

Reg. Nr. 1.3.1.11

Nr. 14-18.610.02

Interpellation Roland Lötscher betreffend Frauen in Führungspositionen

Der Gemeinderat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Grundlage für die Personalgewinnung ist die Personalpolitik des Gemeinderats. Sie wirkt unter anderem auf die Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal und sichert auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer und deren Gleichstellung (Personalordnung § 3 Abs. 1).

Die einzelnen Fragen können wie folgt beantwortet werden:

1. *Betreibt der Gemeinderat bei der Rekrutierung eine bewusste Frauenförderung, um in der Gemeindeleitung ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu bekommen? Wenn ja, wie? Wenn nein, weshalb nicht?*

In der Gemeindeverwaltung Riehen gibt es die unterschiedlichsten Funktionen in verschiedenen Branchen und mit vielen Teilzeitpensen. Die Stellenprofile und die damit verbundenen Voraussetzungen sind deshalb sehr breit. Viele Bereiche werden durch wenige Personen getragen. Gefragt sind oft generalistische Fähigkeiten und Erfahrungen und eine hohe Flexibilität der Mitarbeitenden.

Bei der Personalgewinnung wird primär auf die Eignung hinsichtlich dieser Rahmenbedingungen und für die jeweilige Funktion geachtet. Es gilt, jene Bewerberin oder jenen Bewerber herauszuschälen, der oder die fachlich, persönlich und mit den bisherigen Erfahrungen am besten auf die Funktion und zur Arbeitskultur der Gemeindeverwaltung Riehen passt. Dabei spielt auch die Motivation der Bewerbenden zur Erbringung von Dienstleistungen in einem Service Public eine wichtige Rolle. Erfüllen die engsten Bewerbenden alle Kriterien gleichermassen, werden sekundär weitere Kriterien wie beispielsweise ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in den Arbeitsteams berücksichtigt. So wurde zum Beispiel auch schon bewusst ein Mann in ein Lehrerinnenteam gewählt. Da das Geschlecht i.d.R. erst sekundär eine Rolle spielt, wird dieses Kriterium bei der Personalgewinnung nicht speziell hervorgehoben.

Die gegenwärtige Zusammensetzung der Leitungsebene der Gemeindeverwaltung zeigt folgendes Bild: Von den sieben Abteilungsleitenden und den vier Fachbereichsleitenden im Stab sind es mit dem Gemeindeverwalter fünf Frauen und sieben Männer. Künftig werden es mit dem Verwaltungsleiter und einem weiteren Abteilungsleiter fünf Frauen und acht Männer sein.



2. *Wurde in den Stellenausschreibungen darauf aufmerksam gemacht, dass bei gleicher Qualifikation weibliche Bewerbungen bevorzugt würden? Wenn nein, weshalb nicht?*

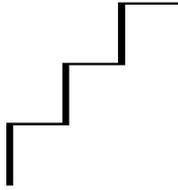
Eine Stellenausschreibung spricht jeweils beide Geschlechter an, z.B. „Abteilungsleiter/in“. Damit drückt die Gemeindeverwaltung Riehen implizit aus, dass das Geschlecht grundsätzlich nicht im Vordergrund steht. Für das Image als Arbeitgeberin ist dies insofern förderlich, als damit Gleichstellung signalisiert wird - beispielsweise bei den Anstellungsbedingungen oder der Entlohnung der Mitarbeitenden oder hinsichtlich der Möglichkeit auch für Männer, eine Teilzeitfunktion auszuüben, um familiäre Verpflichtungen mit ihrer Partnerin gemeinsam zu tragen.

3. *Befanden sich unter den Bewerbungen für die neu zu besetzenden Kaderstellen auch valable weibliche Kandidaten? Wenn ja, welche Kriterien hinderten den Gemeinderat, solche zu wählen?*

Ja, bei den jüngsten Besetzungen befanden sich auch valable weibliche Kandidaturen unter den Bewerbenden. Es bestehen keine generellen „hindernden“ Kriterien. Es wurde auch hier das ganze Spektrum der Kriterien geprüft, die für die jeweilige Funktion wichtig sind. Ausschlaggebende Kriterien waren sachlicher Art, wie beispielsweise die regionale Vernetzung, Erfahrung in einer öffentlichen Verwaltung, Passung der Persönlichkeit zur Arbeitskultur. Die Abteilungsleitung Bildung und Familie wurde soeben mit einer Frau besetzt.

4. *Kann sich der Gemeinderat vorstellen, Kaderpositionen als Teilzeitstellen auszuscheiden, so dass sie auch mit Bewerbern und Bewerberinnen, die neben der Arbeit noch anderen Verpflichtungen (z.B. Kinder- oder Elternbetreuung) nachgehen wollen, besetzt werden können? Wenn nein, weshalb nicht?*

Ja, und es gibt mehrere Beispiele dafür. So wurde etwa die Abteilungsleitung Publikums- und Behördendienste, bisher eine Vollzeitstelle, neu als Stelle mit reduziertem Pensum konzipiert und entsprechend ausgeschrieben. Die Abteilungsleitung Gesundheit und Soziales weist ebenfalls kein Vollzeitpensum auf und ist seit vielen Jahren von einer jüngeren Familienfrau besetzt. Die Abteilungsleitung Kultur, Freizeit Sport wurde ebenfalls jahrelang mit leicht reduziertem Pensum ausgeübt.



Seite 3

5. *Hat der Gemeinderat grundsätzliche Personalrekrutierungsziele (für Kaderstellen).
Wenn nein, weshalb nicht? Wenn ja, wie lauten diese?*

Die grundsätzlichen Ziele der Personalgewinnung sind, motivierte, fachlich und persönlich bestgeeignete Mitarbeitende zu finden, die längerfristig Aufgaben im Sinn eines hochstehenden Service Public erfüllen. Die detaillierten Ziele für die Personalgewinnung richten sich nach den für die jeweilige Funktion verlangten Kompetenzen. So wird für Führungsfunktionen Gewicht auf Führungskompetenzen, Führungsstil sowie entsprechende Erfahrung gelegt.

Der Gemeinderat ist überzeugt, dass mit der vorstehend skizzierten Personalpolitik der Chancengleichheit für Frauen und Männer gebührend Rechnung getragen wird.

Riehen, 26. Januar 2016
Gemeinderat Riehen