

Postulat**für eine Geschlechterquote in Führungspositionen der Landesverwaltung und in Kommissionen, Stiftungsräten und Verwaltungsräten von staatlichen und staatsnahen Betrieben**

Gestützt auf Artikel 44 der Geschäftsordnung des Landtags vom 19. Dezember 2012, Landesgesetzblatt 2013 Nr. 9, reichen die unterzeichneten Abgeordneten folgendes Postulat ein und stellen den Antrag, der Landtag wolle beschliessen:

Die Regierung wird eingeladen, in der Landesverwaltung eine Geschlechterquote für Führungspositionen und Massnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit sowie eine Geschlechterquote in Kommissionen, Stiftungsräten und Verwaltungsräten von staatlichen und staatsnahen Betrieben zu prüfen.

Begründung

Die Gemeinderatswahlen haben eindringlich gezeigt, dass Frauen in Liechtenstein weniger zugetraut wird als Männern und dass Frauen wohl weniger mit ihrer Kompetenz in der Öffentlichkeit stehen. Sowohl bei den letzten Gemeinderatswahlen als auch den letzten Landtagswahlen haben die Frauen weniger Sitze gewonnen als zuvor. Der Trend ist also gar negativ, obwohl die rechtliche Gleichstellung erreicht ist. Es herrscht dringender Handlungsbedarf – von alleine wird sich die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern nicht einstellen.

Eine Förderung von Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung und in Kommissionen, Stiftungsräten und Verwaltungsräten von staatlichen und staatsnahen Betrieben wird dazu führen, dass Frauen mit ihren Kompetenzen sichtbarer werden. Wenn mehr Frauen in Führungspositionen sind, wird dies die gesellschaftlichen Rollenmodelle verändern, die als Hauptursache für die Chancenunterschiede von Mann und Frau gelten. Führungserfahrung in der Landesverwaltung ist auch eine gute Basis für eine erfolgreiche politische Laufbahn oder Karriere. Aus Sicht der Postulanten ist es daher der naheliegendste erste Schritt, für die Verbesserung der Chancen der Frauen in Beruf und Politik, bei der Landesverwaltung und staatsnahen Betrieben anzusetzen.

Ein gewichtiges Argument bei der Landesverwaltung mit der Frauenquote zu beginnen ist auch, dass der Staat eine Vorbildfunktion einnimmt und damit auf die Privatwirtschaft Einfluss nehmen kann. Dies ist sogar bereits gesetzlich verankert.¹

¹ Im Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) heisst es in V. Finanzhilfe Art. 16: Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann durchführen, Finanzhilfen gewähren. Es kann selbst Programme durchführen. Die Programme sollen insbesondere den folgenden Zwecken dienen:

a) Förderung der inner- oder ausserbetrieblichen Aus- und Weiterbildung;
b) Verbesserung der Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen.

Auch ein internes Problem der Landesverwaltung spricht für eine gezielte Frauenförderung: Die Anzahl Bewerbungen in der Landesverwaltung sind laut Amt für Personal und Organisation (APO) in den letzten Jahren rückläufig. Gerade auch deshalb sollten Frauen speziell gefördert werden und für Führungsaufgaben motiviert werden. An der Ausbildung der weiblichen Angestellten der Landesverwaltung liegt es nicht, dass sie in Führungsfunktionen untervertreten sind.

Liechtensteins Frauen unter 40 Jahren sind besser ausgebildet als die Frauen aus dem benachbarten Ausland und stehen den Männern in nichts nach: Dennoch gelingt es der Wirtschaft und dem Staat weniger gut als in den Nachbarländern, diese ins Berufsleben und gar in Führungspositionen zu holen. 21 Prozent der bestausgebildeten Frauen Liechtensteins werden nie berufstätig.

Per 1. April dieses Jahres hat die Landesverwaltung einen Frauenanteil von 42.4 Prozent. Zum Vergleich: In der Bundesverwaltung der Schweiz beträgt der Anteil ab Ende 2014 44.2 Prozent.

Der Anteil Frauen in Führungspositionen liegt in der Bundesverwaltung per Ende 2014 (Mittelwert des mittleren und höheren Kaders) bei 24.5 Prozent, der Anteil Männer folglich bei 75.5 Prozent.² In der liechtensteinischen Landesverwaltung werden von den 163 Führungspositionen (Stand April 15) nur 25 von Frauen besetzt. Darunter sind beispielsweise zwei Generalsekretärinnen, drei Botschafterinnen und drei Amts- und Stabstellenleiterinnen. Knapp 15 Prozent der Führungspositionen werden in Liechtenstein also von Frauen besetzt, 85 Prozent von Männern.

Unter den Frauen, welche in der liechtensteinischen Landesverwaltung tätig sind, nehmen nur 6.5 Prozent Führungsverantwortung wahr, bei den Männern sind über 26 Prozent in einer leitenden Position tätig. In bezahlten Kommissionen und Stiftungsräten sieht es ähnlich aus.

Im Gleichstellungsvergleich steht die Privatwirtschaft besser da. Im Rahmen der letzten Volkszählung hält das Amt für Statistik fest, dass der Anteil Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft bei 29 Prozent liegt.

Diese Zahlen zeigen eindrücklich, dass der Staat nun seine Verantwortung als Vorbild wahrnehmen muss.

Eine Geschlechterquote, deren Höhe es festzulegen gilt, verbessert den Fokus für Chancengleichheit insbesondere für die Förderung von Frauen. Die Postulanten schlagen als Zielsetzung vor, den Frauenanteil in Führungspositionen in der Landesverwaltung und in Kommissionen, Stiftungsräten und Verwaltungsräten bei staatlichen und staatsnahen Betrieben in den nächsten fünf Jahren zu verdoppeln. Es soll somit eine Quote gewählt werden, die flexibel in den nächsten Jahren angepasst wird.

Begleitmassnahmen

Eine Geschlechterquote muss allerdings von weiteren Massnahmen begleitet werden, die ebenfalls mehrheitlich bereits im Gleichstellungsgesetz enthalten sind. Diese müssen stärker thematisiert, umgesetzt und kontrolliert werden.

² <http://www.epa.admin.ch/dokumentation/zahlen/00273/index.html?lang=de>

Eine wichtige bereits implementierte Massnahme ist eine KiTa für die Kinder von Landesverwaltungsangestellten. Vorbild für weitere Massnahmen können umgesetzte Richtlinien der Schweizer Bundesbehörden sein, die sogenanntes Topsharing für Kaderstellen ermöglichen und Führungspositionen mit einem Pensum zwischen 80 bis 100 Prozent nach Wahl ausschreiben. In den unterschiedlichen Departementen gibt es verschiedene Ausprägungen. In den meisten gibt es Führungskurse für Frauen und eine Sensibilisierung von meist männlichen Vorgesetzten. Frauen fehlt es trotz guter Ausbildung häufig an Führungserfahrung, deshalb braucht es diesbezüglich sicher Förderung verschiedenster Art.

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Führungskräfte und Teams ohne gezielte Sensibilisierung häufig Menschen fördern, die ihnen ähnlich sind: Im Fachbegriff nennt sich dies homoziale Kooptation. Dies beschreibt die Neigung, dass in ein bereits bestehendes Netzwerk vor allem Mitglieder aufgenommen werden, die als ähnlich gelten, unabhängig von der Qualifikation. Solche unbewussten Prozesse gilt es zu durchbrechen, so dass Frauen bei Beförderungen nicht übergangen werden.

In der Bundesverwaltung wird daher die Fachstelle Chancengleichheit in wichtige Personalprozesse involviert. Das Leitbild Chancengleichheit von Frau und Mann ist in einigen Departementen der Bundesverwaltung eine Führungsaufgabe. Im jährlichen quantitativen Reporting wird die Verteilung von Frauen und Männern nach Lohnklassen in jeder Organisation festgehalten und veröffentlicht. Es werden auch Lohngleichheitsdialoge geführt und Lohnungleichheit dokumentiert und veröffentlicht. Männer kommen bei einer Vaterschaft in den Genuss von fünf freien Arbeitstagen, die in den ersten sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen sind.

Ausserdem werden bevorzugt weibliche Studienabgängerinnen mit attraktiven Berufspraktika gelockt, von denen ein Drittel später eine Fixstelle in der Bundesverwaltung annimmt. Speziell im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) wird darauf geachtet, Delegationen im In- und Ausland gendersensitiv zusammensetzen. Für die Einführung einer Geschlechterquote sowie begleitenden Massnahmen braucht es keine neu geschaffenen Stellen, sondern einen Strategiewechsel und eine Sensibilisierung sowie eine gute Zusammenarbeit zwischen der Regierung, dem Amt für Personal und Organisation, Führungskräften und der Stabstelle für Chancengleichheit.

Studien aus umliegenden Ländern haben gezeigt, dass Frauen oft nicht den Mut haben, sich für eine Führungsfunktion zu bewerben. Sie glauben, dass ihnen die Erfahrung oder eine Qualifikation fehlt oder ohnehin gut vernetzte Männer bevorzugt werden – und dies, obwohl Frauen genau gleich gut qualifiziert sind wie Männer. Frauen werden tatsächlich oft unbewusst von männlichen Vorgesetzten weniger gefördert, wie weiter oben beschrieben worden ist. Diesen Teufelskreis gilt es zu durchbrechen. In unserer Gesellschaft ist es bis anhin so gewesen, dass Frauen weniger in Führungspositionen gewählt wurden, wie eingangs erwähnt. An den Gemeinderatswahlen hat sich gezeigt, dass Frauen eine fünfmal geringere Chance haben, gewählt zu werden, trotz gleich guter Qualifikation. Das ist eine klare Chancenungleichheit. Es verwundert deshalb nicht, dass es schwieriger ist, Frauen für Kandidaturen zu finden, wie Umfragen bei den Parteien gezeigt hat. Es ist zu vermuten, dass bei Führungspositionen in der Landesverwaltung ähnliche Mechanismen wirken, weshalb Frauen trotz ausgezeichneter Qualifikation auf Führungsebene rar sind.

Warum eine Quote?

Eine Quote schafft keine Ungerechtigkeit, sondern hilft, Ungerechtigkeit auszugleichen, indem ein Ziel gesetzt wird und dies während einer bestimmten Zeit bis zur Erreichung laufend überprüft wird.

Eine Quote ist eine Massnahme, die niemand gerne wählt. Sie ist dennoch ein zielführendes Instrument, wie Erfahrungen verschiedener europäischer Länder zeigen. Am Land Berlin kann man sehen, wie schnell Veränderungen erreichbar sind. Auch dort lag noch im Jahr 2008 der Frauenanteil in Vorständen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes bei nur circa fünf Prozent. Nach einer Quotenregelung stieg er auf über 20 Prozent im Jahr 2012. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten, die vom Land Berlin besetzt werden konnten, betrug Mitte 2013 sogar schon 43 Prozent.

Bekanntlich hat sich Deutschland im März für eine landesweite Quotenregelung entschieden. Gut hundert börsennotierte Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer volle Berechtigung zur Mitbestimmung haben, müssen von 2016 an bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten den 30-Prozent-Anteil einhalten. Ansonsten muss der Posten unbesetzt bleiben.

In Frankreich sollen bis 2017 mindestens 40 Prozent der Mitglieder der beiden höchsten Entscheidungsgremien weiblich sein. Die Vorschrift gilt für börsenkotierte Unternehmen sowie alle Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten oder mehr als 50 Millionen Euro Umsatz. Auch im Staatsdienst hat Frankreich eine Frauenquote eingeführt, mit der bis 2018 ein Anteil von 40 Prozent Frauen in Spitzenpositionen erreicht werden soll.

Italien führte im Sommer 2011 eine Quote ein, die für börsenkotierte sowie vom Staat kontrollierte Unternehmen gilt: Ab 2015 müssen beide Geschlechter je mindestens ein Drittel der Vorstände und der Verwaltungsräte stellen. Unternehmen, die sich nicht an die Vorgaben halten, drohen Sanktionen.

Belgien hat im Sommer 2011 eine Quote festgeschrieben. Sie sieht einen Anteil von jeweils mindestens einem Drittel Frauen in Führungsgremien von staatlich kontrollierten und börsenkotierten Unternehmen bis 2017 beziehungsweise 2019 vor. Für erstere sind laut Brüssel Sanktionen vorgesehen. Danach wäre jede Neubesetzung eines Postens automatisch nichtig, falls ein Unternehmen die Quote verletzt.

Im Mai 2011 wurde von den Niederlanden ein Gesetz verabschiedet, das mindestens 30 Prozent Frauen respektive Männer in den Führungsgremien vorsieht. Es bezieht sich auf börsenkotierte Firmen sowie sonstige Unternehmen, wenn diese mindestens 250 Mitarbeiter beschäftigen.

Das Nicht-EU-Land Norwegen gilt in Europa bei Frauenquoten als Vorreiter. Nach verschiedenen Gesetzen, die bis ins Jahr 2003 zurückreichen, müssen die Verwaltungsräte staatlicher und grosser börsennotierter Konzerne zu rund 40 Prozent mit Frauen besetzt sein. Allerdings sind nicht an der Börse kotierte Unternehmen davon befreit, obwohl sie die Mehrheit der norwegischen Firmen ausmachen.

Island hat 2010 ein Quoten-Gesetz erlassen. Es sah vor, dass bis September 2013 Männer und Frauen mit jeweils mindestens 40 Prozent in den Vorständen bestimmter Unter-

nehmen vertreten sind. Wie in anderen Ländern gelten hier Schwellen bei der Mitarbeiterzahl.

Stimmen, dass die Qualität der Besetzungen abnimmt, sind im Ausland verstummt. Im Gegenteil: Wo Quoten eingeführt worden sind, zeigte sich, dass die Stellen eher entsprechend dem Anforderungsprofil besetzt worden sind und weniger willkürlich aus Gefälligkeiten innerhalb eines Netzwerkes wie einer Partei, einem Verein etc. vergeben worden sind. Quote und Qualifikation schliessen sich nicht aus. Im Gegenteil: Quoten zusammen mit Fördermassnahmen für die Gleichstellung haben dazu geführt, dass Vetternwirtschaft zurückgedrängt werden konnte.

Frauenförderung durch Quoten und begleitende Massnahmen ist nicht nur aus Sicht der Chancengleichheit sinnvoll, sondern auch aus ökonomischen Interessen. Es gibt in Liechtenstein viele sehr gut ausgebildete Frauen, deren Ausbildung dem Staat Millionen gekostet hat. Das Potential muss genutzt werden: Der Staat kann es sich immer weniger leisten, auf diese Arbeitskräfte zu verzichten. Zuletzt ist Frauenförderung in der Landesverwaltung auch sinnvoll, weil weniger Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutiert werden müssen.

Vaduz, 19. August 2015, die Postulanten:

Helen Konzett Bargetze

Thomas Lageder

Wolfgang Marxer