

Sitzung vom 8. Juni 2011

**729. Anfrage (Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils
in Spitzenpositionen börsenkotierter Unternehmen)**

Die Kantonsrätinnen Monika Spring, Zürich, und Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, haben am 7. März 2011 folgende Anfrage eingereicht:

Das französische Parlament hat Mitte Januar ein Gesetz verabschiedet, welches in den Führungsetagen grosser französischer Unternehmen künftig eine Frauenquote verlangt. In einem ersten Schritt soll die Frauenquote bis 2014 auf 20 Prozent erhöht werden, bis 2017 sollen 40 Prozent der Vorstandsmitglieder weiblich sein. Für das Gesetz stimmten sowohl die konservative Regierungspartei UMP als auch die sozialistische Opposition. Die Vorschrift gilt für die 650 börsennotierten Unternehmen sowie für alle Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten oder mehr als 50 Millionen Euro Umsatz.

Norwegen führte 2003 eine Frauenquote für Aufsichtsräte ein und hat inzwischen mehr als 40 Prozent Frauen in diesen Gremien. Spanien folgte 2007 mit einer ähnlichen Regelung.

In Schweden und in Finnland beträgt der Frauenanteil in den Spitzenpositionen der grössten börsenkotierten Unternehmen jeweils 26 Prozent, in Deutschland, wo gegenwärtig intensiv über eine Frauenquote diskutiert wird, 13 Prozent. In der Schweiz hingegen liegt der Frauenanteil an der Wirtschaftsspitze bei ganzen 7 Prozent.

Wir fragen den Regierungsrat an:

1. Welche Gründe sieht der Regierungsrat für den tiefen Frauenanteil in Kaderpositionen, obwohl Frauen heute bei der höheren Berufsbildung (Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse) praktisch mit den Männern gleichgezogen haben?
2. Wie ist das Verhältnis zwischen dem Anteil von Frauen und Männern in Kaderpositionen in der kantonalen Verwaltung?
3. Teilt der Regierungsrat die Ansicht, dass durch die vermehrte Schaffung von Teilzeitstellen in Kaderfunktionen die Karrierechancen von Frauen deutlich gesteigert werden könnten?
4. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, den im europäischen Vergleich sehr tiefen Frauenanteil in Spitzenpositionen der Wirtschaft zu erhöhen?

5. Hat der Regierungsrat Kenntnis von der McKinsey-Studie aus dem Jahr 2007, welche nachweist, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in den Führungsgremien erfolgreicher wirtschaften als solche ohne oder mit geringem Frauenanteil?
6. Kann sich der Regierungsrat die Einführung von Frauenquoten für börsenkotierte Unternehmen mit Sitz im Kanton Zürich vorstellen?
7. Falls nicht, welche andern Möglichkeiten sieht er, um diesen unbefriedigenden Zustand zu verändern?
8. Ist der Regierungsrat bereit, eine breitangelegte Kampagne zur Förderung des Frauenanteils in den Führungsgremien zürcherischer Unternehmen zu führen?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Monika Spring, Zürich, und Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Vor Kurzem wurde eine im Auftrag des SECO erarbeitete Studie zur Vertretung von Frauen in Führungspositionen veröffentlicht (Sita Mazumder / Gabrielle Wanzenried, Massnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen – eine Literaturübersicht, im Auftrag des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO, 2010, www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation – Studien und Berichte). Darin werden verschiedene betriebswirtschaftliche Faktoren beschrieben, die eine stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen verhindern. Die Hindernisse liegen auf drei Ebenen:

- *Kulturelle Faktoren:* In männlich geprägten Unternehmenskulturen verhalten sich Männer weniger gleichstellungsfreundlich als in anderen Unternehmenskulturen und fördern in erster Linie Männer.
- *Strukturelle Faktoren:* Dazu gehören eine unterentwickelte Gleichstellungspolitik (mangelndes Commitment des Managements und fehlende strategische Verankerung); unzureichende Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse, zu wenig familienfreundliche Arbeitsbedingungen, ein Mangel an zielgruppengerechten Netzwerken und Mentorings sowie die Benachteiligung von Frauen bei der Aus- und Weiterbildung.
- *Individuelle Faktoren:* Dazu zählt mangelndes Selbstvertrauen von Frauen, wenn es um die Übernahme von Führungspositionen geht.

Zu ähnlichen Folgerungen ist auch eine von der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann in Auftrag gegebene Untersuchung zur Untervertretung von Frauen in Führungspositionen in der kantonalen Verwaltung gekommen (Trix Angst, Frauen führen. Auch bei Ihnen? Eine Untersuchung – Ein Arbeitsinstrument, vdf Hochschulverlag AG, Zürich 2008, insbesondere S. 70 ff.). Danach sind die Hauptthemnisse zu wenig familienfreundliche Arbeitsbedingungen, unzureichende Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse sowie mangelndes Selbstvertrauen der Frauen.

Zu Frage 2:

Höhere Kader in der Verwaltung sind gemäss § 6 der Personalverordnung (LS 177.11) Mitarbeitende, deren Stellen in Lohnklasse 21 oder höher eingereiht sind. Ende 2010 waren insgesamt 14% der kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als höhere Kader eingestuft (5% Frauen und 9% Männer). Diese Stellen sind jedoch aufgrund der gestellten Anforderungen und Kompetenzen nicht direkt mit Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft vergleichbar. Ein höherer Frauenanteil ergibt sich, wenn man die Spitzenpositionen der Privatwirtschaft mit den 60 Verwaltungseinheiten vergleicht, die den Direktionsvorsteherinnen und -vorstehern direkt unterstellt sind. Davon werden sechs von Frauen geleitet; der Frauenanteil beträgt hier somit 10%, wobei dieser Wert hauptsächlich auf die vier fachstellenleitenden Frauen in der Direktion der Justiz und des Innern zurückzuführen ist.

Zu Frage 3:

Ein grösseres Angebot an Teilzeitstellen ermöglicht Frauen wie Männern auf jeder Hierarchiestufe eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Hinblick auf einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen sind solche Stellen ein wichtiger Faktor, aber bei Weitem nicht der einzige. Wirksam ist er nur in Kombination mit weiteren Massnahmen, insbesondere mit einer Veränderung der Unternehmens- und Führungskultur (siehe dazu die Beantwortung der Frage 4).

Zu Frage 4:

Karrierechancen von Frauen können durch Massnahmen in folgenden Bereichen unterstützt und gefördert werden: Rekrutierung und Beförderung, Karriere- und Laufbahnentwicklung, Jobsharing in Toppositionen, Kadernachwuchsförderung und Weiterbildung, familienfreundliche Unternehmensführung und -kultur, Unterstützung in Betreuungsaufgaben sowie Bildungsangebote für Männer mit Familienpflichten usw. Eine kürzlich vom Staatssekretariat für Wirtschaft publizierte Broschüre gibt einen Überblick über verschiedene Massnahmen, die

zehn Schweizer Unternehmen mit Erfolg praktizieren (Staatssekretariat für Wirtschaft, Frauen in Führungspositionen: So gelingt's, 2010, www.evd.admin.ch/aktuell/00120/index.html?lang=de&msg-id=37896).

Zu Frage 5:

Die Studie «Women Matter» von McKinsey & Company ist bekannt. Wie auch zahlreiche andere Veröffentlichungen zeigen, profitieren Unternehmen davon, wenn sie mehr Frauen in Managementpositionen und im Verwaltungsrat haben (siehe z. B. Mazumder/Wanzenried, a. a. O., S. 2, 9 ff., 19 ff.). Dabei ist zwischen unternehmensexternen und -internen Auswirkungen zu unterscheiden. Bei Ersteren werden ein positiver Einfluss auf die Unternehmensperformance und den Unternehmenswert, positive Reaktionen der Investorinnen und Investoren, Imagegewinn für das Unternehmen insbesondere aus Sicht potenzieller Arbeitskräfte sowie die bessere Anbindung von Lieferanten sowie Kundinnen und Kunden nachgewiesen. Bei den unternehmensinternen Auswirkungen zeigen verschiedene Studien empirische Evidenz für die Vorbildfunktion für andere ambitionierte Frauen innerhalb des Unternehmens, Einflüsse auf die Arbeitsatmosphäre und das Verhalten sowie Einfluss auf die Problemlösungskompetenz und den Entscheidungsfindungsprozess im Verwaltungsrat.

Zu Frage 6:

Infrage steht vorliegend die Einführung von Frauenquoten für Spitzenpositionen. Welche Positionen genau gemeint sind, wird nicht ausgeführt. In der Begründung werden Aufsichtsräte genannt, die in der Schweiz mit Verwaltungsräten vergleichbar sind. Eine Quotenregelung für börsenkotierte Unternehmen wäre – unabhängig von deren Sitz innerhalb der Schweiz – im Obligationenrecht und somit auf Bundesebene festzuschreiben: Beispielsweise ist die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrates von Aktiengesellschaften eine unübertragbare Befugnis der Generalversammlung (Art. 698 Abs. 2 Ziff. 2 OR; SR 220). Der Verwaltungsrat wiederum hat die in Art. 716a Abs. 1 OR festgelegten unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben, worunter sowohl die Festlegung der Organisation (Ziff. 2) als auch die Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung betrauten Personen (Ziff. 4) fallen. Die Einführung einer Geschlechterquote ginge hier somit mit der Einführung einer Wahl- bzw. Ernennungspflicht einher. In der Vergangenheit verlangten mehrere parlamentarische Geschäfte auf Bundesebene die Einführung von Frauen- bzw. Geschlechterquoten im Obligationenrecht, z. B. die Motion 09.3067 (Frauen in alle Verwaltungsräte) sowie die parlamentarischen Initiativen 08.510 (Mehr Frauen in den Verwaltungs-

räten), 03.440 (Mehr Frauen in den Verwaltungsräten von Gesellschaften mit Bundesbeteiligung) und 03.412 (Mehr Frauen in die Leitungen von Aktiengesellschaften; die Geschäfte sind in der Curia-Vista-Datenbank des Bundes abrufbar).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach der Einführung einer gesetzlichen Quotenregelung einzig für börsennotierte Unternehmen mit Sitz im Kanton für den Regierungsrat nicht. Im Hinblick auf eine Quotenregelung auf Bundesstufe wäre eine sorgfältige Beurteilung der Ausgestaltung und Umstände im Einzelfall notwendig.

Zu Frage 7:

In Australien sind die im Aktienindex ASX 200 zusammengefassten börsennotierten Unternehmen seit 2011 gehalten, die Frauenanteile im Verwaltungsrat, im Management und im Gesamtunternehmen jährlich zu veröffentlichen. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Selbstverpflichtung. Die staatliche Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency erhebt und veröffentlicht die entsprechenden Kennzahlen alle zwei Jahre, kommentiert sie und gibt Empfehlungen ab.

Deutschland hat in den letzten Jahren (bisher allerdings wenig erfolgreich) auf die Selbstverpflichtung von Unternehmen gesetzt. Kürzlich haben sich die 30 DAX-Unternehmen zu Zielvorgaben und Transparenz beim Erreichen eines höheren Anteils von Frauen in Führungspositionen verpflichtet. Jedes Unternehmen legt 2011 eine selbst bestimmte Quote fest und berichtet über die Fortschritte. Falls diese «Flexi-Quote» bis 2013 nicht zum gewünschten Ziel (Verdreifachung des Frauenanteils in Führungspositionen) führt, erwägt die Bundesregierung die Einführung einer einheitlichen Quote.

Zu Frage 8:

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (nicht spezifisch bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen) war bereits ein Ziel des Regierungsrates für die Legislatur 2007–2011. Dazu hat er verschiedene Massnahmen festgelegt, die allen Familien zugutekommen sollen:

- Tagesstrukturen für Kinder im Schulalter gemäss Volksschulgesetz umsetzen und eine gesetzliche Grundlage für eine bedarfsgerechte ausserfamiliäre Betreuung von Kindern im Vorschulalter schaffen,
- Fehlanreize im Steuer- und Sozialsystem beseitigen,
- sich beim Bund für weitere Möglichkeiten zur steuerlichen Geltendmachung von Kinderbetreuungskosten im Rahmen des Steuerharmonisierungsgesetzes einsetzen.

Der Regierungsrat setzte für die Legislaturperiode 2007–2011 eine Promotorin und einen Promotor der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein, die in direkten Kontakt mit Firmenverantwortlichen traten und Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmens- und Personalpolitik, mithin die Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor in der Privatwirtschaft, bekannter machen sollten. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, braucht es Anstrengungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Verwaltung. Damit die Direktionen ihre Aktivitäten aufeinander abstimmen konnten, setzte der Regierungsrat im Rahmen des erwähnten Legislaturziels mit Beschluss vom 25. Juni 2008 ein Koordinationsgremium aus Mitgliedern verschiedener Direktionen ein. Das Gremium sollte die Vereinbarkeitspolitik des Kantons steuern, deren Akzeptanz in der Wirtschaft fördern und der Regierung weitere Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Justiz und des Innern, die Finanzdirektion und die Volkswirtschaftsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi