

Regierungsratsbeschluss

vom 22. November 2022

Nr. 2022/1750

Gleichstellungscontrolling 2021 mit Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans 2030

1. Ausgangslage

Trotz des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung ist die Gleichstellung zwischen Frau und Mann immer noch nicht voll umgesetzt. Ungleichheit wirkt sich auf das gesellschaftliche Wohlergehen und den wirtschaftlichen Wohlstand aus. Um die Lücken im Bereich der Gleichstellung zu schliessen, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019-2023 eine «Nationale Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern» beschlossen. Die «Gleichstellungsstrategie 2030» legt den Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Gleichstellung, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt. Ziel ist es, die in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen.

Basierend auf dem RRB Nr. 2012/1026 vom 22. Mai 2012 «Konzept Gleichstellungscontrolling» stellt das Personalamt den Departementen, der Staatskanzlei, der Kantonspolizei, den kantonalen Schulen und den Gerichten die Kennzahlen Gleichstellungscontrolling per 31.12.2021 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 Verwaltungen arbeiten. Dabei interessiert die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen.

Die Ergebnisse bilden die Basis für die Definition von Massnahmen – jetzt auch für den Aktionsplan zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2020.

2. Ergebnisse Gleichstellungscontrolling per 31.12.2021

In der kantonalen Verwaltung arbeiteten am 31. Dezember 2021 4'523 Mitarbeitende, 2'507 Frauen (55%) und 2'016 Männer (45%).

Seit 2019 ist der Frauenanteil wiederum um 2% gestiegen. Damit setzt sich der Trend, der seit Beginn der Auswertungen im 2012 zu beobachten ist, fort.

Prozentual betrachtet arbeiten die meisten Frauen bei den Gerichten (72%), gefolgt vom Departement für Bildung und Kultur (64%) und der Staatskanzlei sowie dem Volkswirtschaftsdepartement (je 60%). Den geringsten Frauenanteil weist die Kantonspolizei aus (31%) (Tabelle 1: Übersicht).

Kanton	MA	♀	♂	Teilzeit-Arbeitende			MA im Kader		Teilzeit-Arbeitende Kader		
				Total	♀	♂	Anzahl	♀	Total	♀	♂
Kanton	4523	55%	45%	56%	74%	33%	657	31%	26%	51%	15%
RR	5	60%	40%				5	60%			
SK	63	60%	40%	57%	76%	28%	12	42%	25%	60%	0%
BJD	617	49%	51%	53%	79%	27%	130	21%	24%	52%	17%
DBK ¹⁾	1542	64%	36%	82%	91%	66%	96	42%	31%	53%	16%
FD	555	54%	46%	33%	47%	16%	116	28%	20%	39%	12%
Dd ²⁾	1165	45%	55%	36%	63%	14%	181	29%	23%	51%	11%
VWD	433	60%	40%	52%	62%	37%	78	35%	38%	63%	25%
Gerichte	148	72%	28%	51%	62%	22%	39	46%	38%	56%	24%
Schulen ³⁾	1409	63%	37%	83%	92%	67%	69	36%	30%	56%	16%
Kantonspolizei	605	31%	69%	22%	53%	8%	74	8%	9%	50%	6%

Tabelle 1: Übersicht

2.1 Altersstruktur

Die meisten Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung (31%) sind zwischen 50 und 59 Jahre alt. Nur 10% der Mitarbeitenden sind jünger als 30 Jahre, 22% gehören in die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen und 25% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. Die restlichen 11% sind älter als sechzig.

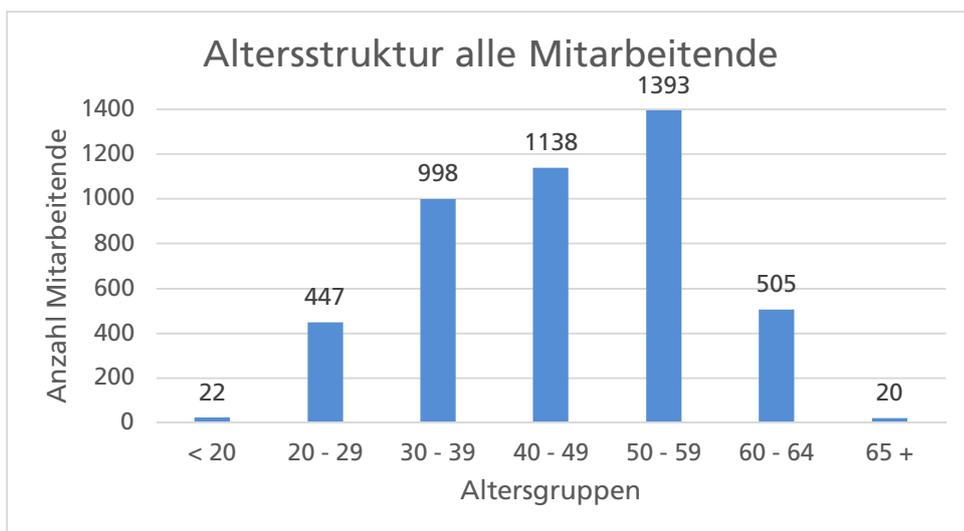


Abbildung 1: Altersstruktur alle Mitarbeitende

¹⁾ inkl. Schulen

²⁾ inkl. Kantonspolizei.

³⁾ alle kantonalen Schulen (Heilpädagogische Sonderschule, Berufsbildungszentren und Mittelschulen)

2.2 Beschäftigungsgrad

Teilzeitarbeit ist in der Verwaltung sehr etabliert. 56% aller Mitarbeitenden sind im 2021 in einem Teilzeitpensum beschäftigt (Tabelle 1: Übersicht). Dabei arbeiten die meisten in einem Pensum von über 50% (Abbildung 2).

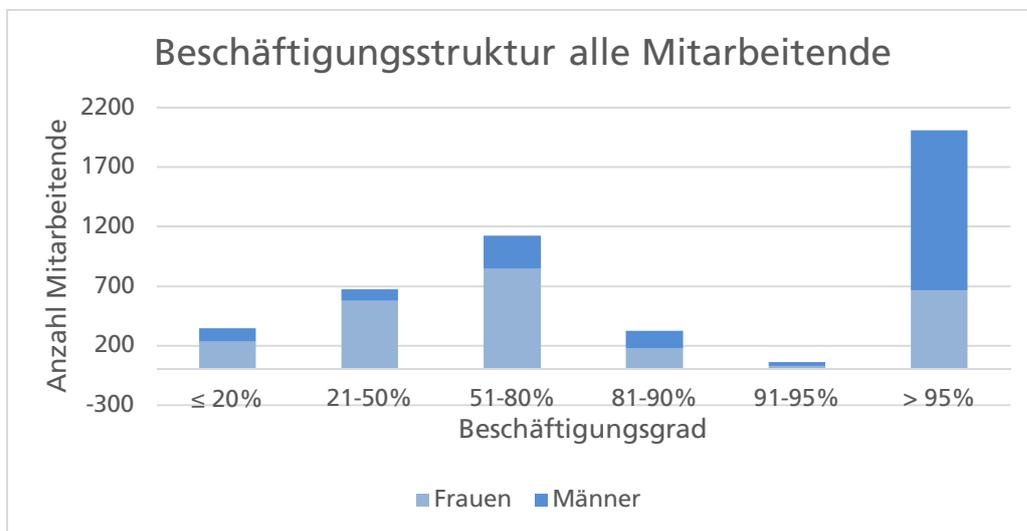


Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur alle Mitarbeitende

Auch wenn die Frauen (74%) bedeutend mehr Teilzeit arbeiten als die Männer (33%), ist seit 2012 bei beiden Geschlechtern insgesamt ein klarer Trend zu mehr Teilzeit zu beobachten. So hat der Anteil der Teilzeitarbeitenden unter den Männern seit 2012 um 9% zugenommen. (Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeit-Arbeitenden 2012 bis 2021)

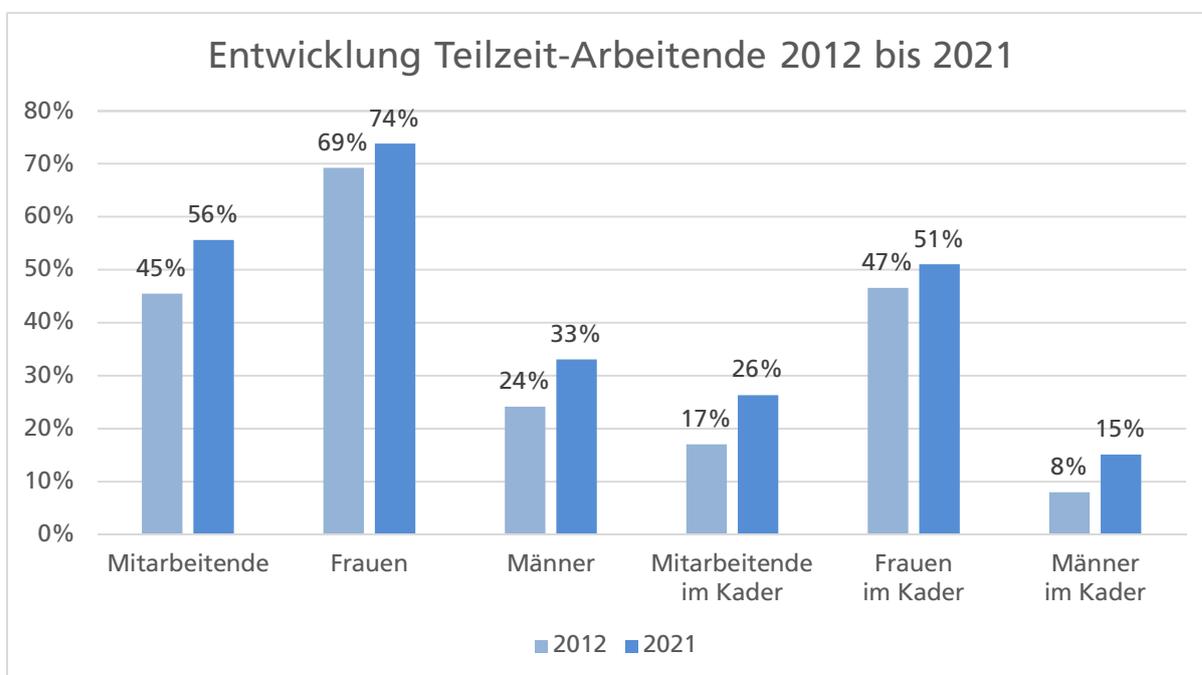


Abbildung 3: Entwicklung Teilzeit-Arbeitende 2012 bis 2021

Am meisten Teilzeit wird im DBK gearbeitet (82%; 71% ohne Schulen), gefolgt von der Staatskanzlei (57%). Im Mittelfeld bewegen sich das Bau- und Justizdepartement (53%), das Volks-

wirtschaftsdepartement (52%), die Gerichte (51%) und das Departement des Innern ohne Kantonspolizei (50%). Im Vergleich dazu ist die Teilzeitarbeit im Finanzdepartement (33%) und bei der Kantonspolizei (22%) weniger ausgeprägt (Tabelle 1: Übersicht).

2.3 Kader

Im Jahr 2021 gehören 15% aller Mitarbeitenden zum Kader, 206 Frauen und 451 Männer. 2% aller Mitarbeitenden gehören zum unteren Kader¹⁾, 8% zum mittleren Kader²⁾ und 4% zum oberen Kader³⁾.

2.3.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader

Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 31%. Die meisten Frauen gehören zum mittleren Kader (106 Frauen), 58 Frauen zum oberen Kader und 42 zum unteren Kader.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils im Kader seit 2012, ist ein klarer Trend zu mehr Frauen im Kader zu beobachten (7%). Die grösste Steigerung zeichnet sich im oberen Kader ab (14%), gefolgt vom mittleren Kader (9%). Im unteren Kader ist der Trend nicht gleichermassen ausgeprägt.

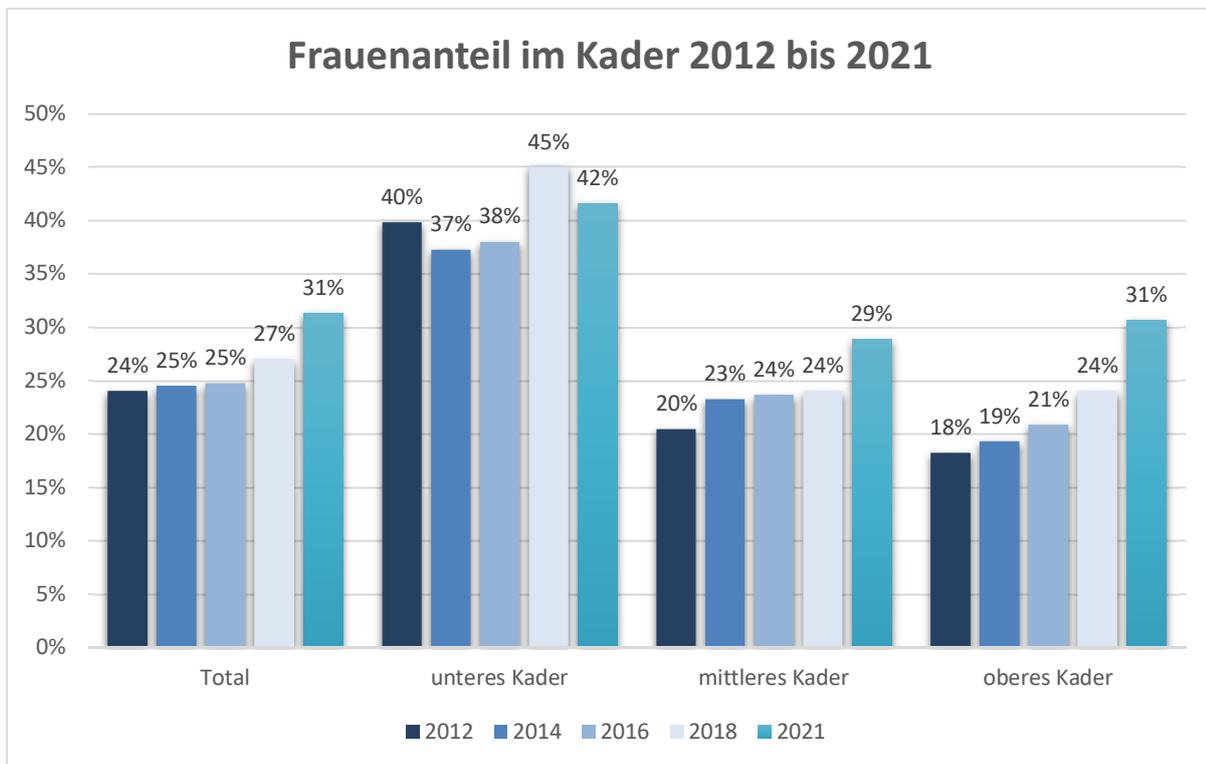


Abbildung 4: Frauenanteil im Kader 2012 bis 2021

2.3.1.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den Departementen

Seit 2012 hat sich der Anteil der Frauen im Kader im DBK (19%) und in den Gerichten (17%) am deutlichsten gesteigert. In allen andern Departementen bewegt sich die Entwicklung zwischen zwei und sechs Prozent und liegt damit unter dem kantonalen Durchschnitt (7%) (Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den Departementen).

¹⁾ Lohnklasse 10 bis 16 plus Führungsfunktion.

²⁾ Lohnklasse 17 bis 23 plus Führungsfunktion

³⁾ ab Lohnklasse 24 bis 32

Frauenanteil im Kader in den Departementen								
	SK	BJD	DBK ¹⁾	FD	Ddl ²⁾	VWD	Gerichte	KaPo
2012	36%	17%	23%	25%	23%	32%	29%	6%
2021	42%	21%	42%	28%	29%	35%	46%	8%

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den Departementen

2.3.2 Altersstruktur im Kader

Die Altersverteilung im Kader spiegelt akzentuiert die Altersverteilung der Mitarbeitenden wider. Auch im Kader des Kantons Solothurn sind die meisten Mitarbeitenden zwischen 50 und 59 Jahre alt (37%). Nur 2% des Kadern sind jünger als 30 Jahre, 16% gehören in die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen und 29% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. Die restlichen 17% sind älter als sechzig.

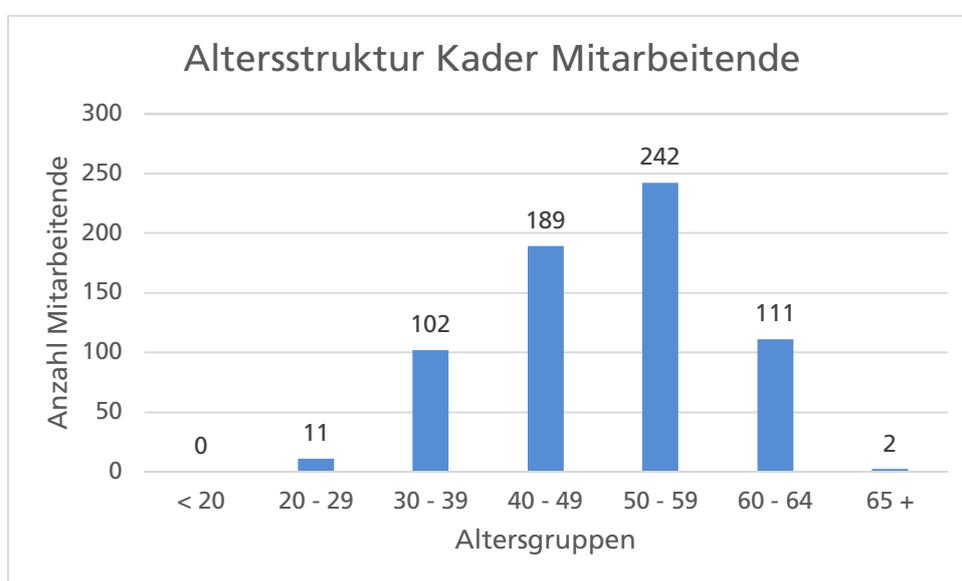


Abbildung 5: Altersstruktur Kader Mitarbeitende

2.3.3 Beschäftigungsgrad im Kader

Seit 2012 hat sich der Trend zu Teilzeit-Arbeit auch im Kader weiter etabliert (Abbildung 3). Über ein Viertel des Kadern (26%) arbeitet Teilzeit. Das entspricht einem Zuwachs um 9%. Deutlich zugenommen (+7%) hat der Anteil der Kadernänner, die Teilzeit arbeiten. Bei den Kadernfrauen, die insgesamt deutlich mehr Teilzeit arbeiten (51%) als ihre Kollegen (15%), beträgt der Zuwachs an Teilzeit-Arbeitenden seit 2012 4%.

3. Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Die Analyse der Daten zeigt, dass die positive Entwicklung des Frauenanteils im Kader vor allem der Entwicklung im Departement für Bildung und Kultur (+19% seit 2012) und in den Gerichten (+17%) geschuldet ist. Das Departement für Bildung und Kultur weist auch den grössten Anteil an TZ-Arbeitenden (82%) insgesamt auf, sowohl bei den Frauen (91%) wie auch bei den Männern (66%).

