige Bestrebungen im Gange, die Geschlechtergleichbehandlung weiter voranzutreiben.

Am 1. Juli 1996 wird das Gleichstellungsgesetz in Kraft treten, das auch für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse Anwendung findet. Mit diesem Gesetz werden die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben mittels eines generellen, offen formulierten Diskriminierungsverbotes festgeschrieben und die Durchsetzung des Anspruchs auf Gleichbehandlung geregelt. Der Stadtrat ist überzeugt, den Anforderungen dieses Gesetzes zu genügen. Insbesondere wird durch die neu beschlossenen Richtlinien zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung dieser Absicht Rechnung getragen (vgl. Ausführungen unter Ziff. 3).

2. Vorgehen

Der Stadtrat hat nach Erheblicherklärung der Motion Bloch eine Arbeitsgruppe "Chancengleichheit für Frau und Mann in der Stadtverwaltung Zug" eingesetzt. Die Arbeitsgruppe

bestand aus 5 Frauen und zwei Männern, wobei mehrheitlich die personellen Vorschläge der Arbeitsgemeinschaft des städtischen Personals berücksichtigt wurden. Drei der fünf Frauen sind städtische Angestellte aus verschiedenen Abteilungen, zwei kommen von ausserhalb der Stadtverwaltung (ehem. Leiterin des Gleichstellungsbüros des Kantons Zug und eine Vertreterin des VPOD, Zürich). Diese Arbeitsgruppe erhielt vom Stadtrat den Auftrag, ein möglichst konkretes und auf die Bedürfnisse der Stadtverwaltung zugeschnittenes Konzept zur Frauenförderung mit einem Massnahmenplan auszuarbeiten.

Die Gruppe "Chancengleichheit" ging in der Folge intensiv an die Arbeit. Sie beschloss in Absprache mit dem Stadtrat, zunächst eine umfassende Umfrage beim gesamten fest angestellten Personal (ca. 600 Personen) zur Arbeitssituation in der Stadtverwaltung durchzuführen. Dabei wurde die Arbeitssituation ganzheitlich angegangen, weshalb die Fragestellungen bewusst zum Teil auch private Bereiche einschlossen. Die Umfrage wurde von einer erfahrenen Wissenschaftlerin begleitet und ausgewertet.

Die Fragebogen wurden im Mai 1993 an das Personal verschickt. Die Rücklaufquote kann mit 58 % als überdurchschnittlich bezeichnet werden. In der Stadtverwaltung waren 1993 rund 260 Frauen (44 %) und 333 Männer (56 %) fest angestellt. Geantwortet haben 168 Frauen und 165 Männer, d.h. 65 % der Frauen und 50 % der Männer. Mit dem vorliegenden Datenmaterial wurde ein repräsentatives Abbild der Gesamtheit der Angestellten der Stadtverwaltung Zug erreicht. Dies gilt für die demographischen (Zahlen und Fakten zu Ausbildungsstand, Lohn, Familienstand usw.) wie auch für die demoskopischen (persönliche Meinung zu bestimmten Themen) Daten.

Die Arbeitsgruppe hat von Anfang an auch den Bereich Teilzeitarbeit, auch solche für Kaderangestellte, beachtet und somit im Fragebogen auch diesem wichtigen Thema Raum gegeben. Das Anliegen der Motion Csomor vom 11. Mai 1993 konnte deshalb ohne weiteres in die Arbeiten einbezogen werden.

Die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials erforderte hierauf viel Zeit. Die Arbeitsgruppe befasste sich ausführlich mit der Erarbeitung des rund 140 Seiten umfassenden Auswertungsberichtes sowie den darauf basierenden Empfehlungen an den Stadtrat. Unmittelbar vor den Sommerferien 1994 hat die Arbeitsgruppe die gesamten Unterlagen dem Stadtrat zur Stellungnahme übergeben. Der Stadtrat hat sich in der Folge mit den Ergebnissen der Umfrage auseinandergesetzt. Am 31. Oktober 1994 wurde eine Stellungnahme zu den Empfehlungen der Arbeitsgruppe verabschiedet und die grosse Arbeit der Gruppe "Chancengleichheit" verdankt. Im weiteren wurde beschlossen, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Januar 1995 eine Kurzfassung der Umfrageergebnisse samt

Empfehlungen sowie der Stellungnahme des Stadtrates zukommen zu lassen. Interessierten Personen wurden auch die rund 50 Seiten umfassenden ausführlicheren Unterlagen (Zusammenfassung des Auswertungsberichtes + Gesamttext der Empfehlungen und der stadträtlichen Stellungnahme) zur Verfügung gestellt.

Um Wiederholungen zu vermeiden, legen wir zur Information der Mitglieder des Grossen Gemeinderates diesem Bericht die Zusammenfassung des Auswertungsberichtes vom Juni 1994 bei.

3. Weiterbearbeitung der Grundlagen

Der Stadtrat hat gegenüber dem Personal darauf hingewiesen, dass er den Bericht der Arbeitsgruppe als eine weitere wertvolle Grundlage für die künftige Personalpolitik erachtet. Er hat deshalb der bestehenden Personalkommission, der zur Zeit zwei Stadträte, der Stadtschreiber und fünf vom Personal bezeichnete Mitglieder angehören, an ihrer Sitzung vom 22. November 1994 vorgeschlagen, den Themenbereich der Chancengleichheit als feste Aufgabe aufzunehmen. Dieser Vorschlag wurde von der Kommission begrüsst. Zunächst galt es jedoch, die Personalkommission neu zu besetzen, da sie bis anhin aufgrund der Nominationen der Personalverbände ausschliesslich aus Männern bestand. Vor den Sommerferien 1995 konnte der Stadtrat aufgrund der eingegangenen Vorschläge zwei Frauen als Mitglieder der Personalkommission ernennen, darunter die Präsidentin der Arbeitsgruppe "Chancengleichheit", Frau Ruth Keller. An ihrer ersten Sitzung in neuer Zusammensetzung hat die Personalkommission dem Stadtrat beantragt, einen 3er-Ausschuss unter der Leitung von Frau Keller zu bilden und diesem den Auftrag zu erteilen, auf der Basis der bestehenden Grundlagen ein Richtlinienkonzept zur Chancengleichheit zu erarbeiten. Dieser Arbeitsausschuss hat im Herbst 1995, gestützt auf den Stadtratsbeschluss vom 19. September 1995, seine Arbeit aufgenommen und an vier Sitzungen einen Entwurf für "Richtlinien zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung" erarbeitet. Die bereinigten Richtlinien wurden hierauf vom Stadtrat am 25. Juni 1996 genehmigt. Diese Richtlinien, die in ähnlicher Form auch beim Bund sowie in anderen Städten und Kantonen existieren, enthalten Ausführungen zu folgenden Punkten:

- Zweckumschreibung
- Richtlinien zu den folgenden Punkten:
 - Stellenausschreibung
 - Wahlen und Beförderungen
 - Stellenbewertung
 - Beförderung und Laufbahnplanung
 - Kaderausbildung
 - Fort- und Weiterbildung
 - Wiedereinstieg
 - Flexible Arbeitszeitformen

- Schutz der Würde und persönlichen Integrität
- Jährliche Standortbestimmung
- Information des Personals.

Für Details zu diesen Richtlinien wird auf die entsprechende Beilage verwiesen.

Der Stadtrat ist überzeugt, mit dem Erlass und der Durchsetzung dieser Richtlinien den Anliegen der beiden Motionen Rechnung zu tragen.

Antrag:

Der Stadtrat beantragt Ihnen, auf die Vorlage einzutreten und vom Bericht zur Personalumfrage und den anschliessend erarbeiteten "Richtlinien zur Chancengleichheit für Frau und Mann in der Stadtverwaltung" Kenntnis zu nehmen und die entsprechende Motion Bloch und Mitunterzeichnerinnen vom 5. Juni 1991 betr. Frauenförderung in der städtischen Verwaltung sowie die Motion Csomor und Mitunterzeichnerinnen vom 11. Mai 1993 betr. Schaffung von Teilzeitstellen vor allem für Kaderpositionen in der städtischen Verwaltung von der Geschäftsliste als erledigt abzuschreiben.

Zug, 25. Juni 1996

DER STADTRAT VON ZUG

Der Stadtpräsident: Der Stadtschreiber:

Othmar Romer

Albert Müller

Beilagen

- Zusammenfassung des Auswertungsberichtes vom Juni 1994
- Richtlinien zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung vom 25. Juni 1996 (Rechtskraft 1.7.1996)

Auswertungs-Bericht
der
Befragung vom Mai 1993
zur
Situation der Angestellten
in der
Stadtverwaltung Zug

Herausgeberin:

Arbeitsgruppe
"Chancengleichheit von Frau und Mann
in der Stadtverwaltung Zug"
Stadtverwaltung Zug
Postfach 362
6301 Zug

Juni 1994

3. Zusammenfassung und verbesserungsbedürftige Bereiche

Von der Arbeitsgruppe "Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Zug" erwartet der auftraggebende Stadtrat Vorschläge für eventuell zu treffende Massnahmen. Unter diesem Gesichtspunkt wurde das demographische und demoskopische Datenmaterial nach den folgenden Gesichtspunkten zusammengefasst. Diese Gesichtspunkte haben sich bei der Bearbeitung des Datenmaterials als mögliche Ansatzpunkte für Empfehlungen angeboten. Die Punkte werden durch Zitate (in Anführungszeichen) illustriert. Jedes Zitat steht jeweils für zehn und mehr ähnliche Äusserungen.

3.1 Arbeitszeit / Arbeitsmenge / Arbeitsverteilung

3.1.1 Grosser Wunsch nach Pensumsveränderung, insbesondere wünschen Männer bessere Bedingungen für Männer-Teilzeitarbeit

23% der weiblichen und 30% der männlichen Angestellten wünschen eine Veränderung des derzeitigen Pensums. Einerseits wünschen die Vollzeitangestellten eine Reduktion und andererseits möchten die meisten Angestellten mit Pensen bis zu 50% ihr Pensum erhöhen. Bei den Angestellten mit Pensen zwischen 50 und 99% möchte die eine Hälfte reduzieren, die andere erhöhen. Nach Tätigkeitsbereichen sind es 40% der Angestellten im Polizeidienst, 30% in der Schulabteilung und 29% im Betrieb. In der Verwaltung ist der Veränderungswunsch am kleinsten und liegt bei 17%. Als häufigste Gründe für eine Pensumsänderung werden bei den Lehrern "Arbeitsteilung", "Zeit für mich" und "andere Gründe" genannt, bei den männlichen Verwaltungsangestellten sind es "Zeit für mich" und "Altersgründe". Bei den Frauen, insbesondere den Lehrerinnen, werden "finanzielle Gründe", "andere Gründe" und "Zeit für mich" genannt. Nachfolgend einige Zitate, die diesen Wunsch als Bestandteil eines gesellschaftlichen Wertewandels, aufzeigen:

"Ich finde es ungemein wichtig, dass die konjunkturelle und die strukturelle Krise, in der wir uns befinden, den allgemeinen Gleichstellungsprozess nicht stoppt. Im Gegenteil: Da der 'Arbeitskuchen' so oder so neu verteilt werden muss, sollte eine Flexibilisierung in allen Bereichen angestrebt werden."

"Ich finde, es wird in der Stadtverwaltung Zufriedenstellendes getan für die Frau. Wo mehr angesetzt werden muss, ist bei Teilzeitmöglichkeiten für Männer. Es nutzt uns nämlich alles nichts, wenn z.B. bei einer jungen Familie mit Kindern nicht die Möglichkeit besteht, dass die Frau UND der Mann Teilzeit arbeiten können."

"Männern sollte unbedingt die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitszeit freiwillig zu reduzieren, ohne dabei ihre berufliche Karriere aufgeben zu müssen."

Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen (Pinkwasser 1993) kommen zu dem Ergebnis, dass gerade in administrativen Arbeitsfeldern Teilzeittätigkeit ganz vorwiegend eine organisatorisch lösbare, positive Arbeitsgestaltung ist. Dies gilt auch für viele Führungsstellen, weil Führung keineswegs bedeutet, dass die Führungsperson "ständig an ihrem Platz erreichbar" ist, um ständig Anweisungen zu geben. Viele ältere Führungskräfte leiten ihr Führungsverständnis freilich noch von einer Art "Vorarbeiter-Rolle" ab. Ihnen scheint der Gedanke, dass Teilzeit-Beschäftigte Führungsfunktionen übernehmen, möglicherweise abwegig.

Für organisatorische Probleme einer erweiterten Teilzeit-Tätigkeit für Männer sollten z.B. mit computerunterstützten Optimierungsuntersuchungen - in der Stadtverwaltung Zug

Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Die Haupthindernisse dürften einstellungsbedingt sein (persönliche Denk- und Verhaltensmuster). Diese lassen sich in Workshops, in denen die "Betroffenen zu Beteiligten" werden, erfahrungsgemäss durchaus gemeinsam lösen. Kann sich die Stadtverwaltung Zug leisten, dass Männer und Frauen, die berufliche und ausserberufliche (bzw. elterliche) Pflichten gleichwertig leben wollen, von Vorgesetzten und Kollegen subtil gezwungen werden, ihre Karriereziele aufzugeben und sich mit einer weniger gut qualifizierten Stelle zu begnügen?

Besonders ältere Angestellte der Stadtverwaltung wollen - sofern ihre finanzielle Lage dies zulässt - Arbeit abgeben und Teilzeit arbeiten. Stellvertretend für viele Angestellte ab 54 Jahren das folgende Zitat:

"Für ältere Lehrer ist das Abhalten des Sekundar-Unterrichtes zunehmend mit grösseren Belastungen verbunden. 'Leichtere Jöbli' wie dies im Büro oder bei der Polizei-Abteilung usw. realisiert wird, gibt es in der Schulabteilung nicht."

So rangiert bei den Formen der Pensumsreduktion an erster Stelle die Arbeitszeitverkürzung (26%) und an zweiter Stelle die frühere Pensionierung (21%). Eine Arbeitszeitverkürzung mit entsprechender Lohnkürzung wird eher von Frauen und von Angestellten in höheren Lohnklassen akzeptiert. Die Lehrpersonen halten eine Veränderung vom Arbeitsumfang für leichter möglich als die Verwaltungsangestellten. Gleichläufig dazu befürchten insbesondere die männlichen Verwaltungsangestellten, dass eine mit der Pensumsreduktion einhergehende Lohnkürzung ihr Budget überfordern würde und lehnen als einzige Untergruppe eine Lohnkürzung entsprechend der Arbeitszeitreduktion ab.

Derzeit ist Teilzeitarbeit bei den Lehrerinnen und Lehrern möglich, innerhalb der Verwaltung ist sie zumeist auf hierarchisch tiefen, grösstenteils von weiblichen Angestellten besetzten, Positionen möglich. In der Polizei- und Bauabteilung, den zwei Männerdomänen, wo die höchsten Pensumsänderungswünsche geäussert werden, existieren bisher praktisch nur Vollzeitpensen. Die Vereinfachung des Verfahrens zur Arbeitszeitreduktion auch für die männlichen Angestellten der Stadtverwaltung dürfte eine der wirksamsten Massnahmen sein, Arbeitszufriedenheit und damit Leistungsmotivation zu erhöhen. Die allgemeine Erfahrung, dass Teilzeitarbeit sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leistungsmässig und ökonomisch "auszahlt", sollte sich auch für die Stadtverwaltung nachweisen lassen.

3.1.2 Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit sowie Probleme der Teilzeit- und Vollzeitangestellten

Die Teilzeitstelle als Arbeitsform wird der vielfältigen Vorteile wegen von der Mehrheit der Angestellten der Stadtverwaltung gewünscht. Eine überwiegende Mehrheit der Frauen und Lehrpersonen sehen doppelt bzw. dreifach so viele Vorteile wie Nachteile in der Teilzeitarbeit. Am kritischsten sind die Männer innerhalb der Verwaltung eingestellt; hier sieht eine knappe Mehrheit Vorteile, knapp die Hälfte sieht Nachteile.

Zusammengefasst hebt Teilzeitarbeit die Qualität, fördert und fordert die Kollegialität, das Gemeinwohl, die Persönlichkeitsentwicklung und ist wohl das einfachste Mittel, den Angestellten zu helfen, Erwerbs-, Haus- und Erziehungsarbeit unter einen Hut zu bringen. Nachteile sind struktureller Art und einschneidend, genannt werden Kündigungsschutz, Beamtenstatus, eingeschränkte Fort- und Weiterbildung, Abstriche bei der Pensionskasse,

wenige Aufstiegsmöglichkeiten, Abstriche bei der Kinder- und Familienzulage, relativ geringer Lohn bei höherer Produktivität. Die Daten lassen erkennen, dass die für die Arbeitgeberin und die Angestellten sich bietenden Vorteile der Teilzeitarbeit noch nicht angemessen genutzt werden:

Zitate Vorteile:

a) Teilzeit steigert die Qualität der beruflichen Arbeit.

"Ich kann aufgrund der Teilzeit mit vollem Elan arbeiten und habe noch Kapazitäten frei, Vor- und Nachbereitungen zu machen. Das führt zu mehr Motivation im Beruf."

b) Teilzeit fördert und fordert Kollegialität.

"Zusammenarbeit mit Teilzeit-Kollegen ist sehr fruchtbar. Aufgrund von Teilzeit lernt man im Team zusammenzuarbeiten und Verantwortung zu teilen."

c) Teilzeit bietet die Möglichkeit, auf einfache Weise die Haus- und Erziehungs-Arbeit mit Erwerbsarbeit zu verbinden.

"Zeit für Hobby, Partnerschaft und Familie gibt uns mehr Lebensqualität. Mit meiner Teilzeit gebe ich meiner Frau die Möglichkeit, ins Erwerbsleben einzusteigen."

d) Teilzeit gibt gewisse Freiheit in der Gestaltung des Berufsalltages.

"Mit Teilzeit kann ich mein Pensum teilweise meinen Bedürfnissen und Möglichkeiten anpassen (Belastung durch Unterrichtgeben, aktueller Geldbedarf, Familienanforderungen)."

e) Das Gemeinwohl profitiert von Teilzeit.

"Teilzeit gibt mir Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit, Kapazität für Freiwilligenarbeit."

f) Teilzeit gibt mehr Arbeitsplätze.

"Solidarität mit Arbeitslosen"

g) Teilzeit und Persönlichkeitsentwicklung

"Freiraum für persönliche Weiterbildung. Zeit für mich selbst."

Zitate Nachteile:

a) "Kein bzw. reduzierter Kündigungsschutz"

b) "Beamtung nicht möglich"

c) "Wenig Aufstiegsmöglichkeiten"

d) "Keine Vergünstigungen (z.B. Familien- bzw. Kinderzulagen nicht selbstverständlich)"

e) "Relativ geringerer Lohn bei höherer Produktivität"

f) "Abstriche bei der Pensionskasse (derzeit in Revision)"

g) "Bestimmte Berufe können derzeit nicht in Teilzeit ausgeübt werden (Heilpädagog/-pädagogin...)"

h) "Eingeschränkte Möglichkeiten bei der Fort- und Weiterbildung"

Teilzeit-Angestellte werden so leicht zur Manövriermasse - "sie müssen zudem das übernehmen, was übrig bleibt". Über die Personen, die bei der Stadtverwaltung Zug auf Stundenbasis fest angestellt sind, kann - weil sie nicht in die Erhebung einbezogen wurden - hier keine spezifische Aussage gemacht werden. Ihre Situation in bezug auf Arbeit und Gleichstellung wäre noch zu untersuchen.

Zu den eben aufgelisteten eher strukturellen Benachteiligungen kommen weitere Beeinträchtigungen, die darauf zurückzuführen sind, dass Angestellte aller Ebenen bestimmte

Fähigkeiten noch nicht ausgebildet haben. Hier wäre eine intensive Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angebracht. Die im folgenden angeführten Punkte sind keineswegs spezifisch für Verwaltungsangestellte. Die Stadtverwaltung Zug könnte sich jedoch aufgerufen fühlen, im Bemühen um Gleichstellung zwischen z.B. den Voll- und Teilzeitangestellten zu den führenden Innovatorinnen zu gehören.

i) Teilzeit erfordert erhöhte Integrationsleistung

"Grosser Aufwand, im, mit und vom Team gut informiert zu sein."

j) Die subtile aber spürbare Statusminderung der Teilzeit-Arbeitenden wirkt demotivierend und belastend. Offenbar kommt es öfters vor, dass Teilzeitangestellte ihre Interessen nicht vertreten können.

"Man übernimmt letztendlich weniger Verantwortung".

"Man fühlt sich als 'Wegwerflehre' durch die Behandlung bei der Stundenplangestaltung und Fächerwahl".

k) Ein beständiger Zankapfel in jedem Arbeitsalltag - der Engagement und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert -, ist die Ein- und Abgrenzung von Umfang und Inhalt der Teilzeitstelle.

"Der Aufwand für Konferenzen, Elterngespräche, Fortbildung, Administration, Schullager usw. nimmt im Verhältnis zum Pensum Zeit in Anspruch."

"Die Absprachen mit dem Teilzeit-Kollegen erfordern ca. 10 bis 20% Mehrarbeit, die unbezahlt ist."

"Seit ich meine Vollzeitstelle auf 90% reduziert habe, arbeite ich genausoviel wie vorher, erhalte aber 10% weniger Gehalt."

l) Die Produktivität von Teilzeit wird generell unterschätzt. Dies zeigt sich z.B. wenn vier 25%-Stellen in eine 100%-Stelle zusammengelegt werden sollen. Dieses Pensum ist für eine einzige Person praktisch kaum zu leisten. Das bedeutet, dass Teilzeitangestellte in ihren Stunden mehr als eine Vollstelle leisten, jedoch keinen erhöhten Lohn erhalten. Es ist in der Arbeitsforschung bekannt und den Teilzeit-Angestellten bewusst, dass der erhöhte Zeit- und Arbeitseinsatz bei Teilzeit-Arbeit nicht angemessen entlohnt wird und auch die anderen oben erwähnten Nachteile in Kauf genommen werden müssen. Die Teilzeit-Angestellten nehmen dies derzeit in Kauf, weil sie die grössere Freizeit schätzen oder die Zeit aus familiären Gründen benötigen. Stossend wirkt, wenn man die erwähnten Restriktionen seitens der Arbeitgeberin oder der Vollzeit-Kolleginnen und Kollegen mit dem Hinweis rechtfertigt, einer Teilzeitperson gehe es ja sowieso besser, weil sie neben der Arbeit auch freie Zeit hat. Dies gilt auch für das Argument, er/sie sei ja "Mitverdiener" und sei also nicht angewiesen auf einen angemessenen Lohn. Unzufriedenheit mit dem Lohn wird von Teilzeit- aber auch Vollzeit-Angestellten artikuliert (Frage 35) :

"Das Gehalt ist nicht den vielen Verantwortlichkeiten und Funktionen entsprechend."

"Keine Honorierung von echten Sonderleistungen."

"Nicht genug, um in Zug eine Familie zu ernähren, auf's Auto verzichten wir sowieso schon."

m) Die Angestellten der Stadtverwaltung Zug sind sich - vor allem im Schulbereich - bewusst, dass die Arbeitsform der Teilzeit auch strukturelle Veränderungen notwendig macht. So ist beispielsweise den Lehrkräften durchaus klar, dass eine Schulklass Versteher-Hilfen benötigt, wenn sie von verschiedenen Lehrpersonen mit unterschiedlichen Beurteilungskriterien betreut wird. Der Tatbestand häufig wechselnder Lehrkräfte (z.B. jedes zweite Jahr) kann jedoch nicht der Teilzeit-Tätigkeit an sich angelastet werden, sondern eher auf die Unterschiede im rechtlichen Arbeitsverhältnis zurückgeführt werden.

Information hinsichtlich Teilzeitarbeit bzw. Job-Sharing sollte helfen, Vorurteile bei Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen abzubauen. Das Thema "Teilzeitarbeit" könnte aus vielerlei Gründen zum Nutzen aller Beteiligten ein "Dauerbrenner" in Abteilungsbesprechungen sein, um eine konstruktive Einstellung und effektivere Handhabung zu unterstützen. Eine kontinuierliche Integration der Teil- und Vollzeitangestellten könnte durch regelmässige abteilungsinterne Besprechungen unterstützt werden. Die derzeit aufwendige Mehrarbeit würde sich reduzieren und die Frage einer angemessenen Entlohnung stellt sich vor einem anderen Hintergrund.

3.1.3. Flexible und frühere Pensionierung gewünscht

Das Pensionierungsalter stellt einen als besonders wichtig empfundenen Faktor im Erwerbsleben dar. Fast einstimmig sprachen sich die Befragten dafür aus, das Pensionierungsalter flexibel wählen zu können (95%). Zugleich zeigt die Statistik, dass jede/r Dritte für sich entweder eine frühere Pensionierung (21%) oder alternativ eine Altersentlastung wünscht (11%). Die überwiegende Mehrheit der Angestellten möchte zwischen 58 und 63 Jahren in Pension gehen. Die Frauen sehen für sich einen Altersrücktritt zwischen 58 und 61 Jahren, die Männer zwischen 60 und 63 Jahren.

Wie bereits unter dem Kapitel 3.1.1 dargelegt, wird der Wunsch nach Arbeits- und Stellenreduktion von den älteren Angestellten der Polizeiabteilung (29%) und von der FMZF-Abteilung (34%) formuliert. Man schaut dabei auch über die Kantonsgrenzen: "Im Welschland und Baselland müssen die Polizeibeamten ihren Dienst mit 57 Jahren einstellen. Das ist dort für Staat und Bürger finanztechnisch möglich, weil dort eine andere Pensionskassenregelung herrscht."

Hier wäre es sinnvoll zu untersuchen, ob diesen Wünschen auf Pensumsreduktion auf der einen Seite und Pensumsaufstockung auf der anderen Seite Rechnung getragen werden kann. Das Argument, man könne keine "Stellenprozente aus dem Nichts schaffen" scheint von den Angestellten nicht akzeptiert zu werden. Deutlich wird damit auch, dass die Angestellten das Pensionierungsalter herabsetzen würden, und nicht heraufsetzen, wie dies derzeit für Frauen zur Diskussion steht. Dies gilt es in Zukunft zu beachten.

3.2. Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie

Die Mehrheit der Angestellten hat Kinder (Frauen 56%, Männer 76%). 27% der Frauen und 7% der Männer leisten weitere Betreuungs- und Fürsorgearbeit mit der Betreuung fremder Kinder oder von Betagten und Behinderten. Die Kinderbetreuung liegt grösstenteils bei den weiblichen Angestellten (37%) und den Ehepartnerinnen der männlichen Angestellten (47%). Weitere 13% der weiblichen und männlichen Angestellten halbieren sich die Aufgabe mit dem Partner bzw. Partnerin.

Frauen übernehmen zum grössten Teil die Hausarbeit, so liegt Einkaufen, Kochen, Putzen und Wäschewaschen zu 81 bis 89% in Frauenhänden. Die Aussagen der Männer ergänzen sich spiegelbildlich dazu, diese Arbeiten werden von ihnen zu 12 bis 31% getan. Die Frage nach dem Ist- und dem Wunschzustand zeigt, dass Frauen gerne weniger Hausarbeit täten, doch wird dem bei den Männern nicht entsprochen. Sie sind der Meinung, ihr Anteil sei

nicht veränderungsbedürftig, tendenziell möchten sie eher weniger Hausarbeit leisten.

Die Umfrage zeigt also, dass die weiblichen Angestellten nebst ihrer Erwerbsarbeit mehrheitlich und grösstenteils zusätzlich für die Kinderbetreuung und Hausarbeit zuständig sind. Jeder siebte männliche Angestellte beteiligt sich hälftig an der Kinderbetreuung, jeder fünfte würde gerne mehr Zeit mit den Kindern verbringen. Die Hausarbeit aber ist bei den männlichen Angestellten zu einem sehr kleinen Teil eine zusätzliche Arbeitsbelastung. Lehrer übernehmen tendenziell einen grösseren Anteil. In der Polizeiabteilung ist das klassische Rollenverständnis am ausgeprägtesten, wie die Antworten auf die Fragen 53 bis 56 zeigen. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Wünsche zu verstehen.

3.2.1. Erwerbstätige Mütter wünschen Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Männer und Frauen zeigen Bewusstsein und Interesse für die Kinderbetreuung, indem sie die Gelegenheit benützen, ihre Probleme zu artikulieren. Hier einige Zitate zur Illustration:

"Die Anfangs- und Endzeiten von Kindergarten und Primarschule belasten Familien und Alleinerziehende mehr als dass sie sie entlasten."

"Die Reaktionen der Umwelt auf eine erwerbstätige Mutter sind immer noch nicht sehr angenehm."

"Die Schaffung einer institutionalisierten externen Familienbetreuung würde die Erwerbstätigkeit der Frau selbstverständlicher machen."

"Nach Hause hetzen, etwas für sich selbst, die Kinder und eventuell für den Ehemann auf den Tisch zu zaubern, um dann sofort wieder an den Arbeitsplatz zurückzu hetzen."

Tagesschulen sind gerade im Stadtbereich gewünscht:

"Sie sind dort notwendig, wo wenig Nachbarskinder im gleichen Alter wohnen usw. Gute Betreuung in der Tagesschule trägt zur Reife und sozialen Kompetenz der Kinder bei, etwas wozu es in der Schule kaum Zeit hat."

Daneben ist der Tageshort erwünscht. Beide Institutionen sollen insbesondere vom Engpass "Mittagessen zubereiten und Mittagspausen-Betreuung" entlasten. Für viele ist die Mittagspause nicht ausreichend für die Zubereitung des Mittagessens für Familienangehörige.

"Hilfreich wäre eine Art Schülerclub speziell für Oberstufe (15.30 - 18.30 Uhr), wo Freunde sich treffen, Hausaufgaben gemacht, Feste organisiert und miteinander gespielt und gequatscht wird: all das, was ansonsten in der Schule nicht stattfindet."

Die Organisationsarbeit, die eine private Betreuung erfordert ("Wer betreut wann und wo? Wo übergeben wir uns die Kinder?"), muss von den Müttern täglich / wöchentlich neu geleistet werden. "Deswegen wünsche ich uns, die Kinder an einem permanenten guten Ort zu wissen, wenn ich zu Sitzungen oder teilweise meiner Arbeit nachgehe." Die aufwendige, eigentlich unökonomische Organisationsarbeit reduziert sich bei Institutionen wie Tagesschule und Hort - mit entsprechenden Anfangs- und Endzeiten - auf ein Minimum.

Bei institutionalisierten Betreuungsformen "erübrigen sich meine Schuldgefühle, die ich gegenüber den privaten Betreuern - sei es Grosi, Nachbarsmeitli, Nachbarin - haben muss; denn immer wieder brauche ich - oft unvorhersehbar, unplanbar - ihre Hilfe. Da ist man zu besonderem Dank verpflichtet, der letztendlich für beide Seiten nicht zufriedenstellend abgegolten werden kann".

3.2.2. Urlaub bei Erkrankung von Familienangehörigen

23% der Frauen nehmen die Krankheit ihrer Kinder zu ihren Lasten, d.h. sie nehmen unbezahlten Urlaub, beziehen Ferientage, melden sich ebenfalls krank oder holen die ausgefallene Arbeitszeit nach. Die Betreuung der Kinder ist eine gesetzliche Pflicht. Offenbar besteht hier eine grosse Unkenntnis der Tatsache, dass Angestellte Ansprüche auf bezahlten Urlaub zur Betreuung von Familienangehörigen haben, wie dies zudem mehrere Gerichtsurteile belegen. Es ist zu überlegen, ob hier nicht eine Änderung im Besoldungsreglement erfolgen sollte, in dem Sinne, dass Krankheit eines betreuungsbedürftigen Kindes in einem gewissen zeitlichen Rahmen wie "eigene Krankheit" zu definieren ist.

3.2.3 Jüngere Männer wünschen mehr Vaterschaftsurlaub

Die aus der Literatur und Forschung bekannte, schon erwähnte Einstellungsänderung jüngerer Männer zum Stellenwert des Familienlebens zeigt sich in einer Reihe von Äusserungen.

"Das Wohl der Kinder von verdienenden Eltern sollte unterstützt werden."

"Man kann es drehen und wenden wie man will. Leider genießt Erwerbstätigkeit immer noch viel höhere Anerkennung als Erziehung von Kindern und Betreuungsarbeit."

Junge Männer plädieren daher auch wiederholt (Frage 11 x Frage 12 x Frage VII) für Vaterschaftsurlaub. Dieses Ergebnis geht konform mit den Antworten auf Frage 56.

12% der Männer würden gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, 7% haben öfters Mühe, beide Bereiche befriedigend zu verbinden. Der Wandel im Selbstverständnis erwerbstätiger Väter und Mütter ist auch in der Stadtverwaltung eine Realität:

"Uns Männern sollte vermehrt klar werden, dass Frauenförderung nicht in einen Wettbewerb der Geschlechter münden muss. Durch ein vermehrtes Engagement in anderen Bereichen (Familie, Soziale Tätigkeit usw.) können auch die Männer in diesem Prozess nur gewinnen. Ihr Leben wird eine Bereicherung erfahren."

Der Wertewandel findet sich besonders ausdrücklich bei Angestellten der Schulabteilung. Oberstes Lebensziel und absolute Erfüllung findet nicht mehr jeder Mann in der Vollzeitstelle, möglichst lebenslänglich mit der gleichen Tätigkeit beschäftigt. Oberste Maxime vieler Frauen ist auch nicht mehr die Aufopferung für die Kinder. Es gilt das Prinzip: Kinder? Ja gemel Aber ich möchte und kann neben den Kindern - und zwar ohne Druck - auch etwas für mich und unsere Partnerschaft tun (Frage 57). Dass bei gewandeltem Selbstverständnis das Aufteilen der Rollen und Aufgaben nicht immer ganz einfach ist, zeigen folgende Statements:

"Es wäre schön, wenn der Partner sich im Haushalt nicht nur das für ihn Angenehme wie 'Kochen ohne Abwaschen', 'Waschmaschine ohne Aufhängen, Bügeln und Versorgen', 'Einkaufen mit der Ehefrau' usw. herausuchen würde. Sondern wenn er seinen Anteil selbst besorgt wie z. B. 'seine eigenen Schuhe putzen', 'Kleider lüften, waschen und zur Reinigung tragen', 'im Schrank einordnen'. Schliesslich stelle ich meinen Lohn auch vollumfänglich der Familie zur Verfügung."

3.2.4 Erwerbstätige Männer mit erwerbstätigen Partnerinnen fordern die Gleichstellung der Frau

Bemerkenswert ist folgender aus den Daten ermittelter Befund (Frage 13 x Frage 15 x Fragebereich VII): Angestellte, deren Partnerin/Ehefrau ebenfalls einer Erwerbsarbeit nachgehen, setzen sich im Fragebogen deutlich für die Chancengleichheit der Frau ein. Vor allem in den Bereichen Lohn, Anstellung, Aufstiegschancen und Arbeitsklima (Fragen zu VII 2). Auch finden sie, dass es einer spezifischen Frauenförderung in der Stadtverwaltung bedarf, um dem Gleichheitsartikel Nachachtung zu verschaffen (Frage VIII 1).

Man darf davon ausgehen, dass erwerbstätige Paare die Arbeitssituation sowohl aus der Perspektive des Mannes wie auch aus der Perspektive der Frau kennen und die öffentliche "Gleichstellungs-Diskussion" zu intensiven Vergleichen und Gesprächen anregen. Das Rollen- und Selbstverständnis, wie auch die Wahrnehmung des Gleichstellungsproblems mag bei Alleinverdienern anders sein.

Unter den Männern, die sich für Chancengleichheit einsetzen, sind auch viele Angestellte mit Teilpensum. Sie kennen die Situation der Frauen (die zu 70% Teilzeitangestellte sind) aus eigener Erfahrung.

Erwerbstätige Paare/Lebensgemeinschaften erleben daher bewusster, wie - trotz erster Gleichstellungsmassnahmen in der Stadtverwaltung Zug - immer noch in vieler Hinsicht (Weiterbildungsgespräche, Lohn, Auswahlverfahren/Aufstiegschancen und der Umgang der Geschlechter untereinander) mehr oder minder stark Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten gemacht werden:

"Die Gleichberechtigung im alltäglichen Miteinander-Umgehen (Arbeitsklima) dürfte noch etwas selbstverständlicher werden."

"Frauen wird immer noch die dienende Rolle übertragen, wobei dies die alteingesessenen Mitarbeiter mehr betrifft als neue Vorgesetzte und Mitarbeiter."

"Es gibt scheinbar immer noch Männer, die eine falsche Vorstellung haben und sich in ihrer Position vor den Frauen fürchten. Ein Neben- und Miteinander sollte der Normalfall sein. Dies gilt für Stellung, Arbeit und Lohn. Ein Erzwingen erachte ich jedoch als unklug. Ich wünsche mir diese Selbstverständlichkeit in absehbarer Zeit."

Junge Väter wünschen sich Gleichstellung als Ausdruck einer in der jungen Generation zunehmend populären Einstellung zu Kindern und "Beruf der Hausfrau":

"Oft wird es mir als Vater verunmöglicht, in dem Masse mit den Kindern zusammen zu sein, wie wir dies wünschen. Zu tun hat das u.a. damit, dass der Beruf der Hausfrau nicht entlohnt wird. Wenn das wäre, müsste ich nicht zwecks Lebensunterhalt ganze 100% arbeiten."

3.3 Lohngleichstellungspolitik

3.3.1 Es herrscht eine hohe Lohnzufriedenheit und zugleich eine Lohnunzufriedenheit in bestimmten Angestelltengruppen

Ein Drittel der bei der Stadt angestellten Frauen sind Alleinverdienerinnen, zwei Drittel sind Mitverdienerinnen. 61% der Männer sind Alleinverdiener, 39% sind Mitverdiener. Die Mitverdienerinnen und Mitverdiener leben fast ausschliesslich in einer Ehe/Partnerschaft. Die Mehrzahl der Alleinverdienerinnen lebt allein bzw. allein mit ihren Kindern in ihrem Haushalt. Die Mehrzahl der Alleinverdiener lebt in einer Ehe/Partnerschaft.

84% der Frauen und 75% der Männer sind mit ihrem Lohn zufrieden (Frage 35). Wünsche nach beruflicher Veränderung werden von einer sehr kleinen Minderheit (2% Frauen und 5% Männer) mit dem zu niedrigen Verdienst begründet. Frauen sind mit ihrer Lohnsituation also zufriedener als Männer. Es wird aber auch signalisiert, dass man von eventuellen Benachteiligungen erst erfährt, wenn man die Gelegenheit findet - trotz des bestehenden Tabus - sich mit Kolleginnen und Kollegen über die Anstellungsbedingungen (Lohn usw.) zu unterhalten. Zumeist ist man dann unangenehm überrascht und enttäuscht. Das latente Unzufriedenheitspotential der Frauen mag nur in der gegenwärtigen Wirtschaftslage nicht kritisch sein.

19% der Angestellten sind mit ihrem Lohn nicht zufrieden. Die Lohnunzufriedenheitsgründe sind vielfältig. Die Abteilungsanalyse ergibt, dass die Polizeiabteilung mit dem Lohn am zufriedensten ist (93%). Am unzufriedensten ist die Bauabteilung (61% zufrieden) und die Sozialabteilung (55%). Hier sind zwei Lohnunzufriedenheitsgründe ausschlaggebend:

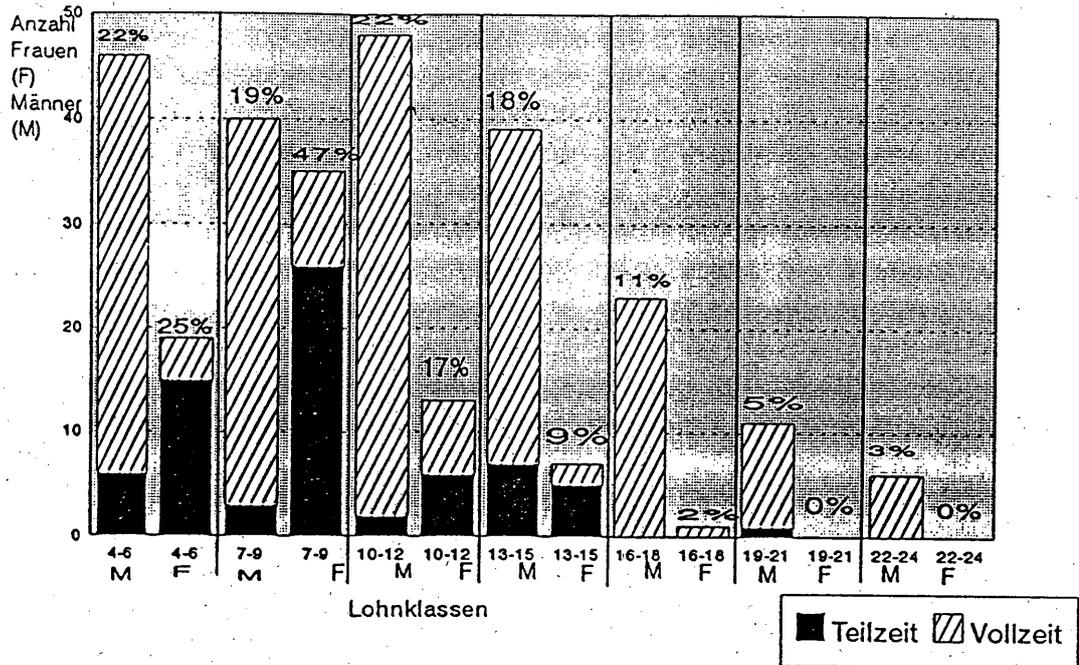
- Arbeite mehr als ich verdiene (12% bzw. 17%)
- mehr Verantwortung als Lohn (8% bzw. 17%)

Mit dem Lohn Unzufriedene finden sich in den Klassen 5, 6 und 9 sowie Angestellte in den Lohnstufen 10 der Klassen 6 bis 18. Ab Lohnklasse 19 sind alle Angestellten mit ihrem Lohn zufrieden.

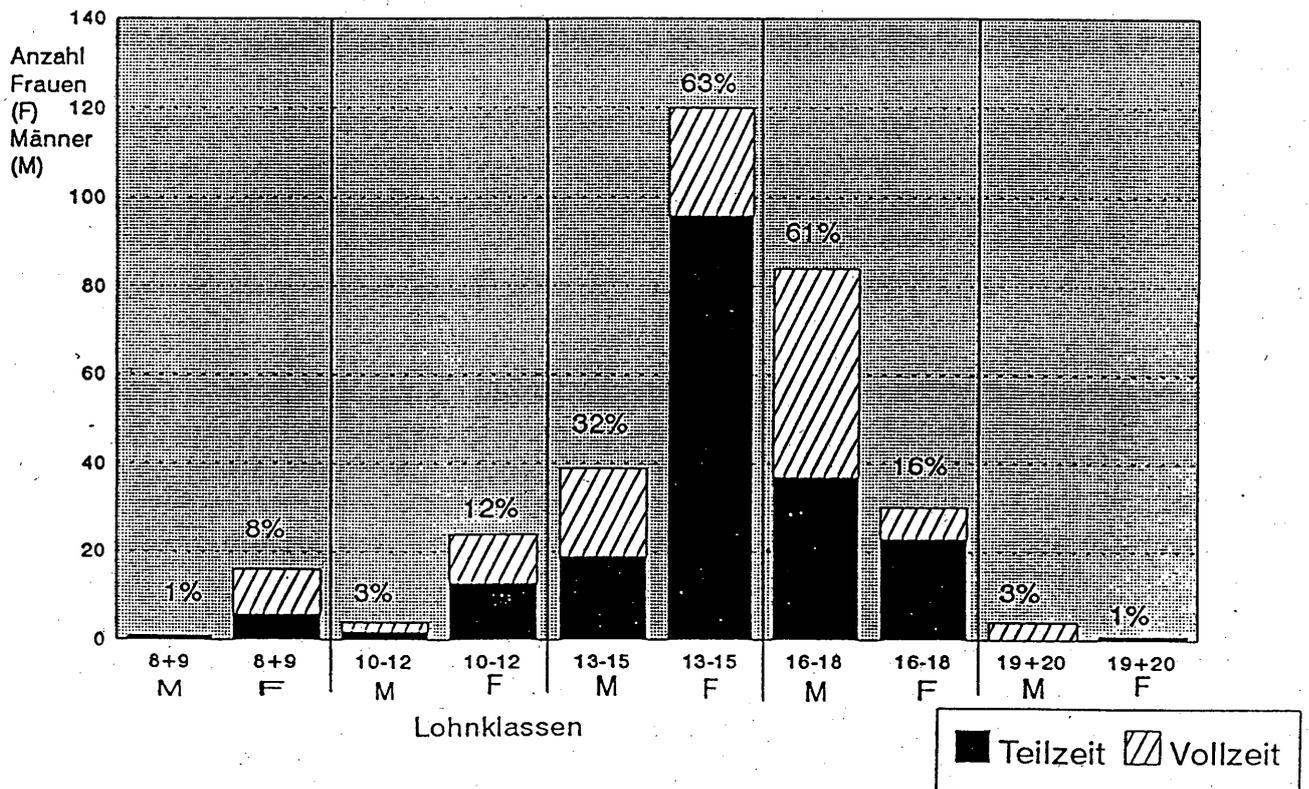
3.3.2 Lohngleichheit von Frau und Mann und lohnwirksame Beförderungspraxis

Die Frage des "gerechten Lohnes", der Lohntransparenz und der sachlichen Lohnfindung sind komplexe Probleme. Vergleiche des Lohngefüges weisen darauf hin, dass weibliche Angestellte - bei gleichem Ausbildungsabschluss - fast durchgängig eine Lohnklasse tiefer eingestuft sind als männliche Angestellte (siehe Kapitel 7). Hier sollten die Gründe für die ungleiche Einstufung abgeklärt werden. Die Verteilung von Frauen und Männer auf die Lohnklassen ergibt folgendes Bild:

Grafik A: Einreichungsstruktur Frauen und Männer 1993



Grafik B: Einreichungsstruktur Frauen und Männer 1993



Kontingenzanalysen wurden zur Beförderungspraxis durchgeführt, d.h. die Beförderungspraxis wurde in Beziehung zur Berufserfahrung, zur Betriebsgehörigkeit, zum Pensum und zum Geschlecht gesetzt. Alle vier Faktoren haben einen Einfluss auf die Beförderungspraxis. Männer und Frauen mit 21 bis 30-jähriger Berufserfahrung weisen die meisten Beförderungen aus. Es zeigt sich aber, dass der Anteil der beförderten Frauen generell deutlich kleiner ist als derjenige der Männer. Tendenziell müssen Frauen zehn Jahre mehr Berufserfahrung haben, um die gleichen Chancen wie Männer zu haben, befördert zu werden. Die Erfahrung spielt bei Männern keine Rolle, hingegen werden Frauen mit 21 bis 30 Erfahrungsjahren eher befördert. Vermutlich ist die Berufserfahrung und das damit zusammenhängende Alter entscheidend und nicht die Erfahrung. Die Betriebszugehörigkeit, d.h. die Treue zur Verwaltung wirkt sich ebenfalls aus, in allen Gruppen gibt es aber anteilmässig mehr männliche als weibliche Angestellte, die mindestens einmal befördert wurden. Was das Pensum betrifft, scheint es, dass tendenziell vor allem männliche Vollzeitangestellte zügig die Beförderungsleiter hinaufschreiten können. Die Resultate weisen deutlich darauf hin, dass das Geschlecht eine Rolle spielt, d.h. doppelt so viele Männer (42%) als Frauen (21%) wurden mindestens einmal befördert. In der Finanzabteilung (84%) und der Polizeiabteilung (71%) sind die meisten Beförderungen zu verzeichnen. Diese Abteilungen weisen die meisten Führungspersonen auf; sie lassen auch eine ausgeprägt hierarchische Organisationsstruktur erkennen.

3.4 Einstellung zur Chancengleichheit

3.4.1 Grundsätzliche Einstellung

Die Mehrheit (67% Frauen und 54% Männer) ist der Meinung, dass es einer spezifischen Frauenförderung in der städtischen Verwaltung bedarf, um dem Gleichheitsartikel Nachhaltung zu verschaffen. Nach Abteilungen aufgeschlüsselt präsentiert sich die Befürwortungsskala folgendermassen:

	<u>ja Anteil</u>
• Allgemeine Abteilung	72%
• Schulabteilung	64%
• Finanzabteilung	59%
• Polizeiabteilung	53%
• FMZF-Abteilung	45%
• Bauabteilung	36%

Nach Meinung der Angestellten der Stadtverwaltung sollte die spezifische Frauenförderung insbesondere bei den Aufstiegschancen, bei der Anstellung und bei den Löhnen ansetzen. Eine Aufschlüsselung nach Verwaltungsangestellten (Verwaltung, Betrieb, Polizeidienst) und nach Lehrpersonen zeigt, dass es in erster Linie die weiblichen Verwaltungsangestellten (81%) und die Lehrerinnen und Lehrer (2/3 Drittel) sind, die einen Frauenförderungsbedarf sehen. Die männlichen Verwaltungsangestellten (45%) sehen diesen weniger.

	<u>Verwaltung</u>		<u>Lehrpersonen</u>	
	<u>Frauen</u>	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	<u>Männer</u>
• Zustimmung zu Frauenförderung	81%	45%	64%	67%
• bei den Aufstiegschancen	67%	45%	56%	64%
• bei der Anstellung	55%	39%	47%	51%
• bei den Löhnen	72%	45%	40%	51%
• beim Mutterschaftsurlaub	41%	27%	42%	55%
• beim Vaterschaftsurlaub	36%	41%	41%	52%
• bei der Weiterbildung	65%	46%	33%	47%
• beim Umgang von Frau und Mann untereinander	46%	19%	32%	35%

Die weiblichen Verwaltungsangestellten sind also der Meinung, die spezifische Frauenförderung sollte zuerst bei den Löhnen, dann bei den Aufstiegschancen und drittens bei der Weiterbildung ansetzen. Diese Aussagen werden insbesondere in der Allgemeinen Abteilung akzentuiert. Demgegenüber befürworten auffallend wenige männliche Verwaltungsangestellte (13% "ja sehr" und "ja" gegenüber 58% bei den Frauen) die spezifische Frauenförderung bei den Aufstiegschancen. Interessant ist zudem, dass ein grosser Teil der weiblichen Verwaltungsangestellten findet, die Chancengleichheit sollte beim Umgang von Frau und Mann miteinander ansetzen, wogegen die männlichen Verwaltungsangestellten hier am wenigstens Anlass für Änderungen sehen.

Männliche Teilzeitangestellte (60%) sind auffallend häufig für eine spezifische Frauenförderung. Aufgrund der Aussagen ist anzunehmen, dass ihre Sensibilität für Gleichstellungsanliegen hoch ist.

39% der Männer und 12% der Frauen sind der Meinung, eine spezifische Frauenförderung brauche es nicht. Die Bauabteilung (44%) und die Polizeiabteilung (44%), als ausgesprochene Männerdomänen, stehen der spezifischen Frauenförderung am skeptischsten gegenüber.

3.4.2 Wissensdefizite und Missverständnisse in bezug auf die Chancengleichheit

Eine ganze Reihe von Bemerkungen auf die offenen Fragen zeigen, dass in bezug auf Gleichstellung und Mann/Frau-Thematik doch beträchtliche Wissensdefizite und Missverständnisse bestehen. Hier scheint zweifellos Handlungsbedarf seitens der Stadtverwaltung Zug zu bestehen.

Irrtum 1: Neid-weckende "Doppelterdiener"-Paare

Einige Angestellte machen sich Gedanken zur "gerechten" Entlohnung (Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?):

"Offen ist für mich nach wie vor der "Familienlohn". Wenn alle Singels "Ernährerlohn" fordern, kann sich wohl kaum die Situation der Kinder erwerbstätiger Eltern verbessern."

Die Geschichte der Rollenteilung bestimmt heute noch die Lohnstruktur. Dem Mann wurde, auch im alten Eherecht, die Rolle des Familienverdieners zugeschrieben. Die daraus ge-

wachsene Lohnstruktur wird heute in Frage gestellt und eine Veränderung zugunsten existenzsichernder Kinderzulagen diskutiert.

Auch das Wort "Doppelverdiener" wird gerne in diesem Zusammenhang vorwurfsvoll genannt. Dabei wird übersehen, dass meistens beide (oder ein Partner) in Teilzeitstellen arbeiten, so dass der Begriff "Mitverdiener" der Sachlage besser entspricht.

Wird das Wort "Doppelverdiener" für die Situation des Mitverdienstes dennoch angewendet, so werden damit emotionalisierende Assoziationen erzeugt:

"weil Er und Sie verdienen gehen, müssen sie im Geld schwimmen", "eigentlich dürften sie beide nicht soviel Lohn haben", "Da ist es nur gerecht, wenn der Verdienst von einem der beiden - z.B. von der Frau - geringer ausfällt" usw.

Irrtum 2: Ehefrauen, Hausfrauen und Mütter sind keine Emanzen und Emanzen sind keine Frauen und Mütter

"Meine Frau ist in erster Linie Ehefrau, Mutter und Hausfrau und nicht Emanze. Sie ist glücklich dabei!"

Aus Bemerkungen dieser Art wird Unsicherheit und Unwille gegenüber dem Thema Gleichstellung im allgemeinen und gegenüber dem Fragebogen im speziellen sichtbar. In Gleichstellungsfragen engagierte Angestellte sowie die Arbeitsgruppe Chancengleichheit werden weiterhin hier und dort in der Stadtverwaltung Zug mit Unverständnis und Widerständen rechnen können.

Irrtum 3: Mehr bunte Röcke...

Einige Schreiber und Schreiberinnen meinen, "dass Frauen überall und in allen Positionen wichtig sind, aber nur aufgrund ihrer Kompetenz (und so sollte es auch bei den Männern sein), nicht aufgrund von Quotenregelungen, Bonus usw." Hier wird die Ansicht vertreten, dass Ziele der "Gleichstellung" die Erfüllung einer quantitativen "Frauen-Quote" sind und personelle Einstellungen nicht aufgrund von Qualifikationen erfolgen sollten. - Hier gilt es ein Informations-Defizit auszugleichen. Quoten sind nie losgelöst von Qualifikationen.

In Wissenschaft, Gesetzgebung und Gesellschaftspublizistik - zunehmend aber auch in der öffentlichen Meinung - wird unter Gleichstellung und Frauenförderung etwas anderes verstanden, als nur "mehr bunte Röcke" in das Berufsleben hereinzuholen.

Gleichstellung heisst zunächst Abbau und Aufhebung direkter oder indirekter Diskriminierung (Ungleichbehandlung) aufgrund des Geschlechts. Ziel ist die Chancengleichheit von Frau und Mann. In der Erwerbsarbeit sind damit insbesondere Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung gemeint.

Frauenförderung beinhaltet nach gängiger Definition und Praxis unter anderem zwei zentrale Aspekte:

- a) Primär einen Aufklärungs- und Bewusstwerdungsprozess, um die noch bestehenden, vielfältigen Formen der subtilen Ungleichbehandlung allmählich abzubauen.

b) Öffnung der Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik für Frauen und ihre Lebenserfahrungen.

Irrtum 4: Frauen ja, aber sie sollten sich wie Männer verhalten und sich so der Männerwelt anpassen.

Wissensdefizite und Missverständnisse bei männlichen und weiblichen Angestellten sprechen aus folgenden Äußerungen:

"Es enttäuscht uns, wenn Frauen (z.B. Lehrerinnen) angefragt werden, ob sie bestimmte oder zusätzliche Aufgaben (Führungsaufgaben) übernehmen wollten; sie lehnen häufiger als Männer ab."

Frauen haben meist Gründe, verschiedenartige Gründe, wenn sie solche Angebote ablehnen. Zum einen sind es praktische Gründe:

- Vielleicht ist die Frau einfach schon ausgelastet, weil sie neben ihrer teilzeitigen Erwerbsarbeit die Haus-Arbeit mehrheitlich leistet.
- Vielleicht gibt es keine klare Entgeltregelung, z.B. im Fall, dass die Aufgabe das Pensum zu überschreiten beginnt.
- Vielleicht hat die Frau kein Interesse an einer Position umgeben von einer Mehrheit männlicher Kollegen.
- Aber auch qualitative Gründe können mitspielen.

In der Tat fühlen sich Frauen oft überfordert, wenn ihnen eine Aufgabe angetragen wird, in der sie sich bewähren und durchsetzen müssen. Sich als Einzelperson zu exponieren und eine Meinung durchsetzen, um des Durchsetzens Willen, entspricht nicht unbedingt einer weiblichen Haltung.

Nur bei Unkenntnis der kulturellen Unterschiede kann man den weiblichen Angestellten mangelnde Bereitschaft zur Ämterübernahme vorwerfen. Gleichstellung heisst nicht Gleichmacherei, sondern der gleichwertige Dialog zwischen männlichen und weiblichen Denk- und Verhaltensweisen.

3.5 Weiterbildungswünsche/Führungsfragen

3.5.1 Mehr Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung erwünscht

Das Interesse an Weiterentwicklung und Qualifikation ist durchgehend, ohne Rücksicht auf Abteilung, Geschlecht, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit stark ausgeprägt. 73% wünschen mehr Fort-/Weiterbildung (Frage 48).

Zudem zeigen die unterschiedlichen Antworten auf die entsprechenden offenen Fragen, dass die Problemstellungen vielfältig sind:

"Es finden keine Gespräche statt, weil der Vorgesetzte 'höhere Interessen hat'."

"Fortbildung ist doch eine persönliche Angelegenheit, die ich nicht mit dem Vorgesetzten bespreche."

"Gespräche mit dem Chef finden ganz auf privater Basis statt. - Solange ich mich in der Freizeit fortbilde, solange betrifft es meinen Vorgesetzten doch nicht, oder?"

"Das derzeitige Rektorat sollte Fort- und Weiterbildung fördern. Ich möchte nicht gezwungen werden, die Angebote der Lehrerfortbildung zu absolvieren."

Bei der Kursfinanzierung fällt ein geschlechtsspezifischer Unterschied auf. Die weiblichen Angestellten besuchen die Fortbildungskurse viel öfter als Männer ausserhalb der Arbeitszeit und ohne finanzielle Unterstützung durch die Stadtverwaltung Zug.

Laut Aussagen scheinen jährliche oder zweijährliche Mitarbeitergespräche in der Stadtverwaltung Zug nicht überall üblich zu sein. Es ist nicht selbstverständlich, dass Vorgesetzte - ganz gleich auf welcher Ebene - sich um den Berufsalltag und um die berufliche Zukunft ihrer Untergebenen kümmern. Das hat die Konsequenz, dass nur diejenigen, die aus irgendwelchen anderweitigen Gründen (z.B. Treffen im Tennisclub usw.) eine persönliche Beziehung zu Vorgesetzten haben, auch ihr Interesse an beruflicher Entwicklung anbringen können. Eine auf solchen Zufälligkeiten beruhende Mitarbeiterbetreuung führt zu Intransparenz, Unsicherheit, Gerüchten und sonstigen - das Arbeitsklima belastenden - Folgen.

Zudem besteht seitens der Angestellten offensichtlich Unkenntnis - und gewiss keine einigermassen einheitliche Vorstellung -, welche Unterstützung von Vorgesetzten zu erwarten ist und worin deren Führungsaufgabe (Pflichtenheft) besteht. Dieses Informationsdefizit scheint in allen Abteilungen zu bestehen (s. Abteilungs-Analysen 5).

3.5.2 Wir sind bereit | Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Übernahme von Sonderaufgaben

Fast zwei Drittel der Angestellten sind bereit, zusätzlich qualifizierte Tätigkeiten - auf Zeit - zu übernehmen, z.B. in Arbeitsgruppen, Kommissionen, Projektgruppen usw. (siehe Frage 46: 49%, 61%). Dabei scheint die Frage einer zusätzlichen Vergütung keineswegs im Vordergrund zu stehen; doch einige Fragebogen zeigen Vermerke, dass diese Tätigkeiten entsprechend zu honorieren seien (Freistellung, extra Stundensatz usw.).

Man kann argumentieren, dass es für die Befragten opportun sei, sich in der derzeitigen Situation "leistungsbereit" zu zeigen. Wenn es dann wirklich "ernst gelte", sei es mit der Einsatzbereitschaft wohl nicht weit her. Doch viel wahrscheinlicher scheint es - bei der gesamthaften Betrachtung der relevanten Daten -, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Job Enrichment eine Bereicherung ihrer Tätigkeit, Kompetenzzuwachs und Hebung des Selbstwertgefühls erwarten. Behördenangestellte und Lehrpersonen scheinen, trotz heute recht schwieriger Tätigkeit, leicht einen Mangel an persönlicher Anerkennung zu empfinden.

Die Erhebungsdaten zeigen ferner, dass gerade auch Teilzeit-Angestellte gerne Aufgaben auf Zeit übernehmen würden. Doch scheint derzeit die Praxis so zu sein, dass gerade sie keine "wirklich verantwortungsvollen" Ämter einnehmen. Diesen Sachverhalt gilt es zu überdenken und den Gründen nachzugehen.

Bei dieser Gelegenheit seien einige mögliche Themen für Arbeitskreise bzw. Projektgruppen als Anregung genannt, die sich aufgrund des Datenmaterials anbieten:

- Überprüfung bestimmter Arbeitsbedingungen nach arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten (z.B. kniende Bearbeitung von Karteikästen in der Bibliothek; monotone Büroarbeiten usw.).

- Aktion "Weniger Vorurteile gegen Teilzeit von Männern und Frauen im Kader".
- Erarbeitung von Konzepten zur Förderung der Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Abteilungen ("Teilzeitangestellte" und "Vollzeitangestellte", s. Kapitel 3.1.2).
- Einrichtung/Unterstützung einer Tagesschule mit Mittagstisch (s. Kapitel 3.2.1). Abklärung der Gründe, warum bestehende externe Betreuungsmöglichkeiten wenig genutzt bzw. akzeptiert werden.
- Aktion "Erleichterungen für allein-erziehende Mütter bzw. allein-erziehende Väter oder Alleinlebende."
- Beschleunigung der Revision der Pensionskassenregelung, insbesondere für Teilzeitstellen und für Ein- und Austretende (s. 3.1.2).
- Untersuchung der Arbeitsbedingungen (Recht, Lohn, Versicherung usw.) der Gruppe der "nicht fest Angestellten auf Stundenbasis". Im Rahmen der Motion zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann ist dies wichtig, da es sich bei den "nicht fest Angestellten" vor allem um Frauen handelt.
- Varianten berufsbegleitender Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. Mitarbeitergespräche, die die Entwicklung beider Seiten einschliesst.

3.5.3 Ältere Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung halten die Gleichstellung für realisiert bzw. nicht notwendig

Überdurchschnittlich viele ältere männliche Vollzeitangestellte, oft mit Führungsverantwortung, sind der Meinung, dass sowohl hinsichtlich "Arbeitssituation" als auch hinsichtlich "Gleichstellung" es eigentlich wenig zu verbessern gibt (Frage 11 x Frage 39 x Frage VII). Haben wir es hier mit Missverständnissen zu tun? Die relevanten Äusserungen lassen drei Kategorien erkennen:

Gedankenlosigkeit als Gleichstellungshemmnis

Es gibt eine Gruppe von Angestellten, die den Eindruck haben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer adäquat behandelt werden. Sie sehen keine Unterschiede.

"Die Vorgesetzten und die Mitarbeiterkollegen, die in konventionellen Beziehungen (Ehe) leben und die gesamte häusliche Infrastruktur zur Verfügung haben, sind sich der Probleme der berufstätigen Mütter - die Geld verdienen müssen - sowie der alleinstehenden Männer überhaupt nicht bewusst. Dies vielleicht nicht aus bösem Willen, sondern aus Desinteresse und Gedankenlosigkeit."

"In meinem Verantwortungsbereich ist alles in Ordnung" als Hemmnis für Veränderungen in Arbeits- und Gleichstellungsfragen

Natürlich sind pflichteifrige Vorgesetzte gegenüber Kritik seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfindlich. Andererseits gehört es heute zu zeitgemäsem Führungsverhalten, akzeptable Rückkopplung zu geben und zu empfangen. Diese Dinge lassen sich durch Abteilungsbesprechungen bzw. Mitarbeitergespräche entwickeln, wenn in der Abteilung ganz allgemein ein Lernklima gefördert wird.

Wenn in den Fragebogen angemerkt wird, der Chef/die Chefin sei autoritär, frauenfeindlich, habe Konkurrenzangst ("der Vorgesetzte soll nicht befürchten, dass an seinem Stuhl gesägt wird" oder "der Chef/die Chefin spielt Mitarbeiter gegeneinander aus, um die Position zu festigen"), dann sind dies

Hinweise, den jeweils praktizierten Führungsstil zu hinterfragen. Haben bisherige Führungsschulungen die persönlichen Einstellungen wenig tangiert?

Generationenkonflikt als Gleichstellungshemmnis

Unter den älteren Führungskräften scheint es eine Gruppe zu geben, die die Gleichstellung für realisiert bzw. überflüssig hält.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - z.T. auch mittleres Kader - mit einer gewandelten Wertewelt ("Arbeiten um zu leben", flexibles Rollenverständnis, Wertlegen auf Zwischentöne usw.) sind älteren Führungspersonen untergeordnet, die einer traditionellen Denkweise zuneigen ("Leben um zu arbeiten", Rangordnungen usw.). Hier scheint die Gleichstellungsfrage durch einen Generationenkonflikt verstärkt zu werden. Wieder stellt sich die Frage, ob die abteilungsinterne Kommunikation genügend gepflegt wird, um wechselseitiges Verständnis zu wecken und Einstellungs-Verhärtungen zu vermeiden. Allgemein gehaltener "Smalltalk", Witze und "Anzünden" sind wenig geeignet, ein Klima zu schaffen, in dem das gesagt werden kann, was man/frau wirklich meint und denkt.

3.5.4 Wunsch an die Vorgesetzten: Mehr Sorge tragen zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrer beruflichen Situation

Anerkennung der Arbeitsleistung und Ermunterung zu beruflichem Fortkommen scheint im Pflichtenheft der Führungskräfte vernachlässigt zu sein. Häufig wurde beklagt:

"Ich werde zuwenig informiert und einbezogen."

"Die persönliche Unterstützung ist begrenzt."

"Weiterbildung sollte mir als 58-jähriger von meinem Chef/in nicht vorenthalten werden."

"Die Vorgesetzten sollen eigentlich jede Angestellte und jeden Angestellten (i.d.R. Lehrpersonen) kennen."

"Die einzelnen Fähigkeiten sollten mehr geschätzt und gefördert werden."

Motivierende Mitarbeiterführung wirkt leistungsfördernd, erhöht Interesse und Arbeitsqualität, reduziert Doppel- und Fehlarbeit, Krankenabsenzen und Fluktuationskosten. Motivierende Mitarbeiterführung ist lernbar und gehört zum "Handwerkszeug" einer modernen Führungskraft.

Die derzeitige Praxis, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwählen, anzustellen und dann bis zur Pensionierung in ihrer Abteilung "vor sich hin arbeiten" zu lassen, wird als unzulänglich empfunden.

"Mitarbeitergespräche wären m.E. notwendig. Nur allein die besten Wünsche für Weihnachten reichen nicht aus."

Vorgesetzte brauchen keine latente "Furcht mehr zu haben, ihre Unterstellten könnten schlauer sein als sie". Sie könnten dann auch souveräner mit den unterschiedlichen Bedürfnissen weiblicher und männlicher Arbeitnehmer umgehen.

Gibt es Workshops für Stadtverwaltungs-Führungskräfte, wo diese ihre Probleme artikulieren, Vorstellungen und Einstellungen in Bewegung kommen, Führungsfähigkeiten und Sicherheit gestärkt und praxisnahe, massgeschneiderte Verhaltenshilfen gemeinsam erarbeitet werden?

Frauen in der Führung

"Es hätte mich sehr gefreut, wenn an Stelle eines Prorektors einmal eine Frau ins Rektorat gewählt worden wäre."

"Wir haben eine Chefin. Finde ich prima. Das Kollegialitätsprinzip steht hoch im Kurs."

Deutlich wird, dass besonders auch Männer, die Zitate stammen vorwiegend von männlichen Angestellten, vermehrt Frauen in führenden Positionen haben wollen. Wünscht sich diese Gruppe einen andern Stil, weniger sogenannte Männerwirtschaft, weniger Konkurrenzhaltung?

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Männer in Führungspositionen stark (im Verhältnis 1:4) in der Mehrheit sind. 9% der Frauen, aber 33% der Männer haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstellt.

Personalpolitik der Stadtverwaltung Zug

"Der richtige Mann, die richtige Frau am rechten Ort. Man sollte sich in der Stadtverwaltung nicht scheuen, in Abteilungen Veränderungen vorzunehmen."

"Unsere Richtlinien für Personalplanung, -förderung und -führung werden leider nicht angewendet."

Ein Teil der Angestellten verfolgt aufmerksam die Beförderungspraxis in der Stadtverwaltung, vor allem in den oberen hierarchischen Bereichen. Die Fragebogenergebnisse zeigen, dass in einer der sechs Abteilungen diesbezüglich spürbare Unzufriedenheit besteht.

Die genauen Daten rund um die derzeitige Beförderungspraxis sind in Kapitel 7 analysiert. Differenzierte Interpretationen können dort nachgelesen werden.

Mangelnde Rückmeldung von oben nach unten und von unten nach oben

Manche Angestellte zweifeln an der Nützlichkeit von Erhebungen, auch dieses Fragebogens, um die Meinung "des Volkes" erfassen zu können. Sie wünschen sich einen direkteren Austausch zwischen den Gruppen, Parteien, zwischen "oben" und "unten", zwischen den Beteiligten.

"Grundsätzlich gilt: Positive wie negative Urteile sind wirksamer, wenn sie direkt an die betreffenden Personen bzw. Personengruppen gerichtet sind."

"Globale Aussagen sind zu ineffektiv, ganz gleich, ob es um verletzte Chancengleichheit, um Missverständnisse in der Stadt/Gemeinde oder um ... geht."

"Wir haben bezüglich "neue, bessere Arbeitsaufteilung" bereits Vorstösse (beim ...) gemacht, aber leider wurde nie etwas getan."

Es gilt, vermehrt Methoden zu entwickeln, so dass die Kommunikation und Information zwischen den Personen verschiedener Ebenen besser fließt. Es fehlen direkte Rückkopplungsschleifen.

3.5.5 Mangelnde Information und mangelnde systematische Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nicht nur bei der persönlichen Betreuung und Zukunftsgestaltung, sondern insgesamt fühlen sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - trotz der allgemeinen für gut/sehr gut geheissenen Bedingungen - etwas vernachlässigt:

"Wenn man sich nicht selbst darum bemüht, erfährt man nichts."

"Werde nicht oder zu spät über Angelegenheiten, die einen direkt oder indirekt betreffen, informiert."
 "Kompetente Teamarbeit und klar umrissene Aufgaben würden die Effektivität unserer Arbeit fördern."

Trotz des mit "gut" bis "sehr gut" eingestuften Arbeitsklimas (Frage VII 5) sind generell die Angestellten unzufrieden mit der Information über Angelegenheiten, die ihren Arbeitsbereich berühren. Frage VII 4 streut breit zwischen den Werten "sehr schlecht" bis "sehr gut". Die Kommunikation innerhalb der Abteilungen scheint generell verbesserungsbedürftig. Die Folge ist, dass Teilzeit-Beschäftigte sich nicht integriert fühlen, aber auch Vollzeit-Beschäftigte nicht die für ihre Tätigkeit relevanten Informationen rechtzeitig und umfassend erfahren.

Die reibungslose Zusammenarbeit von Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten erfordert von den Führungskräften erhöhte Flexibilität, Kreativität und soziale Fähigkeiten. Gibt man den Führungskräften in dieser Hinsicht Anregung und Weiterbildung? In Workshops für Stadtverwaltungs-Führungskräfte Zug könnte man z.B. folgende Problemkreise bearbeiten:

- effektive Absprache über Inhalte und Vorgehensweisen
- klare Verantwortungsteilung
- Informationen als Hol- und Bringschuld
- Arbeitsplanung im Team/Arbeitsgruppe (Vorschau), Auswertung der zurückliegenden Arbeitsperiode (Rückschau), Arbeit wird dadurch zu einem kontinuierlichen Prozess des gemeinsamen Lernens aus gemeinsamen Erfahrungen
- Chancengleichheit zwischen Frau und Mann
- Akzeptable Rückkoppelung unter Kolleginnen und Kollegen geben lernen
- Effektive Integrationsgespräche von Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten

3.6 "Übriges"

Die Angestellten der Stadt Zug haben die Fragebogenaktion verständlicherweise auch benutzt, um sonstige Dinge, die ihnen am Herzen liegen, zu äussern. Diese Informationen sollten zur Kenntnis genommen werden. Bestandteil der von der Arbeitsgruppe "Chancengleichheit von Frau und Mann" als relevant erachteten Erhebungen sind sie nicht. Doch wäre es ein Verlust von Information, wenn diese drei Problemkreise, die sich deutlich herausheben, nicht in dieser Auswertung referiert würden. Für die folgenden Zitate gilt ebenfalls, dass sie stellvertretend für mindestens zehn Äusserungen ähnlichen Inhaltes stehen:

Probleme unserer Stadtgemeinde Zug

"Meiner Ansicht nach sollte das 40-köpfige Stadtparlament sachbezogener - und in aller erster Linie zu Problemen unserer Stadtgemeinde Zug - politisieren. Da könnte die Gleichstellungsfrage eher als Nebenschauplatz anmuten."

"Der Städttrat darf auf keinen Fall mehr nur aus Männern bestehen."

"Ämterhäufung programmiert Konflikte und sollte daher vermieden werden (Beispiel: Schulpräsident als Stadtpräsident)."

Die Kantonale Behörde lässt sich zuviel Zeit bei schulpolitischen Revisionen (Studentafel, Lehrpläne usw.) Unterstützung fehlt."

"Es sind die Grundlagen z.B. für die Entschädigungsregelung, Erwerbsersatz usw. anzupassen. Diesbezüglich ist Harz im Getriebe und die Unterstützung demnach sehr gering."

Wohnungsmisere

Immer wieder wurde die schwierige Wohnungssituation in Zug angesprochen, obwohl der Fragekatalog diesen Punkt nicht erwähnt hat. Sehr oft wurden die hohen Mieten in Zug beklagt.

"Ich und meine Partnerin haben Mühe, mit meinem Lohn eine Wohnung zu finden."

Zur Fragebogen-Erhebung

"Grundsätzlich finden wir es gut, dass man sich "von oben" Gedanken macht zur Situation der Angestellten."

"Ich fand es für mich und meinen Partner interessant, diesen Fragebogen auszufüllen; gespannt warten wir auf die Auswertung und die Massnahmen."

"Es würde nicht schaden, wenn der Stadtrat wüsste, welche Personen den Fragebogen ausgefüllt haben, welche Personen die Gelegenheit benutzt haben, dringende Anliegen vorzubringen; vielleicht würde sich dann eher etwas ändern."

Ca. jede sechste Mitarbeiterin und jeder sechste Mitarbeiter hegt grosse Erwartungen an die Auswertung des Fragebogens. Sie sind der Meinung, dass es einiges an der Situation der Angestellten der Stadtverwaltung Zug zu ändern gibt. Deswegen ist zu wünschen, dass Vorschläge der Arbeitsgruppe Chancengleichheit in der Stadtverwaltung Zug verwirklicht werden können: Massnahmen zur Gestaltung konkreter Arbeitsverhältnisse sowie Massnahmen zur Verhaltens- und Einstellungsentwicklung der Angestelltenschaft.

Obwohl derzeit die Frage der Arbeitslosigkeit stark im Vordergrund steht, kann davon ausgegangen werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Zug sehr enttäuscht wären, wenn sie wenig Reaktion auf ihre Anliegen verspürten.

Abschliessend lässt sich feststellen, dass der Fragebogen wohl alle Angestellten - auch diejenigen, die ihn nicht zur Auswertung eingesandt haben - veranlasst hat, sich mit dem Themenkreis "Gleichstellung" und "Arbeitsalltag" in der Stadtverwaltung Zug auseinanderzusetzen. Das Thema ist Ausdruck eines gesellschaftlichen Wandels, dem sich heute niemand entziehen kann. Die Spanne der Antworten gibt ein repräsentatives Bild des Wandels, in dem Anstellungsverhältnisse und Einstellungen begriffen sind.

Eine Reihe von Postulaten der Gleichstellung sind in der Stadtverwaltung Zug nach Ansicht der Angestellten schon verwirklicht, weitere sind im Begriff realisiert zu werden. Die Auswertung zeigt, dass und wo die Mehrheit der Angestellten die Fortführung dieses Wandlungsprozesses wünscht.



STADT ZUG

RICHTLINIEN

zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung

Der Stadtrat von Zug, gestützt auf die Anträge der Personalkommission vom 9. Mai 1996 und der Besoldungskommission vom 14. Juni 1996, beschliesst:

1. Zweck

Diese Richtlinien sollen zur Chancengleichheit und zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung Zug beitragen und jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beseitigen.

Angestrebt wird auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen der Verwaltung eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter. Namentlich treffen die Verantwortlichen geeignete Massnahmen, um die Untervertretung von Frauen in mittleren und höheren Funktionen und Gehaltsklassen abzubauen. Das Gebot zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gilt insbesondere bei der sprachlichen Gleichbehandlung, Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Fort- und Weiterbildung, Beförderung, Gehaltseinstufung, Versetzung und Auflösung des Dienstverhältnisses.

Die Richtlinien gelten für alle Personen, die in einem festen Anstellungsverhältnis mit der Einwohnergemeinde Zug stehen.

2. Richtlinien

2.1 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben. Bei der Personalwerbung ist darauf zu achten, dass sie sich in Wort und Bild gleichwertig an beide Geschlechter richtet.

Stellenausschreibungen für Funktionen, in denen Frauen untervertreten sind, sollen durch gezielte Formulierungen vermehrt Frauen ansprechen (z.B.: "Diese Funktion ist für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet").

2.2. Wahlen und Beförderungen

Bei der Besetzung von Stellen achtet die Wahlbehörde auf eine ausgeglichene Vertretung der Frauen. Bei gleichwertiger Qualifikation wie männliche Mitarbeiter sind Frauen innerhalb einer Dienststelle zu berücksichtigen, bis deren Untervertretung abgebaut ist.

Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikation sind neben Ausbildung und Berufserfahrung auch ausserberufliche Tätigkeiten wie Betreuungsaufgaben oder Mitarbeit in sozialen Institutionen zu berücksichtigen.

Beim Anstellungsverfahren sollte möglichst auch eine Frau beteiligt sein.

2.3. Stellenbewertung

Die Kriterien für die individuelle Einreihung einer Funktion im Gehaltsklassenschema sind periodisch unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zu überprüfen und notfalls unter Zuhilfenahme von Instrumenten der Arbeitsplatzbewertung anzupassen.

Es ist dabei insbesondere eine allfällige Unterbewertung der (weiblichen) Sekretariats- gegenüber den (männlichen) Sachbearbeitungsfunktionen und die Einreihung anderer typischer Frauenberufe zu überprüfen.

Für die Festsetzung der Anfangsbesoldung sollen die ausserberuflichen Tätigkeiten, wie Betreuungsaufgaben oder Mitarbeit in sozialen Institutionen angemessen berücksichtigt werden.

2.4. Beförderung und Laufbahnplanung

Aufgrund ihrer Qualifikation und Eignungen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad zu fördern. Vorgesetzte achten auf eine konsequente Laufbahnplanung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Familiär bedingte Unterbrüche sind in eine langfristige Planung miteinzubeziehen.

Mitarbeiterinnen sollen von ihren Vorgesetzten gleich wie Mitarbeiter gezielt für Aufgaben motiviert werden, die sich zur Aneignung von Führungsqualitäten eignen.

2.5. Kaderausbildung

Bei der Planung der beruflichen Entwicklung des Personals ist den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Vorgesetzte sind über die Chancengleichheit von Frau und Mann und die Möglichkeiten zur Frauenförderung zu informieren und durch entsprechende Kursangebote zu sensibilisieren.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Vorgesetzte aller Stufen ermuntern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen und unterstützen die entsprechenden Gesuche auf der Grundlage des Fort- und Weiterbildungskonzeptes vom 14. Januar 1992.

2.7 Wiedereinstieg

Im Hinblick auf einen konkreten beruflichen Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Unterbruch können ehemalige sowie beurlaubte Beschäftigte an zielgerichteten Weiter- und Fortbildungskursen teilnehmen.

Durch situationsgerechte Einführungs- und Betreuungsmassnahmen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zur Wiederaufnahme von qualifizierter Arbeit motiviert werden.

2.8 Flexible Arbeitszeitformen

Der Stadtrat prüft wohlwollend Gesuche um Teilzeitbeschäftigung in allen Funktionen.

Der Stadtrat kann weitere konkrete Modelle der individuellen Arbeitszeitgestaltung, die über eine einfache Reduktion der täglichen Arbeitszeit hinausgehen, untersuchen.

Teilzeitbeschäftigung darf zu keinerlei Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn führen, insbesondere nicht zu Benachteiligungen bei der Einreihung in die Gehaltsklassen und in der beruflichen Laufbahn.

2.9 Schutz der Würde und persönlichen Integrität

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und die Würde von Menschen. Sie behindert die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und ihre Anstellung gefährden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird in der Stadtverwaltung Zug nicht geduldet.

Von sexueller Belästigung betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung. Der Stadtrat erlässt dazu besondere Richtlinien.

3. Standortbestimmungen

Der Stadtrat lässt jährlich durch die Personalkommission eine Standortbestimmung durchführen, die die Wirkung der Massnahmen im Bereich der Chancengleichheit aufzeigt.

4. Information

Die Personalkommission informiert im Auftrag des Stadtrates und in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig über die Entwicklung und Umsetzung der Richtlinien zur Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadtverwaltung.

5. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1. Juli 1996 in Kraft.

Zug, 25. Juni 1996

DER STADTRAT VON ZUG

Der Stadtpräsident: Der Stadtschreiber:

Othmar Romer

Albert Müller