KANTON solothurn

Regierungsratsbeschluss

vom 15. Juni 2021

Nr. 2021/849
KR.Nr. A 0020/2021 (FD)

Auftrag Nicole Wyss (SP, Oensingen): Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Solothurn
Stellungnahme des Regierungsrates

---

1. Vorstosstext

Der Regierungsrat wird beauftragt, eine Strategie sowie einen Aktionsplan Gleichstellung sowohl für die kantonale Verwaltung - die als grosse Arbeitgeberin im Kanton mit gutem Beispiel vorangehen soll - als auch ausserhalb der kantonalen Verwaltung auszuarbeiten. Darin sollen entsprechende Ziele und Massnahmen definiert werden. Für die Ausarbeitung des Aktionsplans sind die entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

2. Begründung

Die Bundesverfassung postuliert in Artikel 8, Absatz 3: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». In Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann ist der Kanton Solothurn auf einem guten Weg, wenn auch noch lange nicht am Ziel. Positive Entwicklungen gibt es vor allem in der Bildung. Frauen sind heutzutage gleich gut ausgebildet wie Männer. Ebenfalls positiv ist der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung, der zu einer gewissen wirtschaftlichen Autonomie von Familien (Müttern) beiträgt und die Erwerbsquote von Frauen steigert. Dagegen gibt es viele Bereiche, in denen keine oder nur eine geringe Entwicklung zu beobachten ist und für welche deshalb folgende Ziele zu verfolgen sind:

- die Erhöhung der politischen Partizipation von Frauen auf allen Ebenen;
- eine starke Erhöhung des Frauenanteils in politischen, amtlichen oder wirtschaftlichen Führungspositionen;
- die Behebung der Lohnungleichheit;
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter;
- die bessere Verteilung der bezahlten Erwerbs- und unbezahlten Haus- sowie Freiwilligenarbeit/Betreuungsarbeit;
- Massnahmen gegen die Frauen besonders betreffende wachsende Altersarmut;
- die Vermeidung von stark dominierenden, gesellschaftsprägenden und stereotypen Rollenbildern;
- die Behebung des erheblichen Mangels an geschlechtsspezifischen Statistiken;
- der Schutz vor Gewalt und häuslicher Gewalt sowie vor sexueller Belästigung.

Um in unserem Kanton mehr Fortschritt zu schaffen, und um die Attraktivität als Wohn- und Arbeitskanton zu steigern, ist es an der Zeit, die Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Solothurn mutig voranzutreiben.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Ausgangslage

Der Vorstoss verlangt explizit einen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann sowohl für die kantonale Verwaltung als auch für ausserhalb der kantonalen Verwaltung. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich daher auf die Thematik Geschlechter und nicht auf weitere von der Bundesverfassung in Art. 8 geschützten Aspekte der Gleichstellung.

3.1.1 Kantonale Anlaufstellen für Gleichstellungsfragen

Der Kanton Solothurn bietet drei Anlaufstellen für Gleichstellungsfragen an:

a. Kantonale Schlichtungsbehörde für Gleichstellung von Frau und Mann (Oberämter)

   Die Schlichtungsstelle bietet bei Diskriminierungs-Streitigkeiten vorgelagerte Beratungen zu Fragen der Gleichstellung an und versucht, bei Streitigkeiten zwischen den Parteien eine Einigung zu erreichen.

   In den letzten Jahren wurden nur vereinzelte Schlichtungsverfahren durchgeführt und nur wenige telefonische Anfragen beantwortet.

b. Amt für Wirtschaft und Arbeit (Arbeitsrechtliche Fragestellungen)

   Bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit Anlaufstelle wie auch für Beratungen über psychosoziale Risikofaktoren, Mobbing und sexuelle Belästigung. Bei Bedarf werden E-Mail-Adressen mit weitergehenden Beratungsangeboten angegeben.

c. Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (verwaltungsinterne Kommission)

   Seit 1993 besteht die verwaltungsinterne Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (vormals «Kommission Taten statt Worte», anschliessend «Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission»). Die Kommission wird seit dem 21. Februar 2006 direkt vom Vorsteher des Finanzdepartements präsidiert. Sie unterstützt die Förderung der Chancengleichheit innerhalb der kantonalen Verwaltung, immer auch mit Blick auf die gesellschaftliche Vorbildrolle, welche die Verwaltung wahrnehmen muss und will.

3.2 Aktionsplan Kantonale Verwaltung

Von einem Aktionsplan für die kantonale Verwaltung erwarten die Unterzeichner und Unterzeichnerinnen des Auftrags in erster Linie eine gesellschaftliche Signalwirkung. Dies entspricht der bereits etablierten Strategie des Kantons Solothurn als Arbeitgeber. Die Umsetzung der Strategie begleitet und unterstützt die verwaltungsinterne Kommission zur Förderung der Chancengleichheit.

3.2.1 Ziele des Aktionsplans

Die Unterzeichner und Unterzeichnerinnen des Auftrags verfolgen mit dem Aktionsplan die neun in der Begründung aufgelisteten Ziele. Mit Ausnahme der zwei Ziele «Erhöhung der politischen Partizipation von Frauen auf allen Ebenen» und «Massnahmen gegen die Frauen besonders betreffende wachsende Altersarmut» handelt es sich um Ziele, die der Kanton als Arbeitgeber - auch ohne Aktionsplan - seit langem kontinuierlich verfolgt. Die Förderung der Gleichstellung ist eine permanente Aufgabe. Als Beispiele von umgesetzten Massnahmen können die Ausschreibung von Kaderstellen mit Jobbandbreiten, das Gendercontrolling, die Lohngleichheitüberprüfung mit Logib, die Teilzeit-Kultur mit Teilzeit auch in Führungspositionen, die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung, die Förderung von Homeoffice, die Beratungsangebote für Betroffene von sexueller Belästigung und die Null-Toleranz Haltung bei sexueller Belästigung genannt werden.

Zwei genannte Beispiele sind ausführlicher zu erläutern. Erstens das Gendercontrolling. Mit diesem überprüft die Verwaltung seit 2012 die Wirkung der getroffenen Massnahmen. Im Vergleich mit 2012 zeigen sich eine positive Entwicklung des Frauenanteils im Kader (plus 5% auf 29% im 2019) und ein stetiger Zuwachs der Teilzeitarbeit (Total 53%), sowohl im Kader (25%) wie auch bei den Männern (30%)[1].

Zweitens die Lohngleichheit. Diese ist dem Kanton ein grosses Anliegen und als Arbeitgeber steht er dafür ein. Seit 1996 setzt die Verwaltung die Löhne auf der Grundlage einer analytischen Funktionsbewertung fest. Eine erste Lohngleichheitsanalyse (Regressionsanalyse mit Logib) im 2020 hat keine signifikante Abweichung in Sachen Lohngleichheit festgestellt. Aktuell findet eine zweite Überprüfung statt. Die Ergebnisse werden Mitte 2021 vorliegen.

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass der Kanton als Arbeitgeber die Ziele des gewünschten Aktionsplans seit langem verfolgt und weiterverfolgen wird. Weitere Massnahmen sind gemäss Stellungnahme der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit vom 24. März 2021 zurzeit nicht erforderlich.

3.3 Aktionsplan ausserhalb Verwaltung

Betreffend einem möglichen Aktionsplan für ausserhalb der kantonalen Verwaltung sieht die Situation anders aus.

Auf der einen Seite erachten wir die zwei Ziele «die Erhöhung der politischen Partizipation von Frauen auf allen Ebenen» und «eine starke Erhöhung des Frauenanteils in politischen, amtlichen oder wirtschaftlichen Führungspositionen» nicht als primäre Aufgabe des Staates.

Zwar ist es Aufgabe des Staates, im Rahmen der Gesetzgebung über die politischen Rechte die Ausübung der demokratischen Rechte aller Bürgerinnen und Bürger sicherzustellen, indem er die rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Durchführung von Wahlen und Abstimmungen garantiert. Es stellt jedoch primär Aufgabe der politischen Parteien und nicht des Staates dar, mittels parteiinterner Förderungsanstrengungen oder durch entsprechende Listengestaltungen für eine Erhöhung des Frauenanteils in politischen Gremien zu sorgen. Solche Anstrengungen sind erfolgsversprechend: Erstmals verzeichnet der Regierungsrat eine Frauenmehrheit und im Kantonsrat konnte der Frauenanteil von 28 auf 31 Prozent gesteigert werden.

Auf der anderen Seite ist der Kanton Solothurn zwar auf vielen Ebenen aktiv, um die Lebensqualität von verschiedenen Personengruppen, namentlich auch den Frauen, zu verbessern. Die von den Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Auftrages gewünschte Entwicklung der weiter angeführten Ziele kommt jedoch nicht im gewünschten Masse oder Tempo voran.

So beträgt gemäss Bundesamt für Statistik die Armutsquote von Personen ab 65 Jahren in der Schweiz 13.6% (Stand 2020). Aufgeteilt nach Geschlechtern liegt die Armutsquote der Frauen bei 15.2%, diejenige der Männer bei 11.9%. Grund dafür sind die Geschlechterunterschiede beim Zugang zur 2. Säule, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und auch die tiefere Erwerbstätigkeit der Frauen sowie dass Frauen im Alter häufiger allein leben als Männer.

3.4 Erkenntnisse und Handlungsbedarf

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die kantonale Verwaltung keine Notwendigkeit einer Strategie sowie eines Aktionsplans zur Gleichstellung besteht. Dagegen sind wir auch der Ansicht, dass der Kanton Solothurn für den Teil ausserhalb der kantonalen Verwaltung die Gleichstellungsarbeit effektiver organisieren, voranbringen und Lücken schliessen kann. Wir

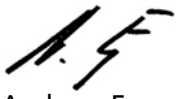
[1] Vergleiche Gendercontrolling 2019

halten einen Aktionsplan mit Strategie und konkreten Massnahmen für ein geeignetes Instrument, um unter anderem die Vereinbarung von Familie und Beruf zu verbessern, Diskriminierung in unserer Gesellschaft zu reduzieren und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei hat der Kanton bestehende Anlaufstellen so umzubauen und zu stärken, damit diese eine Strategie und einen Aktionsplan zur Gleichstellung ausarbeiten und umsetzen können mit Fokus auf den Teil ausserhalb der kantonalen Verwaltung. Eine zusätzliche Koordinationsstelle oder ein «Gleichstellungsbüro» wird hingegen abgelehnt.

4. Antrag des Regierungsrates

Erheblicherklärung mit abgeändertem Wortlaut:

Der Regierungsrat wird beauftragt die bestehenden Strukturen der Anlaufstellen für Gleichstellungsfragen so zu reorganisieren, damit diese eine Strategie und einen Aktionsplan zur Gleichstellung ausarbeiten und umsetzen können. Der Fokus der Strategie liegt ausserhalb der kantonalen Verwaltung.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Vorberatende Kommission

Finanzkommission

Verteiler

Finanzdepartement
Departement des Innern
Departementssekretariat FD
Personalamt
Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (10; Versand durch Personalamt)
Aktuariat FIKO
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat