

Regierungsratsbeschluss

vom 28. November 2016

Nr. 2016/2090

Gleichstellungscontrolling 2016

1. Ausgangslage

Basierend auf dem RRB Nr. 2012/1026 „Konzept Gleichstellungscontrolling“ vom 22. Mai 2012 stellt das Personalamt den Departementen, der Staatskanzlei, der Kantonspolizei, den kantonalen Schulen, den Gerichten und weiteren interessierten Kreisen seit 2012 alle zwei Jahre per 30. Juni die Kennzahlen Gleichstellungscontrolling zur Verfügung:

- 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 Kader) und Geschlecht

Das Gleichstellungscontrolling vergleicht die Zusammensetzung der Mitarbeitenden, fokussiert also auf die Personen, die in der Kantonalen Verwaltung arbeiten und nicht auf deren Pensen. Dabei interessiert die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen.

2. Ergebnisse

In der kantonalen Verwaltung arbeiteten am 30. Juni 2016 insgesamt 3'953 Personen, 2'040 Frauen (52%) und 1'913 Männer (48%).

Prozentual betrachtet arbeiten die meisten Frauen bei den Gerichten (69%), gefolgt vom DBK (60%)¹ und der Staatskanzlei (56%). Den geringsten Frauenanteil weist die Kantonspolizei aus (30%).

¹ DBK inkl. Schulen. Daher werden die Schulen mit einem Frauenanteil von 59% in dieser Reihenfolge nicht aufgeführt.

| OE | Anzahl Mitarbeitende ¹ | | | % Frauen | | | % Männer | | | % TZ- Arbeitende | | | % TZ im Kader | | | % Frauen im Kader | | | % Frauen im obersten Kader | | |
|------------------|-----------------------------------|------|------|----------|----|----|----------|----|----|------------------|----|----|---------------|----|----|-------------------|----|----|----------------------------|----|----|
| | 12 | 14 | 16 | 12 | 14 | 16 | 12 | 14 | 16 | 12 | 14 | 16 | 12 | 14 | 16 | 12 | 14 | 16 | 12 | 14 | 16 |
| Alle | 3622 | 3869 | 3953 | 47 | 51 | 52 | 53 | 49 | 48 | 45 | 49 | 50 | 17 | 20 | 19 | 24 | 25 | 25 | 18 | 19 | 21 |
| DBK ² | 1051 | 1275 | 1276 | 51 | 58 | 60 | 49 | 42 | 40 | 73 | 76 | 77 | 17 | 21 | 20 | 23 | 26 | 27 | 14 | 15 | 15 |
| VWD | 366 | 365 | 379 | 52 | 54 | 56 | 48 | 46 | 44 | 50 | 50 | 48 | 25 | 23 | 22 | 32 | 31 | 32 | 10 | 9 | 8 |
| BJD | 483 | 595 | 601 | 45 | 48 | 47 | 55 | 52 | 53 | 44 | 47 | 48 | 20 | 23 | 22 | 17 | 17 | 15 | 29 | 28 | 28 |
| FD | 523 | 517 | 532 | 47 | 47 | 51 | 53 | 53 | 49 | 25 | 25 | 28 | 10 | 12 | 15 | 25 | 25 | 28 | 8 | 8 | 13 |
| Ddl ³ | 1028 | 945 | 987 | 40 | 40 | 41 | 60 | 60 | 59 | 28 | 30 | 30 | 18 | 21 | 17 | 23 | 25 | 24 | 5 | 11 | 16 |
| SK | 42 | 41 | 48 | 57 | 56 | 56 | 43 | 44 | 44 | 45 | 39 | 52 | 27 | 20 | 40 | 36 | 40 | 50 | 40 | 40 | 60 |
| KaPo | 536 | 547 | 576 | 29 | 29 | 30 | 71 | 71 | 70 | 17 | 18 | 19 | 7 | 9 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Ge- richte | 131 | 132 | 135 | 67 | 67 | 69 | 33 | 33 | 31 | 44 | 47 | 51 | 14 | 24 | 26 | 29 | 29 | 29 | 30 | 32 | 30 |
| Schu- len | 886 | 1117 | 1132 | 48 | 56 | 59 | 52 | 44 | 41 | 73 | 77 | 79 | 10 | 20 | 18 | 16 | 21 | 23 | 12 | 13 | 13 |

Tabelle 1 Vergleich seit 2012

2.1 Altersverteilung

Die meisten Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung (33%) sind zwischen 50 und 59 Jahre alt. Nur 10% der Mitarbeitenden sind jünger als 30 Jahre, 21% gehören in die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen und 27% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. Die restlichen 9% sind älter als sechzig (Abbildung 1 Altersstruktur).

¹ Anzahl Mitarbeitenden ≠ Anzahl Vollzeitpensen

² Die hinter dem DBK aufgeführten Zahlen beziehen sich auf das ganze Departement, inkl. der Schulen

³ Die hinter dem Ddl aufgeführten Zahlen beziehen sich auf das ganze Departement, inkl. der Kantonspolizei

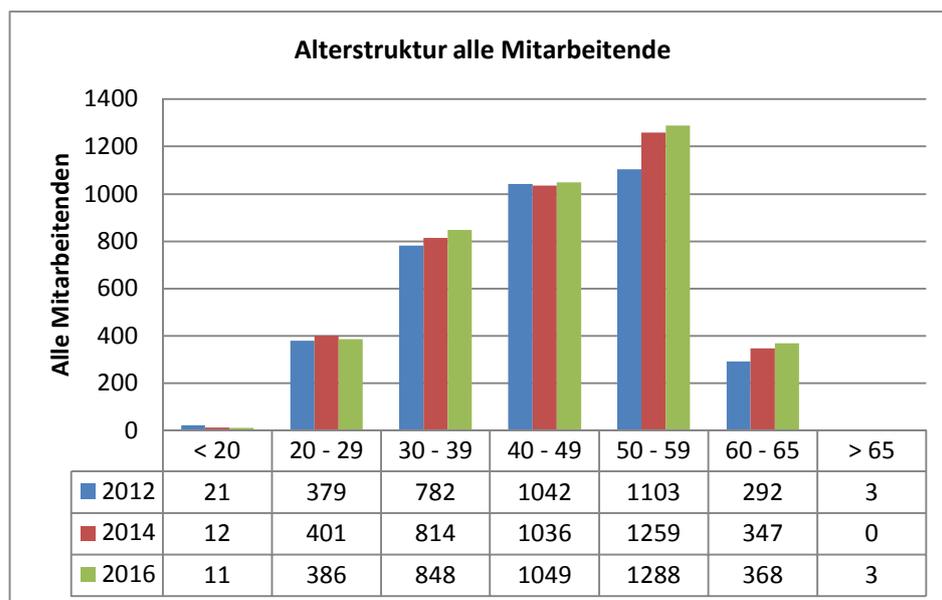


Abbildung 1 Altersstruktur

2.2 Beschäftigungsgrad

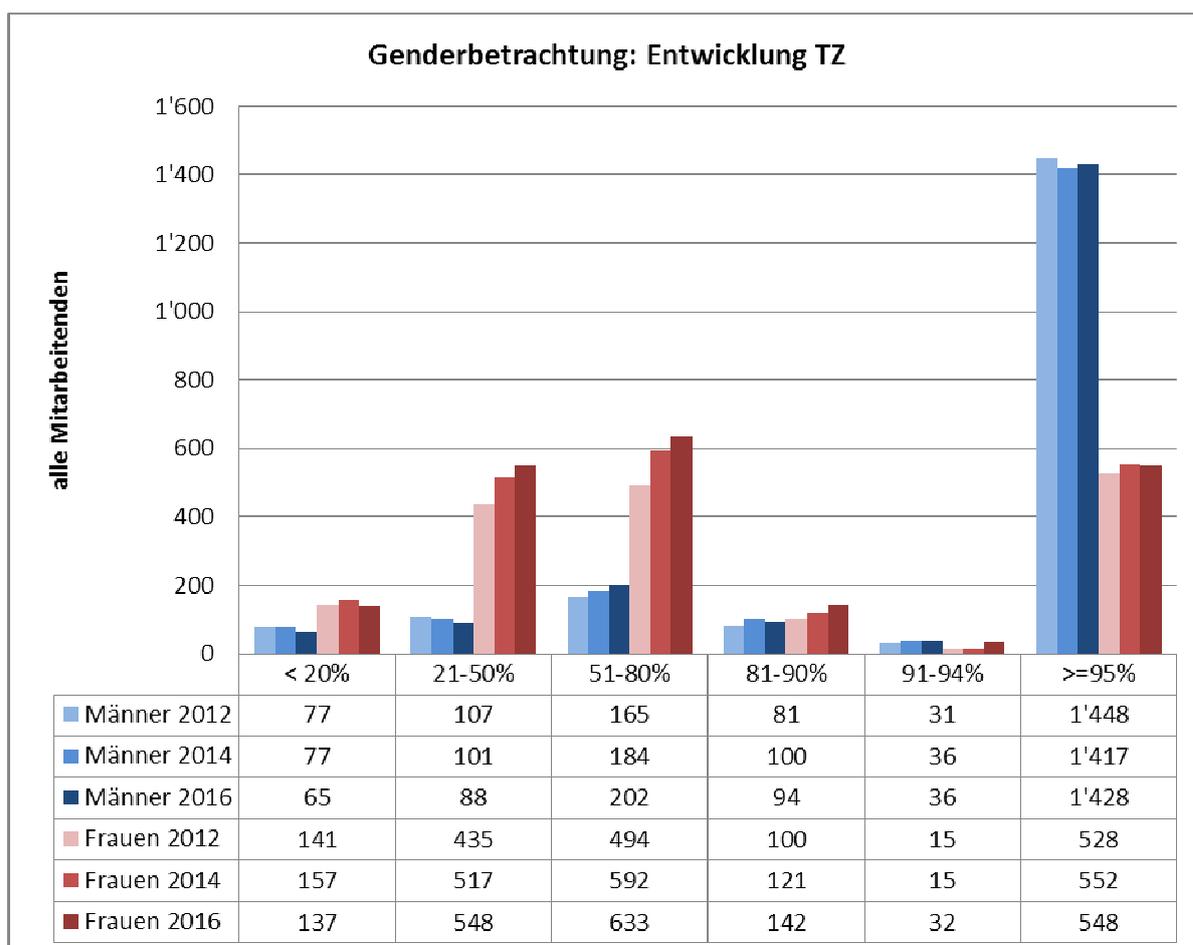


Abbildung 2 Entwicklung der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist in der Verwaltung etabliert. 50% aller Mitarbeitenden sind im 2016 in einem Teilzeitpensum beschäftigt. Dabei arbeiten die meisten in einem Pensum von über 50%.

Die Teilzeitpensen im Bereich von 81 - 94% haben im Vergleich zu 2014 um 12% zugenommen. Die Kleinstteilzeitpensen, d.h. Pensen bis 20% hingegen haben eindeutig abgenommen (Vergleich 2014 - 2016: -14%). Diese Beobachtung widerspiegelt Bestrebungen¹, die ganz kleinen Pensen von Reinigungskräften zu grösseren Pensen zusammen zu fassen, um so den Aufwand der Personalbewirtschaftung zu reduzieren.

Frauen arbeiten bedeutend mehr Teilzeit als Männer. Im 2016 ist der Frauenanteil unter den Teilzeitarbeitenden 75%, in der Gruppe der Vollzeitarbeitenden 28%. Oder anders ausgedrückt: 73% aller Frauen in der Kantonalen Verwaltung arbeiten Teilzeit. Bei den Männern sind es 25% (2012: 24%).

