KANTON solothurn

Finanzdepartement
Departementssekretariat

Rathaus, Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
Telefon 032 627 20 57
Telefax 032 627 22 70
finanzdepartement@fd.so.ch
www.so.ch

Roland Heim
Landammann

z.H. des Regierungsrates

12. Juni 2018

Tätigkeitsbericht 2013 – 2017 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 31. Juli 2013 erhalten. Seither hat sich die Kommission zu dreizehn Sitzung getroffen und der jetzt vorliegende Tätigkeitsbericht gibt Ihnen Auskunft über ihre Arbeit in der Legislaturperiode 2013 - 2017 bis Ende Kalenderjahr.

Die Tätigkeit der Kommission basiert auf dem RRB 2009/46 vom 13. Januar 2013. 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

Präsidiert wird die Kommission durch den Unterzeichnenden. Die fachliche und administrative Betreuung erfolgt durch das Personalamt. Mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 2013/1350 vom 2. Juli 2013 wurden die Mitglieder der Kommission für die Legislaturperiode 2013 - 2017 gewählt.

Am 25. Februar 2014 wählte der Regierungsrat zudem Roger P. Hänggi als Vertreter Verbands Solothurner Einwohnergemeinden (RRB 2014/340). Diese Vertretung war seit Ende 2012 vakant. Per Ende Januar 2015 demissionierte Anita Stauffer (Solothurner Spitäler AG) und Doris Rathgeb-Lutz wurde für den Rest der Amtsperiode als Vertreterin der Solothurner Spitäler AG in die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit gewählt (RRB 2015/41 vom 13. Januar 2015).

Präsidium

Roland Heim	Regierungsrat

Mitglieder

Bernardo Albisetti	Departementssekretariat BJD
Monica Sethi Waeber	Amt für soziale Sicherheit DdI
Ruth Greber	Personalamt FD
Dr. Philippe Grüninger	Departementssekretariat DBK

Anita Stauffer	Solothurner Spitäler AG (bis 31. Januar 2015)
Doris Rathgeb Lutz	Solothurner Spitäler AG (ab 01. Februar 2015)
Barbara Möri	Departementssekrtariat VWD
Sabine Riniker	Polizei Kanton Solothurn DdI
Genia Galli	Amtsgericht Thal-Gäu Gerichte
Roger P. Hänggi	Verband Solothurner Einwohnergemeinden VSEG (ab 25. Februar 2014)

Inhaltliche Schwerpunkte

Die Kommission beschäftigte sich in der Legislaturperiode 2013 - 2017 mit folgenden Aufgaben und Schwerpunktthemen:

1. Feste Aufgaben bzw. wiederkehrende Themen

- Angebot Rahmenprogramm am nationalen Zukunftstag
- Gleichstellungscontrolling (2014 und 2016)
- Monitoring Arbeitsversuche IV

2. Auseinandersetzung mit diversen Berichten und Vernehmlassungen

- Synthesebericht aus dem Nationalfondsprojekt NFP 60 *Gleichstellung der Geschlechter*
- Vierter/fünfter Staatenbericht zur Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
- Bericht familienergänzende Kinderbetreuung
- Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der kantonalen und kommunalen Verwaltung (EBG)
- Schilling Report 2016: Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung
- Schilling Report 2017: Transparenz an der Spitze
- Vernehmlassung zum Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG)

3. Schwerpunktthemen 2013 - 2017

- Talentförderung/ -erhaltung (interne Fluktuation)
- Homeoffice
- Lohndiskriminierung/Lohngleichheit
- Bezahlte Urlaubstage
- Flexibles Rentenalter - ältere Mitarbeitende

1. Feste Aufgaben bzw. wiederkehrende Themen

1.1. Angebot Rahmenprogramm am nationalen Zukunftstag

Seit der Einführung des Tochtertages 2001 koordiniert die Kommission jedes Jahr das Rahmenprogramm am heutigen Zukunftstag. Folgende Dienststellen haben in der vergangenen Legislaturperiode das Rahmenprogramm durchgeführt:

2013 Polizei Kanton Solothurn
2014 Amt für Denkmalpflege und Archäologie gemeinsam mit der Motorfahrzeugkontrolle Bellach
2015 Zivilschutz Kompetenzzentrum ziko Balsthal
2016 Wallierhof Riedholz
2017 Polizei Kanton Solothurn

1.2. Gleichstellungscontrolling (2014 und 2016)

Seit 2012 wird alle zwei Jahre ein Gleichstellungscontrolling durchgeführt. Die Ergebnisse wer-

den von der Kommission zur Förderung der Chancengleichstellung diskutiert und mit den Empfehlungen der Kommission dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht. Sie wurden zudem in der Personalzeitung So! (So! 2015-1 und So! 2016-4) kommuniziert.

Die Auswertungen in den Jahren 2014 und 2016 zeigen, dass sich der Frauenanteil auf allen Kaderstufen positiv entwickelt und die Bemühung, Rahmenbedingungen zu schaffen (Jahresarbeitszeit, Homeoffice, Ausschreibung von Kaderstellen mit Jobbandbreiten), die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erleichtern, die gewünschte Wirkung zeigt.
Diesen Weg gilt es fortzusetzen und der Regierungsrat fordert die Führungsverantwortlichen auf, den Spielraum, den die Rahmenbedingungen geben, zu nutzen.

1.3. Monitoring Arbeitsversuche IV

Die Integration von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit war ein Schwerpunktthema der Kommission während der vorhergehenden Legislaturperiode. Auf Initiative der Kommission im Jahr 2009 wurden in der Kantonalen Verwaltung Trainingsarbeitsplätze gesucht. An Trainingsarbeitsplätzen wird in Zusammenarbeit mit der IV die Wiedereingliederung von Personen nach längerer Krankheit oder einem Unfall in den Arbeitsmarkt unterstützt. Unterschiedliche Dienststellen bieten Trainingsarbeitsplätze an. Die Anfragen erfolgen im Einzelfall direkt von der IV an die Dienststelle. Die Kommission nimmt das Thema weiterhin in gewissen Abständen auf und sammelt die Erfahrung der Dienststellen.
Ergebnis: In der Solothurner Spitäler AG und in den Departementen der Kantonalen Verwaltung ausser dem VWD wurden in den vergangenen Jahren Trainingsarbeitsplätze angeboten. Sensibilisiert durch die Diskussion in der Kommission bietet auch die Kantonspolizei seit 2015 Trainingsarbeitsplätze an. Die Erfahrungen waren in allen Dienststellen in der Regel sehr positiv.

2. Berichte und Vernehmlassungen

2.1. Synthesebericht aus dem Nationalfondsprojekt NFP 60 *Gleichstellung der Geschlechter*

Im 2014 wurde das Nationale Forschungsprogramm NFP 60 *Gleichstellung der Geschlechter* abgeschlossen und der Synthesebericht veröffentlicht. Die Kommission setzte sich den vier Kommissionssitzungen vom 10.September 2014 bis 16. Dezember 2015 mit Aspekten aus dem Forschungsbericht auseinander.

- Auf Grund der demografischen Entwicklung sehen sich Erwerbstätige im Verlaufe ihres Berufslebens zweimal vor die Herausforderung gestellt, Familien- und Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen:
  - für die Kindererziehung und
  - für die Betreuung und Pflege von betagten Familienangehörigen.
- In Organisationen mit einer geschlechterunabhängigen Teilzeitkultur lassen sich Familien- und Erwerbsarbeit besser in Einklang bringen.

Die Kommission diskutierte in der Folge die heute geltenden Regelungen zu Urlaub aus familiären Gründen (GAV § 114). Sie kam zum Schluss, dass es zur Förderung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Erfordernissen mehr Spielraum für die Vorgesetzten braucht, um auf (extreme) Einzelfälle reagieren zu können. Diese Erkenntnis wurde dem Personalamt unterbreitet. Gleichzeitig stellte die Kommission fest, dass die GAV-Regelungen (§ 114 - 121) zu bezahlten Urlaubstagen nicht mehr den heutigen Bedürfnissen entspricht. (Siehe dazu 3.4)

2.2. Vierter/fünfter Staatenbericht zur Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hatte auf Anfrage der Konferenz der Kantonsregierung (KdK) die *Technische Konsultation für den vierten/fünften Staatenbericht* beantwortet. Am 21. Januar 2015 hat die Kommission das Ergebnis der Befragung (Stellungnahme KdK vom 13. Juni 2014) zur Kenntnis genommen. Im Weiteren haben die Kommissionsmitglieder den Auftrag erhalten, in ihren Departementen, der soH und dem Gericht über das Abkommen, im Besonderen über dessen rechtliche Bedeutung und den CEDAW-Leitfaden für die Rechtpraxis zu informieren.

2.3. Bericht Familienergänzende Kinderbetreuung

Am 28. September 2016 setzte sich die Kommission mit Schlussbericht der Studie zur *Familienergänzende Kinderbetreuung für den Vorschulbereich im Kanton Solothurn* auseinander.

Die Studie zeigt auf, dass im Kanton Solothurn ein starker Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungsplätzen stattgefunden hat.

2.4. Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der kantonalen und kommunalen Verwaltung (EBG)

Am 18. Juni 2015 diskutierte die Kommission den Schlussbericht des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen. Aus dem Bericht geht hervor, dass Lohnungleichheit und -diskriminierung alle Wirtschaftszweige und Arbeitgeber betrifft. Der Vergleich der öffentlichen Arbeitgeber zeigt, dass die Lohnungleichheit bei den Kantonen grösser als beim Bund oder den Städten ist. Die vergleichenden Daten über die Löhne in allen kantonalen Verwaltungen stammen aus dem Jahr 2004. Seither wurden von der Konferenz der kantonalen Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren keine Zahlen mehr veröffentlicht.
Der Kanton Solothurn definiert die Löhne auf der Basis einer analytischen Arbeitsbewertung und hat damit ein Lohnsystem ohne geschlechtsspezifische Verzerrungen aufgebaut. Aber auch mit diesem System können weder individuelle noch strukturelle Diskriminierungen ganz ausgeschlossen werden. Mit einer Regressionsanalyse könnte überprüft werden, ob der Prozess funktioniert. Das Personalamt wurde über den Bericht und das Ergebnis der Diskussion informiert und nahm die Überprüfung der Lohngleichheit in seine Mehrjahresplanung auf. (Siehe dazu 3.3)

2.5. Schilling Report

Im 2016 erschien der Schilling Report *Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung*. Er gibt eine systematische Übersicht über die Zusammensetzung und den Werdegang der obersten Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung. Der Report basiert auf der Befragung von 503 Führungskräften aus 12 Kantonen, inkl. Kanton Solothurn:
Die Führungskräfte in den öffentlichen Verwaltungen sind sehr gut ausgebildet. Viele Top-Kader haben Führungs- und Berufserfahrungen in der Privatwirtschaft (41%) wie auch in andern öffentlichen Verwaltungen (50%). Der Frauenanteil beträgt 13% und ist damit höher als in der Privatwirtschaft. Das Durchschnittsalter ist 52 Jahre. Die neu in die Position Berufenen sind durchschnittlich 47 Jahre alt. 61% waren vor der Übernahme der aktuellen Funktion bereits in der gleichen Verwaltung tätig.

Die Kommission hat am 28. September 2016 den Bericht zur Kenntnis genommen.

Der Schilling Report 2017 *Transparenz an der Spitze* zeigt auf, dass mehr als ein Fünftel aller neuen Geschäftsleitungsmitglieder weiblich sind. Damit springt der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen von 6% auf 8%. Im öffentlichen Sektor (Bund und Kantone) ist der Frauenanteil in den höchsten Führungspositionen 14% und damit deutlich höher als in der Privatwirtschaft.

Die Kommission hat am 5. April 2017 den Bericht zur Kenntnis genommen.

2.6. Vernehmlassung zum Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG)

Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) will der Bundesrat zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung Lohnanalysen für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden einführen.

Eine Arbeitsgruppe der Kommission hat die Stellungnahme zum Entwurf zur Änderung des GIGs (RRB 2016/363 vom 1. März 2016) vorbereitet. Der Verband Solothurner Einwohnergemeinden und das Amt für Wirtschaft und Arbeit wurden zum Mitbericht eingeladen. In der Regierung wurde die ausgearbeitete Stellungnahme kritisch diskutiert. In der Endversion wurde die Stossrichtung der Gesetzesvorlage unterstützt, jedoch deutlich festgehalten, dass ein staatliches Eingreifen den Wirtschaftsstandort nicht schwächen darf.
In den weiteren Sitzungen der Kommission wurden die Diskussion des Gesetzesentwurfs und die Lohngleichheitsfrage weiterverfolgt. (Siehe dazu 3.3)

3. Schwerpunktthemen 2013 - 2017

In jeder Legislaturperiode wählt die Kommission Schwerpunktthemen aus, mit dem Ziel Rahmenbedingungen, die die Diversity unterstützen, zu fördern. Die Bearbeitung der Schwerpunktthemen erfolgt in Interaktion mit dem Personalamt und oftmals in der Zusammenarbeit mit der Koordinationskonferenz (KoKo).

3.1. Talentförderung/ -erhaltung

In der ersten Hälfte der Legislaturperiode beschäftigte sich die Kommission mit der Förderung der departementsübergreifenden Fluktuation zur Talentförderung und -erhaltung. Ausgangspunkt war eine Analyse zur Berufsbiografie von Führungskräften in der Kantonalen Verwaltung (Kommissionssitzung vom 5. September 2013).
Die Analyse mit Stichtag 31. August 2013 zeigt auf, dass 42% der Führungskräfte aus der Verwaltung (intern) kommen. Ein Aufstieg innerhalb des Amts ist die Regel, ein Amtswechsel (3%) oder gar ein Departementswechsel (3%) ist die Ausnahme.
Die Genderbetrachtung weist deutliche Unterschiede auf. Während 62% der männlichen Führungskräfte von aussen kommen, kommen Frauen mehrheitlich von innen (59%).
Und: Unter den Führungskräften im mittleren Kader, die von aussen gekommen sind, hat es überproportional mehr Männer (Frauenanteil mittleres Kader Total 22%, Frauenanteil unter den Führungskräften im mittleren Kader, die von aussen kommen 12%).

Die Kommission zieht das Fazit, dass der Kanton Solothurn als Gesamtorganisation gewinnt, wenn Vorgesetzte bei der Förderung von talentierten Mitarbeitenden eine Kantonsperspektive und nicht nur die übliche Amtsperspektive einnehmen.

Die Ergebnisse der Analyse wurden in der Folge der Koordinationskommission (KoKo) vorgestellt (18. November 2013) und in der Personalzeitung So! 2013-4 unter dem Titel *Bei der Förderung von Talenten kann der Kanton noch zulegen* verwaltungsintern publiziert.
Die KoKo beauftragte die Kommission, konkrete Vorschläge zur Förderung der departementsübergreifenden Fluktuation von Talenten auszuarbeiten. Auf der Grundlage des Diskussionspapiers der Kommission erarbeitete anschliessend eine departements- und kommissionübergreifende Arbeitsgruppe das Konzept *Departementsübergreifende Kaderförderung*, das am 30. November 2015 von der KoKo verabschiedet wurde.

3.2. Homeoffice

Mit der Kenntnisnahme des Gleichstellungscontrollings 2012 beauftragte die Regierung die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zu prüfen, ob eine Förderung von Homeoffice für die kantonale Verwaltung als Arbeitgeber und die Mitarbeitenden gewinnbringend ist.
Wenn das Ergebnis dieser Prüfung positiv ausfalle, sind die Rahmenbedingungen, unter denen sich Homeoffice als sinnvoll erwiesen hat, zu definieren (RRB 2012/2129 vom 29. Oktober 2012).

Im Dezember 2012 begann die Kommission mit der Prüfung und der Erarbeitung von Rahmenbedingen. Der Weisungsentwurf wurde am 9. September 2013 in der KoKo diskutiert und verabschiedet.

3.3. Lohndiskriminierung/Lohngleichheit

Die Kommission hat sich in der vergangenen Legislaturperiode wiederholt mit dem Thema Lohn befasst. Auftakt war die Diskussion mit Urs Hammel, Chef Personalamt, und der Kommission in der Sitzung vom 10. September 2014. Urs Hammel erklärte das Lohnsystem des Kantons und beantwortete Fragen zur Lohngleichheit. (Siehe dazu 2.4)

Die öffentliche Hand hat in der Förderung der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion mit Signalwirkung. Diese Signalwirkung soll mit der *Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor* (behandelt in den Kommissionssitzungen von 28. September 2016 und 6. März 2017), die von Bundesrat Alain Berset zusammen mit kantonalen und kommunalen Regierungsmitgliedern im September 2016 lanciert wurde, verstärkt werden. Bis heute haben 13 Kantone, 25 Gemeinden und der Bund unterzeichnet.
Der Kanton Solothurn hat beschlossen, mit der Unterzeichnung abzuwarten, bis einfache und gut umsetzbare Instrumente für die notwenigen Kontrollmechanismen im Rahmen von Submissionsprozessen zur Verfügung stehen.
Das Personalamt verfolgt die Entwicklung und nimmt an den regelmässigen Seminaren des Bundes *Lohngleichheit im öffentlichen Sektor* teil.

Das Thema Lohndiskriminierung wurde auch in Zusammenhang mit dem Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) wiederholt Thema in der Kommission. (Siehe dazu 2.6)

3.4. Bezahlte Urlaubstage

Angeregt durch die Rückmeldung zum NFP 60 (siehe dazu 2.1) bat das Personalamt die Kommission um eine Rückmeldung zu den bezahlten Urlaubstagen (GAV § 114 ff). So befasste sich die

Kommission in der zweiten Hälfte der Legislaturperiode mit Frage, inwieweit die heutigen, historisch gewachsenen Regelungen zu bezahlten Urlaubstagen auch den heutigen Bedürfnissen entsprechen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen. Dazu wurden die Regelungen des Kantons Solothurn mit anderen Kantonen (Aargau, Basel Land, Basel Stadt, Bern, Luzern, Thurgau, Genf, Neuenburg und Zürich) verglichen und nach den Bedürfnissen in den Departementen gefragt.

Aus dem Vergleich mit den andern Kantonen wird ersichtlich, dass die Ferien in der Kantonalen Verwaltung Solothurn eher tiefer als in den Vergleichskantonen sind, die Obergrenze an besoldeten Urlaubstagen (GAV § 121) mit 20 Urlaubstagen dann vergleichsweise wieder sehr grosszügig festgelegt ist.

Die Kommission hat die Rückmeldungen aus den Departementen gesammelt und dem Personalamt im April 2017 folgende Massnahmen empfohlen:

- **Die heutigen Kosten erheben**
  In der Diskussion wird von allen Seiten betont, dass eine Neuregelung keine Mehrkosten verursachen darf. Um Befürchtungen zu begegnen, eine Verschiebung von Urlaubstagen könnte zu grossen Mehrkosten führen, sollten die heutigen Kosten erhoben werden.
- **Urlaubstage umverteilen**
  Der Ansatz heisst Urlaubstage umverteilen. Die Kommissionsmitglieder haben in den Gesprächen in den Departementen und Dienststellen eine Bereitschaft wahrgenommen, Urlaubstage für die eigene Hochzeit zu Gunsten eines erweiterten Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs zu senken, wahrgenommen. Die Adoption ist in dieser Regelung der Geburt des eigenen Kindes gleich zu stellen.
- **GAV-Artikel 114 an heutige gesellschaftliche Verhältnisse anpassen**
  GAV-Artikel 114 regelt Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen. Die Formulierungen in diesem Artikel sind auf heutige gesellschaftliche Verhältnisse anzupassen. Im Besonderen ist darauf zu achten, dass gleichgeschlechtliche Partnerschaften nicht diskriminiert werden.
  Der Urlaub für die Betreuung von erkrankten Kindern ist ans Arbeitsrecht anzupassen. Zudem ist die Betreuung von Familienangehörigen wie Eltern oder Geschwister zu ermöglichen und nicht an den gemeinsamen Haushalt zu binden. „Familienangehörige" und „Betreuung" sind jedoch klar zu definieren. Unter „Betreuung" versteht die Kommission aktive Hilfe und nicht Krankenbesuch.
- **Kontingent für Sondersituationen einführen**
  Es wird immer wieder Sonderfälle geben - ausserordentlich belastende persönliche oder familiäre Situationen - die so nicht im GAV geregelt sind. In diesen Fällen nehmen sich viele Führungspersonen bereits einen Ermessensspielraum heraus. Damit diese Praxis legitimiert wird, wird ein Kontingent an Urlaubstagen gewünscht, die die Amtsleitung zusätzlich in Sondersituationen bewilligen kann. Für die Handhabung gilt es eine Obergrenze und klare Leitlinien sowie die Zuständigkeit (Amt oder Departement) zu definieren.

3.5. Flexibles Rentenalter - ältere Mitarbeitende

Auf Anfrage des Personalamts beschäftigte sich die Kommission Ende Legislaturperiode mit den Bedürfnissen und Herausforderungen rund um die älteren Mitarbeitenden (55+). Dabei ging es um die vielfältigen Fragestellungen, die sich in der letzten Phase der Berufsbiografie stellen, wie beispielsweise der richtige Zeitpunkt für den Rücktritt (früher, später). Aus der Diskussion der Kommission wurde eine Übersicht in Tabellenform (Beilage) erstellt, die in den Departementen verifiziert und anschliessend dem Personalamt als Grundlage für die Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen oder Fragen der Personalpolitik übergeben wurde.

Freundliche Grüsse

Roland Heim	Ruth Greber
Landammann	Abteilungsleiterin

Beilage
Flexibles Rentenalter - (Weiter)Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden (55+)

Beilage Protokoll 23.08.2017

Flexibles Rentenalter - (Weiter)Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden (55+)

Ressourcen	Herausforderungen	(neue) Bedürfnisse	Überlegungen aus der Kommission
Grosse Erfahrung Gute Sozialkompetenz Sicherer Wert Bringt Ruhe ins Team	Ältere Mitarbeitende müssen ihre Kräfte einteilen. Sie haben im Verlaufe ihrer Berufskarriere dazu die entsprechenden Kompetenzen (Planung, Prioritätensetzung ...) entwickelt, sind vergleichbar mit guten Langstreckenläufern/-innen ... Die Anforderungen müssen an ihre Leistungsvoraussetzungen angepasst werden. Durch das Lohnsystem gibt es bei langjährigen Mitarbeitenden in den letzten Berufsjahren keine Lohnentwicklung mehr.	Weiterbeschäftigung von guten Leistungsträgern/innen (soH: auch länger als bis 67)	Länger arbeiten ist immer nur im gegenseitigen Einverständnis möglich. Zudem braucht es ein betriebliches Bedürfnis (z.B. Fachkräftemangel, Beendigungen eines Projektes, das sich über den Pensionierungszeitpunkt erstreckt, Wissenstransfer bei Schlüsselfunktionen), d.h. mehr als den Wunsch mit guten Mitarbeitenden noch etwas länger zusammen zu arbeiten. Die Weiterbeschäftigung nach der Erreichung des Rentenalters sollte zudem immer befristet sein (heute max. zwei Jahre). Denn: Die Pensionierung von langjährigen Mitarbeitenden beinhaltet immer auch Chancen. Darum ist es wichtig, dass eine Organisation auch für die Leistungsträger/-innen der nachfolgenden Generationen offen steht. Wie eine allfällige Weiterbeschäftigung mit der PK umgesetzt wird (Aufschiebung der Rente, Teilpensionierung und Weiterbeschäftigung, Rente und Weiterbeschäftigung, Rente und Anstellung im Mandatsverhältnis ...) ist nicht Angelegenheit des Kantons als Arbeitgeber. Daher sollte von Seite Arbeitgeber keine Vorgaben gemacht werden. Die Mitarbeitenden müssen sich von der PK beraten lassen und die Variante auswählen, die für sie stimmig ist.
	Vermehrt (längere) Krankheitsfälle Reagieren auf verminderte / veränderte Leistungsfähigkeit im Krankheitsfall und präventiv (im Einzelfall und wie auch als Organisation)	Selbstversicherung bei PK Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Angeboten für die Altersgruppe 50+ Beratungsangebote für Betroffene und Vorgesetzte	Früher in Pension gehen zu können, bedingt eine entsprechende Vorsorge. Daher ist es wichtig, dass das PK-Reglement Spielraum im überobligatorischen Bereich bietet (Selbstversicherung, Überversicherung ...)
		Pensenreduktion	Ab 58 Jahren besteht die Möglichkeit die Pensenreduktion im Rahmen einer Teilpensionierung zu machen. Für den Entscheid ist die Beratung durch die PK sehr wichtig. Eine Änderungskündigung ist nur aus betrieblichen Gründen möglich und bedingt eine Reorganisation.
		Funktionsanpassung	Eine Funktionsanpassung aus betrieblichen Gründen beinhaltet den Besitzstand beim Lohn im Rahmen der GAV-Bestimmungen (ab 2018 ist eine Reduktion bis zu zwei Lohnklassen zumutbar). Wenn die Funktion aufgrund einer verminderten Leistungsfähigkeit der Person angepasst wird, besteht dieses Anrecht nach GAV nicht.
		Altersentlastung für Schicht-Mitar-beitende (60+)	Durch die demografische Zusammensetzung gibt es bei der KaPo Grenzen, diesen Bedürfnissen gerecht zu werden. Konkret: Es hat eine beschränkte Anzahl Funktionen im Innendienst, die keinen Schichtbetrieb fordern.
		Altersentlastung bei Lehrkräften mit Mehrfachanstellung	Lehrkräfte, die verschiedene Teilpensen an unterschiedlichen, dem GAV unterstellten Schulen unterrichten, kommen nicht in Genuss der Altersentlastung..
		Doppelanstellungen für Wissenstransfer	Mit der heutigen Personalpolitik des FD steht Doppelanstellungen für den Wissenstransfer nichts mehr im Weg. Die wandelnden Umwandlungssätze der PK führten in der Vergangenheit immer wieder zu ungeplanten, vorzeitigen Altersrücktritten. In diesen Fällen ist eine Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung zur Sicherstellung des Wissenstransfers oftmals notwendig.
Allgemeine Überlegungen		Die Mitarbeitenden (und ihre Vorgesetzten) müssen einen einfachen Zugang zu den Informationen und den Beratungsangeboten haben. Das Thema könnte in der Personalzeitschrift SO! aufgenommen werden.	