



Ergebnis der 1. Lesung im Regierungsrat vom 3. März 2015

**Gesetz
über die Gleichstellung von Frau und Mann**

Bericht und Antrag des Regierungsrates
vom 3. März 2015

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen Antrag auf den Erlass eines Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. Dazu erstatten wir Ihnen nachstehenden Bericht, den wir wie folgt gliedern:

1. In Kürze
2. Ausgangslage
 - 2.1 Verfassungsrechtlicher Auftrag
 - 2.2 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
 - 2.3 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann
 - 2.4 Gleichstellungstätigkeiten im Kanton Zug
3. Ergebnis der Vernehmlassung
4. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen
5. Finanzielle Auswirkungen
6. Zeitplan
7. Antrag

1. In Kürze

Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Zug

Bund, Kantone und Gemeinden sind von Verfassungs- und Völkerrechts wegen verpflichtet, zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann tätig zu sein. Mit dem Gleichstellungsgesetz sollen die wesentlichsten Grundsätze für die Erfüllung dieses Auftrags verankert werden. Es beinhaltet Bestimmungen darüber, wie die Gleichstellung von Frau und Mann verwirklicht werden soll sowie über die entsprechenden Zuständigkeiten im Kanton Zug.

Handlungsbedarf besteht weiterhin

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist in vielen Bereichen noch nicht verwirklicht. So bestehen beispielsweise weiterhin Lohn- und Bildungsunterschiede. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ist für Mütter und Väter nicht hinreichend gewährleistet. Obwohl namentlich in der rechtlichen Gleichstellung beträchtliche Fortschritte erzielt worden sind, besteht nach wie vor Handlungsbedarf.

Gleichstellungsauftrag

Verfassungs- und Völkerrecht enthalten einen Auftrag an Bund, Kantone und Gemeinden, zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau tätig zu werden, insbesondere für die Gleichstellung in Familie, Ausbildung, Arbeit und der politischen Partizipation. Sowohl der Gesetzgeber als auch die rechtsanwendenden Behörden (Verwaltung, Richterinnen und Richter) sind verpflichtet, dem Geschlechtergleichheitsgebot in den Schranken ihrer Zuständigkeit zum Durchbruch zu verhelfen.

Gleichstellungsgesetz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

Der Regierungsrat erachtet es als wichtig und erforderlich, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu verwirklichen. Mit Regierungsratsbeschluss vom 9. April 2013 hat er eine verwaltungsinterne dezentrale Fachgruppe für die Gleichstellung von Frau und Mann eingesetzt. Zur Verankerung der wichtigsten Grundsätze der Zuger Gleichstellungspolitik beantragt er dem Kantonsrat den Erlass generell-abstrakter Normen in Erfüllung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrags.

2. Ausgangslage

In der schweizerischen Gleichstellungspolitik ist im Laufe der letzten Jahrzehnte auf rechtlicher und institutioneller Ebene Verschiedenes getan und einiges erreicht worden. So hat der Bundesrat am 28. Januar 1976 die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen als ständige ausserparlamentarische Kommission und erstes staatliches Gleichstellungsorgan der Schweiz eingesetzt. Mit Volksabstimmung vom 14. Juni 1981 wurde in Art. 4 Abs. 2 (alt) Bundesverfassung der Grundsatz der gleichen Rechte von Frau und Mann bundesverfassungsrechtlich verankert. Im Jahre 1988 hat der Bundesrat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) eingesetzt. 1991 ist § 5 Abs. 2 KV-ZG in Kraft getreten, wonach der Kanton die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau fördert. 1996 ist das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.) in Kraft getreten. Im Jahre 1999 hat der Bundesrat einen von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe erstellten Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann verabschiedet. Mit Inkrafttreten der neuen Bundesverfassung am 1. Januar 2000 ist der Gleichstellungsgrundsatz in Art. 8 Abs. 3 BV übernommen und dahingehend präzisiert worden, dass *die rechtliche und die tatsächliche Gleichstellung* umfasst sind.

Durch die *rechtliche* Gleichstellung der Geschlechter konnten beträchtliche Fortschritte erzielt und die meisten formalen Ungleichbehandlungen auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene beseitigt werden¹. Trotz dieser Fortschritte ist indessen insbesondere die *tatsächliche* Gleichstellung in vielen Lebensbereichen noch nicht realisiert.²

So stellt das Bundesamt für Statistik im Jahre 2013 zu Stand und Entwicklung der Gleichstellung von Frau und Mann u.a. fest, dass die Lohngleichheit nicht gewährleistet und die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit geschlechtsspezifisch geprägt ist. Gemäss einer

¹ So die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF in: Webpublikation zur Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz 2001-2013/14, Ziff. 2.1: Gleiche Rechte für Frau und Mann, Gleichstellungspolitik, S. 1.

² Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Stand und Entwicklung, Webpublikation des Bundesamtes für Statistik (2013), S.4. Dies stellt auch das Bundesgericht fest, welches darauf hinweist, dass im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung zwischen Frau und Mann im Kanton Zug wie auch in anderen Kantonen trotz erheblicher Fortschritte weiterhin gewichtige Ungleichheiten bestehen (BGE 137 I 320, Erw. 4).

Studie im Auftrag des Bundesamtes für Statistik und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung können 37,6 % des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern im Jahre 2010 nicht durch objektive Faktoren erklärt werden und sind als Lohndiskriminierung zu werten. Eine zufriedenstellende Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ist weder für Mütter noch für Väter gewährleistet. Frauen sind häufiger von Armut betroffen als Männer. Der Anteil der Frauen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren ohne nachobligatorische Bildung ist deutlich höher als derjenige der Männer. Obwohl 53 % der Wahlberechtigten Frauen sind, sind sie in den politischen Institutionen deutlich schwächer repräsentiert als die Männer (Ende 2012 beträgt der Frauenanteil in den kantonalen Regierungen 23,7 % und in den kantonalen Parlamenten 25,1 %).³

Im vierten und fünften Folgebericht der Schweiz zur Umsetzung des UNO-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), der vom Bundesrat am 17. Dezember 2014 genehmigt worden ist, werden nicht nur die Fortschritte, sondern auch die Herausforderungen in der Gleichstellung von Frau und Mann in den Jahren 2011 - 2014 präsentiert. Die Herausforderungen in der Umsetzung des Übereinkommens bestehen danach für die Schweiz insbesondere in der "anhaltenden Lohndiskriminierung", der Untervertretung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in Politik und Wirtschaft oder der weiterhin schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie⁴.

Ein Bericht der Universität Luzern vom 14. August 2009 zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Kanton Zug hält fest, dass der Kanton Zug im Zeitverlauf in vielen Bereichen Verbesserungen bei der geschlechtsspezifischen Gleichstellung aufweise, gleichwohl aber klare Unterschiede bestünden. So sei der Bildungsrückstand der Frauen gegenüber den Männern in keinem anderen Kanton so gross wie im Kanton Zug. Die geschlechtsspezifisch geprägte Wahl der Berufe und Studienfächer halte sich hartnäckig. Beim Anteil der Führungspositionen von Frauen in Unternehmensleitungen liege der Kanton Zug klar unterhalb des schweizerischen Durchschnitts (...). Die schwierige Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden führe dazu, dass jede zehnte Person Unterstützung der öffentlichen Hand benötige. Klar unter dem schweizerischen Durchschnitt liege die Anzahl der Kindertagesstätten⁵.

Ein im Jahre 2014 erstellter Bericht der Hochschule Luzern weist auf die seit vorstehend zitiertem Bericht vom 14. August 2009 zu verzeichnenden Entwicklungen hin. Demnach erfolgten die Bildungsabschlüsse nach wie vor nach typischen Berufen je Geschlecht. Bei den Hochschulabschlüssen bestehe weiterhin ein sichtbares Ungleichgewicht (doppelt so viele Abschlüsse von Männern im Vergleich zu Frauen). Angesichts einer durchschnittlich ausgewogenen Zahl von Hochschulabgängern und einem grundsätzlich ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter im Kanton könne hier von einem Nachholbedarf ausgegangen werden. Mit Bezug auf das Angebot an Kinderkrippenplätzen habe sich die Betreuungssituation seit dem Bericht 2009 deutlich zum Positiven hin verbessert.

In der Politik zeigten die Zuger Frauen ein hohes Engagement, das aber auf nationaler Ebene schlecht belohnt werde (kein Nationalrats- oder Ständeratsmandat). Im gesamtschweizerischen

³ Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann, Stand und Entwicklung, Webpublikation des Bundesamtes für Statistik (2013), S.4, 22, 15, 27, 5, 31.

⁴ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00070/index.html?lang=de> (Stand: 19. Januar 2015)

⁵ «Gleichstellung von Frauen und Männern im Kanton Zug», Bericht der Universität Luzern zuhanden der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zug vom 14. August 2009, S. 41.

Vergleich liege der Kanton Zug bei der Vertretung von Frauen im Kantonsrat weit vorne (Frauenanteil im Kantonsrat nach der Wahl 2006: 33,8 %), erreiche jedoch die 50 %-Marke bei weitem nicht. In der Legislaturperiode 2011 bis 2014 gehörten dem Zuger Regierungsrat eine Frau und sechs Männer an. Für die Legislaturperiode 2015 bis 2018 gilt dasselbe. Bei der Konstituierung am 16. Dezember 2010 sassen 18 Frauen (= 22,5 %) und 61 Männer (= 76,25 %) im Kantonsrat. Ein Sitz war vakant. Am 3. März 2014 waren unter den Kantonsratsmitgliedern 21 Frauen (= 26,25 %) und 59 Männer (= 73,75 %).⁶ Für die Legislaturperiode 2015 - 2018 gehören dem Kantonsrat 21 Frauen (= 27,5 %) und 59 Männer (= 72,5 %) an.

Gemäss Schlussbericht zuhanden des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann von Dezember 2014 übersteigt der Frauenanteil in den Zentralverwaltungen in den Kantonen AG, BE, LU, VD und ZH 50%, in AI, AR, GR, OW, SG, SZ, UR sowie im Kanton Zug liegt er unter 40%⁷. In den Verwaltungen im engeren Sinn bestehen die kleinsten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in den Grenzkantonen BS, GE, JU und NE, die grössten in folgenden Deutschschweizer Kantonen: AG, AI, AR, BL, GL, LU, OW, SO, TG, UR, ZH sowie im Kanton Zug⁸.

2.1 Verfassungsrechtlicher Auftrag

Der Grundsatz der Gleichberechtigung ist in Art. 8 Abs. 3 Satz 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Bundesverfassung, BV; SR 101) enthalten («Mann und Frau sind gleichberechtigt»; Differenzierungsverbot). Das Gesetz sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit (Satz 2; Egalisierungsgebot). Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Satz 3).

§ 5 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Zug vom 31. Januar 1894 (Kantonsverfassung, KV; BGS 111.1) statuiert, dass der Kanton die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau fördert⁹.

Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV enthält einen Auftrag zur Schaffung tatsächlicher Gleichheit in der sozialen Wirklichkeit. Der Gleichstellungsauftrag bezieht sich auf alle Lebensbereiche und richtet sich an alle Stufen des Bundesstaats, d.h. an den Bund, die Kantone und die Gemeinden. Neben dem Gesetzgeber haben auch die rechtsanwendenden Behörden (Verwaltung, Richterinnen und Richter) die Pflicht, dem Geschlechtergleichheitsgebot in den Schranken ihrer Zuständigkeit zum Durchbruch zu verhelfen (BGE 137 I 317 Erw. 3.1).

Art. 8 Abs. 3 BV und § 5 Abs. 2 KV verpflichten den Kanton Zug, zur Herstellung von tatsächlicher Gleichheit tätig zu werden, wofür gewisse institutionelle und organisatorische Vorkehrungen vorausgesetzt sind. Es muss bestimmt werden, welche staatlichen Stellen zur Förderung der Gleichstellung berufen sind, welche Kompetenzen ihnen zustehen und über welche personellen und finanziellen Ressourcen sie verfügen (BGE 137 I 321 Erw. 5).

⁶ «Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Zug: Ist-Stand und Massnahmevorschläge», Ergebnisbericht der Hochschule Luzern zuhanden der Fachgruppe Gleichstellung von Frau und Mann vom 5. Juni 2014, S. 12 f..

⁷ A.a.O., S. 12.

⁸ A.a.O., S. 19.

⁹ Angenommen mit 11'131 Ja-Stimmen zu 1813 Nein-Stimmen in der Volksabstimmung vom 2. Dezember 1990 (Änderung der Kantonsverfassung; Gleichstellung von Mann und Frau).

2.2 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (CEDAW; SR 0.108) der Vereinten Nationen ist für die Schweiz am 26. April 1997 in Kraft getreten. Die Vertragsstaaten des Übereinkommens kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen.

Zu diesem Zweck verpflichten sie sich unter anderem, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau in ihrer Staatsverfassung oder in andere geeignete Rechtsvorschriften aufzunehmen, sofern sie dies noch nicht getan haben, und durch gesetzgeberische und sonstige Massnahmen für die tatsächliche Verwirklichung dieses Grundsatzes zu sorgen (Art. 2 Bst. a CEDAW) sowie durch geeignete gesetzgeberische und sonstige Massnahmen, gegebenenfalls auch Sanktionen, jede Diskriminierung der Frau zu verbieten (Art. 2 Bst. b CEDAW).

Die Vertragsstaaten treffen auf allen Gebieten, insbesondere auf politischem, sozialem, wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet, alle geeigneten Massnahmen einschliesslich gesetzgeberischer Massnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung und Förderung der Frau, damit gewährleistet wird, dass sie die Menschenrechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit dem Mann ausüben und geniessen kann (Art. 3 CEDAW).

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau konkretisiert das Diskriminierungsverbot für alle Lebensbereiche. Es verpflichtet die Vertragsstaaten, Massnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen zu ergreifen. Alle Vertragsstaaten haben regelmässig Berichte über die Umsetzung der vertraglichen Verpflichtungen abzuliefern. Die Staatenberichte werden durch den zuständigen Expertenausschuss und die Vertreterinnen und Vertreter diskutiert. Der Expertenausschuss hält Empfehlungen fest, wie die Vertragsstaaten die Umsetzung des Übereinkommens und die Berichterstattung darüber verbessern können.¹⁰

Bund, Kantone und Gemeinden sind verpflichtet, die Konvention umzusetzen und hierfür die geeigneten organisatorischen Vorkehrungen zu treffen. Sie müssen über Stellen mit den notwendigen Fachkenntnissen, Kompetenzen und Ressourcen verfügen, um die von der Konvention verlangte Aufgabe wirksam wahrnehmen zu können (BGE 137 I 326, Erw. 6.6). Wie Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV und § 5 Abs. 2 KV enthält also auch die CEDAW einen klaren Auftrag an Bund und Kantone, zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau tätig zu werden, insbesondere in den in Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV und Art. 7 ff. CEDAW ausdrücklich genannten Bereichen. Es steht ihnen zwar ein Ermessensspielraum bei der Frage zu, wie sie diesen Auftrag erfüllen, das Ob ist hingegen verfassungs- und völkerrechtlich vorgegeben (BGE 137 I 320 Erw. 4).

¹⁰ Vgl. den dritten Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Einleitung, S. 4.

