

Finanzdepartement

Departementssekretariat

Rathaus, Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
Telefon 032 627 20 57
Telefax 032 627 22 70
finanzdepartement@fd.so.ch
www.so.ch

z.H. des Regierungsrates

Roland Heim

Regierungsrat

27. Juli 2021

Tätigkeitsbericht Juli 2018 bis Juni 2021 der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Sehr geehrte Damen Regierungsrätinnen

Sehr geehrte Herren Regierungsräte

Sie haben den letzten Tätigkeitsbericht der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit am 12. Juni 2018 erhalten. Seither hat sich die Kommission zu acht Sitzungen getroffen und der jetzt vorliegende Tätigkeitsbericht gibt Ihnen Auskunft über die Arbeit der Kommission zwischen Juli 2018 bis Ende Juni 2021.

Die Tätigkeit der Kommission basiert auf dem RRB 2009/46 vom 13. Januar 2013. Mit der Umbenennung der ehemaligen „verwaltungsinternen Gleichstellungskommission“ in „Kommission zur Förderung der Chancengleichheit“ wurde die Kommission beauftragt, sich mit Fragestellungen rund um Diversity Management auseinander zu setzen.

Organisatorisches

Präsiert wird die Kommission durch den Unterzeichnenden. Die fachliche und administrative Betreuung erfolgt durch das Personalamt. Mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 2018/66 vom 16. Januar 2018 wurden die Mitglieder der Kommission für die Legislaturperiode 2017 - 2021 gewählt und bestätigt.

Präsidium

Roland Heim

Regierungsrat

Mitglieder

Bernardo Albisetti

Departementssekretariat BJD

Monica Sethi Waeber

Amt für soziale Sicherheit Ddl

Ruth Greber

Personalamt FD (Vize-Präsidentin)

Dr. Philippe Grüninger

Departementssekretariat DBK

Doris Rathgeb Lutz

Solothurner Spitäler AG

Barbara Möri

Departementssekretariat VWD

Sabine Riniker

Polizei Kanton Solothurn Ddl

Genia Galli

Amtsgericht Thal-Gäu Gerichte

Karin Kälin Neuner-Jehle

Verband Solothurner Einwohnergemeinden VSEG

Inhaltliche Schwerpunkte

Die Kommission beschäftigte sich vom Juli 2018 bis im Juni 2021 mit folgenden Aufgaben und Schwerpunktthemen:

- 1. Feste Aufgaben bzw. wiederkehrende Themen**
 - Angebot Rahmenprogramm am nationalen Zukunftstag
 - Gleichstellungscontrolling
 - Vernetzung mit anderen kantonalen Gleichstellungskommissionen
 - Recherche www.gleichstellungsgesetz.ch
- 2. Auseinandersetzung mit diversen Berichten und Vernehmlassungen**
 - Mitarbeitendenbefragung MAB 2018
 - Forderungen des Frauen*streik-Kollektivs Kanton Solothurn
 - Umfrage der Fachkommission «Menschen mit Behinderungen»
 - Auftrag Nicole Wyss (SP, Oensingen): Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Solothurn
 - Schilling Report (jährlich)
- 3. Schwerpunktthemen Juli 2018 bis Juni 2021**
 - Barrierefreies Internet
 - MAB 2018 - Umsetzung von Massnahmen
 - Sensibilisierungskampagne Nulltoleranz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Förderung von Homeoffice
 - Arbeitgebermarketing
 - trans welcome
 - Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
 - Vaterschaftsurlaub

1. Feste Aufgaben bzw. wiederkehrende Themen

1.1. Angebot Rahmenprogramm am nationalen Zukunftstag

Seit der Einführung des damaligen Tochtertages 2001 koordiniert die Kommission jedes Jahr das Rahmenprogramm am Nationalen Zukunftstag. Im 2018 übernahm das Amt für soziale Sicherheit diese Aufgabe mit einem Fox Trail, der zu verschiedenen Dienststellen führte und im 2019 organisierte die Solothurner Spitäler AG das Rahmenprogramm. Im 2020 konnte das Rahmenprogramm wegen der Pandemie nicht durchgeführt werden.

1.2. Gleichstellungscontrolling

Von 2012 bis 2016 wurde alle zwei Jahre ein Gleichstellungscontrolling durchgeführt. Die Ergebnisse wurden von der Kommission zur Förderung der Chancengleichstellung diskutiert und mit den Empfehlungen der Kommission dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht. Im 2018 beschloss die Kommission auf Antrag des Personalamts das Gendercontrolling zukünftig in den vom Personalamt geplanten HR-Bericht zu integrieren.

Im Rahmen dieser Integration nahm die Kommission am 23. September 2020 den Entwurf zum HR-Bericht zur Kenntnis.

1.3. Treffen der Präsident/innen und Vize-Präsident/innen der kantonalen Gleichstellungskommissionen

Am 20. September 2018 fand auf Initiative des eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann EBG das erste Treffen der Präsident/innen und Vize-Präsident/innen der kantonalen Gleichstellungskommissionen statt. Vertreten waren 15 Kantone: BE, BS, FR, GL, NE, SH, SO, SZ,

TG, TI, UR, VD, VS, ZH. Dieses Treffen hatte zum Ziel, die Zusammenarbeit der Kantone zu fördern. Es soll in Zukunft jährlich stattfinden und jeweils ein Schwerpunktthema behandeln. Um die Vertretung des Kantons Solothurn an diesem Vernetzungstreffen möglichst gewährleisten zu können, wählte die Kommission am 5. Dezember 2018 Ruth Greber zur Vize-Präsidentin.

Das Schwerpunktthema am zweiten Treffen vom 22. August 2019 lautete "Digitalisierung und Gleichstellung: Herausforderungen und Chancen". Bisherige Forschungserkenntnisse zeigen, dass die digitale Transformation einen geringen Einfluss auf die Gleichstellung hat. Jedoch beinhalten die heutigen technologischen Möglichkeiten die Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im 2020 wurde das Arbeitstreffen wegen der Pandemie abgesagt.

1.4. Recherche www.gleichstellungsgesetz.ch

Unter gleichstellungsgesetz.ch findet sich eine Datenbank mit den Entscheiden nach Gleichstellungsgesetz GIG. Die Datenbank enthält Verfahren bzw. Fälle aus den Deutschschweizer Kantonen, die auf dem GIG und/oder auf dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit basieren (Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung). Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit wird im Rahmen der Recherche jährlich nach allfälligen Urteilen und Entscheiden gefragt. Bisher gab es jedoch keine Verfahrensentscheide aus der Verwaltung, die auf dem Gleichstellungsgesetz basieren.

2. Berichte und Vernehmlassungen

2.1. Mitarbeitendenbefragung MAB 2018

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit erhielt im Vorfeld der MAB 2018 (am 29.8.2018) Einblick in die Fragestellungen der Mitarbeitendenbefragung und konnte ihre Anregungen einbringen. Am 22. Februar 2019 wurden die Ergebnisse mit Bezug auf Diversity der Kommission vorgestellt. Basierend auf den Ergebnissen regte die Kommission Zusatzauswertungen - z.B. zur Klärung von Genderunterschieden bei der Wahrnehmung der Entwicklungsmöglichkeiten - an.

2.2. Forderungen des Frauen*streik-Kollektivs Kanton Solothurn an den Regierungsrat

Am Frauenstreik vom 14. Juni 2019 überreichte das Frauen*streik-Kollektiv den beiden Regierungsrätinnen die Forderungen an den Regierungsrat. Die Schaffung einer kantonalen Stelle für Gleichstellungsfragen wurde von den Initiantinnen der Petition als eine Garantin für die Unterstützung der aufgeführten Massnahmen betrachtet.

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit wurde bei der Prüfung der Petition einbezogen und sie holte die Stellungnahmen der anderen betroffenen Stellen ein. Im Mai 2020 wurde den Initiantinnen die Antwort des Regierungsrats zugestellt.

Angeregt durch die Forderungen des Frauen*streik-Kollektivs Kanton Solothurn erarbeitete die Kommission ihrerseits ein Merkblatt Gendergerechte Sprache (verabschiedet am 2.12. 2020), das auf der Homepage des Personalamts aufgeschaltet wurde.

2.3. Umfrage der Fachkommission «Menschen mit Behinderungen»

Die Fachkommission «Menschen mit Behinderungen» hatte sich im Zuge der Diskussion über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) mit der Frage auseinandergesetzt, in welchem Umfang die kantonale Verwaltung Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Am 4. Dezember 2019 stellte der Projektleiter Sandro Müller der Kommission die Ergebnisse der Umfrage der Fachkommission «Menschen mit Behinderungen» vor.

Die Umfrage zeigt, dass 70% der befragten Ämter die Möglichkeit sehen, Menschen mit Behinderungen in einem Normalarbeitsverhältnis anzustellen. 67% sehen auch die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen in einem spezifischen Eingliederungsprogramm anzustellen. Und 43% sehen die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen in einem Nischenarbeitsplatz anzustellen.

Aufgrund dieser Ergebnisse kam die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zum Schluss, dass nicht der fehlende Wille in den Ämtern eine Anstellung verhindere, sondern eher die fehlenden Bewerbungen von Menschen mit Behinderung. So sieht die Kommission den Handlungsbedarf in erster Linie im Bereich Arbeitgebermarketing.

