



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 105-2023
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2023.RRGR.152

Eingereicht am: 02.06.2023

Fraktionsvorstoss: Ja
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: SP-JUSO (Egger, Hünibach) (Sprecher/in)
SP-JUSO (Riesen, La Neuveville)

Weitere Unterschriften: 17

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1399/2023 vom 13. Dezember 2023
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Punktweise beschlossen**
Ziffer 1: Annahme und gleichzeitige Abschreibung
Ziffer 2: Ablehnung
Ziffer 3: Ablehnung

Gleichstellung beginnt am Arbeitsplatz

Der Regierungsrat wird beauftragt, Anstellungs- und Arbeitsmodelle zu entwickeln und nach Möglichkeit durchzusetzen, die es Menschen unabhängig von Geschlecht, familiären und privaten Verhältnissen ermöglichen, eine Anstellung bis in die obersten Leitungspositionen wahrzunehmen. Dies soll in folgenden drei Bereichen geschehen:

1. bei den Staatsangestellten
2. bei den Angestellten der staatlich subventionierten Unternehmen
3. bei den Angestellten aller Unternehmen mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung

Begründung:

Das geltende Aktienrecht verlangt Geschlechterrichtwerte in börsenkotierten Unternehmen von mindestens 30 Prozent Frauenanteil im Verwaltungsrat und mindestens 20 Prozent in der Geschäftsleitung. Der Bundesrat hat Ende 2020 eine neue Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent Frauenanteil in den obersten Leitungsorganen bundesnaher Betriebe verabschiedet. Was für Aktiengesellschaften mit Bundesbeteiligung gilt, sollte eigentlich für alle Betriebe im Kanton Bern auch gelten.

In Zeiten von Fachkräftemangel ist es wirtschaftlich und gesellschaftlich besonders wichtig, möglichst vielen Menschen, gerade auch Frauen, die Möglichkeit zu bieten, in die Arbeitswelt eingebunden zu werden, und dies auf allen Stufen. Quotenlösungen sind aber nur eine Möglichkeit von vielen und aufgrund der unterschiedlichen Rechtsformen der Betriebe mit kantonaler Beteiligung nicht immer dienlich und durchsetzbar. Es braucht deshalb weitere Massnahmen, um einen möglichst angemessenen Anteil aller Geschlechter in möglichst allen Berufen und auf

allen Stufen zu erreichen, wie beispielsweise Jobsharing, flexible Arbeitspensen und Kinderbetreuungsangebote.

Antwort des Regierungsrates

Unternehmen und Institutionen mit kantonalen Beteiligung, welche nicht dem kantonalen Personalrecht unterstehen, sind eigenständige Arbeitgeber, welche die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmodelle selber festlegen. Der Kanton kann in diesen Bereichen auch bei einer Mehrheitsbeteiligung nicht direkt Einfluss nehmen und Anstellungs- und Arbeitsmodelle für das betreffende Unternehmen weder entwickeln noch durchsetzen. Der Regierungsrat kann deshalb nur indirekt, mittels den Public Corporate Governance-Richtlinien (PCG) und den damit verbundenen Instrumenten betreffend die Führung, Steuerung und Aufsicht, auf sie einwirken (z. B. mittels Eignerstrategien, Aufsichtskonzepten, Kantonsvertretungen, Controllinggesprächen etc.). In diesem Rahmen setzt sich der Regierungsrat bereits heute im Sinne der Grundstossrichtung der Motion für die Gleichstellung von Frau und Mann bzw. der Chancengleichheit ganz generell ein. So ist im Rahmen der jährlichen PCG-Reportings durch die Träger öffentlicher Aufgaben und Beteiligungen im öffentlichen Interesse die Geschlechtervertretung in den operativen und strategischen Führungsorganen auszuweisen. Zudem informierte der Regierungsrat im PCG-Reporting 2022 erstmalig über die Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG). Bei den staatlich subventionierten Unternehmen ist eine Einflussnahme aufgrund fehlender Rechtsgrundlagen ebenfalls nur indirekt über entsprechende Formulierungen in den Leistungsverträgen möglich.

Was die kantonale Verwaltung betrifft, hat der Regierungsrat Gleichstellungsrichtlinien in Kraft gesetzt, welche die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann bezwecken und eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Hierarchiestufen und in allen Funktionen anstreben (RRB 1884/2004, aktualisiert mit RRB 489/2017). Die Gleichstellungsrichtlinien werden alle vier Jahre evaluiert. Empfohlene Massnahmen aus der Evaluation fliessen in die Personalstrategie ein.

In den letzten Jahren wurden in der Kantonsverwaltung diverse Massnahmen getroffen, die den Zugang zu Kaderfunktionen für Frauen erleichtern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen verbessern (z. B. Arbeitszeitmodelle wie die Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit, Jobsharing, Homeoffice). Wie die Ergebnisse der Personalbefragung 2022 zeigen, werden die gebotenen Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten, sehr geschätzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben diese deutlich höher bewertet als noch im Jahr 2019. Zudem zeigen die Massnahmen Wirkung: Der Frauenanteil im Kaderbereich, Gehaltsklassen (GK) 19-30, steigt seit Jahren kontinuierlich an und beträgt mittlerweile (per Ende 2022) 47.1 Prozent. Der Aufwärtstrend gilt auch bei isolierter Betrachtung des mittleren Kadern (GK 24 bis 26) und des obersten Kadern (GK 27-30), für die die Frauenanteile mittlerweile 35,0 Prozent bzw. 45,1 Prozent betragen.

In der Kantonsverwaltung ist bei den Frauen ein leichter Trend zu höheren Arbeitspensen feststellbar. Der Anteil der Frauen, welche Teilzeit (50 % bis 89 %) arbeiten hat seit 2008 um rund 6 Prozentpunkte zugenommen. Demgegenüber ist der Anteil der Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung (90 % bis 100 %) sowie mit Teilzeitarbeit von weniger als 50 Prozent rückläufig. Der Regierungsrat will dieses Potenzial nutzen. Um die Übernahme von Kaderstellen durch Mitarbeitende mit Teilzeitanstellungen mit mittleren Pensn zu fördern, wird im Rahmen der Revision der Personalverordnung per 1. Januar 2024 ein neuer Artikel zum Topsharing (Jobsharing bei einer Führungsfunktion) aufgenommen. Demnach darf eine Führungsfunktion im Top-Sharing im Umfang von bis zu 120 Prozent besetzt werden. Die Co-Leitung führt zu einer Verbesserung

der Chancengleichheit zwischen Frau und Mann und ist eine Massnahme gegen den Fachkräftemangel. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ausschliesslich Teilzeit arbeiten können oder möchten, wird damit die Übernahme einer anspruchsvollen Führungsfunktion ermöglicht.

Die familienergänzende Kinderbetreuung leistet einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann. Mit der Einführung des Betreuungsgutscheinsystems im August 2019 hat der Kanton gute Rahmenbedingungen geschaffen, um flächendeckend die Nutzung der Angebote von Kitas und Tagesfamilienorganisationen zu vergünstigen. Mit der Umstellung von einkommensabhängigen Gebühren auf das Betreuungsgutscheinsystem hat der Kanton den Zugang zu subventionierten Angeboten verbessert und die freie Wahl der Betreuungsorganisation gestärkt. Die Betreuungsgutscheine können im gesamten Kantonsgebiet eingelöst werden, wodurch die bisher meist wohnortsgebundene familienergänzende Kinderbetreuung flexibilisiert und an die veränderten Ansprüche der Arbeitswelt angepasst wurde. Das System hat sich etabliert. Es beteiligen sich aktuell 94,1 Prozent der Gemeinden im Kanton Bern am Betreuungsgutscheinsystem. So sind per 1. August 2023 99,47 Prozent der Kinder im Kanton Bern in einer Gemeinde wohnhaft, welche Betreuungsgutscheine ausgibt. Ihnen stehen über 8800 100 %-Plätze in rund 360 Kitas und 25 Tagesfamilienorganisationen (TFO) zur Verfügung. Aktuell profitieren 11 900 Kinder von einem Betreuungsgutschein.

Die Gestaltung der Personalpolitik ist eine Daueraufgabe. Laufende Entwicklungen sowie die Wirkungen absehbarer Veränderungen müssen regelmässig analysiert werden, um nötige Massnahmen zu formulieren und umzusetzen. Dies mit dem Ziel, auch in Zukunft in genügender Zahl qualifizierte Mitarbeitende rekrutieren und halten zu können. Im Rahmen der Zielsetzungen der Personalstrategie 2024–2027 will der Regierungsrat deshalb Möglichkeiten zur weiteren Flexibilisierung der bestehenden Arbeits- und Arbeitszeitmodelle sowie zur besseren Nutzung der bereits bestehenden Flexibilität prüfen und damit die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen weiter ausbauen.

Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass durch die bereits getroffenen bzw. geplanten Massnahmen der konsequenten Umsetzung der Chancengleichheit sowie Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz Rechnung getragen wird. Der Regierungsrat beantragt deshalb die Annahme von Ziffer 1 und deren gleichzeitige Abschreibung. Die Ziffern 2 und 3 lehnt er mit Blick auf die fehlenden Rechtsgrundlagen für eine direkte Einflussnahme ab.

Verteiler

– Grosser Rat