

**Motion**

2047 Balli-Straub, Langenthal (SP-JUSO)

Weitere Unterschriften: 27

Eingereicht am: 02.06.2009

**Mehr Frauen in Verwaltungsräten**

In Verwaltungsräten von kantonalen Unternehmen, Anstalten und Institutionen, welche zum Kreis der Träger öffentlicher Aufgaben gemäss Artikel 95 Kantonsverfassung (KV) gehören, müssen mindestens 30 Prozent Frauen, respektive Männer, vertreten sein.

Übergangsbestimmung: Diese Vertretungsanteile müssen spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Bestimmung erfüllt sein.

**Begründung:**

In den letzten Jahren konnte die Vertretung der Frauen in vielen gesellschaftlichen Bereichen stark ausgebaut werden. Von diesen zusätzlichen Ressourcen und Fähigkeiten profitieren alle. Einer der wenigen Bereiche, in denen Frauen jedoch nach wie vor stark untervertreten sind, ist der Bereich der Führung in der Wirtschaft. Die gegenwärtige Finanzkrise wäre nicht in diesem Mass eingetreten, wenn die Gremien in den Führungsetagen nicht so einseitig männerlastig wären. Managerinnen erzielten eine rund 10 Prozent höhere Rendite und 48 Prozent höhere Marge als der Branchendurchschnitt. Das belegt die 2007 erstellte McKinsey-Studie „Women matter“. Ausserdem pflegen Frauen generell den nachhaltigeren Umgang mit den Finanzen. Das beweist die Schweizer Studie von Zimmermann und Höchle vom Mai 2008, in der sie 40'000 Depots von Kunden und Kundinnen untersuchten. Deshalb fordere ich mit der Motion, dass Verwaltungsräte von kantonalen Unternehmen, Anstalten und Institutionen, welche zum Kreis der Träger öffentlicher Aufgaben gemäss Art. 95 KV gehören, zukünftig mit dem verbindlichen Mindestanteil der beiden Geschlechter besetzt werden. Die Liste dieser Beteiligten wurde in der Antwort auf die Interpellation 1528 Käser, Maienried „Konsequente Umsetzung des Chancengleichheitsprinzips vom 28.3.2007“ gegeben. Leider bewegt sich ohne eine gesetzliche Mindestregelung über Jahrzehnte praktisch nichts. Deshalb braucht es die verbindliche Geschlechterquote. Norwegen ist ein Vorzeigebispiel und macht mit gesetzlichen Regeln und Sanktionen bei Nichteinhaltung sehr gute Erfahrungen. Am 1.1.2008 trat ein Gesetz in Kraft, das verlangt, dass in den Verwaltungsräten jedes Geschlecht mit mindestens 40 Prozent vertreten sein muss. Eindrückliche Zahlen beweisen, dass der eingeschlagene Weg erfolgreich ist: 2002 6 Prozent; 2005 16 Prozent; 2007 30 Prozent und 2008 waren bereits 40 Prozent Frauen in den obersten Etagen vertreten. Gemäss der Genderforscherin Dr. Mari Teigen, Research Director am Institute for Social Research in Oslo, sind bei der Einführung der Vorgaben keine besonderen Probleme aufgetreten. Es sei aber sehr wahrscheinlich, dass die Unternehmen grosse Rekrutierungsanstrengungen unternommen haben, um Frauen anzuwerben. Das Argument, dass es zu wenig qualifizierte Frauen gebe wird mit diesem Beispiel widerlegt.

Der Kanton hat die Verpflichtung, einerseits aufgrund des Gleichstellungsartikels und andererseits aufgrund der massiven Finanzkrise, die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, das Management gleichberechtigt in Männer- wie in Frauenhand zu geben. Damit wichtige, marktrelevante Ressourcen nicht weiter ignoriert werden.

## **Antwort des Regierungsrates**

Die vorliegende Motion verlangt, dass der Anteil von Frauen beziehungsweise Männern in strategischen Führungsgremien von kantonalen Unternehmen, Anstalten und Institutionen, die öffentliche Aufgaben gemäss Art. 95 der Kantonsverfassung (KV) erfüllen, mindestens 30 Prozent betragen muss, wobei diese Zielgrösse innerhalb von fünf Jahren zu erreichen ist.

### **1. Ausgangslage**

Zu Quotenregelungen lässt sich allgemein festhalten, dass solche als Verteilregeln bei der Besetzung von Ämtern verbreitet sind (z.B. als Quoten betreffend die Sprache oder die Sozialpartnerschaft). Zum Ausgleich von Geschlechterverhältnissen in strategischen Führungsgremien existieren neben starren Quoten auch Zielvorgaben im Rahmen eines Gleichstellungscontrollings, Vorzugsklauseln bei gleichwertigen Qualifikationen und weitere Massnahmen wie z.B. gezielte Ausbildungsmöglichkeiten, Mentoring, etc.

Der Regierungsrat hat sich bereits mehrfach zu diesem Thema 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“ oder die Interpellation 002/2009 Balli-Straub, Langenthal (SP-JUSO), „Mehr Frauen in Verwaltungsräten“.

Von besonderem Interesse ist dabei Ziffer 1 der erwähnten Motion Widmer, die für beide Geschlechter eine Mindestvertretung von 30 Prozent in strategischen Führungsgremien von Unternehmen und Institutionen, an denen der Kanton beteiligt ist, forderte. Sowohl der Regierungsrat als auch eine Mehrheit des Grossen Rats haben sich damals gegen eine solche Quotenregelung ausgesprochen.

### **2. Beurteilung der Motion**

Der Regierungsrat ist einerseits aus gleichstellungspolitischen und andererseits aus rein wirtschaftlichen Überlegungen mit der Untervertretung von Frauen in strategischen Führungsgremien nicht zufrieden. Vor dem Hintergrund des wachsenden Anteils gut ausgebildeter Frauen mit qualifizierter Berufserfahrung und aufgrund verschiedener empirischer Studien die darauf hinweisen, dass Unternehmen mit einem hinreichend grossen Anteil an weiblichen Führungskräften überdurchschnittliche Leistungen erzielen, vertritt der Regierungsrat deshalb klar die Haltung, dass eine Steigerung des Frauenanteils in strategischen Führungsorganen von Unternehmen und Institutionen gemäss Art. 95 KV erstrebenswert ist.

Gleichzeitig ist der Regierungsrat der dezidierten Auffassung, dass die personelle Zusammensetzung von strategischen Führungsgremien derart gestaltet werden muss, dass diese in ihrer Gesamtheit über die zur Führung der Unternehmung oder Institution notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Demnach ist für die Einsitznahme in ein solches Gremium primär entscheidend, dass die Kandidatin oder der Kandidat über die geforderten persönlichen und fachlichen Qualifikationen verfügt. Die Herausforderung besteht darin, die Kriterien Qualifikation und Persönlichkeit mit dem Kriterium Geschlecht zu verbinden. In

den Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Regierungspolitik des Kantons Bern vom 16. Juni 2004 (Gleichstellungsrichtlinien) wird denn auch ausdrücklich festgehalten, dass „*bei gleichwertigen Qualifikationen [...] die Kandidatin bzw. der Kandidat des in der Organisationseinheit untervertretenen Geschlechts angestellt [wird].*“

Dieser Grundsatz findet sich sodann im allgemeinen und den darauf aufbauenden spezifischen Anforderungsprofilen für Verwaltungs- und Stiftungsräte von kantonalen Unternehmen, Beteiligungen und Institutionen (RRB Nr. 1170 vom 2. Juli 2008 und RRB Nr. 0620 vom 8. April 2009), welche auf der Grundlage des Berichts des Regierungsrats vom 24. Oktober 2007 über das Beteiligungscontrolling im Kanton Bern (VKU-Bericht<sup>1</sup>) sowie einer Planungserklärung der Oberaufsichtskommission des Grossen Rats (OAK) erarbeitet wurden. Die Anforderungsprofile gelangen zur Anwendung, wenn der Regierungsrat direkt oder faktisch (Kraft der Mehrheitsbeteiligung des Kantons) Mitglieder von strategischen Führungsorganen bestimmt.

Der Regierungsrat kommt somit seiner Verantwortung nach, sich verfassungsmässig für die Förderung einer angemessenen Vertretung beider Geschlechter in strategischen Führungsgremien von Unternehmen und Institutionen gemäss Art. 95 KV einzusetzen. Dass es sich dabei nicht um leere Versprechungen handelt, zeigt beispielsweise eine Auswertung im Rahmen der Beantwortung der eingangs erwähnten Interpellation Balli-Straub, wonach der Frauenanteil unter den Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertretern bzw. den vom Regierungsrat direkt gewählten Mitgliedern von strategischen Führungsgremien von Kantonsbeteiligungen zwischen 2005 und 2009 je nach Betrachtungsweise um 33 resp. 21 Prozent auf 32 resp. 29 Prozent zugenommen hat.

Im Übrigen weist der Regierungsrat darauf hin, dass es auf kantonaler Ebene keine gesetzlichen Möglichkeiten zur Einführung einer generellen Geschlechterquote in den erwähnten strategischen Führungsorganen gibt, weil die Rechtsform der Körperschaften verschieden ist. Der vorhandene rechtliche Handlungsspielraum müsste systematisch eruiert werden. Auf Bundesebene wurden bereits verschiedene Vorstösse mit ähnlichem Inhalt eingereicht und abgelehnt. Noch nicht behandelt ist die Motion 09.3067 Prelicz-Huber, „Frauen in alle Verwaltungsräte“, welche eine Änderung des Aktienrechts verlangt.

### **3. Fazit und Antrag**

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass er sich mit den getroffenen Vorkehrungen auf dem richtigen Weg hin zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in strategischen Führungsgremien von Unternehmen und Institutionen gemäss Art. 95 KV befindet. Eine starre Quotenregelung greift seines Erachtens jedoch zu kurz und ist nicht zielführend, weil dies den primären Anforderungen an die persönlichen und fachlichen Qualifikationen von strategischen Führungsgremien und seinen Mitgliedern entgegenstehen könnte.

Er wird sich jedoch durch die Gender-Konferenz, anhand des Evaluationsberichts über den Umsetzungsstand der Gleichstellungsrichtlinien, regelmässig auch über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den strategischen Führungsgremien von Unternehmen und Institutionen mit einer Kantonsbeteiligung informieren lassen und gegebenenfalls weitere Massnahmen ergreifen. In diesem Sinne ist der Regierungsrat bereit, die Motion als Postulat anzunehmen.

**Antrag:** Annahme als Postulat

**An den Grossen Rat**

---

<sup>1</sup> VKU steht für das Verhältnis des Kantons zu seinen öffentlichen und gemischtwirtschaftlichen Unternehmen.