



Sitzung vom: 12. Januar 2021

Beschluss Nr.: 258

**Interpellation betreffend Förderung moderner Teilzeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Beantwortung.**

Der Regierungsrat beantwortet

die Interpellation betreffend Förderung moderner Teilzeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (54.20.11), welche von Kantonsrat Dominik Imfeld, Sarnen sowie 14 Mitunterzeichnenden am 22. Oktober 2020 eingereicht wurde, wie folgt:

1. Gegenstand

Der Interpellant führt aus, dass viele junge Familien die Verteilung von Kinderbetreuung und Haushalt zum einen und der Arbeit zum anderen fairer unter beiden Elternteilen aufteilen möchten. Damit dies möglich ist, seien Teilzeitarbeitsstellen notwendig. In vielen Branchen, insbesondere in typischen „Männerberufen“, seien diese aber nach wie vor sehr rar. Moderne Arbeitgeber ermöglichten auch in Teilzeitpensen personelle und fachliche Führung, um auch für gut ausgebildete Arbeitnehmer bzw. -innen attraktiv zu sein. Dieses Bedürfnis sei auch in der bundesrätlichen Legislaturplanung 2020 bis 2023 in einem der quantitativen Ziele wie folgt definiert: „Die Belastung durch Erwerbsarbeit und Familienarbeit ist ausgeglichener auf die Geschlechter verteilt.“

Die Frauen seien heutzutage sehr gut ausgebildet und viele junge Mütter möchten neben ihrer Mutterrolle auch im Erwerbsleben aktiv bleiben. Dies um den Bezug zur Arbeitswelt nicht zu verlieren und eine Karriere nicht gänzlich aufgeben zu müssen. Auch mögliche Spätfolgen von verminderter Altersvorsorge könnten so vorgebeugt werden. Zudem seien Mütter sehr motivierte Arbeitnehmerinnen, mit welchen der Fachkräftemangel aktiv angegangen werden könne.

Gleichzeitig wollten moderne Väter ihrer Vaterrolle gerecht werden und sich aktiv an der Erziehung der Kinder beteiligen. Beides sei nur möglich, wenn auch entsprechende Teilzeitstellen für Männer und Frauen verfügbar seien.

In der Bundesverfassung sei die Gleichstellung in Art. 8 Rechtsgleichheit unter Absatz 3 wie folgt 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.“ Somit sei auch die Pflicht von Bund und Kantonen eine aktive Rolle in Gleichstellungsfragen einzunehmen, was mit der Förderung von Teilzeitarbeitsmodellen einhergehe. Es sei absolut klar, dass in Kleinfirmen entsprechende Angebote nur schwer umgesetzt werden könnten und deshalb wären Zwangsmassnahmen für Firmen sicherlich verfehlt. Dass Teilzeitarbeit auch für Arbeitgeber interessant sei und zu mehr Effizienz, erhöhter Mitarbeiterzufriedenheit und weniger krankheitsbedingten Abwesenheiten führe, ist durch zahlreiche Studien wissenschaftlich erwiesen.

2. Beantwortung der Fragen

2.1 Wie ist die generelle Haltung des Regierungsrats zum Thema Teilzeit- und Jobsharingmodelle?

Der Regierungsrat begrüsst grundsätzlich Teilzeitarbeit und Jobsharing. Diese Modelle werden in der kantonalen Verwaltung für die meisten Aufgabenbereiche ermöglicht. Auch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit von Homeoffice ermöglichen ein flexibles Arbeiten. Mit diesen und weiteren Anstellungsbedingungen werden optimale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten. Der Kanton Obwalden als Arbeitgeber ist sich diesbezüglich seiner Vorbildfunktion bewusst und fördert die berufliche Gleichstellung. Er verurteilt jegliche Form von Diskriminierung.

2.2 Wie gross ist der Anteil an Teilzeitstellen und Jobsharing in der Kantonsverwaltung?
Im Jahr 2019 haben 51,8 Prozent der Verwaltungsangestellten in einem Beschäftigungsgrad von mehr als 90 Prozent gearbeitet. 33,7 Prozent der Mitarbeitenden arbeiteten in einem Pensum zwischen 50 und 89 Prozent. 14,5 Prozent der Angestellten waren in einem Pensum von weniger als 50 Prozent beschäftigt. Diese Zahlen sind über die Jahre gesehen relativ stabil, wobei die Pensen unter 50 Prozent in der Tendenz eher zunehmen und die Vollzeitbeschäftigten abnehmen.

Bei den kantonalen Lehrpersonen sieht die Situation im Jahr 2019 wie folgt aus: 24,8 Prozent der Lehrpersonen arbeiteten mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 90 Prozent, 47,5 Prozent der Lehrpersonen arbeiteten in einem Pensum zwischen 50 und 89 Prozent und 27,7 Prozent der Lehrpersonen waren in einem Pensum von weniger als 50 Prozent angestellt. Auch diese Zahlen sind im Vergleich zu den Vorjahren relativ stabil.

Der Übergang von Teilzeitarbeit zu einem Jobsharing ist oft fliegend. Häufig teilen sich Teilzeitangestellte gewisse Aufgabenbereiche oder gewährleisten mindestens die gegenseitige Stellvertretung. Reine Jobsharing-Teams sind aktuell deren zwei vergeben. Die Arbeitsverträge der betroffenen Mitarbeitenden enthalten eine entsprechende Bemerkung.

2.3 Ist es in der kantonalen Verwaltung auch mit fachlicher oder personeller Führung möglich, in einem Teilzeitpensum zu arbeiten? Falls ja, mit welchem minimalen Prozentsatz?

Sämtliche Stellen können, sofern nicht sachliche Gründe dagegensprechen, als Teilzeitstellen besetzt werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Funktion fachliche oder personelle Führung beinhaltet. Ein minimaler Beschäftigungsgrad ist nicht definiert. Viel wichtiger ist, dass die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen effizient wahrgenommen werden können.

2.4 Gibt es ein Konzept resp. Strategie zur Förderung von Teilzeitarbeit und Jobsharing-Modellen für die Verwaltungsangestellten? Sieht der Regierungsrat ein Potenzial, dass damit die Fluktuation reduziert und die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden kann?

Gemäss Personalpolitik bietet der Kanton als Arbeitgeber den Mitarbeitenden zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen, welche auf die physische und psychische Gesundheit sowie den sozialen Halt Rücksicht nehmen und so persönliche Leistungsfähigkeit und Freude an der Arbeit sichern. Art. 39 des Staatsverwaltungsgesetzes (StVG; GDB 130.1) hält ebenfalls fest, dass der Kanton als Arbeitgeber für zeitgemässe Arbeitsbedingungen sorgt. Dazu gehören auch die Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung, die Teilzeitarbeit und das Jobsharing.

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 unter anderem zu den Teilzeitanstellungen ausge-

wiesen. Hinweise und Bemerkungen werden besprochen und gegebenenfalls Massnahmen eingeleitet bzw. umgesetzt. Da die aktuelle Praxis gut funktioniert, gibt es aus Sicht des Regierungsrats zurzeit keine Veranlassung, zusätzlich ein spezielles Konzept zur Förderung von Teilzeitarbeit und Jobsharing-Modell in der Verwaltung einzuführen.

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Darunter fallen auch die flexiblen Arbeitszeitregelungen, welche die Teilzeitarbeit und Jobsharing-Modelle beinhaltet. Aber auch eine angenehme Arbeitsatmosphäre, marktgerechte Gehalts- und Sozialleistungen, berufliche Sicherheit und eine gute Work-Life-Balance sind wichtige Kriterien, welche die Mitarbeiterzufriedenheit beeinflussen. Der Kanton Obwalden als Arbeitgeber versucht, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und sämtliche Kriterien soweit als möglich positiv weiterzuentwickeln. Damit soll die Fluktuationsrate in einem optimalen bzw. gesunden Bereich gehalten werden.

