

Befragung

Laufbahnen von Frauen in der kantonalen Verwaltung

Kurzbericht



Benchmarking-Team
Statistisches Amt des Kantons Zürich
Bleicherweg 5, 8090 Zürich
Telefon 044 225 12 31
benchmarking@statistik.ji.zh.ch
www.benchmarking.zh.ch

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen
Kasernenstrasse 49
8090 Zürich
043 259 25 72
ffg@ji.zh.ch
www.gleichberechtigung.zh.ch



1 Management Summary

1.1 Die Befragung

Die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen (FFG) hat das Statistische Amt des Kantons Zürich mit einer Umfrage zum Stand der Gleichstellung und zu Frauen in Führungspositionen in der kantonalen Verwaltung beauftragt. Die Befragung wurde zwischen dem 2. Mai und 11. Juni 2006 in elektronischer Form durchgeführt. Eine Zufallsstichprobe von 6792 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der kantonalen Verwaltung (inkl. Universitätsspital Zürich und Kantonsspital Winterthur) erhielt mit einem Einladungsschreiben eine persönliche User-ID und ein Passwort zugestellt.

1704 Personen beteiligten sich an der Umfrage, 51% Männer und 49% Frauen. Eine Führungsfunktion haben 33% der Antwortenden. 10% von ihnen können zum oberen Kader gezählt werden, weil die Mehrzahl der ihnen unterstellten Personen ebenfalls eine Führungsfunktion hat. Der durchschnittliche Rücklauf betrug 25%, je nach Direktion oder Betrieb bewegte er sich zwischen 14% (Universitätsspital Zürich) bis 37% (Bildungsdirektion). Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wurde im Fragebogen die Bezeichnung „Amt“ für die Organisationseinheit verwendet. Auch in diesem Bericht wird ausschliesslich von Ämtern die Rede sein.

1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Mehr Führungsfrauen erwünscht

Vier von fünf Befragten arbeiten in einem Amt, das mindestens eine Frau mit Führungsfunktion beschäftigt. Mehr Führungsfrauen in ihrem Amt würden 53% der Frauen eher begrüßen und 69% der Männer eher ablehnen. In denjenigen Ämtern, welchen keine weiblichen Führungskräfte beschäftigen, sind 80% der Befragten der Ansicht, es sollte auch Frauen mit Führungsfunktion geben (Frauen 92%, Männer 71%). Mehr dazu: Kapitel 2.2, 4.1 und 4.2.

Grösstes Hindernis: Schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die meist genannten Hindernisse auf dem Weg zu mehr Frauen in Führungspositionen können mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umschrieben werden. Beide Geschlechter sind klar dieser Ansicht: Sowohl die Frauen als auch die Männer halten das Angebot an Teilzeitstellen (insbesondere Kaderstellen) in der kantonalen Verwaltung für ungenügend, und sie sind fast ebenso deutlich der Meinung, dass Frauen mit Familie kein passendes Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung stehe. Mehr dazu: Kapitel 2.3, 2.6, 4.6.

Im Bereich Vereinbarkeit wird auch der mit Abstand grösste Handlungsbedarf auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben ausgemacht. Die Spitzenposition belegt hier die erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf (26% aller Nennungen), gefolgt von gleichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (24%) und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit (23%). Im Hinblick auf eine Verbesserung der Situation haben vor allem die Frauen grosse Erwartungen an ihre Arbeitgeberin, die kantonale Verwaltung. Mehr dazu: Kapitel 2.6 und 4.7.



Weitere Hindernisse: Erwartungen an die Frauen und Selbstmarketing

Die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen erklären sich die Männer im Weiteren mit der weit verbreiteten Erwartung, wonach sich Frauen um die Familie und Männer um die Erwerbsarbeit kümmern sollen. Viele Männer sind zudem der Meinung, dass Frauen die Familie einer beruflichen Karriere freiwillig vorziehen.

Anders sieht die Rangfolge der Erklärungsansätze bei den Frauen aus: Sie sind vor allem der Ansicht, dass Frauen in Führungspositionen mehr leisten müssen als Männer, um als gleich fähig angesehen zu werden (siehe oben). Weitere Gründe für den niedrigen Frauenanteil in Führungspositionen sehen sie in den Erwartungen, die an die Frauen gestellt werden, und in den Erwartungen, die Frauen glauben erfüllen zu müssen. Und schliesslich scheint auch Selbstkritik auf: Sie sind der Meinung, dass Frauen oft ihre Fähigkeiten unterschätzen und nicht genügend auf sich aufmerksam machen (Stichwort Selbstmarketing). Mehr dazu: Kapitel 2.3 und 4.6.

Unterschiedliche Leistungsbeurteilung von Frauen

Grosse Unterschiede in der Sichtweise der Geschlechter sind bezüglich der Beurteilung der Leistung von Frauen auszumachen. 85% der Männer lehnen die Aussage, dass Frauen in Führungspositionen mehr leisten müssen, um die gleiche Anerkennung zu bekommen wie Männer in derselben Position, tendenziell ab, nur 4% halten sie für zutreffend. Demgegenüber stimmen der gleichen Aussage 55% der Frauen tendenziell zu und 25% lehnen sie ab. Bei den Fragen nach den Erklärungsansätzen für die Untervertretung der Frauen in Führungspositionen wurde eine weitere Frage zur Leistungsbeurteilung von Frauen gestellt: 58% Frauen sind der Ansicht, dass Frauen in Führungspositionen mehr leisten müssen als Männer, um als gleich fähig angesehen zu werden, weitere 32% stimmen der Aussage eher zu. Die Männer lehnen die Aussage hingegen mehrheitlich ab: 33% beurteilen sie als unzutreffend, weitere 29% als eher nicht zutreffend. Mehr dazu: Kapitel 2.3, 4.1, 4.2 und 4.6.

Gleichstellung bedeutet vor allem Gleichbehandlung

Die unter den Angestellten der kantonalen Verwaltung am meist verbreitete Definition von Gleichstellung im Erwerbsleben lautet: Frauen und Männer sollen gleiche Rechte und Pflichten haben. Daraus lässt sich die Forderung ableiten, dass Frauen und Männer gleich behandelt werden sollen. Diese Sichtweise kommt in der Umfrage mehrmals zum Ausdruck. Zum Beispiel herrscht fast totale Einigkeit darüber, dass Vorgesetzte Frauen genau gleich fördern sollen die Männer. 76% der Frauen und 60% der Männer stimmen dieser Aussage völlig zu. Berücksichtigt man alle grundsätzlich positiven Antworten, sind 97% der Frauen und 95% der Männer dieser Meinung. Mehr dazu: Kapitel 2.4 und 4.3.

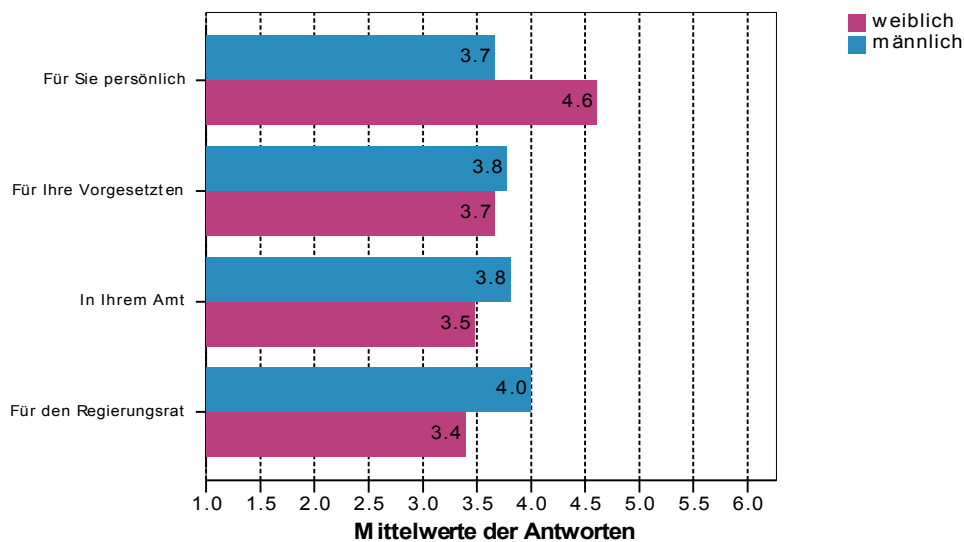


2 Darstellung der Ergebnisse

Für diesen Kurzbericht wurden die wichtigsten Ergebnisse aus der Befragung zum Stand der Gleichstellung von Frau und Mann und zu Laufbahnen von Frauen in der kantonalen Verwaltung zusammengestellt.

2.1 Wichtigkeit des Themas Gleichstellung

Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung wurden zur Wichtigkeit des Themas Gleichstellung befragt. Dazu stand ihnen eine Bewertungs-Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) zur Verfügung. Den Frauen ist das Thema persönlich deutlich wichtiger als den Männern (Mittelwert 4.6 gegenüber 3.7). 58% der Frauen und 28% der Männer bezeichnen das Thema Gleichstellung als wichtig (≥ 5) für sie persönlich. Für 6% der Frauen und 18% der Männer ist das Thema persönlich nicht wichtig (≤ 2). Die Männer schätzen die Bedeutung des Themas Gleichstellung in den anderen erfragten Bereichen höher ein als die Frauen.



Im Weiteren sollten die Befragten den Stand der Gleichstellung in ihrem Amt einschätzen. 43% beurteilen den Stand der Gleichstellung in ihrem Amt als etwa gleich gut wie in der gesamten Verwaltung. Für 29% fällt der Vergleich zugunsten ihres Amtes positiv aus, 12% meinen sogar, es sei in ihrem Amt deutlich besser. 16% sind der Ansicht, der Stand der Gleichstellung in ihrem Amt sei schlechter als im Rest der Verwaltung.

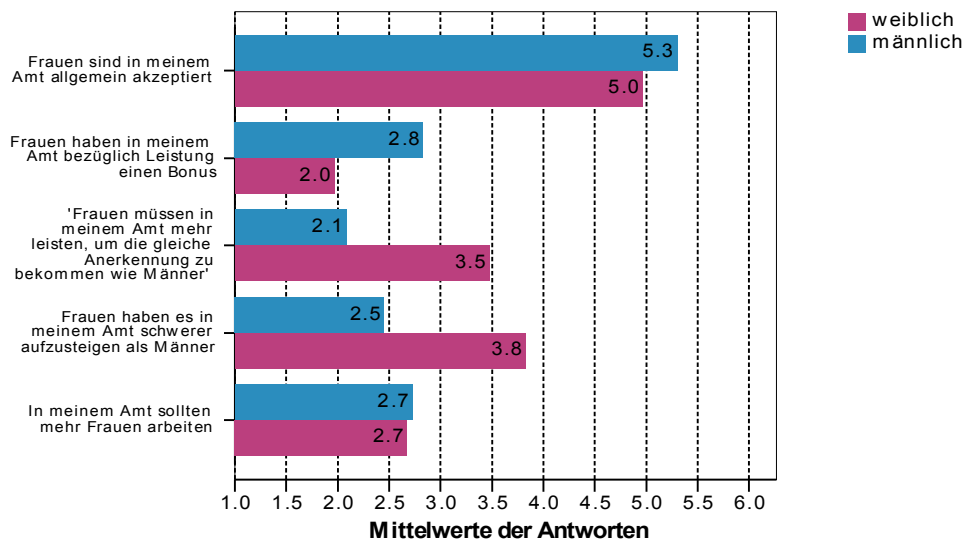


2.2 Frauen und Führungspositionen

Die Angestellten der kantonalen Verwaltung sind der Meinung, dass Frauen in ihrem Amt allgemein akzeptiert seien. Insgesamt 95% aller Befragten stimmen dieser Aussage grundsätzlich zu (≥ 4), die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen stimmen völlig zu. Auf der Bewertungs-Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu) erreicht der Mittelwert der Antworten Männer 5.3, derjenige der Frauen 5.0.

Stark auseinander gehen die Ansichten der Geschlechter in Bezug auf die Beurteilung der Leistung von Frauen. Die Aussage, dass Frauen mehr leisten müssen, um die gleiche Anerkennung zu bekommen wie Männer, lehnen 63% der Männer ab (≤ 2) und weitere 23% eher ab, nur 4% stimmen zu (≥ 5). Von den Frauen halten 24% die gleiche Aussage für zutreffend, und weitere 29% für eher zutreffend, wohingegen 25% die Aussage ablehnen.

Ähnlich unterschiedlich werden auch die Aufstiegschancen von Frauen beurteilt. 54% der Männer sind der Ansicht, Frauen hätten es in ihrem Amt nicht schwerer aufzusteigen als Männer (≤ 2), weitere 20% sind eher dieser Ansicht. Nur 8% der Männer meinen, dass es Frauen schwerer haben (≥ 5). Von den Frauen kommen 34% Zustimmung zur Aussage, Frauen hätten es in ihrem Amt schwerer aufzusteigen, weitere 29% stimmen eher zu. 19% der Frauen finden, dass keine Erschwernis vorliege.

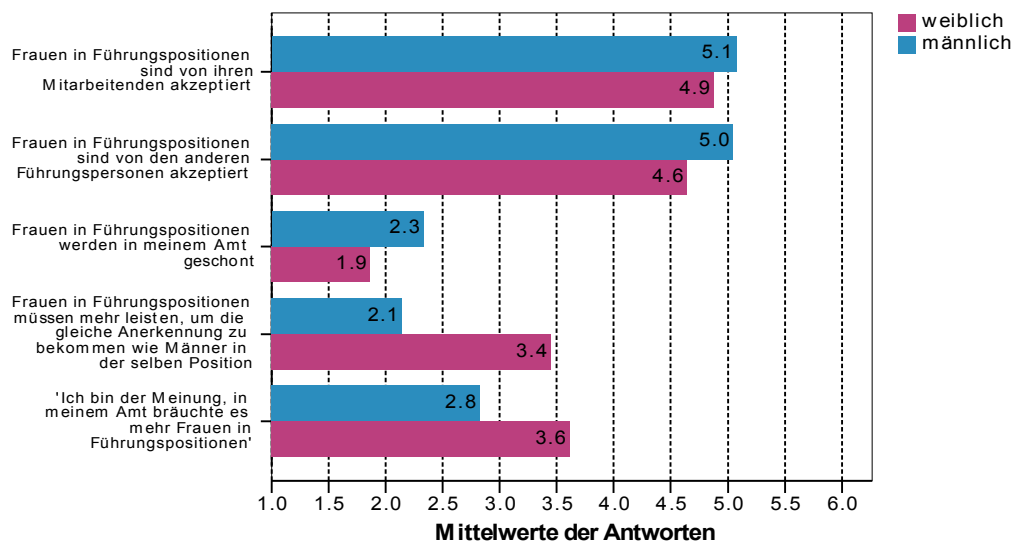


Vier von fünf Befragten geben an, dass in ihrem Amt mindestens eine Frau mit Führungsfunktion arbeitet. Über die Führungsebene und die Führungsspanne dieser Frauen ist keine Aussage möglich: sie können Equipenchefin, aber auch Sektorleiterin oder Amtschefin sein. Mehr Führungsfrauen in ihrem Amt würden 53% der Frauen eher begrüßen (≥ 4) und 69% der Männer eher ablehnen (≤ 3). In den Ämtern, welche keine weiblichen Führungskräfte beschäftigen, meinen 80% der Befragten, es sollte auch Frauen mit Führungsfunktion geben (Frauen 92%, Männer 71%).



Den Frauen mit Führungsfunktion wird eine hohe Akzeptanz entgegen gebracht. 70% der befragten Frauen und 78% der Männer sind der Ansicht, dass Führungsfrauen von ihren Mitarbeitenden akzeptiert seien (≥ 5). Die Akzeptanz der Führungsfrauen durch andere Führungspersonen sehen 59% der Frauen und 78% der Männer als gegeben.

Weitgehende Einigkeit herrscht darüber, dass Frauen in Führungspositionen in ihrem Amt nicht geschont werden. Stark auseinander gehen hingegen die Ansichten in Bezug auf die Beurteilung der Leistung von Frauen in Führungspositionen. 64% der Männer beurteilen die Aussage, dass diese Frauen mehr leisten müssen, um die gleiche Anerkennung zu bekommen wie Männer in derselben Position, als nicht zutreffend, weitere 21% als eher nicht zutreffend. Für zutreffend halten sie 4% der Männer. Demgegenüber stimmen 22% der Frauen der Aussage zu, weitere 33% stimmen eher zu. 25% der Frauen lehnen die Aussage ab.





2.3 Untervertretung von Frauen in Führungspositionen

Es ist eine unbestrittene Tatsache, dass in der kantonalen Verwaltung deutlich weniger Frauen als Männer in Führungspositionen arbeiten. Wie sich die Kaderstellen auf die Geschlechter verteilen, lässt sich mit den heutigen Personalcontrolling-Instrumenten des Personalamtes leider nicht errechnen. Aussagen sind nur darüber möglich, wie viele Frauen und Männer in der gleichen Lohnklasse eingereicht sind. Eine solche Auswertung ist jedoch von geringer Aussagekraft, weil in den hohen Lohnklassen neben Kaderleuten immer auch Personen ohne Führungsaufgabe (z.B. Ingenieur/in, Staatsanwalt/-anwältin, Steuerkommissär/in) eingereicht werden - über den tatsächlichen Anteil von Frauen mit Führungsfunktion ist damit jedoch keine Aussage möglich.

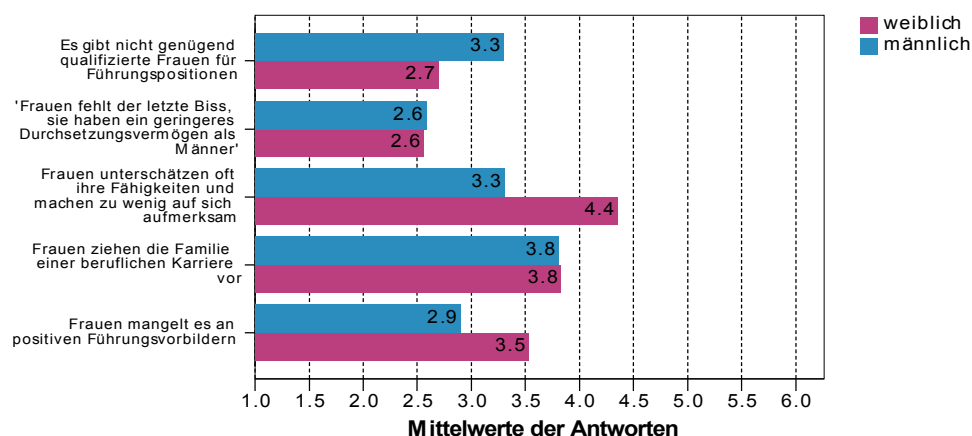
Mögliche Erklärungen zu der Untervertretung von Frauen in Führungspositionen können auf drei Ebenen gesucht werden: auf der Ebene der Frauen, auf der Ebene der kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin und auf der Ebene der Gesellschaft. Die Umfrage hat zu jeder Ebene Fragen gestellt.

Ebene der Frauen: Unter den Befragten gibt es insgesamt wenig Zweifel daran, dass Frauen genügend Durchsetzungsvermögen für die Führungsarbeit besitzen (75% lehnen die Aussage, Frauen hätten ein geringeres Durchsetzungsvermögen als Männer, grundsätzlich ab). Fast die Hälfte der Männer und über ein Viertel der Frauen meinen jedoch, dass es nicht genügend qualifizierte Frauen zur Besetzung von Führungspositionen gebe (≥ 4).

Die höchste Zustimmung der Frauen erreicht die Aussage, dass Frauen ihre Fähigkeiten oft unterschätzen und zu wenig auf sich aufmerksam machen: 47% der Frauen stimmen der Aussage zu, weitere 38% stimmen eher zu. Demgegenüber sind nur 15% der Männer dieser Meinung, weitere 37% stimmen eher zu.

Die Aussage, dass es Frauen an positiven Führungsvorbildern mangle, halten 24% der Frauen für zutreffend, weitere 31% für eher zutreffend. 39% der Männer lehnen diese Aussage ab, weitere 28% halten sie für eher unzutreffend. Weitgehende Einigkeit besteht zwischen den Frauen und Männern (je 70% Zustimmung) darin, dass viele Frauen die Familie einer beruflichen Karriere vorzögen und deshalb nicht für eine Führungsaufgabe bereit seien oder in Frage kämen.

Ebene der Frauen





Ebene der kantonalen Verwaltung: Am deutlichsten treten die Beurteilungsunterschiede zwischen den Geschlechtern auf der Ebene der kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin hervor. Die Frauen sehen dort deutliche Erklärungsansätze für die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen. Umgekehrt könnte man formulieren, dass die Frauen grosse Erwartungen an ihre Arbeitgeberin stellen im Hinblick auf eine Verbesserung der Situation.

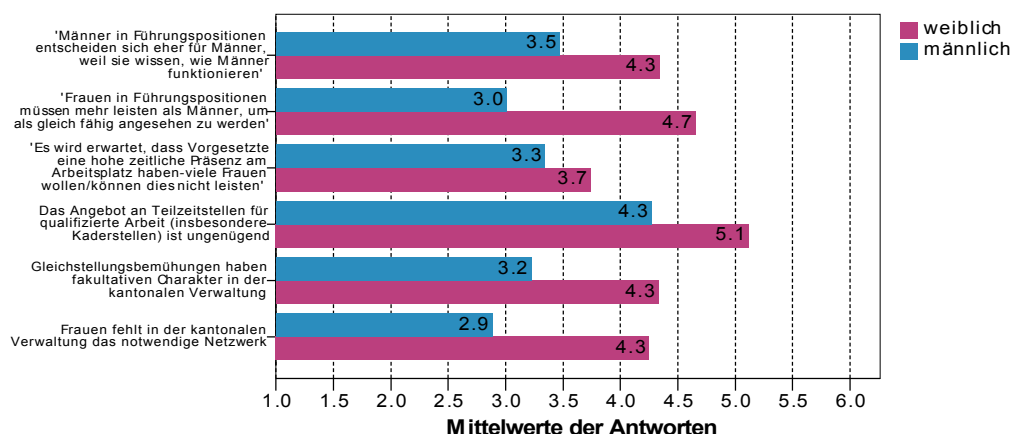
Die Spitzenposition in diesem Bereich belegt das Thema Teilzeitarbeit. 93% der Frauen, aber auch 77% der Männer beurteilen das Angebot an Teilzeitstellen für qualifizierte Arbeit (insbesondere Kaderstellen) in der Verwaltung als ungenügend (≥ 4). Von den Frauen stimmen der Aussage 48% völlig zu, von den Männern 21%. Kein anderer Erklärungsansatz kommt auf höhere Zustimmung (Mittelwert der Antworten) - weder bei den Frauen noch bei den Männern. Nur 14% der Männer und 4% der Frauen sind der Meinung, dass das Angebot an Teilzeitstellen für qualifizierte Arbeit genüge. In engem inhaltlichem Zusammenhang damit steht die Aussage, dass von Vorgesetzten eine hohe zeitliche Präsenz am Arbeitsplatz erwartet werde und Frauen dies nicht leisten können oder wollen. 30% der Frauen und 18% der Männer halten dies für zutreffend, wohingegen 20% der Frauen und 25% der Männer gegenteiliger Meinung sind.

Für die Frauen sind auch die Leistungserwartungen an Frauen in Führungspositionen ein wichtiger Erklärungsansatz. 58% sind der Ansicht, dass Frauen in Führungspositionen mehr leisten müssen als Männer, um als gleich fähig angesehen zu werden, weitere 32% stimmen der Aussage eher zu. Die Männer lehnen die Aussage mehrheitlich ab: 33% beurteilen sie als unzutreffend, weitere 29% als eher nicht zutreffend.

Insgesamt 70% der Befragten sehen eine weitere Erklärung darin, dass Männer sich eher für Männer entscheiden, weil sie wissen, wie Männer funktionieren. Für die Frauen (84% ≥ 4) ist dies jedoch ein wichtigeres Argument als für die Männer (57%).

83% der Frauen sind der Meinung, dass Gleichstellungsbemühungen in der kantonalen Verwaltung fakultativ seien und dass auch dies eine Erklärung für Untervertretung der Frauen in Führungspositionen darstelle. Über die Hälfte der Männer (56%) lehnen diese Sichtweise mehrheitlich ab. Ähnlich auseinander gehen die Ansichten über den Einfluss von Netzwerken: 77% der Frauen meinen grundsätzlich, ihnen fehle das notwendige Netzwerk, währenddem 66% der Männer diese Sichtweise ablehnen.

Ebene der kantonalen Verwaltung



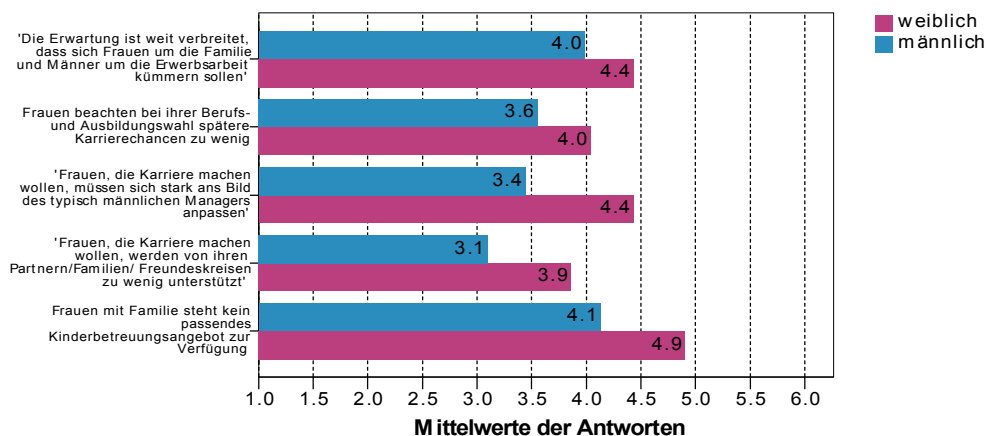


Ebene der Gesellschaft: Auch die meist genannte Erklärung für die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen auf der Ebene der Gesellschaft hat mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun. 91% der Frauen und 73% der Männer sind mehrheitlich Ansicht, Frauen mit Familie stehe kein passendes Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung und sie könnten oder wollten deshalb keine Führungsaufgaben übernehmen (≥ 4).

Als weiterer wichtiger Punkt werden die traditionellen Rollenbilder in der Familie bezeichnet. 50% der Frauen und 31% der Männer halten die Erwartung, dass sich Frauen um die Familie und Männer um die Erwerbsarbeit kümmern sollen, für weit verbreitet. Der Einfluss des persönlichen Umfeldes wird unterschiedlich beurteilt: 28% der Frauen stimmen der Aussage zu, dass Frauen, die Karriere machen wollen, von ihren Partnern/ Familien/ Freundeskreisen zu wenig unterstützt werden, weitere 38% sind eher dieser Ansicht. Demgegenüber lehnen 30% der Männer die Aussage ab, weitere 31% halten sie für eher unzutreffend.

Frauen, die Karriere machen wollen, müssen sich stark an das Bild des typisch männlichen Managers anpassen: Diese Aussage beurteilen 84% der Frauen und 55% der Männer grundsätzlich als zutreffend (≥ 4).

Ebene der Gesellschaft



Zusammenfassung

Die Erklärungsansätze auf den drei Ebenen ergeben, nach den Mittelwerten der Antworten geordnet, folgende Rangfolge bei den Frauen:

1. Ungenügendes Angebot an Teilzeitstellen (insbesondere Kader)
2. Frauen mit Kindern steht kein passendes Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung
3. Frauen in Führungspositionen müssen mehr leisten als Männer, um als gleich fähig angesehen zu werden
4. - Frauen unterschätzen ihre Fähigkeiten und machen zu wenig auf sich aufmerksam
- Frauen müssen sich stark ans Bild des typisch männlichen Managers anpassen
- Die Erwartung ist weit verbreitet, dass sich Frauen um die Familie und Männer um die Erwerbsarbeit kümmern sollen

Rangfolge bei den Männern:

1. Ungenügendes Angebot an Teilzeitstellen (insbesondere Kader)
2. Frauen mit Kindern steht kein passendes Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung
3. Die Erwartung ist weit verbreitet, dass sich Frauen um die Familie und Männer um die Erwerbsarbeit kümmern sollen
4. Frauen ziehen die Familie einer beruflichen Karriere vor



Es fällt auf, dass die vier meist genannten Erklärungen der Männer unter dem Stichwort Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammengefasst werden können. Zwei der vier Erklärungen betreffen den Bereich Gesellschaft und je eine die kantonale Verwaltung und die Frauen. Die hohe Zustimmung zur Aussage, Frauen würden die Familie einer beruflichen Karriere vorziehen, könnte auch bedeuten, dass viele Männer denken, viele Frauen wollten überhaupt keine Karriere machen.

Die meist genannten Erklärungen der Frauen sind ebenfalls mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu umschreiben. Als weiteres Hindernis sehen sie die Leistungsbeurteilung der Frauen und die Erwartungen, die an Frauen gestellt werden. Schliesslich machen die Frauen auch eigenes Verhalten (mangelndes Selbstvertrauen und Selbstmarketing) mitverantwortlich für die gegenwärtige Untervertretung von Frauen in Führungspositionen.

Handlungsbedarf auf den drei Ebenen

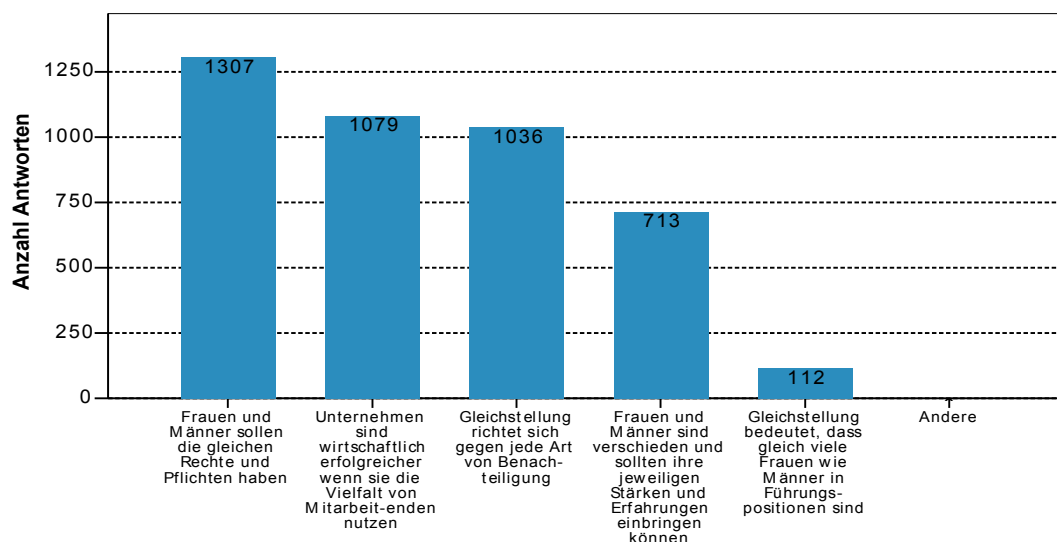
Schliesslich wurde nach dem Handlungsbedarf gefragt, den die Angestellten der kantonalen Verwaltung auf jeder der drei Ebenen ausmachen. Zur Beantwortung stand eine Bewertungs-Skala von 1 (gar kein Handlungsbedarf) bis 6 (grosser Handlungsbedarf) zur Verfügung. Insgesamt orten die Frauen auf allen drei Ebenen einen grösseren Handlungsbedarf als die Männer. Am meisten Veränderungsbedarf sehen sie auf der Ebene der Gesellschaft (69% \geq 5), gefolgt von der kantonalen Verwaltung (55%) und den Frauen (54%). Die Männer sehen den grössten Handlungsbedarf ebenfalls auf der Ebene der Gesellschaft (30%), gefolgt von den Frauen (18%) und der Verwaltung (15%). Keinen Handlungsbedarf (\leq 2) hingegen orten 25% der Männer bei der Verwaltung, 20% bei den Frauen und 16% bei der Gesellschaft. Die entsprechenden Werte der Frauen: 5% bei den Frauen, 4% bei der Verwaltung und 3% bei der Gesellschaft.

Interessant: Die Frauen sind viel kritischer mit sich selber als es die Männer mit ihnen sind. 54% der Frauen orten bei sich selber grossen Handlungsbedarf, gegenüber 18% der Männer. 20% der Männer und 5% der Frauen sehen auf der Ebene der Frauen keinen Handlungsbedarf.



2.4 Verständnis von Gleichstellung

In der Frauen- und Geschlechterforschung werden verschiedene Konzepte und damit auch Verständnismöglichkeiten von Gleichstellung unterschieden. Für die Gleichstellungsarbeit ist es wichtig zu wissen, wie eine Organisation die Gleichstellung versteht, damit eine Gleichstellungspolitik möglichst breit institutionell abgesichert werden kann. Vom vorherrschenden Verständnis von Gleichstellung hängt schliesslich auch die Bereitschaft ab, ob und wie Frauenförderung aktiv angegangen werden kann. Die Angestellten der kantonalen Verwaltung wurden deshalb gefragt, welche Aussage Ihrem Verständnis von Gleichstellung im Erwerbsleben am besten entspreche. Sie konnten eine Reihenfolge von max. 3 Aussagen angeben.



Die Angestellten der kantonalen Verwaltung stehen mehrheitlich dem **Gleichheits-Modell** nahe. Zentral ist dabei die Annahme, dass Frauen und Männer als Mitglieder der Gesellschaft ähnlich sind und deshalb gleich behandelt werden sollen. Daraus lassen sich Forderungen nach gleicher Chance auf Zutritt und Entwicklung im Erwerbsleben ableiten. Die zum Gleichheits-Modell gehörige Aussage „Frauen und Männer sollen gleiche Rechte und Pflichten haben“ wurde von 1307 Befragten (77%) als Erstantwort ausgewählt.

An zweiter Stelle folgt die Aussage „Frauen und Männer sind verschieden und sollten ihre jeweiligen Stärken und Schwächen einbringen können“ (15% der Erstantworten). Dahinter steht das **Differenz-Modell**: Frauen und Männer sind verschieden, sie denken, fühlen und führen anders. Ihre Arbeitsbeiträge werden als verschieden, aber gleichwertig angesehen. Über alle drei Antwortmöglichkeiten betrachtet belegt diese Aussage mit insgesamt 713 Nennungen jedoch nur die vierte Position.

Die insgesamt am zweithäufigsten gewählte Aussage ist „Unternehmen sind wirtschaftlicher erfolgreicher, wenn sie die Vielfalt von Mitarbeitenden (Männer, Frauen, Junge, Ältere, andere Kulturen etc.) nutzen“ (total 1079 Nennungen). Hinter dieser Aussage steht der **Diversity-Ansatz**: Diversity steht für Verschiedenheit, Mannigfaltigkeit und versucht den Fokus zu öffnen vom Geschlechterunterschied hin zu Merkmalen wie Alter, Ethnie, Religion etc.

Ungefähr gleich wichtig ist den Angestellten der kantonalen Verwaltung ein Verständnis von Gleichstellung als **Antidiskriminierung**, wofür die Aussage „Gleichstellung richtet sich gegen jede Art von Benachteiligung - die Geschlechtszugehörigkeit darf Entscheidungen nicht beeinflussen“ steht (total 1036 Nennungen). Auch dieser Aussage liegt das Gleichheits-Modell zugrunde, das auf Rechtsgleichheit und -behandlung von Frauen und Männern abzielt.



In der juristischen Diskussion werden in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann zwei Ziele unterschieden: die rechtliche und die tatsächliche Gleichstellung. Ein Diskriminierungsverbot, verstanden als rein formale Gleichbehandlung von Frauen und Männern, ist sowohl in der Bundesverfassung (Art. 8, Abs. 2) als auch im Gleichstellungsgesetz (Art. 3) verankert. Das Gleichstellungsgesetz verdeutlicht, dass neben der formalen Gleichbehandlung auch die **tatsächliche Gleichstellung** von Frau und Mann (Art. 1) erreicht werden soll. Dabei handelt es sich um die Beschreibung eines Zielzustandes in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann. In der Umfrage stand dafür die Aussage „Gleichstellung bedeutet, dass gleich viele Frauen wie Männer in Führungspositionen sind“. Diese Zielbeschreibung findet jedoch bei den Angestellten der kantonalen Verwaltung praktisch keine Zustimmung, wurde sie doch nur gerade 112mal gewählt.



2.5 Frauenförderungsmassnahmen

In diesem Teil der Umfrage ging es darum, die Akzeptanz verschiedener Grundsätze und Massnahmen zur Frauenförderung auszuloten. Gefragt wurde nach dem Grad der Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, wobei eine Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 6 (stimme völlig zu) zur Verfügung stand.

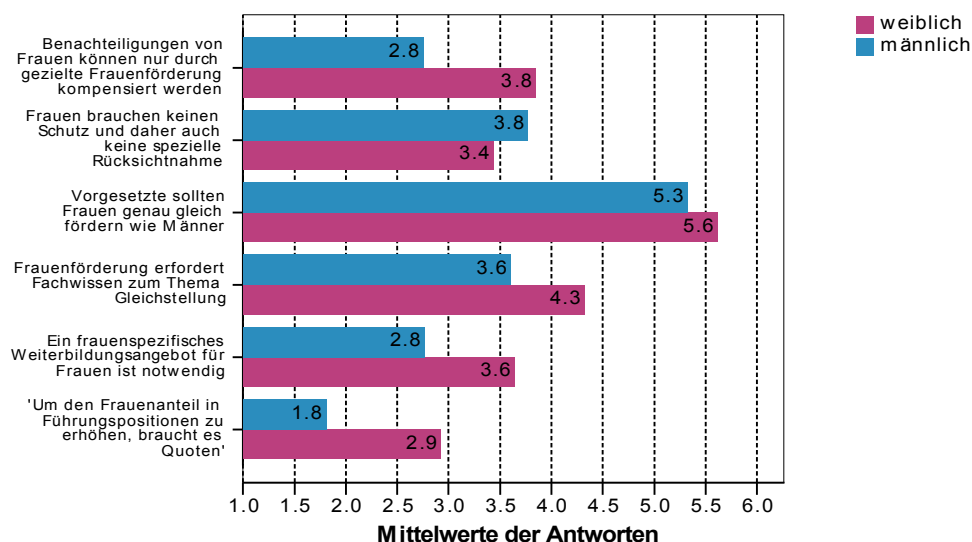
Die Aussage, wonach Benachteiligungen von Frauen nur durch gezielte Frauenförderung kompensiert werden können, spaltet die Meinungen. 43% der Männer lehnen diese Aussage ab, weitere 26% lehnen sie eher an. Nur 10% stimmen ihr zu. Von den Frauen kommen 31% Zustimmung und weitere 33% tendenzielle Zustimmung. Nur 15% der Frauen sprechen sich gegen gezielte Frauenförderung aus.

Fast totale Einigkeit herrscht hingegen darüber, dass Vorgesetzte die Frauen genau gleich fördern sollen wie die Männer. 76% der Frauen und 60% der Männer stimmen dieser völlig zu. Betrachtet man alle positiven Bewertungen (≥ 4), sind 97% der Frauen und 95% der Männer dieser Meinung. Die hohe Zustimmung zur Aussage, dass Vorgesetzte Frauen und Männer genau gleich fördern sollten, kann auch als indirekte Bestätigung für die in der kantonalen Verwaltung am weitesten verbreitete Definition von Gleichstellung (vgl. Kapitel 2.4 Verständnis von Gleichstellung) betrachtet werden.

Zwei Drittel aller Befragten sind grundsätzlich der Ansicht, dass Frauenförderung Fachwissen zum Thema Gleichstellung erfordere. Bei den Frauen liegt die Zustimmung bei 48%, die Ablehnung bei 11%. Die Meinungen der Männer hingegen sind polarisiert: 31% stimmen der Aussage zu, 26% lehnen sie ab.

Auch die Meinungen zum frauenspezifischen Weiterbildungsangebot sind geteilt: 30% der Frauen finden das Angebot notwendig, 22% sind gegenteiliger Ansicht. Von den Männern sehen 35% keine Notwendigkeit für ein frauenspezifisches Weiterbildungsangebot, über ein Viertel lehnt ein solches Angebot sogar völlig ab. 14% der Männer betrachten es als notwendig.

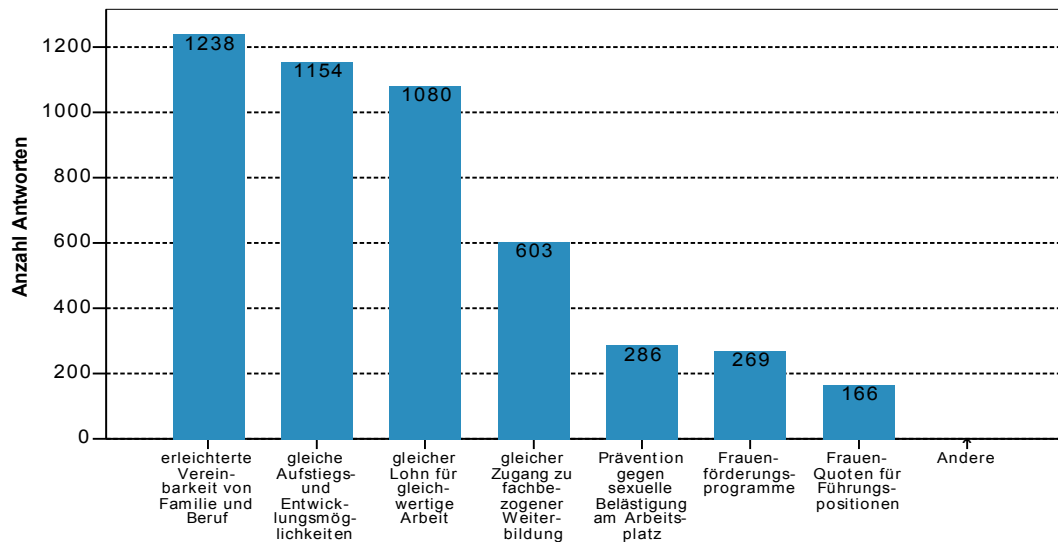
Das Thema Quoten hat überhaupt keine Chance auf eine Mehrheit in der kantonalen Verwaltung. 38% der Frauen lehnen Quoten ab, weitere 28% sind eher dagegen. Zustimmung bekommt die Aussage von 16% der Frauen. Noch deutlich lehnen die Männer Quoten ab: 75% stimmen der Aussage nicht zu, weitere 14% lehnen sie eher ab. Nur 4% der Männer antworten, es brauche Quoten.





2.6 Was ist noch zu tun?

Mit Blick auf die kantonale Verwaltung waren die Befragten gehalten, diejenigen Bereiche zu bezeichnen, in denen ihrer Meinung nach Handlungsbedarf besteht (Mehrfachantworten waren möglich).



Die Spitzenposition unter den Antworten belegt die erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit 26% aller Nennungen. Dieses Ergebnis erstaunt aufgrund der Auswertungen in Kapitel 2.3 (Untervertretung von Frauen in Führungspositionen) nicht. Dicht dahinter folgen gleiche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten (24%) und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit (23%). Im Mittelfeld der Rangliste ist der gleiche Zugang zu fachbezogener Weiterbildung (13%) zu finden. Wenig Handlungsbedarf sehen die Befragten hingegen bei der Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und bei Frauenförderungsprogrammen (je 6%). Eine Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen stösst auch bei dieser Frage auf praktisch keine Akzeptanz (4%).

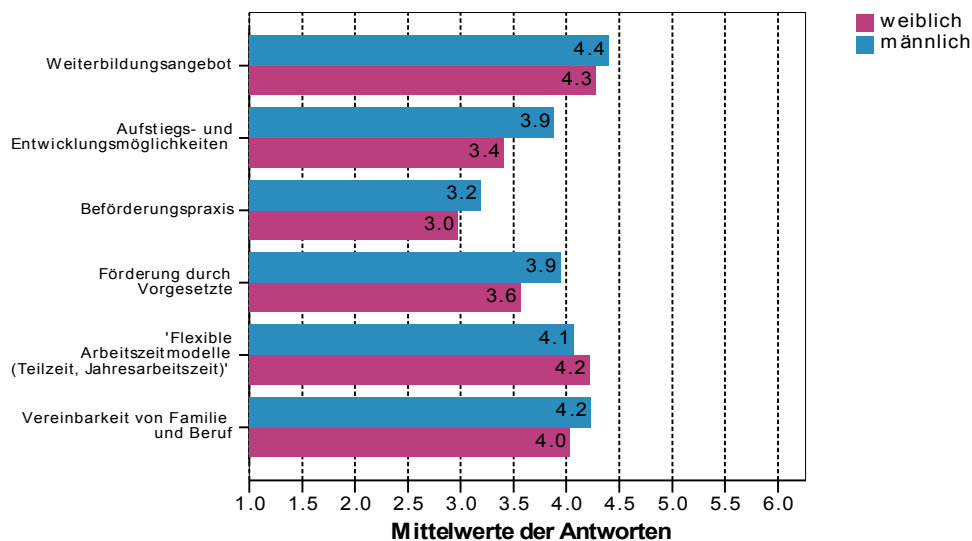
Die Frauen haben im Durchschnitt 3,5 Antworten gegeben, die Männer 2,2. Aufgeschlüsselt nach Geschlechtern unterscheiden sich die Prioritäten nur geringfügig. Die Frauen sehen den grössten Handlungsbedarf bei den Aufstiegs- und Entwicklungschancen, gefolgt von erleichterter Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Für die Männer ist das wichtigste Thema die erleichterte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gefolgt von gleichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Am wenigsten Handlungsbedarf sehen beide Geschlechter bei Frauen-Quoten für Führungspositionen: Von den insgesamt 166 Nennungen stammen 80% von Frauen und 20% von Männern. Ähnlich sieht die Verteilung bei den Frauenförderungsprogrammen aus: 78% der 269 Antworten stammen von Frauen und 22% von Männern.



2.7 Zufriedenheit mit gleichstellungsrelevanten Themen

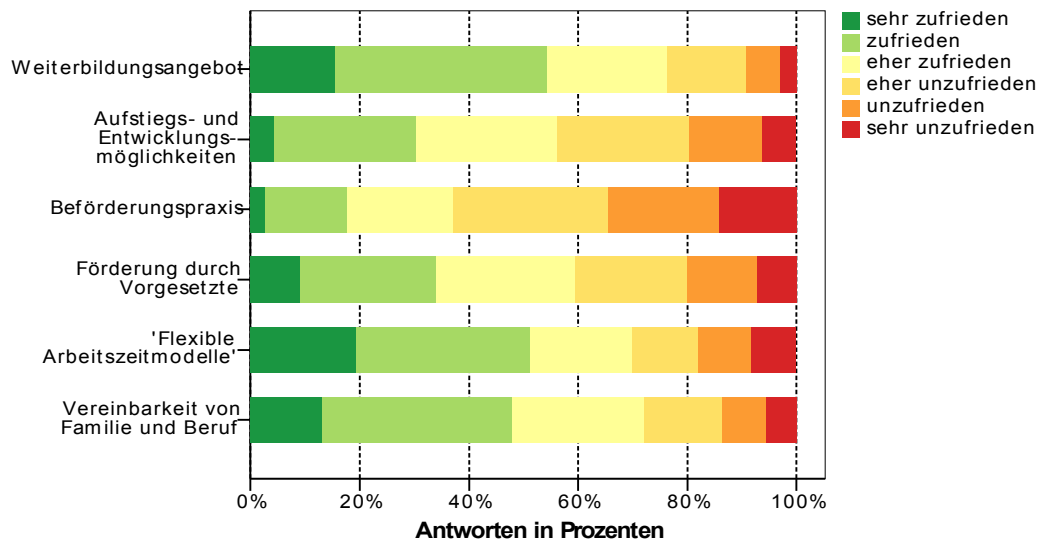
Im Personalmanagement einer Organisation gibt es verschiedene Themen und Bereiche, die als Indikatoren dafür gelten können, wie weit diese Organisation die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt hat. Gefragt wurde deshalb: „Mit Blick auf Ihre Arbeit und Ihre Stelle in der kantonalen Verwaltung: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen?“ Zur Beantwortung stand eine Bewertungs-Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) zur Verfügung. Die Mittelwerte der Antworten wurden unterteilt in sehr gut (≥ 5.3), gut (≥ 4.7), befriedigend (≥ 4.0) und unbefriedigend (< 4.0).

Kein einziger der erfragten Bereiche erreicht eine durchschnittliche Bewertung von gut oder sehr gut. Als durchschnittlich **befriedigend** bezeichnen beide Geschlechter das Weiterbildungsangebot, die flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als **unbefriedigend** werden diejenigen Bereiche bewertet, die mit Personalentwicklung zu umschreiben sind: Förderung durch Vorgesetzte, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Beförderungspraxis.



Bewertungsskala:

| Bewertung | Mittelwerte |
|----------------|-------------|
| unbefriedigend | < 4.0 |
| befriedigend | ≥ 4.0 |
| gut | ≥ 4.7 |
| sehr gut | ≥ 5.3 |



Am besten schneidet das Weiterbildungsangebot ab: 50% der Frauen und 57% der Männer sind damit zufrieden. Die Arbeitszeitmodelle bewerten 54% der Frauen und 49% der Männer als zufriedenstellend, es sind jedoch auch 18% der Frauen und 19% der Männer unzufrieden damit. Mit den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind 44% der Frauen und 51% der Männer zufrieden, unzufrieden damit sind 18% der Frauen und 12% der Männer.

Am Ende des Zufriedenheitsspektrums liegt die Beförderungspraxis: 36% der Frauen sind damit unzufrieden, weitere 32% eher unzufrieden. Zufrieden sind 14% der Frauen. Von den Männern sind 33% unzufrieden mit der Beförderungspraxis, weiter 26% eher unzufrieden. 21% der Männer sind zufrieden damit. Die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden unterschiedlich beurteilt: 24% der Frauen sind damit unzufrieden und 23% zufrieden. Bei den Männern sind 36% zufrieden und 16% unzufrieden. Die Förderung durch Vorgesetzten bewerten 29% der Frauen als zufriedenstellend, 25% sind gegenteiliger Meinung. Von den Männern sind 39% zufrieden und 16% unzufrieden damit.