2.3 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Am 1. Juli 1996 ist das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) in Kraft getreten. Das Gleichstellungsgesetz bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 1 GIG). Es enthält Bestimmungen zur Gleichstellung im Erwerbsleben sowohl für Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht als auch für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden (zweiter bis vierter Abschnitt). Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren und auch selbst Programme durchführen (Art. 14 Abs. 1 GIG). Auch kann der Bund privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben und die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben (Art. 15 GIG). Darüber hinaus legt das Gleichstellungsgesetz fest, dass das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen fördert und sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung einsetzt (Art. 16 Abs. 1 GIG). Zu diesem Zweck informiert es die Öffentlichkeit (Art. 16 Abs. 2 lit. a GIG); berät es Behörden und Private (lit. b); führt es Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen (lit. c); kann es sich an Projekten von gesamtschweizerischer Bedeutung beteiligen (lit. d); wirkt es an der Ausarbeitung von Erlassen des Bundes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind (lit. e); prüft es die Gesuche um Finanzhilfen und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme (lit. f).

Der dritte Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau weist darauf hin, dass das Gleichstellungsgesetz die Situation der von Diskriminierung am Arbeitsplatz Betroffenen verbessern konnte und damit für die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung einen Fortschritt darstellt¹¹. Eine in den Jahren 2004/05 durchgeführte Evaluation kommt zum Schluss, dass das Gleichstellungsgesetz zwar wirksam ist, die Gleichstellung im Erwerbsleben jedoch mit dem Gesetz allein nicht erreicht werden könne. Es brauche zusätzlich gezielte Information und Sensibilisierung sowie weitere flankierende Massnahmen.¹²

Gesetzgeberischer Handlungsbedarf bestand für die Kantone aufgrund des Gleichstellungsgesetzes in seiner Erstfassung vor allem im Zusammenhang mit der Regelung von Verfahrensaspekten (Schlichtungsverfahren, Zivilrechtspflege, Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen). So hatten die Kantone namentlich Schlichtungsstellen zu bezeichnen. Mit der Einführung der Schweizerischen Zivilprozessordnung¹³ wurden die Art. 11 GIG (Schlichtungsverfahren) und 12 GIG (Zivilrechtspflege) aufgehoben und die zivilprozessualen Bestimmungen betreffend Gleichstellung in die Zivilprozessordnung¹⁴ aufgenommen. Für den Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen verweist Art. 13 GIG auf die allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege.

¹¹ Seite 9.

¹² Vgl. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF, Webpublikation zur Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz 2001-2013/14, Ziff. 2.1: Gleiche Rechte für Frau und Mann, Gleichstellungspolitik, S. 2.

¹³ Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272).

¹⁴ Art. 113 f., 199 f., 210, 243, 348 ZPO; Inkrafttreten: 1. Januar 2011.

Im Kanton Zug sind die prozessualen Aspekte, welche aufgrund des Gleichstellungsgesetzes geregelt werden müssen, in § 40 GOG¹⁵ enthalten. Nach dieser Bestimmung ernennt das Obergericht für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz auf Vorschlag der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen je vier Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Abs. 1). Die Schlichtungsbehörde handelt und beschliesst in diesen Fällen als Spruchkörper, bestehend aus einem Mitglied der Schlichtungsbehörde als Vorsitzende oder Vorsitzender und je einer Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Abs. 2). Die Schlichtungsbehörde ist ebenfalls für Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nach dem Gleichstellungsgesetz zuständig (Abs. 3).

2.4 Gleichstellungstätigkeiten im Kanton Zug

In Erfüllung einer Motion bestand im Kanton Zug ab dem Jahre 1992 gestützt auf einen Kantonsratsbeschluss vom 26. September 1991 ein auf vier Jahre befristetes Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Dem Büro stand eine fünf- bis siebenköpfige Fachkommission beratend zur Seite. Das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstand der Direktion des Innern. Im Mai 1995 beantragte der Regierungsrat die Verlängerung des Kantonsratsbeschlusses um vier Jahre. Der Kantonsrat beschloss den Anträgen der vorberatenden Kommission und der Staatswirtschaftskommission folgend Nichteintreten auf die Vorlage des Regierungsrats, worauf das Gleichstellungsbüro per Ende 1995 aufgelöst wurde.

Am 31. Oktober 1996 erklärte der Kantonsrat eine Motion der FDP-Fraktion des Kantonsrates zur Realisierung des Verfassungsauftrages betreffend Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann entgegen dem regierungsrätlichen Antrag für erheblich. Zufolge des daraus fliessenden Auftrags war in den Jahren 1998 bis 2010 eine verwaltungsexterne Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann - jeweils befristet auf vier Jahre - eingesetzt. Es handelte sich um eine Fachkommission mit Vertretungen der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, der politischen Parteien sowie von Organisationen, welche sich mit der Gleichstellung von Frau und Mann befassen.

Mit Bericht vom 2. Februar 2010 beantragte der Regierungsrat dem Kantonsrat, die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann unter dem neuen Namen Kommission für Chancengleichheit von Frau und Mann zeitlich auf acht Jahre befristet weiterzuführen. Der Kantonsrat lehnte die Vorlage an seiner Sitzung vom 28. Oktober 2010 mit 37:36 Stimmen ab. Gegen die Nichtfortführung der Kommission ergriffen die Alternative - die Grünen Kanton Zug, die Christlich-soziale Partei Zug und die Sozialdemokratische Partei des Kantons Zug, die Juristinnen Schweiz, der Gewerkschaftsbund des Kantons Zug, die OFRA Zug sowie zwölf Privatpersonen am 29. November 2010 Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht.

In der Regeste zu seinem Entscheid vom 21. November 2011 hält das Bundesgericht fest (BGE 137 I 305), dass der Kanton Zug verpflichtet sei, einen Ersatz für die bisherige Kommission vorzusehen, indem er regle, von wem, wie und mit welchen Mitteln der Gleichstellungsauftrag künftig umgesetzt werden solle. Dagegen sei er nicht verpflichtet, eine Gleichstellungskommission weiterzuführen oder eine Fachstelle zu schaffen. Bund und Kantone stehe ein Ermessensspielraum zu, wie sie den Auftrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und

¹⁵ Gesetz über die Organisation der Zivil- und Strafrechtspflege (Gerichtsorganisationsgesetz, GOG; BGS 161.1).

Mann gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV und § 5 Abs. 2 KV sowie dem UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) erfüllen, dagegen sei das *ob* verfassungs- und völkerrechtlich vorgegeben, solange das Ziel noch nicht erreicht sei.

Im Nachgang zum zitierten Bundesgerichtsentscheid setzte der Regierungsrat für die Gleichstellungsaufgaben im Kanton Zug im April 2013 eine verwaltungsinterne dezentrale Fachgruppe für die Gleichstellung von Frau und Mann ein und bestimmte deren Mitglieder. Die Fachgruppe soll als Plattform dienen und Informationen austauschen. Die Koordination der Fachgruppe und der weiteren Tätigkeiten im Bereich Gleichstellung ist bei der Direktion des Innern angegliedert, der die Fachgruppe auch administrativ zugewiesen ist. Für verwaltungsinterne Belange ist das Personalamt mit einer verwaltungsübergreifenden Koordinationspflicht zuständig (Regierungsratsbeschlüsse vom 9. April 2013 betreffend Weiterführung der Gleichstellungsarbeiten sowie betreffend Wahl der Mitglieder der Fachgruppe Gleichstellung von Frau und Mann). Der Regierungsrat hält in diesem Beschluss zudem fest, dass für die künftige Aufgabenerfüllung im Bereich der Gleichstellung Anpassungen auf Gesetzesstufe bzw. ein Kantonsratsbeschluss erforderlich sind und weist die Zuständigkeit für die Gesetzgebungsarbeiten der Direktion des Innern zu (Regierungsratsbeschluss vom 9. April 2013 betreffend Weiterführung der Gleichstellungsarbeiten, S. 3, Bst. F).

3. Ergebnis der Vernehmlassung

[noch offen]

4. Kommentar zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Zweck (§ 1)

Art. 8 Abs. 3 BV lautet wie folgt: «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.» Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV enthält einen Sozialgestaltungsauftrag, wonach auf den Abbau bestehender Stereotypisierungen und diskriminierender Strukturen hinzuwirken ist¹⁶. Nach Auffassung des Bundesgerichts bedarf es dabei gezielter Massnahmen, um stereotype Rollenbilder und gesellschaftlich institutionalisierte Verhaltensmuster und damit einhergehende Benachteiligungen zu beseitigen sowie ein Umdenken in der Gesellschaft einzuleiten¹⁷. Gemäss § 5 Abs. 2 KV ist der Kanton verpflichtet, die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern.

Der in Art. 8 Abs. 3 BV sehr allgemein umschriebene Gleichstellungsauftrag wird durch das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau konkretisiert und ergänzt. Darin verpflichten sich die Vertragsstaaten, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen (Art. 2). Hierzu müssen die Vertragsstaaten durch gesetzgeberische und sonstige Massnahmen für die tatsächliche

¹⁶ Bernhard Waldmann, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz, 2003, S. 423 und 439 ff.

¹⁷ Ausführlich: BGE 137 I 305, S. 317, mit weiteren Hinweisen.

Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau sorgen (Art. 2 lit. a) und jede Diskriminierung der Frau verbieten (Art. 2 lit. b). Art. 5 lit. a des Übereinkommens verlangt Massnahmen, um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken und Vorurteile und Praktiken zu beseitigen, die auf der Vorstellung von der Unter- oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhen. Der Gleichstellungsauftrag wird für spezifische Bereiche konkretisiert, namentlich im politischen und öffentlichen Leben (Art. 7 und 8), im Bereich der Bildung (Art. 10), der Arbeit und der sozialen Sicherheit (Art. 11), der Gesundheit (Art. 12) und in anderen Bereichen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens (Art. 13). Einzelne Artikel sehen konkrete Massnahmen zur materiellen Gleichstellung der Frau vor (z.B. Art. 11 Abs. 2: Kündigungsschutz; bezahlter Mutterschaftsurlaub; Einrichtungen zur Kinderbetreuung). Überwiegend aber sind die Verpflichtungen allgemein gehalten und überlassen den Vertragsstaaten die Wahl der Mittel¹⁸.

Nach Ansicht des Bundesgerichts enthalten sowohl Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV, § 5 Abs. 2 KV als auch die CEDAW einen Auftrag an Bund, Kantone und Gemeinden, dass sie zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau tätig werden müssen, insbesondere in den in Art. 8 Abs. 3 Satz 2 BV und Art. 7 ff. CEDAW ausdrücklich genannten Bereichen. Ein Ermessensspielraum steht ihnen nur bei der Frage zu, wie sie diesen Auftrag erfüllen; dagegen ist das Ob verfassungs- und völkerrechtlich vorgegeben¹⁹.

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ist (auch) im Kanton Zug "noch nicht erreicht"²⁰; wie in anderen Kantonen bestehen auch im Kanton Zug trotz erheblicher Fortschritte weiterhin gewichtige Ungleichheiten²¹. Das Bundesgericht hat entsprechend im Entscheid BGE 137 I 305 ff. festgehalten, dass der Kanton Zug "zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann" tätig werden muss²², insbesondere durch den Erlass von Normen, die dem verfassungs- und völkerrechtlichen Mindeststandard auf dem Gebiet der Gleichstellung genügen.

Die Regelung betreffend Gleichstellung von Frau und Mann hat in einem (formellen) Gesetz zu erfolgen: Wichtige Rechtsnormen, auf denen die Verwaltungstätigkeit beruht, müssen in einem Gesetz enthalten sein²³. Das Kriterium, ob eine Materie auf Gesetzesstufe geregelt werden

¹⁸ Hausammann/Schläppi, Menschenrechte und Frauenrechte: Das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau und seine Bedeutung für die Schweiz, AJP 1995, S. 38 und 41.

¹⁹ BGE 137 I 305, S. 320.

²⁰ So explizit die tatsächlichen Feststellungen des Bundesgerichts im Entscheid BGE 137 I 305, S. 320.

²¹ Vgl. den Bericht «Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Zug: Ist-Stand und Massnahmevorschläge», Ergebnisbericht der Hochschule Luzern vom 5. Juni 2014 zuhanden der Fachgruppe Gleichstellung von Frau und Mann, S. 40 ff. Vgl. auch den Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Kanton Zug der Universität Luzern vom 14. August 2009, der allerdings z.T. noch auf den Zahlen der eidgenössischen Volkszählung im Jahr 2000 beruht, und den Bericht und Antrag des Regierungsrats an den Kantonsrat vom 2. Februar 2010 (Vorlage Nr. 1904.1 - Laufnummer 13328).

²² Bei der Gleichstellungsarbeit ist wesentlich, dass für jedes Geschlecht gleiche Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten ist, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindert werden muss und das jeweilig untervertretene Geschlecht das Recht hat auf unbefangene Entwicklung gemäss Können und Wollen (vgl. Ergebnisbericht Hochschule Luzern, S. 30).

²³ Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich/St. Gallen 2010, N 393.

muss oder nicht, richtet sich nach der Wichtigkeit, die der zu regelnden Materie zukommt²⁴. Da die zu schaffende Regelung auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frau und Mann die Behördenorganisation des Kantons Zug tangiert, gilt sie als wichtig und muss daher in Gesetzesform ergehen. Und gerade auch die kantonale und gemeindliche Umsetzung des in Art. 8 Abs. 3 BV enthaltenen Sozialgestaltungsauftrags ist von erheblicher gesellschaftspolitischer Tragweite. Der Regierungsrat hat sich denn auch mit Beschluss vom 9. April 2013 sowie vom 17. Juni 2014 klar für die Schaffung generell-abstrakter Normen in einem kantonalen Gesetz ausgesprochen.

Im Ingress zum Gesetzentwurf wird implizit klargestellt, dass der Kanton Zug dem verfassungs- und völkerrechtlichen Mindeststandard auf dem Gebiet der Gleichstellung genügen will. Der Zweck des Gesetzes ist denn auch in Gesetzentwurf § 1 genügend weit gefasst ("Dieses Gesetz bezweckt die Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen."). Die Formulierung unterstreicht, dass der Kanton Zug das Bundesgerichtsurteil vom 21. November 2011 befolgen und den entsprechenden Sozialgestaltungsauftrag umsetzen will.

4.2 Ziele

Die Ziele der Gleichstellungsarbeiten sind bereits in Ziff. 7 des Regierungsratsbeschlusses vom 9. April 2013 betreffend Weiterführung von Gleichstellungsarbeiten vorgezeichnet. Mit Beschluss vom 17. Juni 2014 hat der Regierungsrat zudem entschieden, dass Gleichstellungsaspekte im Rahmen der verwaltungsinternen Steuerung und Führung als weiteres Gleichstellungsziel zu berücksichtigen sind (Bsp.: Statistik, Berichterstattung im Rahmen der Geschäftsberichte). Sie ergeben sich im Übrigen aus den verfassungs- und völkerrechtlichen Vorgaben. Als Ziele der Gleichstellung sind beispielhaft und stichwortartig folgende Aspekte anzuführen:

- Gleichstellung im Recht;
- Gleichstellung in der Familie;
- Gleichstellung in der Erwerbsarbeit;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Gleichstellung in der Schule und in der Bildung;
- Prävention und Bekämpfung von sexueller und häuslicher Gewalt;
- Gleichstellung auf dem Gebiet der politischen Repräsentation.

Unbestritten ist, dass sich der verfassungs- und völkerrechtlich verbindliche Förderungsauftrag grundsätzlich auf alle Bereiche der Gesellschaft erstreckt. Die Wichtigkeit dieser Ziele wird auch von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und des Gewerbes hervorgehoben. Gerade im Nachgang zur Annahme der sogenannten "Masseneinwanderungsinitiative" am 9. Februar 2014 betonten sie ihr vordringliches Interesse daran, Frauen im Arbeitsprozess zu haben und zu behalten, um dem Mangel an Fachkräften entgegen wirken zu können.

Selbstverständlich können auch Männer Zielgruppe der Gleichstellungsförderung. Stichworte sind hier Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Berufswahl, divergierende Schulerfolge zwi-

²⁴ Vgl. auch Art. 164 Abs. 1 BV.

schen Jungen und Mädchen, unterschiedliches Sterblichkeitsalter, «Alleinverdienerlast» und vieles mehr²⁵.

4.3 Massnahmen (§ 2)

Bund und Kantone haben im Laufe der Jahre verschiedene Massnahmen zur Gleichstellung, zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung von Frauen in verschiedenen Lebensbereichen getroffen. Als Beispiele genannt werden können gesetzliche Reformen (Revisionen in den Bereichen häusliche Gewalt, Schwangerschaftsabbruch, Mutterschaftsentschädigung), spezifische Gleichstellungsprogramme in verschiedenen Aktivitäten (zum Beispiel in der Berufsbildung oder in der Personalpolitik der Bundesverwaltung), finanzielle Unterstützung von Projekten verschiedener Institutionen (zum Beispiel Finanzhilfen des Bundes nach dem Gleichstellungsgesetz oder die Anstossfinanzierung für familienexterne Kinderbetreuung) und eine systematische Öffentlichkeitsarbeit zur Bekämpfung von Stereotypen (zum Beispiel die Kampagne «Fairplay-at-home» und «Fairplay-at-work» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann).²⁶

Das Bundesgericht weist in diesem Zusammenhang explizit darauf hin, dass es nicht genüge, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verbieten. Vielmehr bedürfe es gezielter Massnahmen, um stereotype Rollenbilder und gesellschaftlich institutionalisierte Verhaltensmuster und damit einhergehende Benachteiligungen zu beseitigen sowie ein Umdenken in der Gesellschaft einzuleiten, wobei dem Gemeinwesen in der Wahl der Mittel ein erheblicher Ermessensspielraum zukomme (BGE 137 I 317 Erw. 3.1).

Aus diesen Gründen sollen im Kanton Zug konkrete Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung ergriffen werden. Bestimmt werden dürfen nur die "erforderlichen" Massnahmen (§ 2 Abs.1). In Zeiten immer knapper werdender staatlicher Ressourcen stellt sich auch akzentuiert die Frage nach der Wirksamkeit staatlicher Massnahmen²⁷. Die Prüfung der Massnahmen auf ihre Wirksamkeit hin soll Anhaltspunkte für die Optimierung der Gleichstellungsbemühungen liefern, einerseits für die koordinierende Direktion des Innern (§ 4 Abs. 2), andererseits für den Regierungsrat im Hinblick auf die Bestimmung der erforderlichen Massnahmen (§ 2 Abs. 1). Wie eine Wirksamkeitsprüfung im Einzelfall durchzuführen ist, braucht nicht geregelt werden, zumal insoweit auf bestehende Standards verwiesen werden kann²⁸.

²⁵ Ergebnisbericht Hochschule Luzern, S. 30 ff. Danach ist die Aufnahme männerspezifischer Inhalte in eine umfassende Gleichstellungspolitik im Interesse aller Beteiligten.

²⁶ Vgl. den dritten Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, S. 19.

²⁷ Vgl. Leitfaden für die Wirksamkeitsüberprüfungen beim Bund, Instrument zur Qualitätssicherung gestützt auf die Evaluationsstandards der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (SEVAL-Standards), Bern 2005, S. 5 (<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/evaluation/umsetzung/leitfaden-wirksamkeitsueberpruefung-d.pdf> [Stand: 19.01.2015]). Es kommen auch externe Berichte in Betracht: Vgl. z.B. den von der basellandschaftlichen Finanz- und Kirchendirektion in Auftrag gegebenen Evaluationsbericht "Wirksamkeitsprüfung von Eingliederungsmassnahmen gemäss Sozialhilfegesetz per 11. Juni 2010" (http://www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/mitfkd/mitfkd_2010-06-30_evaluationsbericht.pdf [Stand 19.01.2015]).

²⁸ Vgl. etwa den unter FN 28 erwähnten Leitfaden.

4.4 Beiträge (§ 3)

§ 3 Abs. 1 orientiert sich an Art. 14 Gleichstellungsgesetz²⁹, nach welchem der Bund öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme³⁰ zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren kann.

Eine Evaluation der seit 1996 gestützt auf Art. 14 Gleichstellungsgesetz ausgerichteten Finanzhilfen an Projekte und Beratungsstellen zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben zieht im Jahre 2006 eine positive Bilanz über die ersten zehn Jahre. Laut dieser Evaluation konnte die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben mit vielfältigen Projekten unterstützt, die Kompetenzen zahlreicher Trägerschaften erweitert und die Vernetzung unter den Institutionen verstärkt werden.³¹

Die Regelung für den Kanton Zug beschränkt sich freilich nicht auf die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben. Denkbar wären auch Programme in anderen Lebensbereichen.

§ 3 Abs. 2 entspricht der Regelung von § 2 des Gesetzes über die Förderung des kulturellen Lebens vom 25. März 1965³². Ob und inwieweit für Förderungsbeiträge auch Erträge von Stiftungen und Fonds eingesetzt werden können, ist vom Regierungsrat jeweils im Einzelfall zu entscheiden.

4.5 Kanton (§ 4)

Da die Direktionen mit ihren eigenen Gegebenheiten und Ressourcen am besten vertraut sind, soll die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes grundsätzlich dezentral in den einzelnen Direktionen erfolgen (§ 4 Abs. 1). Damit lassen sich Synergien mit den sonstigen Aufgaben in den einzelnen Direktionen herstellen, indem die Thematik in die laufenden Geschäfte bzw. ins Tagesgeschäft einfließen und mit den Fachgebieten sowie dem Fachwissen der einzelnen Direktionen verbunden werden kann. Der Regierungsrat wird bei der nächsten Personalverordnungsrevision aufnehmen, dass das Personalamt verantwortlich ist für die personalrechtliche Umsetzung des Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. Es hat eine verwaltungsinterne Koordinationspflicht.

Eine derartige Regelung wäre freilich unvollständig, wenn nicht eine Stelle mit der Koordination der Umsetzungsbestrebungen betraut würde. Da die Direktion des Innern bislang mit den Gleichstellungsaufgaben betraut war, drängt es sich zur Wahrung der Kontinuität auf, die Koordinationsaufgabe bei der Direktion des Innern anzusiedeln (§ 4 Abs. 2). Als Koordinationsaufgabe zu nennen ist beispielsweise die Prüfung der Wirksamkeit der Massnahmen nach den üblichen Standards³³. Weitere Koordinationsaufgaben der Direktion des Innern sind insbesondere³⁴:

²⁹ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995, GIG; SR 151.1.

³⁰ Die durch den Bund unterstützten Projekte können unter www.topbox.ch aufgerufen werden.

³¹ Vgl. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF, Webpublikation zur Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz 2001-2013/14, Ziff. 2.1: Gleiche Rechte für Frau und Mann, Gleichstellungspolitik, S. 7 f.

³² BGS 421.1

³³ Das Einholen von Studien wird in Ziff. 8 lit. c des Regierungsratsbeschlusses vom 9. April 2013 als staatliche Aufgabe auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frau und Mann vorgesehen.

³⁴ Vgl. auch Regierungsratsbeschluss vom 9. April 2013 an.

- Betreuung der Gesetzgebung im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann;
- Überprüfung der kantonalen Gesetzgebung auf ihre Vereinbarkeit mit Artikel 8 Abs.3 Bundesverfassung und § 5 Abs. 2 Kantonsverfassung sowie mit Art. 2 Bst. a CEDAW;
- Stellungnahme zu Vorlagen, welche die Frage der Gleichstellung von Frau und Mann betreffen;
- Pflege des Erfahrungs- und Fachaustauschs mit den Gleichstellungsstellen von Bund und Kantonen;
- Vertretung des Kantons in der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG).

4.6 Gemeinden (§ 5)

Dem verfassungs- und völkerrechtlichen Gleichstellungsgebot unterworfen sind nicht nur der Bund und die Kantone, sondern auch die Gemeinden. Dies wird in § 5 Gesetzentwurf deklaratorisch festgehalten. Umgesetzt wird auch auf Gemeindeebene der den Kanton Zug betreffende Bundesgerichtsentscheid BGE 137 I 317 Erw. 3.1. Danach bedarf es gezielter Massnahmen, um stereotype Rollenbilder und gesellschaftlich institutionalisierte Verhaltensmuster und damit einhergehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dass die Gemeinden zur Verwirklichung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann die erforderlichen und wirksamen Massnahmen ergreifen müssen, wird in § 5 Abs. 1 und 2 Gesetzentwurf aufgenommen. Da insoweit eine Verpflichtung der Gemeinden besteht, wird der Gemeinderat als zuständige Behörde bezeichnet (§ 4 Abs. 2). Als Gemeinden im Sinne des Gesetzentwurfs gelten die Einwohnergemeinden, die Bürgergemeinden, die Kirchengemeinden sowie die Korporationsgemeinden³⁵.

5. Finanzielle Auswirkungen

Das Gleichstellungsgesetz verankert wesentliche Grundsätze für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Um die Gleichstellung im Kanton Zug zu verwirklichen, bedarf es der entsprechenden Personalressourcen. Nach § 4 Abs. 2 des Entwurfes kommen der Direktion des Innern im Bereich der Gleichstellungstätigkeiten vielfältige Aufgaben zu, die mittelbar eine verfassungs- und völkerrechtliche Grundlage haben. Um diese unabdingbaren Aufgaben auch tatsächlich erfüllen zu können, ist mit einem personellen Aufwand von 0,8 Personalstellen zu rechnen. Aufgrund des Entlastungsprogramms beantragt der Regierungsrat jedoch keine zusätzlichen Mittel.

Die Massnahmen gemäss § 2 sowie die Beiträge für Förderungsprogramme gemäss § 3 haben keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen. Ihre Finanzierung ist ihm jeweiligen Antrag bzw. Beschluss auszuweisen.

³⁵ § 1 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesetz; BGS 171.1).

6. Zeitplan

August 2015 Kantonsrat, Kommissionsbestellung
Oktober 2015 Staatswirtschaftskommission
Nov. 2015 Kantonsrat, 1. Lesung
Januar 2016 Kantonsrat, 2. Lesung
Januar 2016 Publikation Amtsblatt
März 2016 Ablauf Referendumsfrist
Mai 2016 Allfällige Volksabstimmung
Juni 2016 Inkrafttreten

7. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen:

1. Auf die Vorlage Nr. - einzutreten und ihr zuzustimmen.

Zug,

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Heinz Tännler

Die stv. Landschreiberin: Renée Spillmann Siegwart

300/