¹⁾ inkl. Schulen

²⁾ inkl. Kantonspolizei.

In den Gerichten liegt der Anteil der TZ-Arbeitenden bei 51% und damit nahe beim kantonalen Durchschnitt (56%). Im Kader hingegen liegen die Gerichte mit insgesamt 38% TZ-Arbeitenden gemeinsam mit dem Volkswirtschaftsdepartement an der Spitze der kantonalen «Rangliste».

Diese Beobachtungen unterstützen klar den vermuteten Zusammenhang zwischen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen, insgesamt wie auch im Kader.

Daher empfiehlt die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit im Rahmen des Aktionsplans der nationalen Gleichstellungsstrategie 2030, Massnahmen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Förderung des Frauenanteils im Kader und gegen Diskriminierung, im Besonderen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Die Umsetzung der Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans 2030 (Beilage) sollte einen positiven Einfluss auf die Entwicklung des Frauenanteils im Kader in allen Departementen haben.

3.1 Gleichstellungsstrategie 2030

Die Gleichstellungsperspektive 2030 - *Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt* – bedeutet, dass Frauen und Männer einer bezahlten Arbeit bei ausreichend hohem Beschäftigungsgrad nachgehen, den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten, Beruf und Familie besser vereinbaren und die häuslichen Aufgaben ausgeglichen aufteilen können. Hervorzuheben ist, dass ohne die Gewährleistung gleicher Rechte und persönlicher Sicherheit die Selbstbestimmung stark beeinträchtigt wird. Deshalb sind die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie von Diskriminierung, Stereotypen und Sexismus wichtige Elemente der Strategie.

Zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie braucht es Massnahmen in folgenden vier Handlungsfeldern: berufliches und öffentliches Leben, Vereinbarkeit und Familie, Geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierung.

3.1.1 Aktionsplan 2030 als Arbeitgeber Kanton Solothurn

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit empfiehlt im Rahmen des Aktionsplans 2030 zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie, in drei Handlungsfeldern Massnahmen als Arbeitgeber zu definieren: Berufliches und öffentliches Leben, Vereinbarkeit und Familie, Diskriminierung. Die Massnahmen sind im «Aktionsplan Gleichstellungsstrategie 2030: Beitrag der Kantone, Formular für Massnahmen der Kantone» ausformuliert (Beilage).

Handlungsfelder	Allgemeine Ziele	Ziele Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn als Arbeitgeber
Berufliches und öffentliches Leben	Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.	Der Frauenanteil im Kader soll sich laufend weiter steigern. Das Fernziel ist die Geschlechterparität im Kader, wie sie auch unter den Mitarbeitenden besteht.
Vereinbarkeit und Familie	Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben sowie die ausgeglichene Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.	Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützt.
Geschlechtsspezifische Gewalt	Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.	Keine Massnahmen als Arbeitgeber
Diskriminierung	Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.	Verwaltungsintern soll der Begriff 'Null-Toleranz' bei sexueller Belästigung (§§ 210 ff. GAV) geschärft werden.

4. **Beschluss**

- 4.1 Das Gleichstellungscontrolling 2021 und die Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit werden zur Kenntnis genommen.
- 4.2 Der Aktionsplan 2030 wird beschlossen.
- 4.3 Die zuständigen Departemente und Ämter sowie die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit werden beauftragt, die Massnahmen umzusetzen.

- 4.4 Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit wird beauftragt, die Umsetzung des Aktionsplans zu überwachen und dem Regierungsrat im Rahmen des Gleichstellungscontrollings Bericht zu erstatten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage

Gendercontrolling 2021
Aktionsplan 2030

Verteiler

Departemente (5)
Staatskanzlei (1)
Alle Ämter (42)
Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (elektronischer Versand durch Personalamt)