



Sitzung vom: 19. März 2018  
Beschluss Nr.: 362

## **Postulat betreffend Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor: Beantwortung**

### **Der Regierungsrat beantwortet**

das Postulat betreffend Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, welches von Ruth Koch-Niederberger, Kerns und fünf Mitunterzeichnende am 25. Januar 2018 eingereicht haben, wie folgt:

#### **1. Gegenstand und Begründung des Postulats**

Die Postulanten beauftragen den Regierungsrat die Unterzeichnung der Charta für Lohngleichheit zu prüfen und vorzunehmen. Konkret beinhaltet dieses Engagement folgende Punkte:

- a. verwaltungsinterne Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG);
- b. regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit in der Verwaltung;
- c. Förderung der Überprüfung der Lohngleichheit in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften;
- d. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Submissionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen;
- e. Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, welches das gemeinsame Engagement bündelt und sichtbar macht.

Der öffentlichen Hand käme in der Förderung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann eine Vorbildfunktion zu. Mit der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit würden die Behörden bekräftigt, Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich umzusetzen.

Die Charta steht allen Kantonen und Gemeinden zur Unterzeichnung offen. 25 Gemeinden, 13 Kantone und der Bund haben die Charta bereits unterzeichnet. Sie hat keine verbindliche Rechtswirkung. Die Charta empfiehlt jedoch eine regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards.

#### **2. Forderung der Gleichstellung**

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft. Der Kanton Obwalden als Arbeitgeber fördert die berufliche Gleichstellung und verurteilt jegliche Form von Diskriminierung. Er ist sich seiner Vorbildfunktion bewusst und unternimmt verschiedene Anstrengungen, um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Praxis umzusetzen.

### **3. Anstellungsbedingungen**

Die kantonale Verwaltung Obwalden beschäftigt praktisch gleich viele Frauen wie Männer (50,4 Prozent Frauen, 49,6 Prozent Männer). Teilzeitarbeit und Jobsharing werden für die meisten Aufgabenbereiche ermöglicht. Das Standardarbeitszeitmodell ist die gleitende Arbeitszeit. Weitere Modelle (Breitbandmodell und Jahresarbeitszeitmodell) können unter Berücksichtigung der einwandfreien Aufgabenerfüllung und des ordnungsgemässen Betriebsablaufs bewilligt werden. Seit dem 1. Januar 2017 können die Mitarbeitenden zudem im Einvernehmen mit der Departementsvorsteherin bzw. dem Departementsvorsteher ihre Arbeit teilweise ausserhalb des Arbeitsplatzes leisten (Telearbeit bzw. Homeoffice). Mit diesen Anstellungsbedingungen werden optimale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten.

Der Mutterschaftsurlaub ist mit 16 Wochen bei vollem Lohn (sofern das Arbeitsverhältnis vor dem Antritt des Urlaubs mindestens zwei Jahre dauerte) angemessen ausgestaltet. Besteht Anspruch auf volle oder anteilmässige Kinderzulage, so wird den Mitarbeitenden eine freiwillige Familienzulage ausbezahlt. Frauen in der Schwangerschaft und stillenden Müttern stehen die gleichen Rechte zu, welche das Arbeitsgesetz für die unterstellten Betriebe kennt.

Die Anforderungen und Belastungen jeder Stelle werden durch das Personalamt im Einvernehmen mit dem zuständigen Departement personen- und geschlechtsunabhängig bewertet.

### **4. Überprüfung der Wirksamkeit**

Unter der Leitung der Vorsteherin des Finanzdepartements finden in der Regel drei Sitzungen im Jahr sowohl mit den Personalverbänden als auch mit der Personalkommission statt. Dabei werden die zentralen Personalkennzahlen nach Geschlecht differenziert ausgewiesen. Beispielsweise werden die Leistungsprämien, die Leistungsbeurteilungen und die Zugehörigkeit zu den Funktionsstufen geschlechterspezifisch ausgewertet und diskutiert. Aktuell gilt es unter anderem, dem Frauenanteil in Kaderpositionen Beachtung zu schenken.

Jährlich wird mit dem vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann empfohlenen Selbsttest Tool Logib die Lohnpraxis überprüft. Die Auswertungen zeigen, dass die Lohngleichheit beim Kanton Obwalden eingehalten wird.

### **5. Nahestehende Körperschaften**

Der Kanton Obwalden ist an 19 Körperschaften direkt beteiligt, sei dies in Form einer Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligung. Die Körperschaften sind teilweise Organisationen des öffentlichen Rechts (z.B. Kantonsspital Obwalden, Obwaldner Kantonalbank) oder des privaten Rechts (z.B. Kraftwerk Sarneraa AG, zb Zentralbahn AG). Im Rahmen der aktuell in Erarbeitung stehenden Eignerstrategien wäre es allenfalls denkbar, für gewisse Körperschaften auch personalpolitische Vorgaben zu formulieren, wozu auch die Überprüfung und Einhaltung der Lohngerechtigkeit gehören würde.

### **6. Beschaffungs- und/oder Submissionswesen**

Gemäss Art. 7 der Ausführungsbestimmungen zum Submissionsgesetz (GDB 975.611) muss die Auftraggeberin oder der Auftraggeber vertraglich sicherstellen, dass die Anbieterin oder der Anbieter die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhält. Dritte, denen sie oder er Aufträge weiterleitet, sind ebenfalls vertraglich zu verpflichten, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Arbeitsbedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einzuhalten.

In der Praxis müssen die Betriebe in der Regel mit einer entsprechenden Selbstdeklaration die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und damit auch die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern belegen. Eine andere Möglichkeit sind die Verträge der Koordi-

nationskonferenz der Bau- und Liegenschaftsorgane der öffentlichen Bauherren (KBOB), welche die Nichteinhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung bei Verstössen mit einer Konventionalstrafe belegen.

## **7. Fazit und Antrag des Regierungsrats**

Der Regierungsrat hält fest, dass er die Ziele der Charta befürwortet. Er ist sich der besonderen Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber bewusst und setzt sich für den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit innerhalb der kantonalen Verwaltung ein. Die in der Charta genannten Vorgaben werden in der kantonalen Verwaltung Obwalden heute schon grösstenteils erfüllt. Mit den erwähnten Anstrengungen wird die tatsächliche und rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann umgesetzt. Aktuell sind keine systematischen Benachteiligungen bekannt. Die geltenden Anstellungsbedingungen schaffen optimale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Erhebungen werden wie ausgeführt vom Kanton Obwalden mit dem vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau empfohlenen Selbsttest Tool Logib bereits gemacht.

Die Einführung von zusätzlichen Kontrollmechanismen im Bereich des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Submissionswesens und damit ein Ausbau der Bürokratie ist für den Regierungsrat nicht zielführend. Nicht nur das Durchführen von Kontrollen, sondern auch deren Auswertung und Durchsetzung erfordern zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen und würden zu einem Ausbau der Verwaltung führen.

Die konkreten finanziellen Auswirkungen auf den Kanton sind nur schwer abzuschätzen. Es muss davon ausgegangen werden, dass für die Einführung von zusätzlichen Kontrollmechanismen im Bereich des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Submissionswesens ca. 20 Stellenprozent benötigt würden. Für das Durchführen der Kontrollen, deren Auswertung und Durchsetzung sowie die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann müsste mit administrativen Kosten von weiteren Fr. 5 000.– pro Jahr gerechnet werden. Total beziffern sich die zu erwartenden jährlichen Kosten auf ca. Fr. 40 000.–.

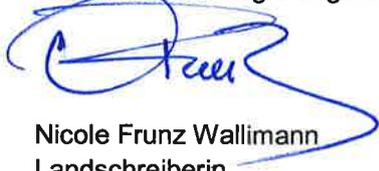
Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG, SR 151.1) regelt im Art. 3 das Diskriminierungsverbot. Damit sind die Rahmenbedingungen und Grenzen bereits heute klar geregelt. Gleichzeitig ist der Regierungsrat auch der Meinung, dass es in der Verantwortung der jeweiligen Unternehmensleitungen liegt, sich für die Lohngleichheit einzusetzen und diese in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, das Postulat nicht zu überweisen.

Protokollauszug an:

- Kantonsratsmitglieder sowie übrige Empfänger der Kantonsratsunterlagen (mit Postulatstext)
- Finanzdepartement
- Personalkommission (via Personalamt)
- Personalverbände (via Personalamt)
- Personalamt
- Staatskanzlei

Im Namen des Regierungsrats



Nicole Frunz Wallimann  
Landschreiberin



Versand: 28. März 2018