

Regierungsratsbeschluss

vom 24. November 2015

Nr. 2015/1964

KR.Nr. I 0153/2015 (FD)

Interpellation Peter M. Linz (SVP, Büsserach): Gleichstellung der Geschlechter Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Das Personalamt fördert das sogenannte Gender-Mainstreaming. Dieser Begriff ist auch im Leitbild des Kantons vorhanden. Die UN-Frauenkonferenz in Peking 1995 lag in den Händen von Radikalfeministinnen und mit Steuergeldern finanzierten Nichtregierungsorganisationen. Die substantielle Gleichheit von Mann und Frau wird angestrebt, die Dekonstruktion der Geschlechteridentität usw. Ein neues Weltbild ohne Rücksicht auf diverse Kulturen, religiöse Vorstellungen wird geprägt. Wie immer haben die Aktivistinnen erreicht, dass Art. 8 in unsere Bundesverfassung kam. Niemand hat etwas gegen die Gleichstellung. Damit wurde aber die Büchse der Pandora geöffnet. Zumindest teilweise sollte das Abstruseste wieder in der Büchse verschlossen werden.

Sprachkapriolen und Gender-Erziehung werden an Schulen betrieben. Buben werden zu Mädchen erzogen. Die Männersprache sei Gewalt an Frauen. Frauen mit oder ohne Kinder sollten jederzeit eine vollzeitige Erwerbstätigkeit ausüben können. Dagegen wird bundesstaatlich und kantonale Teilzeitarbeit von Männern gefördert.

Gender-Mainstreaming heisst, dass es keine Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen gibt. Das seien alles erlernte Rollen. Das biologische Geschlecht soll durch „Gender-Mainstreaming“ durch ein soziales und psychologisches Geschlecht ersetzt werden. Privilegierung aller nicht-heterosexuellen Lebensformen. Entnaturalisierung der Geschlechter. Umerziehung des Mannes. Langsam wird die Familie abgeschafft. Der Mann soll den Haushalt führen und den voll arbeitenden Lebensabschnittspartnerinnen den Rücken freihalten und die Kinder und Alten daheim pflegen. Rollenbilder müssen geändert werden. Männer beim Abwasch, Frauen als Professorinnen.

Eine Nichtregierungsorganisation hat vom Eidgenössischen Gleichstellungsbüro für das Projekt „Teilzeitmann“ 348'440 Franken bekommen (Weltwoche). 3000 Mitarbeiter (m) von KMUs wurden befragt. 1200 haben geantwortet. Die meisten gaben an, weniger arbeiten zu wollen, aber nur, wenn sie gleich viel verdienen.

Die Mehrleistungen der Männer werden nirgends aufgelistet oder beachtet: Mehr Steuern, Umverteilung in der AHV, in der Krankenversicherung, in den Pensionskassen z.G. von Frauen. Männer leisten Militärdienst. Eine Revision des Aktienrechts wird gefordert, damit die privilegierten fraulichen Privilegierten per Quoten noch in Verwaltungsräte delegiert werden. Zusätzlich noch eine Lohnpolizei, die angebliche Ungleichheit bei den (hohen) Löhnen aufspüren soll.

Der hohe Regierungsrat wird höflich gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Ist es wirklich eine kantonale Aufgabe, die Bevölkerung im Sinne des Gender Mainstreamings umzuerziehen und entsprechende Merkblätter rauszugeben?

2. Hat ein Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung irgend etwas mit Gleichstellung zu tun? Studierende, Teilnehmende, Bewohnende, Lernende, Lehrkraft, Lehrmann, Lehrfrau. Ein Partizip-Präsens, das heisst Leute, die ständig am Studieren, am Teilnehmen, am Bewohnen, am Lernen sind. Hat es etwas mit Gleichstellung zu tun, wenn auf unzähligen Seiten die Berufsbezeichnungen zuerst in männlicher und dann in weiblicher Form aufgeführt werden wie z.B. im Kantonalen Amtsblatt?
3. Warum muss jeder Kanton, jede Universität und jede Fachhochschule so einen Leitfaden rausgeben und warum brauchen Universitäten Gender-Professorinnen?
4. Ist es Aufgabe des Kantons, Teilzeitarbeit für Männer zu fördern, um die Gleichstellung mit Frauen zu erreichen, die erheblich mehr Teilzeit arbeiten als Männer?
5. Handelt es sich beim Gender-Mainstreaming nicht um eine Pseudowissenschaft ohne Bezug zur Realität und gehörten die Gender-Professuren nicht abgeschafft?
6. Sollten hoch bezahlte kinderlose Paare, die je zu 50% arbeiten, nicht zum Progressionssatz für Vollzeit besteuert werden?
7. Ist der Regierungsrat bereit, bei Vernehmlassungen zu Eidgenössischen Gesetzesrevisionen sich negativ zu Frauenquoten oder Lohnpolizei zu äussern?
8. Wie hoch sind die Kosten des Kantons für die Umsetzung dieses sogenannten „Gender-Mainstreamings“? Schulen sind mit zu berücksichtigen.
9. Gehört die kantonale Gleichstellungskommission nicht längst abgeschafft?
10. Falls die Regierung auf dieser Kommission beharrt, bitte ich zu erklären, wann nach Ansicht der Regierung die Gleichstellung der Geschlechter erreicht sein wird.

2. Begründung

Begründung 03.11.2015: Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

1981 hat das Schweizervolk beschlossen, dass der Artikel 8 in die Bundesverfassung aufgenommen wird und damit zum Ausdruck gebracht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft in allen Rechts- und Lebensbereichen herbeizuführen ist. Stimmt der Souverän einem neuen Verfassungsartikel wie Artikel 8 zu, ist dies der Endpunkt eines langen gesellschaftlichen und politischen Diskurses und Ausdruck des verankerten gesellschaftlichen Wandels.

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn hat 1981 und heute den Auftrag des Schweizervolkes - besonders in seiner Rolle als Arbeitgeber - ernst genommen und Massnahmen zur Umsetzung ergriffen. So werden beispielsweise die Löhne seit 1996 auf der Grundlage einer analytischen Funktionsbewertung geschlechtsneutral bestimmt, in Stelleninseraten werden bewusst immer die weibliche und die männliche Berufsbezeichnung verwendet und wo es betrieblich möglich und sinnvoll ist, wird Teilzeitarbeit ermöglicht. Unterstützt werden wir in diesen Fragestellungen von der „Kommission zur Förderung der Chancengleichheit“, ehemals „Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission“. Mit dem Namen hat sich 2009 auch der Auftrag der Kommission

verändert und ist heute viel umfassender. So befasst sich die Kommission seit 2009 mit Fragen des Diversity Managements. Diversity Management ist ein Leitkonzept der Unternehmensführung und des Personalmanagements, welches die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen (Altersgruppen, Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, Geschlechter etc.) integriert. Es geht dabei darum, alle Potenziale der Mitarbeitenden für die optimale Leistungserbringung zu nutzen.

Die Kommission ist seit 2006 beim Finanzdepartement angegliedert und wird seither von dessen Vorsteher präsiert (z.Z. Landammann Roland Heim). In der Kommission sind alle Departemente, die Gerichte, die Polizei, die Solothurner Spitäler AG und der Verband der Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG) vertreten. Der Kommission gehören sechs Frauen und vier Männer an. In der letzten Legislaturperiode widmete sie sich neben den traditionellen Gleichstellungsthemen Fragen wie der Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und der Talentförderung und -erhaltung.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Ist es wirklich eine kantonale Aufgabe, die Bevölkerung im Sinne des Gender Mainstreamings umzuerziehen und entsprechende Merkblätter rauszugeben?

Sprache ist nicht statisch. Sie ist ein Spiegel von gesellschaftlicher Entwicklung. Laufend werden neue Begriffe geschaffen, bestehende Begriffe werden in neuen Kontexten verwendet - unsere Sprache ist immer im Fluss.

Und so ändern sich mit den Gepflogenheiten auch die Regelwerke. Was in einem „Regelwerk“ schliesslich festgehalten wird, ist grundsätzlich längst gesellschaftlich etabliert.

Der Kanton Solothurn kommuniziert seit langem in einer diskriminierungsfreien Sprache mit der Bevölkerung. Diese Haltung wurde in den Neunzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts in einer internen Weisung festgehalten: den Richtlinien zur Gesetzestechnik. Unsere Richtlinien dienen dazu, notwendige Einheitlichkeit festzulegen - von der Nummerierung bis zur sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter.

Der Kanton Solothurn führt jedoch keine Kampagnen zur Umerziehung der Bevölkerung oder gibt entsprechende Merkblätter heraus. Auf der Homepage gibt es eine Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung: In den Vorlagen (Muster) für Gemeindeverordnungen.

3.2.2 Zu Frage 2:

Hat ein Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung irgend etwas mit Gleichstellung zu tun? Studierende, Teilnehmende, Bewohnende, Lernende, Lehrkraft, Lehrmann, Lehrfrau. Ein Partizip-Präsens, das heisst Leute, die ständig am Studieren, am Teilnehmen, am Bewohnen, am Lernen sind. Hat es etwas mit Gleichstellung zu tun, wenn auf unzähligen Seiten die Berufsbezeichnungen zuerst in männlicher und dann in weiblicher Form aufgeführt werden wie z.B. im Kantonalen Amtsblatt?

Unsere kognitiven Leistungen - was wir wahrnehmen, erkennen, welche Schlüsse wir daraus ziehen und unsere Urteile - werden in Sprache übersetzt und mit Sprache ausgedrückt. Unsere Denkweise prägt die Art, wie wir sprechen. Aber der Einfluss wirkt auch in der Gegenrichtung. Das zeigen linguistische Forschungsergebnisse. Bringt man Menschen beispielsweise neue Farbwörter bei, entwickelt sich ihre Fähigkeit, Farben differenzierter wahrzunehmen, positiv. Vor dem Hintergrund solcher Forschungsergebnisse muss klar festgehalten werden, dass die

Verwendung der männlichen und weiblichen Berufsbezeichnung (z.B. in Stelleninseraten) als wirkungsvolle Massnahme zur Förderung der beruflichen Gleichstellung zu betrachten ist.

Stelleninserate, Informationsbriefe der Verwaltung, Broschüren u.ä. sind zudem keine literarischen Texte. Aus diesem Grund ist es vertretbar, zur Unterstützung eines in der Verfassung (Art. 8) verankerten gesellschaftspolitischen Anliegens, die heute oftmals gebräuchlichen Passivformen (Mitarbeitende, Lernende ...) zu verwenden. Diese Formen drücken aus, dass der Kanton als Arbeitgeber den Gleichstellungsauftrag ernst nimmt. Beide Geschlechter werden direkt angesprochen oder es wird eine neutrale Formulierung gesucht. Zudem unterstützen geschlechterneutrale Formen die Sensibilisierung - besonders dann, wenn wir darüber stolpern, sind sie ein Fingerzeig und zeigen auf, dass Gleichstellung immer noch nicht selbstverständlich und in allen Bereichen umgesetzt ist.

3.2.3 Zu Frage 3:

Warum muss jeder Kanton, jede Universität und jede Fachhochschule so einen Leitfaden rausgeben und warum brauchen Universitäten Gender-Professorinnen?

Der Kanton Solothurn unterstützt die Umsetzung von Art. 8, wie dies auch andere Kantone und Organisationen tun. Auf die Erstellung von Leitfäden anderer Organisation sowie die Anstellung und den Auftrag von Professorinnen und Professoren an den Universitäten und Fachhochschulen haben wir aber keinen Einfluss. Die Universitäten und Fachhochschulen sind in diesen Fragen vollständig unabhängig.

3.2.4 Zu Frage 4:

Ist es Aufgabe des Kantons, Teilzeitarbeit für Männer zu fördern, um die Gleichstellung mit Frauen zu erreichen, die erheblich mehr Teilzeit arbeiten als Männer?

Die Anstellungsbedingungen im Kanton Solothurn sind geschlechterneutral. Ob eine Funktion in Teilzeit ausgeführt oder ob ein Pensum reduziert werden kann, hängt nicht vom Geschlecht der Mitarbeitenden sondern von den betrieblichen und organisatorischen Anforderungen ab.

3.2.5 Zu Frage 5:

Handelt es sich beim Gender-Mainstreaming nicht um eine Pseudowissenschaft ohne Bezug zur Realität und gehörten die Gender-Professuren nicht abgeschafft?

Wir sind nicht zuständig für die Prüfung der Wissenschaftlichkeit von soziologischen Ansätzen. Diese Diskurse werden innerhalb der entsprechenden Fachrichtung geführt. Zudem sind die Universitäten und Fachhochschulen bei der Vergabe ihrer Lehraufträge unabhängig. Damit sind wir der falsche Adressat für diese Frage.

3.2.6 Zu Frage 6:

Sollten hoch bezahlte kinderlose Paare, die je zu 50% arbeiten, nicht zum Progressionssatz für Vollzeit besteuert werden?

Nein. Für die Bestimmung der Steuersätze ist die tatsächliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit massgebend und nicht ein fiktives, möglicherweise erzielbares Einkommen.

3.2.7 Zu Frage 7:

Ist der Regierungsrat bereit, bei Vernehmlassungen zu Eidgenössischen Gesetzesrevisionen sich negativ zu Frauenquoten oder Lohnpolizei zu äussern?

Nein. Wir geben keine generellen Grundsatzserklärungen ab, wie wir mögliche zukünftige Anfragen beantworten werden. Wir beantworten alle Vernehmlassungen nach einer gewissenhaften Prüfung eigenständig und konkret.

3.2.8 Zu Frage 8:

Wie hoch sind die Kosten des Kantons für die Umsetzung dieses sogenannten „Gender-Mainstreamings“? Schulen sind mit zu berücksichtigen.

Der Kanton Solothurn unternimmt keine gesonderten Anstrengungen zur Umsetzung von „Gender Mainstreaming“. Daher können wir hier keine Kosten ausweisen.

Wir nehmen jedoch den Verfassungsauftrag ernst: D.h. u.a. Rechtsgleichheit, Lohngleichheit, gleicher Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt.

Als Arbeitgeber sind wir interessiert, gut ausgebildete, motivierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen. Im Wettbewerb um talentierte Mitarbeitende zeigt sich immer wieder, dass der Lohn nicht das einzige Kriterium der Stellensuchenden ist, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden. Bei vielen unserer jüngeren und gut ausgebildeten Mitarbeitenden spielten Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit erleichtern, eine wesentliche Rolle für ihren Entscheid, beim Kanton Solothurn zu arbeiten. Je mehr Fachkräftemangel herrscht (z.B. bei Informatiker/innen oder Ingenieur/innen), umso entscheidender werden diese Wettbewerbsfaktoren.

In den Schulen gibt es auch keine gesonderten Anstrengungen, die auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming zielen.

3.2.9 Zu Frage 9:

Gehört die kantonale Gleichstellungskommission nicht längst abgeschafft?

Nein. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit tagt dreimal im Jahr und befasst sich mit Themen rund um Fragen der konstruktiven Nutzung der sozialen Vielfalt (Diversity Management). Diese Fragen werden auch künftig für den Kanton Solothurn als Arbeitgeber wichtig sein.

3.2.10 Zu Frage 10:

Falls die Regierung auf dieser Kommission beharrt, bitte ich zu erklären, wann nach Ansicht der Regierung die Gleichstellung der Geschlechter erreicht sein wird.

Der Auftrag der Kommission besteht nicht nur darin eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, sondern einen Beitrag zu leisten, das Potenzial aller Mitarbeitenden optimal zu nutzen. Dazu ein Beispiel: Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung erwarten wir heute, dass das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden weiter steigt und unsere Mitarbeitenden in Zukunft länger erwerbstätig bleiben. Damit auch ältere Mitarbeitende ihr Potenzial voll einbringen können und wollen, müssen wir uns mit ihren Bedürfnissen auseinandersetzen.

Der Kanton Solothurn will ein attraktiver Arbeitgeber bleiben und im Wettbewerb um die guten Fachkräfte bestehen können. In diesem Kontext leistet die Kommission wertvolle Arbeit, auf die wir vorläufig nicht verzichten wollen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt (3)
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat