



An den Grossen Rat

20.5085.02

PD/P205058

Basel, 8. April 2020

Regierungsratsbeschluss vom 7. April 2020

Interpellation Nr. 17 von Esther Keller betreffend « tiefer Frauenanteil im oberen und mittleren Management in den vom Kanton beherrschten Unternehmen »

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 11. März 2020)

„Mitte Februar 2020 gab die Basler Kantonalbank anlässlich der jüngsten Beförderungsrunde die Ernennungen bekannt (Mitteilung BKB). Zu neuen Mitgliedern der Direktion befördert wurden fünf Männer - und keine einzige Frau. Auf der zweiten Führungsebene, dem Kader, sieht das Bild ähnlich einseitig aus: 75 Prozent der beförderten Mitarbeitenden sind Männer. Dies obwohl der Bankrat gemäss Eignerstrategie bestrebt sein muss, dass "... im Kader und in der Geschäftsleitung Frauen und Männer mindestens zu je einem Drittel vertreten sind."

Ein Blick auf andere öffentlich-rechtliche Anstalten und vom Kanton beherrschte Unternehmen (Finanzbericht 2018, Beteiligungsspiegel, Seite 401-402) zeigt, dass die BKB mit diesem mässigen Leistungsausweis bezüglich Förderung der Diversität auf Führungsebene nicht allein ist. Bei der IWB sitzt keine einzige Frau in der Geschäftsleitung, bei der BVB immerhin deren zwei (eine davon allerdings a.i.).

Für die Aufsichtsgremien dieser Unternehmen gilt seit 2014 eine Geschlechterquote von mindestens einem Drittel, die fünf Jahre nach deren Einführung erfüllt werden konnte (siehe Bericht der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern). Für die obere und mittlere Führungsebene derselben Unternehmen gibt es offenbar keine solchen Vorgaben oder sie werden - wie im Fall der BKB - durch deren Aufsichtsgremien nicht mit der angezeigten Seriosität verfolgt.

Da der Kanton Basel-Stadt diese Unternehmen und Betriebe beherrscht, bittet die Interpellantin die Regierung um die Beantwortung der folgenden Fragen:

- Wie entwickelte sich der Frauenanteil auf der oberen und mittleren Führungsebene in den vom Kanton beherrschten Unternehmen seit 2014? (Auflistung bitte nach Führungslevel unterteilt, damit Transparenz entsteht, wie sich der Frauenanteil auf den verschiedenen Funktionsstufen präsentiert)
- Teilt die Regierung die Ansicht, dass der Anteil der Frauen in der Geschäftsleitung sowie im oberen und mittleren Kader in betreffenden Unternehmen nach wie vor zu tief ist?
- Steht die Regierung bezüglich dieses Ungleichgewichts in Dialog mit den betreffenden Unternehmen?
- Welche konkreten Schritte unternimmt die Regierung zur Förderung der Diversität in den betreffenden Unternehmen?
- Ist die Regierung bereit, verbindliche Zielquoten (Mindestanteil, Zeithorizont) in den einzelnen Eignerstrategien festzulegen?
- Was unternimmt die Regierung (bzw. die Abteilung Gleichstellung) zur Förderung der Diversität bei den gemeinschaftlichen Beteiligungen sowie den Minderheitsbeteiligungen im Verwaltungs- sowie im Finanzvermögen?

Esther Keller“

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

1. Einleitung

Seit 2014 gilt für die Aufsichts- und Strategiegremien der öffentlich-rechtlichen Anstalten und öffentlichen Unternehmen des Kantons Basel-Stadt eine Geschlechterquote von mindestens einem Drittel (§§ 24 und 25 EG GIG). Gemäss Quotenmonitoring vom 1. Januar 2020 liegt der Frauenanteil bei 47,8%, der Regierungsrat hat damit die Quote in allen 22 Betrieben erfüllt. Damit gewährleistet der Regierungsrat in den Aufsichts- und Strategiegremien der beherrschten Beteiligungen eine ausgewogene Geschlechtervertretung.

Die weitere Steuerung der Beteiligungen des Kantons erfolgt über die Public Corporate Governance-Richtlinien. Dazu wird unter anderem das Instrument der Eignerstrategie eingesetzt. Zur Geschlechtervertretung im Kader ist in den meisten Eignerstrategien eine Zielvorgabe für die Unternehmen festgehalten.

Für folgende beherrschte Beteiligungen des Kantons Basel-Stadt liegt eine Eignerstrategie vor: Basler Kantonalbank, Basler Verkehrs-Betriebe, Industrielle Werke Basel, öffentliche Spitäler (Universitätsspital Basel, Universitäre Psychiatrische Kliniken, Universitäts-Kinderspital beider Basel, Universitäres Zentrum für Zahnmedizin Basel und Universitäre Altersmedizin Felix Platter (vormals Felix Platter-Spital)).

Die folgenden Zielvorgaben zur Geschlechtervertretung im Kader sind in den Eignerstrategien festgehalten:

Basler Kantonalbank (BKB)

„Die BKB fördert gemäss § 2 des Gesetzes über die BKB die Chancengleichheit und die Gleichberechtigung. Der Bankrat strebt an, dass im Kader und in der Geschäftsleitung Frauen und Männer mindestens zu je einem Drittel vertreten sind. Massgebend sind jedoch die für die Stelle erforderlichen Qualifikationen.“

Basler Verkehrsbetriebe (BVB)

„Der Anteil der Frauen ist über die vierjährige Periode in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu steigern, insbesondere auch in Führungsfunktionen. Wo betrieblich machbar sind Teilzeitmöglichkeiten anzubieten.“

Industrielle Werke Basel (IWB)

In der Eignerstrategie der IWB ist keine Zielvorgabe zur Geschlechtervertretung im Kader verankert.

Öffentliche Spitäler Basel-Stadt

„Der Verwaltungsrat strebt im Rahmen seiner Wahlbefugnis an, dass in der Spital-/ Geschäftsleitung Frauen und Männer mindestens zu je einem Drittel vertreten sind, massgebend sind dabei jedoch die für die Stelle erforderlichen Qualifikationen.“

2. Zu den einzelnen Fragen

1. Wie entwickelte sich der Frauenanteil auf der oberen und mittleren Führungsebene in den vom Kanton beherrschten Unternehmen seit 2014? (Auflistung bitte nach Führungslevel unterteilt, damit Transparenz entsteht, wie sich der Frauenanteil auf den verschiedenen Funktionsstufen präsentiert)

Frauenanteil bei der BKB 2014 bis 2019

Frauenanteil in % (per 31.12.)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
in der Geschäftsleitung	0,0	14,3	14,3	16,7	42,9	16,7
in der Direktion	8,7	7,8	10,9	12,1	11,7	12,1
im Kader	28,4	31,2	33,7	31,6	30,1	33,5

Frauenanteil bei der BVB 2014 bis 2019

Frauenanteil in %	2014	2015	2016	2017	2018	2019
in der Geschäftsleitung	20,0	22,2	22,2	33,3	14,3	28,6
im Führungs- und Fachkader	12,1	15,0	15,4	13,4	14,1	14,7

Frauenanteil bei den IWB

Frauenanteil in %	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Geschäftsleitung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Oberes Kader	0,0	0,0	0,0	10,0	14,0	15,0
Mittleres Kader	2,0	7,0	8,0	8,0	5,0	5,0
Mittleres Fachkader	0,0	10,0	21,0	33,0	32,0	35,0
Unteres Kader	9,0	10,0	10,0	10,0	7,0	6,0
Unteres Fachkader	20,0	19,0	20,0	20,0	23,0	26,0
Total Kader	9,0	11,0	11,0	14,0	14,0	15,0

Frauenanteile in den öffentlichen Spitälern Basel-Stadt 2019

Universitätsspital Basel

Frauenanteil in % (per 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Spitalleitung	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	38,0
Bereichs-/Ressortleitung	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	37,0

Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel

Frauenanteil in % (per 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Spitalleitung	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	50,0
Höhere Leitende Funktion	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	34,0

Universitäts-Kinderspital beider Basel

Frauenanteil in % (per 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Geschäftsleitung	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	29,0
Oberes Kader	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	51,0

Hinweis: Bis 2019 war die Geschäftsleitung des UKBB über mehrere Jahre jeweils zu 43% mit Frauen (3 von 7) besetzt.

Universitäres Zentrum für Zahnmedizin Basel

Frauenanteil in % (per 31.12)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Geschäftsleitung	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	33,0
Oberes Kader	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	44,0

Universitäre Altersmedizin Felix Platter (vormals Felix Platter-Spital)

Frauenanteil in % (per 1.3.2020)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Geschäftsleitung	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	17,0
Oberes Kader	k.A	k.A	k.A	k.A	k.A	51,6

Hinweis: Die Universitäre Altersmedizin Felix Platter befindet sich nach dem Bezug des Neubaus im Frühjahr 2019 in einer Reorganisationsphase, welche verschiedene Wechsel und ad interim-Lösungen in der Geschäftsleitung zur Folge hat.

Leider ist es dem Gesundheitsdepartement beziehungsweise den vom Kanton beherrschten Spitälern und Kliniken in der aktuellen Situation im Zusammenhang mit der Verbreitung des Coronavirus nicht möglich, vertiefte Abklärungen zu den Geschlechterquoten in der verfügbaren Zeit durchzuführen. Das Gesundheitsdepartement wie auch die vom Kanton beherrschten Spitäler und Kliniken sind derzeit an der personellen Belastbarkeitsgrenze, was sich auch auf die verschiedenen Personalabteilungen und den Bereich Gesundheitsbeteiligungen des Gesundheitsdepartementes auswirkt.

2. *Teilt die Regierung die Ansicht, dass der Anteil der Frauen in der Geschäftsleitung sowie im oberen und mittleren Kader in betreffenden Unternehmen nach wie vor zu tief ist?*

Die Zahlen zeigen, dass grosse Unterschiede zwischen den beherrschten Beteiligungen bestehen und vor allem bei der IWB, der BKB und der BVB die Frauenanteile im Kader noch zu tief sind. Diesbezüglich gilt es aber auch zu berücksichtigen, dass in gewissen Branchen nach wie vor allem Männer arbeiten und es daher eine grosse Herausforderung darstellt, die Frauenanteile im Kader deutlich zu erhöhen. Bei fast allen öffentlichen Spitälern wird die Zielvorgabe von einem Drittel im Jahr 2019 erreicht.

3. *Steht die Regierung bezüglich dieses Ungleichgewichts in Dialog mit den betreffenden Unternehmen?*

Der Regierungsrat, respektive die entsprechenden Fachdepartemente stehen in regelmässigem Austausch mit den genannten beherrschten Beteiligungen. Die Überprüfung der Eignerstrategie erfolgt einmal jährlich, die Zielvorgabe zur Geschlechtervertretung ist Teil dieser Überprüfung.

4. *Welche konkreten Schritte unternimmt die Regierung zur Förderung der Diversität in den betreffenden Unternehmen?*

Der Regierungsrat fördert die Geschlechterdiversität im Kader der Unternehmen über die Vorgaben in den Eignerstrategien. Die Überprüfung und eine allfällige Nichteinhaltung werden in den Eignerggesprächen thematisiert.

Zudem informiert und sensibilisiert die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern die Unternehmen, bei denen der Kanton beteiligt ist, regelmässig über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (über das PPP „Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel“, Versand von Infoletter zu Schwerpunktthemen an 4'000 Unternehmen in der Region sowie Informationen auf der Homepage www.familienfreundliches-basel.ch) und zur Lohngleichheit von Frau und Mann (Charta der Lohngleichheit in den staatsnahen Unternehmen).

5. *Ist die Regierung bereit, verbindliche Zielquoten (Mindestanteil, Zeithorizont) in den einzelnen Eignerstrategien festzulegen?*

Die Zielvorgaben des Kantons in den Eignerstrategien enthalten bereits jetzt in den meisten Fällen einen Mindestanteil und im Fall der BVB einen Zeithorizont, in dem das Ziel erreicht werden soll, was der Regierungsrat als zielführend betrachtet.

Die Unternehmen haben sich in den letzten Jahren engagiert, die Geschlechtervertretung im Kader zu verbessern und mehrere beherrschte Beteiligungen, allen voran die Spitäler, haben die Zielvorgabe bereits erreicht. Zudem müssen die Unternehmen, um ihre Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können und auch aufgrund des Fach- und Führungskräftemangels auf dem Arbeitsmarkt, über eine gewisse Handlungsfreiheit bei der Besetzung ihrer Leitungspositionen verfügen.

6. *Was unternimmt die Regierung (bzw. die Abteilung Gleichstellung) zur Förderung der Diversität bei den gemeinschaftlichen Beteiligungen sowie den Minderheitsbeteiligungen im Verwaltungs- sowie im Finanzvermögen?*

Bei den Minderheitsbeteiligungen hat der Regierungsrat einen zu geringen Einfluss, um Vorgaben zur Förderung der Geschlechterdiversität oder zur Besetzung von Kaderpositionen zu machen. Zudem handelt es sich hierbei teilweise um Organisationen mit sehr wenig oder gar keinen Mitarbeitenden (z.B. Wohngenossenschaften). Bei den gemeinschaftlichen Beteiligungen ist die Umsetzung von Diversitäts- und Gleichstellungszielen stark von den weiteren Eignern abhängig. Insbesondere die Unternehmen im Bildungsbereich haben zu Geschlechtervertretung und weiteren Diversitätsfragen z.B. Leitbilder entwickelt (und verbindliche Ziele formuliert).

Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern hat das Gesetz zur Geschlechterquote ausgearbeitet und ist für die Erarbeitung und Kommunikation des jährlichen Quotenmonitorings zuständig. Zudem fördert die Abteilung Gleichstellung im Rahmen der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel die Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Unternehmen der Region. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit von Unternehmen, Verbänden und Verwaltung engagieren sich auch mehrere Unternehmen, an denen der Kanton beteiligt ist.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin