

# Regierungsratsbeschluss

vom 3. März 2020

Nr. 2020/332

KR.Nr. I 0014/2020 (VWD)

## **Interpellation Josef Maushart (CVP, Solothurn): Förderung von Frauen im Arbeitsmarkt Stellungnahme des Regierungsrates**

---

### **1. Interpellationstext**

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel, der sich in Zukunft mit dem demographischen Wandel noch akzentuieren wird, ist die Förderung von weiblichem Arbeitskräftepotential ein zentrales Handlungsfeld. In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Gibt es Zahlen dazu, wie viele Frauen im Kanton nach einer Familienpause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen?
2. Wenn ja, gibt es auch weiterführende Angaben zur zeitlichen Staffelung des Wiedereinstiegs und zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad?
3. Gibt es heute oder gab es spezifische Angebote, zum Beispiel Beratungs- und Förderungsangebote, für weibliche Arbeitskräfte im Kanton? Existieren darüber hinaus Angebote spezifisch zur Unterstützung von alleinerziehenden Frauen oder alleinerziehenden Eltern teilen allgemein? Existieren Angebote oder Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton?
4. Falls ja, wie und von wem werden diese Angebote genutzt?
5. Wie beurteilt der Regierungsrat die aktuelle Situation bezüglich der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt?
6. Wo und wie sieht der Regierungsrat weitere Möglichkeiten, um Arbeitnehmerinnen den beruflichen Wiedereinstieg nach der Mutterschaft zu erleichtern und allgemein die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen?

### **2. Begründung**

Im Vorstosstext enthalten.

### **3. Stellungnahme des Regierungsrates**

3.1 Zu den Fragen

3.1.1 Zu Frage 1:

*Gibt es Zahlen dazu, wie viele Frauen im Kanton nach einer Familienpause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen?*

Der Kanton Solothurn erhebt keine Zahlen darüber, wie viele Frauen nach einer Familienpause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen. Wir verweisen aus diesem Grund auf die Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) zur Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Gemäss der Studie des BFS "Mütter auf dem Arbeitsmarkt" aus dem Jahr 2016, die sich explizit auf die Erwerbssituation von Müttern fokussiert, nehmen 75,7 % der Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes und nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aktiv am Arbeitsmarkt teil, während 24,3 % beruflich inaktiv sind. Die Erwerbsquote der Frauen nimmt somit nach der ersten Mutterschaft um 12,9 Prozentpunkte ab. Ein Vergleich der Erwerbsquote vor der Mutterschaft (88,6 %) mit derjenigen danach ergibt, dass ca. ein Siebtel der Mütter aufhört zu arbeiten.

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2018 hat ergeben, dass bei den 25- bis 54-jährigen Müttern mit Kindern unter vier Jahren die Erwerbsquote von 67,4 % im Jahr 2010 auf 75,7 % im Jahr 2018 angestiegen ist.

Ein wesentlicher Anteil der Mütter bleibt nach der Geburt beruflich inaktiv. Diese Situation scheint meistens gewollt zu sein, denn fast keine von ihnen ist gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung aktiv auf Stellensuche. Nahezu alle beruflich inaktiven Mütter suchen keine Arbeit. Als Grund dafür werden von drei Vierteln dieser Mütter die Kinderbetreuung oder andere familiäre Verpflichtungen genannt.

Im europäischen Vergleich weist die Schweiz nach Schweden die höchste Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen auf. Diejenige der Mütter hingegen positioniert sich im EU-Ländervergleich an 11. Stelle. Unabhängig vom Vorhandensein von Kindern ist die Schweiz nach den Niederlanden das Land mit dem höchsten Anteil Frauen mit Teilzeitbeschäftigung.

### 3.1.2 Zu Frage 2:

*Wenn ja, gibt es auch weiterführende Angaben zur zeitlichen Staffelung des Wiedereinstiegs und zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad?*

Der Wiedereinstieg der Mütter in das Erwerbsleben erfolgt gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung im Durchschnitt nach gut fünf Jahren. Der Anteil erwerbstätiger Mütter nimmt mit dem Alter des jüngsten Kindes zu. Die Erwerbsquote liegt bei 83,2 %, wenn das jüngste Kind zwischen 4 und 12 Jahren alt ist, und bei 85,5 %, wenn es zwischen 13 und 17 Jahren alt ist.

Der Arbeitsmarktaustritt bei der Geburt eines Kindes ist oft temporär. Die Erwerbsquote ist bei den Müttern mit sehr kleinen Kindern am tiefsten (Kinder zwischen 0 und 2 Jahren: 68,8 %). Der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt kontinuierlich und die Erwerbsquote steigt auf 86,0 % bei den Müttern mit Kindern zwischen 12 und 14 Jahren.

### 3.1.3 Zu Frage 3:

*Gibt es heute oder gab es spezifische Angebote, zum Beispiel Beratungs- und Förderungsangebote, für weibliche Arbeitskräfte im Kanton? Existieren darüber hinaus Angebote spezifisch zur Unterstützung von alleinerziehenden Frauen oder alleinerziehenden Elternteilen allgemein? Existieren Angebote oder Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton?*

Im Rahmen unserer Sozialpolitik gehen wir die berufliche Integration von Alleinerziehenden, die wirtschaftlich nicht selbstständig sind, gezielt an. Beispielsweise erarbeiten das Amt für soziale Sicherheit und das Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen gemeinsam ein Konzept für eine Teilzeitlehre für Alleinerziehende. Alleinerziehende ohne Berufsabschluss sollen die Möglichkeit erhalten, eine reguläre EFZ- bzw. EBA-Lehre im Teilzeitpensum zu absolvieren. Wei-

tere spezifische Angebote für Alleinerziehende sowie die individuelle Beratung sind in Planung. Dies mit dem Ziel, Alleinerziehende bestmöglich in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen wir uns in erster Linie für möglichst gute Rahmenbedingungen ein. Eine wesentliche Rahmenbedingung, um Müttern oder auch Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, stellen familien- und schulergänzende Kinderbetreuungsangebote dar. Dies ist jedoch ein Leistungsfeld der Einwohnergemeinden. Das Amt für soziale Sicherheit hat aus diesem Grund einen Praxisleitfaden erarbeitet. Dieser soll Verantwortliche in den Einwohnergemeinden sowie weitere Schlüsselpersonen bei der Planung und Umsetzung von Betreuungsangeboten unterstützen. Der Leitfaden bietet einen praxisorientierten Überblick zu möglichen Vorgehensweisen und enthält Informationen zu strategischen Fragestellungen, zur nachfragegerechten Planung sowie zu möglichen Finanzierungsmodellen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit stellt für viele Eltern auch heute noch eine grosse Herausforderung dar. Auf Grundlage des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung wird die Vereinbarkeit mit einem befristeten Impulsprogramm vom Bund gefördert. Dieses Gesetz ist seit dem 1. Februar 2003 in Kraft. Es handelt sich um ein befristetes Impulsprogramm, das die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern soll, damit die Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können.

Auf den 1. Juli 2018 hat der Bund zusätzliche Finanzhilfen für die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung in Kraft gesetzt. So werden Finanzhilfen gewährleistet für Projekte zur besseren Abstimmung des familienergänzenden Betreuungsangebots auf die Bedürfnisse der Eltern. Zudem werden Finanzhilfen für Subventionserhöhungen von Kantonen und Gemeinden gewährt. Mit dieser neuen Finanzhilfe werden Kantone und Gemeinden, welche die Subventionen für die schul- und familienergänzende Kinderbetreuung erhöhen und dadurch die Drittkosten der Eltern senken, finanziell unterstützt. Der Kanton Solothurn wird im Auftrag der Gemeinden ein solches Gesuch per 31. Juli 2020 beim Bund einreichen. Die Vorerhebung hat ergeben, dass ca. 37 % der Solothurner Gemeinden in den nächsten fünf Jahren eine Subventionsänderung (Erhöhung oder Neueinführung) planen.

Die Wirtschaftsförderung Kanton Solothurn lancierte im Frühling 2019 gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden und dem Verein Kindertagesstätten Kanton Solothurn die "Aktion Familienfreundliche Arbeitgeber". Die Projektinitianten wollen die Unternehmen für die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisieren. Herzstück der Aktion ist eine Online-Plattform. Auf dieser Plattform können Unternehmen ihre Angebote in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels eines vorgefertigten Kriterienkataloges aufzeigen und beschreiben. Die Online-Plattform wird ergänzt mit informativen Merkblättern und Praxisbeispielen zu den Themen Unterstützung bei der Kinderbetreuung, flexible Arbeitsmodelle, familienbezogener Urlaub, flexibler Arbeitsort sowie Betriebsklima und Personalentwicklung.

#### 3.1.4 Zu Frage 4:

*Falls ja, wie und von wem werden diese Angebote genutzt?*

Aktuell nehmen 39 Unternehmen an der "Aktion Familienfreundliche Arbeitgeber" teil. Es sind dies Kleinunternehmen aus dem Gewerbe bis hin zu grossen internationalen Unternehmen. Der Kanton und die Wirtschaftsverbände haben mit einer Medienkonferenz sowie mit zahlreichen Kommunikationsaktivitäten auf die Aktion aufmerksam gemacht. Es ist daher davon auszugehen, dass mit der Aktion weit mehr Unternehmen für die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert werden konnten und innerbetriebliche Diskussionen lanciert wurden.

## 3.1.5 Zu Frage 5:

*Wie beurteilt der Regierungsrat die aktuelle Situation bezüglich der Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt?*

Der Kanton Solothurn hat bezüglich der Erwerbsquote der Frauen noch Potenzial, das zeigen auch die internationalen Vergleichszahlen auf. Es ist uns deshalb ein Anliegen, Voraussetzungen zu schaffen, um das vorhandene Fachkräftepotenzial, insbesondere das Potenzial an weiblichen Fachkräften besser auszuschöpfen. Das haben wir in der "Standortstrategie 2030 für den Kanton Solothurn" im Handlungsfeld Bildung und Fachkräfte entsprechend verankert.

## 3.1.6 Zu Frage 6:

*Wo und wie sieht der Regierungsrat weitere Möglichkeiten, um Arbeitnehmerinnen den beruflichen Wiedereinstieg nach der Mutterschaft zu erleichtern und allgemein die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen?*

Wir sehen die Möglichkeiten insbesondere in der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. Zudem sehen wir Handlungsbedarf in der Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Unternehmen für die Notwendigkeit entsprechender Strukturen sowie in der Beratung und Unterstützung der Einwohnergemeinden im Bereich der Familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung.

Familienfreundliche Arbeitgeber sowie geeignete familien- und schulergänzende Strukturen können den Anreiz für Frauen erhöhen, verstärkt am Arbeitsmarkt teilzunehmen.



Andreas Eng  
Staatsschreiber

**Verteiler**

Volkswirtschaftsdepartement (GK 5084)  
Amt für Wirtschaft und Arbeit (4)  
Departement des Innern  
Amt für soziale Sicherheit  
Departement für Bildung und Kultur  
Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen  
Volksschulamts  
Parlamentdienste  
Traktandenliste Kantonsrat