

Regierungsratsbeschluss

vom 8. September 2026

Nr. 2026/1544

Gleichstellungscontrolling 2025 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 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.

Der Kanton Solothurn hat als Arbeitgeber in den Handlungsfeldern «Berufliches und öffentliches Leben», «Vereinbarkeit und Familie» und «Diskriminierung» erste Massnahmen definiert (RRB Nr. 2022/1750 vom 22. November 2022) und umgesetzt (RRB Nr. 2024/1682 vom 22. Oktober 2024).

Federführung bei der Umsetzung der Massnahmen und der Definition von neuen hat die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (Tabelle 3: Übersicht Aktionsplan 2030, Seite 6).

2. Ergebnisse Gleichstellungscontrolling per 31. Dezember 2025

In der In der kantonalen Verwaltung arbeiteten am 31. Dezember 2025 4'883 Mitarbeitende, 2'808 Frauen (58%) und 2'075 Männer (42%).

Seit 2023 ist der Frauenanteil um 2% gestiegen. Damit setzt sich der Trend des kontinuierlich leicht steigenden Frauenanteils, der seit Beginn der Auswertungen im Jahr 2012 zu beobachten ist, weiterhin fort. Der Frauenanteil nähert sich der 60%-Marke.

Prozentual betrachtet, arbeiten die meisten Frauen bei den Gerichten (74%), gefolgt vom Departement für Bildung, Kultur und Sport (66%) und dem Volkswirtschaftsdepartement (60%). Den geringsten Frauenanteil weist die Kantonspolizei aus (34%), (Tabelle 1: Übersicht).

	MA	♀	♂	Teilzeit-Arbeitende			MA im Kader ¹⁾		Teilzeit-Arbeitende Kader		
				Total	♀	♂	Anzahl	♀	Total	♀	♂
Kanton	4883	58%	42%	58%	75%	35%	725	39%	34%	56%	21%
RR	5	60%	40%				5	60%			
SK	77	57%	43%	61%	75%	42%	15	27%	27%	75%	9%
BJD	657	52%	48%	56%	80%	31%	146	34%	38%	67%	23%
DBKS ²⁾	1730	66%	34%	83%	91%	66%	110	44%	45%	56%	35%
FD	602	57%	43%	37%	52%	17%	132	45%	26%	37%	17%
DdI ³⁾	1200	46%	54%	36%	62%	15%	200	34%	30%	54%	17%
VWD	447	60%	40%	54%	61%	44%	76	39%	34%	60%	17%
Gerichte	174	74%	26%	64%	73%	39%	41	49%	54%	85%	24%
Schulen ⁴⁾	1578	65%	35%	83%	92%	68%	75	39%	47%	62%	37%
Kantonspolizei	654	34%	66%	22%	49%	8%	81	10%	15%	75%	8%

Tabelle 1: Übersicht

2.1 Altersstruktur

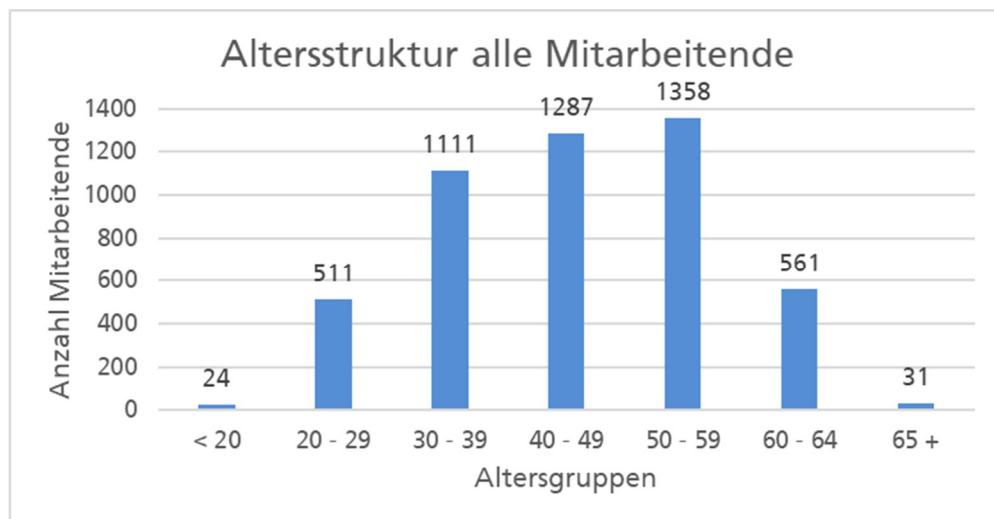


Abbildung 1: Altersstruktur alle Mitarbeitende

28% der Mitarbeitenden des Kantons Solothurn sind zwischen 50 und 59 Jahre alt und bilden damit weiterhin die grösste Altersgruppe innerhalb der Verwaltung. Nur 11% der Mitarbeiten-

¹⁾ 2025: neu inkl. Berufsbildner/innen

²⁾ inkl. Schulen

³⁾ inkl. Kantonspolizei.

⁴⁾ alle kantonalen Schulen (Heilpädagogische Sonderschule, Berufsbildungszentren und Mittelschulen)

den sind jünger als 30 Jahre, 23% 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.

2.2 Beschäftigungsgrad

Teilzeitarbeit ist in der Verwaltung sehr etabliert. 58% aller Mitarbeitenden sind im Jahr 2025 in einem Teilzeitpensum beschäftigt (Tabelle 1: Übersicht). Dabei arbeiten rund zwei Drittel der Teilzeitarbeitenden in einem Pensum von über 50% (Abbildung 2).

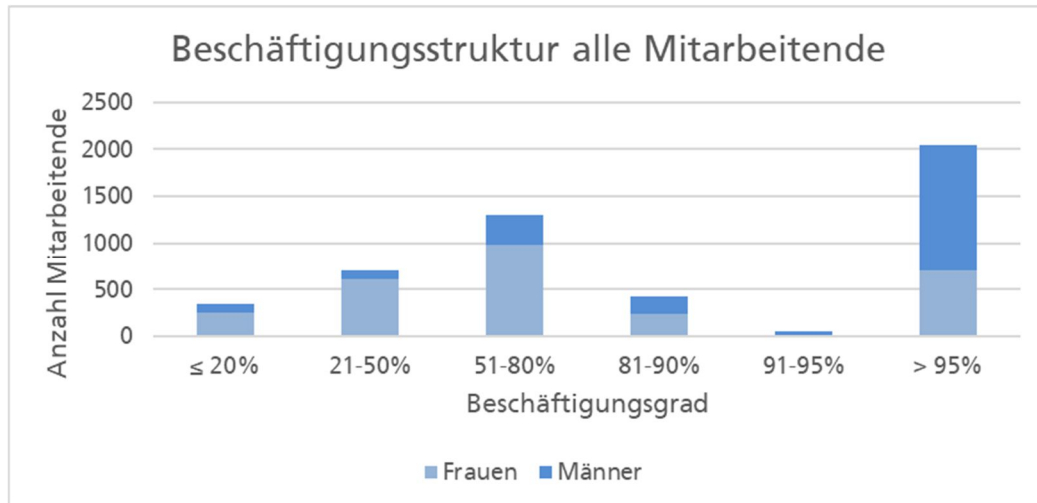


Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur alle Mitarbeitenden

Auch wenn die Frauen (75%) bedeutend mehr Teilzeit arbeiten als die Männer (35%), ist seit 2012 bei beiden Geschlechtern insgesamt ein klarer Trend zu mehr Teilzeit zu beobachten, akzentuiert unter den Männern und unter den Mitarbeitenden im Kader. So hat der Anteil der Teilzeitarbeitenden unter den Männern seit 2012 um 11% zugenommen und unter den Mitarbeitenden im Kader gar um 17%. Damit hat sich der Anteil der Mitarbeitenden im Kader, die Teilzeit arbeiten, seit 2012 verdoppelt (Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeit-Arbeitenden 2012 bis 2025).

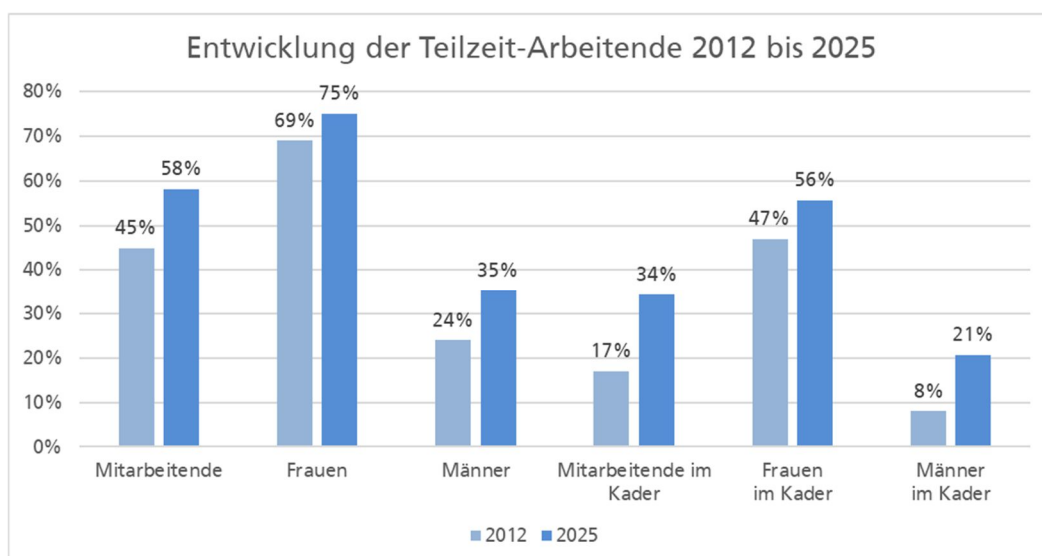


Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeit-Arbeit 2021 bis 2025

Am meisten Teilzeit wird im Departement für Bildung, Kultur und Sport gearbeitet (83%), gefolgt von den Gerichten (64%) und der Staatskanzlei (61%). Mit Ausnahme des Finanzdepartements (37%) und der Kantonspolizei (22%) beträgt der Anteil an Teilzeit-Mitarbeitenden auch in allen anderen Departementen deutlich über 50%: Bau- und Justizdepartement 56%, Volkswirtschaftsdepartement (54%) sowie das Departement des Innern ohne Kantonspolizei (52%) (Tabelle 1: Übersicht).

2.3 Kader

15% aller Mitarbeitenden gehören zum Kader (unverändert seit 2016), 282 Frauen und 443 Männer. 3% aller Mitarbeitenden gehören zum unteren Kader¹⁾, 8% zum mittleren Kader²⁾ und 4% zum oberen Kader³⁾.

Seit 2025 sind Berufsbildner und Berufsbildnerinnen ebenfalls als Kader kategorisiert. Dadurch wurden insgesamt 11 Personen – alles Frauen – neu in die Auswertung einbezogen. Diese Gruppe erhöht den Frauenanteil im Kader insgesamt um einen Prozentpunkt und im unteren Kader um vier Prozentpunkte.

Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 39% (vgl. 2023: 34%). Die meisten Frauen gehören zum mittleren Kader (140 Frauen; vgl. 2023: +19), 68 Frauen zum oberen Kader (vgl. 2021: +8) und 74 zum unteren Kader (vgl. 2023: +23).

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils im Kader seit 2012, setzt sich der klare Trend zu mehr Frauen im Kader fort (+15%). Im oberen Kader hat sich der Frauenanteil seit 2012 von 18 auf 35% nahezu verdoppelt, im mittleren Kader beträgt die Steigerung 15% und im unteren Kader 17%.

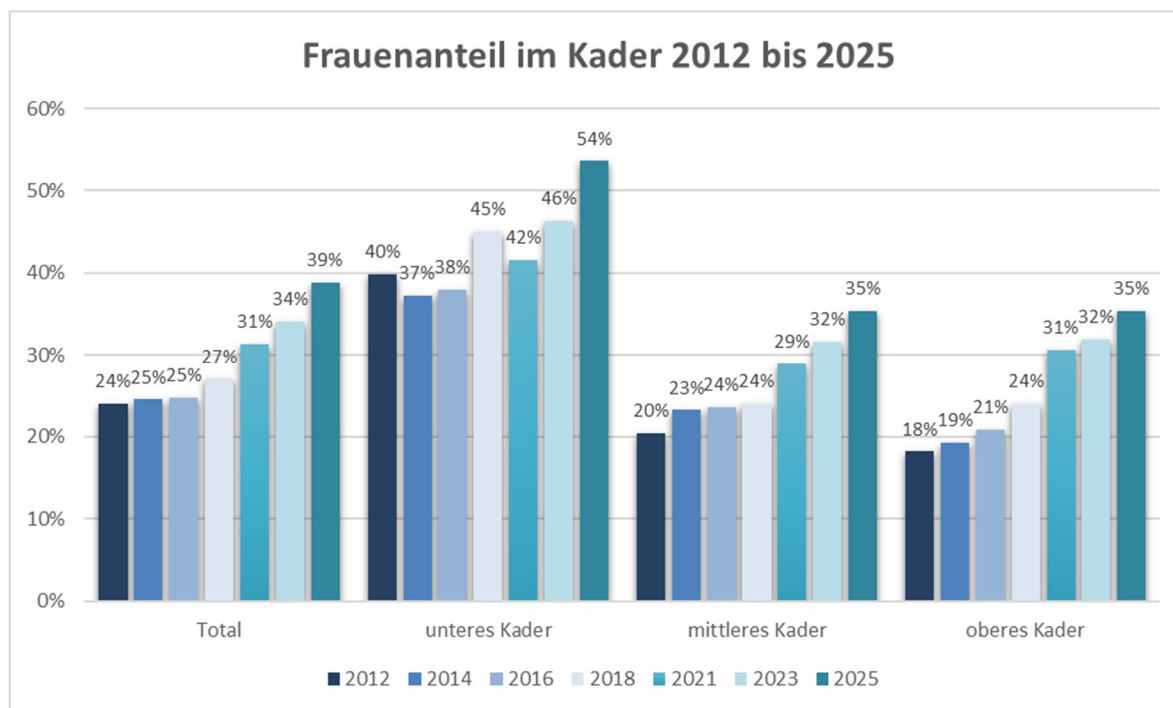


Abbildung 4: Frauenanteil im Kader 2012 bis 2025

¹⁾ Lohnklasse 10 bis 16 plus Führungsfunktion

²⁾ Lohnklasse 17 bis 23 plus Führungsfunktion

³⁾ Lohnklasse 24 bis 32

2.3.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den Departementen

Seit 2012 hat sich der Anteil der Frauen im Kader in drei Organisationseinheiten um rund 20% gesteigert:

- Departement für Bildung, Kultur und Sport (+19%),
- Finanzdepartement (+20%),
- Gerichte (+20%)

Frauenanteil im Kader in den Departementen, Gerichten und der Kantonspolizei								
	SK	BJD	DBKS ¹⁾	FD	Ddl ²⁾	VWD	Gerichte	KaPo
2012	36%	17%	23%	25%	23%	32%	29%	6%
2023	36%	25%	43%	37%	30%	39%	43%	6%
2025	27%	34%	44%	45%	34%	39%	49%	8%

Tabelle 2: Frauenanteil im Kader in den Departementen, Gerichten und der Kantonspolizei

In zwei weiteren Departementen beträgt die Entwicklung des Frauenanteils zwischen 11 und 17%. Im Bau- und Justizdepartement hat sich der Frauenanteil im Kader seit 2012 um 17% gesteigert und damit verdoppelt. Im Departement des Innern inkl. Kantonspolizei beträgt die Steigerung 11%. Die Kantonspolizei allein weist eine Steigerung von 2% aus.

Betrachtet man das Departement des Innern ohne Kantonspolizei lag der Frauenanteil im Kader im Jahr 2012 bei 34% und ist bis 2025 um 16 % auf 50% angestiegen. Ohne Kantonspolizei ist die angestrebte Geschlechterparität im Kader im Departement des Innern erreicht.

Bei der Staatskanzlei wirkt sich der Aufbau des Kompetenzzentrums Digitale Verwaltung negativ auf den Vergleich aus. Im Jahr 2021, d.h. vor dem Aufbau des Kompetenzzentrums Digitale Verwaltung betrug der Frauenanteil der Staatskanzlei im Kader 42%.

2.3.2 Alterstruktur im Kader

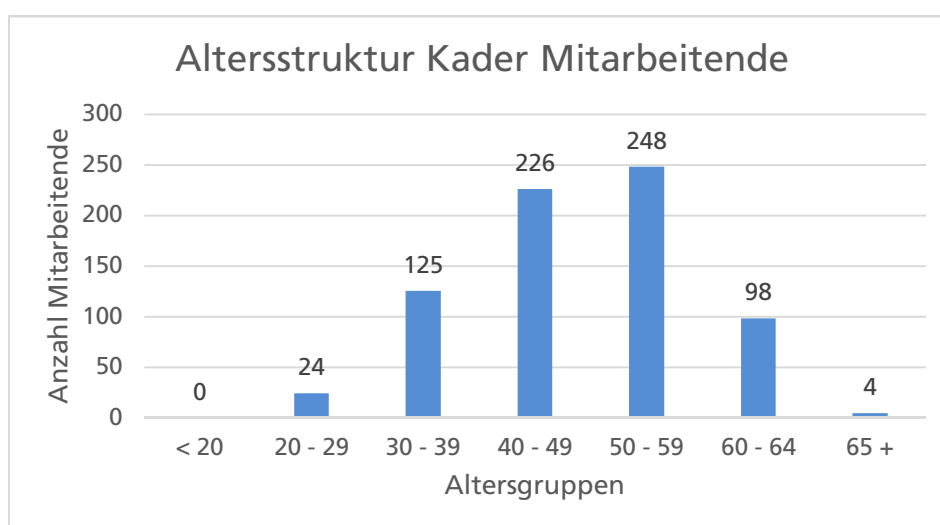


Abbildung 5: Altersstruktur Kader Mitarbeitende

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 (34%). Nur 3% des Kaders sind jünger als 30 Jahre, 17% gehören in die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen und 31% sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. Die restlichen 14% sind älter als sechzig.

3. Stand Umsetzung Aktionsplan 2030

Handlungsfelder	Ziele Aktionsplan 2030 Kanton Solothurn als Arbeitgeber	Massnahmen Kanton Solothurn als Arbeitgeber 2024 und 2025	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)	- Daueraufgabe Auswertung alle zwei Jahre
Vereinbarkeit und Familie	Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützt.	- Entwicklung Teilzeit-Arbeit in den verschiedenen Departementen überwachen (Gendercontrolling) - «Teilzeit-Lehre für Alleinerziehende» regelmässig anbieten	- Daueraufgabe Auswertung alle zwei Jahre - Teilzeit-Lehre für Alleinerziehende wird alle zwei Jahre ausgeschrieben
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 aufgeschaltet - Informationskampagne: Beratungsangebote für Betroffene von sexueller Belästigung kommuniziert - Sensibilisierungskampagne: Plakatkampagne gegen Häusliche Gewalt durchgeführt - Sensibilisierungskampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für 2026/27 geplant

Tabelle 3: Übersicht Aktionsplan 2030 – Stand 2025

4. Rückmeldungen und Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Während der schillingreport 2026 eine schweizweite Stagnation der Frauenquote im Kader beklagt und selbst im sonst federführenden öffentlichen Sektor einen Wachstumsschwund feststellt, verzeichnet der Kanton Solothurn weiterhin einen klaren, organischen Aufwärtstrend. Die seit der Einführung des Gleichstellungscontrollings im Jahr 2012 positive Entwicklung des Frauenanteils insgesamt und im Kader setzt sich fort.

Die Zunahme des Frauenanteils in den Organisationseinheit des Kantons scheint sich zeitversetzt positiv auf den Frauenanteil im Kader auszuwirken. Gerade im unteren Kader, der strategischen Talent-Pipeline, ist seit dem letzten Gleichstellungscontrolling (2023) eine substantielle Steigerung um 8 Prozentpunkte zu verzeichnen. Obwohl diese Entwicklung zur Hälfte auf die Zuordnung der Berufsbildner/innen zum unteren Kader zurückgeht, darf sie ohne Einschränkung als stabiles Talent-Fundament betrachtet werden. Dieses Fundament ermöglicht es, zukünftige Vakanzen im mittleren und oberen Kader vermehrt mit internen weiblichen Nachwuchskräften zu besetzen.

Insgesamt beträgt der Frauenanteil im Kader 39%, im oberen Kader 35%. Damit übertrifft der Kanton Solothurn im «Topkader» wie bereits im Jahr 2026 den Durchschnitt der Kantone (26%), liegt jedoch noch 3% unter der Bundesverwaltung (schillingreport 2026).

Die insgesamt positive Entwicklung des Frauenanteils im Kader des Kantons Solothurn darf jedoch nicht über eine tieferliegende, strukturelle Polarisierung zwischen verschiedenen Ämtern hinwegtäuschen. Die positiven Effekte im Kader werden derzeit primär durch bestimmte Ämter sowie auch administrative, ausbildende Funktionen getragen. Demgegenüber steht eine jahrelange Stagnation des Frauenanteils in traditionell männlich dominierten Organisationseinheiten wie bspw. der Kantonspolizei (Tabelle 2, Seite 5), des Amts für und Bevölkerungsschutz (Tabelle 6, Seite 8) oder des Amts für Informatik und Organisation (Tabelle 5, Seite 8).

Die unten folgenden Ämter-Vergleiche im Bau- und Justizdepartement (Tabelle 4), im Finanzdepartement (Tabelle 5) und im Volkswirtschaftsdepartement (Tabelle 6) bestätigen, dass unsere Führungs-Pipeline asymmetrisch verläuft. Während in verschiedenen Ämtern die Parität bereits besteht oder näher rückt, besteht vor allem in den technischen und sicherheitspolitischen Aufgabenbereichen Handlungsbedarf.

4.1 Ämtervergleiche

Ämter BJD	MA Total	Total ♀ (%)	Kader ♀ (%)	unt. K. ♀ (%)	mit. K. ♀ (%)	ob. K. ♀ (%)	Kanton Ø 39%
Admin. u. technische Verkehrssicherheit	128	61%	44%	75%	36%		↑Ø
Denkmalpflege und Archäologie	24	58%	33%		50%		↓Ø
Führungsunterst. BJD u. aml. Geoinform.	34	50%	38%		40%	33%	→Ø
Hochbau	117	74%	26%	30%	29%		↓Ø
Jugendanwaltschaft	11	64%	67%			67%	↑Ø
Öffentlicher Verkehr	5	0%					↓Ø
Raumplanung	36	47%	40%		67%		→Ø
Staatsanwaltschaft	102	72%	58%	100%	100%	53%	↑Ø
Strassenbau	126	12%	5%	5%	7%		↓Ø
Umwelt	74	43%	11%		14%		↓Ø
Total BJD	657	52%	34%	29%	27%	43%	↓Ø

Tabelle 4: Ämtervergleich Bau- und Justizdepartement

Ämter FD	MA Total	Total ♀ (%)	Kader ♀ (%)	unt. K. ♀ (%)	mit. K. ♀ (%)	ob. K. ♀ (%)	Kanton Ø 39%
Amtschreiberei-Dienstleistungen	216	69%	53%	75%	46%	29%	↑Ø
Finanzen und Statistik	26	58%	71%	100%	67%	50%	↑Ø
Führungsunterstützung FD u. AS-Aufsicht	13	54%	33%	100%	50%		↓Ø
Informationstechnologie	69	13%	10%	100%			↓Ø
Personalwesen	33	70%	58%	100%	56%		↑Ø
Staatsaufsichtswesen	10	40%	100%			100%	↑Ø
Steuerwesen	235	58%	38%	60%	39%		→Ø
Total FD	602	57%	45%	75%	41%	18%	↑Ø

Tabelle 5: Ämtervergleich Finanzdepartement

Ämter VWD	MA Total	Total ♀ (%)	Kader ♀ (%)	unt. K. ♀ (%)	mit. K. ♀ (%)	ob. K. ♀ (%)	Kanton Ø 39%
Energiefachstelle	9	44%					↓Ø
Führungsunterst. VWD u. Stift.aufsicht	22	68%	50%	100%	50%		↑Ø
Gemeinden und Zivilstandsdienst	46	78%	55%	100%	63%		↑Ø
Landwirtschaft	125	52%	32%	20%	44%	20%	↓Ø
Militär und Bevölkerungsschutz	33	30%					↓Ø
Wald, Jagd und Fischerei	26	54%	75%	100%	100%		↑Ø
Wirtschaft und Arbeit	187	67%	48%	60%	47%		↑Ø
Total VWD	447 ¹	60%	39%	50%	43%	9%	→Ø

Tabelle 6: Ämtervergleich Volkswirtschaftsdepartement

4.2 Handlungsempfehlungen auf Stufe Amt

Um den Aufwärtstrend im Kanton langfristig abzusichern und das Fernziel Geschlechterparität im Kader zu erreichen (Tabelle 3, Übersicht Aktionsplan 2030), muss der Fokus auch auf Organisationseinheiten mit einem stagnierenden Frauenanteil im Kader gelenkt werden.

Wollen traditionell eher männlich geprägte Organisationen den Frauenanteil – insgesamt wie im Kader – nachhaltig erhöhen, empfiehlt es sich, einen tiefgreifenden Kulturwandel und die erforderlichen Organisationsanpassungen anzustreben, d.h. strukturelle Barrieren abzubauen, unbewusste Vorurteile und Stereotype zu minimieren und die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben für alle Geschlechter nachhaltig zu verbessern.

Ein **Gleichstellungscontrolling auf Stufe Amt** mit Zielgrössen ist das Rückgrat jeder erfolgreichen Transformation. Während Kulturwandel und Trainings oft im Unverbindlichen verpuffen, holt das Controlling das Thema Diversität aus der «Nice-to-have-Ecke» direkt in das strategische Kernmanagement der Organisation. Wird der Frauenanteil im Kader nicht als Kennzahl geführt, existiert er in der Führungsrealität schlichtweg nicht.

¹) Summenkorrektur wegen Mehrfachanstellung

Eine **gendersensible Rekrutierung** ist der wichtigste Hebel, um die Talent-Pipeline von Anfang an mit geeigneten Frauen richtig zu befüllen. In traditionell männlich geprägten Organisationen scheitern Bewerbungsprozesse oft schon vor der ersten Kontaktaufnahme an unbewussten Barrieren. Daher gilt es den ganzen Rekrutierungsprozess vom Auftrag Ausschreibung bis zum Onboarding sowie die Beförderungsprozesse von unbewussten Vorurteilen und Wahrnehmungsfehlern zu befreien. Dies gelingt mit strukturierten und standardisierten Auswahlverfahren (z.B. standardisierter Interviewleitfaden, Verzicht von unzulässigen Fragen, Kriterien basierte Kompetenzbeurteilung) und einem guten Bewusstsein für die Wirkung von Wahrnehmungsfehlern. Gerade der Similarity-Attraction-Bias, d.h. das Ähnlichkeitsprinzip führt dazu, dass Führungskräfte unbewusst Lebensläufe bevorzugen, die ihrem eigenen Pfad gleichen: lückenlos, linear, oft geprägt von denselben Ausbildungs- und Studiengängen oder spezifischen Karrierestationen und vergleichbaren Lebensumständen. Ungewöhnliche Lebensläufe – die bei Frauen aufgrund von Familienphasen, Branchenwechseln oder Teilzeit-Kaderstellen häufiger vorkommen – werden dann fälschlicherweise als «risikoreich» oder «weniger kompetent» eingestuft. Standardisierte Auswahlverfahren minimieren die unbewussten Vorurteile und Wahrnehmungsfehler und führen zu «Kompetenz schlägt Biografie». D.h. mit einer gendersensiblen Rekrutierung durch ein entsprechendes Assessorenteam werden die geeigneten Bewerber und Bewerberinnen gut sichtbar und beide Geschlechter haben im Prozess effektiv die gleichen Chancen.

Die formalen Rahmenbedingungen für die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** sind im Kanton Solothurn vorhanden. Sie entfalten ihre Wirkung für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis jedoch nur, wenn die Amtskulturen sie mittragen. Ein niedriger Frauenanteil im Kader, eine starre Präsenzkultur und der Verzicht auf Teilzeitführung haben einen direkten Zusammenhang. Die angestrebte Erhöhung des Kaderanteils von Frauen setzt einen echten Kultur- und Systemwechsel auf Stufe Amt voraus.

5. **Beschluss**

- 5.1 Das Gleichstellungscontrolling 2025 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 Amtsleitungen werden aufgefordert die Handlungsempfehlung auf Stufe Amt zu prüfen und bei Bedarf Massnahmen einzuleiten.
- 5.4 Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit wird beauftragt, die Umsetzung des Aktionsplans weiter verfolgen und dem Regierungsrat im Rahmen des Gleichstellungscontrollings Bericht zu erstatten.



Yves Derendinger
Staatsschreiber

Beilage

Gleichstellungscontrolling 2025

Verteiler

Departemente (5)

Staatskanzlei

Ämter (51)

Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (elektronischer Versand durch Personalamt)