



**Kantonsratsbeschluss  
betreffend Kommission für Chancengleichheit von Frau und Mann**

Bericht und Antrag der Kommissionsminderheit  
vom 16. Juni 2010

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere Kommission hat die Vorlage Nr. 1904.1/2 - 13328/29 an zwei halbtägigen Sitzungen vom 8. April 2010 und 16. Juni 2010 beraten. An beiden Sitzungen hat Regierungsrätin Manuela Weichelt-Picard, Direktorin des Innern, teilgenommen, welche die Vorlage vorstellte. An der ersten Sitzung waren zudem Annatina Caviezel, juristische Mitarbeiterin Direktion des Innern, Christine Blättler, Präsidentin der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann, sowie Patrick Muff, Vizepräsident derselben Kommission, und Ruth Schorno als Protokollführerin anwesend. Die beiden Gäste aus der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann zeigten die Tätigkeiten der Kommission auf und nahmen auch Stellung zum Bericht und Antrag der Regierung. An dieser Sitzung hat die vorberatende Kommission die Direktion des Innern beauftragt, weitere Varianten aufzuzeigen, mit denen der Gleichstellungsauftrag des Kantons ohne Kommission erfüllt werden kann.

An der zweiten Sitzung nahmen Paul Schmuki, Generalsekretär Direktion des Innern, Claudia Schmid-Bucher, juristische Mitarbeiterin Direktion des Innern, und als Protokollführerin Antje Würzburg, juristische Praktikantin Direktion des Innern, teil. Der Erstgenannte stellte der Kommission den von der Direktion des Innern erstellten Abklärungsbericht mit fünf neuen Varianten vor. Die Kommission entschied sich in der Detailberatung für Variante 3 "Fachstelle für Gleichstellung" (fachlich unabhängig und administrativ der Staatskanzlei angegliedert) In der Schlussabstimmung lehnte die Mehrheit der vorberatenden Kantonsratskommission die in der Detailberatung beschlossene Variante 3 ab. Faktisch entspricht dies einer ersatzlosen Aufhebung der Gleichstellungskommission.

Eine beachtliche Minderheit der vorberatenden Kommission erachtet die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann auch heute noch als wichtige, öffentliche Aufgabe und erläutert deshalb im Rahmen des vorliegenden Minderheitsberichtes ihre Argumente für die Schaffung einer Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann.

Den Bericht gliedern wir wie folgt:

1. Ausgangslage: Bedeutung der Chancengleichheit
2. Gründe für einen Minderheitsbericht
3. Kantonsratsbeschluss betreffend Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
  - 3.1 Vorteile einer Fachstelle
  - 3.2 Rechtsgrundlage
  - 3.3 Finanzielle Auswirkungen
4. Antrag

## 1. Ausgangslage: Bedeutung der Chancengleichheit

Seit 1979 existiert auf internationaler Ebene ein Abkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das sogenannte CEDAW-Abkommen. CEDAW ist die englische Kurzbezeichnung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (**CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMAN**). Die Schweiz hat dieses Abkommen ebenfalls ratifiziert. Es ist seit dem 26. April 1997 auch in der Schweiz in Kraft. Damit hat sich die Schweiz u.a. verpflichtet, Massnahmen zur Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichberechtigung von Frau und Mann zu ergreifen. Die Vertragsstaaten sind überdies verpflichtet, periodisch Berichte über die Umsetzung des Übereinkommens vorzulegen. Diese Berichte werden durch einen unabhängigen Expertinnen- und Expertenausschuss geprüft. Im Rahmen der Prüfung des letzten Schweizer Länderberichts forderte dieser Ausschuss im August 2009 die Schweiz unter anderem dazu auf, weitere Massnahmen bezüglich der Frauenförderung sowie des Gender Mainstreaming zu ergreifen, Gleichstellungsfachstellen in allen Kantonen einzurichten und ihre Bemühungen zum Abbau stereotyper Rollenbilder voranzutreiben. Die Empfehlungen dieses Ausschusses sind politisch bindend und werden im Zuge der nächsten Berichterstattung überprüft. Es ist davon auszugehen, dass die Schweiz durch den Ausschuss gerügt würde, wenn in einzelnen Kantonen Gleichstellungsfachstellen oder andere Gleichstellungsgremien ersatzlos abgeschafft würden.

Auf nationaler Ebene ist das Gebot der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverfassung wie auch im Gleichstellungsgesetz festgehalten.

Auf kantonaler Ebene bestehen die Rechtsgrundlagen in der Kantonsverfassung (§ 5), in der Verordnung betreffend Einführung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 28. Mai 1996 (BGS 216.5) sowie im Kantonsratsbeschluss betreffend Bildung einer Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 26. November 1998 (BGS 216.51). Dieser KRB ist zeitlich befristet und läuft am 31. Dezember 2010 aus, weswegen eine Nachfolgeregelung gefunden werden muss.

Trotz des Grundsatzes der Rechtsgleichheit ist die Chancengleichheit in einigen Bereichen noch nicht erreicht. Frauen leisten den grössten Teil der unbezahlten Arbeit, sie verdienen bei gleicher Arbeit immer noch deutlich weniger als Männer. Männer haben auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen, (qualifizierte) Teilzeitstellen zu erhalten und können dadurch nur schlecht der Familienarbeit nachkommen. Das Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung und Tagesschulen, welche die Gleichstellung fördern würde, entspricht nach wie vor nicht dem Bedarf. Dies trifft vor allem Familien mit kleinem und mittlerem Einkommen. Die Berufswahl beider Geschlechter verläuft noch sehr stereotyp, und auf Kaderebene sind die Frauen nach wie vor stark untervertreten. Auch im Schulbereich zeigt sich Handlungsbedarf: So existiert bspw. ein signifikanter Unterschied zwischen den PISA-Resultaten von Mädchen und denjenigen von Jungen. Ebenso wird die „Feminisierung“ des Lehrberufs beklagt.

Und auch auf politischer Ebene scheint es noch Handlungsbedarf zu geben. So sind die Frauen sowohl in den kantonalen Regierungen als auch in den Kantonsparlamenten untervertreten.

Die rechtliche Gleichstellung ist zwar theoretisch grösstenteils erreicht, aber dies reicht offensichtlich nicht aus, damit Frau und Mann auch im realen Leben tatsächlich gleichberechtigt sind. Formell gleiche Rechte genügen nicht, um alle Formen der faktischen Diskriminierung auszumerzen. Dafür braucht es Massnahmen und Strategien. Die Zuger Regierung hat dies erkannt und die bestehende Gleichstellungskommission damit beauftragt, einen Aktions- und Massnahmenplan zu verfassen. Für die Jahre 2011 bis 2014 liegt dieser Plan vor und ist vom

Regierungsrat unter Vorbehalt des Zustandekommens des Kantonsratsbeschlusses betreffend Kommission für Chancengleichheit von Frau und Mann auch bereits im Sinne einer unverbindlichen Absichtserklärung zugestimmt worden. Er wird aber wirkungslos bleiben, wenn ihn nicht ein Gremium, das sich mit der Gleichstellungsthematik befasst, umsetzt.

## **2. Gründe für einen Minderheitsbericht**

Die vorberatende Kantonsratskommission war sich grundsätzlich einig, dass trotz des verfassungsmässigen Grundsatzes der Rechtsgleichheit die Chancengleichheit in einigen Bereichen noch nicht erreicht ist. Uneinigkeit herrschte dagegen insbesondere über das Vorgehen, wie tatsächliche Chancengleichheit erreicht werden kann. Während sich die Einen vorstellen konnten, dass sich das Ziel durch weitere Arbeit der Gleichstellungskommission erreichen lasse, suchten die Andern nach weiteren Möglichkeiten und beauftragten die Direktion des Innern, Varianten zu erarbeiten und einander gegenüberzustellen. Innert rascher Zeit kam die Direktion des Innern diesem Abklärungsauftrag nach und präsentierte der Kommission einen Bericht, in welchem fünf mögliche Varianten zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages dargestellt wurden. Diese Varianten wurden von der Kommission in der Sitzung vom 16. Juni 2010 intensiv beraten. Im Rahmen der Debatte zeigte sich, dass eine Mehrheit der Mitglieder eine Fachstelle der heutigen Kommission vorziehen würde. Trotzdem entschied eine knappe Mehrheit der Kommission, dass der bisherige Kantonsratsbeschluss nicht ersetzt und de facto damit die Kommission für Chancengleichheit von Frau und Mann ersatzlos aufgehoben werden soll.

Die ersatzlose Abschaffung der Gleichstellungskommission, ohne eine ebenbürtige Variante zu haben, wäre ein Defizit und steht nach Ansicht der Kommissionsminderheit im klaren Widerspruch zum verfassungsmässigen Gleichstellungsauftrag des Kantons. Der klare Verfassungsauftrag muss umgesetzt werden. Überdies geht die Kommissionsminderheit davon aus, dass zwingende Gleichstellungsaufgaben theoretisch durch die Verwaltungsmitarbeitenden erfüllt werden müssten. Das hat zur Folge, dass ein grosser Teil der Arbeit, welche bis anhin die Gleichstellungskommission leistete, der Verwaltung zugeschoben würde, ohne dass dieser gleichzeitig zusätzliche Ressourcen – weder finanzielle noch personelle – zur Verfügung gestellt würden. Angesichts der minimen Kosteneinsparungen, die der Kanton infolge der Aufhebung der Kommission macht, kann die Abschaffung auch nicht unter dem Stichwort "Sparen" abgehandelt werden. Die Abschaffung der Kommission wirkt sich also für den Kanton nicht vorteilhaft aus. Ganz im Gegenteil: Es würde dem Ansehen des Kantons Zug schweizweit wie auch international schaden und den Anschein erwecken, dass der Kanton sich gegen die Chancengleichheit und damit gegen die demokratische Werte stellt. Prof. em. René Levy, Uni Lausanne hat bereits gesagt: "Gleichstellung ist Teil einer modernen Demokratie und Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit." Eine Abschaffung stellt zudem eine Geringschätzung der rund 12-jährigen Kommissionsarbeit dar. An dieser Stelle gebührt der Gleichstellungskommission ein grosses Dankeschön für den wertvollen Einsatz bei dieser nicht immer einfachen Arbeit. Trotz dem harten Gegenwind, der ihr spätestens am Ende jeder Legislatur entgegen blies, hat sie unermüdlich unzählige Projekte initiiert bzw. bei unzähligen Projekten mitgearbeitet und sich für die Bevölkerung eingesetzt.

## **3. Kantonsratsbeschluss betreffend Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann**

Von den durch die Direktion des Innern vorgestellten Varianten stiess die Schaffung einer Gleichstellungsfachstelle auf die grösste Resonanz. Darum schlägt Ihnen die Kommissionsminderheit – entgegen dem regierungsrätlichen Antrag – die Schaffung einer Fachstelle für Chancengleichheit vor.

Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann gibt es in den achtzehn Kantonen Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Zürich, Luzern, Ob- und Nidwalden (einzige interkantonale Fachstelle), Jura, Genf, St. Gallen, Neuenburg, Tessin, Waadt, Wallis, Freiburg, Graubünden. In den meisten dieser Kantone sind neben den Fachstellen noch zusätzlich Gleichstellungskommissionen tätig.

Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich beispielsweise ist bei der Direktion der Justiz und des Innern angesiedelt. Sie entwickelt Konzepte und Massnahmen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann, innerhalb und ausserhalb der kantonalen Verwaltung. Sie arbeitet mit Behörden, Amtsstellen, Frauen- und Männerorganisationen, Gewerkschaften, Schulen, Spitälern und anderen interessierten Institutionen, Kreisen, Personen, privaten Betrieben zusammen. Zusätzlich gibt es eine aus Politikerinnen, Politikern, Gleichstellungsexpertinnen und -experten zusammengesetzte kantonale Gleichstellungskommission, welche den Regierungsrat berät.

### **3.1 Vorteile einer Fachstelle**

In den oben genannten Kantonen wurden gute Erfahrungen mit Fachstellen gemacht. Sofern eine Fachstelle mit ausreichend personellen und finanziellen Kapazitäten ausgerüstet ist, kann sie ein wirkungsvolles Netzwerk aufbauen. Sicherlich würde es bei einer Ablösung der Kommission durch eine Fachstelle etwas Zeit brauchen, bis diese in der Öffentlichkeit bekannt ist und die erwähnten Netzwerke wirkungsvoll aufgebaut sind.

Als Kompetenzzentrum für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann ist eine Fachstelle „vollamtlich“ für die Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit zuständig und kann sich daher intensiver als eine Kommission mit der Gleichstellungsthematik auseinandersetzen. Dies würde der Verwaltung wie auch dem Netzwerk ausserhalb der Verwaltung einen grösseren Nutzen bringen.

Die Fachstelle kann zudem Mitglied der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten werden und sich somit gesamtschweizerisch besser vernetzen.

Die Chancengleichheit von Frau und Mann ist ein Thema, das alle angeht, und darf daher nicht an eine politische Partei gebunden sein. Eine Fachstelle könnte sich so voll auf das Thema der Chancengleichheit konzentrieren, ohne immer wieder politische Überzeugungsarbeit hinsichtlich ihrer eigenen Existenzberechtigung leisten zu müssen.

### **3.2 Rechtsgrundlage**

Für die Schaffung einer Fachstelle ist eine gesetzliche Grundlage erforderlich. Da es im Kanton Zug kein Gleichstellungsgesetz gibt, ist es sinnvoll, wie dies bereits bei der bisherigen Gleichstellungskommission der Fall war, kein neues Gesetz zu schaffen, sondern einen Kantonsratsbeschluss (vgl. Vorlage Nr. 1904.6 - 13510). Auf der Basis der diskutierten Varianten formulierte die Kommissionsminderheit einen KRB, der die Schaffung einer Fachstelle innerhalb der Verwaltung vorsieht. So kann der Regierungsrat selber festlegen, welcher Direktion er die Fachstelle zuteilen möchte.

### **3.3 Finanzielle Auswirkungen**

Gemäss den Erfahrungen anderer kantonalen Fachstellen ist eine volle Personalstelle für die Fachstellenarbeit notwendig. Für die Fachstelle mit einer 100% Stellenbesetzung inklusive einer Sekretariatsstelle wäre mit jährlichen Lohnkosten in der Höhe von rund Fr. 160'000.-- zu rechnen. In diesem Betrag ist der Aufwand für Projekte sowie Finanzhilfen an Dritte (vgl. Vorlage Nr. 1904.1 - 13328, S. 13) in der Höhe von Fr. 160'000.-- noch nicht enthalten, so dass gesamthaft mit rund Fr. 320'000.-- zu rechnen ist.

#### **4. Antrag**

Gestützt auf unseren Bericht beantragen wir Ihnen, auf den Kantonsratsbeschluss betreffend Fachstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Vorlage Nr. 1904.6 - 13510, einzutreten und ihm zuzustimmen.

Edlibach, 16. Juni 2010

Mit vorzüglicher Hochachtung  
Die Kommissionsminderheit

Andenmatten Karin, Hünenberg  
Barnet Monika, Menzingen  
Huber Christina Keiser, Cham  
Sivaganesan Rupan, Zug  
Winiger Erwina, Cham