

Mercredi (soir) 3 septembre 2014

Direction des finances

36 2014.RRGR.59 Motion 023-2014 Kohli (Berne, PBD) Plus de femmes aux postes de cadre

N° de l'intervention: 023-2014
Type d'intervention: Motion
Déposée le: 20.01.2014
Déposée par: Kohli (Berne, PBD) (porte-parole)
Imboden (Berne, Les Verts)
Cosignataires: 10
N° d'ACE: 815/2014 du 18 juin 2014
Direction: FIN

Plus de femmes aux postes de cadre

Le Conseil-exécutif est chargé d'adapter les bases légales (lois, ordonnances etc.) afin que les développements suivants soient possibles :

1. D'ici à l'an 2020, dans les entreprises et institutions dans lesquelles le canton est engagé financièrement et juridiquement de manière pertinente, les femmes soient représentées à 35 pour cent au moins dans les organes dirigeants supérieurs.
2. La promotion de l'égalité doit être ajoutée aux tâches incombant aux représentants et représentantes du canton (au sens de l'ordonnance du 24 août 1994)¹ au sein des conseils d'administration, des conseils de fondation etc.
3. Il faut garantir qu'à moyen terme, il y ait une part d'au moins 40 pour cent de femmes parmi les cadres supérieurs de l'administration cantonale (classe de traitement 24 à 30). Cet objectif peut être atteint selon des étapes clairement définies (35% en quatre ans, 40% en huit ans), ou alors selon un objectif assigné pour le recrutement.

Développement

Dans l'administration cantonale et dans les établissements parapublics, les femmes sont très nettement sous-représentées dans les organes dirigeants, alors que l'on ne saurait contester qu'elles sont titulaires désormais d'excellentes formations et de bonnes qualifications professionnelles.

A propos du controlling des participations du canton de Berne,² la liste des représentants et représentantes du canton par entreprise et par forme juridique montre que les sociétés anonymes et les établissements de droit public comptent un tiers de femmes pour 100 mandats (état : septembre 2012)³. On ne sait pas quelle est la part de femmes dans les sociétés anonymes et les établissements de droit public dont le canton est actionnaire majoritaire et quelle sorte de promotion de l'égalité y est assurée. Parmi les cadres supérieurs de BKW (le canton y est actionnaire majoritaire), on compte quatre femmes sur 85 postes, ce que la nouvelle cheffe de BKW se propose de changer (BZ 22.3.2013).

La Confédération a introduit un quota de femmes depuis le début de l'année 2014. Ce quota s'applique aux conseils d'administration et aux organes dirigeants supérieurs de 24 entreprises proches de la Confédération, des CFF à la SUVA en passant par l'Hôtel Bellevue, qui appartient

¹ Ordonnance du 24 août 1994 sur les représentants et les représentantes du canton (RSB 153.15)
<http://www.fin.be.ch/fin/fr/index/finanzen/finanzen/beteiligungen.html>

³ Sociétés anonymes, fondations de droit public selon le controlling des participations du canton : BCBE, BEDAG, NKW, ALPAR, BLOS, BOB, RBS, CJ, MOB, Aare Seeland Mobil, STI, CHR, GVO, Universié HES etc.
<http://www.fin.be.ch/fin/fr/index/finanzen/finanzen/beteiligungen.assetref/content/dam/documents/FIN/GS/fr/beteiligungen-liste-kantonsvertreter.pdf>
<http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/statistik.assetref/content/dam/documents/FIN/PA/de/geschlechterverteilung.pdf>

à la Confédération. Il s'agit là d'organes dont les membres sont élus par le Conseil fédéral, qui se donne jusqu'en 2020 pour la mise en œuvre. Concrètement, il s'efforcera de cibler 30 pour cent quand il faut recruter. Si l'un des membres du Conseil fédéral propose néanmoins la candidature d'un homme alors que la proportion de femmes est insuffisante, il devra motiver sa proposition. Cela signifie que dans les organes où la part des femmes est trop faible, les candidatures féminines auront la préférence.

Selon les indicateurs relatifs au personnel de 2012, le personnel de l'administration cantonale compte une proportion de femmes de 47,9 pour cent. Alors qu'il y a 53 pour cent de femmes parmi le personnel sans fonction de cadre, le pourcentage est de 44.1 parmi les cadres inférieurs (classe 19-23). Parmi les cadres supérieurs (classe 24 à 30), la proportion de femmes est de 30.4 pour cent.⁴

Réponse du Conseil-exécutif

Il est vrai que les femmes sont nettement sous-représentées dans les organes dirigeants alors que leur niveau de formation est aujourd'hui meilleur que jamais et que les universités comptent depuis longtemps une majorité d'étudiantes. Il est donc judicieux, y compris du point de vue économique, de maintenir dans le monde du travail des femmes qui ont suivi de longues et coûteuses formations et qui possèdent des diplômes de haute valeur, et de les employer à des postes de cadre. Le manque de personnel qualifié qui devrait résulter du changement démographique et le débat actuel sur l'immigration confèrent encore davantage de poids à cet argument. Le marché du travail va ainsi avoir de plus en plus besoin de femmes qualifiées et motivées que l'on trouve jusqu'à présent trop rarement à des postes élevés. Il est par conséquent d'autant plus important pour le canton de Berne d'être à l'avenir considéré comme un employeur attractif en particulier aussi par les femmes.

Le Conseil-exécutif s'est exprimé à plusieurs reprises sur les thèmes abordés dans la motion, par exemple dans ses réponses

- à la motion 233/2004 Widmer, Berne (AVeS), « Représentation des femmes dans les organes stratégiques des entreprises et institutions dont le canton est actionnaire »,
- à l'interpellation 126/2007 Käser, Meienried (PS-JS), « Application rigoureuse du principe de l'égalité des chances »,
- à l'interpellation 002/2009 Balli-Straub, Langenthal (PS-JS), « Conseils d'administration : augmenter la représentation féminine »,
- à la motion 208-2009 Balli-Straub, Langenthal (PS-JS), « Augmentation de la représentation féminine dans les conseils d'administration »,
- au postulat 242-2011 Imboden, Berne (Les Verts), « Plus de femmes à la tête de l'économie bernoise », et
- à la motion 177-2012 Imboden, Berne (Les Verts), « Planification de la législature 2014 - 2017: plus de femmes aux postes à responsabilité ».

Point 1

Le canton ne dispose que de possibilités limitées pour réaliser cette exigence dans les institutions et les sociétés dans lesquelles il détient une participation. Il n'existe à l'heure actuelle pas de base légale à ce sujet et pour en créer, il faudrait d'abord déterminer de façon systématique la marge de manœuvre disponible au plan juridique. Sans oublier que les sociétés dans lesquelles le canton détient une participation sont pour la plupart des sociétés anonymes de droit privé régies par le Code des obligations.

Le Conseil-exécutif peut influencer directement là où le canton est représenté dans le conseil d'administration ou bien là où le Conseil-exécutif joue, directement ou indirectement (via

4

<http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/statistik.assetref/content/dam/documents/FIN/PA/de/geschlechter-verteilung.pdf>

l'assemblée générale), le rôle d'autorité de nomination des organes supérieurs de direction stratégique. Il y a bien longtemps que le Conseil-exécutif s'investit pour une répartition équitable des sexes lors des nominations. Le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes est également stipulé dans le profil d'exigences standard applicable aux membres des conseils d'administration et de fondation ainsi que dans les profils d'exigences spécifiques aux entreprises.

Ci-après, l'évaluation actualisée de la liste des représentantes et représentants du canton et des personnes nommées par le Conseil-exécutif en qualité d'autorité de nomination indique comment a évolué la répartition entre les sexes parmi les personnes directement nommées par le Conseil-exécutif entre 2005 et 2012 (voir aussi la réponse du Conseil-exécutif à l'interpellation 002/2009 Balli-Straub).

	Mars 2015	Mars 2009	Sept. 2012	Changement entre 2009 et 2012 (en %)
Institutions enregistrées	38	76	77	+1
Personnes enregistrées	80	230	268	+17
dont femmes	19	74	100	+35
dont hommes	61	156	168	+8
Proportion de femmes (en %)	24	32	37	+16

La part des femmes dans des organes de direction stratégique a clairement progressé depuis 2005 (24%) et atteignait en 2012 le niveau tout à fait réjouissant de 37 pour cent. La répartition équilibrée des sexes n'est toutefois pas encore réalisée notamment dans certaines sociétés anonymes⁵. Ainsi à la fin de l'année 2013, la proportion de femmes au conseil d'administration de BKW SA était-elle de 15 pour cent, au conseil d'administration de BLS SA, de 22 pour cent, de Bedag Informatique SA, de 14 pour cent et de la Banque cantonale bernoise SA de 12,5 pour cent (avec l'assemblée générale de 2014 la part de femmes devrait passer à 22%). Le Conseil-exécutif va poursuivre ses efforts pour que les sexes soient équitablement représentés dans les organes dirigeants de ces sociétés aussi. Mais comme il l'a déjà indiqué dans sa réponse à la motion 208-2009 Balli-Straub, le Conseil-exécutif estime que ce qui est déterminant pour siéger dans un tel organe, c'est surtout que le candidat ou la candidate dispose des qualifications requises aux plans personnel et professionnel. Selon lui, les organes stratégiques doivent être composés de manière à réunir les aptitudes et connaissances nécessaires à la conduite de l'entreprise et de l'institution. A ses yeux, un système rigide de quotas ne serait donc guère efficace. Le Conseil-exécutif reconnaît toutefois la persistance d'une nécessité d'agir et propose par conséquent l'adoption du point 1 de la motion sous forme de postulat.

Point 2

Le Conseil-exécutif a ordonnée le 15 janvier 2014 l'examen de l'indemnisation des représentants et représentantes cantonaux. Parmi les bases légales on trouve en particulier l'ordonnance du 24 août 1994 sur les représentants et les représentantes du canton (RSB 153.15). Le Conseil-exécutif est prêt à examiner, dans le cadre de ces travaux, si la demande exprimée dans la présente motion peut être mise en œuvre dans le même projet de révision, et alors dans quelle mesure. Aussi propose-t-il l'adoption du point 2 sous forme de postulat.

Point 3

⁵ A l'exception des centres hospitaliers régionaux, la liste ne contient que les représentants cantonaux directement nommés par le Conseil-exécutif, mais pas les autres membres du conseil d'administration nommés par l'assemblée générale.

Chez les cadres supérieurs de l'administration cantonale (classes de traitement 24 à 30) la proportion de femmes est passée de 23,4 pour cent en 2007 à 31,3 pour cent en 2013, augmentant ainsi de 8 points de pourcentage. En moyenne, la proportion de femmes a augmenté de 1,3 point de pourcentage par an. Vu l'évolution démographique et sociale du canton, le Conseil-exécutif part du principe que cette augmentation va se poursuivre. Si la proportion de femmes progresse de 1,3 point de pourcentage par an en moyenne, la part d'au moins 40 pour cent demandée par les auteures de la motion devrait être atteinte en sept ans. Une proportion de femmes de 35 pour cent - comme elle est par exemple exigée aujourd'hui dans l'administration municipale de la ville de Berne - serait déjà atteinte en 2016 dans l'administration cantonale, si la progression actuelle se poursuivait telle quelle.

Une progression de la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs ne peut résulter que des fluctuations naturelles. Etant donné que celles-ci sont en général plus faibles parmi les cadres supérieurs, il faudra donc davantage de temps pour augmenter la proportion de femmes. Fixer un objectif chiffré représenterait un signal négatif pour les personnes qui, en interne, pourraient assurer la relève des cadres, puisque leur plan de carrière dépendrait désormais davantage de critères formels plutôt que de leurs performances. Le Conseil-exécutif estime quant à lui que le critère prioritaire présidant au choix d'une personne pour pourvoir un poste de cadre vacant concerne ses performances et non son sexe. On sait par ailleurs d'expérience que peu ou pas de femmes se portent candidates à des postes de cadre, surtout dans des domaines techniques.

Comme il l'a déjà mentionné à plusieurs reprises, le Conseil-exécutif est favorable à une représentation équilibrée des deux sexes dans toutes les fonctions de l'administration cantonale. L'arrêté du Conseil-exécutif n° 1884 du 16 juin 2004 "Directives sur l'intégration de la perspective de l'égalité dans la politique du personnel du canton de Berne (Directives sur l'égalité)" affirme expressément le principe suivant : « A qualifications équivalentes, l'unité d'organisation engage le candidat ou la candidate du sexe sous-représenté. » Les unités administratives sont responsables de l'application des directives sur l'égalité. Il est par conséquent aussi de leur devoir de respecter le principe de l'équilibre entre les sexes.

Pour le Conseil-exécutif il est important qu'une bonne mixité règne parmi les cadres car ce facteur joue un grand rôle dans le succès d'une organisation. Différentes mesures ont par conséquent déjà été prises dans l'administration cantonale pour faciliter l'accès des femmes aux fonctions de cadre et pour leur permettre de mieux concilier activité professionnelle, vie de famille et les autres domaines de la vie. Citons par exemple des modèles d'horaires de travail souples et des possibilités de travail à temps partiel ou à domicile. Ces mesures portent déjà leurs fruits: fin 2013, plus de 64 pour cent des femmes cadres supérieurs de l'administration cantonale (classes de traitement 24 à 30) travaillaient à temps partiel.

Le Conseil-exécutif s'efforce de continuer à augmenter la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs de l'administration cantonale et d'exploiter le potentiel des femmes hautement qualifiées. Il est prêt à rendre à nouveau les Directions et la Chancellerie d'Etat attentives au respect des directives sur l'égalité et à exiger qu'elles intensifient le recrutement de femmes. Lorsque le contexte le permet et que le poste s'y prête, les postes doivent en outre être mis au concours pour une occupation à temps partielle. Le Conseil-exécutif propose donc l'adoption du point 3 de la motion sous forme de postulat.

Proposition du Conseil-exécutif:
Adoption sous forme de postulat

La présidente. Nous passons à l'affaire 36. Motion de Mme Kohli, «Plus de femmes aux postes de cadre». Mme Kohli je vous prie de vous annoncer et je vous signale que l'on est en débat réduit. Merci Madame, c'est à vous.

Vania Kohli, Berne (PBD). Je ne suis pas connue pour avoir des longs débats. Zu Punkt 1: Es ist erfreulich, dass unsere Forderung in Bezug auf den Frauenanteil in den strategischen Führungsgremien schon 2012 mit 37 Prozent überschritten wurde. Allerdings habe ich diese Verwaltungsräte noch nachgerechnet und bin nicht auf so optimistische Zahlen gekommen, wie der Regierungsrat. Aber immerhin, die Entwicklung zeigt in die richtige Richtung. Wir sind auch der Ansicht, dass die notwendigen Qualifikationen für ein solches Amt primär entscheidend sind. Aber heute gibt es immer mehr solche qualifizierten und motivierten Frauen. Ebenfalls erfreulich ist, dass der Regierungsrat bereit ist zu prüfen, ob unsere Forderung unter Punkt 2 im Rahmen einer Verordnungsrevision einbezogen werden kann. Nun zu Punkt 3: Dort verlangen wir, dass im oberen Kader der Verwaltung mittelfristig mindestens 40 Prozent Frauen vertreten sein sollen. Hier haben wir bewusst keine Frist gesetzt und sind wie der Regierungsrat zuversichtlich, dass dieses Ziel noch vor 2020 erreicht werden kann. Darum wandeln wir die Motion in ein Postulat um und hoffen, in diesem Rat Unterstützung für dieses wegweisende gesellschaftspolitische Zeichen zu erhalten.

La présidente. Vous avez entendu que la motion a été transformée en postulat. Est-ce que le postulat est contesté? Oui. Mme Imboden, vous parlez en tant que motionnaire? C'est en ordre. Mme Imboden pour les Verts, c'est à vous.

Nathalie Imboden, Berne (Les Verts). Ich möchte gerne mit einem Zitat beginnen, das sehr zu dieser Thematik passt. Es ist vom ehemaligen Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und geht um mehr Frauen in Führungspositionen. Er sagt, und ich zitiere in Hochdeutsch: «Damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen, braucht es grundsätzliche Veränderungen in den Unternehmenskulturen und beim strategischen Denken. Hier muss sich das Bewusstsein durchsetzen, dass die Unternehmungen auf Frauen in den obersten Leitungsorganen nicht verzichten können und dass Frauen in diesen Gremien vorbehaltlose Anerkennung verdienen.» Liebe Kolleginnen und Kollegen, was unser Vorstoss will, kann man eigentlich nicht besser formulieren, als es der damalige Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands getan hat. Die grüne Fraktion empfiehlt Ihnen, dieses Postulat zu unterstützen. Für die Grünen ist die angemessene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen eine wichtige Forderung, und mit diesem gewandelten Vorstoss hat man die Möglichkeit, hier im Kanton, in unserem direkten Einflussbereich, einiges zu machen. Die Motionärin, Frau Kohli, hat es sehr klar gesagt: Eigentlich ist bereits einiges geschehen. Trotzdem ist es doch ein bisschen ernüchternd, wenn man die Fakten betrachtet. Der BKW-Verwaltungsrat hat elf Mitglieder, davon sind zwei Frauen, nämlich zwei Regierungsrätinnen. Das heisst, neben den Regierungsrätinnen gibt es keine weiteren Frauen, die sonst gewählt wurden. Der Verwaltungsrat der BLS hat zehn Mitglieder, davon sind zwei Frauen. Auch dort ist eine davon Regierungsrätin. Die BEDAG-Informatik hat sieben Mitglieder und eine Frau. Die Berner Kantonalbank neun Mitglieder, davon sind zwei Frauen. Man sieht relativ klar, dass die Frauen in diesen Etagen ziemlich dünn gesät sind. Es hat sich einiges geändert. Bei den ausgebildeten Frauen gibt es sehr viele mit hoher Kompetenz. Ich komme zum Schluss: Die grüne Fraktion unterstützt den Vorstoss auch als Postulat und ist froh, wenn Sie hier mithelfen, einen Schritt in diese Richtung zu machen.

Andrea Gschwend-Pieren, Lyssach (UDC). Die SVP-Fraktion lehnt diesen Vorstoss auch als Postulat ab. Weshalb dies? Wir haben heute bereits die gesetzlichen Grundlagen, welche die Gleichstellung regeln, in Form des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern. Zur fixen Quotenregelung, welche die Motionärin in Ziffer 1 und 3 fordert, muss ich Ihnen als Frau, die selber einen Universitätsabschluss hat und gebildet ist, Folgendes sagen, liebe Frauen und Männer: Ich persönlich möchte aufgrund meiner fachlichen und persönlichen Kompetenzen in einer Funktion eingestellt werden. Ich möchte aufgrund meiner Qualifikationen geschätzt werden und nicht einzig und allein weil ich eine Frau bin. Ich persönlich hätte keine Lust irgendwo in einer Funktion als Quotengirl zu figurieren. Liebe Frauen und Männer, Qualität statt Quoten! Ein Arbeitsgeber, sei es in der Privatwirtschaft, im Kanton oder in öffentlichen Unternehmen, soll die Freiheit haben, sich für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zu entscheiden, der die besten Qualifikationen mitbringt oder der am besten in eine Struktur oder ein Team passt; und nicht aufgrund von formellen Kriterien, die man gar nicht beeinflussen kann, wie das Geschlecht der Person. *(La présidente agite sa cloche.)* Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen, ich persönlich als ausgebildete Frau lehne diesen Vorstoss auch als Postulat entschieden ab, und

dasselbe tut auch die SVP-Fraktion.

Ursula Marti, Berne (PS). Wir haben das Jahr 2014 und noch immer sind die Frauen im Kader massiv untervertreten. Es ist ärgerlich und bemühend, dass wir das immer wieder aufs Neue auf das politische Tapet bringen müssen. An den Qualifikationen kann es nicht liegen. Da haben die Frauen längstens aufgeholt. Woran liegt es dann? Die Frauen werden auch heute noch weniger gefördert und ermutigt. Sie werden weniger für höhere Posten angefragt. Sie haben weniger Seilschaften. Die Unternehmenskultur nimmt häufig nicht oder zu wenig auf ihre Bedürfnisse Rücksicht. Die Frauen stossen an die so genannte Gläserne Decke. Sie werden nicht befördert, auch wenn objektiv nichts dagegen spricht. Aber es passiert einfach trotzdem nicht. Von einer ausgeglichenen Verteilung sind wir weit entfernt. Die Zahlen zeigen es. BEDAG hat einen Frauenanteil von 14 Prozent, die Kantonalbank beschämende 12,5 Prozent und das, obwohl man eigentlich weiss, dass gemischte Kader die besseren Leistungen erbringen. Wir haben keine Lust, noch länger geduldig zu sein. Wenn Freiwilligkeit nicht zum Ziel führt, dann muss man halt die Spielregeln ändern oder Spielregeln einführen. Deshalb sind wir für Quoten und unterstützen diesen Vorstoss.

Hubert Klopfenstein, Biel/Bienne (PLR). Ich bin der erste Mann, der in dieser Debatte spricht. Logischerweise hat die FDP natürlich wenig Freude an diesem Vorstoss. Er ist für uns effektiv dépassé – pardon l'expression – und hat ein bisschen den Mief vom ewig Gestrigen. Das ist wirklich langsam durch, das Problem dieses Vorstosses. Wenn ich sehe, dass neue Gesetze gemacht werden müssen, neue Verordnungen, dann sträuben sich bei einem Freisinnigen natürlich die Nackenhaare. Wenn ich lese, man soll auf Unternehmungen Einfluss nehmen, dann ist das doch nicht möglich! Die Regierung schreibt da mit Recht, dass es sehr schwer ist, in kurzer Zeit Einfluss zu nehmen, und da ist die Postulantin oder die Motionärin recht naiv. Punkt 3, nämlich den Frauenanteil auf 40 Prozent zu erhöhen, ist nur bei natürlicher Fluktuation möglich.

Meine Damen und Herren, wir sind im Wandel der Zeit. Das hat sich doch geändert! Der Frauenanteil wurde doch in den Gremien, in den Unternehmungen sukzessive ohne Gesetz, ohne Korsett erhöht. Man sieht es zum Teil in der Regierungsantwort auf Seite 5. Wenn ich da meinen Bereich betrachte, die Justitia, wo ich ein bisschen Einblick habe, ist es genau gleich. Dort ist Frauenpower gekommen. In den Regionalgerichten haben wir über 50 Prozent Frauenanteil. Wir haben jetzt zum Teil Probleme mit den Prozentsätzen usw. Betrachten wir doch unsere Kommissionen; die Justizkommission, die Gesundheitskommission. Wir haben gute, tüchtige Frauen an die Kommissionsspitzen gewählt – nicht weil sie Frauen sind, sondern weil sie tüchtig sind. Sie sind natürlich auch eine Frau und hübsch, aber man hat sie zuerst einmal gewählt, weil sie tüchtig sind. Wir brauchen keine neuen Erlasse, meine Damen und Herren! Und ein bisschen burschikos ausgedrückt: Eine künstliche, weibliche Befruchtung in den Leitungsgremien brauchen wir nicht! Bitte lehnen Sie alles ab. (*Hilarité*)

Marianne Schenk-Anderegg, Schüpfen (PBD). Es gibt noch ganz andere Frauen, die nicht künstlich befruchtet werden! (*Hilarité*) Im 19. Jahrhundert wurden die Frauen von der höheren Bildung noch weitgehend ausgeschlossen. (*La présidente agite sa cloche.*) Ich bin froh, dass es nach 200 Jahren nicht mehr so ist. Doch wie schon vorher gesagt wurde: Es liegt nun mal in der Natur der Sache, dass die Frau die Gebährende ist, ob sie nun künstlich befruchtet ist oder auf natürlichem Weg. Einen grossen Teil der Arbeit als Familienfrau übernimmt sie auch. Aber es ist auch zu verstehen, dass sie ihr über Jahre angeeignetes Fachwissen in der Arbeitswelt umsetzen möchte. Das Familienbild hat sich halt bezüglich der Arbeitsteilung in den letzten Jahrzehnten gewaltig geändert. Leider ist es aber immer noch so, dass sich die Arbeitgeber schwer tun, Frauen an die Spitzen – sprich: an Führungspositionen – zu wählen. Die BDP-Fraktion ist auch dafür, dass das Anliegen der Motionärinnen endlich umgesetzt werden soll, doch ich frage mich, ob es mit Quoten und einer bestimmten Zeitspanne sinnvoll ist. Druck aufzusetzen und bis im Jahr 2010 die obersten Führungsgremien mit 40 Prozent Frauen zu besetzen, halten wir für einen falschen Ansatz. Wir sind derselben Meinung wie der Regierungsrat: Rahmenbedingungen schaffen mit Jobsharing... (*La présidente demande à l'oratrice de conclure.*) – ich bin gleich fertig –, Teilzeitarbeit, flexibler Arbeitszeit und Home Office. Die BDP unterstützt das Postulat!

Annette Toggwiler-Bumann, Ostermundigen (pvl). Die glp-Fraktion unterstützt das Postulat. Frauenquoten sind, wie wir sehen vor allem bei den Männern, ein emotionales Thema. Wir können

aber dieses Thema aus Sicht der glp nicht losgelöst betrachten. Teil dieser Diskussion müssten eben auch Teilzeitstellen sein, Jobsharing und ausreichende Kinderbetreuungsplätze. Für die glp ist es klar ein Anliegen, dass mehr Frauen in Politik, Verwaltung und Privatwirtschaft arbeiten. Wir sind jedoch skeptisch, ob mit einer Quote dieses Ziel erreicht werden kann.

Melanie Beutler-Hohenberger, Gwatt (PEV). Die Motion wurde – Gott sei Dank – ja gewandelt. Nun sprechen wir über ein Postulat und ich darf im Namen der EVP-Fraktion sagen, dass wir dieses grossmehrheitlich unterstützen können. Unsere Fraktion hätte ein Problem mit den Zahlen in der Regierungsantwort, falls es eben eine Motion geblieben wäre. Ich möchte Ihnen noch einige Dinge zu Zahlen ganz generell sagen: In der Privatwirtschaft weiss man, dass Unternehmen ein besseres Outcome, also eine bessere Performance haben, wenn sie eigentlich eine gute Geschlechterdurchmischung in den oberen Kader haben. Das ist empirisch bewiesen. Der Kanton Bern hat in so vielen anderen Bereichen eine Vorbildfunktion, dass ich nicht sehe, weshalb er sie gerade hier nicht haben sollte. Wir haben die Möglichkeit und der Bund ebenso. Er macht es vor, er führt es ein. Wir sprechen – was den Bund betrifft – beispielsweise von einer Zielquote. Wenn es möglich ist, soll man die Leute vorschlagen. Wenn es nicht möglich ist, soll man gut begründen, weshalb nicht. Mit einem Postulat in diesem Sinn können wir eigentlich nur gewinnen. Ich danke für Ihre Unterstützung.

Andreas Rickenbacher, directeur-suppléant des finances. Ich stelle fest, dass die Antragstellerin ihre Motion in ein Postulat gewandelt hat. Daher besteht zum Antrag des Regierungsrats keine Differenz mehr; somit kann ich es relativ kurz machen. Der Regierungsrat hat ja zwei Funktionen: Auf der einen Seite ist er als Eigentümer von kantonalen Beteiligungsgesellschaften angesprochen. Auf der andern Seite ist der Kanton aber auch selber ein wichtiger Arbeitgeber. Für den Regierungsrat ist unbestritten, dass man in dieser Zeit, da qualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden, in den nächsten Jahren speziell auf Frauen angewiesen ist. Der Regierungsrat und der Kanton haben deswegen auch bereits Massnahmen ergriffen, um Frauenquoten in der Staatsverwaltung, wo sie direkt Einfluss nehmen können, positiv zu beeinflussen: beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, mit der Möglichkeit zu Teilzeit auch in höheren Chargen und auch mit Home Office. Diese Massnahmen zeigen – aus meiner Sicht als Regierungsrat – ein erfreuliches Ergebnis. Der Frauenanteil im oberen Kader des Kantonspersonals konnte in den letzten Jahren erhöht werden und betrug im Jahr 2013 gut 31 Prozent. Ich glaube, dass wir im Kanton Bern auf diesen Wert stolz sein dürfen.

Der entsprechende Wert im Bereich der Beteiligungsgesellschaften ist ebenfalls gestiegen. Dort gibt es in den Verwaltungsräten insgesamt etwa 19 Prozent Frauen. Bei den Beteiligungen des Bundes liegt der Anteil der Verwaltungsrätinnen bei 21 Prozent. Wir sind dort also vergleichbar. Daher hält der Regierungsrat an seinem Antrag fest, diese Motion als Postulat zu überweisen. Wir sind gewillt, auch in Zukunft die Quoten zu beachten und wo möglich mit geeigneten Massnahmen zu erhöhen. Das Thema von qualifizierten, motivierten Frauen im Kader muss weiterhin ein Thema bleiben. Deshalb lädt der Regierungsrat den Grossen Rat ein, diesen Vorstoss als Postulat zu überweisen.

La présidente. Nous allons passer au vote. On parle d'un postulat. Ceux qui acceptent ce postulat votent oui, ceux qui le refusent votent non.

Vote

Décision du Grand Conseil:

Adoption sous forme de postulat

Oui 67

Non 63

Abstentions 1

La présidente. Vous avez accepté ce postulat. Je vous remercie, la session du soir est close. Je vous souhaite une bonne rentrée et à demain matin, s'il vous plaît à l'heure, pile à 9 heures, merci.

La séance est levée à 18 heures 53.

Les rédactrices:

Sonja Riser (d)

Catherine Graf Lutz (f)