



KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 26. Oktober 2021
Kantonsratspräsident Bossart Rolf

A 476 Anfrage Berset Ursula und Mit. über die Besetzung von Verwaltungsräten durch den Regierungsrat / Finanzdepartement

Die Anfrage A 476 sowie die Botschaft B 77 über den Kantonsratsbeschluss über die Genehmigung der Beteiligungsstrategie 2022 werden als Paket behandelt. Weitere Voten sind im Protokoll der [Botschaft B 77](#) zu finden.

Ursula Berset ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Ursula Berset: Ich danke der Regierung für die Liste zur Geschlechterdiversität und allgemein für die Beantwortung meiner Anfrage. Die aufgeführten Zahlen zeigen deutlich den grossen Handlungsbedarf. In keiner einzigen Organisation mit einer Mehrheitsbeteiligung gibt es heute eine Frauenmehrheit, jedoch gibt es immer noch drei Organisationen, die ganz ohne Frauen auskommen. Weniger Freude hatte ich an den Ausführungen des Regierungsrates zur Diversität. Ich habe den Eindruck, dass er weder eine Notwendigkeit für Veränderungen sieht noch scheint er eine Vorstellung zu haben, was er dazu beitragen könnte. Er delegiert die Verantwortung an die Organisationen und will an den bisherigen Rekrutierungsprozessen festhalten mit den bisherigen Experten und auf die bisherigen Netzwerke zurückgreifen. Aber so wird sich an der heutigen Situation nichts ändern. So bekommen wir weiterhin nur «more of the same», mehr vom Gleichen. So züchten Sie eine führungstechnische Monokultur. Dass Monokulturen nicht gesund sind, muss ich Ihnen glaube ich nicht erklären, und für alle, die noch keine Vorstellung davon haben, gibt es auf Seite 7 des Biodiversitätsberichtes eine anschauliche Darstellung dazu. Damit die Leitungsgremien diverser werden, braucht es eine besondere Anstrengung: Bei der Definition des Anforderungsprofils muss die Diversität prominent eingefordert werden. Bei der Rekrutierung müssen auch die Diversitätsziele konsequent eingefordert werden wie bei allen Zielvorgaben, die einem wirklich wichtig sind. Einfach weiter wie bisher, warten, bis sich etwas ändert, geht für uns nicht. Von allein wird sich nichts ändern. Dazu erwarten wir ein klares Commitment der Regierung in der nächsten Beteiligungsstrategie. Manchmal werde ich gefragt «Gibt es denn genügend Frauen für die offenen Posten in den Leitungsgremien?». Ich kann Ihnen versichern, dass es genügend gibt, aber weil die Frauen in den bestehenden Netzwerken noch immer untervertreten sind, muss man mit externen Expertinnen zusammenarbeiten, die auf Diversität spezialisiert sind. Diese spezialisierten Fachpersonen wissen, wie man Frauen anspricht, und sie haben über Jahre ein entsprechendes Netzwerk aufgebaut. Auch hier gilt: Diversität ist wertvoll, aber leider nicht gratis zu haben. Bei der Beantwortung meiner Anfrage hat es der Regierungsrat verpasst, auch auf den Frauenanteil auf der Geschäftsleitungsebene einzugehen. Um eine Wirksamkeit im Unternehmen erreichen zu können, braucht es eine angemessene Vertretung beider Geschlechter in den operativen und strategischen obersten Leitungsgremien. Die GLP erwartet darum, dass der Regierungsrat bei der Überarbeitung

der Beteiligungsstrategie auch eine Zielvorgabe für die Geschlechtervertretung auf der Geschäftsleitungsebene aufnimmt. Ob das 20 Prozent wie bei börsenkotierten Firmen oder 30 Prozent sein sollen, darüber kann man diskutieren. Für mich persönlich ist es klar: Bei einem Bevölkerungsanteil von 50 Prozent müssen die Frauen in unserem Land und in unserem Kanton auch in allen Leitungsgremien im Durchschnitt mit 50 Prozent vertreten sein. Sonst haben wir schlicht und einfach nicht die besten Personen ausgewählt und nicht aus der ganzen Bevölkerung ausgesucht, sondern uns nur auf den Männeranteil konzentriert.

Stephan Betschen: Die FDP bedankt sich beim Regierungsrat und der Verwaltung für die Beantwortung dieser Anfrage. Die Fragen drehen sich hauptsächlich um das Thema Diversität und Unabhängigkeit. Grundsätzlich könnte man auf den ersten Blick sagen, dass die Fragen korrekt und gut beantwortet wurden. Auf den zweiten Blick entsteht aber ein wenig der Eindruck, dass die Fragen nicht gerade fortschrittlich und zeitgemäss beantwortet wurden, auch im Hinblick auf die Genderdiversität. Zum Thema der strategischen Leitungsorgane: Man spricht immer von einer Geschlechterquote von 20 oder 30 Prozent in den oberen Leitungsorganen und nicht nur in den strategischen, was der Verwaltungsrat wäre. Die Quote muss also in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung angewendet werden. Zum Thema Mehrheits- und Minderheitsbeteiligung: Dazu wird im Bericht ganz klar gesagt, dass man sich auf die Mehrheitsbeteiligungen fokussiere. Wir sind der Meinung, dass der Fokus auch auf Minderheitsbeteiligungen erweitert werden muss. Auch dort hat der Regierungsrat Einflussmöglichkeiten, denn in vielen Fällen bestimmt er auch dort den Verwaltungsrat. Dazu kommen die Tochtergesellschaften, die auch betrachtet werden sollten. Zum Thema Frauenanteil in der Übersicht: Uns fehlt die Überzeugung, dass in diesen Gremien der Genderanteil von 20 oder 30 Prozent nicht erhöht werden kann. Es ist schwer zu glauben, dass bei der Luzerner Kantonalbank, der Pädagogischen Hochschule, der Speicherbibliothek, beim Schloss Wyher oder beim Zweckverband Grosse Kulturbetriebe dieser Anteil von 20 oder 30 Prozent nicht sichergestellt werden kann. Die restlichen Fragen zu den Prozessen sind aus unserer Sicht gut beantwortet. Fazit: Die FDP wünscht sich vom Regierungsrat, dass die definierten Diversitäten, insbesondere die Genderdiversität, eingehalten werden und dem Thema mehr Beachtung geschenkt wird. Es geht um die obersten Leitungsorgane und die Mehrheits- und Minderheitsbeteiligungen inklusive Tochtergesellschaften.

Ylfete Fanaj: Ich danke dem Regierungsrat, dass er meinen damaligen Antrag für die Geschlechterrichtwerte in die Beteiligungsstrategie und auch in die Eignerstrategie aufgenommen hat. Im Sinn eines ersten minimalen Schrittes ist das richtig. Aber selbstverständlich kann die SP mit ungefähr 30 Prozent nicht zufrieden sein. Wir sind erst dann zufrieden, wenn in den Gremien Frauen und Männer zu je 50 Prozent vertreten sind. Auch das Thema der Geschäftsleitungen wurde in der Beteiligungsstrategie nicht konkret angegangen. Es wurde angetönt, dass dort grosser Handlungsbedarf besteht. Ich habe mir einige Geschäftsleitungen angesehen: Beim Luzerner Kantonsspital ist eines von neun Mitgliedern eine Frau, und das auch erst seit dem 1. Dezember 2021. Die Luzerner Kantonalbank hat 2021 fünf Männer in der Geschäftsleitung, keine Frau. Bei der Luzerner Psychiatrie ist eines von sieben Geschäftsleitungsmitgliedern eine Frau, bei Lustat eines von vier. Die PH erfüllt mit drei von sechs Mitgliedern eine Quote von 50 Prozent. Der Regierungsrat schreibt in seiner Antwort, dass es das Ziel sei, die richtige Person für den Verwaltungsrat zu finden und zu gewinnen. Ich habe nichts gegen diesen Grundsatz. Wenn man aber anschaut, was dieser Grundsatz bisher bedeutet hat, dann war die richtige Person einfach männlich. Da stimmt für mich etwas nicht. Es erstaunt mich nicht, dass ich in der Antwort zu Frage 3 zum Rekrutierungsprozess lese, dass dabei meist auf bestehende Netzwerke zu Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft zurückgegriffen werde. Das hört sich für mich so an, als ob man überlegt, wer wen kennt und wer zu einem passen könnte, und dann fragt man diese Person an. Das ist für mich nicht ein professionelles Auswahlverfahren. Dadurch entsteht ein Wiederholungseffekt, also mehr vom Gleichen wie von Ursula Berset erwähnt. Das ist ein natürlicher Reflex, und ich will keinen Vorwurf

machen, das passiert einfach. Hier bleiben aber Frauen meist aussen vor. Mit diesem Verfahren wird man nicht mehr Diversität erreichen. Ich erwarte von der Regierung bei der Überarbeitung der Beteiligungsstrategie, dass man hier andere Wege geht und bereit ist, eine Extrameile zu gehen und dem Thema mehr Gewicht zu geben.

Urban Frye: Ursula Berset hat absolut recht, es gibt diese Frauen. Sie sind da, sie sind gut ausgebildet, sie haben Führungserfahrung, und es gibt auch viele junge Frauen, die nachwachsen. Wenn man die Wirtschaftsfakultäten und die juristischen Fakultäten der Universitäten betrachtet, dann herrscht dort ein sehr hoher Frauenanteil. Diese Frauen schliessen oft besser ab und brechen weniger oft die Studiengänge ab; sie sind da. Jetzt schreibt der Regierungsrat auf die Frage, wie man die Personen finde, dass auf bestehende Netzwerke zurückgegriffen werde. Mit Verlaub: Wie soll denn das gehen? Wir haben fünf Herren im Regierungsrat. In den Verwaltungsräten haben wir einen sehr hohen Anteil von Männern. Was für Netzwerke sind denn das? Früher war dies einfach der Offiziersclub. Inzwischen kommen wahrscheinlich der Rotary Club, der Lions Club und irgendeinmal die Jagdgesellschaft oder der Schützenverein dazu. Das sind dann die Netzwerke. Natürlich entstehen dann am Schluss Männermehrheiten. Das sind Männerclubs, in denen alle etwa gleich alt sind und die gleiche Ausbildung haben. Es gibt eine Möglichkeit, die Sie wahrnehmen müssen: Schreiben Sie die Stellen aus, damit sich alle bewerben können, die sich qualifiziert fühlen und damit Personen darauf hingewiesen werden können, dass sie sich bewerben sollten. Das ist die beste Möglichkeit, und darüber haben wir auch schon gesprochen. Ich habe einen Antrag gestellt, der abgelehnt wurde. Ich möchte der Regierung die Empfehlung geben, an die Öffentlichkeit zu gehen und die Stellen auszuschreiben. Animieren Sie Ihre Verwaltungsräte, das Gleiche zu tun. Ich hoffe, dass sich die Frauen gegenseitig ermuntern, sich zu bewerben.

Heidi Scherer: Gerne möchte ich auch noch etwas zu dieser Anfrage sagen, ganz getreu dem Motto des aktuellen Kantonsratspräsidenten «Nicht locker lassen, bringt dich weiter». Ich äussere mich hauptsächlich zu den behandelten Fragen bezüglich Geschlechterverteilung. 2017 wurde eine Bemerkung betreffend eine angemessene Geschlechtervertretung in den Leitungsorganen bei Beteiligungen des Kantons mitgegeben. Die Bemerkung wurde in der Beteiligungsstrategie und in der Eignerstrategie nur ungenügend umgesetzt. Es wurde schon einiges gesagt, aber ich möchte betonen, dass es offenbar nur schon bei der Frage, was genau die obersten Leitungsgremien sind, Interpretationsspielraum zwischen dem Regierungsrat, der Bevölkerung und vielen Kantonsratsmitgliedern gibt. Wir dürfen in der Beteiligungsstrategie nicht von strategischen Leitungsgremien schreiben, denn in der Bemerkung von 2017 sprach man von «Leitungsgremien». Das ist vielleicht spitzfindig, aber die obersten Leitungsgremien sind Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Der Regierungsrat ist auch der Ansicht, dass bei kantonalen Mehrheitsbeteiligungen ein Ausweis der Geschlechtervertretung stattfinden soll, aber nicht bei Minderheitsbeteiligungen. Das ist in der Tabelle 1 in der Antwort zu Frage 1 ersichtlich. Es gibt aber Minderheitsbeteiligungen, bei denen der Regierungsrat ausschliesslich und massgeblich die Zusammensetzung der Leitungsgremien bestimmt. Also ist die Tabelle 1 nicht wirklich vollständig. Auch bei Tochtergesellschaften von kantonalen Beteiligungen soll der Grundsatz der angemessenen Geschlechtervertretung gelten, zum Beispiel bei der Luzerner Kantonsspital AG mit ihren verschiedenen Tochtergesellschaften oder beim Sozialversicherungszentrum Wirtschaft Arbeit Soziales (WAS) mit der WAS Immobilien AG. Es ist im Interesse des Kantons, dass auch bei diesen gesellschaftlich wichtigen und relevanten Beteiligungen mit ganz vielen Arbeitsplätzen gleiche Grundsätze gelten sollen. Transparenz, Einheitlichkeit und Gleichbehandlung betreffend Diversität und Geschlechtervertretung sind doch anzustreben.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Ich danke Ihnen für Ihre Äusserungen und gebe dazu gerne einige Hinweise aus unserer Sicht. Ich bitte Sie, zur Kenntnis zu nehmen, dass es in den Gremien eine gewisse Kontinuität gibt. Aus Sicht der Regierung ist es nicht angezeigt, Personen, die gute Arbeit leisten und sich bewährt haben, «nur» wegen ihres Geschlechts auszutauschen.

Überall dort, wo Neu- oder Ersatzwahlen stattfinden, nehmen wir das Anliegen mit. Die Kontinuität in den Gremien ist aber da, und sie ist richtig. Zu den Minderheitsbeteiligungen: Sie wissen, seit wann es die Luzerner Kantonsspital AG mit den entsprechenden Tochterfirmen gibt. Ich finde es ein etwas spezielles Beispiel von Heidi Scherer, die uns vorwirft, dass die LUKS AG nicht in der Tabelle aufgelistet ist. Dort, wo wir nicht abschliessend wählen können – und solche Beteiligungen gibt es mehrere –, ist es etwas anspruchsvoll, auf die Geschlechterverteilung Einfluss zu nehmen. Wir haben die Bemerkung korrekt umgesetzt, die Sie überwiesen haben. Ich bin aber einverstanden damit, dass es noch Luft nach oben gibt. Wir nehmen das Anliegen mit und können uns in Zukunft noch etwas verbessern. Interessant ist noch, wenn man im Handelsregister schaut, wo Kantonsrat Urban Frye überall beteiligt ist und wie die Diversität dort aussieht. Da gibt es auch noch Luft nach oben. Ich bin gespannt, wer in vier Jahren weiter ist.