

Regierungsratsbeschluss

vom 29. Oktober 2012

Nr. 2012/2129

Gleichstellungscontrolling 2012

1. Ausgangslage

Basierend auf dem RRB 2012/1026 „Konzept Gleichstellungscontrolling“ stellt das Personalamt den Departementen, der Staatskanzlei, der Kantonspolizei, den kantonalen Schulen und den Gerichten erstmals die Kennzahlen Gleichstellungscontrolling per 30.6.2012 zur Verfügung. In die Auswertung wurden alle kantonalen Mitarbeitenden, die auch in der WOV – Berichterstattung erfasst werden, einbezogen - jedoch ohne Auszubildende (Lernende, Praktikant/innen), Kommissionsmitglieder, Personen in Mandatsverhältnissen und Logopäd/innen. Die Kennzahlen sind folgendermassen gegliedert.

- Alle Mitarbeitende nach Geschlecht, Altersverteilung und Beschäftigungsgrad
- Alle Mitarbeitende ohne Lehrkräfte nach Beschäftigungsgrad
- Alle Führungskräfte nach Geschlecht, Altersverteilung und Beschäftigungsgrad
- Alle Führungskräfte nach Kaderstufe (unteres Kader, mittleres Kader und oberes Kader¹⁾) und Geschlecht

Im anschliessenden Abschnitt wird ein Überblick über die Ergebnisse gegeben und Vergleiche zwischen den Departementen im Hinblick auf den Frauenanteil im Kader und Teilzeitarbeit gezogen (siehe dazu RRB 2008/885 „Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich“ und RRB 2007/647 „Förderung des Frauenanteils im Kader“). Die Auswertungen geben einen allgemeinen Überblick über die Entwicklung der Gleichstellung.

Die Kennzahlen bieten den dargestellten Organisationseinheiten eine Planungsgrundlage und unterstützen die zielgerichtete Beeinflussung der betrieblichen Prozesse.

Die nächste Auswertung der Kennzahlen Gleichstellungscontrolling erfolgt gemäss Konzept in zwei Jahren.

2. Überblick über die Ergebnisse per 30.6.2012

In der kantonalen Verwaltung arbeiten gegenwärtig 3607 Personen, 1690 Frauen (47%) und 1917 Männer (53%). Rund ein Drittel von ihnen sind jünger als 40 Jahre, 29% sind im Alter zwischen 40 und 49 Jahren, 30% sind zwischen 50 und 59 Jahre alt und 9% sind 60 und älter.

54% aller Mitarbeitenden arbeiten 100%. In dieser Mitarbeitendengruppe hat es deutlich mehr Männer (1432) als Frauen (507), denn 75% der männlichen Mitarbeitenden arbeiten 100%, je-

¹⁾ unteres Kader: Lohnklasse 10 – 16, Beurteilung von direkt unterstellten Mitarbeitenden (BEG), mittleres Kader: Lohnklasse 17 – 23, Beurteilung von direkt unterstellten Mitarbeitenden (BEG), oberes Kader: Lohnklasse 24 – 32

doch nur 30% der weiblichen! Entsprechend ist der Frauenanteil (70%) unter den Teilzeitbeschäftigten (Total 1668 Personen) grösser.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in einem Pensum zwischen 51 und 90% (27%). Frauen, die Teilzeit arbeiten, haben mehrheitlich ein Pensum zwischen 21 und 80%. Die Männer unter den Teilzeitangestellten machen in den verschiedenen Kategorien des Beschäftigungsgrades jeweils 2 bis 4 % aus.

15% der Mitarbeitenden gehören zum Kader: 2.5% zum unteren Kader, 8% zum mittleren Kader und 4.5% zum oberen Kader. Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 25%. Die meisten Frauen gehören zum mittleren Kader (66), 44 zum unteren Kader und 28 zum oberen Kader.

Betrachtet man die Kaderkategorien unter sich, nimmt der Frauenanteil innerhalb der einzelnen Kategorien nach oben kontinuierlich ab. So beträgt der Frauenanteil im unteren Kader 48%, im mittleren 22% und im oberen 17%.

Die meisten Führungskräfte (51%) sind älter als 50 Jahre. Der Frauenanteil unter den Führungskräften nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab: 33% unter den 30 – 39 jährigen, 27% unter den 40 – 49 jährigen und 23% unter den 50 – 59 jährigen. In der Gruppe der über sechzig jährigen Führungskräfte gibt es keine Frau.

83% der Führungskräfte arbeiten 100%. 128 Führungskräfte arbeiten Teilzeit, 72 Frauen und 56 Männer.

Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, haben mehrheitlich ein Pensum von mehr als 50%. Das kleinste Pensum einer Führungskraft beträgt 31%.

2.1 Überblick Anteil Teilzeit - Arbeitende und Anteil Frauen im Kader

Organisationseinheit	Anzahl Mitarbeitende	%Frauen	%Männer	% TZ - Arbeitende	% TZ im Kader	%Frauen im Kader	% Frauen im obersten Kader
Alle	3607	47	53	46	17	25	17
DBK	1039	50	50	75	17	23	14
VWD	369	53	47	50	26	33	10
BJD	485	44	56	46	20	18	28
FD	522	47	53	26	14	27	8
Ddl	1008	40	60	27	15	23	0
Staatskanzlei	43	56	44	44	12	36	40
Kantonspolizei	535	30	70	16	2	2	0
Gerichte	131	64	36	43	12	26	26
Kantons- und Berufsschulen	869	46	54	77	10	16	14

In den Gerichten arbeiten, prozentual betrachtet, am meisten Frauen (64%), gefolgt von der Staatskanzlei (56%) und dem Volkswirtschaftsdepartement (53%). Die Kantonspolizei weist mit 30% die kleinste Frauenquote auf.

