



Aarau, 14. Oktober 2024  
GV 2022 – 2025 / 242

## **Botschaft an den Einwohnerrat**

### **Motion Leona Klopfenstein und Vreni Jean-Richard (SP): Anpassung des Personalreglements – Ausgeglichene Repräsentation der Geschlechter und Förderung von Co-Leitungen**

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 16. September 2024 haben die Einwohnerrätinnen Leona Klopfenstein und Vreni Jean-Richard eine Motion betreffend Anpassung des Personalreglements eingereicht. Das Personalreglement (PR) vom 18. Juni 2018 sei um eine Regelung zur ausgeglichenen Repräsentation der Geschlechter und Förderung von Co-Leitungen zu ergänzen. Diese Regelung soll insbesondere folgende Punkte umfassen:

- Bei Neuanstellungen, insbesondere bei Führungspositionen, wird auf eine ausgeglichene Repräsentation der Geschlechter geachtet.
- Bei gleicher Qualifizierung werden Dossiers bevorzugt, die auf der betroffenen Hierarchiestufe zur repräsentativen Abbildung der Geschlechter analog zur Repräsentation der Gesellschaft beitragen.
- Auf den Führungsebenen sind Co-Leitungen zu ermöglichen und die Möglichkeit von gemeinsamen Bewerbungen oder Bewerbungen von Einzelpersonen auf einen Teil der ausgeschriebenen Stelle soll in den Ausschreibungen erwähnt werden.

Die Glasdecke für nicht-männliche Personen sei noch immer eine Realität auch bei der Stadt Aarau. Zum Beispiel seien zurzeit gemäss Organigramm von acht Abteilungsleitungen sieben mit männlichen Personen besetzt. Aarau hätte zum Beispiel auch noch nie eine weibliche Stadtschreiberin gehabt.

Um eine repräsentative Abbildung der Gesellschaft zu fördern, müssten einerseits die Vorgehensweisen bei Bewerbungsverfahren, andererseits auch die Rahmenbedingungen für diese Stellen geändert werden. Dazu gehöre die Einführung von Co-Leitungen, die eine flexiblere Ausgestaltung der Stellen möglich machen würden.

#### **Stellungnahme des Stadtrates**

Die Frauenquote liegt auf allen Führungsstufen mit insgesamt 45.37 % in einem ausgeglichenen Bereich. Einzig die Frauenquote bei den Abteilungsleitungen ist aktuell mit 11.1 % tief.



Dies ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. So haben sich beispielsweise in den Bewerbungsprozessen für die in den letzten zwei Jahren frei gewordenen Abteilungsleitungen Sicherheit und Stadtkanzlei, keine bzw. eine Bewerberin von damals zwölf Bewerbungen gemeldet.

Bei den Team-, Gruppen-, Stations- und Standortleitungen (Führungsstufe 3), liegt die Frauenquote bei idealen 50 %, bei den Sektionsleitungen mit 45.95 % knapp darunter.

### Frauenquote per 31.12.2023

Hierarchiestufe	Total	Männer	Frauen	Frauenquote in %	Bemerkung im Vergleich zum Vorjahr
1	9	8	1	11.11	keine Veränderung
2	37	20	17	45.95	2.36 % weniger als im 2022
3	62	31	31	50.00	2.46 % weniger als im 2022
4	2	1	1	50.00	keine Veränderung

Durchschnittliche Frauenquote über die Stufen 1-3	45.37	
Allgemeine Frauenquote über alle Mitarbeitende	62.34	insgesamt 794 MA, davon 495 Frauen und 299 Männer
Frauenquote EWG	53.93	insgesamt 573 MA, davon 309 Frauen und 264 Männer
Frauenquote Pflegeheime	84.16	insgesamt 221 MA, davon 186 Frauen und 35 Männer

#### Stufen gemäss Hierarchiestruktur

Stufe 1	Abteilungsleiter/-innen, Stadtpräsident
Stufe 2	Sektionsleiter/-innen, Leitung Personal und Leitung Stabstelle Informatik
Stufe 3	Teamleiter/-innen, Gruppenleiter/-innen, Stationsleitungen, Standortleitungen
Stufe 4	Spezialfälle

#### Zahlen aus Vorjahr

Durchschnittliche Frauenquote über die Stufen 1-3	45.87	2022
Durchschnittliche Frauenquote über die Stufen 1-3	43.64	2021

Bei gleicher Qualifikation wird bereits heute darauf geachtet, diejenige Person anzustellen, die besser ins Team und zur aktuellen Situation der Funktion passt. Die repräsentative Abbildung der Geschlechter ist dabei ein wichtiger aber nicht der einzige Aspekt. Weitere Faktoren, welche berücksichtigt werden, sind zum Beispiel:

- Wohnort und Arbeitsweg
- Alter
- Wunschpensum im Vergleich zu den Möglichkeiten des Stellenplans
- Lohnvorstellungen im Vergleich zum Lohngefüge, Vermeidung von zu grossen Kompromissen seitens der Bewerbenden
- Sprachkenntnisse, Chancengleichheit für Bewerbende mit Migrationshintergrund
- Chancengleichheit für Bewerbende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung

Ein verstärkter Fokus auf eine ausgeglichene Repräsentation der Geschlechter und auf die Förderung von Co-Leitungen im Personalreglement hätten zur Folge, dass andere Faktoren nicht mehr oder nur zweitrangig berücksichtigt würden. Die Erfahrungen aus der Personalarbeit zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer steigenden Fluktuation gross ist, wenn z.B. Lohnvorstellungen und Wunschpensum nicht adäquat berücksichtigt werden.

Als Beispiel mag die Bundesverwaltung dienen: Sie schreibt in ihren Inseraten explizit, dass sie die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenserfahrungen ihrer Mitarbeitenden



achtet und deren Vielfalt fördert. Gleichbehandlung genießt höchste Priorität. Nicht festgelegt ist indes, ob es sich dabei um die Gleichbehandlung von Bewerbenden unterschiedlichen Geschlechts, aus verschiedenen Sprachregionen, unterschiedlichen Altersgruppen oder anderer Faktoren der Diversität handelt.

Co-Leitungen auf den Führungsebenen sind in der Stadt Aarau bereits heute möglich. So werden alle Stationen in der Abteilung Pflegeheime oder die Sektion Stadtentwicklung von Co-Leitungen geführt. Gemeinsame Bewerbungen sind erfolgsversprechender als getrennt rekrutierte Co-Leitungen.

Sowohl einen verstärkten Hinweis auf die Chancengleichheit (ohne Einschränkung auf das Geschlecht) als Grundwert kann in die Stellenausschreibungen aufgenommen werden. Die Möglichkeit von Co-Leitungen kann wo sinnvoll explizit erwähnt werden.

Der Stadtrat stellt deshalb dem Einwohnerrat wie folgt

**A n t r a g :**

Die Motion "Anpassung des Personalreglements – ausgeglichene Repräsentation der Geschlechter und Förderung von Co-Leitungen" wird nicht überwiesen.

Im Namen des Stadtrats

Dr. Hanspeter Hilfiker  
Stadtpräsident

Dr. Marco Salvini  
Stadtschreiber