



Im Rahmen der Antwort auf das Postulat 242-2011 «Mehr Frauen an die Spitzen der Berner Wirtschaft» hat der Regierungsrat das dortige Anliegen (u. a. Dokumentation, Integration in die Wirtschaftsstrategie 2025) aus finanziellen und personellen Gründen für schwierig realisierbar erachtet.

Mit dem Fokus der Motion auf die nächste Legislatur wird sichtbar, dass es sich um ein mittelfristiges Ziel handelt und zur nachhaltigen Erreichung der Ziele eine längere Zeitdauer benötigt wird. Die Motion überlässt die Formulierung der notwendigen Massnahmen und die dazu notwendigen Ressourcen dem Regierungsrat, indem die Verankerung der Zielsetzung für die nächste Legislaturplanung gefordert wird.

### **Antwort des Regierungsrates**

Der Regierungsrat teilt die Einschätzung der Motionärin, dass mit rund 15% Frauen in Führungspositionen (inkl. Verwaltungsräten) noch immer deutlich untervertreten sind. Wie Studien zeigen, tragen geschlechtergemischte Führungsgremien zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen bei. Viele Frauen sind heute sehr gut ausgebildet. In Anbetracht des prognostizierten Arbeitskräftemangels in den nächsten Jahren können Unternehmen mit der Beschäftigung von Frauen in verantwortungsvollen Positionen viel gewinnen.

Zum Themenkreis der 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“ oder die Interpellation 002/2009 Balli-Straub, Langenthal (SP-JUSO), „Mehr Frauen in Verwaltungsräten“.

Es liegen heute zahlreiche Vorschläge vor, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil in Führungsfunktionen erhöht werden kann. So informiert etwa die Publikation des SECO aus dem Jahre 2010 „Frauen in Führungspositionen: So gelingt's!“ über Erfahrungen sowie erfolgsversprechende Massnahmenbündel aus zehn grossen und kleineren Unternehmungen in der Schweiz. Die Massnahmen reichen von der Rekrutierung und Personalentwicklung über die Vereinbarkeit bis hin zu Führung und Unternehmenskultur.

Aus Sicht des Regierungsrates liegt die Herausforderung heute nicht primär darin, dass es an Erkenntnissen fehlt, wie der Zugang von Frauen zu Unternehmensleitungen und Verwaltungsräten verbessert werden könnte, sondern vor allem in der mangelnden Bekanntheit und der noch wenig konsequenten Umsetzung der Massnahmen in den Unternehmen.

Die stärkere Beteiligung von Frauen in Führungspositionen wird aktuell politisch auf kommunaler, kantonaler, nationaler und internationaler Ebene breit diskutiert und bearbeitet. Laut einem Vorschlag der EU Kommission sollen neue Vorgaben beim Auswahlverfahren in börsenkotierten Unternehmen in der EU zu einer besseren Vertretung von Frauen in Führungsgremien führen. Auf Bundesebene ist neben anderen Vorstössen zu diesem Thema im vergangenen September eine Parlamentarische Initiative von Susanne Leutenegger Oberholzer eingereicht worden mit dem Titel „Verwaltungsräte der börsenkotierten Unternehmen. Gleichmässige Vertretung von Frauen und Männern. Änderung des Börsengesetzes“. In der Stadt Bern ist die Motion „Geschlechterquote in den Kaderstellen der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern sowie Gleichstellungspreis für Unternehmen in der Stadt Bern“ der interfraktionellen Frauengruppe angenommen worden.

Der Regierungsrat anerkennt den Handlungsbedarf für den Kanton Bern. Auch gestützt auf CEDAW, dem von der Schweiz ratifizierten UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, sind die Kantone in ihrem Kompetenzbereich direkt zum Handeln verpflichtet.

Die Handlungsmöglichkeiten des Kantons dürfen aber nicht überschätzt werden. In Bezug auf die Vertretung von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft beschränken sie sich auf Information, Sensibilisierung, Koordination und allenfalls Anreize. Die Hauptverantwortung liegt bei den Unternehmen und den Wirtschaftsverbänden. Auch muss berücksichtigt werden, dass es sich bei der Gleichstellung von Frau und Mann um einen dynamischen Prozess handelt, an dem unterschiedliche Faktoren mitwirken, die nicht allesamt durch Staat und Wirtschaft beeinflusst werden können.

Der Regierungsrat ist bereit, zu prüfen inwiefern die Anliegen in die Richtlinien der Regierungspolitik 2015 – 2018 aufgenommen werden können.

In diesem Sinne ist der Regierungsrat bereit, die Motion als Postulat anzunehmen.

Der Regierungsrat beantragt:  
Annahme als Postulat

**Natalie Imboden, Bern (Grüne).** Bei der ersten zu beratenden Motion in dieser Session geht es um das Anliegen, dass mehr Frauen in Führungspositionen in der Berner Wirtschaft, inklusive der Verwaltungsräte, zukünftig die Wirtschaft dieses Kantons mitgestalten sollen. Ich beginne mit einem Zitat des Direktors des Schweizerischen Gewerbeverbands, Hans-Ulrich Bigler, der in dieser Frage sicher eine kompetente Person ist. Er sagt: «Als Gewerbeleiter erfüllt es mich mit Stolz, dass die KMU bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen ihre Stärken ausspielen können. Die KMU müssen sich im harten Konkurrenzkampf behaupten und haben nichts zu verschenken. Die Entdeckung von weiblichen Talenten ist dabei ein Erfolgsfaktor. Gute Leistungen fallen in unserem Betrieb wegen des direkten Kontakts schnell auf. Nützen wir doch diesen Vorteil noch gezielter im Wettbewerb um die besten Leute.» Diese Aussage macht der Direktor des Gewerbeverbands in der Broschüre «Frauen in Führungspositionen: So gelingt's». Das Zitat zeigt sehr deutlich: Die Wirtschaft hat erkannt, dass sie mehr Frauen auch in Führungspositionen braucht. *(Hier unterbricht sich die Rednerin kurz und sieht sich nach der Präsidentin um – es ist sehr laut im Saal. Die Präsidentin läutet die Glocke.)* Ich glaube, wir sind alle noch ein wenig dabei, uns für diese Session warmzulaufen.

Das Zitat zeigt deutlich, dass die Wirtschaft erkannt hat, dass es mehr Frauen in Führungspositionen braucht, insbesondere auch die vielen KMU, die im Kanton Bern präsent sind. Diese Betriebe stehen tatsächlich in grosser Konkurrenz, und die besten Talente sind wichtig. Frauen sind heute gut ausgebildet, machen sie doch die Hälfte aller Hochschulabgänger aus, und es fehlen in den nächsten Jahren anerkannterweise viele Führungskräfte in diesem Land, aber auch in diesem Kanton. Dies sind alles starke Gründe dafür, dass mehr Frauen in führenden Positionen von Unternehmen mitarbeiten. Leider sieht die Realität anders aus, auch im Kanton Bern. So beträgt der Frauenanteil in Unternehmensleitungen im Kanton Bern 13 Prozent; das heisst, spiegelbildlich sind es 87 Prozent Männer. Bei den Verwaltungsräten im Kanton Bern liegt der Frauenanteil bei 22 Prozent. Das ist interkantonal gesehen vorbildlich, aber leider immer noch sehr tief.

Die Vorliegende Motion verlangt keine Quote. Ich betone das bewusst: Es ist keine Quotenmotion, obwohl dies landauf, landab in vielen Diskussionen zu Emotionen führte und kontrovers diskutiert wird. Sie fordert einzig, dass sich die Regierung in den nächsten vier Jahren zusammen mit der Wirtschaft – was ich betonen möchte – Massnahmen überlegt, wie der Frauenanteil in der Wirtschaft verbessert werden kann. Damit ist einerseits der Kanton selbst gemeint, als Arbeitgeber, aber auch als Kapitaleigner von grossen Unternehmungen, von Spitälern im Kanton Bern, aber auch zusammen mit der Wirtschaft für die Wirtschaft. Ich habe bewusst gesagt, es geht auch um die KMU. Die Grosskonzerne haben heutzutage häufig bereits eine definierte Strategie, beispielsweise die ehemaligen Regiebetriebe, wie SBB oder die Post. Sie haben deklarierte Strategien, um ihr Defizit zu beheben. Kleinere Betriebe sind auf Unterstützung und Vernetzung

angewiesen, auf kluge Informationen und, wie gesagt, auf die erwähnte Dokumentation, die zeigt, wie man es machen kann, und die Erfahrungen aus der Wirtschaft aufzeigt. Ich nenne dazu drei Punkte: die Rekrutierung, die Personalentwicklung, aber auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. All dies sind wichtige Mosaiksteine, um es den Frauen besser zu ermöglichen, ihre Verantwortung wahrzunehmen und Führungsfunktionen zu übernehmen. Ein Beispiel dazu: Es gibt Mentoringprogramme, in denen jüngere Führungsfrauen auf ihrem Weg nach oben unterstützt werden. Für ein KMU ist es heute sehr schwierig, diese Unterstützung zu bieten. Da macht es durchaus Sinn, auf kantonaler Ebene – und hier kommt der Kanton ins Spiel – zu unterstützen und zu vernetzen. Es geht nicht darum, dass der Kanton hier der Wirtschaft dreinredet. Er soll vielmehr unterstützen und informieren, wie dies die Regierung in ihrer Antwort auf die Motion schreibt.

Wir sind sehr froh um die ausführliche Antwort der Regierung, welche das Problem erkannt hat und bereit ist, die guten Dienste gemeinsam mit der Wirtschaft und den Fachverbänden zur Verfügung zu stellen. Es gibt diese Nachwuchsfrauen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Es gibt den wirtschaftsnahen Verband Business & Professional Women (BPW), der über 2500 Frauen in seinen Rängen hat, die durchaus bereit und fähig sind, Führungsverantwortung zu übernehmen. Aber leider gibt es immer noch die gläserne Decke, an der viele Frauen anstossen.

Ich komme zum Schluss. Es ist schön, dass in der Broschüre des Bundes Unternehmerinnen aus dem Kanton Bern dokumentiert werden, beispielsweise die Chefin und CEO des Bieler Mikropräzisionsunternehmens MPS, oder die bekannte Eva Jaisli von Swisstool. Es gibt aber auch Unternehmerinnen aus kleineren Unternehmungen, die viel tun und Vorbild sein können. Fazit: Wir sind der Meinung, es sei richtig, dass hier der Staat zusammen mit der Wirtschaft unterstützend wirkt. Es ist auch uns klar, dass am Ende die Wirtschaft gefragt ist. Aber das eingangs gemachte Zitat des Vertreters des grössten Gewerbeverbands zeigt doch, dass hier die Zeichen der Zeit erkannt worden sind, und wir hoffen auf die Unterstützung des vorliegenden Vorstosses.

**Anita Luginbühl-Bachmann, Krattigen (BDP).** Ich gebe gerne meine Interessenbindung bekannt: Ich bin Verwaltungsrätin der Spar- und Leihkasse Frutigen, ich bin Mitinhaberin, Verwaltungsrätin und ein Geschäftsleitungsmitglied unseres KMU-Betriebs und bin nominiert für einen schweizerischen Berufsverband. Ich gehe mit der Motionärin darin einig, dass mehr Frauen in Führungspositionen für alle Beteiligten ein Gewinn sind. Dass der schweizerische Gewerbebedirektor diese Tatsache ebenfalls positiv hervorhebt, wie es im Begründungstext zu lesen ist, nehme ich wohlwollend zur Kenntnis. Dies würdigt die Arbeit der Frauen – auch hier im Saal – in all den diversen Positionen und motiviert hoffentlich auch alle Frauen irgendwo da draussen, Ja zu sagen, wenn sie Anfragen erhalten. Aber: Das Anliegen via Legislaturprogramm des Regierungsrats aufzunehmen, ist aus meiner persönlichen Sicht und aus der Sicht der BDP-Fraktion einfach der falsche Weg. Es kann nicht Sache der Politik sein, die Zusammensetzung eines Führungsgremiums oder eines Verwaltungsrats innerhalb der Berner Wirtschaft zu fördern oder zu bestimmen. Es ist ganz allein Sache der Unternehmen und der Aktionäre, diese Zusammensetzung zu definieren. Aktionäre können beispielsweise diese Forderung stellen, geeignete Frauen vorschlagen und sie letztlich auch wählen. Jedes Unternehmen hat Statuten, Leitbilder und so weiter, wie dies Natalie Imboden ja auch bereits gesagt hat.

Das im Durchschnitt nur etwa 15 Prozent Frauen in den börsenkotierten Unternehmen in den Führungspositionen sind, klingt in der Tat nicht nach viel. Ich stelle aber fest, dass im Kanton Bern bei den grossen Unternehmungen in Führungsgremien und Verwaltungsräte immer mehr Frauen ebenfalls Einsitz nehmen und es nicht mehr so ist, wie der Text explizit festhält. Diese Zahlen blenden aber eine grosse Anzahl aus, nämlich diejenige in den KMU des Kantons Bern. Der Kanton Bern ist halt nicht zuletzt aufgrund seiner Struktur der KMU-Betrieb. Innerhalb der KMU im Kanton Bern gibt es zum Beispiel eine Gruppe «KMU Frauen Kanton Bern», die an mindestens zwei Anlässen pro Jahr feststellen darf, wie gross und grösser die Anzahl von Frauen in Führungspositionen wird. Der Club BPW wurde auch bereits erwähnt. Ich bin dort Mitglied und habe hier die grosse Adressliste des BPW (Die Rednerin zeigt dem Rat das Buch). Sie ist ganz klein geschrieben, denn es sind x-tausend Frauen, die in Führungspositionen stehen und mitmachen. Und es ist schön zu sehen, dass die Mitgliederzahlen stetig steigen.

Die Aufnahme des Anliegens in das Legislaturprogramm hinterlässt bei mir eben doch ein wenig den Eindruck einer sanften Einführung von Quoten durch die Politik. Das ist für mich nicht stufengerecht und somit, wie gesagt, der falsche Weg. Der Kanton Bern hat aktuell ganz andere Probleme zu lösen, als sich Themen anzunehmen, die andere Stellen – hier nun eben die Unternehmen und Aktionäre – selbst bewältigen können. Auch die KMU selbst haben definitiv

andere Probleme zu lösen, nämlich beispielsweise die folgenden: Ich muss immer der billigste sein, auch wenn ich wirtschaftlich nicht der günstigste bin; ich muss Stellen schaffen und erhalten; ich muss Lehrlinge ausbilden, die nach vier Jahren alles können; ich bezahle sämtliche Sozialleistungen und andere Abgaben termingerecht; ich befriedige sämtliche Kundenwünsche immer schneller, immer besser, aber Kosten darf es nichts. Weder die geeigneten Massnahmen zur Förderung von angemessener Vertretung von Frauen in Führungspositionen, also Punkt 1 der Motion, noch Punkt 2, der die Zusammenarbeit mit den Verbänden und Frauenorganisationen will, löst nämlich jetzt die Probleme von uns Unternehmern. Wenn wir diese Probleme haben, so lösen wir sie selbst. Die BDP lehnt die Motion wie auch ein Postulat ab.

**Franziska Schöni-Affolter, Bremgarten (glp).** Ich glaube, gut qualifizierte Frauen gehören ebenso wie Männer in die Führungspositionen. (*Die Präsidentin läutet die Glocke.*) Das haben wir nun schon gehört, und darin sind wir uns alle einig. Wir Frauen können mit Stolz feststellen – und hier zähle ich mich dazu – dass wir, was die Ausbildung angeht, den Männern in nichts mehr nachstehen. Studien haben gezeigt, dass 20- bis 30-jährige Frauen sogar besser ausgebildet sind. Auch dort besteht also kein Unterschied mehr. Aber leider ist es mit der Ausbildung allein nicht gemacht. Wir haben es gehört: Es sind immer noch viele Gremien mit Kaderpositionen männerlastig, und auch an der Uni sind 10 Prozent Professorinnen, also ist das Problem dort ebenfalls noch nicht gelöst. Frauen betrachten – und das gilt auch für mich –, wenn es um eine Bewerbung geht, nicht nur den Karriereschritt allein, sondern sie beziehen auch die Work-Live-Balance mit ein. Und ich glaube, da sind wir uns auch einig: In den Kaderpositionen, wie sie heute bestehen, ist diese Work-Live-Balance manchmal noch nicht so wahnsinnig «gluschtig». Deshalb kann ich mir gut vorstellen, dass selbst gut ausgebildete Frauen zurückhaltend sind, sich in solche Gremien wählen zu lassen. Das kann sich allerdings ändern, wenn eben mehr Frauen dort oben sind und Einfluss nehmen können auf diese Work-Live-Balance, die auch in Führungsgremien wichtig ist. Weiter sind Frauen sehr selbstkritisch, und auch hier zähle ich mich dazu. Für uns ist gut nicht genug, sondern es muss immer sehr gut sein. Zudem haben Studien gezeigt, dass wir auch weniger risikofreudig sind. Ich werte das nicht als gut oder schlecht, sondern es ist einfach das, was Studien ergeben haben. Dies sind alles Faktoren, die nicht unbedingt förderlich sind, wenn man sich in eine Chefetage hinaufboxen will.

Ich bin aber eigentlich überzeugt, dass sich dieses Bild in Zukunft ändern wird. Wir haben gut ausgebildete Frauen. Das ist nicht mehr zu diskutieren. Wir werden am Ziel sein, wenn es keine Schlagzeile mehr sein kann, dass Frau Jasmin Staiblin als oberste Chefin der Alpiq schwanger ist. Ich glaube, wenn das keine Schlagzeile mehr hergibt, sind wir am Ziel. Es findet ein Umdenken bei den jungen Erwachsenen statt, das stelle ich bei meinen eigenen Töchtern fest. Sie scheuen das Risiko nicht mehr so sehr. Sie wollen führen, sie wollen sich hinaufarbeiten, sie wollen kämpfen. Ich glaube also, da ist viel im Gange. Dem können wir aus meiner Sicht getrost seinen Lauf lassen und müssen nicht mehr wahnsinnig viel dazutun, damit dies geschieht. Diese Welle kommt, davon bin ich überzeugt.

Wir haben den Eindruck, die vorliegende Motion von Natalie Imboden bringe nicht wahnsinnig viel mehr. Wir müssen dem jetzt einfach vielleicht noch zwei, drei oder vier Jahre Zeit geben. Das sagt auch die Regierung. Auch sie sieht ein, dass die Handhabe, oder der Spielraum, den die Regierung dort hat, um weiter in diese Richtung zu gehen, nicht mehr so wahnsinnig gross ist. Wir können mehr Krippenplätze schaffen, das finde ich sehr wichtig. Wofür wir und die Regierung sorgen müssen, ist, dass gleicher Lohn für die gleiche Arbeit bezahlt wird. Das sind Grundvoraussetzungen, über die wir nicht mehr diskutieren müssen. Unsere Fraktion wird eine Motion nicht unterstützen. Wir würden allerdings mithelfen, wenn Natalie den Vorstoss in ein Postulat wandeln würde, damit der Druck aufrechterhalten bleibt, und man darauf achtet, immer weiter in diese Richtung zu stossen, sodass dieser gläserne Deckel langsam verschwindet.

**Christine Häslar, Burglauenen (Grüne).** Nicht zuletzt die Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen immer noch sehr, sehr stark untervertreten sind, hat wahrscheinlich zur Folge, was Sie kürzlich in der Zeitung lesen konnten; dass nämlich Frauen im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen, welche sich mit denselben Aufgaben in den Unternehmungen befassen, bis Anfang März gratis gearbeitet haben. Dies, weil es ganz offensichtlich üblich ist, dass Frauen für dieselben Aufgaben, für dieselbe Position, für dieselbe Verantwortung leider in vielen Unternehmen immer noch deutlich weniger gut bezahlt werden. Das haben Sie sicher gelesen, und wenn Sie dem einmal selber nachgehen, werden Sie mit Erstaunen feststellen, dass dies auch in Ihrem engsten

Umfeld so ist, dass es eben wirklich so passiert.

Natalie Imboden hat aufgezeigt, wie Frauen in Verwaltungsräten und im Kanton Bern vertreten sind. Es ist zwar eher etwas besser als in anderen Kantonen, sie sind aber immer noch sehr, sehr stossend untervertreten. Wir haben inzwischen klar verstanden – das haben Sie sicher schon gemerkt anhand der Art und Weise, wie Natalie Imboden ihre Motion eingereicht hat und hier vertritt –, dass eine Quote nicht das ist, was Sie möchten und wobei Sie mithelfen würden. Deshalb muss man es auf andere Wege versuchen. Nun hat diese Motion ganz klare Stärken. Sie fordert eben gerade keine Quoten, sondern die richtigen Massnahmen. Sie fordert diese auf längere Frist, und sie fordert sie als gemeinsame Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und Frauenorganisationen. Denn selbstverständlich dürfen wir nicht einfach nur davon ausgehen, dass wir jetzt Forderungen stellen können, und die Unternehmungen, insbesondere auch die KMU, könnten diese dann einfach eins zu eins umsetzen. Das ist nicht so einfach. Es braucht sehr viel mehr, das hat die Politik in den letzten Jahren mit Sicherheit gelernt. Es braucht eben die richtigen Angebote im Bildungsbereich, es braucht die richtigen Fördermassnahmen, es braucht auch gesellschaftlich die richtigen Stossrichtungen, die man dort bewirtschaftet. Es braucht beispielsweise auch die richtigen Strukturen in den Schulen. Es braucht Möglichkeiten, dass man Erwerbsarbeit und Familienarbeit unter einen Hut bringen kann, und vieles mehr. Aber so, wie wir hier zusammenarbeiten, liebe Kolleginnen und Kollegen, bin ich mir eigentlich sicher, dass eine Mehrheit hier im Saal ganz klar weiss, respektiert und sogar mit unterstützen würde, dass Frauen und Männer grundsätzlich dieselben Leistungen erbringen. Dies gerade auch im Bereich der Führung von Unternehmungen, gerade auch in den Verwaltungsräten, auf der strategischen Führungsebene von Unternehmungen. Deshalb bin ich eigentlich auch sicher, dass Sie mindestens ein Postulat unterstützen könnten, das keine Quote beinhaltet, sondern die richtigen Massnahmen und eine breite Zusammenarbeit mit der Wirtschaft fordert, und dies auf eine längere Frist. Die grüne Fraktion unterstützt diese Forderung selbstverständlich auch als Motion und ebenfalls als Postulat.

**Patrick Gsteiger, Eschert (EVP).** Je constate que, même sans quota, les femmes occupent bien la tribune du Grand Conseil cet après-midi, et on est loin des quinze pour cent!! Je suis content d'être le premier homme à donner l'avis de mon groupe, le groupe évangélique qui regrette la sous-représentation des femmes qui est évoquée dans cette motion. Aussi pour nous, toutes les propositions qui visent à inverser la tendance sont les bienvenues, qu'elles émanent du monde économique, des communes, des cantons ou de la Confédération. D'ailleurs, nous aurions bien aimé que, le 3 mars, l'article sur la famille puisse être adopté au niveau fédéral, celui-ci aurait permis de mieux concilier activité professionnelle et famille. C'est vrai, nous constatons que le canton de Berne est en retard sur cette question; les cantons doivent agir pour une représentation équitable des femmes dans les organes dirigeants de l'économie, même s'il est vrai qu'il ne faut pas surestimer les moyens d'action des cantons. Comme le gouvernement dans sa réponse, le groupe évangélique est favorable à l'adoption du texte sous la forme du postulat, même si quelques-uns parmi nous soutiendraient également une motion.

**Elisabeth Hufschmid, Biel (SP).** In den vergangenen Jahren hat sich der Regierungsrat schon mehrfach zur Thematik «Mehr Frauen in Führungspositionen im Kanton Bern» geäussert. Die Forderung der Motionärin ist unbestritten. Der Regierungsrat anerkennt den Handlungsbedarf für den Kanton Bern, weist aber erneut darauf hin, dass die Hauptverantwortung für die Vertretung von Frauen in Führungspositionen bei der Privatwirtschaft und den Wirtschaftsverbänden liegt. Die Fraktion SP-JUSO-PSA fragt sich, weshalb der Regierungsrat zögert, die Anliegen der Motionärin in die Richtlinien der Regierungspolitik 2015–2018 aufzunehmen. Was spricht dagegen? Hat er doch ein wenig Angst vor Quoten, obwohl dies im Vorstoss überhaupt nicht gefordert wird? Vorstösse auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene zeigen, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden kann. Wenn die Motionärin an der Motion festhält, so hat sie die mehrheitliche Unterstützung unserer Fraktion in Punkt 1. Wandelt die Motionärin Punkt 2 in ein Postulat, unterstützt die SP-JUSO-PSA-Fraktion diesen Punkt ebenfalls.

**Adrian Haas, Bern (FDP).** Dieser Vorstoss beinhaltet für diesen Rat nicht wahnsinnig viel Neues. Wir haben in der Vergangenheit bereits eine Reihe solcher Vorstösse behandelt. Auch erscheint er mir etwas wenig fassbar, indem man einfach von geeigneten Massnahmen spricht. Natürlich wäre es wünschbar, generell mehr Frauen in Kaderpositionen zu haben. *(Die Präsidentin läutet die*

*Glocke.*) Aber die Möglichkeiten, was wir hier in unserem liberalen Staat tun können, sind sehr beschränkt. Und gerade wir vom Freisinn sind eigentlich nicht der Meinung, dass man gesellschaftspolitische Veränderungen primär von oben her verordnen muss. Es gibt sicher gewisse Beschränkungsmöglichkeiten im Sinne von Rahmenbedingungen, aber sicher nicht von Zwang. Dort sind die Unternehmen selber angesprochen, auch der Staat ist ein wenig angesprochen, aber vor allem auch die Frauen selber, die sich auch mehr Verantwortung zutrauen sollten. Möglichkeiten gibt es im Rahmen der Rekrutierung oder der Beförderung von Mitarbeitenden, der Weiterbildung aber auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Voraussetzung ist natürlich für die Unternehmen auch, dass genügend geeignete Frauen zur Verfügung stehen. Nur diese kann man fördern und in diesem Sinne einen Beitrag im Rahmen der Kaderförderung und der Weiterbildung leisten. Für uns bringt es eigentlich wenig, wenn man hier etwas in die Regierungsrichtlinien hineinschreibt. Ich glaube, das ist etwas, was die Wirtschaft und die Gesellschaft in Eigenregie bewerkstelligen müssen. In diesem Sinne lehnen wir die Motion ab.

**Manfred Bühler, Cortébert (SVP).** Puisque la motion parle explicitement des conseils d'administration comme organes dirigeants de l'économie, je me permets de donner ici mon lien d'intérêt: je fais partie du conseil d'administration de la Banque régionale Clientis Caisse d'Épargne CEC à Courtelary. Le problème de la représentation des femmes dans les organes dirigeants de l'économie est reconnu, je crois que c'est une réalité. Le Conseil-exécutif, du reste, dans la réponse à la motion, en fait également mention. La motionnaire, toutefois, reconnaît elle-même qu'en comparaison intercantonale, le canton de Berne est plutôt bien loti, puisque, avec les 22 pour cent – je reprends son taux de femmes dans les organes dirigeants - nous sommes plutôt en tête de peloton à ce niveau-là. La responsabilité – je crois que cela est clair pour tout le monde – de la représentation équitable des femmes dans les organes dirigeants de l'économie incombe en premier lieu à ces mêmes organes dirigeants, aux entreprises elles-mêmes. Le canton a des moyens d'action qui sont limités, le Conseil-exécutif le reconnaît du reste lui-même. Que peut faire le canton? Le canton, et je cite la réponse du Conseil-exécutif, «peut informer, peut inciter, peut coordonner» différentes mesures. C'est très bien, il faudrait pouvoir le faire, mais, cela coûte de l'argent. Des campagnes d'information, ce n'est jamais gratuit, et dans la situation actuelle, avec des finances cantonales qui sont tendues, on doit se concentrer clairement sur les tâches essentielles dévolues à l'État cantonal. Si des mesures contraignantes devaient être prises dans ce domaine, elles incomberaient en priorité à la Confédération, puisque, pour pouvoir imposer des quotas dans les conseils d'administration, comme cela se fait dans certains pays, notamment nordiques, il faudrait introduire en particulier une disposition dans le Code des obligations, ce qui est clairement du ressort de la Confédération. Le niveau cantonal n'est donc finalement pas le bon niveau législatif pour prendre des mesures qui auraient un véritable effet dans ce domaine. La promotion des femmes dans les positions dirigeantes de l'économie, c'est quelque chose d'important et l'UDC n'est évidemment pas contre une telle promotion quant à son principe, mais il faut voir quels sont les moyens d'action effectifs qu'aurait le canton, et, si tant est que le canton puisse faire quelque chose, ce que cela coûte. Nous préférons au niveau de l'UDC faire confiance à ces organes dirigeants de l'économie, et si je prends l'exemple du conseil d'administration auquel j'appartiens, il y a deux femmes sur cinq membres, je crois que l'économie privée est sur la bonne voie et que la promotion des femmes dans les organes dirigeants est quelque chose qui va poursuivre une progression évidente. Si je me réfère aussi au taux d'hommes et de femmes qui sont présents dans les formations universitaires, on voit que de plus en plus, les femmes sont au moins à taux égal dans les formations universitaires, voire en majorité; ainsi, je pense que cette évolution va continuer, et il faut ici faire confiance à l'économie. Le canton fait déjà beaucoup pour la promotion de l'égalité au sens large – je rappelle que nous avons un Bureau de l'égalité, un bureau même avec une antenne interjurassienne – donc, de ce point de vue-là, le canton a déjà fait ses devoirs et nous ne voyons pas ici du point de vue du parti de nécessité d'aller plus loin. Pour toutes ces raisons, l'UDC rejette cette motion, la rejettera également sous forme de postulat.

**Natalie Imboden, Bern (Grüne).** Alle Voten haben im Grundsatz eigentlich zugestimmt, dass die bestehende Situation, in der es so wenige Frauen in den Kaderpositionen der Berner Wirtschaft gibt, bedauerlich ist und man dies eigentlich ändern müsste. Aus dieser Sicht bin ich froh, dass darüber offenbar von links bis rechts grundsätzlich Konsens besteht. Die Meinungen gehen aber anscheinend sehr auseinander darüber, wie das zu bewerkstelligen bzw. zu verändern wäre. Ich habe gehört: «Ce n'est pas gratuit». Ja, wenn man etwas verändern möchte, braucht es einerseits

den Willen dazu, andererseits ist der Wille meist auch mit gewissen Aufwendungen verbunden. Dem ist so; es ist nicht ganz umsonst zu haben. Aber wie gesagt, es gibt sehr viele Informationen, die bereits zur Verfügung stehen. Von daher wäre es keine Hexerei, die vorhandenen Informationen auszutauschen und eine gute, eine «best practice», aufzuzeigen. Ich habe aus verschiedenen Fraktionen gehört, es sei vor allem die Wirtschaft gefragt. Das habe ich selber auch betont. Grundsätzlich ist die Wirtschaft gefragt, hier eine Veränderung zu bewerkstelligen. Die Frage ist jedoch, ob es nicht sinnvoll wäre, hier zusammen mit der Verwaltung nach geeigneten Wegen zu suchen.

Ich bin etwas ernüchtert über die Aussagen, was der Kanton machen kann. Ich habe die Einschätzung, und das ist von Einzelnen auch gesagt worden, dass familienergänzende Betreuung und Bildung eigentlich öffentliche Aufgaben seien. Dies sind wichtige Elemente. Ich erinnere an ein Programm, das der Kanton Bern lanciert hat, zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen, also in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen. Das ist eine wichtige Voraussetzung, damit es später mehr Frauen in diesen Branchen hat. Ich komme zum Schluss. Auf Bundesebene stehen weiterreichende Massnahmen zur Diskussion, wie der SVP-Vertreter erwähnt hat. Es ist eine Änderung sowohl des Aktien- wie auch des Obligationenrechts in Vorbereitung. Dort werden weitergehende Massnahmen gefordert, die ich hier nicht gefordert habe: Es werden Quoten gefordert. Vor diesem Hintergrund und auch aufgrund der Diskussion hier im Rat appelliere ich an die Wirtschaft, das zu tun, was sie gesagt hat, die Umsetzung in den nächsten zwei, drei Jahren zu bewerkstelligen und damit zu zeigen, dass es keine Quoten braucht. Vor diesem Hintergrund ziehe ich den Vorstoss zurück. Denn, wie gesagt, ist es wahrscheinlich sinnvoller, die Wirtschaft zeigen zu lassen, dass sie es allein kann.

**Präsidentin.** Der Vorstoss wurde zurückgezogen.