

Regierungsratsbeschluss

vom 22. Oktober 2024

Nr. 2024/1682

Gleichstellungscontrolling 2023 und Umsetzung Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans 2030

1. Ausgangslage

Seit 2012 stellt das Personalamt, basierend auf dem RRB Nr. 2012/1026 vom 22. Mai 2012 «Konzept Gleichstellungscontrolling», den Departementen, der Staatskanzlei, der Kantonspolizei, den kantonalen Schulen und den Gerichten 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 (untere Kader, mittlere Kader und obere Kader) und Geschlecht

Das Gleichstellungscontrolling vergleicht die Zusammensetzung der Mitarbeitenden, fokussiert also auf die Personen, die für den Kanton Solothurn arbeiten. Dabei interessiert die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Bereichen.

Die Ergebnisse bilden die Basis für die Definition von Massnahmen – seit 2021 auch für den Aktionsplan zur Umsetzung der «Nationalen Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern – Gleichstellungsstrategie 2030» (RRB Nr. 2022/1750 vom 22. November 2022). Die «Gleichstellungsstrategie 2023» legt den Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Gleichstellung, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt (Tabelle 3: Übersicht Aktionsplan 2030, Seite 6).

Der Kanton Solothurn hat als Arbeitgeber in den Handlungsfeldern «Berufliches und öffentliches Leben», «Vereinbarkeit und Familie» und «Diskriminierung» die unten folgenden Massnahmen definiert (RRB Nr. 2022/1750 vom 22. November 2022).

- Entwicklung Frauenanteil im Kader überwachen (Gendercontrolling)
- Prüfung Wunsch Pensenreduktion bei Elternschaft objektivieren
- Entwicklung Teilzeit-Arbeit in den verschiedenen Departementen überwachen (Gendercontrolling)
- Pilot «TZ-Lehre für Alleinerziehende» auswerten
- Leitfaden für Vorgesetzte «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»

- Sensibilisierungs- und Informationskampagnen für Mitarbeitende

Federführung bei der Umsetzung der Massnahmen hat die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit.

2. Ergebnisse Gleichstellungscontrolling per 31. Dezember 2023

In der kantonalen Verwaltung arbeiteten am 31. Dezember 2023 4'587 Mitarbeitende, 2'563 Frauen (56%) und 2'024 Männer (44%).

	MA	♀	♂	Teilzeit-Arbeitende			MA im Kader		Teilzeit-Arbeitende Kader		
				Total	♀	♂	Anzahl	♀	Total	♀	♂
Kanton	4587	56%	44%	57%	75%	34%	677	34%	31%	53%	19%
RR	5	60%	40%				5	60%			
SK	75	57%	43%	61%	77%	41%	11	36%	27%	75%	0%
BJD	637	50%	50%	55%	80%	29%	140	25%	33%	57%	25%
DBK ¹⁾	1564	65%	35%	82%	92%	65%	95	43%	39%	56%	26%
FD	582	56%	44%	35%	49%	17%	122	37%	22%	40%	12%
Dd ²⁾	1163	44%	56%	36%	64%	14%	182	30%	25%	50%	14%
VWD	409	58%	42%	55%	63%	44%	80	39%	39%	65%	22%
Gerichte	163	71%	29%	57%	65%	38%	42	43%	43%	67%	25%
Schulen ³⁾	1420	64%	36%	83%	92%	66%	67	37%	39%	60%	26%
Kantonspolizei	640	32%	68%	21%	50%	8%	77	6%	10%	60%	7%

Tabelle 1: Übersicht

Seit 2021 ist der Frauenanteil um 1% gestiegen. Damit setzt sich der Trend des kontinuierlich leicht steigenden Frauenanteils, der seit Beginn der Auswertungen im 2012 zu beobachten ist, weiterhin fort.

Prozentual betrachtet, arbeiten die meisten Frauen bei den Gerichten (71%), gefolgt vom Departement für Bildung und Kultur (65%) und dem Volkswirtschaftsdepartement (58%). Den geringsten Frauenanteil weist die Kantonspolizei aus (32%), (Tabelle 1: Übersicht).

2.1 Alterstruktur

30% der Mitarbeitenden des Kantons Solothurn sind zwischen 50 und 59 Jahre alt und bilden damit weiterhin die grösste Altersgruppe innerhalb der Verwaltung. Nur 10% der Mitarbeitenden sind jünger als 30 Jahre, 22% gehören in die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen und 26% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. Die restlichen 12% sind älter als sechzig.

¹⁾ inkl. Schulen

²⁾ inkl. Kantonspolizei.

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

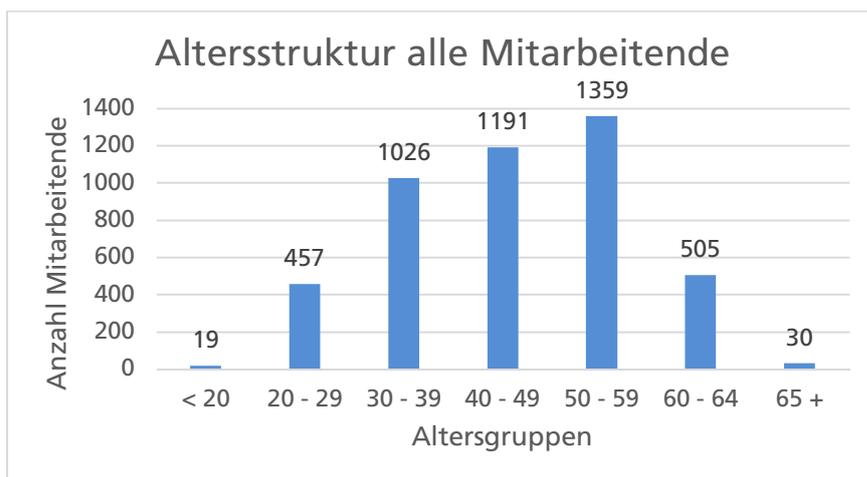


Abbildung 1: Altersstruktur alle Mitarbeitenden

2.2 Beschäftigungsgrad

Teilzeitarbeit ist in der Verwaltung sehr etabliert. 57% aller Mitarbeitenden sind im 2023 in einem Teilzeitpensum beschäftigt (Tabelle 1: Übersicht). Dabei arbeiten rund zwei Drittel der Teilzeitarbeitenden in einem Pensum von über 50% (Abbildung 2).

Auch wenn die Frauen (75%) bedeutend mehr Teilzeit arbeiten als die Männer (34%), 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 10% zugenommen und unter den Mitarbeitenden im Kader gar um 14% (Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeit-Arbeitenden 2012 bis 2023).

Am meisten Teilzeit wird im Departement für Bildung und Kultur gearbeitet (82%; 78% ohne Schulen), gefolgt von der Staatskanzlei (61%). Zwischen 54 und 57% bewegen sich die Gerichte (57%), das Bau- und Justizdepartement und das Volkswirtschaftsdepartement (je 55%) sowie das Departement des Innern ohne Kantonspolizei (54%). Im Vergleich dazu ist die Teilzeitarbeit im Finanzdepartement (35%) und bei der Kantonspolizei (21%) weniger ausgeprägt (Tabelle 1: Übersicht).

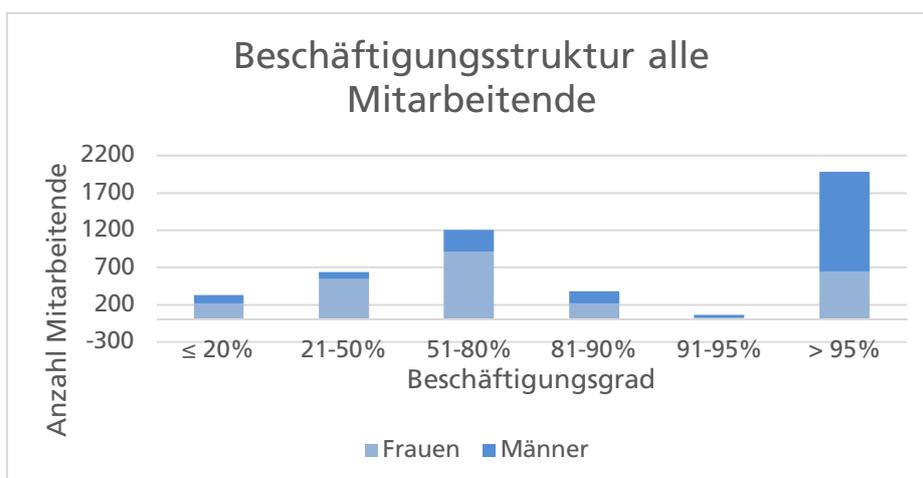


Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur alle Mitarbeitende

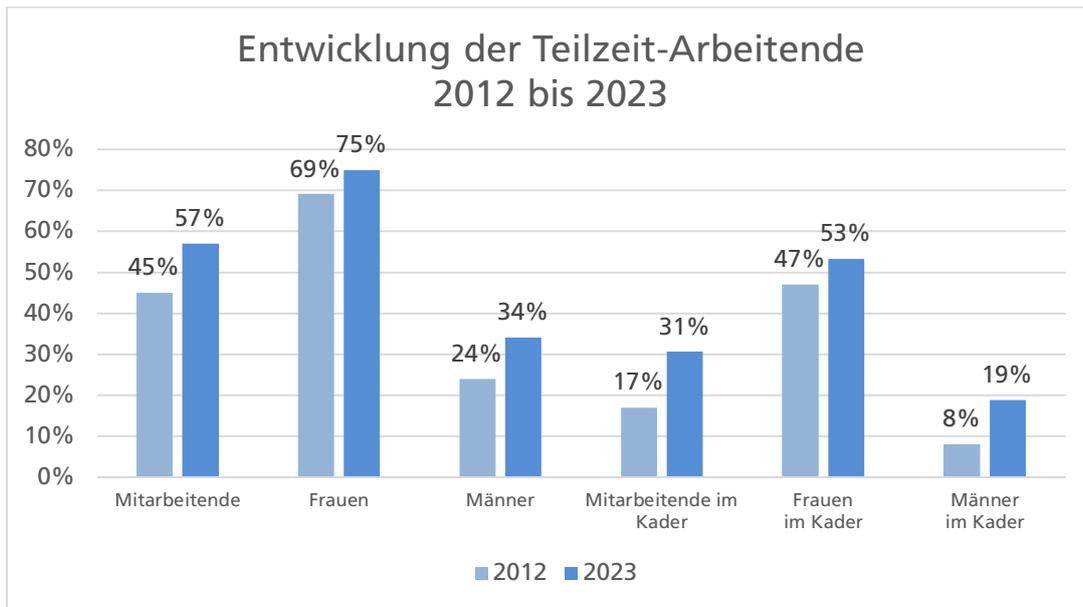


Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeit-Arbeitenden 2012 bis 2023

2.3 Kader

15% aller Mitarbeitenden gehören zum Kader (unverändert seit 2016), 230 Frauen und 447 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

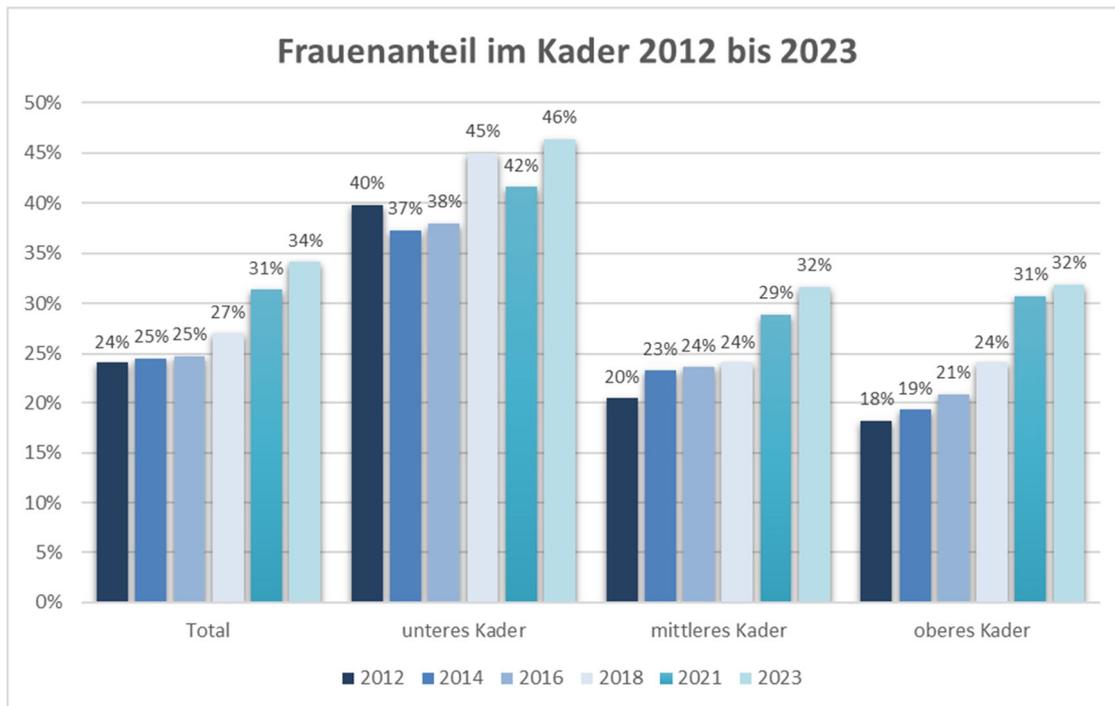


Abbildung 4: Frauenanteil im Kader 2012 bis 2023

¹⁾ Lohnklasse 10 bis 16 plus Führungsfunktion.
²⁾ Lohnklasse 17 bis 23 plus Führungsfunktion.
³⁾ ab Lohnklasse 24 bis 32.

Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 34% (vgl. 2021 31%). Die meisten Frauen gehören zum mittleren Kader (121 Frauen; vgl. 2021 +15), 60 Frauen zum oberen Kader (vgl. 2021 +2) und 51 zum unteren Kader (vgl. 2021 +9).

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils im Kader seit 2012, setzt sich der klare Trend zu mehr Frauen im Kader fort (+10%). Die grösste Steigerung zeichnet sich im oberen Kader ab (+14%), gefolgt vom mittleren Kader (+12%). Im unteren Kader ist der Trend nicht gleichermaßen ausgeprägt.

2.3.1.1 Entwicklung des Frauenanteils in den Departementen

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%
2023	36%	25%	43%	37%	30%	39%	43%	6%

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den Departementen

Seit 2012 hat sich der Anteil der Frauen im Kader im Departement für Bildung und Kultur (+20%), in den Gerichten (+14%) und im Finanzdepartement (+12%) am deutlichsten gesteigert. Die anderen Departemente bewegen sich bei der Entwicklung des Frauenanteils zwischen Null und acht Prozent und liegen damit unter dem kantonalen Durchschnitt von 8.5%.

Bei der Staatskanzlei wirkt sich der Aufbau des Kompetenzzentrums Digitale Verwaltung negativ auf den Vergleich aus. Im 2021 betrug der Frauenanteil der Staatskanzlei im Kader noch 42%. Im Departement des Innern liegt der Kaderanteil insgesamt zwar unter dem kantonalen Durchschnitt, im oberen Kader weist das Departement des Innern hingegen eine Entwicklung von 5 auf 28% aus (Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den Departementen).

2.3.2 Altersstruktur im Kader

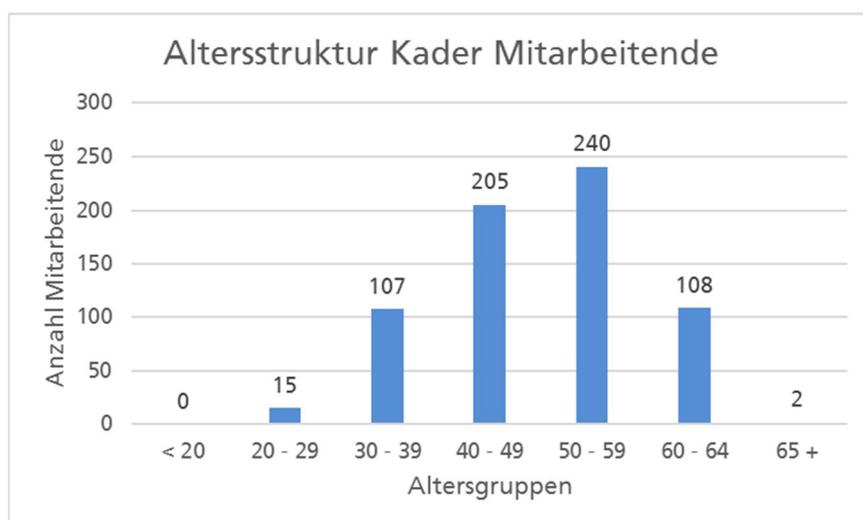


Abbildung 5: Altersstruktur Kader Mitarbeitende

¹⁾ inkl. Schulen
²⁾ inkl. Kantonspolizei.

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 (35%). Nur 2% des Kadern sind jünger als 30 Jahre, 16% gehören in die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen und 30% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. Die restlichen 16% sind älter als sechzig.

2.3.3 Beschäftigungsgrad im Kader

Seit 2012 hat sich der Trend zu Teilzeit-Arbeit auch im Kader weiter etabliert (Abbildung 3). Ein gutes Drittel des Kadern (31%) arbeitet Teilzeit. Das entspricht einem Zuwachs von 14%, 5% seit 2021.

Weiter zugenommen hat der Anteil der Kadernänner, die Teilzeit arbeiten (vgl. 2012 +11%, vgl. 2021 +4%). Bei den Kadernfrauen, die insgesamt deutlich mehr Teilzeit arbeiten (53%) als ihre Kollegen (19%), beträgt der Zuwachs an Teilzeit-Arbeitenden seit 2012 6%.

3. Stand Umsetzung Massnahmen Aktionsplan 2030

Handlungsfelder	Ziele Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn als Arbeitgeber	Massnahmen Kanton Solothurn als Arbeitgeber	Stand Umsetzung
Berufliches und öffentliches Leben	Der Frauenanteil im Kader soll sich laufend weiter steigern. Das Fernziel ist die Geschlechterparität im Kader, wie sie auch unter den Mitarbeitenden besteht.	- Entwicklung Frauenanteil im Kader überwachen (Gendercontrolling)	- Gendercontrolling per 31.12.2023: erledigt - Gendercontrolling per 31.12.2025: geplant
Vereinbarkeit und Familie	Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützt.	- Prüfung Wunsch Pensenreduktion bei Elternschaft objektivieren - Entwicklung Teilzeit-Arbeit in den verschiedenen Departementen überwachen (Gendercontrolling) - Pilot «Teilzeit-Lehre für Alleinerziehende» auswerten	- Leitfaden für Vorgesetzte erarbeitet und am 8. März 2024 aufgeschaltet: erledigt - Gendercontrolling per 31.12.2023: erledigt - Pilot ausgewertet und Teilzeit-Lehre für Alleinerziehende wiederum ausgeschrieben: erledigt
Diskriminierung	Verwaltungsintern soll der Begriff 'Null-Toleranz' bei sexueller Belästigung (§§ 210 ff. GAV) geschärft werden.	- Leitfaden für Vorgesetzte «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» - Sensibilisierungs- und Informationskampagnen für Mitarbeitende	- Leitfaden für Vorgesetzte Termin 31.12.2024: in Erarbeitung - Sensibilisierungs- und Informationskampagnen (Häusliche Gewalt, Diskriminierung): geplant

Tabelle 3: Übersicht Aktionsplan 2023

4. Rückmeldungen und Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Seit der Einführung des Gleichstellungscontrollings im Jahr 2012 kann kontinuierlich eine positive Entwicklung des Frauenanteils insgesamt und auch im Kader beobachtet werden. Die Zunahme des Frauenanteils scheint sich zeitversetzt positiv auf den Frauenanteil im Kader auszuwirken. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 34%, im oberen Kader¹⁾ 32%. Damit übertrifft der Kanton Solothurn im «Topkader» den Durchschnitt der Kantone (26%), liegt jedoch 6% unter der Bundesverwaltung (Schilling Report 2024).

Das durchschnittlich gute Ergebnis wird zu einem grossen Teil durch die Entwicklungen im Departement für Bildung und Kultur (+ 20%) und bei den Gerichten (+ 14%) determiniert. An dritter Stelle steht neu das Finanzdepartement mit einem Frauenanteil von 37%. Es zeichnet sich als einziges Departement durch einen markanten Anstieg des Frauenanteils (+ 9%) seit dem letzten Gleichstellungscontrolling im 2021 aus. Aufgeholt hat damit ein Departement, das punkto Teilzeit-Arbeit einen deutlich tieferen Wert (35%) als der kantonale Durchschnitt (57%) ausweist. Im Vergleich dazu ist das Departement für Bildung und Kultur auch punkto Teilzeit-Arbeit (82%) Spitzenreiter, sowohl bei den Frauen (92%) wie auch bei den Männern (65%). In den Gerichten liegt der Anteil der Teilzeit-Arbeitenden bei 57%, dem kantonalen Durchschnitt. Im Kader hingegen liegen die Gerichte mit insgesamt 43% Teilzeit-Arbeitenden an der Spitze der kantonalen «Rangliste».

Diese Beobachtungen unterstützen den vermuteten Zusammenhang zwischen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen, insgesamt wie auch im Kader. Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängt jedoch von verschiedenen Faktoren ab, Teilzeitarbeit ist nur einer davon. Für Mitarbeitende ohne Dienstplan spielen auch die Jahresarbeitszeit mit der neu erweiterten Rahmenarbeitszeit und die Möglichkeit zur mobilen Arbeit eine wichtige Rolle. Mit der neuen Weisung Mobile Arbeit vom 1. Mai 2023 und den Anpassungen im Gesamtarbeitsvertrag sind seit dem Mai 2023 auch die Arbeit auf dem Arbeitsweg möglich und die Zeit von 06.00 bis 22.00 Uhr von Montag bis Freitag gilt als Gleitzeit. Für Mitarbeitende mit Dienstplan indessen, die von dieser Flexibilität nicht profitieren können, bleibt die Möglichkeit zur Teilzeit-Arbeit der ausschlaggebende Schlüsselfaktor für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insgesamt gilt es jetzt weiter zu beobachten, ob mit der so gesteigerten Flexibilität der Stellenwert von Teilzeit-Arbeit bei der Vereinbarkeit sinkt.

Durch die Einführung des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs²⁾ und durch einen bezahlten Betreuungsurlaub für die die Pflege von betagten Familienangehörigen³⁾ wurde von Seite Arbeitgeber familiären Belastungsspitzen begegnet und die Vereinbarkeit wird weiter gefördert. Der Betreuungsurlaub für die Pflege von betagten Familienangehörigen unterstützt tendenziell mehr die Mitarbeitendengruppe 50+, im Kanton Solothurn umfasst diese Gruppe 42%. Dieser Teilaspekt von Familienarbeit wird aufgewertet. Dies nimmt die Kommission erfreut zur Kenntnis.

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit stellt fest, dass sich mit dem Gleichstellungscontrolling ein wirkungsvolles Monitoring-Instrument etabliert hat, das auch regelmässig einen Sensibilisierungsimpact entfaltet. Die Entwicklung des Frauenanteils unter den Mitarbeitenden und im Kader ist sehr erfreulich. Weitere Massnahmen sind aktuell nicht notwendig.

¹⁾ ab Lohnklasse 24 bis 32.

²⁾ 1. Januar 2021.

³⁾ 1. Oktober 2023, max. 10 Tage pro Kalenderjahr, §114 GAV.

5. Beschluss

- 5.1 Das Gleichstellungscontrolling 2023 und die Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit werden zur Kenntnis genommen.
- 5.2 Der Umsetzungsstand der Massnahmen zum Aktionsplan 2030 wird zur Kenntnis genommen.
- 5.3 Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit wird beauftragt, die Umsetzung des Aktionsplans weiter verfolgen und dem Regierungsrat im Rahmen des Gleichstellungscontrollings Bericht zu erstatten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage

Gleichstellungscontrolling 2023

Verteiler

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