



An den Grossen Rat

19.5206.02

FD/P195206

Basel, 29. Mai 2019

Regierungsratsbeschluss vom 28. Mai 2019

Interpellation Nr. 44 Toya Krummenacher betreffend «Gleichstellungscontrolling verstärken»

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 05.06.2019)

„2019 ist das Jahr der Frauen. Der Frauenstreik vom 14. Juni ist auch die Forderung nach wirksamen Massnahmen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Denn trotz des Gleichstellungsgesetzes von 1996 ist diese noch immer keine Realität. Politisch gibt es noch eine Menge zu tun. Es gilt die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Ziel einer wirklichen Chancengleichheit zu erreichen. Hier ist auch der Kanton als Arbeitgeber gefordert.

Der Kanton Basel-Stadt stellt sich der Herausforderung um die Strategien für Chancengleichheit bereits. Das Chancengleichheitsreporting Basel-Stadt 2013-2016 sowie der Jahresbericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt von 2016 und die jährlichen Berichte zur Lohngleichheit in der baselstädtischen Verwaltung belegen, dass der Kanton bemüht ist, die Chancengleichheit von Mann und Frau zu überprüfen, zu fördern und umzusetzen. Die Chancengleichheit will der Kanton vor allem über zwei Ziele erreichen.

1. Dass Frauen und Männer zu mindestens 35% über alle Kaderstufen hinweg vertreten werden sollen und Frauen gezielt im unteren und oberen Kader gefördert werden sollen.
2. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter allen Teilzeitarbeitenden herzustellen und deshalb die Teilzeitarbeit gezielt für Männer zu fördern.

Solche Massnahmen sind vorbildlich, dennoch reichen sie nicht aus, um eine wirkliche Chancengleichheit herzustellen, da oft indirekte Diskriminierungen in den Strukturen, sprich in den Anstellungs- und Beförderungsmechanismen und in der Verteilung der Anerkennungsprämien u.ä. vorhanden sind.

Ich bitte daher den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Sind dem Regierungsrat allfällig Frauen benachteiligende Strukturen innerhalb der Verwaltung bekannt? Wenn ja, welche Massnahmen gedenkt der Regierungsrat zu ergreifen, um diese abzubauen?
2. Wird im Regierungsrat darüber diskutiert, eine Evaluierung von allfällig Frauen benachteiligenden Strukturen in den Departements, wie Anstellungs- und Beförderungsmechanismen durchzuführen, bzw. ist der Regierungsrat bereit eine solche Evaluierung vorzunehmen? Wenn nein, mit welcher Begründung?
3. Sind dem Regierungsrat die Kriterien der einzelnen Departemente zur Verteilung der Anerkennungsprämien, die ja eine Leistungsprämie ist, bekannt? Werden diese zusammengefasst analysiert? Gibt es die entsprechenden Zahlen nach Geschlecht und Anstellungsposition zur öffentlichen Einsicht?

4. Wie gedenkt der Regierungsrat den Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter 80 % im oberen und unteren Kader, welcher zurzeit bei knapp 15% liegt, zu gezielt fördern?
5. Hat sich die Regierung bezüglich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit der Möglichkeit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit auseinandergesetzt? Wenn nein, wieso nicht?
6. Mit welcher Begründung werden eigenständige öffentlich-rechtliche Betriebe nicht in die Grundlage der Analyse Logib einbezogen? Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit dies bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?
7. Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit ein umfassendes Gleichstellungscontrolling (siehe oben) bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?
8. Wie sehen die langfristigen Ziele und Strategien für eine nachhaltige und wirksame Chancengleichheit aus, d.h. nachdem die oben erwähnte Ziele 1 und 2 erreicht sind?

Toya Krummenacher“

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

Das 2004 eingeführte und alle vier Jahre durchgeführte Chancengleichheitsreporting liefert dem Regierungsrat relevante Grundlagen zur Steuerung kontinuierlicher Verbesserungen der Chancengleichheit. Entsprechende Zielsetzungen werden mit Wirkung für den gesamten Arbeitgeber, d.h. auf gesamtkantonaler Ebene definiert und durch Ziele auf Ebene der einzelnen Departemente ergänzt. Für die Periode 2018 bis 2021 wurden gemäss RRB 17/30/21 vom 17. Oktober 2017 folgende vier gesamtkantonale Chancengleichheitsziele beschlossen:

1. Es sind vermehrt Frauen für qualifizierte Funktionen zu rekrutieren bzw. intern zu fördern
2. Frauen und Männer sind gesamtstaatlich über alle Stufen des Führungskaders (exkl. Fachkader) hinweg mit mindestens je 35% vertreten. Der Frauenanteil soll gezielt im Unteren und Oberen Kader gefördert werden.
3. Eine Annäherung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads von Frauen und Männern wird angestrebt.
4. Über den gesamten Beobachtungszeitraum von vier Jahren hinweg, soll die Verteilung der Anerkennungsprämien in der Summe dem Anteil Frauen und Männern des Departementes (in FTE) entsprechen.

Die ergänzenden Ziele der Departemente richten sich nach departementsspezifischen Gegebenheiten und Fragestellungen.

Die Ergebnisse der Chancengleichheitsreportings sowie auch der Lohnvergleiche belegen, dass der Arbeitgeber Basel-Stadt bei der Umsetzung der Chancengleichheit bereits weit fortgeschritten ist. Er wird damit als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber seiner besonderen Rolle im Bereich Chancengleichheit gerecht.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Sind dem Regierungsrat allfällig Frauen benachteiligende Strukturen innerhalb der Verwaltung bekannt? Wenn ja, welche Massnahmen gedenkt der Regierungsrat zu ergreifen, um diese abzubauen?*

Dem Regierungsrat sind keine Frauen benachteiligenden Strukturen innerhalb der Verwaltung bekannt. Die Anstellungsbedingungen und insbesondere auch die Stellenbewertung sind geschlechtsneutral bzw. chancengleich ausgestaltet und finden in allen Departementen gleichermaßen Anwendung.

2. *Wird im Regierungsrat darüber diskutiert, eine Evaluierung von allfällig Frauen benachteiligenden Strukturen in den Departements, wie Anstellungs- und Beförderungsmechanismen durchzuführen, bzw. ist der Regierungsrat bereit eine solche Evaluierung vorzunehmen? Wenn nein, mit welcher Begründung?*

Beim Aufbau des Chancengleichheitscontrollings und bei der Festlegung der entsprechenden Kennzahlen-Parameter wurden die in der Interpellation angesprochenen Aspekte bereits diskutiert und berücksichtigt. Zu den regelmässig erhobenen Kennzahlen zählen insbesondere:

- Männer- und Frauenanteil in der kantonalen Verwaltung
- Männer- und Frauenanteil im Kader sowie zusätzlich aufgeschlüsselt nach Kaderstufen
- Männer- und Frauenanteil mit Voll- und Teilzeitanstellung sowie die entsprechende Auswertung im Kaderbereich
- Kennzahlen zu Einkommensunterschieden, zur Verteilung in den Lohnklassen und zu lohnrelevanten Führungsinstrumenten.

3. *Sind dem Regierungsrat die Kriterien der einzelnen Departemente zur Verteilung der Anerkennungsprämien, die ja eine Leistungsprämie ist, bekannt? Werden diese zusammengefasst analysiert? Gibt es die entsprechenden Zahlen nach Geschlecht und Anstellungsposition zur öffentlichen Einsicht?*

Die Kriterien für die Zusprechung von Anerkennungsprämien sind für den Arbeitgeber Basel-Stadt einheitlich geregelt. Die ausgeschütteten Prämien werden analysiert, sowohl auf Ebene des gesamten Arbeitgebers als auch aufgeschlüsselt nach Departementen. Diese auch nach Geschlecht aufbereiteten Ergebnisse werden im Chancengleichheitsreporting dokumentiert und sind auf der Webseite des Arbeitgebers Basel-Stadt (www.arbeitgeber.bs.ch) öffentlich zugänglich.

4. *Wie gedenkt der Regierungsrat den Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter 80 % im oberen und unteren Kader, welcher zurzeit bei knapp 15% liegt, zu gezielt fördern?*

Der Arbeitgeber Basel-Stadt bietet eine breite Palette an Arbeitsmodellen und ein überdurchschnittliches Angebot an Stellen mit einem Teilzeitpensum – auch im Kaderbereich an. Möchte eine Kadermitarbeiterin oder ein Kadermitarbeiter ihr/sein Pensum anpassen, so wird situativ nach dem passenden Arbeits(zeit)modell gesucht, welche die persönliche Situation sowie die betrieblichen Bedürfnisse einbeziehen.

5. *Hat sich die Regierung bezüglich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit der Möglichkeit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit auseinandergesetzt? Wenn nein, wieso nicht?*

Nach eingehender Prüfung hat der Regierungsrat im 2018 entschieden, von einer generellen Arbeitszeitreduktion abzusehen. Die geltende Regelung entspricht der grossen Mehrheit der übrigen Kantone. Zudem verfügt der Arbeitgeber Basel-Stadt im Quervergleich über sehr attraktive Rahmenbedingungen, insbesondere eine breite Palette an flexiblen Arbeitsmodellen, welche ideale Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen.

Obwohl der Arbeitgeber Basel-Stadt bei der Lohngleichheit, die regelmässig mittels Logib überprüft wird, schon über sehr gute Werte verfügt (der verbleibende unerklärte Lohnunterschied beträgt 2.4%) ortet das Finanzdepartement hier weiteren Handlungsbedarf und prüft derzeit eine mögliche Anpassung der Stufenberechnung bei Eintritt. Dadurch könnte die Anrechenbarkeit von Familien- und Betreuungsarbeit bei der Einstufung den gesellschaftlichen Veränderungen angepasst werden könnte.

6. *Mit welcher Begründung werden eigenständige öffentlich-rechtliche Betriebe nicht in die Grundlage der Analyse Logib einbezogen? Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit dies bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?*

Logib untersucht die Lohngleichheit jeweils in Bezug auf einen Arbeitgeber. Die angesprochenen Betriebe sind eigenständig und nicht Teil des Arbeitgebers Kanton Basel-Stadt. Zudem ist in der kantonalen Verwaltung auch das entsprechende Datenmaterial dieser Betriebe nicht verfügbar.

In Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit sind die Betriebe somit eigenständig und eigenverantwortlich. Der Regierungsrat ist aber bereit, diese Thematik im Rahmen seiner Eigengespräche aufzunehmen.

7. *Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit ein umfassendes Gleichstellungscontrolling (siehe oben) bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?*

Bei dieser Frage wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

8. *Wie sehen die langfristigen Ziele und Strategien für eine nachhaltige und wirksame Chancengleichheit aus, d.h. nachdem die oben erwähnte Ziele 1 und 2 erreicht sind?*

Die Verbesserung der Chancengleichheit ist ein rollender Prozess. Für den Zeitraum 2018 bis 2021 wurden auf gesamtkantonaler Ebene vier Ziele gesteckt, welche durch Ziele der Departemente ergänzt werden. Diese werden 2021 evaluiert. Auf Basis der Ergebnisse sowie ggf. aufgrund aktueller Gegebenheiten und Anforderungen werden Ziele für die folgende Periode festgelegt.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin