

Finanzdepartement
Departementssekretariat

Rathaus, Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
Telefon 032 627 20 57
finanzdepartement@fd.so.ch
<https://so.ch>

Peter Hodel
Regierungsrat

z.H. des Regierungsrates

11. Juli 2025 rg

Tätigkeitsbericht Juni 2021 bis Juli 2025 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 27. Juli 2021 erhalten. Seither hat sich die Kommission zu elf Sitzung getroffen. Der jetzt vorliegende Tätigkeitsbericht gibt Ihnen Auskunft über die Arbeit der Kommission zwischen Juli 2021 und Juli 2025.

Die Tätigkeit der Kommission basiert auf dem RRB 2009/46 vom 13. Januar 2009. 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

Präsiidiert wird die Kommission durch den Unterzeichnenden. Die fachliche und administrative Betreuung erfolgt durch das Personalamt.

Mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 2021/1148 vom 17. August 2021 wurden die Mitglieder der Kommission für die Legislaturperiode 2021 - 2025 gewählt und bestätigt. Am 22. August 2023 fand die Ersatzwahl für Bernardo Albisetti statt (RRB NR. 2023/1246), der per 31. November 2023 das Bau- und Justizdepartement verliess. Doris Rathgeb-Lutz verabschiedete sich am 3. November 2022 aus der Kommission, da sie die Solothurner Spitäler AG verliess. Die Solothurner Spitäler AG hat anschliessen keine neue Vertretung für die Kommission bezeichnet und am 23. Juni 2025 den Austritt aus der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit kommuniziert.

Präsidium

Peter Hodel

Regierungsrat

Mitglieder

Bernardo Albisetti

Departementssekretariat BJD bis 15. März 2023

Gabriel Zenklusen

Amt für Umwelt BJD seit 22. August 2023

Beatrice Lanz

Amt für soziale Sicherheit Ddl

Ruth Greber

Personalamt FD (Vize-Präsidentin)

Philippe Grüninger, Dr.

Departementssekretariat DBK

Doris Rathgeb Lutz	Solothurner Spitäler AG bis 3. November 2022
Arthi Nadarajah	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 2021 bis Juli 2025 mit folgenden Aufgaben und Themen:

1. Permanente Aufgaben bzw. wiederkehrende Themen

- Angebot Rahmenprogramm am nationalen Zukunftstag (jährlich)
- Gleichstellungscontrolling RRB 2022/1750 und RRB 2024/1682
- Schilling Report (jährlich)
- Recherche www.gleichstellungsgesetz.ch (jährlich)
- Reporting ans EBG zum Aktionsplan Gleichstellungsstrategie 2030 (jährlich)

2. Auseinandersetzung mit Berichten, Anfragen, Rückmeldungen von Fachstellen und Mitarbeitenden

- Aktionsplan nationale Gleichstellungsstrategie 2030 (22.09.2021)
- Ergebnisse der Lohngleichheitsüberprüfung Kanton Solothurn (15.09.2022)
- Koordinationsstelle Chancengleichheit im Ddl (03.11.2022)
- Arbeitgebermarke und Karriere-Website (15.03.2023)
- Gendergerechte Sprache und Sichtbarkeit von weiblichen Führungskräften (15.03.2023)
- CEDAW-Empfehlungen zum 6. Staatenbericht der Schweiz (07.07.2023)
- Koordinationsstelle Häusliche Gewalt im Ddl (07.07.2023)
- Menschen mit Behinderungen (06.12.2023)
- Kleine Anfrage Christof Schauwecker (Grüne, Zuchwil): LGBTI-Label für den Kanton Solothurn (06.12.2023)
- Diskriminierung und Rassismus in der Verwaltung (01.04.2024)
- KI, Algorithmen und Geschlecht (28.03.2025)

3. Aktionen der Kommission

- 50 Jahre Frauenstimmrecht – Doppelinterview mit Sabine Riniker und Julia Vitelli im Personalmagazin SO! 2021-4: «Wie viel muss in Sachen Gleichstellung noch gehen und wo steht die Verwaltung?»
- Nein zur Häuslicher Gewalt – Kampagne der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit und der Koordinationsstelle Häusliche Gewalt im Juni/Juli 2025

4. Schwerpunktthema – Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn

- Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen in den Handlungsfeldern «Diskriminierung», «Berufliches und öffentliches Leben» und «Vereinbarkeit und Familie»

Die detaillierten Beschreibungen finden Sie auf den folgenden Seiten.

1. Permanente 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 2021 wurde wegen der Pandemie kein Rahmenprogramm angeboten. Im 2022 organisierte die Polizei Kanton Solothurn das Rahmenprogramm, im 2023 das Amt für Umwelt und im 2024 der Wallierhof.

1.2. Gleichstellungscontrolling

Seit 2012 gehört das Gleichstellungscontrolling zu den festen Aufgaben der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit. Sie analysiert alle zwei Jahre die Kennzahlen und legt der Regierung die Ergebnisse mit allfälligen Empfehlungen vor.

Im RRB 2022/1750 vom 22. November 2022 zum Gleichstellungscontrolling 2021 empfahl die Kommission, den vermuteten Zusammenhang zwischen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen – insgesamt wie auch im Kader – durch Massnahmen im Rahmen des Aktionsplans zur nationalen Gleichstellungsstrategie 2030 weiter zu fördern und legte der Regierung den Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn vor (siehe 2.1 und 4).

Das Gleichstellungscontrolling 2023 (RRB 2024/1682 vom 22. Oktober 2024) bestätigte wiederum die positive Entwicklung des Frauenanteils seit 2012.

1.3. 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, insbesondere den Benchmark mit anderen öffentlichen Verwaltungen, der in den letzten Jahren positiv ausgefallen ist (siehe auch 4.1).

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 keine Verfahrensentscheide aus der Verwaltung, die auf dem Gleichstellungsgesetz basieren.

1.5. Reporting ans EBG zum Aktionsplan Gleichstellungsstrategie 2030

Seit der Verabschiedung des Aktionsplans Kanton Solothurn zur nationalen Gleichstellungsstrategie 2030 (RRB 2022/1750) rapportiert die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit jährlich dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung EBG den Umsetzungsstatus der geplanten Massnahmen – erstmals im Dezember 2022

2. Auseinandersetzung mit Berichten, Anfragen, Rückmeldungen von Fachstellen und Mitarbeitenden

2.1. Aktionsplan nationale Gleichstellungsstrategie 2030

An ihrer ersten Sitzung in der neuen Legislaturperiode (22.09.2021) hat sich die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit mit dem Aktionsplan zur nationalen Gleichstellungsstrategie 2030 auseinandergesetzt und beschlossen, zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in den Handlungsfeldern «Diskriminierung», «Berufliches und öffentliches Leben» und «Vereinbarkeit und Familie» Ziele und Massnahmen als Arbeitgeber zu erarbeiten (siehe Tabellen Seite 4 und Seite 6).

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.
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.

Die Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen des Aktionsplan 2030 bildete den wesentlichen Schwerpunkt der Arbeit der Kommission in der vergangenen Legislaturperiode (siehe auch 4).

2.2. Ergebnisse der Lohngleichheitsüberprüfung

Am 15. September 2022 orientierte Reto Jost (Personalamt) die Kommission über die Lohngleichheitsüberprüfung 2020. Er informierte über die Methodik und die Ergebnisse. Frauen verdienen im Vergleich mit Männern unter sonst gleichen Voraussetzungen zwischen -2.8% und +1.4%. Damit weist der Kanton Solothurn ein vergleichbares Resultat wie andere Kantone aus und erfüllt die Vorgaben gem. GIG. Die Kommission hat das gute Ergebnis zur Kenntnis genommen.

2.3. Koordinationsstelle Chancengleichheit im Ddl

Am 3. November 2022 stellte Nadine Läufer, Koordinatorin Chancengleichheit (AGS), die neue Koordinationsstelle im Ddl vor. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit ist zuständig für die Beratung von Behörden. Themen sind insbesondere Diskriminierungs- und Gleichstellungsfragen aus den Bereichen Altersdiskriminierung, Gleichstellung Mann/Frau, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wie auch Rassismus und rassistische Diskriminierung. Die Kommission und die Koordinationsstelle sind interessiert an einer sich ergänzenden Zusammenarbeit.

2.4. Arbeitgebermarke und Karrierewebsite

Am 15. März 2023 stellte Yvonne Böttinger (Personalamt) der Kommission die neue Arbeitgebermarke und einen Prototyp der zukünftigen Karriere-Website vor. Die Kommission begrüsst die Vielfalt der gezeigten Mitarbeitenden, die abgebildet werden – jung, alt, unterschiedliche (ethnische) Herkunft und Berufszweige/Ausbildungen. Sie regt an, in Zukunft auch Mitarbeitende mit einer Behinderung als Botschafter oder Botschafterin zu gewinnen.

2.5. Gendergerechte Sprache und Sichtbarkeit von weiblichen Führungskräften

Am 15. März 2023 setzte sich die Kommission mit der Rückmeldung einer Kaderfrau zur gendergerechten Sprache und zur Sichtbarkeit von weiblichen Führungskräften auseinander. Angeregt wird, die Vernetzung der weiblichen Führungskräfte besser zu unterstützen. Die Kommission verabschiedete ein (direktes) Feedback an den Amtschef, dessen Botschaft und Entwurf an den Kantonsrat sowie dessen Kommunikationsstil die Rückmeldung ausgelöst hatte.

2.6. CEDAW-Empfehlungen zu 6. Staatenbericht der Schweiz

Am 7. Juli 2023 hat sich die Kommission mit dem CEDAW Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung befasst, das mit dem UNO-Beitritt der Schweiz am 26. April 1997 für die Schweiz anwendbar wurde. Sie wurde über die Bedeutung des Abkommens und die sich daraus ergebende Berichterstattungspflicht der Konferenz der Kantonsregierungen KdK infor-

miert.

2.7. Koordinationsstelle häusliche Gewalt

Am 7. Juli 2023 stellte Magdalena Küng, Koordinatorin Häusliche Gewalt (AGS), die Koordinationsstelle Häusliche Gewalt vor. Die Kommission geht davon aus, dass die persönliche Sicherheit eine Voraussetzung für Chancengleichheit und Gleichberechtigung ist und hat entschieden, in diesem Themenbereich eine Sensibilisierungsaktion durchzuführen (siehe 3.2).

2.8. Menschen mit Behinderungen

Am 6. Dezember 2023 stellte Beatrice Lanz den Aktionsplan «Behinderungen – Zusammenleben im Kanton Solothurn» vor – ein Impuls für die weitere Auseinandersetzung in den folgenden Kommissionssitzungen mit dem Thema Inklusion, die u.a. die kantonalen Aktionstage Behindertenrechte 2024 und das Label iPunkt sowie Ausbildungsangebote für Mitarbeitende beinhaltet. Inklusion wurde zudem als Schwerpunktthema für die kommende Legislaturperiode bestimmt.

2.9. Kleine Anfrage Christof Schauwecker (Grüne, Zuchwil): LGBTI-Label für den Kanton Solothurn

Der Verein Swiss Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersexual LGBTI-Label zeichnet jährlich LGBTI-freundliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus. Christof Schauwecker fragte im Januar 2023 im Kantonsrat nach, wie der Kanton beim Schnelltest des Vereins Swiss LGBTI-Label abschneidet und ob der Regierungsrat in Betracht ziehe, das LGBTI-Label zu erlangen. Die Regierung kam zu Schluss, dass ein Label zurzeit nicht Sinn mache (RRB 2023/75). Im Rahmen des Arbeitgebermarketings seien Labels aktuell nicht das primäre Ziel. Wenn es zu einem späteren Zeitpunkt Sinn machen sollte, wird die Erlangung von Labels in Betracht gezogen werden.

Auch die Kommission hat sich mit dem LGBTI-Label auseinandergesetzt und sich von Christian Panzuto, Ambassador LGBTI-Label, am 6. Dezember 2023 über das Label und die Unterstützungsangebote des Vereins informieren lassen. Sie hat den Nutzen des Labels kritisch beurteilt und erachtet Unterstützungsmassnahmen als nachhaltiger, die darauf zielen, dass im Selektionsprozess in erster Linie die objektive fachliche Eignung im Vordergrund steht.

2.10. Diskriminierung und Rassismus in der Verwaltung

Aufgrund der Rückmeldung einer von Rassismus betroffenen Person ans Personalamt stellte sich die Kommission am 1. März 2024 die Frage, inwieweit wir als Arbeitgeber in diesem Themenbereich Handlungsbedarf haben. Die Kommission kam zum Schluss, dass ein (gewisser) Handlungsbedarf besteht und sie das Thema mittelfristig behandeln will. Es wird in die Schwerpunktplanung für die neue Legislaturperiode aufgenommen.

2.11. KI, Algorithmen und Geschlecht

Die Publikation der eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF (Frauenfragen 2024) befasste sich mit dem Thema «KI, Algorithmen und Geschlecht» und durchleuchtet die Herausforderungen kritisch. Am 28. März 2025 liess sich die Kommission von Rolf Baumann, Programm Manager Kollaboration CCDV, einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen geben. In der Diskussion kam die Kommission zum Schluss, dass sie aktuell noch keine aktive Rolle in diesem Themenbereich für sich sieht. Sie will aber im Austausch mit dem CCDV bleiben.

3. Aktionen der Kommission

3.1. 50 Jahre Frauenstimmrecht

Zum Anlass des Jubiläums «50 Jahre Frauenstimmrecht» wurde ein Doppelinterview mit zwei Mitarbeiterinnen geplant – einer jungen Frau und einer langjährigen, älteren Mitarbeiterin. Sie äusserten sich zu ihren Erwartungen an den Arbeitgeber und zur erlebten Gleichstellung im Arbeitsalltag. Für dieses Doppelinterview, das in der Ausgabe 2021-4 der Personalzeitung SO! erschienen ist, konnten Julia Vitelli, Koordinatorin für Religionsfragen im Amt für soziale Sicherheit und Sabine Riniker, damalige Leiterin Rechtsdienst bei der Polizei gewonnen werden.

3.2. Nein zu häuslicher Gewalt

Die Kommission geht davon aus, dass unter den 4600 Mitarbeitenden, die sich für den Kanton Solothurn engagieren, ebenfalls Menschen sind, die ihr Zuhause und ihr soziales Nahfeld nicht als sicheren Ort erleben. Mit einer Sensibilisierungskampagne im Juni/Juli 2025 will die Kommis-

sion Betroffene – Opfer, Täter und Täterinnen – auf die bestehenden Hilfsangebote aufmerksam machen. Zudem erarbeitete sie für die Vorgesetzten ein Fact Sheet zur Unterstützung, falls diese in ihrer Vorgesetzten-Rolle mit dem Thema in Berührung kommen.

4. Schwerpunktthema – Aktionsplan 2030 Kanton

In jeder Legislaturperiode wählt die Kommission Schwerpunktthemen aus, mit dem Ziel, Rahmenbedingungen, welche die Diversity unterstützen, zu fördern. Die Bearbeitung der Schwerpunktthemen erfolgt in Interaktion mit dem Personalamt und in Zusammenarbeit mit Fachstellen und Arbeitsgruppen. In der vergangenen Legislaturperiode bildeten die Massnahmen zum Aktionsplan 2030 des Kantons Solothurn den Schwerpunkt der Kommissionsarbeit.

Ziele Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn	Massnahmen in der Legislaturperiode
Der Frauenanteil im Kader soll sich laufend weiter steigern. Das Fernziel ist die Geschlechterparität im Kader, wie sie auch unter den Mitarbeitenden besteht.	Gleichstellungscontrolling 2021 und 2023.
Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützt.	Leitfaden zur Prüfung einer Anfrage zur Pensenreduktion zur Verfügung stellen. Auswertung Pilot TZ-Lehre für Alleinerziehende.
Verwaltungsintern soll der Begriff 'Null-Toleranz' bei sexueller Belästigung (§ 210 ff. GAV) geschärft werden.	Leitfaden sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

4.1. Frauenanteil im Kader fortlaufend weiter steigern

Das Gleichstellungscontrolling (siehe auch 1.2) dokumentiert seit 2012 die Entwicklung des Frauenanteils im Kader. Ende 2023 betrug der Frauenanteil insgesamt 34%. Mit einem Frauenanteil von 33% im «Topkader» und 47% im «Middle Management» übertrifft der Kanton Solothurn seit zwei Jahren den Durchschnitt der Kantone in diesen Kategorien, der beim «Topkader» bei 28% und im «Middle Management» bei 34% liegt (Schilling Report 2025).

Das Gleichstellungscontrolling ist weit mehr als ein reines Monitoring-Instrument. Es ist ein zentraler Hebel, um strukturelle Veränderungen zu bewirken und Gleichstellung nachhaltig zu fördern. Die positive Entwicklung des Frauenanteils im Kader seit 2012 zeigt, dass das Controlling nicht nur Transparenz schafft, sondern auch konkrete Fortschritte ermöglicht.

Die Kombination aus gesellschaftlichem Wandel und gezieltem Controlling verstärkt sich gegenseitig: Während gesellschaftliche Trends den Rahmen für Gleichstellungsbemühungen verbessern, sorgt das Controlling dafür, dass diese Bemühungen systematisch und zielgerichtet umgesetzt werden. Damit stellt sich das Gleichstellungscontrolling des Kantons als die geeignete Massnahme dar, das Fernziel „Geschlechterparität im Kader“ zu erreichen.

4.2. Mit guten Rahmenbedingungen Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützen

Die Analyse der Daten aus dem Gleichstellungscontrolling 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. Ein wesentlicher Faktor für die gute Vereinbarkeit ist Teilzeit-Arbeit.

Will ein Arbeitgeber mittel- und langfristig attraktiv bleiben, ist es angezeigt, flexibel auf die biografischen Bewegungen der Mitarbeitenden zu reagieren und Pensenreduktionen grundsätzlich zu ermöglichen, auch wenn ein Anrecht auf Pensenreduktion gesetzlich nicht vorgesehen ist.

Beim Wunsch auf Pensenreduktion sind die direkten Vorgesetzten die erste Anlaufstelle. Damit bereits die Erstbeurteilung dieser Anfragen in allen Organisationseinheiten möglichst sachlich, objektiv und im Sinne des Arbeitgebers Kanton Solothurn erfolgen, hat die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit einen Leitfaden für Vorgesetzte erarbeitet. Dieser Leitfaden soll Vorgesetzte unterstützen, die Umsetzungsmöglichkeit einer Anfrage zur Pensenreduktion anhand von Fragestellungen (Katalog zur situativen Auswahl) objektiv zu beurteilen.

Das Amt für Gesellschaft und Soziales (AGS) hat 2021 ein Pilotprojekt gestartet, das eine Berufslehre im Teilzeitpensum speziell für alleinerziehende Mütter und Väter ermöglichte. Ziel war es, die Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung zu fördern und so Armut und Bildungsman- gel entgegenzuwirken. Angeboten wurden Lehrstellen als Kauffrau/Kaufmann EFZ oder Büroas- sistentin/Büroassistent EBA im 60- oder 80-Prozent-Pensum. Im 2024 schloss die ersten Lernende ihre Teilzeit-Lehre als Büroassistentin EBA ab. Im Rahmen des Aktionsplans 2030 verfolgte die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit die Auswertung des Pilotprojekts und unter- stützte die fixe Schaffung des Angebots. Die Teilzeit-Lehre wird seither im Zweijahres-Rhythmus angeboten.

4.3. Begriff 'Null-Toleranz' bei sexueller Belästigung schärfen

Bereits in der vergangenen Legislaturperiode setzte die Kommission zur Förderung der Chan- cengleichheit mit der Sensibilisierungskampagne «Nulltoleranz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz» ein klares Zeichen gegen diese Art der Diskriminierung. Der neue Leitfaden für Vorgesetzte, der in dieser Legislaturperiode in Zusammenarbeit mit dem Personalamt erarbeitet wurde, knüpft direkt an diese Sensibilisierungskampagne an und setzt die Grundsätze in konkre- te Handlungsanweisungen um. Er definiert eindeutig die Aufgaben der Vorgesetzten. Im Gegen- satz zu den Vertrauenspersonen, die vor allem eine beratende und unterstützende Funktion für die Betroffenen übernehmen, liegt der Fokus von Vorgesetzten und dem Personalamt auf der Bearbeitung und Lösung der Beanstandung.

Freundliche Grüsse



Peter Hodel
Regierungsrat



Ruth Greber
Abteilungsleiterin