

**Beschluss Nr. 921/2019**

Schwyz, 17. Dezember 2019 / ju

**Interpellation I 24/19: Was tut die Regierung eigentlich für die Gleichstellung?  
Petition des Komitees Frauenstreik 2019 – Forderungen an den Regierungsrat**

Beantwortung

**I. Interpellation I 24/19**

**1. Wortlaut der Interpellation:**

Am 3. Juli 2019 haben die Kantonsrätinnen Carmen Muffler, Elsbeth Anderegg Marty und Prisca Bünter folgende Interpellation eingereicht:

*«Seit 1981 ist die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert: "Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit." (Bundesverfassung Artikel 8, Absatz 3). Damit stehen Bund und Kantone in der Pflicht, sich aktiv für Gleichstellung einzusetzen. Der Kanton Schwyz schuf zu diesem Zweck unter anderem die Gleichstellungskommission.*

*Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:*

- 1. Welche konkreten Ziele hat sich der Regierungsrat in Bezug auf Gleichstellungsthemen gesetzt?*
- 2. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat in den letzten 10 Jahren ergriffen, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern? Welche Projekte wurden realisiert? Was wurde konkret unternommen, um Rollenbilder aufzubrechen?*
- 3. Wie viel Geld ist in den letzten 10 Jahren in konkrete Gleichstellungsprojekte investiert worden?*
- 4. Welche Massnahmen hat die Regierung als Arbeitgeberin ergriffen, um unter ihren Angestellten für Gleichstellung zu sorgen?*
- 5. Mit welchen Massnahmen will der Regierungsrat seine Anstrengungen für in der Bundesverfassung geforderte faktische Gleichstellung zukünftig verstärken?*

6. *Wie beurteilt der Regierungsrat die Wirkung der Gleichstellungskommission? Welche Massnahmen hat der Regierungsrat geplant, um die Arbeit der Gleichstellungskommission zu erleichtern bzw. auszubauen?*
7. *Ein Auftrag der Gleichstellungskommission ist laut eigener Medienmitteilung: "Die GKSZ informiert die Öffentlichkeit über gleichstellungsrelevante Themen, z.B. mit Publikationen, Veranstaltungen oder auf unserer Website. Sie unterstützt mit ihrem Wissen Personen und Organisationen aus der Bevölkerung, Privatwirtschaft, Politik sowie Bildung und Wissenschaft." Über die Arbeit der Gleichstellungskommission ist jedoch – abgesehen von den jährlich praktisch gleichbleibenden Tätigkeitsberichten – praktisch nichts öffentlich bekannt. Ist der Regierungsrat bereit, sie zu beauftragen, ihre Arbeit öffentlich zu machen (z.B. ihre Projekte, ihre Vernehmlassungsantworten, etc.)?*
8. *Wie beurteilt der Regierungsrat den Umstand, dass die Kommission heute parteipolitisch zusammengesetzt ist? Ist der Regierungsrat bereit, sie in eine wirkungsvollere Fachkommission oder eine Stabsstelle, wie sie andere Kantone kennen, umzuwandeln?*

*Wir danken dem Regierungsrat für die Beantwortung unserer Fragen.»*

## **2. Beantwortung der Fragen**

### 2.1 Einleitung

Am 14. Juni 1981 stimmten Volk und Stände einer Ergänzung der damaligen Bundesverfassung durch einen Gleichberechtigungsartikel zu. Die neue Verfassungsbestimmung legte fest, dass Mann und Frau gleichberechtigt sind. Damit sollten die hergebrachten Anschauungen über die Rollen der Geschlechter überwunden und in der gesamten Rechtsordnung entsprechend bereinigt werden. Weiter wurde in der Verfassung festgehalten, dass das Gesetz für ihre Gleichstellung sorgt, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit, und dass Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (GIG, SR 151.1), das am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist, hat der Gesetzgeber diesen Verfassungsauftrag konkretisiert. Es sollte damit die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter insbesondere im Arbeitsbereich vorangetrieben werden.

Gestützt auf ein als erheblich erklärtes Postulat aus dem Kantonsrat beschloss der Regierungsrat am 29. Oktober 1991 die Einsetzung einer verwaltungsunabhängigen Kommission und stattete diese mit dem Auftrag aus, verbliebene Rechtsungleichheiten zwischen Frau und Mann im kantonalen Recht aufzuzeigen, gesetzliche Vorschriften und institutionelle Einrichtungen zu bezeichnen, die einer Gleichstellung hinderlich sind, geeignete Massnahmen aufzuzeigen, die zu einer Angleichung der Stellung von Mann und Frau führen sowie organisatorische Vorkehren für die Durchsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen zu beantragen. Die Kommission nahm ihre Arbeit im Mai 1992 auf und lieferte ihren Schlussbericht im März 1994 dem Regierungsrat ab. In diesem wurden Aussagen zu den Bereichen Bildung und Frauen im Erwerbsleben sowie zur Situation der Frau in der Politik und in Institutionen gemacht, eine Auseinandersetzung mit dem Begriff Gleichberechtigung aus rechtlicher und gesellschaftlicher Sicht geführt sowie ein Antrag zur Schaffung eines Gleichstellungsbüros gestellt.

Unter Berücksichtigung dieses Antrages sowie in Ausführung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann erliess der Kantonsrat am 8. Mai 1996 sodann die Einführungsverordnung zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GS 19 – 116 ff.) und ordnete darin das besondere Schlichtungsverfahren für Diskriminierungsstreitigkeiten aus privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen und statuierte im Weiteren verschiedene Bestimmungen für die entsprechenden gerichtlichen Verfahren.

Mit RRB Nr. 1184 vom 1. Juli 1997 unterbreitete der Regierungsrat dem Kantonsrat sodann Bericht und Vorlage zu einer Teilrevision der eben erwähnten Einführungsverordnung, mit welcher eine Gleichstellungskommission geschaffen werden sollte. Zur Begründung führte der Regierungsrat unter anderem aus, dass die rechtliche Diskriminierung in der Gesetzgebung zwar im Wesentlichen eliminiert sei, die gesellschaftliche Ungleichbehandlung sowie soziale Unterschiede mit der rechtlichen Gleichstellung jedoch noch nicht beseitigt seien. Mit der Verfassungsbestimmung wie auch mit dem neuen Gleichstellungsgesetz sei ein Förderungsauftrag im Hinblick auf eine echte Chancengleichheit der Geschlechter in Staat und Gesellschaft verbunden. Zur Förderung der faktischen Gleichstellung sei als weitere Massnahme daher die rechtliche Grundlage für eine Fach- resp. Gleichstellungskommission zu schaffen, die unabhängig von der Verwaltung tätig sein könne. Die Kommission solle unter den Frauenorganisationen, den politischen Parteien, den Berufsverbänden sowie anderen Interessenkreisen breit abgestützt sein und einen umfassenden Auftrag sowie entsprechende finanzielle Mittel erhalten. Der Hauptauftrag der Gleichstellungskommission bestehe darin, Vorschläge zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen zu unterbreiten, Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, zu Erlassentwürfen Stellung zu nehmen und allgemein Gleichstellungsbestrebungen zu unterstützen. An seiner Sitzung vom 10. September 1997 beschloss der Kantonsrat die entsprechende Ergänzung bzw. Änderung der Einführungsverordnung zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Sie trat am 1. Januar 1998 in Kraft (GS 19 – 208 ff.), und mit Beschluss vom 17. Februar 1998 hat der Regierungsrat die Mitglieder gewählt und die Gleichstellungskommission eingesetzt.

Im Nachgang zum Erlass der neuen Kantonsverfassung vom 24. November 2010 (KV, SRSZ 100.100) wurde die erwähnte Einführungsverordnung in Kantonales Gleichstellungsgesetz vom 8. Mai 1996 (KGIG, SRSZ 140.310) unbenannt. Gemäss dessen § 13 Abs. 2 unterbreitet die Gleichstellungskommission dem Regierungsrat jährlich Rechnung und Tätigkeitsbericht. Letzterer wird in Kurzform sodann auch im Jahresbericht des Regierungsrates an den Kantonsrat veröffentlicht.

Das Thema Gleichstellung von Mann und Frau begleitete die Gesellschaft, den öffentlichen Diskurs sowie die politische Diskussion in den folgenden Jahren weiterhin, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung und Intensität. Im Kantonsrat wurden über die Jahre verschiedene politische Vorstösse in einem breiteren Zusammenhang der Gleichstellungsthematik eingereicht und vom Regierungsrat entsprechend beantwortet, und als weiteres, aktuelles Beispiel sei der Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019 erwähnt, an welchem in verschiedenen Schweizer Ortschaften, so auch in Schwyz, Kundgebungen zur Gleichstellungsthematik durchgeführt wurden. Aus diesem Umfeld sind denn auch die vorliegend zu beantwortende Interpellation sowie die Petition an den Regierungsrat eingegangen.

Im Kontext der Gleichstellungsthematik in einem speziellen Fokus steht berechtigterweise seit langem die Frage nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit von Mann und Frau. Bis heute hält sich die Erkenntnis oder zumindest der Vorwurf, die völlige Lohngleichheit sei nicht hergestellt, was teilweise auch durch Studien und Statistiken unterlegt wird. Gemeinhin wird von einem Lohnunterschied zwischen Frau und Mann von durchschnittlich bis zu 20% gesprochen, wovon rund 40% nicht objektiv erklärbar seien. Ohne dies zur reinen Glaubensfrage degradieren zu wollen, gilt es aber auch darauf hinzuweisen, dass solche Statistiken, etwa die Lohnanalyse des Bundes, teilweise auch angezweifelt werden, weil wesentliche lohnrelevante Faktoren wie etwa die Berufs- oder Führungserfahrung oder Weiterbildungen unberücksichtigt bleiben. Entsprechend wird geltend gemacht, dass in Branchen, in denen umfassende und entsprechend aufwändige Lohnmessungen gemacht würden, die Lohndifferenzen nur bei rund 2% lägen.

Der Regierungsrat sieht sich ausser Stande, die eben aufgeführten Werte abschliessend einzuordnen. Besonders zu erwähnen sind an dieser Stelle dafür nochmals die Erkenntnisse der Lohnanalyse, welche im Rahmen der Beantwortung der Interpellation „Lohngleichheit – Faire Arbeitsbedingungen und motivierte Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung“ (I 4/15) durchgeführt worden ist. Diese hat klar ergeben, dass bei der kantonalen Verwaltung die Lohngleichheit einge-

halten ist und Frauen und Männer gleichförmig und in gleicher Höhe entlohnt werden (RRB Nr. 1003/2015).

Auch wenn dies heute als Selbstverständlichkeit gelten muss und aus Sicht des Regierungsrates auch als solche gilt, ist an dieser Stelle abschliessend nochmals festzuhalten, dass sich der Kanton Schwyz in seinem gesamten Aufgaben- und Tätigkeitsbereich zur Gleichstellung aller Geschlechter bekennt.

## 2.2 Beantwortung der Fragen

### *1. Welche konkreten Ziele hat sich der Regierungsrat in Bezug auf Gleichstellungsthemen gesetzt?*

Wie in der Einleitung ausführlich dargelegt, sind Fragen rund um die Gleichstellung der Geschlechter seit langem Gegenstand gesellschaftlicher, politischer und rechtlicher Diskurse. Die Thematik ist damit auch einem sich stetig wandelnden und entwickelnden Umfeld ausgesetzt und wird entsprechend vom Zeitgeist mitgeprägt. Ein einschneidender Punkt war zweifellos die explizite Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes in der Bundesverfassung, die sich in der Folge in weiteren Gesetzen konkret niederschlug. Besonderen – tatsächlichen und symbolischen – Wert hatte im Kanton Schwyz 1998 auch die Schaffung der Gleichstellungskommission. So hat in den letzten Jahrzehnten insgesamt also eine breite und fundierte Auseinandersetzung mit der Thematik stattgefunden. Gerade in der kantonalen Verwaltung dürfen Rollenbilder als klar überholt und beseitigt bezeichnet werden. Aber auch die nach aussen wirkende Verwaltungstätigkeit ist nach Ansicht des Regierungsrates frei von irgendwelchen Diskriminierungen bzw. nicht sachlich und objektiv begründbaren Ungleichbehandlungen. Etwas anderes ist dem Regierungsrat weder im Innen- noch im Aussenverhältnis bekannt und wird von den Interpellanten denn auch nicht (konkret) geltend gemacht.

Auch wenn schon vieles erreicht und umgesetzt wurde, wird Gleichstellungsarbeit wohl aber nie obsolet, sondern im Sinn einer Daueraufgabe in einem sachlichen, vernünftigen und offenen Rahmen stetig weiterzuführen sein.

In diesem Sinn werden Regierungsrat und Verwaltung ihre Arbeit auch in den kommenden Jahren fortsetzen: Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frau und Mann bzw. aller Geschlechter im Rahmen des geltenden Rechts als grundsätzliche Selbstverständlichkeit, der aber dennoch auch weiterhin die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken ist. Darüber, wie weit in diesem Zusammenhang die Gewährleistungsfunktion im Sinn eines aktiven, konkreten Eingreifens namentlich in nicht staatlichen Bereichen gehen soll, werden die (politischen) Meinungen wohl auch weiterhin erheblich auseinandergehen. Der Versuch einer abstrahierten Antwort brächte vorliegend indes keinen Mehrwert; vielmehr werden die zuständigen Instanzen jeweils bei der Bearbeitung der entsprechenden Geschäfte konkret darüber zu befinden haben. In Erinnerung zu rufen bleibt hierbei der Umstand, dass im schweizerischen System der Konkordanzdemokratie die öffentliche Hand auch bei den Gleichstellungsthemen zwar nicht frei von fortschrittlichen Zielen oder gegebenenfalls gar Visionen agieren soll, insgesamt aber dennoch breit abgestützte und damit mehrheits- sowie tragfähige Positionen verfolgen soll.

Wie bereits erwähnt, steht die Prämisse der Lohngleichheit in einem besonderen Fokus. Hierauf wird der Regierungsrat verwaltungsintern auch weiterhin ein besonderes Augenmerk richten. Im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) und im Jahresbericht wird jeweils der Anteil der weiblichen Führungskräfte ausgewiesen. Im Jahr 2018 betrug dieser Anteil 14.6%. Im AFP 2020–2023 wird eine Steigerung des Frauenanteils in der Führung im Vergleich zu 2018 um rund 10% angestrebt, und mittel- und langfristig würde der Regierungsrat einen noch höheren Anteil begrüßen. Zu berücksichtigen bleibt jedoch, dass auch dieser Frauenanteil primär von der Stellen- und Bewerbungslage abhängt. Positive oder negative Geschlechterdiskriminierungen dagegen sind nach

Ansicht des Regierungsrates kein adäquates Mittel zur Verfolgung irgendwelcher Quoten, vielmehr soll stets die Qualifikation im Vordergrund stehen.

Schliesslich ist bereits an dieser Stelle auf die Leitsätze hinzuweisen, welche der Regierungsrat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission definiert hat; diese sollen mit programmatischem Charakter die gleichstellungsthematische Haltung der kantonalen Verwaltung zum Ausdruck bringen (siehe dazu unten Ziff. II 1.).

*2. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat in den letzten 10 Jahren ergriffen, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern? Welche Projekte wurden realisiert? Was wurde konkret unternommen, um Rollenbilder aufzubrechen?*

Die kantonale Verwaltung führt kein fortlaufendes Verzeichnis über Geschäfte, welche ganz oder teilweise in diese Thematik eingeordnet werden können. Die staatliche Tätigkeit differenziert – ganz dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgend – in der Regel denn auch nicht nach Geschlechtern. Dass über die Jahre aber auch im Kanton Schwyz vieles entwickelt und umgesetzt wurde, ist in Ziffer 2.1 hiervor bereits angesprochen worden.

Zu wiederholen ist sodann die Tatsache, dass gerade im gleichstellungspolitisch zentralen Bereich der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit die öffentliche Verwaltung die Vorgaben erfüllt. Das weitherum zur Anwendung gebrachte System mit Lohnklassen und Erfahrungsstufen unterstützt solche objektive, gerechte und nachvollziehbare Einreihungen denn auch entsprechend. Auch der hohe Frauenanteil bei den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung von insgesamt 47.4% (2018) sowie bei den Teilzeitmitarbeitenden im Speziellen (74%) ist ein klarer Beleg dafür, dass Bewerbungen von Frauen geschätzt und wohlwollend entgegengenommen werden. Sodann ist zu erwähnen, dass die Stellenausschreibungen geschlechtsneutral oder unter expliziter Verwendung beider Geschlechter in Titel und Text erfolgen. Einzig bezüglich der Führungspositionen muss festgestellt werden, dass hier nach wie vor eine tiefe Quote besteht. Diese widerspiegelt sich aber regelmässig bereits in den entsprechenden Bewerbungsverfahren und hat jedenfalls nichts mit irgendwelchen Geschlechterpriorisierungen der Anstellungsbehörde zu tun.

Neben dem bereits angesprochenen hohen Anteil an (weiblichen) Teilzeitmitarbeitenden ist im Weiteren auf die flexiblen Arbeitszeitmodelle hinzuweisen, welche das kantonale Personalrecht vorsieht. Diese ermöglichen es einem grossen Teil der Mitarbeitenden, innerhalb gewisser Vorgaben auf ihre persönliche Situation und ihre Bedürfnisse abgestimmte Arbeitszeiten wahrzunehmen. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang sodann der im kantonalen Personalrecht gegenüber der von Bundesrechts wegen vorgeschriebenen 14 Wochen um zwei Wochen verlängerte Mutterschaftsurlaub (bei voller Besoldung), die regelmässige Anrechnung bzw. Berücksichtigung der Elternzeit beim Einstiegslohn, die Gewährung von drei Tagen bezahlten Urlaubs beim Erkranken von Familienmitgliedern sowie verschiedene, vom Kanton als Arbeitgeber unterstützte Möglichkeiten der Weiterbildung.

Im vorliegenden Kontext sehr wichtige Themen sind auch die Gewalt gegen Frauen sowie die häusliche Gewalt. Wie der Regierungsrat in seiner ausführlichen Antwort auf die Interpellation I 34/18 (RRB Nr. 374/2019) dargelegt hat, legt er seit mehreren Jahren ein starkes Augenmerk darauf, und mit der Implementierung eines umfassenden Bedrohungsmanagements und der Schaffung entsprechender Fachstellen konnten in der Bekämpfung dieser negativen Phänomene erhebliche Fortschritte erzielt werden. Mit der derzeit laufenden Revision des kantonalen Polizeigesetzes vom 22. März 2000 (SRSZ 520.110) sollen weitere Instrumente eingeführt werden, um häuslicher Gewalt sowie neu auch Stalking wenn immer möglich effizient entgegenzutreten zu können.

Ausgebaut resp. professionalisiert wurde das Angebot in den letzten Jahren auch bei den Beratungsdienstleistungen. So hat der Regierungsrat per 1. Januar 2016 die Einzelberatung für Frau-

en und Männer der Fachstelle für Paar- und Familienberatung übertragen und damit in einen bestehenden Spezialdienst integriert, was nicht nur Synergien schaffte, sondern vor allem auch verbesserte und vernetztere Leistungen ermöglicht (vgl. dazu die regierungsätzliche Antwort auf die Interpellation I 5/17, RRB Nr. 486/2017).

Schliesslich ist auf den wichtigen Bereich der schulischen und beruflichen Bildung hinzuweisen, bei dem sich nach Ansicht des Regierungsrates die Entwicklung und damit die Überwindung traditioneller Rollenbilder besonders gut zeigt. Konkrete Handlungsfelder hat der Regierungsrat bereits in seiner Antwort auf die Interpellation I 9/06 „Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen“ (RRB Nr. 1209/2006) dargelegt. Diese haben sich nach Ansicht des Regierungsrates durchaus bewährt. Eine wesentliche Tatsache ist heute sodann, dass sich sämtliche vom Kanton angebotenen oder unterstützten Ausbildungen auf allen Stufen der Volksschule, der Sekstufe II sowie der Tertiärstufe grundsätzlich gleichermassen an Frauen und Männer richten und heutzutage – wenn teilweise nach wie vor auch in unterschiedlichem Ausmass – auch entsprechend genutzt werden. Hierzu beitragen dürften nicht zuletzt auch die ausgebauten Beratungsangebote.

Der Kanton wird Bemühungen wie die eben aufgezeigten im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und Tätigkeiten wo nötig auch in Zukunft weiterführen, wobei diese nach Ansicht des Regierungsrates eben nicht (mehr) stets unter dem spezifischen Motto der Gleichberechtigung und -stellung der verschiedenen Geschlechter stehen müssen, sondern einer zunehmenden Normalität und Selbstverständlichkeit entsprechen sollen.

*3. Wie viel Geld ist in den letzten 10 Jahren in konkrete Gleichstellungsprojekte investiert worden?*

Was einleitend bereits zu Frage 2 ausgeführt wurde, gilt sinngemäss auch hier, so dass keine Rechnung geführt wird, die spezifisch Ausgaben aufführt, die im Kontext der Gleichstellungsthematik erfolgt sind. Sie liessen sich auch kaum verlässlich abgrenzen von den Aufwendungen jener Teile eines (Gesamt-)Geschäfts, die nicht speziell einen Gleichstellungsaspekt betreffen.

Ohne weiteres aus der Staatsrechnung herauslesen lässt sich indes der Aufwand für die Gleichstellungskommission, mit welchem diese ihre Organisation sowie konkrete Projekte finanziert hat. Für die Jahre 2009–2018 ergibt sich hierfür ein Total von Fr. 405 000.--. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber die maximalen jährlichen Ausgaben der Gleichstellungskommission zulasten der Staatsrechnung auf Fr. 50 000.-- begrenzt hat. Im Budget 2020 ist – gleich wie in den Vorjahren – ein Betrag von Fr. 40 000.-- vorgesehen.

*4. Welche Massnahmen hat die Regierung als Arbeitgeberin ergriffen, um unter ihren Angestellten für Gleichstellung zu sorgen?*

Es kann hier auf das einleitend unter Ziffer 2.1 sowie in den Antworten zu Fragen 1 und 2 bereits Ausgeführte verwiesen werden.

*5. Mit welchen Massnahmen will der Regierungsrat seine Anstrengungen für in der Bundesverfassung geforderte faktische Gleichstellung zukünftig verstärken?*

Siehe Antwort zu Frage 1.

*6. Wie beurteilt der Regierungsrat die Wirkung der Gleichstellungskommission? Welche Massnahmen hat der Regierungsrat geplant, um die Arbeit der Gleichstellungskommission zu erleichtern bzw. auszubauen?*

Mit Blick auf die Strukturen sowie gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse im Kanton Schwyz erachtet der Regierungsrat die Gleichstellungskommission nach wie vor als geeignete Institution. Durch ihr Bestehen und ihre öffentlichen Verlautbarungen sowie die über die Jahre zahlreich durchgeführten öffentlichen Anlässe und Teilnahmen an Tischmessen macht sie auf gleichstellungsrelevante Themen aufmerksam und sensibilisiert für dieses Anliegen. Festzustellen ist aber auch, dass die Gesamtwirkung auch immer vom Interesse und der Zugänglichkeit der Adressaten und darüber hinaus teilweise wohl auch vom Zeitgeist abhängt. Neben den eben geschilderten, begrüssenswerten Aktivitäten rechtfertigt sich die Gleichstellungskommission bis zu einem gewissen Grad damit auch bereits als (passive) Anlaufstelle, mithin als Angebot an die Bevölkerung, sie bei Bedarf und nach Gutdünken anzugehen. Gerade auch im Hinblick auf diese Funktion soll die Kommission aber auch auf der Website des Kantons noch besser sichtbar gemacht werden (siehe dazu auch unten Ziff. II 1.).

Als Folge der vom Gesetzgeber bewusst vorgesehenen breiten Zusammensetzung aus Vertreterinnen und Vertretern aus Frauenorganisationen, den politischen Parteien, den Berufsverbänden und anderen Interessenskreisen mögen Auftritt und Wirkung der Kommission aus gewisser Sicht allenfalls etwas zu wenig scharf oder pointiert erscheinen. Auf der anderen Seite gewährleistet die breite Abstützung aber eine entsprechende Verankerung und Rückhalt im gesamten gesellschaftlichen und politischen Umfeld, was sich im Ergebnis eben wiederum auch auf die Gesamtwirkung der Kommission niederschlagen soll.

Was die Position des Regierungsrates gegenüber der Gleichstellungskommission anbelangt, ist schliesslich in Erinnerung, dass bereits bei der Schaffung der Gleichstellungskommission ausdrücklich darauf hingewiesen und gewünscht wurde, dass sich der Regierungsrat im Rahmen seiner Aufsicht auf administrative und disziplinarische Aspekte beschränkt und nicht unmittelbar in die (politische) Arbeit der Kommission eingreift.

Im Kontext der aktuellen Diskussion und im Sinn ihrer Positionierung hat die Gleichstellungskommission ihre Handlungsfelder wie folgt nochmals explizit definiert:

#### Verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsförderung wird als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung eingebracht. Die Gleichstellungskommission beteiligt sich an Mitberichts- und Vernehmlassungsverfahren und bringt gleichstellungsrelevante Aspekte ein.

#### Gleichstellung im politischen und öffentlichen Leben

Die Gleichstellungskommission sensibilisiert für gleichstellungsspezifische Themen. Sie unterstützt in Zusammenarbeit mit Partnerinstitutionen und Partnerorganisationen (zum Beispiel Verein frauennetz kanton schwyz) die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in der Politik.

#### Gleichstellung in der Bildung

Die Gleichstellungskommission beteiligt sich an Projekten zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Bildung und bei der Berufswahl. Mit Sensibilisierungsarbeit sollen Rollenbilder hinterfragt und aufgebrochen werden. Sie arbeitet am interkantonalen Kooperationsprojekt „Zukunftstag“ mit und koordiniert die Arbeiten im Kanton Schwyz.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Element auf dem Weg zur Gleichstellung und soll allen Frauen und Männern ermöglicht werden. Die Gleichstellungskommission unter-

stützt vereinbarkeitsfördernde Massnahmen in Themenfeldern wie zum Beispiel Lohngleichheit, familienergänzende Kinderbetreuung, Anerkennung der Leistungen der Familien, Familienbesteuerung und Care-Arbeit.

## Netzwerke

Die Gleichstellungskommission beteiligt sich an regionalen und nationalen Netzwerken, die sich mit Chancengleichheit und Gleichstellung befassen.

Vor den geschilderten Hintergründen und der Erkenntnis, dass sich die Gleichstellungskommission seit ihrem Bestehen als Institution insgesamt bewährt hat, sieht der Regierungsrat derzeit keine Notwendigkeit oder Veranlassung, konkret in ihre Struktur oder Arbeit einzugreifen bzw. dem Kantonsrat entsprechende Anträge zu stellen.

*7. Ein Auftrag der Gleichstellungskommission ist laut eigener Medienmitteilung: "Die GKSZ informiert die Öffentlichkeit über gleichstellungsrelevante Themen, z.B. mit Publikationen, Veranstaltungen oder auf unserer Website. Sie unterstützt mit ihrem Wissen Personen und Organisationen aus der Bevölkerung, Privatwirtschaft, Politik sowie Bildung und Wissenschaft." Über die Arbeit der Gleichstellungskommission ist jedoch – abgesehen von den jährlich praktisch gleichbleibenden Tätigkeitsberichten – praktisch nichts öffentlich bekannt. Ist der Regierungsrat bereit, sie zu beauftragen, ihre Arbeit öffentlich zu machen (z.B. ihre Projekte, ihre Vernehmlassungsantworten, etc.)?*

Die Gleichstellungskommission informiert die Öffentlichkeit über gleichstellungsrelevante Themen und über bevorstehende Anlässe und Veranstaltungen auf ihrer Webiste unter der Rubrik „Aktuell“. Weitere Informationen können auch dem jährlichen Tätigkeitsbericht entnommen werden, der jeweils den aktuellen Begebenheiten angepasst wird. Dem Informationsbedürfnis der Bevölkerung und der gesetzlichen Informationspflicht wird somit durchaus adäquat nachgekommen. Der Regierungsrat wird die Gleichstellungskommission nicht verpflichten, etwa ihre Vernehmlassungsantworten zu veröffentlichen. Ob die Gleichstellungskommission dies von sich aus tun will, steht in ihrem eigenem Ermessen. Zudem ist es jeder Bürgerin und jedem Bürger unbenommen, sich im Rahmen von Vernehmlassungen auch zu gleichstellungsrelevanten Themen zu äussern.

*8. Wie beurteilt der Regierungsrat den Umstand, dass die Kommission heute parteipolitisch zusammengesetzt ist? Ist der Regierungsrat bereit, sie in eine wirkungsvollere Fachkommission oder eine Stabsstelle, wie sie andere Kantone kennen, umzuwandeln?*

Wie bereits ausgeführt und in Übereinstimmung mit der Ansicht der Gleichstellungskommission selber führt die parteipolitische Zusammensetzung der Gleichstellungskommission zu einer breiten Akzeptanz in der Bevölkerung, der Parteienlandschaft und in der Kommission selbst. Deren Anliegen finden dadurch auch Eingang in die Parteien bzw. werden von den einzelnen Mitgliedern der Gleichstellungskommission in ihren Parteien vertreten. Innerhalb der Kommission trägt die parteipolitische Zusammensetzung zu verschiedenen Inputs, spannenden Diskussionen und lösungsorientierten Ansätzen bei, was letztlich offenbar meist zu eindeutigen Haltungen innerhalb der Kommission führt.

Der Regierungsrat ist somit weiterhin der Ansicht, dass eine Kommission, die nebst weiteren Interessenvertreterinnen und –vertretern auch von den politischen Parteien vorgeschlagene Mitglieder umfasst, einen grösseren Wirkungsgrad gegen aussen erzielt als eine kantonale Stabsstelle oder Fachkommission. Hinzu kommt, dass die Kosten für die Schaffung einer solchen Stelle deutlich höher liegen würden als die für die Gleichstellungskommission derzeit veranschlagten Fr. 40 000.-- pro Jahr. Der Regierungsrat sieht daher davon ab, dem Kantonsrat zu beantragen, die Gleichstellungskommission in eine Stabsstelle bzw. Fachkommission umzuwandeln. Darauf

hinzuweisen bleibt aber, dass in der kantonalen Verwaltung bzw. in verschiedenen Abteilungen als Folge ihrer Aufträge und Zuständigkeiten auch bezüglich Gleichstellungsthemen viel Fachwissen vorhanden ist, das bei Bedarf abgerufen werden kann.

## II. Petition des Komitees Frauenstreik 2019

Aus dem Umfeld des Frauenstreiktages vom 14. Juni 2019 in Schwyz wurde eine von 200 Personen unterzeichnete Petition mit 16 Forderungen an den Regierungsrat gerichtet.

Gemäss § 61 Abs. 2 der (neuen) Geschäftsordnung des Kantonsrates vom 17. April 2019 (GOKR, SRSZ 142.110) kann der Regierungsrat dem Kantonsrat weitere als die gesetzlich vorgesehenen Berichte und Planungen vorlegen. Der Kantonsrat nimmt von den Berichten Kenntnis (§ 61 Abs. 3 Satz 1 GOKR).

Der Regierungsrat erachtet es mit Blick auf die gleichzeitig zu beantwortende Interpellation zum Thema der Gleichstellung vorliegend ausnahmsweise für angezeigt, dem Kantonsrat auch seine Antwort auf die thematisch sehr ähnlich gelagerte Petition zur Kenntnis zu bringen, woraus sich im Übrigen auch die Möglichkeit einer entsprechenden Diskussion im Rat eröffnet.

Vorab sei auch bei der Beantwortung der Petition auf die einleitenden, allgemeinen Ausführungen unter Ziffer I, 2.1 hingewiesen. Zu den einzelnen Forderungen der „streikenden Frauen und solidarischen Männer“ resp. der Petition nimmt der Regierungsrat sodann wie folgt Stellung:

*1. Erarbeitung, Umsetzung und regelmässige Evaluation einer umfassenden Gleichstellungsstrategie mit konkreten Massnahmen und Zielen.*

Die grundsätzliche Haltung und Absicht des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung, wonach sie ihr Handeln bezüglich der Fragen rund um das Thema Gleichstellung (auch) in Zukunft ausrichten wollen, wurden oben bereits dargelegt. Um dem noch besser Ausdruck zu verleihen, hat der Regierungsrat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission übergeordnete Leitsätze mit programmatischem Charakter definiert. Sie werden in einer neu aufzunehmenden Rubrik „Gleichstellung“ auf der Website des Kantons aufgeführt und so der öffentlichen Wahrnehmung zugänglich gemacht.

Die Leitsätze lauten wie folgt:

- Der Kanton Schwyz bekennt sich zur Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Geschlechter. Er setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form von direkter, indirekter sowie struktureller Diskriminierung und Gewalt ein.
- Die Förderung der Umsetzung der Gleichstellung orientiert sich an den verfassungsmässigen Grundrechten und gesetzlichen Vorgaben. Innerhalb der kantonalen Verwaltung richtet sie sich zusätzlich nach den Zielen und Grundsätzen der Personalpolitik.
- Der Kanton Schwyz respektiert die freie Wahl der Lebensgestaltung und die Vielfalt der gelebten Rollenmodelle mit dem Ziel einer egalitären, gerechten und offenen Gesellschaft.
- Der Kanton Schwyz setzt sich für eine grundsätzliche Vereinbarkeit von privatem, familiärem, gesellschaftlichem und beruflichem Engagement ein.
- Die Gleichstellungskommission ist Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen im Kanton und leistet Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Sie lanciert eigene Projekte und beteiligt sich an kantonalen und interkantonalen Projekten, welche die Familie und die Gleichstellung betreffen. Solche Projekte können vom Kanton unterstützt werden.

Wenn bereits mehrfach ausgeführt wurde, dass die Prämisse der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung heutzutage – jedenfalls für einen Kanton als öffentlich-rechtliche Körperschaft – durchaus weitestgehend als Selbstverständlichkeit erachtet werden darf, sollen diese Leitsätze dennoch nochmals explizit eine grundsätzliche Haltung zum Ausdruck bringen und diese in ihrer Wirkung damit nochmals verstärken. Sie sollen damit zwar durchaus verbindlich sein, jedoch erachtet es der Regierungsrat nicht als zielführend und auch kaum umsetzbar, diesbezüglich mit vermeintlich messbaren Indikatoren zu operieren. Die zahlreichen Aspekte der Gleichstellung stellen keine exakte Wissenschaft dar und lassen sich häufig auch nicht rein objektiv erfassen. Entsprechend werden sie je nach gesellschaftlichem oder politischem Standpunkt und herrschendem Zeitgeist bekanntlich denn auch unterschiedlich wahrgenommen und beurteilt. Diesbezüglich eine Qualifikation oder Bewertung vornehmen und dem Meinungspluralismus entgegenzutreten zu wollen, erachtet der Regierungsrat als unangebracht.

Der Regierungsrat ist jedoch bereit, auf der Website des Kantons unter der neu geschaffenen Rubrik „Gleichstellung“ zusammen mit der periodischen Lohnvergleichsanalyse (vgl. dazu unten Antwort zu Frage 8) auch ein Monitoring zum Frauenanteil in der kantonalen Verwaltung und zu den verschiedenen Lohnbereichen (vgl. dazu unten Antwort zu Frage 7) zu veröffentlichen.

### *2. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der kantonalen Verwaltung.*

Der Kanton Schwyz fördert als Arbeitgeber seine Mitarbeitenden ungeachtet des jeweiligen Geschlechts grundsätzlich in gleicher Art und Weise. Was den spezifischen Aspekt des Frauenanteils in den Führungspositionen der kantonalen Verwaltung anbelangt, erweist sich dieser derzeit tatsächlich als relativ tief. Der Regierungsrat würde eine Steigerung durchaus begrüßen und unterstützt eine solche auch, wenn sich die Möglichkeit hierzu ergibt. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass der erwähnte tiefe Frauenanteil die Bewerbungslage bei Stellenausschreibungen für Führungskräfte der kantonalen Verwaltung widerspiegelt und entsprechend mit dieser zusammenhängt. So beläuft sich der Anteil weiblicher Bewerber auf öffentlich ausgeschriebene Stellen des mittleren und oberen Kaderns in den letzten drei Jahren durchschnittlich auf lediglich 21%. Daran vermag offenbar auch die Tatsache nichts zu ändern, dass die Stellenausschreibungen des Kantons geschlechtsneutral oder unter expliziter Verwendung beider Geschlechter in Titel und Text erfolgen (vgl. dazu oben Ziff. I, Antwort zu Frage 2). Im Übrigen kann hier auf die Ausführungen unter Ziffer I, Antwort zu Frage 1, verwiesen werden.

### *3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung.*

Wie unter Ziffer I, Antwort zu Frage 2, bereits ausgeführt wurde, bestehen in der kantonalen Verwaltung heute schon flexible Arbeitszeitmodelle sowie weitgehende Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Diese werden von den Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben wie auch vom Kader aktiv gelebt und gepflegt. Neben eigentlichen Teilzeitstellen werden zudem auch die übrigen Stellen inklusive der Kaderpositionen wenn immer betrieblich möglich mit einer gewissen Besetzungsflexibilität ausgeschrieben (häufig 80–100%). Weitere unterstützende Massnahmen, welche die Attraktivität der kantonalen Verwaltung insbesondere für Mitarbeiterinnen steigern sollen, werden im Rahmen der bevorstehenden Revision des Personal- und Besoldungsrechts geprüft.

### *4. Erstellung eines Leitfadens für die Parteien mit konkreten Empfehlungen, wie sie ihren Frauenanteil in politischen Ämtern erhöhen können.*

Eine informelle Umfrage bei den zuständigen Ämtern der Deutschschweizer Kantone ergab, dass mit Blick auf die eidgenössischen Wahlen 2019 zum Teil auf den Leitfaden der Bundeskanzlei für kandidierende Gruppierungen verwiesen wurde (explizit etwa in kantonalen Publikationen der Kantone Basel-Stadt und Solothurn), welcher insbesondere den Parteien aufzeigt, wie mit konkreten Mitteln bei der Listenzusammensetzung den kandidierenden Frauen eine spezielle Förderung

zuteilwerden kann. Man sieht diesbezüglich also die Parteien in der Verantwortung. Während so- dann der Kanton Luzern bei den diesjährigen kantonalen Wahlen einen Hinweis auf seiner Websi- te publizierte, welcher die entsprechenden Fakten auflistete und in der Konsequenz die Stimm- berechtigten auf ihr Ermessen hinwies, für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter und Altersgruppen im Parlament besorgt zu sein, enthält die Website des Kantons Graubünden einen generellen Hinweis, dass die angemessene Beteiligung und Repräsentanz der ganzen Bevölkerung in den politischen Gremien eine Voraussetzung für Demokratie und für legitimierte politische Ent- scheidungen darstellt. Im Kanton Glarus schliesslich organisiert die Gleichstellungskommission des Kantons eine Weiterbildungsreihe, um das politische Interesse bei Frauen und bei Männern, aber auch die aktive Mitwirkung von Frauen in den Parteien zu steigern.

Der Regierungsrat erachtet es weder als angezeigt noch als notwendig, für die kleinstrukturierte Parteienlandschaft im Kanton Handlungsempfehlungen dafür zu erlassen, wie sie ihre Wahllisten gestalten sollen. Mögliche Massnahmen, wie sie teilweise eben auch in den oben angesprochenen Informationsmitteln anderer Kantone zu finden sind, dürften denn auch ohne weiteres bereits bekannt sein. Indes ist der Regierungsrat bereit, bei künftigen Wahlen in den Wahlunterlagen und/oder auf der Website des Kantons auf die Faktenlage bezüglich der jeweils aktuellen Zusam- mensetzung der neu zu wählenden Organe hinzuweisen.

*5. Expliziter Hinweis in den Wahlunterlagen auf die Untervertretung von Frauen in den politi- schen Ämtern und Aufruf, Frauen zu wählen.*

Die allgemeine Garantie der politischen Rechte in § 34 der Bundesverfassung der Schweizeri- schen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) weist Grundsatzcharakter auf. Sie ist insbesondere als Institutsgarantie zur Aufrechterhaltung der demokratischen Grundordnung des Gemeinwesens zu verstehen. Dabei kommen dem Neutralitätsgebot wie auch dem Gleichbehand- lungsgebot und dem Diskriminierungsverbot, welche eng mit dem Rechtsgleichheitsgebot in Art. 8 BV verbunden sind, besondere Bedeutung zu. Mit der Chancengleichheit sind diese Gebote im (objektivrechtlichen) Schutzobjekt der Garantie der politischen Rechte enthalten. Dies hat spezifische Auswirkungen für die Ausgestaltung des Verfahrens von Wahlen zur Folge.

Die Rechtsprechung schliesst eine behördliche Intervention im Wahlkampf und einen Eingriff in den Prozess der freien Meinungsbildung grundsätzlich aus. Die Behörden haben bei Wahlen keine öffentlichen Interessen wahrzunehmen, es kommt ihnen keine Beratungsfunktion zu. Es ist zu verhindern, dass sich der Staat auch nur indirekt in den Dienst parteiischer Interessen stellt. Die Behörde hat sich neutral zu verhalten und darf sich nicht mit einzelnen Gruppen oder Richtungen identifizieren (BGE 124 I 57 f.; siehe auch Kommentar BV, Biaggini, 2017, Art. 34, Rz. 21; vgl. auch Ehrenzeller, St. Galler Kommentar zu Art. 34 BV, 2002, Art. 34, Rz. 4, 12).

Das Gleichbehandlungsgebot hat im Bereich der politischen Rechte seit jeher eine ganz besonde- re Tragweite. So stand das Postulat der politischen Gleichheit bei der Entstehung von Art. 4 aBV gar im Vordergrund. Das Bundesgericht hat zum Bereich der politischen Rechte ausgeführt, dass die Idee der Konkordanz im schweizerischen Verständnis der politischen Auseinandersetzung gerade auch bei Wahlen auf den verschiedenen Ebenen Eingang gefunden habe. Freie Volkswah- len sind gemäss Bundesgericht nicht eine rückwärtsgerichtete Bestätigung bestehender Macht- verteilung, sondern sollen über die künftige Stärke der Gruppierungen entscheiden. Eine chan- cengleiche Kandidatur muss demzufolge allen Bürgern offenstehen, welche die als verfassungs- konform anerkannten Voraussetzungen dazu erfüllen. Eine behördliche Intervention im Rahmen des Wahlkampfes, welche diese Ausschluss tendenz noch verstärkt oder sogar direkt zur Folge hat, ist deshalb unzulässig. Der damit zum Ausdruck kommende Grundsatz der Chancengleichheit gilt nicht nur für einzelne Kandidaten, sondern ebenso sehr für Parteien (BGE 124 I 62 f.).

Wie bereits ausgeführt, ist ein behördliches Eingreifen in den Wahlkampf grundsätzlich ausge- schlossen. Eine Intervention kommt daher höchstens dann in Frage, wenn sie im Interesse der freien und unverfälschten Willensbildung und Willensbetätigung der Wähler als unerlässlich er- scheint, bspw. zu einer Richtigstellung. Eine Wahlempfehlung zugunsten von Frauenkandidaturen kann darunter indes nicht verstanden werden.

Wie bereits erwähnt, wird der Regierungsrat bei künftigen Wahlen auf die Faktenlage bezüglich der jeweils aktuellen Zusammensetzung der neu zu wählenden Organe hinweisen.

#### *6. Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor.*

Wie bereits ausgeführt (vgl. oben Ziffer I 2.1 sowie die Antworten zu Frage 1 und 2), ist dem Kanton Schwyz die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ein Anliegen, das ernst genommen wird und in seiner Verwaltung heute als gelebte Selbstverständlichkeit gilt. Der Regierungsrat wird die entsprechenden Lohnanalysen für die Zukunft institutionalisieren (vgl. dazu auch die Ausführungen unten Ziff. 7), wobei in diesem Zusammenhang fortan auch das Bundesrecht gewisse Vorgaben macht (vgl. dazu die Ausführungen unten Ziff. 8). Gerade bei der öffentlichen Hand dürfte die Veröffentlichung der entsprechenden Ergebnisse zusätzliche Gewähr dafür bieten, dass dem Gebot der Lohngleichheit weiterhin stets vollumfänglich nachgelebt wird.

Unter diesen Umständen sieht der Regierungsrat keine Veranlassung, zusätzlich die „Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“ zu unterzeichnen. Dies gilt umso mehr, als dieser – im Gegensatz zu den neuen gesetzlichen Vorgaben – keine rechtsverbindliche Wirkung zukommt und der Kanton Schwyz nebst der in Frage stehenden Lohngleichheit und deren Überprüfung auch das Gebot der Charta zur Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesens bereits von Gesetzes wegen zu beachten hat (vgl. dazu § 7 der Verordnung zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen vom 15. Dezember 2004, VIVöB, SRSZ 430.130).

Schliesslich bleibt darauf hinzuweisen, dass der Regierungsrat bezüglich der Unterzeichnung von Abkommen, Chartas oder anderweitigen Absichtserklärungen nicht nur im vorliegenden Zusammenhang, sondern generell Zurückhaltung ausübt, weil wegen dynamischen Weiterentwicklungen der aus dem betreffenden Pakt abgeleiteten Ansprüche oder Vorgaben immer wieder Situationen entstehen, die bei der Unterzeichnung noch nicht absehbar und gewollt waren oder zumindest nicht explizit so vereinbart wurden.

#### *7. Regelmässige Überprüfung der Löhne der kantonalen Angestellten auf Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und transparente Kommunikation der Resultate und getroffenen Massnahmen zur Beseitigung von Lohnungleichheit gegenüber den Mitarbeitenden.*

Wie bereits ausgeführt, bestätigte die Prüfung der Lohngleichheit im Jahr 2015, dass die kantonale Verwaltung über eine vollständige Lohngleichheit verfügt. Die nächsten Prüfungen sind für das Jahr 2020 und danach in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Bundesrechts (vgl. dazu sogleich unten Ziff. 8) grundsätzlich in einem Vierjahresrhythmus vorgesehen. Die Ergebnisse werden in geeigneter Form, voraussichtlich auf der Homepage des Kantons, veröffentlicht.

#### *8. Einführung verbindlicher Lohnkontrollen in allen Betrieben, die bei Missachten des Gleichstellungsgesetzes von 1996 Sanktionen zur Folge haben.*

Auch in Zusammenhang mit dem Thema der Lohngleichheit sei zunächst noch einmal auf die einleitenden Ausführungen unter Ziffer I. 2.1 hiervor hingewiesen. Zu den mit der Petition geforderten staatlichen Lohnkontrollen gilt es sodann was folgt festzuhalten:

Um Kontrollen bezüglich Lohnunterschiede analog zu den Kontrollen im Rahmen des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit durchführen zu können, bedarf es einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage. Der Bundesrat nahm im Jahr 2014 deshalb eine Revision des Gleichstellungsgesetzes an die Hand, mit welcher für bestimmte Fälle Lohnanalysen eingeführt werden sollen. Das Bundesparlament hat die endgültige Fassung im Dezember 2018 verabschiedet und die Referendumsfrist ist im April 2019 unbenutzt abgelaufen. Inhaltlich verlangt das revidierte Gleichstellungsgesetz, dass Betriebe mit über 100 Beschäftigten alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Bei solchen, die dem Obligationenrecht unterstehen, ist die Analyse sodann von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Gemäss Art. 13d Abs. 4 nGIG haben die

Kantone die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse in ihrem Zuständigkeitsbereich zu regeln. Die Arbeitnehmenden sind jeweils bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren (Art. 13g nGIG). Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, veröffentlichen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse überdies im Anhang der Jahresrechnung (Art. 13 h nGIG). Die Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor sodann haben die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung zu veröffentlichen (Art. 13i nGIG).

Diese neuen, auf den 1. Juli 2020 in Kraft tretenden Bestimmungen sind das Ergebnis eines jüngst geführten, breiten politischen Diskurses, der – wie sehr häufig in der schweizerischen Demokratie – auch verschiedene Kompromisse beinhaltet. Nachdem die Frage nach staatlichen Lohnkontrollen nunmehr auf Bundesebene entschieden wurde, erachtet der Regierungsrat eine (unmittelbar anschliessende) nochmalige politische Auseinandersetzung damit bzw. die Prüfung der Einführung von eigenen Massnahmen auf Stufe Kanton als nicht opportun.

Was schliesslich die (bislang nicht gesetzlich vorgeschriebene) Überprüfung der Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung sowie die Veröffentlichung der entsprechenden Ergebnisse anbelangt, kann auf das unter Ziffer 1 und 7 hiervoor Ausgeführte verwiesen werden.

#### *9. Einführung eines kantonalen Mindestlohnes.*

Die Schweiz verfügt über eine langjährige Tradition der Sozialpartnerschaft. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen einigen sich in vielen Branchen auf Gesamtarbeitsverträge, in denen u.a. auch die Mindestlöhne festgelegt werden. Die Schweizer Sozialpartnerschaft hat sich bewährt und stellt ein eigentliches Erfolgsmodell dar. Dies war wohl auch ein Hauptgrund, weshalb das Schweizer Stimmvolk im Jahr 2014 eine Volksinitiative zur gesetzlichen Einführung eines Mindestlohns abgelehnt hat (der Kanton Schwyz mit 86.4% Nein-Stimmen). Generelle staatliche Lohnvorgaben bergen denn auch die erhebliche Gefahr, dass auf die (sozialpolitischen und wirtschaftlichen) Umstände in den einzelnen Sektoren und Branchen zu wenig spezifisch eingegangen werden kann, was im Ergebnis negative Folgen und insbesondere den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben kann. Dies gilt in Phasen rascher Technologisierung und Digitalisierung, wie sie gerade auch aktuell wieder herrschen, in einem besonderen Mass.

Im geschilderten Umfeld lehnt der Regierungsrat gesetzliche Mindestlöhnen klar ab. Auch erachtet er es von vornherein als nicht sachgerecht, dass solche Regelungen auf Stufe der einzelnen Kantone diskutiert, geschweige denn eingeführt werden.

#### *10. Bessere Sichtbar- und Bekanntmachung der Anlaufstellen für Opfer von sexueller Belästigung.*

Für die Angestellten der kantonalen Verwaltung stehen unabhängige Ombudspersonen als Anlaufstelle zur Verfügung, die unter den Mitarbeitenden ein grosses Vertrauen geniessen. Es liegen keine Hinweise vor, dass die Mitarbeitenden aus Angst oder ähnlichen Gründen von einem Kontakt zu dieser Anlaufstelle Abstand nehmen. Mit der Broschüre «Konflikte am Arbeitsplatz», welche bei ihrem Eintritt an die Mitarbeitenden abgegeben wird und die an verschiedenen Informationspunkten aufliegt sowie im Intranet wie auch im Internet für alle verfügbar ist, sind die Anlaufstellen bereits heute gut sichtbar und bekannt.

Zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ hat sodann das kantonale Amt für Arbeit einen Link zu verschiedenen Unterlagen des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) aufgeschaltet (<https://www.sz.ch/unternehmen/arbeit-gewerbeaufsicht/arbeitsbedingungen/forumulare-wegleitungen.html/72-443-4443-1845-1843>).

Bei Fällen mit (möglicher) strafrechtlicher Relevanz sodann sind die Polizei und die Staatsanwaltschaften die bekannten behördlichen Anlaufstellen.

## *11. Mehr Investitionen in die öffentliche Sensibilisierung zur sexuellen Belästigung.*

Laut einer Studie von gfs.bern zur sexuellen Belästigung und sexuellen Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz (Mai 2019) haben 59% der befragten Frauen sexuelle Belästigung in Form von unerwünschten Berührungen, Umarmungen oder Küsse erfahren. Diese Art von sexueller Belästigung findet zu einem grossen Teil im öffentlichen Raum statt. Sexuelle Belästigung ist aber auch im digitalen Raum und in den neuen Medien auszumachen: 52% der Befragten zwischen 16 und 39 Jahren gaben an, bereits über verschiedene Online-Kanäle unerwünschte Nachrichten mit sexuell eindeutigem Charakter erhalten zu haben. Eine vergleichbare Studie zur sexuellen Gewalt an Männern ist dem Regierungsrat nicht bekannt.

Es ist offensichtlich, dass das Problem der sexuellen Belästigung vielschichtig ist. Eine rein kantonale Kampagne, die auf die Strafbarkeit der verschiedenen Verhaltensweisen hinweist, wäre zu wenig wirksam und ist nicht beabsichtigt. Der Bund hat sich bis jetzt auf das wichtige Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz konzentriert.

Die Kantonspolizei Schwyz sensibilisiert durch ihre Mitarbeitenden des Fachbereichs Prävention Kinder bereits im Kindergarten sowie in den ersten Schulklassen. Das Präventionsprogramm "Nei, sicher nid!" wird seit vielen Jahren erfolgreich eingesetzt und soll Kinder in Situationen, in denen es ihnen unangenehm wird und ihnen jemand zu nahe tritt, zum sofortigen Handeln mittels eines lauten "Stopp-Ausrufs" animieren. Auch die schweizerische Kriminalprävention ist im Bereich der Sensibilisierung gegenüber sexuellen Übergriffen aktiv (siehe unter <https://www.skppsc.ch/de/themen/sexuelle-uebergriffe/sexuelle-uebergriffe-missbrauch/>). Meldungen, welche auf den Polizeiposten eingehen, werden sehr ernst genommen und konsequent abgehandelt. Auch im Bereich der häuslichen Gewalt gilt bei der Kantonspolizei Schwyz der Grundsatz: Wer schlägt, der geht. Dies betrifft auch Fälle von sexuellen Übergriffen in häuslichen Gemeinschaften. Wie wichtig die Thematik bei der Kantonspolizei Schwyz ist, zeigt auch ein Blick auf die Schwergewichtsbildung innerhalb der Abteilung Kriminalpolizei. Dort arbeiten spezialisierte Mitarbeitende des Ermittlungsdienstes im Kompetenzzentrum Sexualdelikte.

Zu erwähnen ist schliesslich, dass das kantonale Arbeitsinspektorat in den letzten Jahren ein Schwerpunktthema „Psychosoziale Risiken“ verfolgte, zu denen auch sexuelle Belästigungen zählen. In diesem Zusammenhang wurde eine Präventionskampagne mit Unterlagen gestartet und das Thema wurde bei den Betriebsbesuchen angesprochen. Zu diesem Projekt liegt ein Bericht des Bundes vor, der unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html> abgerufen werden kann.

## *12. Verstärkung der Präventions- und Bildungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung an Schulen und Ausbildungsstätten.*

Prävention gegen sexuelle Belästigung findet vornehmlich an den öffentlichen Volksschulen (Kindergarten bis Abschluss Sekundarstufe I) statt. Der für die Volksschulen gültige Lehrplan 21 verankert Sexualaufklärung im Schulunterricht. Die Schule hat den Auftrag, den Kindern und Jugendlichen im Schulalltag und im Unterricht alters- und entwicklungsgerecht wissenschaftlich korrekte Informationen über alle Aspekte der Sexualität zu vermitteln. Die sozialen Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen werden gestärkt, damit sie selbständig und informiert Entscheidungen zu ihrer Sexualität treffen können. Schulische Sexualerziehung beinhaltet dabei auch den Schutz vor sexueller Gewalt oder Ausbeutung. Die Schule hat im Bereich der Sexualpädagogik einen ergänzenden Bildungs- und Erziehungsauftrag. Dies ist der Grund, weshalb die Erziehungsberechtigten über die Inhalte der schulischen Sexualerziehung informiert werden.

Die Mehrheit der Schulen verfügt über Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter. Sie stehen den Schülerinnen und Schülern bei persönlichen und sozialen Schwierigkeiten jeglicher Art zur Verfügung und werden in der Regel auch in die schulische Sexualaufklärung eingebunden.

Darüber hinaus unterstützen und ergänzen externe Fachpersonen die Arbeit der Lehrpersonen. Die kantonale Fachstelle „gesundheit schwyz“ bietet sexualpädagogische Schuleinsätze an. Dabei geht es um inhaltliche Entlastung bzw. Ergänzung der Lehrpersonen bei der Beantwortung individueller Fragen von Schülerinnen und Schülern, die spezifisches Fachwissen voraussetzen. Diese Einsätze werden vom Kanton Schwyz finanziell unterstützt.

Zudem organisiert „gesundheit schwyz“ jährlich eine Fachtagung. Die nächste Tagung findet am 12. Februar 2020 zum Thema psychosexuelle Entwicklung von Kindern statt. Sie setzt sich mit folgenden Themen auseinander: Wie können Betreuungs- und Lehrpersonen entwicklungsförderlich auf sexuelle Verhaltensweisen und Fragen von Kindern reagieren? Wie lassen sich Sexualaufklärung und Prävention sexueller Ausbeutung in verschiedenen Betreuungssettings gestalten? Die Fachtagung richtet sich an alle Fach-, Lehr- und Betreuungspersonen, die Kinder zwischen einem und acht Jahren begleiten. Darüber hinaus bietet die Fachstelle zum Thema der sexuellen Gesundheit schulinterne Weiterbildungen an und speziell für Lehrpersonen auch Lehrmittel und Unterrichtsmaterial.

Diverse Organisationen wie z.B. Kinderschutz Schweiz, Radix, Aids-Hilfe, Sexuelle Gesundheit Schweiz, Amorix usw. fördern schweizweit und zielgruppengerecht die sexuelle Gesundheit. Sie bieten verschiedene Angebote von Informationen über Unterrichtsmaterial, Planungshilfen bis zu Präventionsangeboten an. Die Kosten für die einzelnen Angebote werden vom kantonalen Netzwerk Gesunde Schulen Schwyz bis maximal zu 50% übernommen.

Das kantonale Netzwerk Gesunde Schulen Schwyz arbeitet mit dem Ziel, gesundheitsfördernde Prozesse in Schulen zu begleiten und zu unterstützen. Das Amt für Volksschulen und Sport sowie das Amt für Gesundheit und Soziales finanzieren den Betrieb des Netzwerks. Darüber hinaus verfügt das Netzwerk über ein wiederkehrendes Budget zur Mitfinanzierung direkter Kosten für bestimmte Programme, schuleigene Projekte und Weiterbildungen. Im Bereich der sexuellen Gesundheit finanziert das Netzwerk verschiedene Programme und Schulprojekte mit.

Auch die Kantonspolizei führt Angebote für Schulen. Mit einem flächendeckenden Präventionsunterricht an sämtlichen 1. Klassen der Sek I werden die Jugendlichen über verschiedene, strafrechtlich relevante Gefahren im Umgang mit Smartphones und Internetplattformen sensibilisiert. Anhand von Beispielen wird aufgezeigt, wie schnell jemand zum Opfer oder Täter von strafbaren Handlungen werden kann. Das Angebot „Sicher im Netz“ ist für die Schulen kostenlos.

Auch im Bereich der nachfolgenden Schulen der Sekundarstufe II (Mittelschulen und Berufsfachschulen) finden sich entsprechende Angebote, wenngleich bezüglich Umfang auch in geringerem Ausmass. Im Rahmen von regelmässigen Gesundheits- und Präventionsveranstaltungen (G+P) an den Sek II-Schulen werden verschiedene Veranstaltungen sowohl an den Berufsfachschulen als auch an den Mittelschulen des Kantons Schwyz durchgeführt. Themen wie Beziehung und Sexualität werden dabei aufgegriffen und können weiter vertieft werden. Zudem verfügen die Schulen der Sekundarstufe II über Leitbilder und Vorgaben für korrektes Verhalten und bezüglich der Umgangsformen. Diese werden den Schülerinnen und Schülern periodisch kommuniziert und im Sinne eines Commitments auch eingefordert.

Insgesamt erachtet der Regierungsrat die diversen Anstrengungen der Schulen der verschiedenen Bildungsstufen in dieser Thematik als gut und ausreichend und sieht diesbezüglich aktuell keinen weiteren Handlungsbedarf.

### *13. Sorge für die Bereitstellung und Finanzierung bedarfsgerechter Angebote für die Langzeitpflege und Betreuung.*

Grundsätzlich gilt auch im Bereich des Betagtenwesens die Subsidiarität des staatlichen Handelns. Staatliche Angebote kommen vor allem dann zum Tragen, wenn Selbsthilfe, das familiäre Umfeld und nichtstaatliche Trägerschaften keine (qualitativ) ausreichende Unterstützung garantieren können (§ 3 des Gesetzes über soziale Einrichtungen vom 28. März 2007, SEG, SRSZ 380.300). Das Prinzip der Subsidiarität gilt sodann auch zwischen dem Kanton und den

Gemeinden; entsprechend dem lokalen Charakter der Aufgaben im Betagtenbereich liegt ein grosser Teil der Verantwortung bei den Gemeinden (§ 9 SEG).

Der Kanton Schwyz verfügt über ein gut ausgebautes Netz an Pflegeinstitutionen (Alters- und Pflegeheime, Pflegewohngruppen) für die stationäre Langzeitpflege. Die Finanzierung der stationären Langzeitpflege ist für alle Einwohnerinnen und Einwohner gesichert. Die Institutionen bieten zudem Entlastungsangebote (Ferienbetten, Tages- und Nachtstrukturen) für betreuungsbedürftige Menschen an, die zu Hause wohnen, deren Betreuungspersonen aber gelegentlich oder regelmässig Unterstützung in Anspruch nehmen wollen.

Die Ausgaben des Bundes, des Kantons und der Gemeinden für die Pflege steigen ständig. Dies belegen die laufend steigenden Kosten für die Krankenpflegeversicherung KVG sowie die steuerfinanzierten Beiträge des Bundes, des Kantons und der Gemeinden an die Pflegefinanzierung und die Ergänzungsleistungen.

Seit mehreren Jahren zeichnet sich eine Veränderung ab: Die ältere Bevölkerung bleibt immer länger zu Hause und tritt später in ein Heim ein. Im Kanton Schwyz gibt es viele Organisationen, die entsprechende Unterstützung anbieten, zum Beispiel das Schweizerische Rote Kreuz (SRK), die Pro Senectute, die Spitex (die ihr Angebot in den letzten Jahren ständig erweitert hat) sowie Kirchgemeinden oder auch der Haushaltsservice der Schwyzer Bäuerinnen. Zudem verfügen einige Gemeinden über eine organisierte Nachbarschaftshilfe. Praktisch alle Gemeinden können Mittagstische und Fahrdienste anbieten, und es gibt zahlreiche weitere lokale oder regionale Initiativen und Angebote.

Der Kanton hat seinerseits im Regierungsprogramm 2016–2020 das Thema «Gesundheit und Alter – vorausschauend und bedarfsgerecht» als übergeordnetes Ziel aufgenommen.

Mit der Übernahme der Anliegen des ehemaligen Vereins Socius hat er sein Sozialverzeichnis mit den Adressen aus dem Wegweiser des Vereins Socius ergänzt und erweitert. Dieses dient der Bevölkerung bei der Suche nach geeigneten Angeboten in Wohnortsnähe.

Des Weiteren hat der Kanton per 1. Januar 2019 eine Fachstelle Alter geschaffen, die sich dieser Thematik annimmt und die sich im steten Austausch mit den Gemeinden und Fachorganisationen befindet.

Die vom Amt für Gesundheit und Soziales schon im Januar 2017 erarbeiteten Massnahmen für die «Herausforderung Alter» werden von der Fachstelle Alter priorisiert und bearbeitet. In diesem Rahmen wurde im September 2019 ein kantonales Aktionsprogramm bei der Gesundheitsförderung Schweiz eingereicht. Es handelt sich um ein Programm zur Gesundheitsförderung und Prävention bei älteren Menschen und wurde in Zusammenarbeit mit den Gemeinden und Fachorganisationen im Kanton erarbeitet. Das Programm erstreckt sich auf den Zeitraum von 2020–2024 und enthält Ziele zu den Themen psychische Gesundheit, wohnortnahe Beratung, Förderung der sozialen Teilhabe, altersgerechter Lebensraum, Stärkung der Ressourcen von Menschen mit Demenz sowie von betreuenden Angehörigen, Ernährung und Bewegung sowie Chancengerechtigkeit im Alter und Sturzprävention. Die vier Schwyzer Non-Profit-Organisationen Pro Senectute, Spitex, Curaviva und Rotes Kreuz die Schwyzer haben die Loyalitäts-Charta, welche eine Grundlage für die weitere Zusammenarbeit der ambulanten und stationären Betreuung schafft, gemeinsam unterschrieben.

Der Kanton hat die Wichtigkeit der Care-Arbeit erkannt. Eine weitere Förderung kann jedoch nur in Zusammenarbeit mit den Gemeinden und den Leistungserbringern umgesetzt werden. Auf Bundesebene läuft zurzeit vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) das Förderprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020». Darin werden einerseits Wissensgrundlagen erarbeitet, die der Weiterentwicklung von Unterstützungs- und Entlastungsangebote dienen sollen, und andererseits werden zahlreiche «Modelle guter Praxis», womit Angebote und Projekte zur Unterstützung betreuender Angehörigen mit Vorbildcharakter gemeint sind, dokumentiert.

*14. Einräumung der Möglichkeit an die Arbeitnehmenden des Kantons als grösster Arbeitgeber, unbezahlte Betreuungs- und Sorgearbeit für ihre Angehörigen zu leisten.*

Bereits heute gewährt der Kanton als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub, wenn es der Dienstbetrieb zulässt. Zudem haben Führungskräfte die Kompetenz, Mitarbeitenden für unvorhergesehene, kurzfristig entstandene Betreuungs- und Sorgearbeit bis zu drei Tage bezahlten Urlaub einzuräumen, damit die betroffenen Mitarbeitenden in dieser Zeit für die Betreuungs- oder Sorgearbeit auch eine Folgeleistung organisieren können.

Wie bereits ausgeführt, bietet der Kanton sodann in weiten Teilen die Möglichkeit für familienfreundliche Teilzeitstellen sowohl für Männer als auch für Frauen. Mit dem Gleitzeitmodell wird die Flexibilität für die Mitarbeitenden weiter unterstützt.

*15. Sorge dafür, dass Menschen, die unbezahlte Betreuungs- und Sorgearbeit leisten, bei den Arbeitsbedingungen, bei der Lohnentwicklung und beruflichen Laufbahn, in den Sozialversicherungen sowie bei den Steuern nicht länger benachteiligt werden.*

Die Lohnpolitik und die LohnEinstufung in der Verwaltung des Kantons Schwyz erfolgen geschlechterneutral. Die Einreihung in Lohnklassen und Lohnstufen nach einheitlichen Kriterien sichert die Lohnneutralität. Der Kanton bietet Vollzeit- und Teilzeitstellen an.

Im Bereich der Sozialversicherungen bestehen auf kantonaler Stufe (z.B. Prämienverbilligungen, Ergänzungsleistungen, Pflegefinanzierung, Familienzulagen) keinerlei Diskriminierungen der Frauen. Auf Stufe Bund hingegen erfolgen positive Diskriminierungen, sprich Bevorzugungen: Frauen erhalten die Altersrente früher als Männer und profitieren von besseren Witwenleistungen als Witwer. Diese Themen sind jedoch durch den Bund und nicht durch den Kanton anzugehen, der seinerseits keine Unterscheidungen nach Geschlecht macht.

Die Frage, ob und wie Care-Arbeit gleichwertig wie bezahlte Erwerbsarbeit anerkannt und honoriert werden soll und kann, betrifft die Gesellschaft als Ganzes. Um der Herausforderung zu begegnen, die Betreuung von Angehörigen mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können, hat den Bundesrat veranlasst, dem Parlament ein neues Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vorzulegen (Botschaft vom 22. Mai 2019). Hauptpunkte der Vorlage sind ein entschädigter Betreuungsurlaub von längstens 14 Wochen für Eltern, die ein Kind betreuen, das wegen einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, sowie ein Kurzurlaub für die Betreuung von Familienmitgliedern oder der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners. Zudem soll der Anspruch auf AHV-Betreuungsgutschriften ausgeweitet werden. Es geht hier mithin um bundesrechtliche Regelungen, womit sinnvollerweise auch gewährleistet ist, dass landesweit einheitliche Standards gelten.

*16. Stärkere finanzielle und qualitative Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung.*

Der Kanton Schwyz verfügt im Sinne von Leitsätzen über explizite Verfassungsbestimmungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie (§ 18 Abs. 2 KV) sowie zur Schaffung guter Voraussetzungen für die Betreuung der Kinder in und ausserhalb der Familie (§ 15 Abs. 2 KV), wobei sich daraus gemäss § 11 Abs. 2 KV keine Ansprüche auf staatliche Leistungen begründen.

Gemäss § 13 SEG liegt die Kompetenz zur Schaffung und Unterstützung von Angeboten der familienergänzenden Kinderbetreuung bei den Gemeinden. Der Bund unterstützt die Schaffung von neuen Angeboten oder die Erhöhung von Subventionen mit Förderprogrammen. Mit den Finanzhilfen vom 1. Februar 2003 bis 31. Januar 2023 wird die Schaffung neuer Betreuungsplätze unterstützt. Zurzeit koordiniert der Kanton über das Departement des Innern die Finanzhilfen des Bundes zur Erhöhung der Subventionen bei der familienergänzenden Kinderbetreuung. Das Förderprogramm dauert vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2023 und verfolgt das Ziel, die Betreuungs-

kosten der Eltern zu senken. Bis heute haben 16 Gemeinden ihr Interesse für eine Subventions-erhöhung bekundet. Damit der Kanton ein Gesuch einreichen kann, müssen alle Gemeinden im Kanton Unterlagen zu ihren Finanzdaten einreichen; dies auch dann, wenn sie keine Erhöhung der Subventionen in Betracht ziehen. Das Gesuch kann nur einmal eingereicht werden.

Im Bereich der schulergänzenden Betreuung kennt das Volksschulgesetz vom 19. Oktober 2005 (VSG, SRSZ 611.210) eine Kann-Bestimmung, die es den Schulträgern (Gemeinden und Bezirke) ermöglicht, Mittagstische oder weitere familienunterstützende Tagesstrukturen anzubieten oder entsprechende Angebote privater Institutionen mit Beiträgen zu unterstützen (§ 19 Abs. 1 VSG). In seinem Bericht an den Kantonsrat zur Beantwortung des Postulats P 13/15 nahm der Regierungsrat am 11. September 2018 zur Entwicklung und zum Stand der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung im Kanton Schwyz ausführlich Stellung (RRB Nr. 654/2018), nachdem er der Hochschule Luzern den Auftrag erteilt hatte, die Situation der familienergänzenden Betreuung zu beschreiben bzw. zu analysieren und Handlungsempfehlungen abzugeben. Der Bericht schliesst denn auch mit kurz-, mittel- und langfristigen Empfehlungen ([https://www.sz.ch/public/upload/assets/36861/P\\_Kinderbetreuung\\_Bericht.pdf](https://www.sz.ch/public/upload/assets/36861/P_Kinderbetreuung_Bericht.pdf)). Im erwähnten RRB Nr. 654/2018 wird aufgeführt, dass in 15 Gemeinden ein Mittagstisch geführt und in sieben Gemeinden eine Randzeitenbetreuung angeboten wird. Im Weiteren kommt in diesem Zusammenhang auch den nach gemeindeeigenen oder regionalen Bedürfnissen und Eigenheiten ausgestalteten Blockzeiten eine gewisse Bedeutung zu.

Wie diese Darlegungen zeigen, liegt die Zuständigkeit für das Anbieten bzw. Fördern der familienergänzenden Kinderbetreuung grundsätzlich bei den Gemeinden. Dies erachtet der Regierungsrat weiterhin als sinnvoll, weil die Behörden vor Ort die Verhältnisse und Bedürfnisse am besten einschätzen und so zielgerichtete sowie bedarfsgerechte Angebote schaffen können.

### **Beschluss des Regierungsrates**

1. Der Vorsteher des Sicherheitsdepartements wird beauftragt, die Antwort zur Interpellation im Kantonsrat zu vertreten.
2. Dem Kantonsrat wird beantragt, den Bericht zur Petition zur Kenntnis zu nehmen.
3. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates; Gleichstellungskommission; Komitee Frauenstreiktag (per E-Mail an [frauenstreik.schwyz@bluewin.ch](mailto:frauenstreik.schwyz@bluewin.ch)).
4. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Departemente; Sekretariat des Kantonsrates.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun  
Staatsschreiber

