



Art des Vorstosses: Interpellation

Bitte unterzeichnetes Original dem Ratspräsidium abgeben und zusätzlich mit E-Mail weiterleiten an: staatskanzlei@ow.ch

Interpellation betreffend Förderung moderner Teilzeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und BerufIngress:

Viele junge Familien möchten die Verteilung von Kinderbetreuung und Haushalt zum einen und der Arbeit zum anderen, fairer unter beiden Elternteilen aufteilen. Damit dies möglich ist, sind Teilzeitarbeitsstellen notwendig. In vielen Branchen, insbesondere in typischen Männerberufen, sind diese aber nach wie vor sehr rar. Moderne Arbeitgeber ermöglichen auch in Teilzeitpensen personelle und fachliche Führung, um auch für gut ausgebildete Arbeitnehmer/-innen attraktiv zu sein.

Dieses Bedürfnis ist auch in der Bundesrätlichen Legislaturplanung 2020-2023 in einem der quantitativen Ziele wie folgt definiert: „Die Belastung durch Erwerbsarbeit und Familienarbeit ist ausgeglichener auf die Geschlechter verteilt.“

Folgende Fragen sollen die aktuelle Situation im Kanton und die Förderung von attraktiven Teilzeitarbeitsmodellen und Jobsharing thematisieren.

Auskunftsbegehren/Fragen:

1. Wie ist die generelle Haltung des Regierungsrats zum Thema Teilzeit- und Jobsharingmodelle?
2. Wie gross ist der Anteil an Teilzeitstellen und Jobsharing in der Kantonsverwaltung?
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?
4. Gibt es ein Konzept resp. eine 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?
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?
6. Gibt es aus der Sicht des Regierungsrates auch Nachteile, die der Kanton als Arbeitgeber bei diesen Arbeitsmodellen akzeptieren muss?
7. Gibt es bei den Teilzeitstellen und dem Jobsharing spezielle Einschränkung in den Anstellungsbedingungen, die der/die Arbeitnehmer(in) akzeptieren muss? (z.B. Arbeitseinsatz nur am Vormittag, damit am Nachmittag der gleiche Arbeitsplatz und die EDV-Infrastruktur durch eine andere Person genutzt werden kann)
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?
9. Wie ist die aktuelle Situation betreffend den Fragen 2 bis 4 bei den kantonsnahen Betrieben EWO, OKB, KSOW, ILZ und VSZ?
10. Animierte der Regierungsrat die oben genannten Unternehmen aktiv zur Förderung moderner Teilzeit- oder Jobsharing-Modellen, um eine Vorbildrolle einzunehmen?
11. Wie fördert der Kanton Obwalden aktuell die Obwaldner Arbeitgeber moderne Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen?
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?
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 4,5 Mio. CHF pro Jahr zur Verfügung stehen, Gebrauch zu machen?

Begründung:

Frauen sind 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 können so vorgebeugt werden. Zudem sind Mütter sehr motivierte Arbeitnehmerinnen, mit welchen der Fachkräftemangel aktiv angegangen werden kann.

Gleichzeitig wollen moderne Väter ihrer Vaterrolle gerecht werden und sich aktiv an der Erziehung der Kinder beteiligen. Beides ist nur möglich, wenn auch entsprechende Teilzeitstellen für Männer und Frauen verfügbar sind. Ein Potenzial, das leider viele Firmen nur teilweise oder gar nicht ausschöpfen. Insbesondere in klassischen Männerberufen ist die Verbreitung und Akzeptanz von Teilzeitarbeit sehr tief. Im Jahr 2019 arbeiteten nur gerade 18% der Männer weniger als 90% (gem. Bundesamt für Statistik (BFS) SAKE Erhebung 2019). Laut einer repräsentativen Studie von Swiss Life möchten aber über 90% der jungen Familien die Aufteilung zwischen beiden Elternteilen von Kinderbetreuung/Haushalt und Erwerbstätigkeit fairer gestalten. Das klassische Familienmodell mit vollzeitbeschäftigtem Vater und nicht erwerbstätiger Mutter hat sich gem. BFS von 34% der Babyboomer-Generation (Jahrgang 1946-1964) auf 17% bei den Millennials (Jg. 1981-1996) halbiert. Was ein weiteres Indiz für das wachsende Bedürfnis an Teilzeitarbeitsstellen darstellt.

Durch ein grösseres Angebot an Teilzeitarbeitsstellen könnte auch die Nachfrage von familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen reduziert werden.

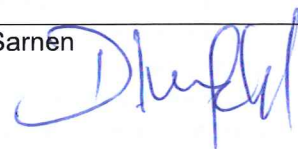
In der Bundesverfassung ist die Gleichstellung in Art. 8 Rechtsgleichheit unter Absatz 3 wie folgt verankert «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.». Somit ist es auch die Pflicht von Bund und Kantonen eine aktive Rolle in Gleichstellungsfragen einzunehmen, was mit der Förderung von Teilzeitarbeitsmodellen einhergeht. Es ist absolut klar, dass in Kleinfirmen entsprechende Angebote nur schwer umgesetzt werden können und deshalb wären Zwangsmassnahmen für Firmen sicherlich verfehlt.

Dass Teilzeitarbeit auch für Arbeitgeber interessant ist und zu mehr Effizienz, erhöhter Mitarbeiterzufriedenheit und weniger krankheitsbedingten Abwesenheiten führt, ist durch zahlreiche Studien (u.a. von Prof. Dr. Sybille Sachs, HWZ oder Prof. Dr. Sita Mazumder und Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried, Hochschule Luzern) wissenschaftlich erwiesen.

Datum: 22. Oktober 2020

Der Erstunterzeichner:

Dominik Imfeld, Sarnen



Mitunterzeichnende:



Alca.

A. Schneider

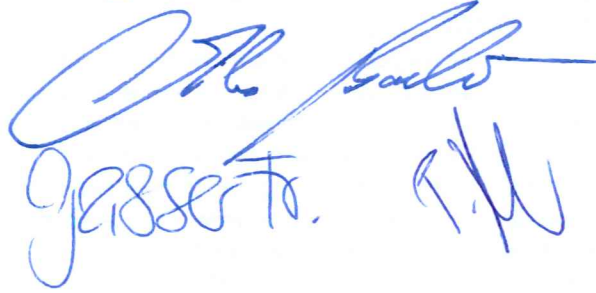


Mar

E. Kasper



S. Brunel



Gasser F.