Die Rückfrage der Kommission in den eigenen Departementen nach allfälligem Unterstützungsbedarf zeigte auf, dass auf den vorhandenen Erfahrungen - z.B. den Trainingsarbeitsplätzen der IV - aufgebaut werden kann.

In der Kommissionssitzung vom 23. September 2020 stellte im Anschluss an diese Diskussion Judith Lorenz, Case Managerin Personalamt, die ersten Erfahrungen des betrieblichen Case Managements mit Trainingsarbeitsplätzen im Rahmen der Wiedereingliederung von erkrankten Mitarbeitenden vor. Sie zeigte auf, welche Herausforderungen sich stellen, wenn der eigene Arbeitsplatz zum Trainingsarbeitsplatz wird und wie die Wiedereingliederung mit einem Trainingsarbeitsplatz in einer anderen Organisationseinheit unterstützt werden kann.

2.4. Auftrag Nicole Wyss (SP, Oensingen): Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Solothurn

Im Februar 2021 wurde der Auftrag an die Kommission zur internen Stellungnahme weitergeleitet. Die Kommission setzte sich in der Folge mit den intendierten Zielen des Aktionsplan Gleichstellung auseinander. Der Kantonalen Verwaltung als Arbeitgeberin wurde von den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern des Auftrages eine Vorbildrolle mit gesellschaftlicher Signalwirkung zugeschrieben. Die Kommission kam in ihrer Stellungnahme vom 24. März 2021 zum Schluss, dass der Kanton als Arbeitgeber die Ziele des intendierten Aktionsplans seit langem bereits verfolgt und weiterverfolgen wird. Weitere Massnahmen seien zurzeit nicht erforderlich.

2.5. Schilling Report

Die guido schilling ag untersucht seit 2006 die Zusammensetzung der Geschäftsleitungen sowie seit 2010 die Verwaltungsräte der rund 100 grössten Schweizer Arbeitgeber. Ergänzend werden seit 2016 die Zusammensetzung der Führungsgremien des öffentlichen Sektors sowie die Gender-Diversity-Pipeline der Schweizer Wirtschaft durchleuchtet.

Der Kanton Solothurn liefert seit 2016 auf Anfrage die Daten für diese Analysen. Die Kommission nimmt den jährlichen Schilling Report jeweils zur Kenntnis.

3. **Schwerpunktthemen Juli 2018 bis Juni 2021**

In jeder Legislaturperiode wählt die Kommission Schwerpunktthemen aus, mit dem Ziel Rahmenbedingungen, die die Diversity unterstützen, zu fördern. Die Bearbeitung der Schwerpunktthemen erfolgt in Interaktion mit dem Personalamt und in Zusammenarbeit mit Fachstellen und Arbeitsgruppen.

3.1. Barrierefreies Internet

Das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen hat zum Zweck, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind.

Ein Barrierefreies Internet gehört zu den Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Beat Wyler Leiter der Stelle E-Government, informierte die Kommission am 29. August 2018 über die Anforderungen an die Barrierefreiheit im Internet und die Umsetzung im Kanton. Die Mitglieder der Kommission übernahmen anschliessend die Aufgabe, über diese Anforderungen in ihren Organisationseinheiten zu informieren. Gleichzeitig regte die Kommission an, die Personalzeitung So! (Interviews in Ausgabe 2018-4) und die Koordinationskonferenz KoKo zur Sensibilisierung in dieser Fragestellung zu nutzen.

3.2. MAB 2018 - Umsetzung von Massnahmen

Nachdem der Regierungsrat am 2. April 2019 die Ergebnisse zur Kenntnis genommen hatte, beauftragte er unter anderem auch die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, zu den aufgeführten Handlungsfeldern Massnahmen zu erarbeiten und diese umzusetzen.

Die Kommission setzte sich zum Ziel eine Informationskampagne über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchzuführen. Zudem fungierte sie als Resonanzgruppe bei der Erarbeitung eines Arbeitgebermarketings und der Lohngleichheitsüberprüfung.

3.2.1. Informationskampagne über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Kommission lancierte zur Aufklärung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und zur

Sensibilisierung eine Artikelreihe in der Personalzeitung.

So! 2020-1: Sexuelle Belästigung – wir sprechen darüber!

So! 2020-3: Das Arbeitsklima macht den Unterschied

So! 2020-4: Eine Führungsfunktion schützt nicht vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Weiter erarbeitete die Kommission eine PowerPoint Präsentation zur Information und Sensibilisierung. Die Präsentation wurde von den jeweiligen Kommissionsmitgliedern in Departements-sitzungen präsentiert. So wurde die Diskussion über das Thema auf der obersten Führungsstufe angestossen und teilweise in den Ämtern weitergeführt. Dazu stand die Präsentation allen Amtsleiterinnen und Amtsleitern zur Verfügung.

3.2.2. Förderung von Homeoffice

Ein Teil der MAB-Massnahmen zielte auf die Förderung von Homeoffice bzw. auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Personalamt hatte dazu die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW mit einer Analyse plus Empfehlungen im Sinne von "Good Practice by Homeoffice" beauftragt. Am 24. März 2021 nahm die Kommission diese Analyse zur Kenntnis.

3.2.3. Projekt Arbeitgebermarketing

Als Umsetzungsmassnahme startete im 2019 das Projekt Arbeitgebermarketing des Personalamts. In Zusammenarbeit mit externen Experten wurde in einer breit abgestützten Projektgruppe ein Grobkonzept für die Umsetzung eines professionellen Arbeitgebermarketings - dem Auftritt gegen innen und aussen – erarbeitet. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit partizipierte in diesem Projekt als Resonanzgruppe. Am 30. August 2019 nahm sie die bisherigen Workshop-Ergebnisse zur Kenntnis und bewertete ihrerseits die wichtigsten Attribute der Arbeitgeberattraktivität nach Relevanz für sich selbst und Umsetzungsgrad. Aus den Rückmeldungen der Kommission zeichnete sich wie bereits nach dem Workshop der Projektgruppe ein homogenes Bild.

3.2.4. trans welcome

Das Transgender Network Switzerland bedankte sich beim Kanton Solothurn, dass in der Mitarbeitendenbefragung MAB 2018 neben den beiden binären Geschlechtern "weiblich" und "männlich" die Geschlechtsoption "anderes" durch die Teilnehmenden ausgewählt werden konnte. Bei dieser Gelegenheit wurde der Kanton angefragt, ob er als Arbeitgeber bereit wäre, sein Logo auf der Website trans welcome zu platzieren. Dieses "JA" beinhaltet ein kleines positives Zeichen für die Öffentlichkeit und entfacht eine Signalwirkung. Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit prüfte diese Anfrage und beauftragte am 17. Februar 2020 das Personalamt, das Anliegen weiterzuverfolgen. Seit Juni 2021 ist das Logo des Kantons auf der Website trans welcome aufgeschaltet.

3.3. Lohngleichheit und Lohndiskriminierung

Wie bereits in der vergangenen Legislaturperiode befasste sich die Kommission wiederholt mit dem Thema Lohngleichheit. In der Kommissionssitzung vom 5. Dezember 2018 diskutierte die Kommission die Stellungnahme des Regierungsrats zum Auftrag der Fraktion SP/junge SP "Lohn-gleichheit im öffentlichen Sektor" (RRB 2018/1357 vom 28. August 2018), wägte die unterschiedlichen Haltungen ab:

- Unterzeichnen der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor als Commitment, im Bewusstsein, dass bei der Auftragsvergabe keine Lohngleichheitsprüfungen möglich sind. Hier kann auf eine Selbstdeklaration gesetzt werden.
- Unterzeichnen der Charta, wenn einfache und gut umsetzbare Instrumente für die notwendigen Kontrollmechanismen im Rahmen von Submissionsprozessen zur Verfügung stehen.

In den folgenden Sitzungen verfolgte die Kommission die politische Diskussion zum Thema weiter. Am 5. Juli 2021 unterzeichnete Regierungsrat Roland Heim die Charta für den Kanton Solothurn.

Am 4. Dezember 2019 stellte Reto Jost der Kommission vertraulich die Ergebnisse der ersten Lohngleichheitsanalyse, durchgeführt mit dem Standard-Analyse-Tool Logib des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, vor. Die mit 4634 Datensätze durchgeführte Standardregression (unter Berücksichtigung der persönlichen Merkmale und der arbeitsplatzbezogenen Merkmale) hatte zum Ergebnis, dass Frauen unter sonst gleichen Voraussetzungen 1.3% weniger verdienen als Männer. Damit steht der Kanton Solothurn im Vergleich zu Bund, anderen Kantonen und Städte sehr gut da und es besteht kein unmittelbarer (genereller) Handlungsbedarf.

3.4. Vaterschaftsurlaub

Die Kommission beobachtete in letzten drei Jahren die gesellschaftliche Diskussion rund um den Vaterschaftsurlaub und die Berichterstattung in den Medien über die sich wandelnden Vaterschaftsurlaubsregelungen in der Privatwirtschaft. So begrüßte sie, dass der Regierungsrat den Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative unterstützte (Medienmitteilung vom 19. Februar 2019) und die Einführung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs sehr.

Freundliche Grüsse



Roland Heim
Regierungsrat



Ruth Greber
Abteilungsleiterin