- 2.5 Wird bei einer Teilzeitanstellung oder dem Jobsharing darauf geachtet, dass allenfalls keine Beiträge in die berufliche Vorsorge einbezahlt werden müssen? Und wie wird auf diesen Umstand reagiert?

Sämtliche neuen Mitarbeitenden werden mittels eines Merkblattes über die Vorsorgeleistungen und Rahmenbedingungen der Personalvorsorgekasse Obwalden (PVO) informiert.

Der Koordinationsabzug bei der PVO beträgt 1/3 des Jahresgehalts, im Maximum Fr. 24 885.—. Damit werden die tieferen Einkommen und somit auch die Teilzeitangestellten gegenüber dem gesetzlichen Minimum bessergestellt. Im Übrigen beschäftigt der Kanton Obwalden keine Mitarbeitenden in einem tiefen Pensum, nur damit diese nicht versichert werden müssen.

- 2.6 Gibt es aus Sicht des Regierungsrats auch Nachteile, die der Kanton als Arbeitgeber bei diesen Arbeitszeitmodellen akzeptieren muss?

In erster Linie geht es dem Kanton als Arbeitgeber darum, die Aufgaben und Geschäfte so effizient und wirtschaftlich wie möglich abzuwickeln und die Mitarbeitenden entsprechend einzusetzen. Dabei muss eine gute Balance zwischen Vollzeit- und Teilzeitangestellten innerhalb der Organisationseinheit gefunden werden.

Obwohl bei den genannten Arbeitszeitmodellen die Administrationskosten, die Arbeitsplatzkosten und die Weiterbildungskosten tendenziell etwas höher sind und die Führung und Kommunikation anspruchsvoller sein kann, überwiegen aus Sicht des Regierungsrats in der Praxis aber die Vorteile der Teilzeitarbeit.

- 2.7 Gibt es bei den Teilzeitstellen und dem Jobsharing spezielle Einschränkungen in den Anstellungsbedingungen, die der/die Arbeitnehmer/in akzeptieren muss? (z.B. Arbeitsinsatz nur am Vormittag, damit am Nachmittag der gleiche Arbeitsplatz und die EDV-Infrastruktur durch eine andere Person genutzt werden kann)

Es gibt keine speziellen Einschränkungen bei Teilzeitstellen. Auch gegenüber den Teilzeitangestellten gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Selbstverständlich müssen aber die Arbeitstage durch den Arbeitgeber definiert werden, in der Regel kann dabei aber auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht genommen werden.

- 2.8 Mit welchen Infrastrukturkosten rechnet der Kanton je Arbeitsplatz? Welche Massnahmen trifft der Kanton, damit auch mit der Teilzeitarbeit oder dem Jobsharing diese Infrastrukturkosten je Arbeitsplatz optimal genutzt werden können?

Pro Arbeitsplatz ist mit jährlichen Kosten von rund Fr. 12 000.— zu rechnen. Darin enthalten sind die Gebäude-, die Betriebs-, die Mobiliar- und die Informatikkosten (ohne Lizenzkosten).

Für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von über 50 Prozent wird ein voller Arbeitsplatz gezählt. Für Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum bis und mit 50 Stellenprozent sowie für Mitarbeitende mit einer überwiegenden Aussendiensttätigkeit (über 50 Prozent) oder mit einer Funktion ohne Bedarf nach einem ständigen Büroarbeitsplatz gilt das Desk-Sharing. Für diese Mitarbeitende wird ein halber Arbeitsplatz gezählt. Mitarbeitende, deren Arbeitsplatz nicht der Büroarbeit zugeordnet werden kann (Hauswarte, Werkstattpersonal, Kuriere, Reinigungspersonal etc.), werden für die Ermittlung des Flächenbedarfs des Amtes oder der Organisationseinheit nicht angerechnet.

Aufgrund der eher knappen Raumverhältnissen in den Bürogebäuden des Kantons, sind die Vorgesetzten gezwungen, die einzelnen Arbeitsplätze so effizient wie möglich auszulasten. Wie bereits unter Punkt 2.7 ausgeführt, müssen dabei Arbeitstage bzw. -zeiten durch den Arbeitgeber definiert werden, damit Überschneidungen vermieden werden können. Dies geschieht in der Regel im Einvernehmen mit den Mitarbeitenden.

2.9 Wie ist die aktuelle Situation betreffend den Fragen 2 bis 4 bei den kantonsnahen Betrieben EWO, OKB, KSOW, ILZ und VSZ?

Bei den erwähnten kantonsnahen Betrieben handelt es sich um eigenständige Unternehmen, welche ihren Betrieb selbst organisieren. Die jeweiligen Geschäftsberichte geben Auskunft über deren Kennzahlen.

2.10 Animiert der Regierungsrat die oben genannten Unternehmen aktiv zur Förderung moderner Teilzeit- oder Jobsharing-Modellen, um eine Vorbildrolle einzunehmen?

Ziele und Eckwerte für die strategische Ausrichtung der jeweiligen Unternehmen werden in den Eigentümerstrategien definiert. Entsprechend werden durch den Regierungsrat gemäss seiner Rolle keine operativen Vorgaben definiert.

2.11 Wie fördert der Kanton Obwalden aktuell die Obwaldner Arbeitgeber moderne Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen?

Der Kanton verfügt über keine gesetzliche Grundlage oder gar den Auftrag, bei den Arbeitgebern hinsichtlich Förderung moderner Arbeitsmodelle zu intervenieren. Er nimmt jedoch seine Vorbildrolle wahr und schreibt Voll- sowie Teilzeitstellen grundsätzlich mit einem variablen Beschäftigungsgrad aus (z. B. 50 bis 60 Prozent, 80 bis 100 Prozent). Auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu sein und Fachkräfte für sich gewinnen zu können, ist schliesslich ein zentraler Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen. Arbeitszeitmodelle, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlauben, sind zunehmend und verstärkt nachgefragt. Es liegt somit im eigenen Interesse von Gewerbe und Privatwirtschaft, solche Arbeitsmodelle wenn möglich anzubieten. Der Arbeitsmarkt sorgt für die gewünschte Förderung.

2.12 Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten sieht der Regierungsrat die Teilzeitanstellungen bei Obwaldner Firmen (insbesondere in klassischen Männerberufen) zukünftig verstärkt zu fördern, ohne diese zum Zwang zu machen?

Der Kanton nimmt seine Vorbildrolle hinsichtlich Teilzeitanstellungen wahr. Das Thema der Arbeitsmodelle wird zudem vom Volkswirtschaftsdepartment im permanenten Austausch mit den in Obwalden ansässigen Unternehmen regelmässig angesprochen.

2.13 Wurden in Obwalden konkrete Projekte durch die Finanzierungshilfen vom Bund für Projekte, die die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben verbessern, unterstützt? Und sieht der Regierungsrat Möglichkeiten von diesem Instrument, durch das doch rund Fr. 4,5 Millionen Franken pro Jahr zur Verfügung stehen, Gebrauch zu machen?

Im Rahmen des Gesetzes über das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP Mantelerlass) vom 19. Mai 2016 wurde in der Fachstelle für Gesellschaftsfragen der Themenbereich Gleichstellung von Frau und Mann als Aufgabe des Kantons per 1. Januar 2017 aufgehoben. Entsprechend wurden keine Projekte mehr durch die Finanzierungshilfen des Bundes für die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben unterstützt.

In der Botschaft zum KAP Mantelerlass wurde damals ausgeführt, dass sich das Gewerbe und die Privatwirtschaft – soweit erforderlich – bereits für diese Anliegen engagieren. Die Einflussnahme des Kantons sei in diesem Bereich relativ gering und könne aus Sicht des Kantons aufgehoben werden.

Protokollauszug an:

- Mitglieder des Kantonsrats sowie übrige Empfänger der Kantonsratsunterlagen (mit Interpellationstext)
- Finanzdepartement
- Personalamt
- Staatskanzlei
- Ratssekretariat Kantonsrat

Im Namen des Regierungsrats



Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin



Versand: 13. Januar 2021