

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 023-2014
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☒
Geschäftsnummer: 2014.0069

Eingereicht am: 20.01.2014

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Kohli (Bern, BDP) (Sprecher/in)
Imboden (Bern, Grüne)
Weitere Unterschriften: 10

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 815/2014 vom 18. Juni 2014
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Annahme als Postulat**



Mehr Frauen in Kaderfunktionen in der Verwaltung und in Institutionen mit kantonaler Beteiligung

Der Regierungsrat wird aufgefordert, die notwendigen Grundlagen (Gesetze, Verordnungen etc.) anzupassen:

1. Der Kanton stellt bis 2020 sicher, dass in Unternehmen und Institutionen, bei denen eine relevante finanzielle, personelle oder rechtliche Verpflichtung mit dem Kanton vorliegt, das untervertretene Geschlecht mit mindestens 35 Prozent in den obersten Führungsgremien vertreten ist.
2. Die Aufgaben von Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern (gemäss Verordnung vom 24. August 1994¹) in Verwaltungsräten, Stiftungsräten usw. sind um die Gleichstellungsförderung zu ergänzen.
3. Es ist sicherzustellen, dass im oberen Kader der Kantonsverwaltung (Gehaltsklasse 24-30) mittelfristig mindestens 40 Prozent Frauen vertreten sind. Dies kann entweder mit klar definierten Zwischenetappen erreicht werden (in vier Jahren 35 %, in acht Jahren 40 %) oder mit einer Zielvorgabe bei Neuanstellungen.

1 Verordnung über die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter: http://www.sta.be.ch/belex/d/1/153_15.html

Begründung:

In der Kantonsverwaltung und in kantonsnahen Betrieben sind Frauen in Leitungsgremien deutlich untervertreten. Dabei haben heute Frauen unbestrittenen hervorragende Ausbildungen und gute berufliche Qualifikationen.

Im Rahmen des Beteiligungscontrollings des Kantons Bern² zeigt die Liste mit den Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern nach Betrieb und Rechtsform, dass in Aktiengesellschaften und öffentlich-rechtlichen Anstalten von rund 100 Kantonsvertretungen (Stand September 2012) rund ein Drittel Frauen sind.³ Unbekannt ist, wie der Frauenanteil in den Aktiengesellschaften und öffentlich-rechtlichen Anstalten mit Mehrheitsbeteiligung des Kantons aussieht und welche Gleichstellungsförderung betrieben wird. Im obersten Kader der BKW (Mehrheitsbeteiligung des Kantons) sind beispielsweise unter den 85 obersten Kaderangehörigen 4 Frauen, was die neue BKW-Chefin erfreulicherweise nun ändern will (BZ, 22.3.2013).

Der Bund seinerseits führt ab 2014 eine Frauenquote ein. Diese gilt für die Verwaltungsräte und obersten Leitungsgremien von 24 bundesnahen Betrieben – von den SBB über die Suva bis zum bundeseigenen Fünfsterhotel Bellevue. Es handelt sich um Gremien, die allesamt vom Bundesrat gewählt werden. Für die Umsetzung gibt sich der Bundesrat Zeit bis 2020. Konkret will er bei Ersatzwahlen stets die Zielquote von 30 Prozent im Auge haben. Wenn ein Bundesratsmitglied trotz ungenügendem Frauenanteil Männer zur Wahl vorschlägt, wird es dies künftig in seinem Wahlantrag begründen müssen. Das bedeutet, dass in Gremien, wo der Frauenanteil tief ist, weibliche Kandidaturen einen Vorteil haben.

Gemäss den Personalkennzahlen 2012 beträgt der Frauenanteil bei den kantonalen Angestellten 47,9 Prozent.⁴ Während Frauen bei den Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion mit einem 53-Prozent-Anteil die Mehrheit ausmachen, sinkt ihr Anteil im Kader. Im unteren Kader (Gehaltsklasse 19-23) beträgt der Frauenanteil 44,1 Prozent, im oberen Kader (Gehaltsklasse 24-30) hingegen nur noch 30,4 Prozent.

Antwort des Regierungsrates

Es trifft zu, dass Frauen in Leitungsgremien deutlich untervertreten sind. Dabei sind sie heutzutage so gut ausgebildet wie nie zuvor, an den Universitäten sind sie längst in der Mehrzahl. Insbesondere auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es daher sinnvoll, Frauen nach langjährigen und kostenintensiven Ausbildungen und mit hochwertigen Studienabschlüssen in der Arbeitswelt zu halten und sie auch in Kaderpositionen einzusetzen. Der prognostizierte Arbeitskräftemangel aufgrund des demografischen Wandels sowie die aktuelle Zuwanderungsdebatte verleihen diesem Argument zusätzliches Gewicht. So wird der Arbeitsmarkt immer stärker auf qualifizierte und motivierte Frauen, die bisher in höheren Positionen noch zu selten zu finden sind,

2 <http://www.fin.be.ch/fin/de/index/finanzen/finanzen/beteiligungen.html>

3 Zu den Aktiengesellschaften und öffentlich-rechtlichen Stiftungen gemäss des Beteiligungscontrollings des Kantons gehören u. a. BEKB, BEDAG, BKW FMB, APLAR, BLS, BOB, RBS, CJ, MOB, Aare Seeland Mobil, STI, diverse Regi-onalspitäler, GVO, Universität und Fachhochschulen usw.
<http://www.fin.be.ch/fin/de/index/finanzen/finanzen/beteiligungen.html>

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

angewiesen sein. Für den Kanton Bern ist es deshalb in Zukunft umso mehr von Bedeutung, dass er insbesondere auch von Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Zum Themenkreis dieser Motion hat sich der Regierungsrat bereits mehrfach geäußert, so beispielsweise in seinen Antworten auf

- die Motion [233/2004](#) Widmer, Bern (GB) „Mehr Frauen in den Verwaltungsräten und strategischen Führungsgremien von Unternehmen und Institutionen mit Kantonsbeteiligung“,
- die Interpellation [126/2007](#) Käser, Meienried (SP-JUSO) „Konsequentere Umsetzung des Chancengleichheitsprinzips“,
- die Interpellation [002/2009](#) Balli-Straub, Langenthal (SP-JUSO) „Mehr Frauen in Verwaltungsräten“,
- die Motion [208/2009](#) Balli-Straub, Langenthal (SP-JUSO) „Mehr Frauen in Verwaltungsräten“,
- das Postulat [242/2011](#) Imboden, Bern (Grüne) „Mehr Frauen an die Spitzen der Berner Wirtschaft“ sowie
- die Motion [177/2012](#) Imboden, Bern (Grüne) „Legislaturplanung 2014-2017: Mehr Frauen in Führungspositionen im Kanton Bern“.

Zu Ziffer 1

Die Einflussmöglichkeiten des Kantons zur Umsetzung dieser Forderung bei kantonalen Beteiligungsgesellschaften und Institutionen sind begrenzt. Es bestehen derzeit keine entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und für eine allfällige Einführung derselben müsste der vorhandene rechtliche Handlungsspielraum zuerst systematisch eruiert werden. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die meisten kantonalen Beteiligungsgesellschaften als privatrechtliche Aktiengesellschaft nach dem Obligationenrecht organisiert sind.

Der Regierungsrat kann konkret dort Einfluss nehmen, wo der Kanton mit Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern vertreten ist oder der Regierungsrat direkt oder indirekt (über die Generalversammlung) als Wahlorgan für das oberste strategische Führungsgremium fungiert. Der Regierungsrat setzt sich bei Wahlen bereits seit längerer Zeit dafür ein, dass eine angemessene Geschlechterverteilung berücksichtigt wird. Entsprechend ist der Grundsatz der Chancengleichheit auch im allgemeinen Anforderungsprofil für Verwaltungs- und Stiftungsräte sowie den darauf aufbauenden unternehmensspezifischen Anforderungsprofilen enthalten.

Nachfolgende aktualisierte Auswertung der Liste mit den Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern sowie denjenigen Personen, die vom Regierungsrat als Wahlinstanz gewählt werden, zeigt, wie sich das Geschlechterverhältnis der vom Regierungsrat direkt gewählten Personen zwischen 2005 und 2012 verändert hat (vgl. auch die Antwort des Regierungsrates auf die Interpellation 002/2009 Balli-Straub).

	März 2005	März 2009	Sept. 2012	Veränderungen 2009 – 2012 (in %)
Erfasste Institutionen	38	76	77	+1
Erfasste Personen	80	230	268	+17
Davon Frauen	19	74	100	+35
Davon Männer	61	156	168	+8
Frauenquote (in %)	24	32	37	+16

Der Frauenanteil in den strategischen Führungsgremien nahm seit 2005 (24%) deutlich zu und betrug im 2012 durchschnittlich erfreuliche 37 Prozent. Eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter ist jedoch namentlich bei einigen Aktiengesellschaften noch nicht erreicht⁵. So betrug der Frauenanteil im Verwaltungsrat der BKW AG per Ende 2013 25%, bei der BLS AG 22%, bei der Bedag Informatik AG 14% und bei der Berner Kantonalbank AG 12.5% (mit der Generalversammlung 2014 wird sich die Frauenquote voraussichtlich auf 22% erhöhen). Der Regierungsrat wird seine Anstrengungen fortführen, damit auch bei diesen Gesellschaften ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den Führungsgremien erreicht werden kann. Der Regierungsrat ist jedoch – wie bereits in der Antwort auf die Motion 208/2009 Balli-Straub dargelegt – nach wie vor der Auffassung, dass für die Einsitznahme in ein solches Gremium primär die geforderten persönlichen und fachlichen Qualifikationen entscheidend sind. Die personelle Zusammensetzung von strategischen Führungsgremien muss so ausgestaltet sein, dass diese in ihrer Gesamtheit über die zur Führung des Unternehmens oder Institution notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Eine starre Quotenregelung könnte dem entgegenstehen und greift daher aus Sicht des Regierungsrates zu kurz. Der Regierungsrat anerkennt jedoch den nach wie vor bestehenden Handlungsbedarf und beantragt daher die Ziffer 1 der Motion als Postulat anzunehmen.

Zu Ziffer 2

Der Regierungsrat hat am 15. Januar 2014 eine Überprüfung der rechtlichen Grundlagen zur Entschädigung der Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter angeordnet. Zu diesen Grundlagen gehört insbesondere die Verordnung vom 24. August 1994 über die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter (BSG 153.15). Der Regierungsrat ist bereit, im Rahmen dieser Arbeiten zu prüfen, ob und inwiefern das Anliegen der vorliegenden Motion in der gleichen Revisionsvorlage umgesetzt werden kann. Er beantragt daher, die Ziffer 2 als Postulat anzunehmen.

Zu Ziffer 3

Im oberen Kader (GK 24 - 30) hat sich der Frauenanteil von 2007 bis 2013 von 23,4 Prozent auf 31,3 Prozent und damit um rund 8 Prozentpunkte erhöht. Im Durchschnitt stieg der Frauenanteil um 1,3 Prozentpunkte pro Jahr. Der Regierungsrat geht – aufgrund des demografischen und gesellschaftlichen Wandels – davon aus, dass diese Entwicklung anhält. Steigt der Frauenanteil pro Jahr um durchschnittlich 1,3 Prozentpunkte an, wäre das Anliegen der Motionärinnen nach einem Frauenanteil von 40 Prozent in sieben Jahren erreicht. Eine Frauenquote von 35 Prozent, wie dies beispielsweise für die Stadtverwaltung Bern gefordert wird, wäre in der Kantonsverwaltung aufgrund der bisherigen Entwicklung bereits im Jahr 2016 erreicht.

Eine Erhöhung des Frauenanteils im oberen Kader kann nur über die natürliche Fluktuation erreicht werden. Weil diese beim obersten Kader generell tiefer ist, erfordert eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich mehr Zeit. Eine fixe Zielvorgabe hätte auf die internen Kader Nachwuchskräfte eine negative Signalwirkung. Deren Karriereplanung würde sich dadurch vermehrt nach formalen und nicht nach leistungsorientierten Kriterien gestalten. Nach Ansicht des Regierungsrates muss bei der Besetzung von Vakanzen im Kaderbereich aber der Leistungsausweis und nicht das Geschlecht als vorrangiges Entscheidungskriterium gelten. Die Erfahrung zeigt zudem, dass sich für viele Kaderstellen – vor allem in technischen Bereichen – keine oder nur wenige Frauen bewerben.

⁵ Mit Ausnahme der regionalen Spitalzentren werden bei diesen Beteiligungen in der Liste lediglich die direkt durch den Regierungsrat wählbaren Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter aufgeführt, jedoch nicht die übrigen von der Generalversammlung gewählten Verwaltungsratsmitglieder.

Der Regierungsrat spricht sich – wie bereits mehrfach erwähnt – für eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen der kantonalen Verwaltung aus. Im Regierungsratsbeschluss Nr. 1884 vom 16. Juni 2004 „Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Personalpolitik des Kantons Bern (Gleichstellungsrichtlinien)“ wird ausdrücklich festgehalten, dass „bei gleichwertigen Qualifikationen [...] die Kandidatin bzw. der Kandidat des in der Organisationseinheit untervertretenen Geschlechts angestellt [wird]“. Die Umsetzungsverantwortung der Gleichstellungsrichtlinien liegt bei den einzelnen Organisationseinheiten. Entsprechend gehört es zu ihrer Aufgabe, den Grundsatz ausgewogener Geschlechterverhältnisse zu beachten.

Der Regierungsrat strebt eine gute Durchmischung der Geschlechter im Kader an, da eine solche für den Erfolg einer Organisation wichtig ist. In der Kantonsverwaltung wurden deshalb bereits diverse Massnahmen getroffen, die den Zugang zu Kaderfunktionen für Frauen erleichtern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und anderen Lebensbereichen verbessern. Darunter fallen u.a. flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit oder die Möglichkeit von Home Office. Diese Massnahmen zeigen bereits Wirkung: Per Ende 2013 arbeiteten über 64 Prozent der Frauen im oberen Kader der Kantonsverwaltung Teilzeit (GK 24 - 30).

Der Regierungsrat ist bestrebt, den Frauenanteil im oberen Kader der Kantonsverwaltung weiter zu erhöhen und das Potenzial von hoch qualifizierten Frauen zu nutzen. Er ist bereit, die Direktionen und die Staatskanzlei aufzufordern, die Rekrutierung von Frauen weiter zu intensivieren und erneut auf die erwähnten Gleichstellungsrichtlinien aufmerksam zu machen. Wo die Rahmenbedingungen es erlauben bzw. die Stelle dafür geeignet ist, sollen zudem Vakanzen in einem Teilzeitpensum ausgeschrieben werden. Der Regierungsrat beantragt daher, die Ziffer 3 der Motion zur Annahme als Postulat.

An den Grossen Rat