Mehr als zwei Drittel der Männer, die 2016 Teilzeit arbeiten, haben ein Pensum von über 50%. Auch die Mehrheit der Frauen (54%), die Teilzeit arbeitet, hat ein Pensum von über 50%. 37% der teilzeitarbeitenden Frauen wählt ein Pensum zwischen 21 und 50%. In dieser Kategorie finden sich nur 18% der teilzeitarbeitenden Männer.

Am meisten Teilzeit-Mitarbeitende verzeichnen die kantonalen Schulen mit 79%, am wenigsten die KaPo mit 19% (Tabelle 1 Vergleich seit 2012).

2.3 Das Kader

Im 2016 gehören 15% aller Mitarbeitenden zum Kader (2012: 17%), 147 Frauen und 447 Männer. 2% aller Mitarbeitenden gehören zum unteren Kader, 9% zum mittleren Kader und 4% zum oberen Kader.

Die Anzahl der Kadermitarbeitenden im unteren Kader hat seit 2012 kontinuierlich abgenommen (-39 Personen). Dieser Rückgang lässt sich mit Strukturbereinigungen erklären.

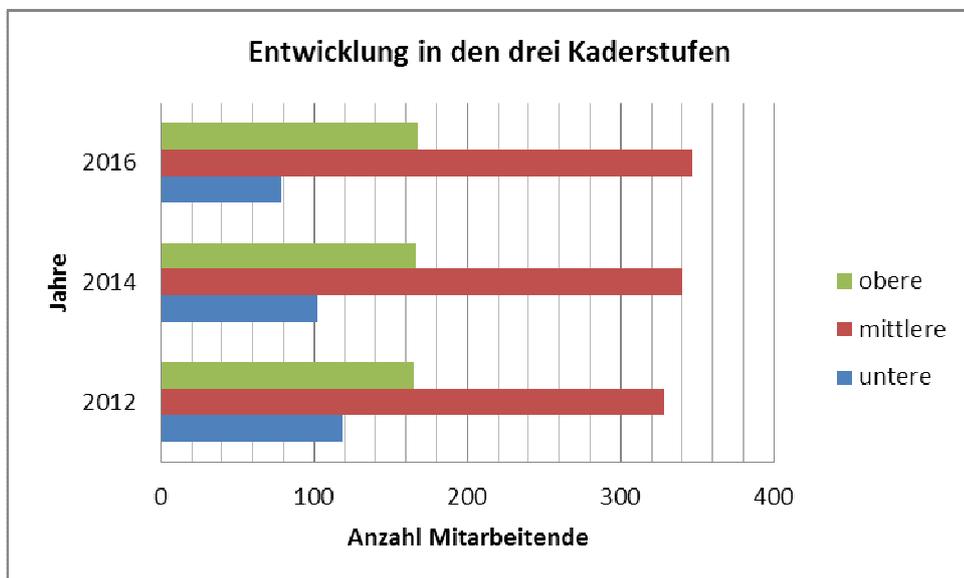


Abbildung 3 Entwicklung in den drei Kaderstufen seit 2012

2.3.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader

Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 25%. Die meisten Frauen gehören zum mittleren Kader (82 Frauen), 35 Frauen zum oberen Kader und 30 zum unteren Kader.

¹ HBA, ALW, KaPo

Betrachtet man die Kaderkategorien unter sich, nimmt der Frauenanteil innerhalb der einzelnen Kategorien nach oben kontinuierlich ab. So beträgt der Frauenanteil im unteren Kader 38%, im mittleren 24% und im oberen 21%. Im Vergleich zu 2012 hat der Frauenanteil im mittleren Kader um 4% und im oberen Kader um 3% zugenommen.

2.3.1.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader der verschiedenen Departemente und in einzelnen Ämtern seit 2012

Im Vergleich zu 2012 lassen sich folgende Entwicklungen in den einzelnen Departementen feststellen (Abbildung 4). Bei der KaPo und den Gerichten ist der Frauenanteil im Kader in den letzten vier Jahren stabil. Prozentual betrachtet ist der Frauenanteil am meisten in der kleinsten Organisationseinheit, der Staatskanzlei, gestiegen: insgesamt von 36 auf 50%.¹ Im DdI, im DBK und im FD hat der Frauenanteil auf allen Kaderstufen zugenommen. Im VWD stieg der Frauenanteil im mittleren Kader, sank jedoch im unteren und im oberen Kader. Im BJD sank der Frauenanteil im unteren Kader und damit auch insgesamt.

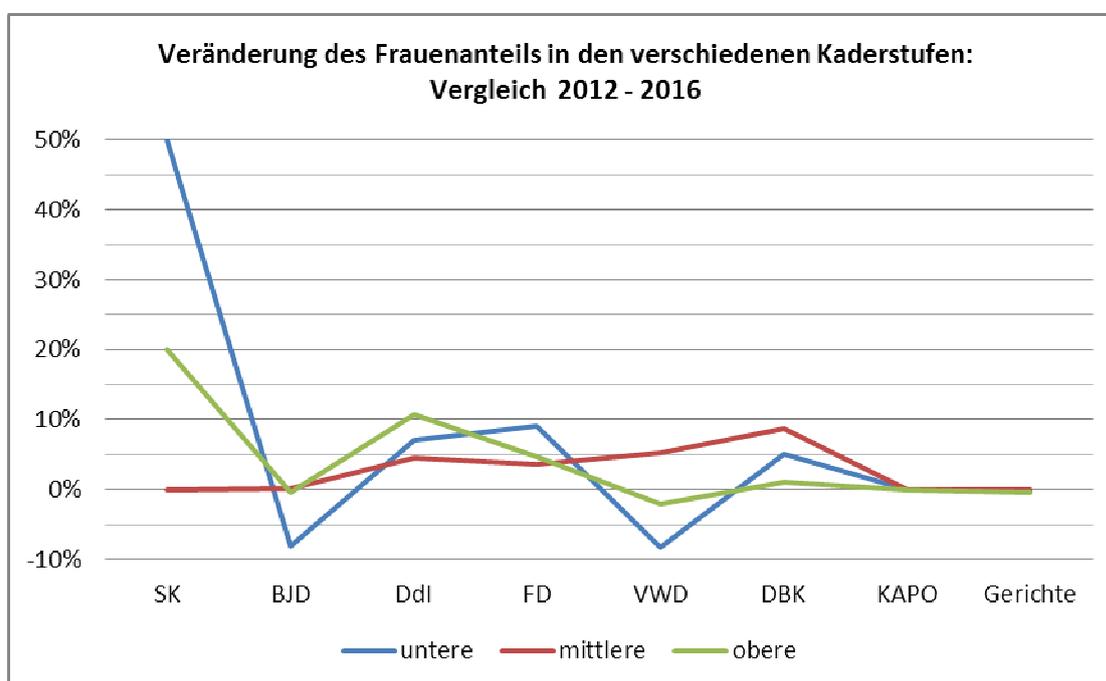


Abbildung 4 Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Departementen

2.3.2 Altersstruktur im Kader

Im 2016 sind 58% der Führungskräfte älter als 50 Jahre (2012: 54%). Der Frauenanteil unter den Führungskräften nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab: 38% unter den 20- bis 29-Jährigen, 20% unter den 60- bis 65-Jährigen (Abbildung 5).

¹ In absoluten Zahlen: Im 2012 sind vier von elf Kadermitarbeitenden der Staatskanzlei Frauen, im 2016 sind fünf von zehn Kadermitarbeitenden der Staatskanzlei weiblich.

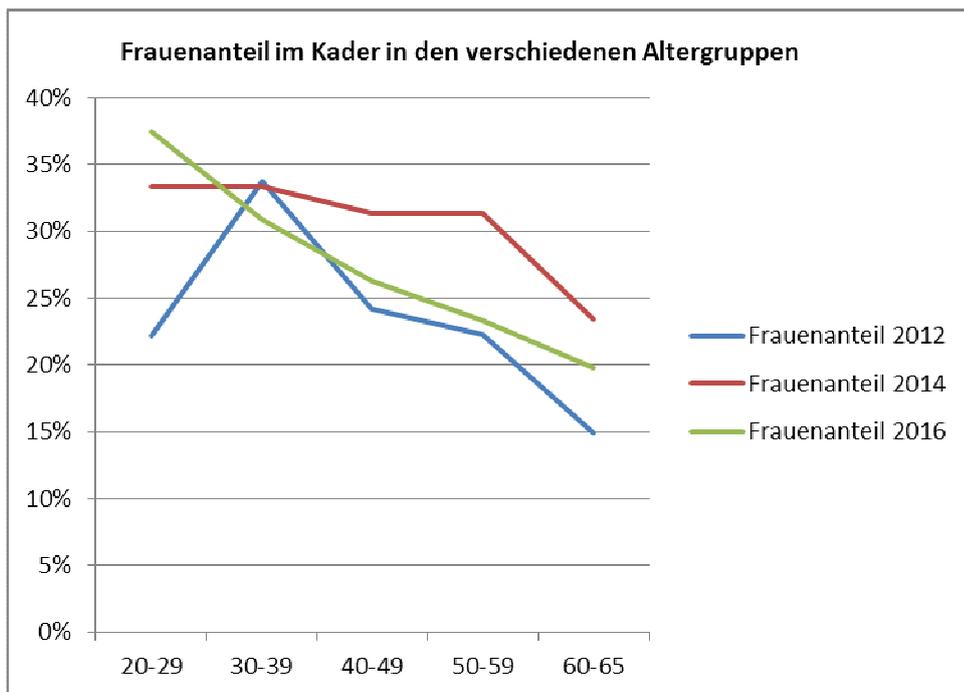


Abbildung 5 Entwicklung Frauenanteil im Kader in der verschiedenen Altersgruppen

2.3.3 Beschäftigungsgrad im Kader

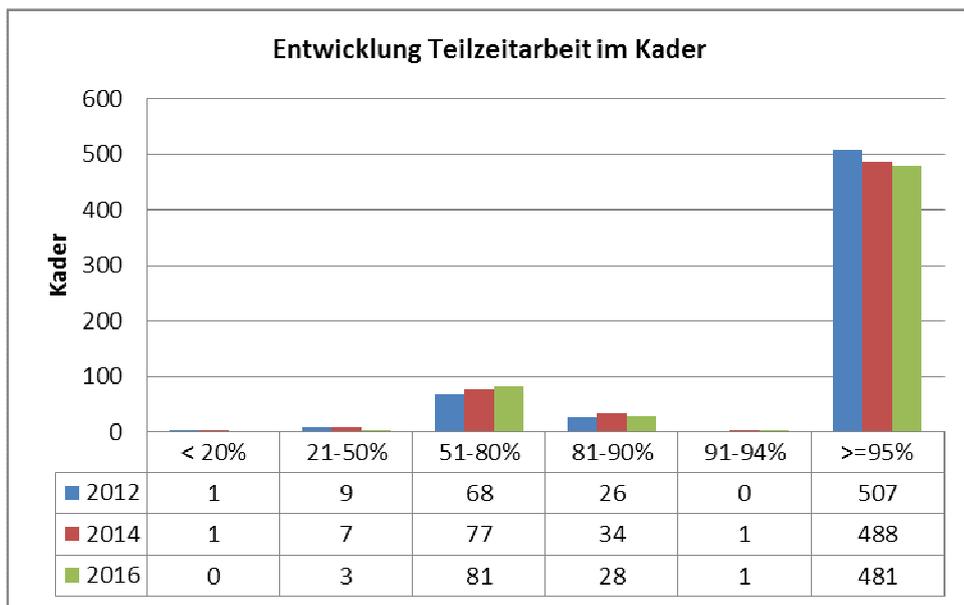


Abbildung 6 Entwicklung Teilzeitarbeit im Kader

Im 2016 arbeiten 81% der Führungskräfte 100% (2012: 83%). Das sind 113 Personen, 73 Frauen und 40 Männer. Im Vergleich zu 2012 arbeiten neun Führungskräfte mehr Teilzeit, im Vergleich zu 2014 jedoch sieben weniger.

In der Staatskanzlei ist der Prozentsatz unter den Kadermitarbeitenden, die Teilzeit arbeiten, am höchsten: 40%. In den Kantonsschulen, in denen insgesamt 79% aller Mitarbeitenden Teilzeit arbeiten, beträgt die Teilzeitquote im Kader 18%. Dieser Prozentsatz erscheint für die Schulen - eine Organisation mit einer ausgesprochenen Teilzeitkultur - verhältnismässig tief. Am kleinsten ist die Teilzeitquote des Kaders bei der KaPo (6%). Aufgrund betrieblicher Besonderheiten (7/24-Betrieb sowie Pikett- und Schichtdienste) stellen Teilzeitpensen von Führungs-

kräften für Organisationen wie die Polizei eine Herausforderung dar (Tabelle 1 Vergleich seit 2012).

Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, haben alle ein Pensum von mindestens 50% (3 Personen = 50%). Die meisten (72% der TZ-Führungskräfte) haben ein Pensum zwischen 51 und 80%.

Im Vergleich mit 2012 ist bei den männlichen Führungskräften ein leichter Trend zu mehr Teilzeitarbeit zu verzeichnen.

3. Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat an ihrer Sitzung vom 28. September 2016 die Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling 2016 zur Kenntnis genommen und stellt fest, dass eine Sensibilisierung in den letzten Jahren stattgefunden hat. Der Kanton Solothurn befindet sich im Bereich Chancengleichheit auf gutem Wege. Die Rahmenbedingungen, z.B. Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit und die Beschlüsse der Regierung in den vergangenen Jahren, z.B. Förderung von Homeoffice, Ausschreiben von Kaderstellen mit Jobbandbreiten, zeigen Wirkung. Es gilt, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Wer heute eine Berufskarriere anstrebt, muss einen klaren Zusatzeffort, in der Regel in Form einer Weiterbildung oder eines Nachdiplomstudiums, leisten. Für die meisten Mitarbeitenden überlagern sich die intensive Familienphase und der Aufbau der Karrierechancen im Lebenszyklus. Das stellt für die Betroffenen eine grosse Herausforderung und Belastung dar. Verwaltungen - nicht nur der Kanton Solothurn - bieten Rahmenbedingungen, die diese Belastung besser tragbar machen als in vielen Unternehmen der Privatwirtschaft. Damit ist der Kanton ein attraktiver Arbeitgeber für gut ausgebildete Frauen und Männer, denen Arbeitsinhalte und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig sind. Diesen Wettbewerbsvorteil gilt es weiter zu pflegen und zu kommunizieren.

4. Beschluss

- 4.1 Der Regierungsrat nimmt die Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling 2016 und die Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zur Kenntnis.
- 4.2 Der Regierungsrat unterstützt das Anliegen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen und fordert die Führungsverantwortlichen auf, den Spielraum, den die Rahmenbedingungen geben, zu nutzen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage

Kennzahlen Gleichstellungscontrolling per 30.06.2016

Verteiler

Personalamt (5)

Departemente (5)

Staatskanzlei (5)

Alle Amtsstellen (70)

Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (9)

Gerichtsverwaltungskommission (5)