BASEL LANDSCHAFT

FINANZ- UND KIRCHENDIREKTION
GLEICHSTELLUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER

ZUSAMMENSETZUNG DER REGIERUNGSRÄTLICHEN KOMMISSIONEN

MONITORINGBERICHT 2017

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Eine ausgewogene Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen ist die Grundlage für eine breit abgestützte, effiziente, kompetente und attraktive Baselbieter Kommissionsarbeit. Sie ist ein wenig beachteter, aber wichtiger Beitrag für das demokratische Funktionieren des Kantons. Zurzeit arbeiten rund 660 Personen in einer Kommission mit.

Seit 2015 ist eine Verordnung zur ausgeglichenen Zusammensetzung der Kommissionen in Kraft. Sie fasst die seit Langem bestehenden Vorgaben aus Regierungsrats-Beschlüssen zur Geschlechtervertretung, zur Amtszeitdauer und zu Wahlvorschlägen Dritter zusammen und verlangt einen Richtwert zur Vertretung von Frauen und Männern. Ziel ist eine partizipative, zeitgemässe, attraktive Kommissionsarbeit von Freiwilligen, Amtsträgerinnen, Interessens- und Verbandsvertretern oder Spezialistinnen.

Die 73 regierungsrätlichen Kommissionen des Kantons Basel-Landschaft, die im vorliegenden Bericht ausgewertet wurden, haben einen Frauenanteil von 28% und einen Männeranteil von 72%.
42% oder 31 der 73 Kommissionen erfüllen die Anforderungen der Verordnung über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen in Bezug auf die ausgewogene Geschlechtervertretung. 58% der 73 Kommissionen erfüllen sie nicht. Der Richtwert der Verordnung legt fest, dass beide Geschlechter mindestens zu je 30% vertreten sein sollen.
Die Verordnung sieht auch eine ausgewogene Zusammensetzung nach Alter und eine Beschränkung der Amtszeitdauer vor. In 39% der Kommissionen gibt es eine ausreichende Altersdurchmischung, d. h. es sind vier oder mehr Alterskategorien vertreten.
In 28% der Kommissionen sind alle Mitglieder in der 1. bis 3. Amtsperiode, was der Verordnung entspricht. 72% der Kommissionen haben jedoch mindestens ein Mitglied mit vier oder mehr Amtsperioden.

Um die Kommissionsarbeit attraktiv und gewinnbringend zu gestalten, braucht es eine engagierte Umsetzung der Vorgaben, definierte Zuständigkeiten von Regierung, Direktionen, Landeskanzlei und Kommissionen. Nötig sind auch aktuelle Anforderungsprofile und eine aktive öffentliche Bewerbung von vakanten Sitzen. Die Erneuerungswahlen im März 2018 bieten die realistische Chance zu einer Aufholbewegung und Beteiligung von neuen, interessierten, kompetenten Mitbürgerinnen und Mitbürgern.

INHALT

1	VORWORT	07
2	DIE REGIERUNGSRÄTLICHEN KOMMISSIONEN	08
3	GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER KOMMISSIONSARBEIT	08
4	DIE VERORDNUNG ÜBER DIE ZUSAMMENSETZUNG DER KOMMISSIONEN	10
	Instrumente für eine ausgewogene Zusammensetzung	10
	Auswirkungen der entstandenen Transparenz	11
5	UMSETZUNG DER VERORDNUNG	12
	Aufgabenteilung bei der Umsetzung	12
	Regelmässiges Monitoring	13
	Vorgehen bei Handlungsbedarf	13
6	AUSWERTUNG DER ZUSAMMENSETZUNG	14
	Überblick Geschlechtervertretung	15
	Überblick Altersdurchmischung und Amtszeitbeschränkung	16
	Geschlechtervertretung nach Direktion / Landeskanzlei	17
	Geschlechtervertretung nach Fachbereich	18
	Vorsitz der Kommissionen	20
7	AUSWERTUNG DER MASSNAHMENPLÄNE	22
	Eingereichte Massnahmenpläne nach Direktion	22
8	ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN	23
	ANHÄNGE	24
	Vollständige Auswertung zu Alter, Amtszeit, Geschlecht	24
	Verordnung SGS 140.41	28
	Regeln in vorbestehenden Regierungsrats-Beschlüssen	30
	Massnahmenplan	31
	Abkürzungen	32
	Glossar	32
	Literaturliste	33

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis auf unterschiedlichen politischen Ebenen 2012/2015/2016, BL 9
Abbildung 2: Aufgaben und Rollen für eine ausgewogene Zusammensetzung der Kommissionen 12
Abbildung 3: Geschlechtervertretung: Kommissionen nach Ampelfarbe 15
Abbildung 4: Anzahl Kommissionen nach ihrem Frauen- und Männeranteil 15
Abbildung 5: Altersdurchmischung: Kommissionen nach Ampelfarbe 16
Abbildung 6: Amtszeitbeschränkung: Kommissionen nach Ampelfarbe 16
Abbildung 7: Geschlechtervertretung: Ampelfarbe der Kommissionen nach Direktion und Landeskanzlei 17
Abbildung 8: Geschlechtervertretung: Ampelfarbe der Kommissionen nach Fachbereich 18
Abbildung 9: Kommissionsmitglieder nach Geschlecht und Fachbereich 19
Abbildung 10: Geschlechterverhältnis nach Wirtschaftszweig 2013, BL 19
Abbildung 11: Hochschulstudierende nach Hochschultyp 1991–2015, Wohnort BL 20
Abbildung 12: Geschlechterverhältnis in den Präsidien der Kommissionen 20
Abbildung 13: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf 2015, Nordwestschweiz 21

1
VORWORT

Wenn die Kinder, die auf dem Titelbild am Talweiher von Rothenfluh und Anwil stehen, ihre Faszination beibehalten, werden sie ihre Sachkenntnisse über Natur- und Gewässerschutz, Tourismus oder Waldpflege weiterentwickeln. Dann sind sie bereits in 8 bis 12 Jahren oder 2 bis 3 Amtsperioden mögliche Kandidatinnen und Kandidaten für die freiwillige Mitarbeit in einer der 73 Kommissionen. Sie unterstützen den Regierungsrat und die Verwaltung in unzähligen Fachbereichen und Spezialgebieten, bringen ihre Kompetenzen und Erfahrungen ein und gewinnen zusätzliche Kenntnisse, Gestaltungsmöglichkeiten und Vernetzung. Für rund 660 berufliche und politische Laufbahnen bedeutet die Mitarbeit oder das Präsidium einer Kommission zudem Sichtbarkeit und Einfluss – und ein Sprungbrett für mehr politische oder berufliche Verantwortung.

Im Schnittbereich von Freiwilligenarbeit, Politik und Berufsarbeit sind die regierungsrätlichen Kommissionen ein wichtiges demokratisches Instrument und gleichstellungspolitisches Handlungsfeld. Die Entwicklung verläuft jedoch langsam. 1986, als Baselland die Gleichstellung von Frau und Mann in die Kantonsverfassung aufnahm, betrug die Geschlechtervertretung in den Kommissionen 11% Frauen und 89% Männer. Zwölf Jahre später, 1998, betrug der Frauenanteil bereits 26%, der Männeranteil 74%. Das breit getragene Engagement zur Gleichstellung, das auch am 14. Juni 1991 mit dem Schweizerischen Frauenstreik sichtbar geworden war, bewirkte eine grosse Sensibilität zur Erhöhung des Frauenanteils in Politik und Arbeitswelt. Es führte 1995 zum Gleichstellungsgesetz und in Baselland zwei Jahre später zum kantonalen Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz (EG GIG). Die Aufholbewegung in den Baselbieter Kommissionen ging auch auf die umfassenden Analysen des Kommissionswesens durch die Fachstelle und die in der Folge beschlossenen Instrumente zurück: Amtszeit- und Altersbeschränkung, Ausschreibepflicht und Doppelvorschlag, Berichterstattung und der Aufbau eines Fachfrauenpools. Die Regierungsratsbeschlüsse fanden jedoch über die Jahre zu wenig Beachtung. Die Zusammensetzung der Kommissionen verbesserte sich von 1998 bis 2016 nur um zwei Prozentpunkte auf 28% Frauen und 72% Männer.

Einen Impuls, der diese Entwicklung neu anstossen sollte, gab die Regierung mit der Verordnung über die ausgewogene Zusammensetzung der Kommissionen, die am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist. Sie sieht u. a. einen Richtwert vor, wonach Frauen und Männer je zu mindestens 30% in jeder Kommission vertreten sind. Zudem sichern ein Controllingzyklus, Planung und Beratung die verbindliche Realisierung. Als eine kantonale Best Practice hat diese Verordnung bereits Eingang gefunden im aktuellen Bericht der Schweiz zum UNO-Übereinkommen gegen die Diskriminierung der Frau (CEDAW).

Dank dem grossen Engagement von Landeskanzlei und Direktionen gewann das Kommissionswesen in kurzer Zeit an Übersicht und Transparenz. Auf Anstoss der Geschäftsprüfungskommission und Finanzkontrolle erlässt nun der Regierungsrat eine umfassende Verordnung für die regierungsrätlichen Kommissionen. Sie regelt neu auch Fragen zur Offenlegung von Interessen oder Ausstandspflicht und verfolgt weiterhin eine ausgewogenere Zusammensetzung. Mit gutem Grund: Der vorliegende Monitoringbericht von Gleichstellung BL unter der Projektleitung von Jana Wachtl stellt das aktuelle Kommissionswesen differenziert dar, macht die Zusammensetzungen nach Geschlecht, Alter und Amtszeitdauer sichtbar und zeigt deutlich, dass und wo Handlungsbedarf besteht. Ich danke allen Beteiligten für diesen Meilenstein.

Die Erneuerungswahlen vom März 2018 und die neue Verordnung vom Herbst 2017 bieten die Gelegenheit zu einer demokratischen Vorwärtsbewegung: Ziel ist es, den strukturellen Vorgaben zu folgen und in den regierungsrätlichen Gremien das gleiche sachliche Engagement, dieselbe Diversität und ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen wie in der Kindergruppe am Talweiher.

Sabine Kubli Fürst
Leiterin Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft

Liestal, August 2017

2 DIE REGIERUNGS-RÄTLICHEN KOMMISSIONEN

Die ausserparlamentarischen Kommissionen unterstützen die Regierung bei verschiedensten Entscheidungen oder Tätigkeiten, z. B. in Krisensituationen, bei der Massnahmenfindung in der Wirtschaftspolitik, in der Kulturförderung oder bei der Regulierung von Jagd oder Fischerei. Die Kommissionen verbinden Anliegen der Regierung, der kantonalen Verwaltung, von Verbänden, Vereinen und der Bevölkerung. Der Regierungsrat ist Wahlbehörde und bestimmt die Mitglieder einer Kommission für eine Amtsdauer von vier Jahren. Die Kommissionen und deren Mitglieder sind im Behördenverzeichnis aufgelistet.

Der Auftrag der Kommissionen und die Rahmenbedingungen zur Besetzung basieren in den meisten Fällen auf einer Verordnung und gesetzlichen Grundlage. Die Anzahl Sitze, der Einbezug von Interessensvertretungen (Verbände, Gemeinden), funktionsbezogene Sitze, das Stimmrecht usw. sind festgelegt. Weniger klar definiert sind bisher die Anforderungsprofile der frei zu besetzenden Sitze. Idealerweise vertreten die Mitglieder der Kommissionen verschiedene Kompetenzen, Profile, diverse Anliegen und haben unterschiedliche Erfahrungshorizonte, damit das zur Verfügung stehende Potenzial genutzt werden kann. In den Kommissionen sitzen in erster Linie Fachleute. Die Aufgaben und Profile sind jedoch sehr vielfältig. Einige Sitze sind an eine Funktion gebunden, z. B. an eine bestimmte Stelle der Verwaltung. Diese Personen sind «von Amtes wegen» Mitglieder einer Kommission. Sie sind somit nicht frei wählbar. In einigen Kommissionen haben diese Sitze kein Stimmrecht. Die Kommissionsarbeit ist bezahlt: Die Mitglieder erhalten ein Sitzungsgeld, das je nach Kommission variiert (siehe letzte Seite der Lohntabelle des Kantons Basel-Landschaft). Im Bericht der Geschäftsprüfungskommission beziffert die Finanzkontrolle die Kosten für die regierungsrätlichen Kommissionen auf CHF 413'000 (Jahr 2015).[1]

Kommissionen haben für verschiedene Beteiligte einen Mehrwert: Dem Regierungsrat und der Verwaltung bringt die Kommissionsarbeit externes Wissen und Vernetzung. Die Kommissionsmitglieder haben die Möglichkeit zur Einflussnahme auf politische Geschäfte, zu Prestigegewinn und Vernetzung. Den Anspruchsgruppen ermöglicht die Mitarbeit Informationsnähe und Einflussnahme auf Geschäfte ihres Bereichs.

3 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER KOMMISSIONSARBEIT

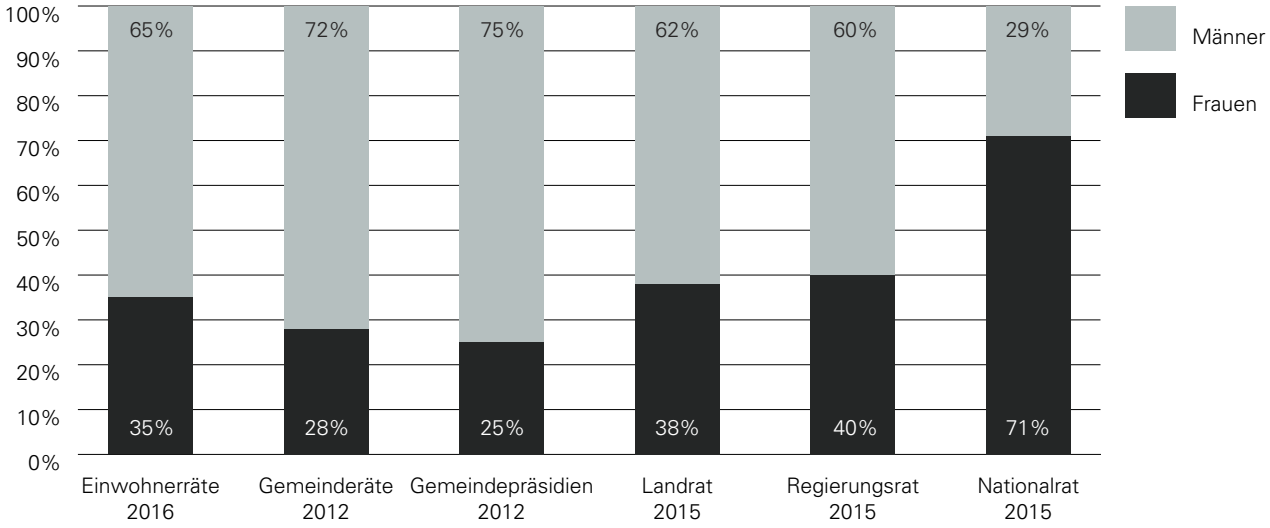
Einer tatsächlichen demokratischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern entspricht die ausgewogene Zusammensetzung von Teams in Unternehmen, im öffentlichen Sektor, in der Politik, in Kommissionen. Deshalb haben Kanton und Gemeinden gemäss Absatz 2 des kantonalen Einführungsgesetzes zum Gleichstellungsgesetz und der Kantonsverfassung (§ 8) den Auftrag, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.

Seit den 1980-er Jahren haben mehrere Studien gezeigt, dass zwischen dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ein Zusammenhang besteht (mehr dazu in den Beiträgen auf der Literaturliste im Anhang). In gemischten Teams kommen mehr unterschiedliche Lebensentwürfe, Perspektiven und Erfahrungen zusammen. Jüngere Frauen und Männer setzen andere Prioritäten und vertreten beispielsweise eher familienfreundliche Positionen als Ältere. Die ausgewogene Partizipation beider Geschlechter und verschiedener Alterskategorien an politischen Prozessen und Entscheiden entspricht den Grundwerten und ist das Qualitätsmerkmal einer modernen Demokratie.

Für Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft und für den Frauenrat war die Besetzung der Kommissionen ein wichtiges Thema zur Förderung der demokratischen Beteiligung von Frauen und zur Schaffung von Einstiegsmöglichkeiten in die politische Arbeit. Die Fachstelle für Gleichstellung hat diverse Studien zum Thema verfasst und mehrere Jahre ein Fachfrauenpool geführt. In dieser Datenbank wurden Adressen und Profile von interessierten Fachfrauen erfasst und auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Heute gibt es verschiedene Berufsorganisationen und Netzwerke, die diese Dienstleistung anbieten. Beispiele sind die Schweizer Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN oder das Netzwerk der Einfrau-Unternehmerinnen Basel NEFU.

[1] Bericht der Geschäftsprüfungskommission an den Landrat betreffend regierungsrätliche Kommissionen, 8. Juni 2016, Geschäft Nr. 2016-170.

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis auf unterschiedlichen politischen Ebenen 2012/2015/2016, BL



Quelle: Gleichstellungsbericht Kanton Basel-Landschaft, S. 77.

Die Arbeit in den regierungsrätlichen Kommissionen ist an der Schnittstelle von Politik, Freiwilligen- und Facharbeit angesiedelt. In der Politikvertretung finden sich – ausser bei den Gemeindepräsidien – eine stärker ausgewogene Geschlechtervertretung als in den Kommissionen. Im Vergleich zu den politischen Ämtern ist in der Kantonsverwaltung das Geschlechterverhältnis noch ausgeglichener: 2016 waren 43% Frauen und 57% Männer angestellt.[2] Das Geschlechterverhältnis in den regierungsrätlichen Kommissionen fällt mit 28% Frauen und 72% Männern deutlich aus dem Rahmen.

Während der Frauenanteil auf den unterschiedlichen politischen Ebenen und in der kantonalen Verwaltung in Baselland zum Teil stark zugenommen hat, hat im gleichen Zeitraum das Geschlechterverhältnis in Kommissionen fast stagniert. Die bestehenden Instrumente wurden kaum genutzt, das Missverhältnis zwischen der gesellschaftlichen Realität und der Zusammensetzung der Kommissionen wurde grösser. Die Finanz- und Kirchendirektion (FKD) erarbeitete deshalb in Zusammenarbeit mit Gleichstellung für Frauen und Männer eine neue Verordnung zur ausgewogenen Zusammensetzung der Kommissionen. Besonderes Augenmerk wurde auf die operative Umsetzung der Vorgaben gelegt: Transparenz, regelmässige Berichterstattung sowie Veröffentlichung der Besetzungen und Vakanzen. In ihren aktuellen Antworten zur Umsetzung der UNO-Konvention gegen die Diskriminierung der Frau im 4. und 5. Bericht der Schweiz verweist die Schweiz auf die basellandschaftliche Verordnung als kantonale Best Practice.[3]

[2] Stichtagserhebung: 30.6.2016, Personalamt des Kantons Basel-Landschaft.

[3] Antworten der Schweiz zur CEDAW-List of issues betreffend den vierten und fünften CEDAW-Bericht vom 17. Juni 2016

4
DIE VERORDNUNG ÜBER DIE ZUSAMMENSETZUNG DER KOMMISSIONEN

Der heute nahezu ausgeglichene Bildungsstand von jüngeren Frauen und Männern bietet grosses Potenzial für attraktive sachpolitische Freiwilligenarbeit. Wie verschiedene Auswertungen zur Besetzung von regierungsrätlichen Kommissionen feststellten, entspricht die Selektionspraxis nicht mehr den Anforderungen, den gesetzlichen Vorschriften und dem Bestreben nach einer zeitgemässen und zielgerichteten Rekrutierung. Am 24. März 2015 beschloss der Baselbieter Regierungsrat die Verordnung über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen (SGS 140.41 vom 24. März 2015) und setzte sie am 1. Mai 2015 in Kraft (siehe Anhang).

Die regierungsrätlichen Kommissionen sollen sich aus Mitgliedern zusammensetzen, die primär fachlich kompetent sind, darüber hinaus aber auch die Vielfalt der kantonalen Bevölkerung widerspiegeln. Neben der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter sollen dies auch verschiedene Altersgruppen ermöglichen. Durch eine bessere Durchmischung der Gremien kommen verschiedene Lebensrealitäten und damit mehr Kompetenzen und Erfahrungen zusammen, womit die Kommissionsarbeit zielgruppengerechter wird. Aus pragmatischen Gründen beschränkt sich die Verordnung auf die Geschlechter «Frau» und «Mann». Die Regierung ist sich bewusst, dass die Geschlechtervielfalt, die Geschlechtsidentitäten und Lebensrealitäten weitaus vielfältiger sind.

Die Verordnung SGS 140.41 sollte bestehende regierungsrätliche Beschlüsse betreffend einer ausgewogenen Geschlechtervertretung in den Kommissionen aufnehmen, ergänzen und in einer verbindlichen Form regeln. Ein Regierungsratsbeschluss von 1997 (siehe Anhang) legte bereits fest, dass frei werdende Sitze öffentlich ausgeschrieben werden. Vorschlagsberechtigte Organisationen sollten einen Doppelvorschlag unterbreiten, d. h. für jede Vakanz eine Frau und einen Mann zur Auswahl vorschlagen. Die Anzahl Amtszeiten wurde auf vier Amtsperioden beschränkt. Im Beschluss von 1997 wurde der Grundstein für Transparenz gelegt: Im Amtsbericht sollte über die Geschlechter-Verteilung berichtet werden. Im Jahr 2000 wurden diese Instrumente in einem weiteren Regierungsratsbeschluss (siehe Anhang) ergänzt durch folgende Bedingung: Wenn nicht jedes Geschlecht durch mindestens ein Drittel der Kommissionsmitglieder vertreten ist und trotzdem eine Person des übervertretenen Geschlechts zur Wahl vorgeschlagen wird, so ist dies im Wahlantrag zu begründen, und es ist zu bestätigen, dass die Fachfrauen-Datei der Fachstelle für Gleichstellung konsultiert wurde. Ausserdem gab es die «Stellvertretungsregelung», nach der Sitze, die an eine Funktion gebunden sind («von Amtes wegen»), auch durch eine Stellvertreterin besetzt werden konnten. Alle diese Beschlüsse sind in die Verordnung SGS 140.41 eingeflossen.

INSTRUMENTE FÜR EINE AUSGEWOGENE ZUSAMMENSETZUNG

Die Verordnung über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen nutzt die folgenden Instrumente:

- Öffentliche Ausschreibung von vakanten Sitzen
- Transparenz bei der Besetzung der Kommissionssitze (öffentliches Behördenverzeichnis)
- Erfassen und Aufzeigen der Zusammensetzung durch Kommissionslisten
- Richtwert: beide Geschlechter sind je zu mindestens 30% vertreten
- Begründungspflicht bei Nichteinhalten der Verordnung
- Massnahmenpläne mit Handlungsoptionen
- Regelmässiges Monitoring und Berichterstattung
- Verzichtet wurde auf den Doppelvorschlag, der auch bei Wahlvorschlägen Dritter jeweils mindestens eine Frau und einen Mann verlangt.

Für die Verordnung SGS 140.41 wurde einen Richtwert gewählt: Frauen und Männer sollen zu mindestens 30% in jeder Kommission vertreten sein – unter der Bedingung, dass die Vorgaben des Anforderungsprofils erfüllt sind. Die Verordnung über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen stützt sich auf § 74 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984[4] und § 21 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 27. November 1997[5] zum Gleichstellungsgesetz (SGS 140.41, siehe Verordnung im Anhang). Sie setzt einen Mindeststandard. Die Verordnung regelt in § 6 strukturelle Vorgaben, bei denen das Ziel im Vordergrund steht, dass alle regierungsrätlichen Kommissionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Als Richtwert werden 30% festgelegt. Wird in einer Kommission diese Schwelle durch eines der Geschlechter unterschritten, müssen Massnahmen

ergriffen werden. So ist gemäss § 8 zu begründen, wenn von den Vorgaben abgewichen wird. Mit dieser Regelung besteht die Möglichkeit, bei der Zusammensetzung der Kommissionen auf deren unterschiedliche Bedürfnisse und Bedingungen flexibel zu reagieren. Die Begründung nimmt idealerweise Bezug auf den Massnahmenplan (§ 11). Dieser muss von den Kommissionen ausgefüllt werden, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 30% liegt. § 13 Absatz 2 der Verordnung beauftragt Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft (Gleichstellung BL) mit der periodischen Verfassung eines Monitoringberichts mit Kommentaren und Empfehlungen.

AUSWIRKUNGEN DER ENTSTANDENEN TRANSPARENZ

Die entstandene Transparenz sowie die Übersicht über die regierungsrätlichen Kommissionen und deren Besetzung veranlasste die Geschäftsprüfungskommission (GPK) unter Einbezug der Finanzkontrolle zu einem Bericht an den Landrat (8. Juni 2016).[6] Der Regierungsrat nahm die Anliegen auf und beschloss, die Verordnung SGS 140.41 2017 durch eine umfassende Verordnung zu den regierungsrätlichen Kommissionen zu ersetzen. Das Postulat 2016-257 vom 8. September 2016 von Christine Frey, FDP, die die Aufhebung der Verordnung über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen fordert, sollte gleichzeitig bearbeitet werden. Ziel war eine Verordnung, die alle Voraussetzungen und Bedingungen für die regierungsrätlichen Kommissionen enthält – einschliesslich Vorgaben zu deren ausgewogenen Zusammensetzung. Die Verordnung sollte schlank und effizient in der Umsetzung und Steuerung sein. Sie soll am 1. September 2017 im Hinblick auf die Gesamterneuerungswahlen vom März 2018 in Kraft treten.

[4] SGS 100, GS 29.276

[5] SGS 108, GS 33.0091

[6] Bericht der Geschäftsprüfungskommission an den Landrat betreffend regierungsrätliche Kommissionen, 8. Juni 2016, Geschäft Nr. 2016-170.

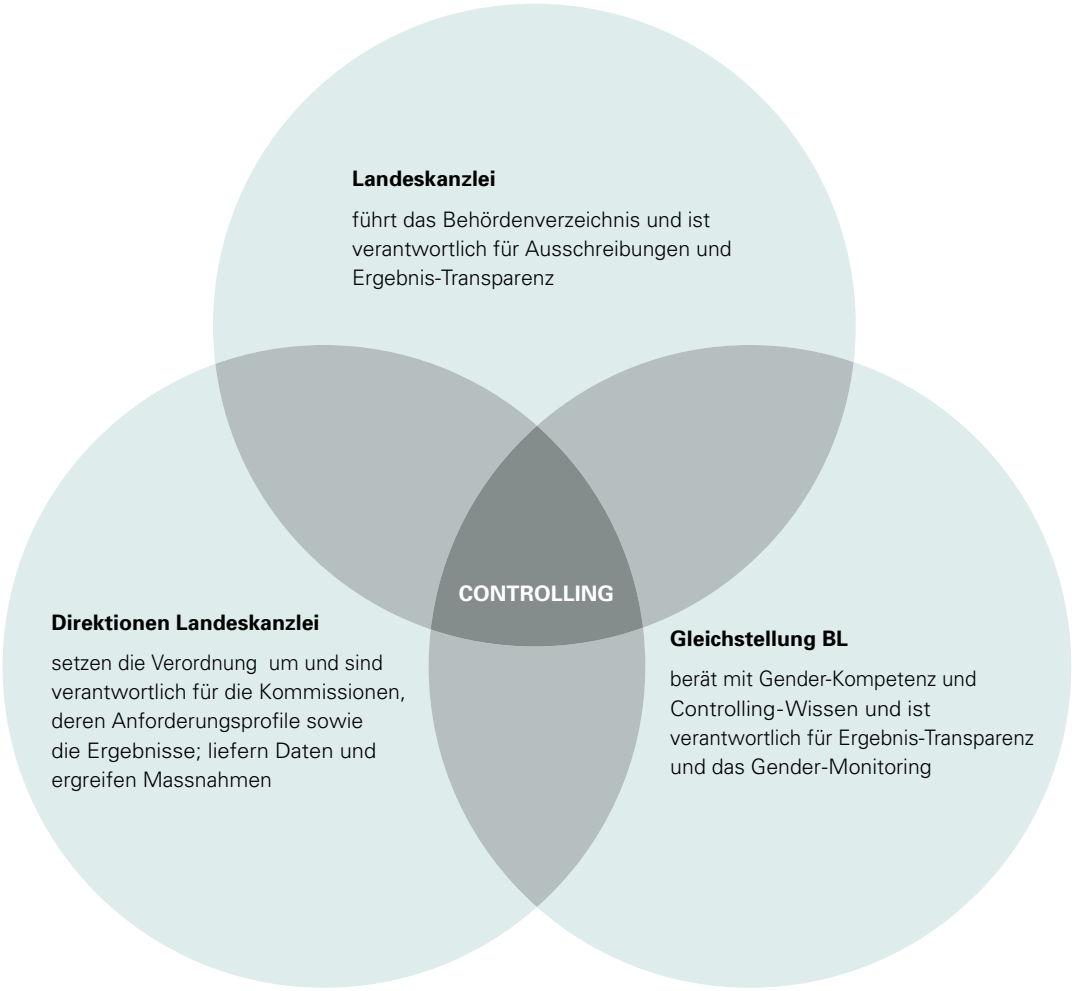
5 UMSETZUNG DER VERORDNUNG

Die Umsetzung der Verordnung verlangt klar definierte Prozesse, stellt nützliche Instrumente zur Verfügung und schafft durch Berichterstattung eine Transparenz, die für die Rekrutierung und Besetzung der Kommissionen genutzt werden kann.

AUFGABENTEILUNG BEI DER UMSETZUNG

Die Direktionen und die Landeskanzlei sind zuständig für die Kommissionen, die ihnen zugeteilt sind bzw. die sie verwalten. Sie stellen die Umsetzung der Verordnung sowie allfälliger Massnahmen in ihren Kommissionen sicher. Sie liefern die Daten ihrer Kommissionen an die Landeskanzlei und allfällige Massnahmenpläne an Gleichstellung BL. Die Landeskanzlei (LKA) ist verantwortlich für das regelmässige Erfassen und Auswerten der Kommissionsbesetzungen zuhanden der Direktionen. Sie führt das Behördenverzeichnis und schreibt vakante Kommissionssitze im Amtsblatt aus.
Gleichstellung BL wertet die Listen mit den Ergebnissen zur Geschlechtervertretung und die Massnahmenpläne (siehe Kapitel 7) aus. Sie berät die Direktionen und Kommissionen bei der Umsetzung konkreter Massnahmen und erstellt vor den Erneuerungswahlen einen Monitoringbericht.

Abbildung 2: Aufgaben und Rollen für eine ausgewogene Zusammensetzung der Kommissionen



REGELMÄSSIGES MONITORING

Die Verordnung SGS 140.41 sieht eine jährliche Auswertung der Zusammensetzung der Kommissionen vor. Um die Auswertung zu erleichtern und auf einen Blick aufzuzeigen, ob und wo seitens einer bestimmten Kommission Handlungsbedarf besteht, ist die Auswertung im Sinne eines Ampelsystems strukturiert und eingefärbt. Die Ampel ist folgendermassen definiert:

Kriterium	**Grün**	**Orange**	**Rot**
Geschlechter-vertretung	Geschlechtervertretung zwischen 31 und 70%	Untervertretenes Geschlecht: 30%	Untervertretenes Geschlecht < 30%
Altersstruktur	4 oder mehr Alterskategorien vertreten*	2 oder 3 Alterskategorien vertreten*	1 Alterskategorie vertreten*
Amtszeitdauer	Mitglieder mit 1 bis 3 Amtsperioden**	Mindestens 1 Mitglied in der 4. Amtsperiode**	Mindestens 1 Mitglied mit mehr als 4 Amtsperioden**
Schlussfolgerung	Vorbildlich – weiter so!	Achtung – Aufmerksamkeit gefragt!	Massnahmen ergreifen!

* Von insgesamt 6 Alterskategorien: 18-29 J. | 30-39 J. | 40-49 J. | 50-59 J. | 60-65 J. | 66 J. und älter

** Eine Amtsperiode dauert in der Regel vier Jahre.

Die grüne Ampel leuchtet auf, wenn die prozentuale Geschlechtervertretung in der jeweiligen Kommission zwischen 31% und 70% liegt, vier oder mehr Alterskategorien vertreten sind und / oder sich die Kommissionsmitglieder in der ersten bis dritten Amtsperiode befinden.
Die orange Ampel erscheint, wenn das Geschlechterverhältnis in der jeweiligen Kommission genau 30% zu 70% beträgt, zwei oder drei Alterskategorien vertreten sind und / oder sich mindestens ein Kommissionsmitglied in der vierten Amtsperiode befindet.
Die rote Ampel erscheint, wenn die prozentuale Geschlechtervertretung unter 30% bzw. über 70% liegt, nur eine Alterskategorie vertreten ist und / oder mindestens ein Kommissionsmitglied die maximale Amtszeitdauer von 16 Jahren überschritten hat.

VORGEHEN BEI HANDLUNGSBEDARF

Bei einer grünen Ampel sind seitens der Kommission keine Massnahmen notwendig, da sie die Vorgaben der Verordnung erfüllt. Die Aufmerksamkeit gilt jedoch der Erhaltung der Zusammensetzung der Kommission im grünen Ampelbereich.

Bei einer orangen Ampel ist Aufmerksamkeit nötig und allfällige Nachfolgeregelungen sind langfristig anzugehen. Scheint die rote Ampel bei der Altersstruktur oder der Amtszeitdauer auf, analysiert die jeweilige Direktion in Zusammenarbeit mit der Kommission die Umstände und bestimmt die nötigen Massnahmen. Sollte eine Überschreitung der maximalen Amtszeitdauer von 12 Jahren absehbar oder bereits Tatsache sein, kann das betreffende Kommissionsmitglied bei der nächsten Gesamterneuerungswahl nicht mehr zur Wahl vorgeschlagen und gewählt werden. Hier können die Kommissionen bereits aktiv werden und beispielsweise Kontakt mit potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern aufnehmen, Fachpools konsultieren oder in Fachmedien inserieren. Da der Sitz in absehbarer Zeit vakant wird, kann die öffentliche Ausschreibung des Kommissionssitzes breit gestreut werden.

Betrifft die rote Ampel die Geschlechtervertretung, erstellt die zuständige Direktion gemäss Verordnung einen Massnahmenplan (siehe Anhang). Dieser zeigt auf, wie bei einer Ersatzwahl oder im Rahmen der nächsten Gesamterneuerungswahl das Geschlechterverhältnis ausgeglichen werden soll bzw. das weniger stark vertretene Geschlecht gefördert werden kann. Das zur Verordnung gehörende Formular listet Massnahmen auf, die innerhalb der Kommission fachspezifisch umgesetzt bzw. ausgearbeitet werden können:

- ☐ Die Ausschreibung wird geschlechtergerecht formuliert und spricht Frauen und Männer gleichermassen an.
- ☐ Personen des untervertretenen Geschlechts werden persönlich bezüglich der Einsitznahme in einer Kommission kontaktiert.
- ☐ Folgende Fachpools werden konsultiert:
  [Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]
- ☐ Um den Anteil des untervertretenen Geschlechts zu erhöhen, werden vakante Kommissionssitze zusätzlich zum Amtsblatt in folgenden Medien ausgeschrieben:
  - ☐ Zeitungen, Zeitschriften:
    [Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]
  - ☐ Fachmedien:
    [Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]
  - ☐ weitere spezifische Medien:
    [Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]
- ☐ Weitere Massnahmen, die ergriffen werden:
  [Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]
- ☐ Wir wünschen eine persönliche Beratung durch Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft. Bitte nehmen Sie mit mir Kontakt auf.

6
AUSWERTUNG DER ZUSAMMENSETZUNG

Gleichstellung BL stehen für ihre Auswertung der Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen die Daten aus der Erhebung der Landeskanzlei vom 31. Dezember 2016 zur Verfügung. Der Landeskanzlei wurden von den Direktionen 77 Kommissionen gemeldet. Eine Kommission der VGD wurde nicht in die Auswertung einbezogen, da die Wahlbehörde für die gesamte Kommission der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist. Drei der Kommissionen sind inaktiv. In die nachfolgende Auswertung flossen somit 73 Kommissionen ein.

Innerhalb der Kommissionen fallen nicht alle Sitze unter die Verordnung über die Zusammensetzung. In § 2, Absatz 2 ist festgehalten: «Wählt der Regierungsrat die Mitglieder einer Kommission nur teilweise oder ist er an Wahlvorschläge Dritter gebunden, so finden die Regeln dieser Verordnung nur auf die in seiner Wahlbefugnis liegenden Kommissionsmitglieder Anwendung». Nicht einbezogen in die Bewertung wurden folglich vom Landrat gewählte Mitglieder der Kommissionen und Sitze, die vom Kanton Basel-Stadt besetzt werden. Das hat zur Folge, dass eine rote Ampel aufleuchten kann – auch wenn die Zusammensetzung der Gesamtkommission ausgewogen ist. Diejenigen Sitze, die von den Baselbieter Gemeinden besetzt werden und Sitze, die an ein Amt der Verwaltung gebunden sind, wurden in die Bewertung einbezogen: Absatz 3 besagt: «Auf Kommissionen mit ausschliesslich verwaltungsinternen Mitgliedern kommen die §§ 5 bis 7 analog zur Anwendung, soweit diese umsetzbar sind.».

Gleichstellung BL legt den Schwerpunkt der folgenden Auswertung auf die Geschlechtervertretung. Zur Amtszeitbeschränkung und Altersdurchmischung wird ein Überblick gezeigt. Die detaillierte Darstellung aller Kommissionen nach Zusammensetzung und Ampelsystem findet sich im Anhang.

ÜBERBLICK GESCHLECHTERVERTRETUNG

Über alle 73 regierungsrätlichen Kommissionen des Kantons Basel-Landschaft, die im vorliegenden Bericht ausgewertet wurden, besetzen Frauen 28% und Männer 72% der Sitze. Seit 1986 hat sich eine ausgewogene Durchmischung nach Geschlecht nur langsam verbessert: 1986 waren es 11% Frauen und 89% Männer, 1998 26% Frauen, 74% Männer.[7] Diese Zeitreihe sowie die intensive Erarbeitungsphase der Verordnung SGS 140.41, der verwaltungsinterne Bericht «Monitoring über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen – Interne Standortbestimmung 2016» sowie die Weiterarbeit an der neuen Verordnung, die 2017 in Kraft tritt, haben gezeigt, dass Veränderungen von den Beteiligten viel Einsatz erfordern. Im Vergleich zu den Daten aus dem internen Monitoringbericht 2016 hat sich jedoch im Ergebnis noch kaum etwas verändert. Vakanzen und deren neue Besetzung führten in zwei Fällen zu einer ausgewogeneren Verteilung gemäss Ampelauswertung. Die Kommission für Denkmal- und Heimatschutz hatte 2016 eine rote Ampel. Nach dem Austritt eines Mannes wurde ein Sitz durch eine Frau besetzt und die Ampel leuchtet nun grün. In der Landwirtschaftlichen Investitionshilfekommission hat ein analoger Vorgang das Geschlechterverhältnis von Rot (29% Frauen – 71% Männer) auf Grün (33% Frauen – 67% Männer) geändert.

42% der Kommissionen (in Grün und Orange) haben eine genügend ausgewogene Zusammensetzung in Bezug auf Frauen und Männer (Abbildung 3). Sie befinden sich in der Bandbreite des Richtwertes der Verordnung. Eine Mehrheit von 58% der Kommissionen erfüllt die Verordnung nicht – in absoluten Zahlen sind das 42 von 73 Kommissionen.

[7] Die Erhebungen 1986, 1998 und 2016 basieren nicht auf identischen Datengrundlagen. Sie sind unter Vorbehalt vergleichbar.

Abbildung 3: Geschlechtervertretung: Kommissionen nach Ampelfarbe

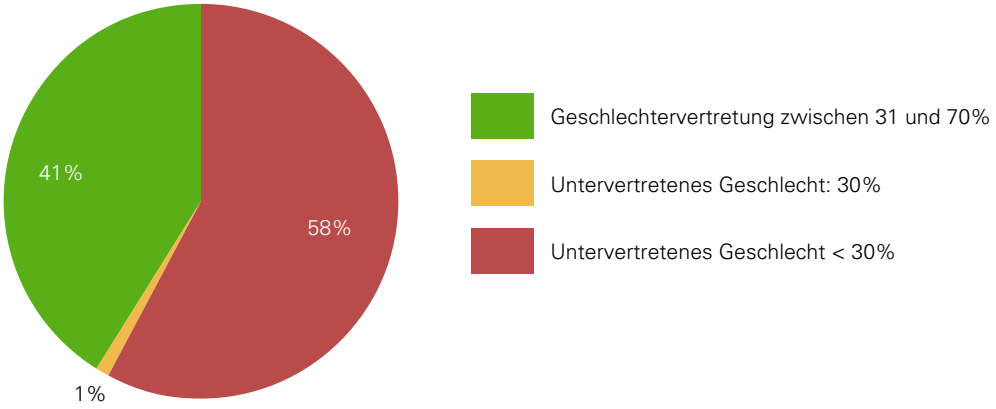


Abbildung 4: Anzahl Kommissionen nach ihrem Frauen- und Männeranteil

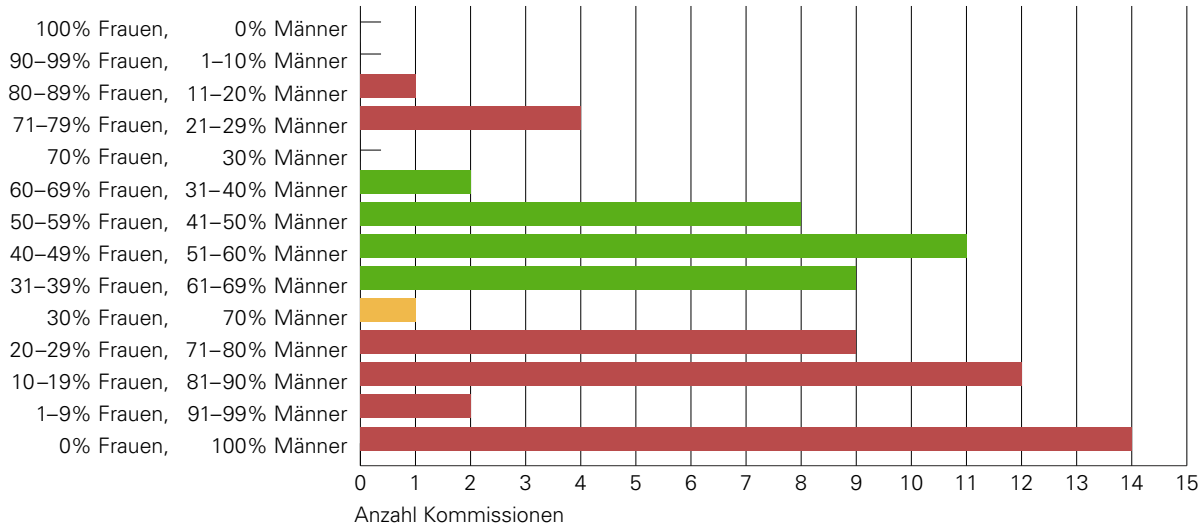


Abbildung 4 zeigt die Bandbreite zum Richtwert von 30%. Das Bild veranschaulicht, dass es unter den nach Geschlecht einseitig besetzten Kommissionen deutlich mehr Kommissionen hat mit hohen Männeranteilen als mit hohen Frauenanteilen. 14 Kommissionen umfassen sogar gar keine Frau. Hingegen gibt es keine Kommission ohne Mann. Fünf Kommissionen haben jedoch einen Männeranteil unter 30%. Im Vergleich dazu: 37 Kommissionen haben einen Frauenanteil unter 30%.

Auf die 14 Kommissionen mit 0% Frauen wird weiter unten nochmals eingegangen, wo der Zusammenhang bezüglich Altersdurchschnitt und Anzahl Amtszeiten aufgezeigt wird.

ÜBERBLICK ALTERSDURCHMISCHUNG UND AMTSZEITBESCHRÄNKUNG

Die zweite strukturelle Vorgabe der Verordnung verlangt, bei der Zusammensetzung der Kommissionen verschiedene Altersgruppen zu berücksichtigen (siehe Kapitel 5 zur Definition der Alterskategorien).

In 39% der Kommissionen sind vier oder mehr Alterskategorien vertreten – in 53% der Kommissionen zwei oder drei Alterskategorien. In nur sechs Kommissionen beschränkt sich die Altersdurchmischung auf eine Kategorie (Abbildung 5).

Bezüglich Amtszeitbeschränkung erfüllen 28% der Kommissionen die Anforderung, dass alle Mitglieder in der 1. bis 3. Amtsperiode sind (entspricht 19 Kommissionen). In Ausnahmefällen und mit einer sachlichen Begründung kann einmalig auf eine 4. Amtsperiode verlängert werden. 72% der Kommissionen (49 Kommissionen) haben mindestens ein Mitglied mit vier oder mehr Amtsperioden (Abbildung 6).

Die Amtszeitbeschränkung ist ein wichtiges Instrument, um die Kommissionen ausgewogen und attraktiv zu halten. Vakanzen bieten die Gelegenheit, die Kommissionen ausgewogener zusammenzusetzen. Die strukturellen Vorgaben (Alter, Geschlecht) und die Amtszeitbeschränkung sind eng miteinander verbunden.

Abbildung 5: Altersdurchmischung: Kommissionen nach Ampelfarbe

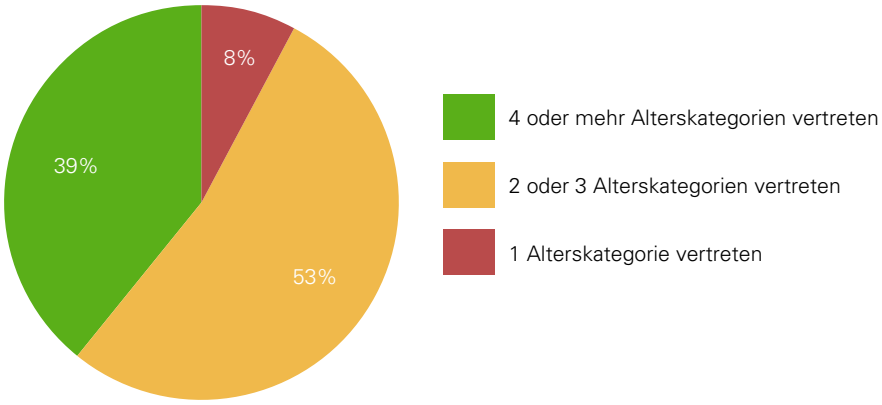
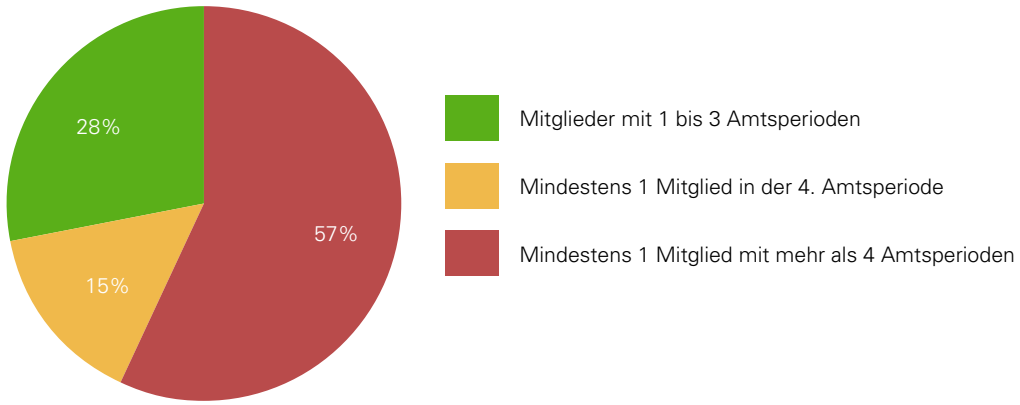


Abbildung 6: Amtszeitbeschränkung: Kommissionen nach Ampelfarbe



ALTERSDURCHSCHNITT UND AMTSZEITEN IN KOMMISSIONEN MIT NUR EINEM GESCHLECHT

Die 14 Kommissionen (mit insgesamt 81 Sitzen), welche die unausgewogenste Zusammensetzung bezüglich Geschlechtervertretung – also 0% eines Geschlechts – zeigen, haben auch einen hohen Altersdurchschnitt. Und die Kommissionen haben mehrere Mitglieder, welche die vorgegebenen drei bis maximal vier Amtsperioden überschreiten.

Der Altersdurchschnitt der Mitglieder dieser 14 rein männlich zusammengesetzten Kommissionen beträgt 57 Jahre. Die Kommission mit dem tiefsten Altersdurchschnitt erreicht einen Durchschnitt von 54 Jahren – der höchste Altersdurchschnitt beträgt 66 Jahre. Drei dieser Kommissionen haben bezüglich Alter eine grüne Ampel (d. h. 4 oder mehr Alterskategorien sind vertreten) und zehn eine orange Ampel (2 oder 3 Kategorien vertreten). Keine Kommission hat eine rote Ampel. Die Kommissionen haben also einen hohen Altersdurchschnitt, aber decken mehrheitlich zwei bis vier Alterskategorien ab.

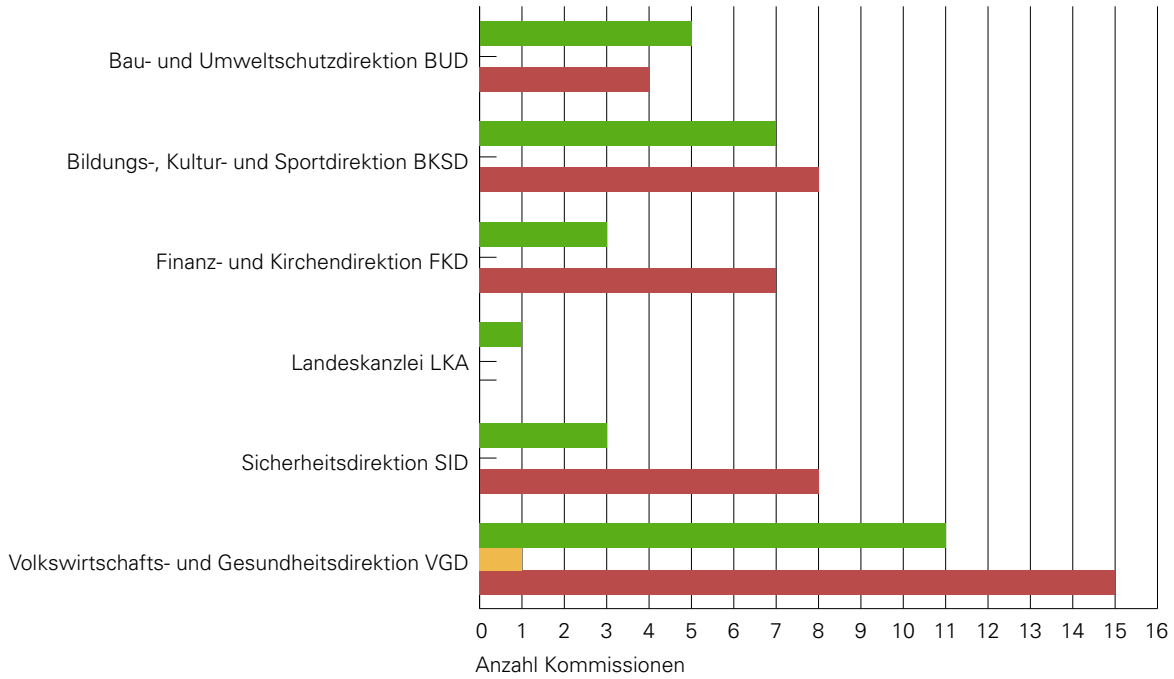
Vier der 14 Kommissionen haben eine grüne Ampel bei der Amtszeitbeschränkung. Eine Kommission hat eine orange Ampel und die restlichen neun Kommissionen haben eine rote Ampel. Unter den Kommissionen mit orangener und roter Ampel hat es drei Mitglieder in der 7. Amtsperiode, zwei Mitglieder in der 6. Amtsperiode und neun Mitglieder in der 5. Amtsperiode, was klar gegen die Verordnung ist. Ausserdem befinden sich zehn Mitglieder in der 4. Amtsperiode, die gemäss Verordnung nur in begründeten Fällen möglich ist. Diese Analyse zeigt deutlich, dass die bis 2015 geltenden Regierungsratsbeschlüsse (siehe Anhang) nicht umgesetzt wurden und die neue Verordnung noch nicht greift. Sie schafft jedoch Verbindlichkeit und wird erstmals bei den kommenden Erneuerungswahlen in grösserem Umfang wirksam werden, wenn alle Kommissionssitze neu gewählt werden müssen. Bei einer tatsächlichen Umsetzung von Altersdurchmischung und Amtszeitbeschränkung entsteht eine grössere Dynamik. Sie bietet auch die Chance, vom unausgewogenen Stand bezüglich Geschlechtervertretung wegzukommen.

GESCHLECHTERVERTRETUNG NACH DIREKTION/LANDESKANZLEI

Die Direktionen und die Landeskanzlei sind zuständig für die Umsetzung der Verordnung in den regierungsrätlichen Kommissionen, die ihnen zugeordnet sind.

Die Direktionen sind für unterschiedlich viele Kommissionen zuständig und alle betreiben Kommissionen mit grünen und roten Ampelauswertungen. Die Landeskanzlei hat keine Kommission mit einer roten Ampel (Abbildung 7).

Abbildung 7: Geschlechtervertretung: Ampelfarbe der Kommissionen nach Direktion und Landeskanzlei



GESCHLECHTERVERTRETUNG NACH FACHBEREICH

Neben der administrationsbezogenen Auswertung ist die Einordnung nach Fachbereich sinnvoll, da die Studien- und Berufswahl nach wie vor stark geschlechterspezifisch ist und sich Frauen und Männer im Berufsleben auf unterschiedliche Wirtschaftszweige und Fachbereiche konzentrieren. Die Fachbereiche beeinflussen entsprechend das Potenzial an möglichen Kandidatinnen und Kandidaten. Deshalb wurden die 73 ausgewerteten Kommissionen von Gleichstellung BL in zehn Fachbereiche eingeteilt.

Der ausgewogenste Bereich ist «Bildung, Ausbildung», in dem drei Kommissionen den Richtwert erfüllen, eine nicht. Auch im Bereich «Arbeit, Personal» erfüllen die Kommissionen mehrheitlich die Verordnung. In den eher naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereichen überwiegen Kommissionen, die einen Frauenanteil unter 30% haben. Im Fachbereich «Wirtschaft, Finanzen» gibt es keine Kommission, die 30% oder mehr weibliche Mitglieder hat (Abbildung 8).

Abbildung 9 zeigt die Anteile Frauen und Männer nach Fachbereichen. Die Verteilung von Frauen und Männern lehnt sich an die Konzentration auf bestimmte Wirtschaftszweige an (Abbildung 10). Aber: Vergleicht man beispielsweise den Fachbereich «Wirtschaft, Finanzen» aus Abbildung 9 mit dem Wirtschaftszweig «Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» (Frauenanteil: 44%) und «Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen» (Frauenanteil: 42%) aus Abbildung 10, besteht durchaus Potenzial für eine ausgewogenere Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen.

Abbildung 8: Geschlechtervertretung: Ampelfarbe der Kommissionen nach Fachbereich

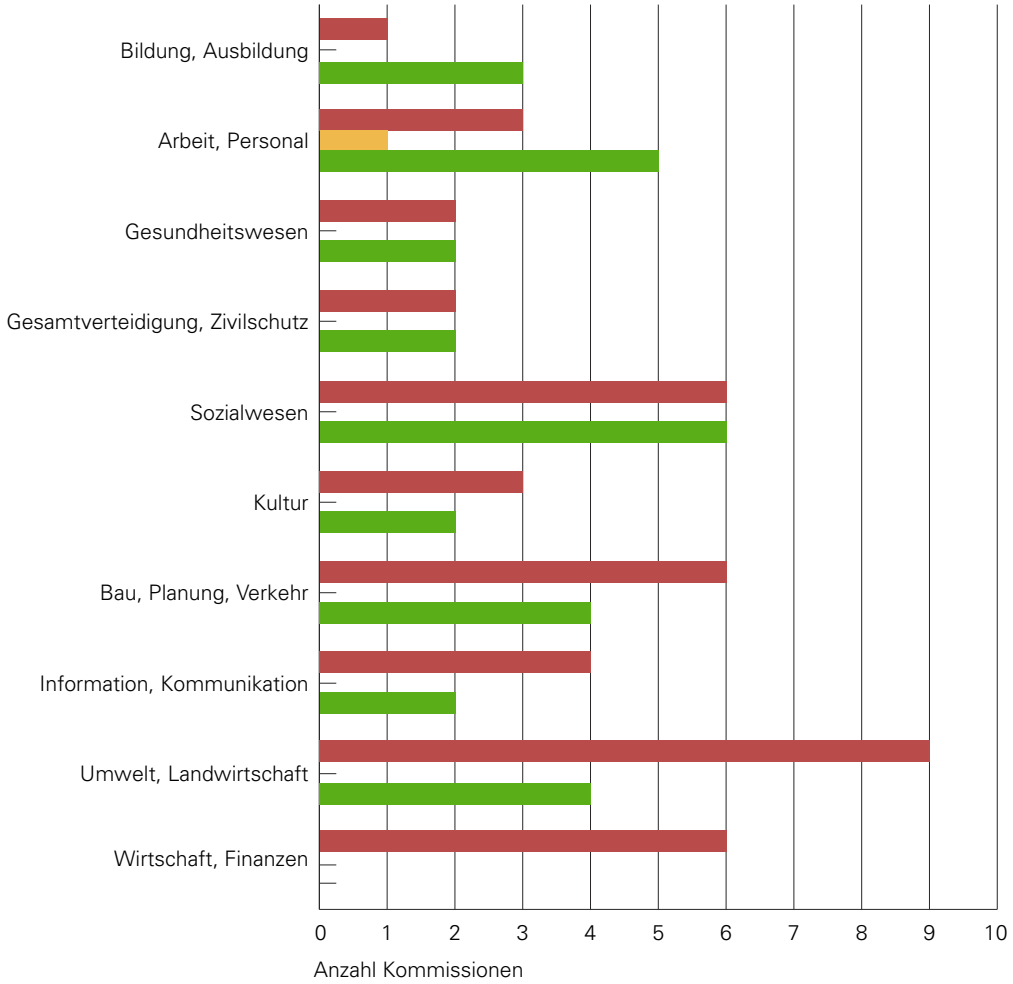


Abbildung 9: Kommissionsmitglieder nach Geschlecht und Fachbereich

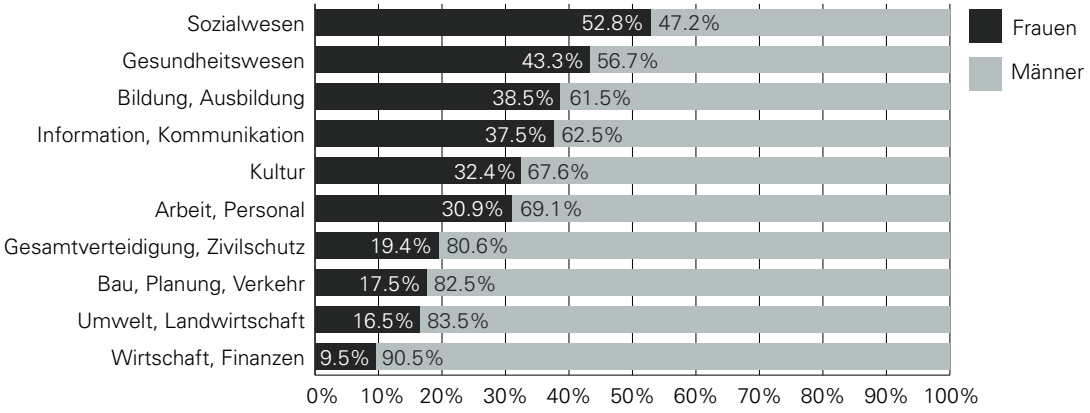
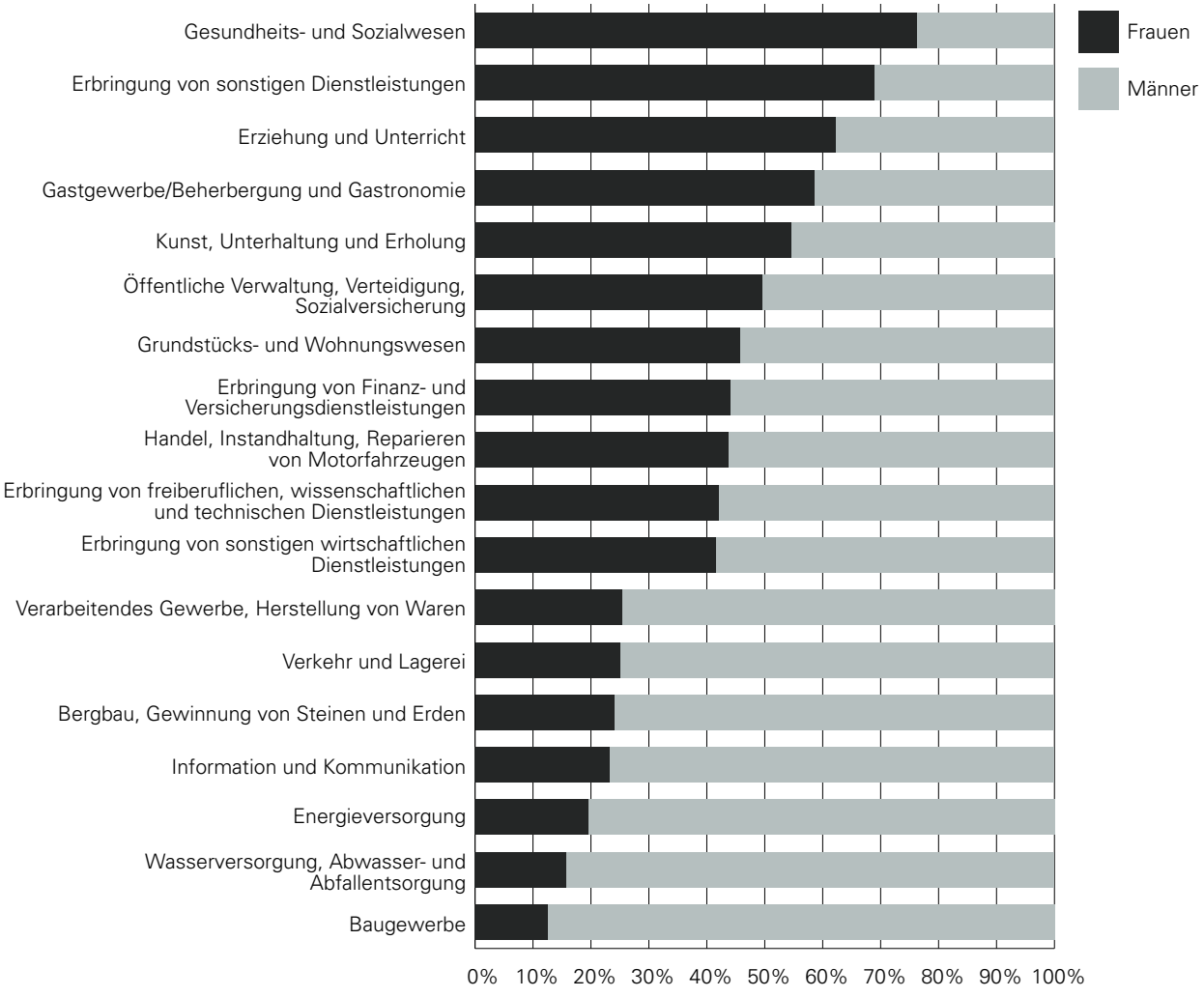


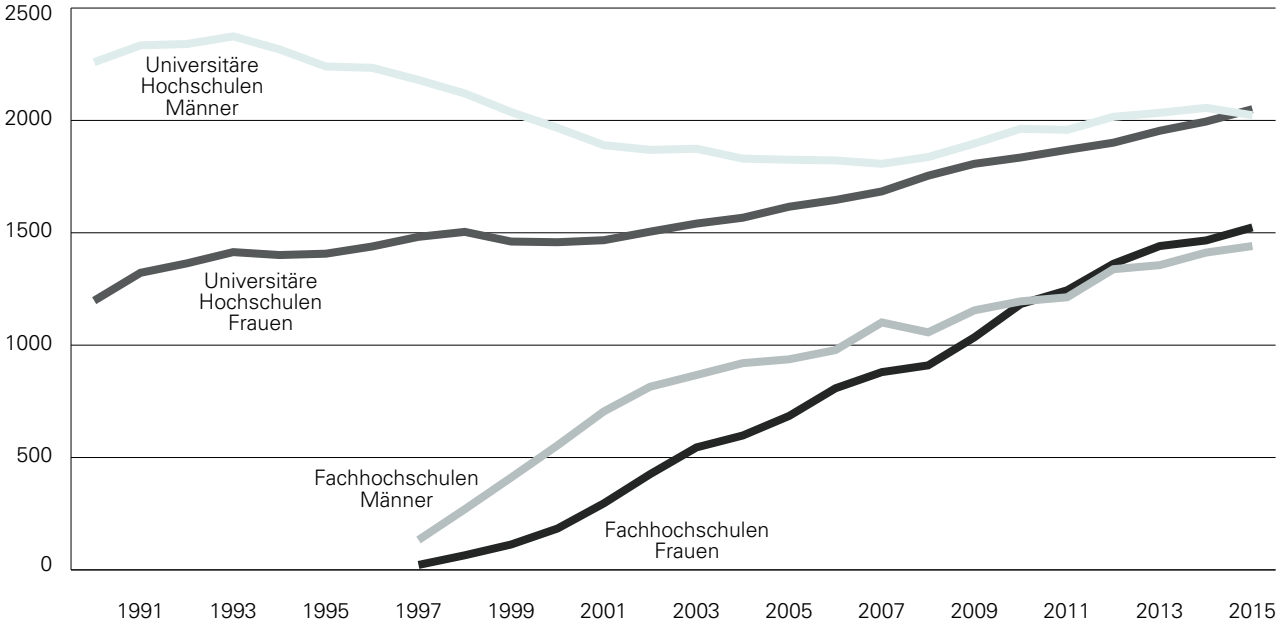
Abbildung 10: Geschlechterverhältnis nach Wirtschaftszweig 2013, BL



Quelle: Gleichstellungsbericht Kanton Basel-Landschaft 2016, S. 43.

Die Zunahme des Bildungsniveaus von Frauen weist auf das steigende Potenzial hin bei der Suche nach neuen Mitgliedern. Sei es, weil die Vorgaben zur ausgewogenen Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter erfüllt werden sollen oder weil bewährte Mitglieder nach maximal 16 Jahren (vier Amtszeiten à 4 Jahren) die Kommissionen verlassen müssen.

Abbildung 11: Hochschulstudierende nach Hochschultyp 1991–2015, Wohnort BL



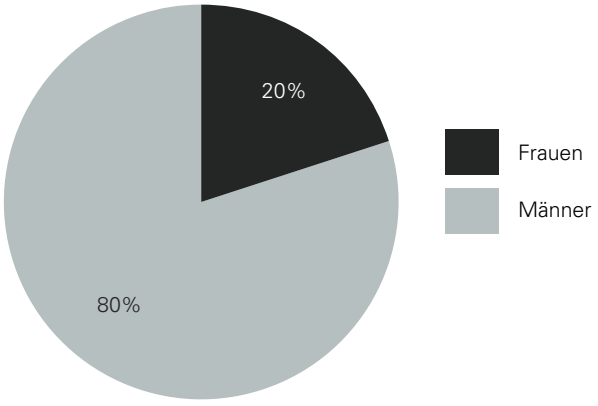
Quelle: Gleichstellungsbericht Kanton Basel-Landschaft 2016, S. 29; Statistisches Amt des Kantons Basel-Landschaft.

Abbildung 11 zeigt die Anzahl Frauen und Männer in einem Hochschulstudium. Der Ausgleich der Vertretung von Frauen und Männern bei den Hochschulstudierenden hat seit 1998 deutlich stärker zugenommen als bei der Vertretung in regierungsrätlichen Kommissionen. Im Zeitraum 1991 bis 2015, in dem sich der Bildungsstand von Frauen und Männern der jüngsten Generationen angeglichen hat, hat der Frauenanteil in den Baselbieter Kommissionen nur um zwei Prozentpunkte zugenommen. Der Wandel der gesellschaftlichen Strukturen und der heutige Bildungsstand bilden sich noch keineswegs in der Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen ab.

VORSITZ DER KOMMISSIONEN

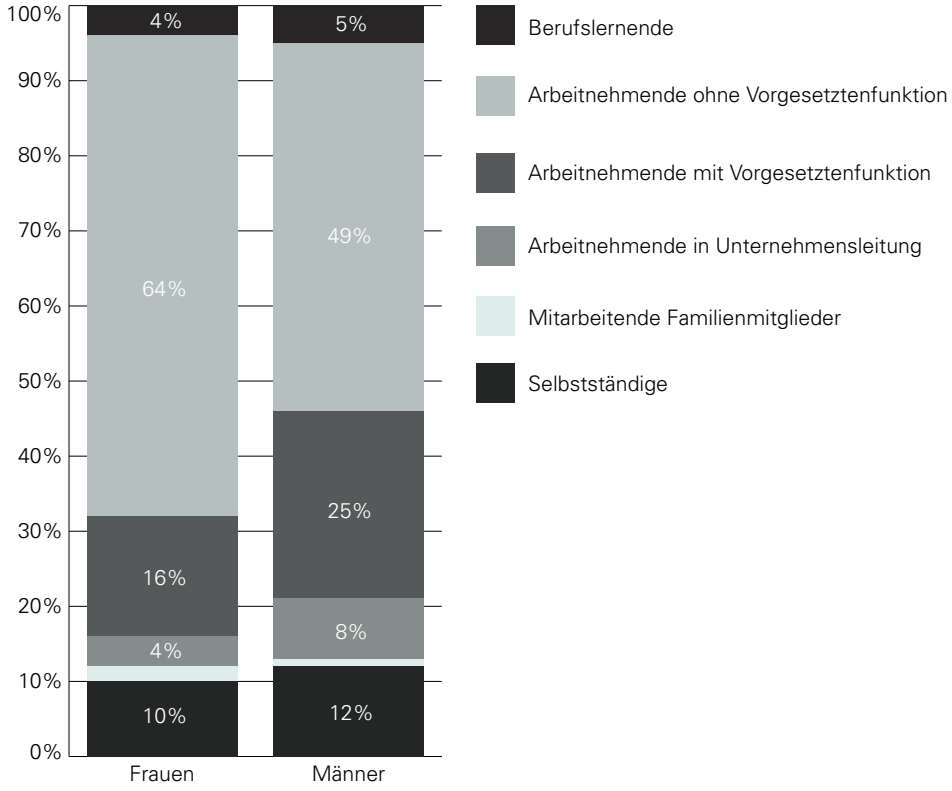
Die Verordnung SGS 140.41 macht keine gesonderten Vorgaben zur Besetzung des Vorsitzes der Kommissionen. In Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter gilt deshalb das Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz (EG GIG) § 21 b.[8]

Abbildung 12: Geschlechterverhältnis in den Präsidien der Kommissionen



Die Kommissionspräsidien sind hinsichtlich Geschlecht einseitig besetzt: Nur 20% der Kommissionen werden von Frauen geführt.[9] Im Vergleich dazu: Das Geschlechterverhältnis im Regierungsrat beträgt 40% Frauen und 60% Männer und unter den Gemeindepräsidien 25% Frauen und 75% Männer (Abbildung 1). 2015 waren 37% der Mitarbeitenden in den neun höchsten Lohnklassen der kantonalen Verwaltung Frauen und 63% Männer.[10]

Abbildung 13: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf 2015, Nordwestschweiz



Quelle: Gleichstellungsbericht Kanton Basel-Landschaft 2016, S. 44.

Bei der Stellung der Erwerbstätigen im Beruf gibt es ebenfalls Unterschiede zwischen Frauen und Männern, dort ist jedoch die Diskrepanz kleiner als bei den Präsidien der Kommissionen. Während bei den Präsidien der Kommissionen 20% der Positionen von Frauen besetzt sind, waren 2015 unter den Erwerbstätigen 34% der Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion oder in Unternehmensleitung Frauen. Der Wert der Kommissionspräsidien liegt somit vergleichsweise tief und entspricht nicht der gegenwärtigen Verteilung in Wirtschaft und Politik.

[8] SGS 108.

[9] Es konnten nur 56 Kommissionen berücksichtigt werden. Von 15 Kommissionen: keine Angabe. 2 Kommissionspräsidien sind vakant.

[10] Personalamt des Kantons Basel-Landschaft.

7
AUSWERTUNG DER MASSNAHMENPLÄNE

Erfüllt eine Kommission die Vorgaben der Verordnung bezüglich ausgewogener Geschlechtervertretung nicht, muss die Kommission Massnahmen ergreifen und ihre Planung auf einem entsprechenden Formular unterbreiten. Die Massnahmenpläne dienen den Direktionen und Gleichstellung BL als Grundlage zur Beratung oder auch zur Auswertung.

Gleichstellung BL wertete 31 Formulare mit Massnahmen aus. Folgende Massnahmen wurden insgesamt auf den Formularen angekreuzt:

Häufigkeit	Massnahme
9-mal	☒ Die Ausschreibung wird geschlechtergerecht formuliert und spricht Frauen und Männer gleichermassen an.
11-mal	☒ Personen des untervertretenen Geschlechts werden persönlich bezüglich der Einsitznahme in einer Kommission kontaktiert.
5-mal	☒ Folgende Fachpools werden konsultiert: *[Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]*
5-mal	☒ Um den Anteil des untervertretenen Geschlechts zu erhöhen, werden vakante Kommissionssitze zusätzlich zum Amtsblatt in folgenden Medien ausgeschrieben: ☐ Zeitungen, Zeitschriften: *[Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]* ☐ Fachmedien: *[Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]* ☐ weitere spezifische Medien: *[Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]*
7-mal	☒ Weitere Massnahmen, die ergriffen werden: *[Freies Feld zur Ergänzung durch die Kommission]*
0-mal	☐ Wir wünschen eine persönliche Beratung durch Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft. Bitte nehmen Sie mit mir Kontakt auf.

Zehn Kommissionen reichten ein Formular mit dem Vermerk ein, dass keine weiteren Massnahmen getroffen werden, beispielsweise weil alle Kommissionssitze funktionsbezogen sind. Sechs Kommissionen lieferten auf den Formularen weitere Begründungen zum unausgewogenen Geschlechterverhältnis.

EINGEREICHTE MASSNAHMENPLÄNE NACH DIREKTION

Bau- und Umweltschutzdirektion BUD
Die BUD reichte insgesamt drei von vier Massnahmenplänen mit Kommentaren ein.

Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion BKSD
Die BKSD teilte anstelle der Massnahmenpläne gemäss Verordnung schriftlich mit, dass die Umsetzung der Verordnung seit Inkraftsetzung per 1. Mai 2015 konsequent verfolgt werde und alle erforderlichen Massnahmen bei anstehenden Mutationen in Kommissionen ihres Zuständigkeitsbereichs laufend getroffen bzw. umgesetzt würden.

Finanz- und Kirchendirektion FKD
Die FKD reichte sechs Massnahmenpläne ein.

Sicherheitsdirektion SID
Von der SID wurden sieben von acht Massnahmenplänen eingereicht. Für eine Kommission lieferte die SID eine Begründung für die unausgewogene Geschlechtervertretung.

Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion VGD
Die VGD reichte zwölf von 15 Massnahmenplänen ein. Für eine Kommission lieferte sie eine Begründung zum Stand des Geschlechterverhältnisses. Eine Kommission wird aufgelöst und muss somit keinen Massnahmenplan einreichen.

8 ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN

Gleichstellung BL stellt positive Veränderungen fest in Folge der Inkraftsetzung der Verordnung zur ausgewogenen Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen vom 1. Mai 2015. Die Verordnung hat die Verbindlichkeit der Vorgaben in den Direktionen erhöht. Die Monitoring- und Kommunikationsarbeiten der Landeskanzlei und von Gleichstellung BL haben mehr Transparenz gebracht. Damit sind grundlegende Fortschritte in den administrativen Prozessen erreicht worden. Die GPK gab zudem mit ihrem Bericht vom Juni 2016 den Anstoss für die Erfassung zusätzlicher Vorgaben u. a. bezüglich Interessensbindung oder Ausstandsregelungen in einer umfassenden, administrativ verschlankten Verordnung. Diese soll voraussichtlich am 1. September 2017 in Kraft treten. Sie baut auf den Erkenntnissen der letzten zwei Jahre auf und bietet ein schlankes Instrument für ein zeitgemäss organisiertes Kommissionswesen.

Noch spiegelt die vorliegende Auswertung der Verordnung SGS 140.41 den heutigen unbefriedigenden Stand einer nicht ausgewogenen Zusammensetzung vieler Kommissionen. Dies betrifft insbesondere die Vertretung beider Geschlechter sowie die Überschreitung der maximal erlaubten Amtszeitdauer. Die Analyse zeigt ausserdem, dass sich die Geschlechtervertretung in den Kommissionen nicht im gleichen Ausmass wie die Verhältnisse in Politik, Erwerbsarbeit und Gesellschaft entwickelt hat.

Der Schlüssel für eine deutliche Verbesserung der demokratischen Gremienarbeit liegt jedoch in einem Change-Management-Prozess und in der konsequenten Organisation und Personalführung in den Direktionen. Die nächsten Gesamterneuerungswahlen Anfang 2018 bieten die Gelegenheit, die Anforderungen der neuen Verordnung bezüglich Geschlechtervertretung, Altersdurchmischung und Amtszeitbeschränkung im Zusammenspiel umzusetzen. Da alle Sitze als vakant gelten, gibt es Raum für eine Erneuerung. Gestützt auf die Ergebnisse des vorliegenden Berichts empfiehlt Gleichstellung BL folgende Schwerpunkte und steht für weitere Beratung zur Verfügung:

Schlüsselfunktion der Direktionen und der Landeskanzlei nutzen: Die Direktionen und die Landeskanzlei nutzen ihre geschäftsführende und vermittelnde Rolle noch konsequenter im Sinne der Verordnung. Sie gleisen massgeschneiderte, kommissions- und direktionsspezifische Massnahmen auf.

Regierungsrätliche Kommissionen als prioritäre Personaldossiers behandeln: Die Regierungsrätinnen und Regierungsräte sowie die Direktionen und Landeskanzlei priorisieren die Neubesetzung der Kommissionen und wählen nach Möglichkeit gemäss den Vorgaben der Verordnung.

Umfassend informieren und den Austausch mit den Kommissionen pflegen: Der Austausch zwischen den Direktionen bzw. der Landeskanzlei und den Kommissionen wird vermehrt als Anlass zu einer positiven Kommunikation, zur Wertschätzung der Kommissionsarbeit sowie zur Sensibilisierung für die gleichstellungspolitischen Ziele der Regierung genutzt.

Definition von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten: Die Vergabe von Verantwortung für konkrete Aufgaben in den Generalsekretariaten der Direktionen, in der Landeskanzlei und innerhalb der Kommissionen ist grundlegend. Das Kommissionspräsidium, die frei gewählten und die interessengebundenen Mitglieder sowie Vertreterinnen und Vertreter von funktionsbezogenen Sitzen setzen sich in ihren jeweiligen Rollen für die Zielsetzungen der Verordnung ein.

Anforderungsprofile erstellen oder aktualisieren: Die Anforderungsprofile der Kommissionen werden auf Schlüsselqualifikationen hin geprüft, aktualisiert oder neu erstellt. Ziel ist es, (mehr) diverse Profile, Qualifikationen und Erfahrungen zu integrieren.

Vakante Sitze breit und gezielt kommunizieren: Vakante Kommissionssitze können durch gezielte Ausschreibungen in Fachmedien sowie durch Medien, die ein breites Publikum erreichen, neue Interessentinnen und Interessenten ansprechen. Geeignete Personen werden persönlich angesprochen. Bestehende Fachpools und Expertinnen-Datenbanken werden gezielt konsultiert.

Funktionsbezogene Sitze im Auge behalten: Die entstandene Transparenz zeigt auf, in welchen Bereichen funktionsbezogene Sitze bzw. Kaderfunktionen, beispielsweise durch Stellvertretungsregelungen, ausgewogener besetzt werden können.

ANHÄNGE

VOLLSTÄNDIGE AUSWERTUNG ZU ALTER, AMTSZEIT, GESCHLECHT

BAU- UND UMWELTSCHUTZDIREKTION BUD

Kommission	Alterdurch-mischung	Amtszeit-beschränkung	Geschlechter-vertretung	Anteil Männer	Anteil Frauen	Total Kommissionssitze
Kommission für Arealüberbauungen		Angaben unvollständig		57%	43%	7
Kommission für Denkmal- und Heimatschutz				57%	43%	7
Kommission zur Beurteilung von Risikoermittlungen		Angaben fehlen		67%	33%	9
Paritätische Kommission BVB/BLT		Angaben unvollständig		67%	33%	3
Baurekurskommission				67%	33%	9
Kommission für die Deponieanlage Elbisgraben				80%	20%	5
Kommission Römerstadt Augusta Raurica	Angaben unvollständig	Angaben fehlen		82%	18%	11
Kommission für die Grundwasseran-reicherung in Aesch				86%	14%	7
Task-Force Anti-Stau	Angaben vollständig	Angaben unvollständig		90%	10%	10

BILDUNGS-, KULTUR-, UND SPORTDIREKTION BKSD

Kommission	Alterdurch-mischung	Amtszeit-beschränkung	Geschlechter-vertretung	Anteil Männer	Anteil Frauen	Total Kommissionssitze
Koordinationsstelle Fahrten von mobilitätseingeschränk-ten Personen beider Basel (KBB)	Angaben unvollständig			33%	67%	3
Fachkommission Kunst				43%	57%	7
Herausgeberkommission Baselbieter Heimatbuch	Angaben unvollständig			50%	50%	6
Kommission für Ausbildungsbeiträge				57%	43%	7
Kulturrat				57%	43%	7
Sportkommission / Fachkommission für Sportfragen				60%	40%	10
Jugendrat	Angaben fehlen			60%	40%	10
Gemeinsame Planung Behindertenhilfe BS/BL	Angaben fehlen	Neue Kommission		17%	83%	6
Kantonale Bibliothekskommission				29%	71%	7
Herausgeberkommission Recht und Politik				71%	29%	7
Herausgeberkommission Quellen und Forschungen	Angaben unvollständig			71%	29%	7
Theater-Board Augusta Raurica				71%	29%	7
Ergänzende Hilfen zu Erziehung BS/BL	Angaben fehlen	Neue Kommission		75%	25%	4
Kommission Leistungssportförderung				86%	14%	7
Stiftungsrat Sinfonieorchester Basel (SOB)				100%	0%	2

FINANZ- UND KIRCHENDIREKTION FKD

Kommission	Alterdurch-mischung	Amtszeit-beschränkung	Geschlechter-vertretung	Anteil Männer	Anteil Frauen	Total Kommissionssitze
Konsultativkommission Sozialhilfe (KKSH)		unbefristet		43%	57%	7
Kommission für die Handschin-Stiftung				60%	40%	5
Bewertungskommission				67%	33%	18
Sozialplankommission				75%	25%	4
Kommission Prämienverbilligung				86%	14%	7
Vorsorgekommission				87%	13%	8
Konsultativkommission Aufgaben-teilung und Finanzausgleich (KKAF)				88%	12%	17
Kantonale Taxations- und Erlasskommission				100%	0%	2
Arbeitsgruppe Revision Gemeindefinanzierung				100%	0%	9
Steuerungsausschuss zur Umsetzung der Massnahmen im Objektwesen				100%	0%	8

LANDESKANZLEI LKA

Kommission	Alterdurch-mischung	Amtszeit-beschränkung	Geschlechter-vertretung	Anteil Männer	Anteil Frauen	Total Kommissionssitze
Redaktionskommission Info-Heft				67%	33%	9

SICHERHEITSDIREKTION SID

Kommission	Alterdurch-mischung	Amtszeit-beschränkung	Geschlechter-vertretung	Anteil Männer	Anteil Frauen	Total Kommissionssitze
Opferhilfekommission				33%	67%	3
Wirteprüfungskommission				60%	40%	5
Kompetenzzentrum Gewalt				62%	38%	8
Fachkommission Kindes- und Jugendschutz				25%	75%	12
Arbeitsgruppe «Häusliche Gewalt»				28%	72%	18
Aufsichtskommission des Massnah-menzentrums für junge Erwachsene				80%	20%	5
Kantonaler Krisenstab KKS				81%	19%	106
Notariatskommission				86%	14%	7
Kant. Schiesskommissionen 1, 2, 3 BL				94%	6%	16
Medienkommission				100%	0%	4
Paritätische Betriebskommission der Motorfahrzeug-Prüfstation beider Basel				100%	0%	3

VOLKSWIRTSCHAFTS- UND GESUNDHEITSDIREKTION VGD

Kommission	Alterdurch-mischung	Amtszeit-beschränkung	Geschlechter-vertretung	Anteil Männer	Anteil Frauen	Total Kommissionssitze
Schulrat der Landwirtschaftlichen Berufsfachschule Ebenrain (LZE)				43%	57%	7
Kommission für Biodiversität und Landschaftsqualität (bisher ökologischen Ausgleich)				50%	50%	6
Kommission für stationäre Drogentherapien				50%	50%	6
Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz				50%	50%	2
Schlichtungsstelle für Diskriminirungs-streitigkeiten im Erwerbsleben				50%	50%	4
Schlichtungskommission für Mietangelegenheiten				57%	43%	23
Kommission für Natur- und Landschaftsschutz				57%	43%	7
Kantonales Einigungsamt				60%	40%	10
Landwirtschaftliche Investitionskommission				67%	33%	6
Rekurskommission für die Abschätzung von Wildschäden				67%	33%	3
Rettungskommission				69%	31%	13
Tripartite Kommission RAV				70%	30%	10
Schulgesundheitskommission				29%	71%	7
Aufsichtskommission für das Naturschutzgebiet «Reinacherheide»				71%	29%	7
Zentrale Aufsichtskommission für Familienzulagen				71%	29%	7
KMU-Forum				86%	14%	14
Fischereikommission				86%	14%	7
Wirtschaftsförderungskommission				89%	11%	9
Tripartite Kommission Flankierende Massnahmen				92%	8%	12
Expertenkommission für Meliorationen				100%	0%	4
GIS-Kommission				100%	0%	7
GIS-Koordinationsgruppe Gemeinden – Kanton				100%	0%	6
Nomenklaturkommission				100%	0%	3
Forstliche Investitionskreditkommission				100%	0%	5
Jagd- und Revierschätzungs-kommission				100%	0%	10
Jagdprüfungskommission				100%	0%	10
Aufsichtskommission für das Naturschutzgebiet «Talweiher»				100%	0%	8

VERORDNUNG SGS 140.41

Die Verordnung über die ausgewogene Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen SGS 140.41 kann in der Gesetzessammlung des Kantons Basel-Landschaft heruntergeladen werden (Link zur Verordnung) und ist nachfolgend vollständig abgedruckt:

Verordnung
über die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen

Vom 24.03.2015 (Stand 01.05.2015)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 74 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984[1] und § 21 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 27. November 1997[2] zum Gleichstellungsgesetz,

beschliesst:

1 Allgemeines

§ 1 Zweck

1 Diese Verordnung bezweckt, durch kompetente und ausgewogene Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen die effiziente Kommissionsarbeit zu fördern.

§ 2 Geltungsbereich

1 Als Kommissionen im Sinne dieser Verordnung gelten Gremien,
a. die eine dauerhafte Funktion wahrnehmen,
b. deren Mitglieder gesamthaft oder teilweise vom Regierungsrat gewählt werden und
c. die gesamthaft oder teilweise aus verwaltungsexternen Mitgliedern bestehen.

2 Wählt der Regierungsrat die Mitglieder einer Kommission nur teilweise oder ist er an Wahlvorschläge Dritter gebunden, so finden die Regeln dieser Verordnung nur auf die in seiner Wahlbefugnis liegenden Kommissionsmitglieder Anwendung. Im Übrigen setzt sich der Regierungsrat dafür ein, dass die Zusammensetzung des gesamten Gremiums den Erfordernissen dieser Verordnung entspricht.

3 Auf Kommissionen mit ausschliesslich verwaltungsinternen Mitgliedern kommen die §§ 5 bis 7 analog zur Anwendung, soweit diese umsetzbar sind.

4 Nicht unter diese Verordnung fallen Aufsichtsgremien, die Organ einer Beteiligung gemäss der Richtlinie vom 2. Dezember 2014[3] zu den Beteiligungen (Public Corporate Governance) sind.

5 Die Regeln dieser Verordnung gelten als Mindestvorschriften.

§ 3 Vergütung

1 Für die Vergütung der Kommissionsmitglieder gilt die Verordnung vom 23. März 2010[4] über die Vergütungen für die Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern und für die Mitglieder von kantonalen Arbeitsgruppen.

2 Vorgaben zur Zusammensetzung

§ 4 Öffentliche Ausschreibung

1 Vakante Kommissionssitze werden öffentlich ausgeschrieben.

2 Die Ausschreibung ist so zu formulieren, dass Frauen und Männer gleichermassen angesprochen werden.

3 Kommissionssitze, die an eine Mitarbeitendenfunktion geknüpft sind, sind von der Pflicht zur Ausschreibung ausgenommen.

§ 5 Anforderungsprofil

1 Für jede Kommission besteht ein Anforderungsprofil, das die erforderlichen Kompetenzen und Erfahrungen seiner Mitglieder enthält.

2 Die Formulierung des Anforderungsprofils ist auf Kompetenzen und Erfahrungen zu beschränken, die für die Ausübung der Position zwingend erforderlich sind.

§ 6 Strukturelle Vorgaben

1 Unter der Bedingung, dass die Vorgaben des Anforderungsprofils erfüllt sind, soll jedes Geschlecht zu mindestens 30% in jeder Kommission vertreten sein.

2 Des Weiteren sind bei der Zusammensetzung der Kommissionen verschiedene Altersgruppen zu berücksichtigen.

§ 7 Amtsperiode und Amtszeitbeschränkung

1 Die Amtszeit der Kommissionsmitglieder ist beschränkt auf 3 Amtsperioden von je 4 Jahren.

2 In begründeten Einzelfällen besteht die Möglichkeit der Verlängerung auf maximal 4 Amtsperioden.

3 Die Amtsperiode beginnt in der Regel am 1. April.

4 Kommissionssitze, die an eine Mitarbeitendenfunktion geknüpft sind, sind von der Amtszeitbeschränkung ausgenommen.

§ 8 Sachliche Begründung bei Abweichungen

1 Wird bei der Wahl von Kommissionsmitgliedern vom jeweils geltenden Anforderungsprofil oder den weiteren Vorgaben abgewichen, enthält der betreffende Regierungsratsbeschluss eine sachliche Begründung.

3 Kontrolle und Publikation

§ 9 Kontrolle

[1] Die Direktionen und die Landeskanzlei kontrollieren in ihrem Zuständigkeitsbereich die Einhaltung der Vorgaben an die Kommissionen.

[2] Sie führen Kommissionslisten mit Angaben zu Name, Alter, Geschlecht und Amtszeitdauer des Mitglieds sowie Datum der letzten Ausschreibung der Position.

[3] Die Direktionen stellen die per 31. Oktober aktualisierten Kommissionslisten jährlich bis Ende November der Landeskanzlei zu.

§ 10 Auswertung

[1] Die Landeskanzlei erstellt jährlich bis Ende Januar eine Auswertung der Kommissionslisten hinsichtlich Vertretung der Geschlechter, Altersstruktur und Amtszeitdauer in den einzelnen Kommissionen.

[2] Die Auswertung erfolgt zuhanden der jeweiligen Direktion, des Generalsekretariats der Finanz- und Kirchendirektion sowie der Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft (Gleichstellung BL).

§ 11 Massnahmenplan

[1] Zeigt die Auswertung der Landeskanzlei 2 Jahre nach Beginn einer Amtsperiode, dass die Geschlechter in einer Kommission nicht je zu mindestens 30% vertreten sind, reicht die zuständige Direktion bzw. die Landeskanzlei bis Ende Mai dieses Jahres bei Gleichstellung BL einen Massnahmenplan ein.

[2] Die Direktionen und die Landeskanzlei verwenden bei der Erstellung des Massnahmenplans das von Gleichstellung BL zur Verfügung gestellte Formular.

[3] Der Massnahmenplan zeigt auf, wie bei einer Ersatzwahl oder im Rahmen der nächsten Gesamterneuerungswahl das weniger stark vertretene Geschlecht gefördert werden kann.

[4] Gleichstellung BL steht für Beratungen zur Verfügung.

§ 12 Veröffentlichung im Behördenverzeichnis

[1] Die Landeskanzlei veröffentlicht im Behördenverzeichnis pro Direktion bzw. Behörde folgende Angaben:

a. Name der Kommission,
b. Vornamen und Namen der Kommissionsmitglieder,
c. Geschlecht der Kommissionsmitglieder,
d. Alter der Kommissionsmitglieder,
e. Amtszeitdauer der Kommissionsmitglieder sowie
f. Datum der letzten Ausschreibung des Kommissionssitzes.

§ 13 Externe Berichterstattung

[1] Im Jahresbericht wird die Zusammensetzung der regierungsrätlichen Kommissionen basierend auf der Auswertung der Landeskanzlei veröffentlicht.

[2] Gleichstellung BL verfasst periodisch einen Monitoring-Bericht über die regierungsrätlichen Kommissionen mit Kommentaren und Empfehlungen.

[3] Der Monitoring-Bericht wird dem Regierungsrat zur Kenntnisnahme unterbreitet und anschliessend veröffentlicht.

4 Schlussbestimmungen

§ 14 Übergangsbestimmungen

[1] Die Regeln zur Amtsperiode und Amtszeitbeschränkung gemäss § 7 gelten für Amtsperioden beginnend ab 1. Januar 2016.

[2] Die Pflicht zum Erstellen eines Massnahmenplans gemäss § 11 kommt erstmals 2016 zur Anwendung.

[3] Das Behördenverzeichnis ist erstmals per 1. Januar 2016 im Sinne von § 12 zu aktualisieren.

[4] Alle weiteren Bestimmungen gelten ab Inkrafttreten der Verordnung.

GS 2015.018

[1] SGS 100, GS 29.276

[2] SGS 108, GS 33.0091

[3] SGS 314.51, GS 2014.111

[4] SGS 158.12, GS 37.0044

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
24.03.2015	01.05.2015	Erlass	Erstfassung	GS 2015.018

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	24.03.2015	01.05.2015	Erstfassung	GS 2015.018

REGELN IN VORBESTEHENDEN REGIERUNGSRATS-BESCHLÜSSEN

RRB NR. 1097 VOM 29. APRIL 1997:

1. Freie Kommissionssitze werden – wo möglich – öffentlich ausgeschrieben.
2. Bei frei werdenden Kommissionssitzen sind die vorschlagberechtigten Organisationen aufgefordert, einen Doppelvorschlag Frau/Mann zu unterbreiten.
3. Die Amtszeit für Kommissionsmitgliedschaften wird auf vier Amtsperioden beschränkt. In begründeten Einzelfällen besteht die Möglichkeit einer Verlängerung.
4. Die Regierung berichtet im Amtsbericht über die Geschlechter-Verteilung in den Kommissionen.

RRB NR. 1343 VOM 27. JUNI 2000:

1. Wenn nicht jedes Geschlecht mit mindestens einem Drittel vertreten ist und trotzdem eine Person des übervertretenen Geschlechts zur Wahl vorgeschlagen wird, so ist dies im Wahlantrag zu begründen. Dabei ist nachzuweisen, dass die Fachfrauen-Datei der Fachstelle für Gleichstellung konsultiert wurde (180 Einträge; Stand Mitte 2000).
2. Verwaltungsinterne Regelungen und Usanzen werden daraufhin überprüft, ob die Einsitznahme in ein Gremium zwingend mit Vorgesetzten- und weiteren Funktionen verbunden sein muss.
3. Die verwaltungsinterne Besetzung von Kommissionen wird als Mittel zur Kaderförderung der Mitarbeiterinnen des Kantons genutzt.

MASSNAHMENPLAN

Massnahmenplan für ausgewogene Geschlechterverhältnisse in einer regierungsrätlichen Kommission gemäss Verordnung SGS 140.41

Name Kommission: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Name Präsidentin/Präsident: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

	absolute Zahl	**in Prozenten**
Anzahl Sitze inkl. Präsidium und Vakanzen	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Anzahl Frauen	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Anzahl Männer	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Anzahl Vakanzen	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Stand vom:	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Folgende Massnahmen werden getroffen, um die Repräsentanz des untervertretenen Geschlechts zu erhöhen:

- ☐ Die Ausschreibung wird geschlechtergerecht formuliert und spricht Frauen und Männer gleichermassen an.
- ☐ Personen des untervertretenen Geschlechts werden persönlich bezüglich der Einsitznahme in einer Kommission kontaktiert.
- ☐ Folgende Fachpools werden konsultiert:
  Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
- ☐ Um den Anteil des untervertretenen Geschlechts zu erhöhen, werden vakante Kommissionssitze zusätzlich zum Amtsblatt in folgenden Medien ausgeschrieben:
  - ☐ Zeitungen, Zeitschriften: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
  - ☐ Fachmedien: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
  - ☐ weitere spezifische Medien: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
- ☐ Weitere Massnahmen, die ergriffen werden:
  Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
- ☐ Wir wünschen eine persönliche Beratung durch Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft. Bitte nehmen Sie mit mir Kontakt auf.

Tel. für Rückfragen: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Datum, Unterschrift: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Besten Dank für die Rücksendung an Ihre zuständige Direktion.
Beilagen: – Anforderungsprofil

ABKÜRZUNGEN

BKSD	Bildungs-, Kultur-, und Sportdirektion
BUD	Bau- und Umweltschutzdirektion
EG GIG	Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz
FKD	Finanz- und Kirchendirektion
LKA	Landeskanzlei
SGS	Systematische Gesetzessammlung
SID	Sicherheitsdirektion
VGD	Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion

GLOSSAR

Chancengleichheit ist dann gegeben, wenn Zugehörige verschiedener gesellschaftlicher Gruppen grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, sich in der Gesellschaft zu entfalten. Die Chancengleichheit ist in der Verfassung verankert (BV Art. 2) und beinhaltet immer auch die Gleichstellung von Frau und Mann, zumal das Geschlecht alle sozialen Gruppen massgeblich strukturiert. Nur wenn gewährleistet ist, dass niemand aufgrund des Geschlechts diskriminiert wird, besteht die Möglichkeit zur Chancengleichheit.

Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz (EG GIG): Durch das Gesetz wird die Schlichtungsstelle eingerichtet und das Schlichtungsverfahren für Diskriminierungsstreitigkeiten am Arbeitsplatz geregelt. Es verankert die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 19) und konkretisiert Fördermassnahmen zur Gleichstellung für Kanton und Gemeinden (Art. 20, 21).

Gleichstellung bedeutet einerseits, dass Frauen und Männer die gleichen Rechte geniessen, das heisst auf der rechtlichen Ebene gleichgestellt sind und gleichbehandelt werden. Andererseits bedeutet es, dass sie im Alltag die gleichen Chancen haben, auch tatsächlich gleichgestellt zu leben. Sowohl die Chancengleichheit als auch die rechtliche und die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter sind in der Bundesverfassung im Kapitel Grundrechte, Art. 8, verankert. «Gleichstellung» ist wie «Gleichheit» ein Verhältnisbegriff und setzt voraus, dass das zu Vergleichende verschieden und individuell ist. Entsprechend bedeutet Gleichstellung nicht Gleichmacherei, sondern Gleichberechtigung und Chancengleichheit unter Berücksichtigung der Verschiedenheit und Individualität. Tatsächliche Gleichstellung ist erreicht, wenn Frauen und Männer gleichermassen in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Familie vertreten sind und Verantwortung übernehmen.

Gleichstellungsgesetz (GIG): Das GIG bezieht sich auf das Erwerbsleben und verbietet es, jemanden aufgrund des Geschlechts zu benachteiligen.
www.gleichstellungsgesetz.ch

Systematische Gesetzessammlung (SGS): Die Erlasse des Kantons Basel-Landschaft werden in zwei Gesetzessammlungen publiziert: Kurz nach der Beschlussfassung in der Chronologischen Gesetzessammlung (Abkürzung: GS), und zweimal pro Jahr – Stichdatum sind jeweils der 1. Januar bzw. der 1. September – in der Systematischen Gesetzessammlung (Abkürzung: SGS).
Während in der Chronologischen Gesetzessammlung die Erlasse nach Beschlussdatum geordnet sind, gliedern sie sich in der Systematischen Gesetzessammlung nach Themen.
Auf www.baselland.ch wird nur die Systematische Gesetzessammlung publiziert, wobei die Erlasse am Tag ihres Inkrafttretens (+/- ein bis zwei Tage) abrufbar sind. Link zur Systematischen Gesetzessammlung.

Verordnungen sind keine Gesetze, sondern vom Regierungsrat beschlossene Vollzugserlasse. Sie unterliegen – im Gegensatz zu einem Gesetz – nicht der Volksabstimmung.

LITERATURLISTE

Bundesamt für Statistik BFS (2017): Abschlussquoten an den Hochschulen, Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren, Abgeschlossene Ausbildungen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken. Sinus Institut.

Crédit Suisse Research Institute (2016): The CS Gender 3000: The Reward for Change, Zürich.

Egon Zehnder International (2014): Global Board Index, European Board Diversity Analysis.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF (2014): Ja zu Geschlechterquoten in der Wirtschaft. Stellungnahme.

Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft (2016): Lebensverläufe von Frauen und Männern – Erster Gleichstellungsbericht Kanton Basel-Landschaft, Liestal.

Kägi-Diener, Regula (2014): Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft, Arbeitspapier im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF.

Kramer, Vicki / Konrad, Alison / Erkut, Sumru (2006): Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance, Wellesley Center for Women's Publications Office.

Ledergerber, Beatrice (1998): Haben Kommissionen ein Geschlecht? Frauenvertretung und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den ausserparlamentarischen Kommissionen des Kantons Baselland, Hrsg.: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft, Liestal.

McKinsey (2017): Women Matter – Global research on the gender gap and the case for greater diversity in the workplace.

Rigassi, Barbara / Büsser, Ursula (2014): Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa. Bericht zu Handen von: Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Zürich.

Schillingreport (2017): Die Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft und des öffentlichen Sektors, Zürich.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN
Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft (Gleichstellung BL)

KONZEPT UND REDAKTION
Sabine Kubli, Rahel Fenini, Jana Wachtl

VERTRIEB
Gleichstellung BL
Rheinstrasse 24
Postfach, 4410 Liestal
061 552 82 82
gleichstellung@bl.ch
www.gleichstellung.bl.ch

LAYOUT
Formsache, Basel, Julia Scheblizkaia

TITELBILD
Naturschutzdienst Baselland

Liestal, August 2017