



An den Grossen Rat

13.5222.02

FD/P135222

Basel, 11. Dezember 2013

Regierungsratsbeschluss vom 10. Dezember 2013

## **Motion Brigitta Gerber und Konsorten betreffend „Zielvorgabe zur angemessenen Berücksichtigung von Geschlecht in den Kaderpositionen der Basler Verwaltung“ – Stellungnahme**

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 18. September 2013 die nachstehende Motion 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 Kruppenacher, Danielle Kaufmann, Sarah Wyss, Mustafa Atici, Martin Lüchinger, Franziska Roth-Bräm, Anita Lachenmeier-Thüring, Eveline Rommerskirchen, Nora Bertschi, Ursula Metzger Junco, Brigitte Heilbronner, Andrea Bollinger, Dominique König-Lüdin, Philippe P. Machere

Wir nehmen zu dieser Motion wie folgt Stellung:

### **1. Zur rechtlichen Zulässigkeit der Motion**

§ 42 Abs. 1 und 2 GO bestimmen Folgendes:

<sup>1</sup> In der Form einer Motion kann jedes Mitglied des Grossen Rates oder eine ständige Kommission den Antrag stellen, es sei der Regierungsrat zu verpflichten, dem Grossen

Rat eine Vorlage zur Änderung der Verfassung oder zur Änderung eines bestehenden oder zum Erlass eines neuen Gesetzes oder eines Grossratsbeschlusses zu unterbreiten.

<sup>2</sup> Motionen können sich nicht auf den ausschliesslichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates oder den an ihn delegierten Rechtssetzungsbereich beziehen.

Mit der vorliegenden Motion soll der Regierungsrat beauftragt werden, dass Männer und Frauen in den mittleren und oberen Kaderpositionen resp. in den Fach- und Leitungskadern der kantonalen Verwaltung mit einem Anteil von mindestens 35 Prozent vertreten sein soll. Auf diese Zielvorgabe soll auch bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Anstellungsbedingungen (so weit Bedarf besteht) unterstützend hingewirkt werden. Die entsprechende Regelung könnte nach einer gewissen Zeit – die Motion nennt als Beispiel einen Zeitraum von fünf Jahren – überprüft und wieder aufgehoben werden, sofern die Zielvorgabe erreicht wird.

Mit der Motion wird vom Regierungsrat die Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfs beantragt. Das Anliegen könnte denn auch im Personalgesetz festgeschrieben werden. Der Erlass von Gesetzesbestimmungen fällt in die Zuständigkeit des Grossen Rates. Zudem verlangt die Motion nicht etwas, das sich auf den ausschliesslichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates oder den an ihn delegierten Rechtssetzungsbereich bezieht. Es spricht auch kein höherrangiges Recht wie Bundesrecht oder kantonales Verfassungsrecht gegen diesen Motionsinhalt.

Die Motion ist aufgrund dieser Erwägungen als rechtlich zulässig anzusehen.

## 2. Zum Inhalt der Motion

### 2.1 Umsetzung der Motion

Der Regierungsrat begrüsst das Anliegen der Motion, erachtet es aber als sinnvoll zur Umsetzung der Zielvorgabe die von ihm mit RRB Nr. 03/17/21 vom 13. Mai 2003 verabschiedete Definition der Kaderstruktur zu verwenden (siehe nachfolgende Tabelle). Die Höhe der Lohnklasse steht in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der Zuweisung in eine bestimmte Kaderfunktion. Mittlere Führungsfunktionen beginnen nicht in jedem Fall ab Lohnklasse 16 bzw. obere Kaderpositionen ebenfalls nicht ausschliesslich ab Lohnklasse 18/19. Bei der Festsetzung der Lohnklasse spielen die Funktion, die organisatorische Einbettung im Departement sowie die Fach- oder Führungsposition eine Rolle. Aus diesem Grund verfügen die diversen Kaderstufen über eine gewisse Lohnklassen-Bandbreite pro Departement. Hinzu kommt, dass der Regierungsrat die Zielvorgabe auf alle Kaderstufen (inkl. unteres Kader und unteres Fachkader) erweitern möchte.

Für die Festlegung und das Controlling der Chancengleichheitsziele wurde bisher nachfolgende Kaderstruktur verwendet. Sie soll auch für die Überprüfung der Zielvorgabe herangezogen werden.

Definition	Aufgaben / Rollen
<p><b>Oberes Kader</b>                      Gesamtverantwortung für die Umsetzung der operationellen Arbeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitwirken bei der Entwicklung der Strategien und Mitverantwortung derselben (langfristige Ausrichtung)</li> <li>- Prägen der Geschäftsinhalte</li> <li>- Repräsentation des Betriebs mittels ihrer Person nach Innen und Aussen</li> </ul> <p>Oberste operative Führung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promotorinnen und Promotoren</li> <li>- Kommunikatorinnen und Kommunikatoren</li> <li>- Vernetzerinnen und Vernetzer mit dem Um-system</li> <li>- „Verkäuferinnen und Verkäufer“ der Inhalte und der Ergebnisse</li> <li>- Entwicklerinnen und Entwickler des Unternehmens als Ganzes (Markt, Ressourcen)</li> <li>- Prüfen der politischen Umsetzbarkeit und der Machbarkeit</li> </ul>

<p><b>Mittleres Kader</b> Verantwortung für die Gestaltung der operativen Arbeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Führung der Führungskräfte</li> <li>- Operationelle Bereichsverantwortung</li> <li>- Differenzierte und unterschiedliche Arbeitsbereiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermittlerinnen und Vermittler zwischen oberem und unterem Kader</li> <li>- Gestalterinnen und Gestalter (Organisation und Budget)</li> <li>- Knowledge-Managerinnen und Manager</li> <li>- Kontext und Vernetzung zwischen den Teilbereichen herstellen</li> <li>- Bündeln der Interessen des Kerngeschäfts</li> <li>- Trägerinnen und Träger der Veränderungsprozesse</li> <li>- Prägen der Kultur</li> </ul>
<p><b>Mittleres Fachkader</b> Die Fachverantwortung entspricht den Anforderungen für das mittlere Kader*</p>	
<p><b>Unteres Kader</b> Durchführen der operationellen Arbeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Führen von Mitarbeitenden</li> <li>- Abdecken eines relativ homogenen Arbeitsinhaltes</li> <li>- Operationelle Teilverantwortung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamleaderin und Teamleader</li> <li>- Umsetzen einer Arbeitsaufgabe gemeinsam mit den Mitarbeitenden</li> <li>- Fördern, Stärken und Führen von Mitarbeitenden</li> <li>- Vertreten der Interessen der Mitarbeitenden innerhalb der Linie</li> <li>- Vertreten einer hohen Fachkompetenz mit Vorbildcharakter</li> </ul>
<p><b>Unteres Fachkader</b> Die Fachverantwortung entspricht den Anforderungen für das untere Kader</p>	

\*Fachkader: Selbständige fachliche Verantwortung für Aufgabengebiete, die der mittleren bzw. unteren Kaderstufe gleichgesetzt werden können. Eine differenzierte Beschreibung dieser zwei Stufen ist aufgrund der heterogenen Aufgaben und Funktionen nicht sinnvoll.

## 2.2 Chancengleichheit beim Arbeitgeber Basel-Stadt

Die mit der Motion verlangte Zielvorgabe, dass Männer und Frauen zumindest mit je 35 Prozent im Kader vertreten sein müssen, steht im Einklang mit den Zielen des Regierungsrates zur Förderung der Chancengleichheit. Bereits am 26. Oktober 2004 wurde der Prozess zur Verankerung und weiteren Verbesserung der Chancengleichheit beim Arbeitgeber BASEL-STADT neu definiert und das Thema explizit in die Verantwortung der Führungskräfte und des Personalmanagements gelegt (RRB Nr. 04/34/44). Im Juni 2005 (RRB Nr. 05/24/38 vom 28. Juni 2005) und Juli 2008 (RRB Nr. 08/23/36 vom 01. Juli 2008) verabschiedete der Regierungsrat die Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit bei BASEL-STADT. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen werden alle 3 Jahre mittels einer Überprüfung (Chancengleichheitsreporting) durch den Regierungsrat überwacht, letztmals am 31. Dezember 2010.

Die Umsetzung der Chancengleichheitsziele zeigt ihre Wirkung. Der Frauenanteil im Kader konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden (2009 25 Prozent, 2010 28.4 Prozent, 2011 29.3 Prozent, 2012 32.6 Prozent). Mit Stand Oktober 2013 beträgt der Anteil, über alle Kaderstufen gesamtkantonal betrachtet, 33,7 Prozent. Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Kaderstufen fällt unterschiedlich aus. So sind Frauen im Fachkader mit rund 44 Prozent sehr gut und im mittleren Kader mit knapp 35% gut vertreten. Hingegen ist der Frauenanteil im Unteren und Oberen Kader mit je 27 Prozent geringer.

## 3. Antrag

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die mit der Motion verlangte Zielvorgabe mit den Zielen des Regierungsrates zur Förderung der Chancengleichheit übereinstimmt. Im Chancengleichheitsreporting werden bereits alle drei Jahre über den Stand der Zielerreichung berichtet. Hinzu

**Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt**

kommt, dass der Regierungsrat für die Erhebung der verbindlichen Zielvorgabe weiterhin die von ihm genehmigte Kaderstruktur verwenden möchte. Damit wird die Zielvorgabe auf alle Kaderstufen (inkl. unteres Kader und unteres Fachkader) erweitert. Dies hätte auch den Vorteil, dass Statistiken aus den Vorjahren als Vergleich beigezogen werden können. Aus diesem Grund schlägt der Regierungsrat vor, die Motion in einen Anzug umzuwandeln.

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

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin  
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin