

Beschluss vom 30. Juni 2020

Kleine Anfrage 2020/11
betreffend Geschlechtergerechte Formulierung der kantonalen Stellenangebote

In einer Kleinen Anfrage vom 11. Februar 2020 stellte Kantonsrätin Irene Gruhler Heinzer Fragen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Formulierung der kantonalen Stellenangebote.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t :

Der Regierungsrat misst der Gleichbehandlung von Frau und Mann generell und in Bezug auf sprachliche Formulierungen einen hohen Stellenwert zu. Er hat denn auch bereits am 21. Juni 1994 Richtlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann beschlossen (RRB Nr. Bo/BM/25/2), welcher sich u.a. an die Praxis des Bundes anlehnte. Die Richtlinien befassen sich sowohl mit der Gesetzessprache als auch der Verwaltungssprache für alle anderen Texte wie Briefe, Publikationen, Formulare, Verfügungen oder Rechtsmittelentscheide. Auch Inserate sind Thema. Demnach müssen bei Stellenausschreibungen beide Geschlechter angesprochen werden, ausser wenn ausnahmsweise nur ein Geschlecht angesprochen wird.

Die Anliegen der Fragestellerin decken sich also mit den Zielen, welche der Regierungsrat bereits vor 26 Jahren formulierte. Diese wurden viele Jahre buchstabengetreu umgesetzt. Das Merkblatt des Personalamtes vom 14. Dezember 2012 enthielt auch Muster für Inserate. Darin erfolgte die Ansprache von Frauen und Männern durch die lange Zeit verbreitete Fassung «Departementssekretär/in», «Personalberater/in RAV» oder «Gerichtsschreiber/in».

Im Zuge der Digitalisierung haben sich in den letzten Jahren Änderungen gegeben, welche mit einer möglichst buchstabengetreuen Umsetzung der Richtlinien in Spannung stehen. Würde der Arbeitgeber diese Trends ignorieren, könnte er das Ziel der Stellenausschreibungen ganz verfehlen. Das aktuelle Vorgehen hat daher klare sachliche Gründe, welche wir nachfolgend aufzeigen. Die Praxis stellt auf den Grundsatz ab, auf dem bereits die Richtlinien von 1994 basieren: Im Zentrum muss stets das Anliegen stehen, verständliche, lesbare und sprachlich richtige Texte zu verfassen, die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.

Hintergründe der aktuellen Ausschreibungspraxis

Bei der aktuellen Ausschreibung von Stellen erfolgt die Titelbezeichnung grundsätzlich in der männlichen Form (z.B. Sozialarbeiter). Mit der anschliessenden Klammer (m/w) wird jedoch unmissverständlich ausgesagt, dass beide Geschlechter angesprochen sind. Im eigentlichen Text des Inserates werden dann auch beide Geschlechter direkt angesprochen oder es wird eine geschlechtsneutrale Form verwendet. Die Verkürzung erfolgt also ausschliesslich im Titel.

Die Gründe hängen insbesondere mit der Digitalisierung zusammen sowie der Art und Weise, wie Stellen heute gesucht werden. Der Kanton kann sich diesen Entwicklungen nicht verschliessen. Damit er als Arbeitgeber wahrgenommen wird, muss er so vorgehen, dass er die grössten Chancen hat, interessierte und geeignete Personen zu erreichen und Stellen auch zu besetzen.

- Wer sich für eine Stelle interessiert, sucht beispielsweise nach einem «Sozialarbeiter» oder einer «Sozialarbeiterin». Damit scheidet die sonst oft gebräuchliche Verwendung und auch vom Kanton bis vor rund zwei Jahren in Inseraten verwendete Nutzung von Schrägstrichen wie z.B. «Sozialarbeiter/in» aus. Suchmaschinen, die Stellen aufgreifen und zugänglich machen, haben damit Probleme. Finden sie keinen klaren Begriff, so werden Stellen entweder gar nicht gefunden oder fallen bei Treffern weit zurück. Es bestünde also die Gefahr, dass potenzielle Kandidatinnen oder Kandidaten sie nicht zu Gesicht bekommen oder nicht so weit blättern.
- Eine Rolle spielen auch die Geräte, auf denen Stellen gesucht werden. Wie im Rahmen der Diskussion über Löhne aufgezeigt, hat der Kanton Mühe, jüngere Mitarbeitende zu gewinnen. Wir können es uns nicht leisten, Stellen auf eine Weise auszuschreiben, die einen wichtigen Teil des Zielpublikums nicht erreicht. Es müssen auf einen Blick (z.B. auf einem Smartphone) möglichst viele Informationen erkennbar sein. Die Verwendung von Doppelbezeichnungen wie Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin wäre möglich, würde aber den Text stark verlängern. Entsprechende Bezeichnungen würden auf mobilen Geräten, mit denen insbesondere jüngere Personen Stellen suchen, nicht vernünftig angezeigt und in der Folge eher ignoriert. Wenn der Blick nicht hängen bleibt, blättert man weiter zur nächsten Stelle.
- Aufgrund der geschilderten Entwicklung wird auch in einschlägiger Fachliteratur (z.B. HR Today) empfohlen, die Form der Stellenausschreibung zu benutzen, wie sie der Kanton und viele andere Arbeitgeber verwenden. Der Kanton kann sich damit keinen Vorteil verschaffen, sondern einfach Nachteile abwenden.

- Diese neue Darstellungsform wird seit Juni 2018 verwendet und es gibt keine Hinweise darauf, dass Frauen sich nicht angesprochen fühlen. Im Gegenteil sind im Zeitraum Juni 2018 bis Juni 2020 von 6'549 Bewerbungen 3'622 Frauen und 2'927 Männer. Effektiv angestellt worden sind etwas mehr Frauen (105) als Männer (78). Dieses Bild bleibt bestehen, wenn man sich die Einstellungsrate, also das Verhältnis Anzahl Bewerbungen und Einstellungen ansieht, welche bei Frauen bei 2.90 % und bei Männern bei 2.66% liegt. Die Erfahrungen bestätigen sich auch bei der von der Fragestellerin erwähnten Stelle. Diese Stellenausschreibung ist ein eindrückliches Beispiel dafür, dass das System funktioniert. Auf diese Stelle haben sich 16 Frauen und 1 Mann beworben und effektiv angestellt worden ist eine Frau. Wenn die Stelle anders ausgeschrieben worden wäre, hätte sich bezüglich der Ansprache der Geschlechter nichts verbessern können.

Die gestellten Fragen können wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Die Fragestellerin verweist auf verschiedene Grundlagen des Bundes. Diese haben für den Kanton keine unmittelbare Relevanz und verfolgen teilweise ganz andere Zwecke wie z.B. die Förderung der Mehrsprachigkeit.

Für das Verfassen von Texten durch die Verwaltung hat der Regierungsrat bereits 1994 die erwähnten Richtlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann beschlossen. Bei Stellenausschreibungen sind grundsätzlich beide Geschlechter anzusprechen. Die Verwaltung ist aber in der Wahl der Mittel frei und die Richtlinien streben als oberstes Ziel verständliche und lesbare Texte an, legen also Wert darauf, dass die Texte ihre Ziele erreichen. Was dies bedeutet, hängt u.a. von der Art der Texte ab. Bei Stellenausschreibungen ist ein zentrales Ziel, möglichst viele geeignete und interessierte Personen zu erreichen, damit sie sich auf ein Inserat einlassen.

Frage 2

Aufgrund der Antwort 1 ist diese Frage obsolet. Der Regierungsrat hat das Thema schon vor langer Zeit aufgegriffen. Eine Übernahme des Leitfadens der Bundeskanzlei oder sprachliche Aktualisierung der bestehenden Richtlinien würde an der Grundthematik auch nichts ändern.

Frage 3

Die Richtlinien werden wie dargelegt in der Praxis mit Augenmass und unter Berücksichtigung der Ziele umgesetzt, im Interesse aller Beteiligten. Die Erfahrungen zeigen, dass sich Frauen

und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Die aktuelle Praxis ist ein sinnvoller Mittelweg zwischen den Zielsetzungen der Stellenausschreibung unter Berücksichtigung der heutigen Rahmenbedingungen und den Anliegen der sprachlichen Gleichstellung. Der Regierungsrat sieht daher keinen Anlass, an der Art und Weise der Ausschreibung etwas zu ändern. Wir sind jedoch bereit, die Funktionsbezeichnungen alternierend weiblich bzw. männlich mit dem Zusatz (m/w) anzugeben. Würde man die Ausschreibungen gemäss den Vorstellungen der Fragestellerin wieder so abfassen wie früher, würde man weniger Personen ansprechen, hätte also handfeste Nachteile. Dies können wir uns als Arbeitgeber nicht leisten.

Schaffhausen, 30. Juni 2020

DER STAATSSCHREIBER



Dr. Stefan Bilger