



Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll
27. August 2019

Nr. 2019-497 R-362-23 Kleine Anfrage Jolanda Joos, Bürglen, zu «Frauen in der kantonalen Verwaltung»; Antwort des Regierungsrats

I. Ausgangslage

Am 21. Juni 2019 reichten Landrätin Jolanda Joos, Bürglen, und Landrätin Nora Sommer, Altdorf, eine Kleine Anfrage zu «Frauen in der kantonalen Verwaltung» ein.

Sie halten darin fest, dass am 14. Juni 2019 in der Schweiz über eine halbe Million Menschen, insbesondere Frauen, mit der Forderung für Lohngleichheit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitsmodelle, Elternzeit und gegen Sexismus gestreikt haben. Auch im Kanton Uri streikten rund 80 Frauen und ein paar Männer vor Ort.

Nach Meinung der beiden Landrätinnen braucht es ein Umdenken in der Gesellschaft, um die Gleichstellung zu ändern. Da die kantonale Verwaltung von Männern dominiert werde, sei es fraglich, mit welchem Interesse und welchem Engagement sich bezüglich der Gleichstellung in der Verwaltung tatsächlich etwas ändern sollte.

Am 16. April 2019 habe der Regierungsrat die Interpellation von Landrat Rafael Keusch, Altdorf, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der kantonalen Verwaltung mit einem Bericht beantwortet. Vor dem Hintergrund, dass 51 Prozent der Hochschulabsolventinnen und -absolventen Frauen sind, stehe dem im Bericht aufgeführten Vorsatz zur Förderung von Frauen insbesondere in Kaderpositionen nichts im Weg. Jolanda Joos und Nora Sommer fordern, dass auch Themen, wie zum Beispiel Bau, Finanzen, Verkehr und Energie von Frauen diskutiert, geplant und umgesetzt werden sollen.

Gestützt auf Artikel 130 ff. der Geschäftsordnung des Landrats (GO; RB 2.3121) wird der Regierungsrat aufgefordert, nachfolgende Fragen zu beantworten.

II. Antwort des Regierungsrats

Vorbemerkung

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundwert unserer Gesellschaft. Leider ist dieses Ziel in der Berufswelt nicht überall erreicht. Der Regierungsrat als oberstes

Personalorgan einer der grössten Arbeitgeber im Kanton Uri ist sich der besonderen Stellung und Verantwortung bewusst. Er erachtet die Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung als wichtiges Element der Gleichstellung. Als Zeichen dafür hat der Kanton auch die logib-Charta (Charta für die Lohngleichheit im öffentlichen Sektor) unterzeichnet und nimmt damit bei der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion ein. Weiter setzt der Regierungsrat die Rahmenbedingungen bei Anstellungen derart, dass er ein familienfreundlicher Arbeitgeber ist. Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie Kompensationsmöglichkeiten von Überstunden sind dem Regierungsrat im Bereich Beruf und Familie äusserst wichtige Anforderungen an einen idealen Arbeitsplatz. Insbesondere die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit vergrössert faktisch die Chancen von Frauen im Arbeitsalltag.

Zu den gestellten Fragen

1. Was sind «zwingende betriebliche Gründe», die gegen eine Teilzeitbesetzung sprechen?

Weder die Personalverordnung (PV; RB 2.4211) noch das Personalreglement (RB 2.4213) statuieren Minimal- oder Maximalvorgaben für die Anzahl von Stellenprozenten für eine Stelle innerhalb der Kantonalen Verwaltung. Dies bedeutet, dass vom Grundsatz her jede Stelle auch teilzeitig besetzt werden kann. Es steht dem Regierungsrat also frei, eine Stelle beispielsweise auf mehrere Personen aufzuteilen, sofern dies die zu erfüllenden Aufgaben zulassen. Hingegen gibt es - wie nachfolgend aufgezeigt wird - in der Praxis verschiedene Gründe, wo dies aufgrund des Aufgabengebiets respektive der Arbeitsumstände nicht möglich respektive erschwert ist. Diese Gründe gelten jedoch nicht allgemein, sondern müssen auf jede Stelle einzeln bezogen gewertet werden. Gegen eine Teilzeitbesetzung spricht:

- Wenn bei einer Stelle das Pflichtenheft einen fixen Anteil von regelmässigen Aus- und Weiterbildungen und Sitzungen umfasst, die unabhängig vom Pensum absolviert respektive besucht werden müssen. Dies ist insbesondere im Polizeibereich der Fall, weshalb dort im Frontbereich ein gewisses Mindestpensum nicht unterschritten werden sollte, da der Aus- und Weiterbildungs- respektive der Administrativanteil einen zu grossen Anteil am Gesamtpensum einnimmt.
- Wenn sich die eingeschränkte Verfügbarkeit und/oder eingeschränkte Flexibilität der angestellten Person negativ auf die Aufgabenerfüllung auswirken würde.
- Wenn der Teilzeiteinsatz mit einem erheblichen Aufwand verbunden wäre, der den Vorteil von Teilzeitarbeit übersteigt. Dieser Grund trifft immer wieder in Bereichen zu, in denen eine 100-prozentige Abdeckung übers Jahr erforderlich ist. So stellt beispielsweise im Schichtbetrieb die Planung mit Teilzeitpensen für Stellvertretungen und für den Ersatz bei krankheits- oder unfallbedingten Ausfällen eine Herausforderung dar.
- Wenn sich die zu erfüllenden Aufgaben nicht eignen, um auf mehrere Personen aufgeteilt zu werden, beispielsweise, weil sich der Aufwand für die jeweilige Übergabe an die nächste Person überproportional gross ist oder weil eine Führungskraft über die Arbeitswoche als Ansprechpartner in der Regel uneingeschränkt zur Verfügung stehen muss.

Im Zusammenhang mit den Bestrebungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und

im Rahmen des Globalbudgets verfolgt der Regierungsrat den Grundsatz, dass alle Vollzeitstellen als Stellen im Umfang von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben werden. Von dieser Ausschreibungsregelung soll nur abgewichen werden, wenn vorgängig aufgeführte zwingende betriebliche Gründe einer Teilbesetzung entgegenstehen.

2. *Was wird gegen diffamierende Haltungen und sexuelle Anspielungen von Männern gegenüber Frauen in der kantonalen Verwaltung unternommen?*

Die regierungsrätliche Personalpolitik hat unter anderem zum Ziel, jeglicher Diskriminierung von Mitarbeitenden aktiv vorzubeugen und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion und Ethnie gleich zu behandeln.

In diesem Zusammenhang hat der Regierungsrat im Personalleitbild vom 1. Januar 2008 unter Grundsatz 7 Folgendes festgehalten:

«Es ist unser gemeinsames Ziel, jeglicher Diskriminierung von Mitarbeitenden, insbesondere zwischen Frau und Mann, aktiv vorzubeugen und ihre persönliche Würde und Integrität am Arbeitsplatz zu schützen. Wir dulden keine sexuelle Belästigung, kein Mobbing und keinen Rassismus am Arbeitsplatz.»

Der Regierungsrat hat am 15. Februar 2005 das Leitbild «Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz» (EKAS-Richtlinie 6506) verbindlich erklärt und mit der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Jahr 2011 ein weiteres Mal bekräftigt, dass ihm die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung wichtig sind und er gewillt ist, Ungleichbehandlungen sofort und nachhaltig zu beseitigen.

Das Amt für Personal hat 2013 das Merkblatt «Konflikte am Arbeitsplatz» entwickelt. Die darin enthaltenen Informationen haben zum Zweck, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung, Mobbing und anderen gravierenden Konflikten am Arbeitsplatz zu schützen und im Bedarfsfall verschiedene Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Mitarbeitenden werden informiert, was Betroffene bei einem Konflikt tun können. Als Ansprechpersonen werden im Merkblatt vier Anlaufstellen angeboten.

Per 1. Juni 2018 hat der Regierungsrat mit Angela Dillier-Gamma, Rechtsanwältin und Notarin, eine zusätzliche externe Kontaktstelle für Konflikte am Arbeitsplatz bestimmt. Dies bietet Gewähr für eine unabhängige Stelle, bei der Mitarbeitende Missstände geschützt melden können. Das Merkblatt wurde allen Mitarbeitenden via Intranet-Link zugestellt und wird auch im Einführungskurs für neue Mitarbeitende thematisiert.

Eine Umfrage bei den im Merkblatt aufgeführten Kontaktstellen zeigt, dass in den letzten Jahren eine Meldung aufgrund von sexueller Anspielung gegenüber Frauen eingegangen ist. Der konfliktverursachenden Person wurde danach unmissverständlich klargemacht, dass deren Verhalten nicht tolerierbar ist.

3. *Wie viele Frauen und wie viele Männer besetzen eine Kaderstelle in der kantonalen Verwaltung?*

Zum höheren Kader gehören nach Artikel 5 des Personalreglements die Vorsteherin oder der Vorsteher der Kanzleidirektion, der Direktionssekretariate und der Ämter, die Rektorin oder der Rektor der Kantonalen Mittelschule Uri und der Kantonalen Berufsfachschule Uri sowie die Stellvertretung der Vorsteherin oder des Vorstehers der Kanzleidirektion. Dieser Kreis umfasst per 1. August 2019 insgesamt 39 Stellen. Davon werden fünf (12,8 Prozent) von Frauen und 34 (87,2 Prozent) von Männern besetzt.

Werden zum Kreis des höheren Kadern auch die Abteilungsleitungen nach Organisationsreglement (ORR; RB 2.3322) gezählt, ergeben sich total 106 Stellen. Davon sind zurzeit 14 (13,2 Prozent) von Frauen und 92 (86,8 Prozent) von Männern besetzt. Anfangs 2017 betrug der Frauenanteil von diesen 106 Stellen lediglich zehn Stellen (9,4 Prozent). Dies entspricht einer Zunahme von 40 Prozent in den letzten zwei Jahren.

4. *Wie gedenkt der Regierungsrat den Anteil der Frauen in Kaderpositionen zu fördern?*

In seiner Antwort zum Schlussbericht der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann vom 10. Februar 2016 hat der Regierungsrat unter anderem folgende Massnahmen beschlossen, die sich positiv auf den Frauenanteil in Kaderpositionen auswirken sollen:

- Im Kaderbereich soll der Frauenanteil bei gleichen Bewerbungsqualifikationen durch besondere Aufmerksamkeit bei der Personalrekrutierung erhöht werden. Das Amt für Personal stellt den Direktionen für gezielt formulierte Stellenausschreibungen entsprechende Unterlagen zur Verfügung.
- Bei jeder Prüfung zur Wiederbesetzung einer Stelle ist von der Anstellungsbehörde auch die Stellenausschreibung im Teilzeitpensum abzuwägen. Ist dies aus betrieblichen Gründen möglich, ist dies im Stelleninserat zu erwähnen.
- Der Regierungsrat prüft als Anstellungsbehörde für Kaderpositionen bei der Wiederbesetzung die Möglichkeit zur Ausschreibung im Teilpensum bzw. Jobsharing.
- Die Finanzdirektion wird beauftragt, die Einführung von Home-Office innerhalb der Kantonsverwaltung zu prüfen.

All diese Massnahmen wurden in der Zwischenzeit umgesetzt und werden aufgrund der positiven Entwicklung weitergeführt. Das Home-Office-Angebot wurde per 1. August 2017 eingeführt.

5. *Wie sieht die Lohnverteilung innerhalb der kantonalen Verwaltung mit Hinblick auf vergleichbare Ausbildung von Mann und Frau aus?*

Mit Beschluss vom 27. Januar 2015 hat der Regierungsrat eine Lohngleichheitsprüfung durch eine unabhängige externe Firma veranlasst. Der Auftrag wurde an die in diesem Bereich sehr erfahrene Firma Perinnova Compensation GmbH vergeben. Sie führte eine vertiefte Lohnanalyse gemäss der

standardisierten Berechnungsmethode «logib» durch. Im Februar 2016 wurde der Schlussbericht der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und der eingesetzten Begleitgruppe zur «Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Kantonsverwaltung Uri» dem Regierungsrat zur Kenntnis- und Stellungnahme zugestellt. Der Bericht bestätigte, dass die Anforderungen an die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bei der Kantonsverwaltung Uri erfüllt sind.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Text der Kleinen Anfrage); Mitglieder des Regierungsrats; Personalverband Uri (via Amt für Personal); Rathauspresse; Standeskanzlei; Generalsekretärin und alle Generalsekretäre und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. B. C.', written over the printed name 'Der Kanzleidirektor'.