Am meisten Teilzeit – Arbeitende unter den Mitarbeitenden haben erwartungsgemäss die Kantons- und Berufsschulen. Die Mitarbeitenden im Kader der Schulen arbeiten hingegen sehr wenig Teilzeit (10%). Nur bei der Polizei gibt es noch weniger Teilzeit – Arbeitende im Kader (2%).

Das VWD ist das Departement mit den meisten Teilzeit – Arbeitenden im Kader. Es weist auch einen hohen Frauenanteil (33%) im Kader auf. Der höchste Frauenanteil im Kader hat die Staatskanzlei: 36% und im oberen Kader sind es (40%). Das BJD hat im oberen Kader den zweithöchsten Wert: 28%. Im Ddl und bei der Kantonspolizei gibt es keine Frauen im oberen Kader.

3. Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat in der Sitzung vom 11. September 2012 die Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling 2012 zur Kenntnis genommen.

Die Kommission stellt erfreut fest, dass die Geschlechterverteilung unter den Mitarbeitenden nahezu paritätisch ist und dass sich der Frauenanteil im Kader grundsätzlich positiv entwickelt. Dieses erfreuliche Ergebnis ist sicher das Ergebnis verschiedener Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit.

Die Möglichkeit auch im Kader Teilzeit zu arbeiten, hat bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit einen grossen Stellenwert. Der Regierungsrat hat im RRB Nr. 2008/885 vom 20. Mai 2008 „Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich“ dazu ein entsprechendes Grundsatzpapier verabschiedet. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit beantragt jetzt als einen weiteren Schritt, die Einführung der Möglichkeit der Teilpensen der Amtsgerichtspräsidenten/innen zu überprüfen, d.h. konkret, eine Bestimmung analog derjenigen für die Oberrichter/innen (§ 23 Abs. 1bis des Gesetzes über die Gerichtsorganisation) in das entsprechende Gesetz aufzunehmen.

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit empfiehlt zudem, Kaderstellen vermehrt mit Jobbandweiten – z.B. 80 bis 100% – auszuschreiben. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit sollte bewusst und auf allen Stufen auch Männern offenstehen: Beteiligen sie sich vermehrt an der Familienarbeit, können Frauen der Erwerbsarbeit nachgehen. Für die betroffenen Kinder und Jugendlichen dürfte solch gelebtes Jobsharing, das sich gleichermassen auf die Erwerbs- und die Familienarbeit bezieht, eine wichtige Vorbildfunktion haben.

Das Gleichstellungscontrolling zeigt jetzt die deutlichen Unterschiede zwischen den Departementen (inkl. der Staatskanzlei) beim Frauenanteil im Kader auf. Besonders gross sind die Unterschiede im obersten Kader. Sie bewegen sich zwischen 0% im Ddl und 40% in der Staatskanzlei. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit empfiehlt, geeignete Stellen mit einem Zusatz im Sinne von „Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht“ auszuschreiben.

Der Kanton Solothurn hat in den letzten Jahren Vieles unternommen, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit zu verbessern: Förderung von Teilzeitarbeit, Jobsharing, Jahresarbeitszeit. Im Einzelfall gibt es auch erste Erfahrungen mit Telearbeit, Homeoffice. Die Kommission regt jetzt an, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse im Kanton mit Homeoffice auswertet und in der Folge die Bedingungen und Rahmenbedingungen, unter denen die Flexibilität des Arbeitsortes gefördert werden soll, definiert.

4. Beschluss

- 4.1 Der Regierungsrat nimmt die Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling 2012 und die Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zur Kenntnis.
- 4.2 Er fordert die Ämter auf, die Kennzahlen als Planungsgrundlage – z.B. bei Nachfolgeplanungen – zu nutzen.

4

- 4.3 Der Regierungsrat unterstützt das Anliegen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, Kaderstellen vermehrt mit Jobbandweiten auszuschreiben und empfiehlt den Ämtern, diese Option vermehrt zu nutzen.
- 4.4 Der Regierungsrat stellt fest, dass das Anliegen der Kommission - die Einführung der Möglichkeit der Teilpensen der Amtsgerichtspräsidenten/innen zu überprüfen – bereits im Rahmen der „Überprüfung der Organisation der erstinstanzlichen Straf- und Zivilgerichtsbarkeit“ (SGB 088/2009) verfolgt wird.
- 4.5 Der Regierungsrat beauftragt die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zu prüfen, ob eine Förderung von Homeoffice für die kantonale Verwaltung als Arbeitgeber und die Mitarbeitenden gewinnbringend ist. Wenn das Ergebnis dieser Prüfung positiv ausfällt, sind die Rahmenbedingungen, unter denen sich Homeoffice als sinnvoll erwiesen hat, zu definieren.



Andreas Eng
Staatschreiber

Beilagen

Gleichstellungscontrolling per 30.6.2012

Verteiler

Personalamt (5, mit Beilage)

Departemente (5, mit Beilage)

Staatskanzlei (1, mit Beilage)

Alle Ämter (85, mit Beilage, Versand durch das Personalamt)

Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (9, mit Beilage)

Gerichtsverwaltungskommission (1, mit Beilage)