

Interpellation Nr. 17 (März 2020)

20.5085.01

betreffend tiefer Frauenanteil im oberen und mittleren Management in den vom Kanton beherrschten Unternehmen

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