



An den Grossen Rat

13.5222.03

FD/P135222

Basel, 27. Januar 2016

Regierungsratsbeschluss vom 26. Januar 2016

Anzug Brigitta Gerber und Konsorten betreffend „Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung von Geschlecht in den Kaderpositionen der Basler Verwaltung (analog Zürich)“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. Januar 2014 den nachstehenden Anzug Brigitta Gerber und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

„Bei Basel-Stadt sind rund 10'000 Personen beschäftigt, davon 52% Frauen und 48% Männer. Der Anteil von Frauen im "Kader" beträgt 29% (vergl. Merkblatt "Chancengleichheit bei Basel-Stadt"). Ähnlich sind auch die Verhältnisse in Zürich, hier zeigen die Zahlen zudem, dass dann auf Funktionsstufen 16-18 noch eine deutliche Abnahme zu verzeichnen ist, nämlich auf 10.3 % (vgl. Gleichstellungsbericht der Stadt Zürich, 2009). Der Frauenanteil nimmt mit dem Anstieg der Funktionsstufen stark ab. Dies wird sich im Detail wohl auch in Basel zeigen. Das Stadtparlament Zürich hat sich deshalb dafür ausgesprochen, in den Kaderpositionen der Städtischen Verwaltung eine Frauenquote von mindestens 35 Prozent anzustreben. Denn wie im Kanton Basel-Stadt verpflichtet sich auch die Stadt Zürich im Personalrecht dem Grundsatz, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten. Zwischen Vorsatz und Umsetzung klafft aber eine Lücke. Hier wären weitere Potenziale vorhanden, auch wenn in gewissen Berufsfeldern die Rekrutierung bereits ohne Geschlechterquote schwierig ist und die Qualifikation einer Person selbstverständlich weiterhin ausschlaggebend bleiben soll. Die Zielvorgabe und deren Umsetzung könnte im Personalrecht verbindlicher geregelt werden und der Kanton Basel-Stadt wie Zürich als fortschrittliche Arbeitgeberin voran gehen in der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter.

Aus diesen Gründen bitten die Motionärinnen und Motionäre die Regierung des Kantons Basel-Stadt dem Grossen Rat eine Vorlage zu unterbreiten, die wie in Zürich eine verbindliche Zielvorgabe definiert. So dass die Geschlechter in den mittleren (Lohnklasse 16 aufwärts) und oberen Kaderpositionen (ab Lohnklasse 18/19 aufwärts) resp. in den Fach- und Leitungskadern der kantonalen Verwaltung angemessen repräsentiert sind, sowie bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Anstellungsbedingungen auf die Unterstützung dieses Zieles (soweit Bedarf besteht) hingewirkt wird. Die Zielvorgabe soll vorsehen, dass Männer und Frauen zumindest mit je 35 Prozent vertreten sein müssen. Die Regelung soll nach einer gewissen Zeit (z.B. nach 5 Jahren) überprüft werden und beim Erfüllen der Zielvorgabe wieder aufgehoben werden.

Brigitta Gerber, Beatriz Greuter, Martina Bernasconi, Urs Schweizer, Helen Schai-Zigerlig, Mirjam Ballmer, Urs Müller-Walz, Christian von Wartburg, Franziska Reinhard, Otto Schmid, Toya Krummenacher, Danielle Kaufmann, Sarah Wyss, Mustafa Atici, Martin Lüchinger, Franziska Roth-Bräm, Anita Lachenmeier-Thüning, Eveline Rommerskirchen, Nora Bertschi, Ursula Metzger Junco, Brigitte Heilbronner, Andrea Bollinger, Dominique König-Lüdin, Philippe P. Macherei“

Wir nehmen zu diesem Anzug wie folgt Stellung:

1. Umwandlung der Motion in einen Anzug

Am 18. September 2013 überwies der Grosse Rat die Motion dem Regierungsrat zur Stellungnahme. Mit Schreiben 13.5222.02 vom 11. Dezember 2013 beantragte der Regierungsrat dem Grossen Rat die Umwandlung der Motion in einen Anzug. Der Grosse Rat hat am 15. Januar 2014 – dem Antrag des RR folgend – die Motion Brigitta Gerber und Konsorten in einen Anzug umgewandelt. Der Regierungsrat berichtet nachstehend zu diesem Anzug.

2. Zum Inhalt des Anzugs

2.1 Aktuelle Chancengleichheitsziele für den Kaderbereich

Die mit dem Anzug geforderte Zielvorgabe, dass Männer und Frauen zumindest mit je 35% im Kader vertreten sein müssen, entspricht den Zielen des Arbeitsgebers Basel-Stadt zur Förderung der Chancengleichheit. Im Rahmen des Chancengleichheitscontrollings für die Periode 2015 bis 2017 verabschiedete der Regierungsrat mit RRB 14/28/63 vom 23. September 2014, dass Frauen und Männer gesamtstaatlich über alle Kaderstufen hinweg mit je mindestens 35% vertreten sind. Die Strukturen der Departemente sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Zudem hält der Regierungsrat weiterhin an der Zielvorgabe fest, dass Frauen vermehrt für qualifizierte Funktionen zu rekrutieren bzw. intern zu fördern sind.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt liegt in der Verantwortung, die Chancengleichheit kontinuierlich zu verbessern. Mit den Zielvorgaben, den hierfür definierten Massnahmen und dem Chancengleichheitscontrolling verpflichtet er sich, die Ziele auch tatsächlich zu erreichen. Mit diesem Prozess hat der Arbeitgeber Basel-Stadt Handlungsspielraum, um auf aktuelle Anforderungen der Chancengleichheit zeitnah und zielführend reagieren zu können.

2.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader

Wie bereits im Schreiben des Regierungsrates vom 11. Dezember 2013 dokumentiert, zeigt die Umsetzung der Chancengleichheitsziele Wirkung. Der Frauenanteil im Kader hat sich weiterhin stetig erhöht. Im Controllingzeitraum 2010 bis 2013 stieg er um rund 5% auf 33.4%. Im aktuellen Controllingzeitraum 2015 bis 2017 hält diese Entwicklung an, so dass der Anteil Frauen mit Stand Oktober 2015 gesamtkantonal über alle Kaderstufen hinweg betrachtet bereits leicht über der Zielvorgabe von 35% liegt.

Nach wie vor unterscheiden sich die einzelnen Kaderstufen hinsichtlich Geschlechterverteilung. Im Fachkader sind Frauen mit rund 44% sehr gut und im Mittleren Führungskader mit rund 36% gut vertreten. Mit einem Frauenanteil von rund 31% nähert sich die Geschlechterverteilung auch im Unteren Führungskader langsam der Zielvorgabe für den gesamten Kaderbereich, während der Anteil Frauen im Oberen Führungskader bei knapp 28% liegt.

2.2 Massnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Der Arbeitgeber Basel-Stadt strebt eine nachhaltige und kontinuierliche Förderung beider Geschlechter an. Dies erreicht er durch die seit mehreren Jahren konsequente Umsetzung von Sensibilisierungsmassnahmen, themenbezogenen Beratungsangeboten, Hilfestellungen bei der Rekrutierung und weiteren spezifischen Angeboten (Förderprogramme für Frauen, Laufbahnprogramm, Seminarangebote). Durch das periodische Chancengleichheitscontrolling führt der Arbeitgeber Basel-Stadt Selbstregulierungsmassnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben durch. Die nachhaltige Wirkung dieser Massnahmen ist u.a. mit der kontinuierlichen Steigerung des Anteils Frauen im Kader ausgewiesen. Mit der aktiven Einbindung der Anstellungsbehörden in den Controllingprozess ist es in den letzten Jahren zudem gelungen, konstruktive Energie zu Gunsten

der Chancengleichheit zu generieren und ein echtes Interesse an Verbesserungsmaßnahmen zu wecken.

Die Umsetzung der regierungsrätlichen Chancengleichheitsziele liegt primär in der Verantwortung der Linienvorgesetzten und Personalverantwortlichen in den Departementen. Sie orientieren sich dabei an den Zielen und Meilensteine, welche die jeweiligen Departementsvorstehenden, basierend auf den aktuellen Kennzahlen und Verhältnissen ihres Departements, festlegen. Zur kontinuierlichen Steuerung werden den Dezentralen Personalleitenden jährlich die aktualisierten Standard-Kennzahlen mittels Chancengleichheits-Reporting zur Verfügung gestellt.

Eine Auflistung (nicht abschliessend) der Ziele und Massnahmen aus den Departementen für den Controlling-Zeitraum 2015 bis 2017:

- Sensibilisierung der Linie zu den Themen der Chancengleichheit
- Beratung und Unterstützung durch die Personalabteilung bei der Rekrutierung von Führungskader
- Kaderstellen mit der Möglichkeit zu Teilzeitarbeit ausschreiben
- Werden Personalberatungsfirmen mit der Kadersuche beauftragt, habend diese mind. vier qualifizierte Dossiers von weiblichen Bewerberinnen vorzulegen
- Bei jeder qualifizierten Stellenbesetzung sind mindestens zwei Frauen an das erste Bewerbungsgespräch einzuladen
- Bevor eine Kaderstelle mit einem Mann besetzt wird, legt die rekrutierende Stelle der übergeordneten Hierarchiestufe vor dem Entscheid die Dossiers der zwei bestqualifizierten Frauen zur Bewilligung vor
- Bei vergleichbarer Qualifikation werden Frauen bevorzugt
- Mindestens die Hälfte der in den Jahren 2015-2017 für das Laufbahnprogramm Basel-Stadt gemeldeten Teilnehmenden sind Frauen

Der Zentrale Personaldienst unterstützt die Linienvorgesetzten und Personalverantwortlichen bei der Umsetzung der Chancengleichheitsziele. Gleichzeitig hat er überdepartemental weitere Massnahmen zur gezielten Verbesserung der Karrierechancen für Frauen konzipiert. So bietet der Zentrale Personaldienst seit 2015 Foren für Kaderfrauen des Oberen und Mittleren Kaders zur Vernetzung und individuellen Weiterbildung an. Förderprogramme zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils im Unteren Kader sind für 2016 in Planung.

3. Fazit und nächste Schritte

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die mit dem Anzug verlangte Zielvorgabe mit den Zielen des Regierungsrates zur Förderung der Chancengleichheit übereinstimmt. Mit RRB 14/28/63 hat der Regierungsrat bereits im September 2014 die verbindliche Zielvorgabe gegeben, dass Frauen und Männer gesamtstaatlich über alle Kaderstufen hinweg mit je mindestens 35% vertreten sind. Über den Stand der Zielerreichung wird im Chancengleichheitscontrolling alle drei Jahre berichtet. Der Controllingprozess bindet die Anstellungsbehörde wie auch die Linie verbindlich in die Zielvorgaben und deren Umsetzung ein. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass mit den bisher umgesetzten Massnahmen die Zielvorgabe von 35% je Geschlecht gesamtstaatlich und über alle Kaderstufen hinweg bereits erreicht werden konnte. Diese Entwicklung spiegelt sich in der Geschlechterverteilung der einzelnen Kaderstufe unterschiedlich stark. Mit Stand Oktober 2015 liegt jedoch der Anteil Frauen über alle drei Führungskaderstufen (exklusive Fachkader) hinweg bereits bei 32.1%.

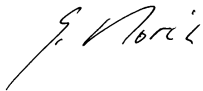
Als nächster Schritt soll daher die Zielvorgabe von mindestens 35% je Geschlecht im Führungskader bzw. unabhängig vom Fachkader angestrebt werden. Dies auch, weil die Definition des Fachkaders bewusst weit gefasst ist, um den unterschiedlichen Gegebenheiten und Strukturen der Departemente Rechnung zu tragen. Gleichzeitig ergeben sich daraus gewisse Unterschiede zwischen den Departementen hinsichtlich Zuweisung zum Fachkader, was eine überdepartementale Vergleichbarkeit kaum erlaubt. Mit der Fokussierung auf das Führungskader verfolgt der Regierungsrat eine strengere Zielgrösse als von der Anzugstellerin gefordert. Gleichzeitig wird gefördert, Zielvorgaben mit entsprechenden Massnahmen differenziert für die einzelnen Stufen des Führungskaders sowie für Fachkader bzw. für qualifizierte Funktionen auszuarbeiten. Entspre-

chend sollen künftig im Chancengleichheitscontrolling die Kennzahlen zum Anteil Frauen und Männer für die beiden Kaderstrukturen (Fach- und Führungskader) separat ausgewiesen werden.

4. Antrag

Auf Grund dieser Ausführungen beantragen wir, den Anzug Brigitta Gerber und Konsorten betreffend Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung von Geschlecht in den Kaderpositionen der Basler Verwaltung abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin