



**Motion von Luzian Franzini, Rita Hofer, Tabea Zimmermann Gibson, Andreas Lustenberger und Hanni Schriber-Neiger
betreffend der Schaffung einer kantonalen Behörde zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern**

(Vorlage Nr. 3019.1 - 16167)

Bericht und Antrag des Regierungsrats
vom 3. März 2020

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantonsrätinnen Rita Hofer, Hünenberg, Tabea Zimmermann Gibson, Zug, Hanni Schriber-Neiger, Risch, sowie die Kantonsräte Luzian Franzini, Zug, und Andreas Lustenberger, Baar, haben am 11. Oktober 2019 eine Motion eingereicht.

Der Kantonsrat hat die Motion am 31. Oktober 2019 an den Regierungsrat zum Bericht und Antrag überwiesen.

Wir unterbreiten Ihnen zur Motion den Bericht und Antrag und gliedern diesen wie folgt:

1. Ausgangslage	1
2. Stellungnahme zum Motionsanliegen	2
3. Antrag.....	3

1. Ausgangslage

Das Bundesgericht hatte mehrfach Gelegenheit, sich zur Gleichstellungspolitik des Kantons Zug zu äussern. In der Entscheidung vom 21. November 2011 (1C_549/2011) hielt das Bundesgericht in den Erwägungen fest, dass der Kanton Zug verfassungsrechtlich zwar nicht zur Wiederherstellung bzw. Schaffung einer Gleichstellungskommission oder -fachstelle verpflichtet sei, wohl aber müsse er eine Ersatzlösung treffen. Ein Verzicht auf staatliche bzw. staatlich geförderte Gleichstellungsmassnahmen wäre verfassungswidrig. Nachdem der Kantonsrat am 29. September 2016 nicht auf die Vorlage eines Gesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau eingetreten war, wurde am 31. Oktober 2016 erneut eine Beschwerde an das Bundesgericht erhoben. Am 22. November 2016 beschloss der Regierungsrat als Ersatzmassnahme eine Verordnung zur Gleichstellung von Frau und Mann sowie einen Massnahmenplan. Das Bundesgericht hielt am 19. Oktober 2017 (1C_504/2016) in Ziff. 4.5. der Erwägungen zusammenfassend fest, dass die Gleichstellungsverordnung die minimale organisatorische Basis für die Fortführung der Zuger Gleichstellungspolitik nach Abschaffung der Gleichstellungskommission geschaffen habe.

Die Gleichstellungsverordnung bezweckt die Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Sie hält fest, dass der Regierungsrat die zur Zielerreichung erforderlichen und wirksamen Massnahmen in einem Massnahmenplan festhält, welcher jeweils auf seine Wirksamkeit hin überprüft und wo nötig angepasst wird.

Es besteht keine Notwendigkeit, eine kantonale Behörde zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu schaffen. Mit der Gleichstellungsverordnung samt Massnahmenplan ist der Regierungsrat der verfassungsmässigen Verpflichtung ausreichend nachgekommen. Weiter ist festzustellen, dass der Regierungsrat immer wieder darüberhinausgehende Vorschläge gemacht hat, die dann jeweils vom Kantonsrat wieder verworfen wurden.

2. Stellungnahme zum Motionsanliegen

Der Regierungsrat erachtet die Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als ein wichtiges Anliegen, das der Kanton Zug ernst nimmt. So hat er mit Beschluss vom 2. Oktober 2018 den Massnahmenplan 2019–2022 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann verabschiedet, welcher auf den kantonalen Massnahmenplan 2016–2018 folgt. Gestützt auf den Massnahmenplan erfragt die Direktion des Innern jährlich bei den für die Massnahmen zuständigen Direktionen den Stand der Umsetzung ihrer Massnahmen und legt das Ergebnis dem Regierungsrat vor. Innerhalb des Kantons besteht somit bereits eine aktive Förderung der Chancengleichheit.

Des Weiteren kann der Regierungsrat des Kantons Zug gestützt auf § 3 Abs. 1 der Verordnung über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsverordnung, GIV-ZG; BGS 132.11) Institutionen Beiträge zur Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann zusprechen. So hat der Regierungsrat beispielsweise anlässlich der Sitzung vom 17. Dezember 2019 das Projekt «Mehr vom Anderen (MevA)» mit einem Beitrag unterstützt. Bei diesem Projekt sollen staatliche Bildungsinstitutionen und privatwirtschaftliche Betriebe sich vernetzen und die Attraktivität eines Berufsfelds beim untervertretenen Geschlecht bekanntmachen, damit junge Menschen entsprechend ihrer Fähigkeiten gefördert werden.

Der Kanton Zug als Arbeitgeber fördert die Chancengleichheit in verschiedener Hinsicht. Es ist im Personalgesetz festgehalten, dass zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein soll. Über die Hälfte der kantonalen Angestellten arbeitet teilzeitlich. Die Möglichkeit eine Stelle auf zwei Personen aufzuteilen (Jobsharing) wird im Kanton auch auf der obersten Führungsebene genutzt. Für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, gilt seit 2011 grundsätzlich das Modell der Jahresarbeitszeit. Weiter können mit Genehmigung der Leiterin bzw. des Leiters des Amts Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung in Form von Telearbeit (Homeoffice) erbringen. Es besteht Anspruch auf fünf Tage bezahlter Urlaub als Vater bei der Geburt seines Kindes sowie als Mutter oder Vater im Zusammenhang mit der Adoption eines Kindes. Soweit kein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht, können die Vorgesetzten beim Vorliegen besonderer Umstände zusätzlich bezahlten oder unbezahlten Urlaub bewilligen. Diese nicht abschliessende Aufzählung zeigt, dass der Kanton als Arbeitgeber seine Verantwortung und Vorbildfunktion betreffend familienfreundliche Arbeitsbedingungen wahrnimmt.

In der Motion wird auf den Bericht zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor 2016–2018¹ Bezug genommen und behauptet, der Kanton Zug gehöre im nationalen Vergleich zu den Schlusslichtern, was Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung betreffe. Diese Behauptung ist falsch. Der Bericht zeigt die Ergebnisse – nicht eine Rangfolge – einer regelmässig durchgeführten Umfrage bei den öffentlichen Verwaltungen zur Lohngleichheit und nicht zur Gleichstellung. Tatsache ist, dass der Kanton Zug zum Zeitpunkt der letzten Umfrage keine verwaltungsinter-

¹ Ecoplan, Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, Ergebnisse des Monitorings Lohngleichheit 2016 bis 2018, Auftraggeber: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Bern 2019

nen Lohngleichheitsanalysen durchgeführt, die Lohncharta nicht unterschrieben und keine zusätzlichen Kontrollmechanismen im Subventionswesen eingeführt hatte. Die beiden Fragen nach Kontrollmechanismen im Beschaffungswesen und zu den übrigen Massnahmen hat er hingegen bejaht.

Was die Überprüfung der Lohngleichheit betrifft, verweisen wir auf die Änderung des Gleichstellungsgesetzes, welche am 14. Dezember 2018 vom Parlament verabschiedet wurde. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 21. August 2019 diese Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten müssen die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen. Diese Gesetzesänderung beziehungsweise die damit verbundene Pflicht zur Durchführung von Lohngleichheitsanalysen gilt im Übrigen auch für den Bund, die Kantone und die Gemeinden. Der Regierungsrat hat bereits mehrfach ausgeführt (vgl. dazu z. B. Antwort des Regierungsrates zur Interpellation 2847 der SP-Fraktion betreffend Lohngleichheit für Frau und Mann im Kanton Zug: überprüfbare Fakten schaffen), dass er mit verschiedenen Vorgaben und Instrumenten dafür sorgt, dass die Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung Zug eingehalten wird. Dennoch hat er unabhängig von der Gesetzesanpassung auf Bundesebene entschieden, im Rahmen der Überarbeitung des Lohnsystems², eine verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.

Fazit:

Der Kanton Zug nimmt seine gesetzlichen Verpflichtungen betreffend Lohngleichheit im Kanton Zug wahr und engagiert sich in dieser Thematik mit verhältnismässigem Aufwand dort, wo dies zielführend ist. Die geforderte Schaffung einer Fachstelle zur Förderung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erscheint vor dem Hintergrund, dass der Kanton mit dem Massnahmenplan bereits über ein geeignetes Instrument verfügt und konkrete Gleichstellungsprojekte gestützt auf die Gleichstellungsverordnung finanziell unterstützt werden können, wenig zielführend. Der Regierungsrat bevorzugt daher, anstelle der Schaffung einer weiteren staatlichen Stelle, konkrete Projekte zu unterstützen.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, die Motion Luzian Franzini und weitere betreffend die Schaffung einer kantonalen Behörde zur Förderung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern (Vorlage 3019.1 - 16167) nicht erheblich zu erklären.

Zug, 3. März 2020

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Stephan Schleiss

Die stv. Landschreiberin: Renée Spillmann Siegwart

100/mb

² Motion der Stawiko betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung (Vorlagen Nr. 2795.1 - 15594)