

Luzern, 17. März 2026

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT**P 410**

Nummer: P 410
Eröffnet: 24.03.2025 / Gesundheits- und Sozialdepartement
Antrag Regierungsrat: 17.03.2026 / teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 347

Postulat Pilotto Maria und Mit. über die regelmässige Durchführung von Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz

Der Kanton Luzern engagiert sich in seinen Rollen als Dienstleister, Arbeitgeber und Auftraggeber aktiv für die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen. Die prioritären Handlungsfelder und die entsprechenden Massnahmen zeigt der Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2022–2025; 2026–2030) auf.

Das Postulat P 410 fordert den Regierungsrat auf zu prüfen, ob regelmässig (etwa zweimal jährlich) niederschwellige lokale Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz (GIG) angeboten werden können. Zielgruppe sind insbesondere Unternehmen und Fachpersonen, die in ihrem beruflichen Alltag mit gleichstellungsrelevanten Fragen konfrontiert sind.

Mehrere Studien und Evaluationen zeigen, dass das Wissen über die im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) verankerten Rechte und Pflichten bei Arbeitgebenden häufig unvollständig ist. Das zeigt auch die Zwischenbilanz zur Umsetzung (Durchführung, Überprüfung und Information) der Lohnvergleichsanalysen (BFH, 2024, vgl. S. 26 & S. 62)¹. Auch hinsichtlich der Präventionspflicht bei sexueller Belästigung bestehen Wissenslücken: Laut einer Erhebung von EBG und SECO (2024)² wissen rund 20 Prozent der befragten Unternehmen nicht, dass sie gemäss Gleichstellungsgesetz eine Präventionspflicht haben. Geschlechtsspezifische Diskriminierung erfolgt somit nicht immer bewusst. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) ist jedoch für Arbeitgebende ebenso verbindlich wie das Arbeitsgesetz (ArG) oder das Obligationenrecht (OR).

Unser Rat setzt sich für Arbeitgebende, Führungskräfte und HR-Verantwortliche ein, die auch im Bereich der Gleichstellung qualifiziert sind. Die kantonale Schlichtungsbehörde Gleichstellung stellt beispielsweise fest, dass die gesuchstellenden Parteien in den meisten Verfahren zwar anwaltlich vertreten sind, die Anwaltschaft jedoch teilweise wenig sensibilisiert ist für

¹ Zwischenbilanz zum Vollzug von Art. 13a-13i GIG (Lohnvergleichsanalysen). Schlussbericht der Berner Fachhochschule / PrivatePublicConsulting, 30. August 2024

² https://www.ebg.admin.ch/dam/de/sd-web/Fcrl0FWZyT51/Kurzversion%20des%20Schlussberichts%20zu%20sexueller%20Bel%C3%A4stigung%20am%20Arbeitsplatz_07.04.2025.pdf

gleichstellungsrechtliche Fragestellungen (vgl. Anfrage [A 261](#)). Im Vergleich zu anderen Kantonen fehlt im Kanton Luzern ein Weiterbildungsangebot für Unternehmen und Fachpersonen, das sich spezifisch mit dem Gleichstellungsgesetz befasst. Andere Kantone wie [Bern](#), [Aargau](#), [Baselland](#), [Basel-Stadt](#) oder [St. Gallen](#) kennen ein entsprechendes Angebot teilweise ergänzt um eine offizielle Beratungsstelle.

Ein Weiterbildungsangebot kann auch eine gezielte Unterstützung für Fachpersonen innerhalb der kantonalen Verwaltung darstellen, die beispielsweise Leistungsvereinbarungen verhandeln (vgl. hierzu die Anpassungen zur Lohngleichheit vom November 2024 im [Handbuch zum Gesetz über die Steuerung der Finanzen und Leistungen \(FLG\), Kapitel 2.3.5.4 Steuerung und Instrumente Beitragscontrolling](#)) beziehungsweise in Beschaffungsverfahren involviert sind (potenzielle Unterstützung im Rahmen der Massnahme 3.1).

Der zweite Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) nimmt das Anliegen des Postulats auf: Mit der Massnahme 2.1 (N/D) «Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote des Kantons Luzern» können auch Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz durchgeführt werden.

Die Umsetzung des Postulats im Sinne der Erheblicherklärung wäre mit zusätzlichen Kostenfolgen verbunden. Für die Durchführung der Weiterbildungen ist bei einer Übernahme des Kurskonzepts der Kantone Bern und Basel-Stadt/Basel-Landschaft mit direkten Kosten von rund 2'000 Franken zu rechnen. Hinzu kommen interne Personalkosten innerhalb der kantonalen Verwaltung von etwa 20'000 Franken sowie Sachkosten von rund 7'500 Franken. Eine strukturelle Verankerung dieses Weiterbildungsangebots würde unter der Annahme von jährlich zwei Kursen zwischen 25'000 und 30'000 Franken kosten.

Unser Rat beantragt, das Postulat teilweise erheblich zu erklären.