

# Regierungsratsbeschluss

vom 20. Oktober 2014

Nr. 2014/1797

## Gleichstellungscontrolling 2014

### 1. Ausgangslage

Basierend auf dem RRB 2012/1026 „Konzept Gleichstellungscontrolling“ stellt das Personalamt den Departementen, der Staatskanzlei, der Kantonspolizei, den kantonalen Schulen und den Gerichten alle zwei Jahre per 30. Juni 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 (unteres Kader, mittleres Kader und oberes Kader) und Geschlecht

Da im Herbst 2012 im SAP Organisationmanagement die Organisationsstruktur aktualisiert worden ist, werden in diesem Bericht alle Vergleiche per 31. Dezember 2012 und nicht per 30. Juni 2012 gemacht. So kann sichergestellt werden, dass die dargestellten Veränderungen nicht durch die Systempflege bewirkt wurden.

Organisationseinheit	Anzahl Mitarbeitende		% Frauen		% Männer		% TZ-Arbeitende		% TZ im Kader		% Frauen im Kader		% Frauen im obersten Kader	
	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014	2012	2014
Alle	3622	3869	47	51	53	49	45	49	17	20	24	25	18	19
DBK <sup>1</sup>	1051	1275	51	58	49	42	73	76	17	21	23	26	14	15
VWD	366	365	52	54	48	46	50	50	25	23	32	31	10	9
BJD	483	595	45	48	55	52	44	47	20	23	17	17	29	28
FD	523	517	47	47	53	53	25	25	10	12	25	25	8	8
Ddl <sup>2</sup>	1028	945	40	40	60	60	28	30	18	21	23	25	5	11
Staatskanzlei	42	41	57	56	43	44	45	39	27	20	36	40	40	40
Kantonspolizei	536	547	29	29	71	71	17	18	7	9	6	6	0	0
Gerichte	131	132	67	67	33	33	44	47	14	24	29	29	30	32
Kantons- und Berufsschulen	886	1117	48	56	52	44	73	77	10	20	16	21	12	13

**Tabelle 1 Übersicht**

<sup>1</sup> Die hinter dem DBK aufgeführten Zahlen beziehen sich auf das ganze Departement inkl. der Schulen.

<sup>2</sup> Die hinter dem Ddl aufgeführten Zahlen beziehen sich auf das ganze Departement inkl. der Kantonspolizei.

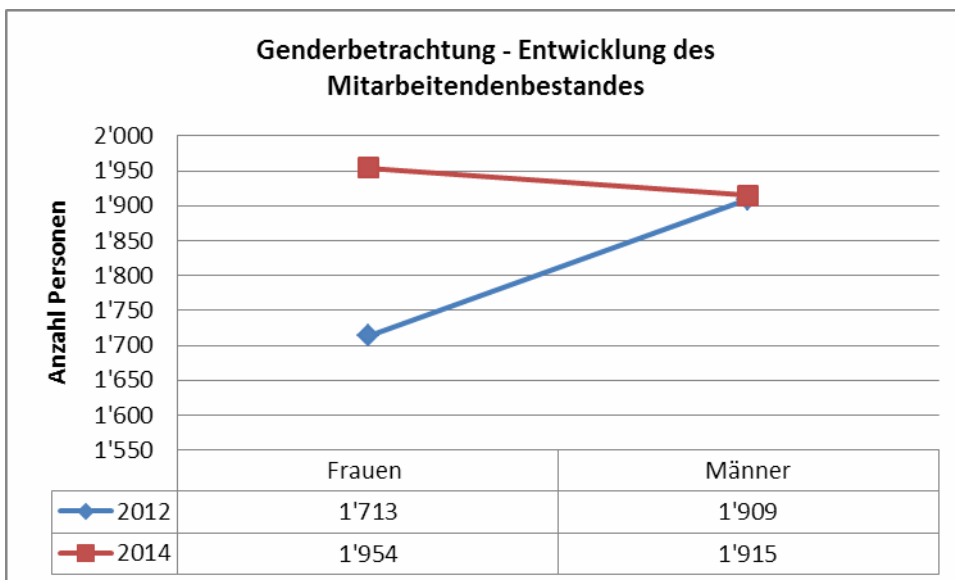
## 2. Ergebnisse per 30.06.2014

In der kantonalen Verwaltung arbeiten 3'869 Personen, 1'954 Frauen (51%) und 1'915 Männer (49%). Das sind 247 Personen mehr als am 31. Dezember 2012. Diese Zunahme lässt sich zum grössten Teil mit neuen Aufgaben, die der Kanton übernommen hat und den damit aufgebauten bzw. übernommenen Organisationseinheiten, erklären. Dabei geht es um

- die Schaffung der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörden (1. Januar 2013, rund 22 Personen ohne Fachsekretariate) und
- die Übernahme der heilpädagogischen Sonderschulen (1. Januar 2014, 222 Personen).

### 2.1 Geschlechterverteilung

Die Übernahme der heilpädagogischen Sonderschulen mit 192 weiblichen und 30 männlichen Mitarbeitenden hat sich auf das Geschlechterverhältnis der Verwaltung ausgewirkt. Jetzt arbeiten insgesamt mehr Frauen als Männer für den Kanton Solothurn.



**Abbildung 1**

Prozentual betrachtet arbeiten am meisten Frauen bei den Gerichten (67%), gefolgt vom DBK (58%) und der Staatskanzlei (56%). (Siehe Tabelle 1 Übersicht)

### 2.2 Alterstruktur

Rund ein Drittel aller Mitarbeitenden sind jünger als 40 Jahre, 27 % sind im Alter zwischen 40 und 49 Jahren (2012: 29%), 33% sind zwischen 50 und 59 Jahre alt (2012: 30%) und 9% sind 60 und älter (2012: 8%). Die Mitarbeitenden der Verwaltung wurden als Gesamtheit älter. (Abbildung 2)

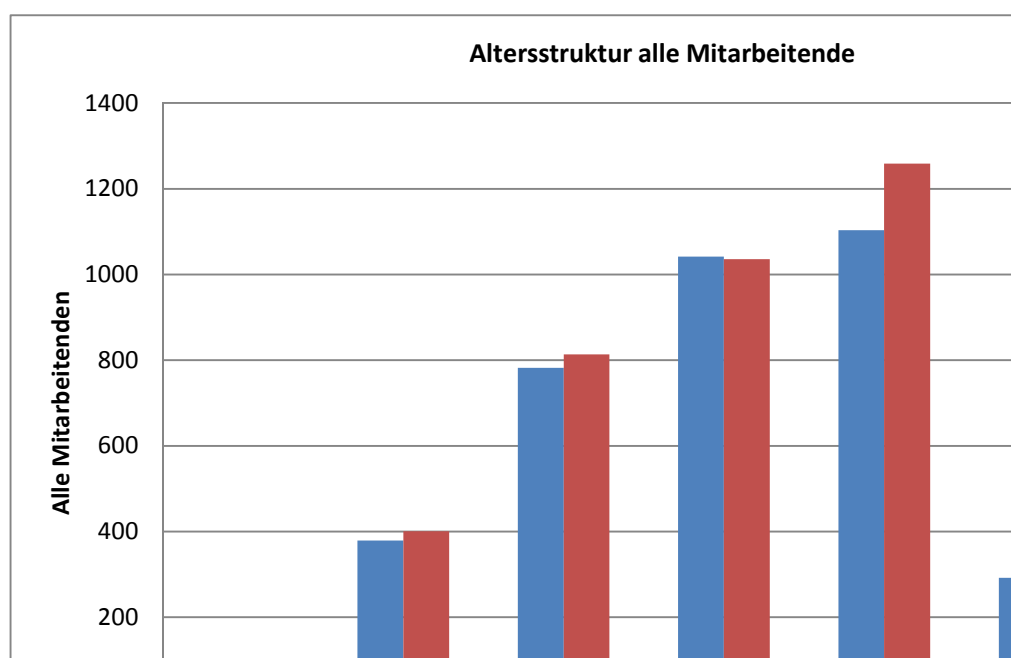


Abbildung 2

### 2.3 Beschäftigungsgrad

51% aller Mitarbeitenden arbeiten 100%. In dieser Mitarbeitendengruppe hat es deutlich mehr Männer (1'417) als Frauen (552), denn 74% der männlichen Mitarbeitenden arbeiten 100%, jedoch nur 28% der weiblichen. Entsprechend hoch ist der Frauenanteil (74%) unter den Teilzeitbeschäftigten (Total 1'900 Personen). Der Vergleich des Beschäftigungsgrades 2012 und 2014 weist auf einen leichten Trend zu mehr Teilzeitarbeit hin. (Abbildung 3)

Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in einem Pensum zwischen 51 bis 80% (20%). Frauen, die Teilzeit arbeiten, haben mehrheitlich ein Pensum zwischen 21 und 80%. Die Männer unter den Teilzeitangestellten machen in den verschiedenen Kategorien des Beschäftigungsgrades jeweils 1 bis 5 % aus.

Am meisten Teilzeit-Mitarbeitende verzeichnen die kantonalen Schulen (2014: mit den heilpädagogischen Sonderschulen) mit 77%, am wenigsten die KAPO mit 18%. (Tabelle 1 Übersicht)

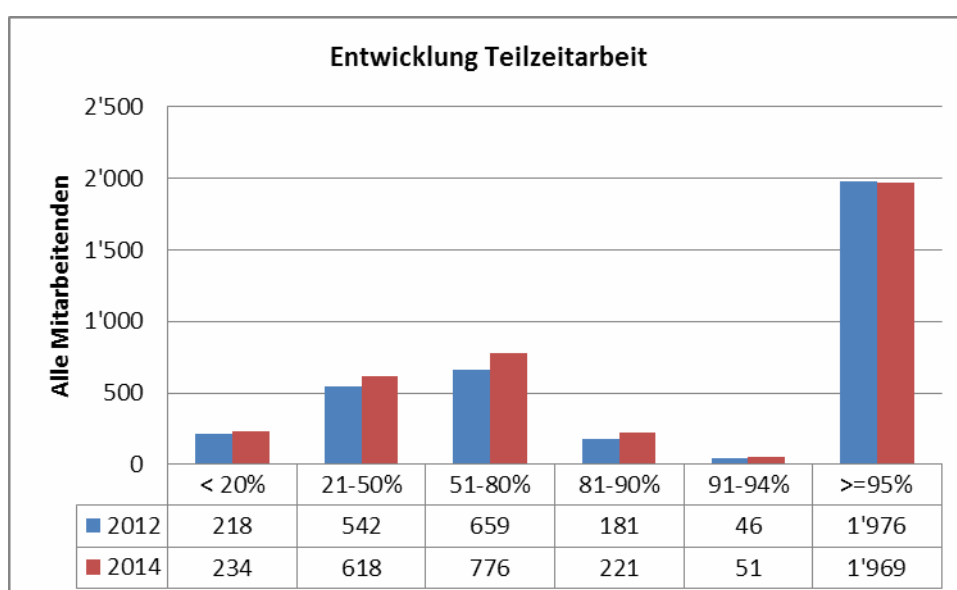


Abbildung 3

2.4 Kader

16% aller Mitarbeitenden gehören zum Kader (2012: 17%), 149 Frauen und 459 Männer. 3% aller Mitarbeitenden gehören zum unteren Kader (LK 10-16), 9% zum mittleren Kader (LK 17-23) und 4% zum oberen Kader (LK 24-32).

2.4.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader

Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 25%. Die meisten Frauen gehören zum mittleren Kader (79), 38 zum unteren Kader und 32 zum oberen Kader.

Betrachtet man die Kaderkategorien unter sich, nimmt der Frauenanteil innerhalb der einzelnen Kategorie nach oben kontinuierlich ab. So beträgt der Frauenanteil im unteren Kader 37%, im mittleren 23% und im oberen 19%.

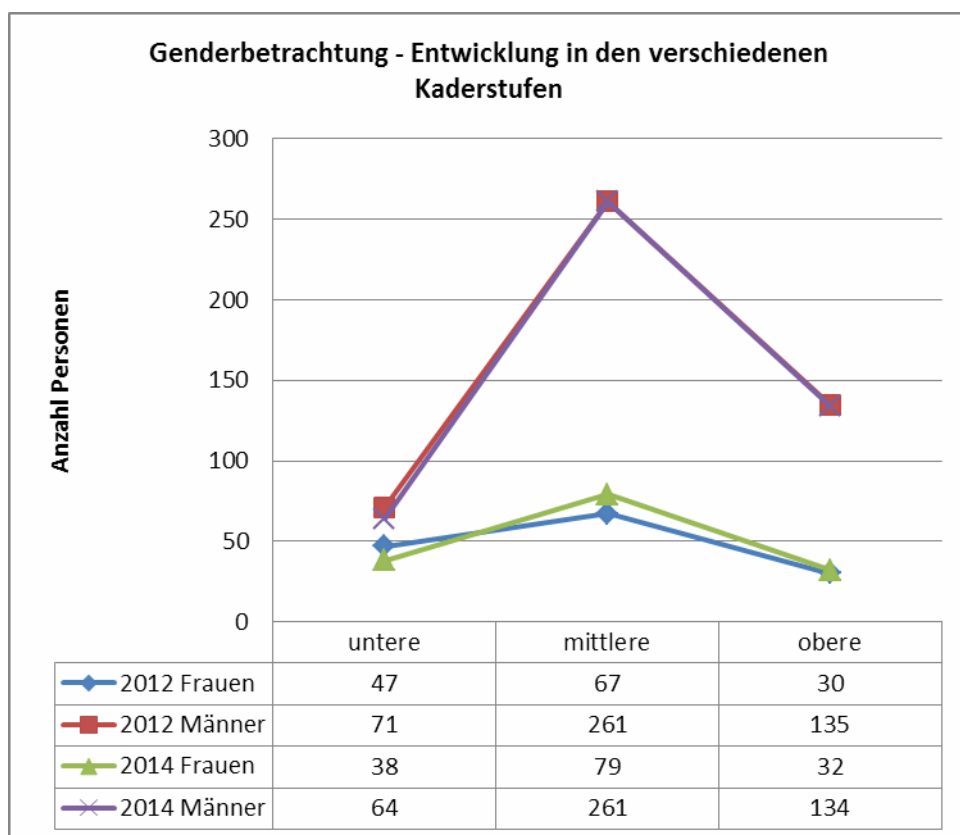


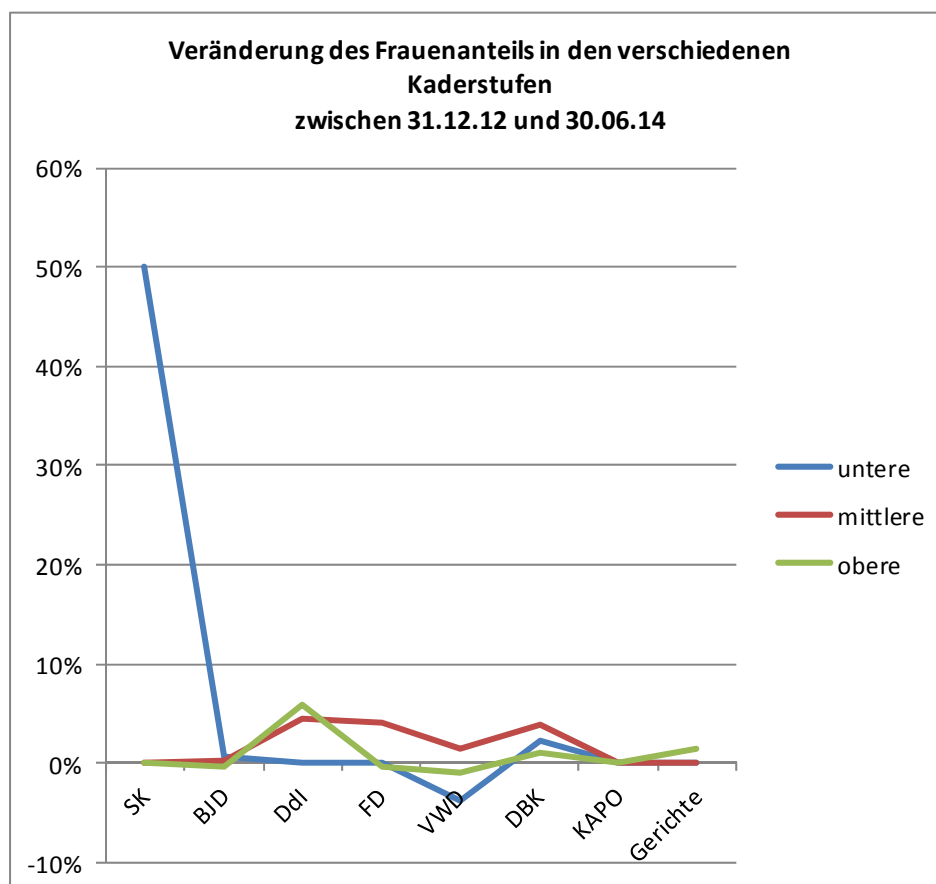
Abbildung 4

Der Vergleich mit 2012 zeigt einen Rückgang des Frauenanteils im unteren Kader um 3%, jedoch eine leichte Zunahme im mittleren Kader (+ 3%) und im oberen Kader (+ 1%). (Abbildung 4)

2.4.1.1 Entwicklung des Frauenanteils im Kader in den verschiedenen Departementen

Keine Veränderung des Frauenanteils im Kader findet bei der KAPO statt und im BJD steigt der Frauenanteil im unteren Kader um 1%, im oberen sinkt er um den gleichen Prozentsatz. Im Ddl nimmt der Frauenanteil im mittleren (+4%) und oberen Kader (+6%) zu. Im FD steigt der Frauenanteil im mittleren Kader um 4%. Auch im VWD steigt der Frauenanteil im mittleren Kader leicht an (+1%), sinkt jedoch im unteren (-4%) und im oberen Kader (-1%). Im DBK steigt der Frauenanteil in allen Kaderstufen: im unteren Kader um 2%, im mittleren um 4% und im oberen um 1%. Bei den Gerichten steigt der Frauenanteil im oberen Kader um 1%, in der Staats-

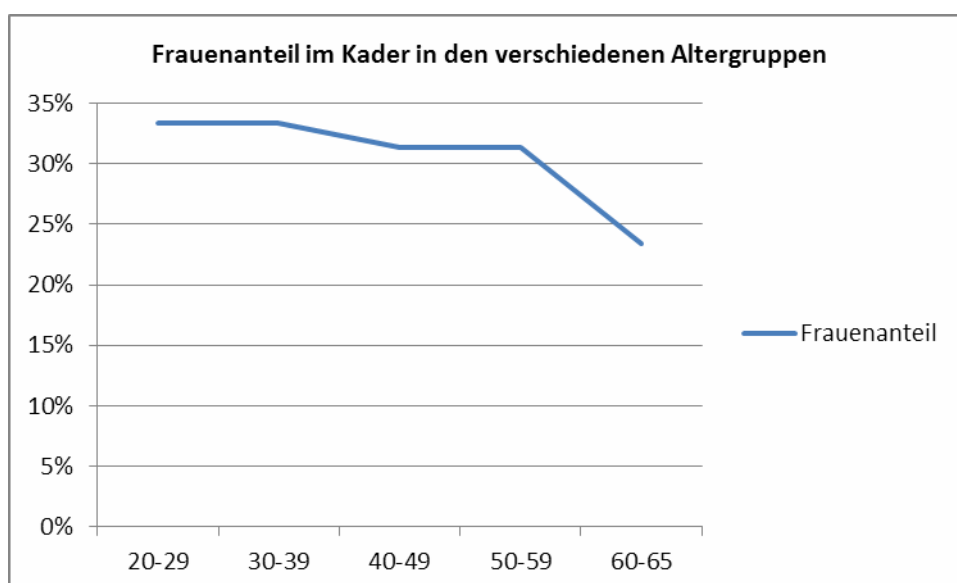
kanzlei im unteren Kader um 50%. Diese auf den ersten Blick markante Steigerung wird durch die geringe Personenzahl (2) innerhalb der Staatskanzlei in dieser Kaderstufe determiniert.



**Abbildung 5**

#### 2.4.2 Altersstruktur im Kader

57% der Führungskräfte (2012: 54%) sind älter als 50 Jahre. Der Frauenanteil unter den Führungskräften nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab: 33% unter den 20 bis 29 jährigen zu 23% unter den 60 - 65 jährigen. (Abbildung 6)



**Abbildung 6**

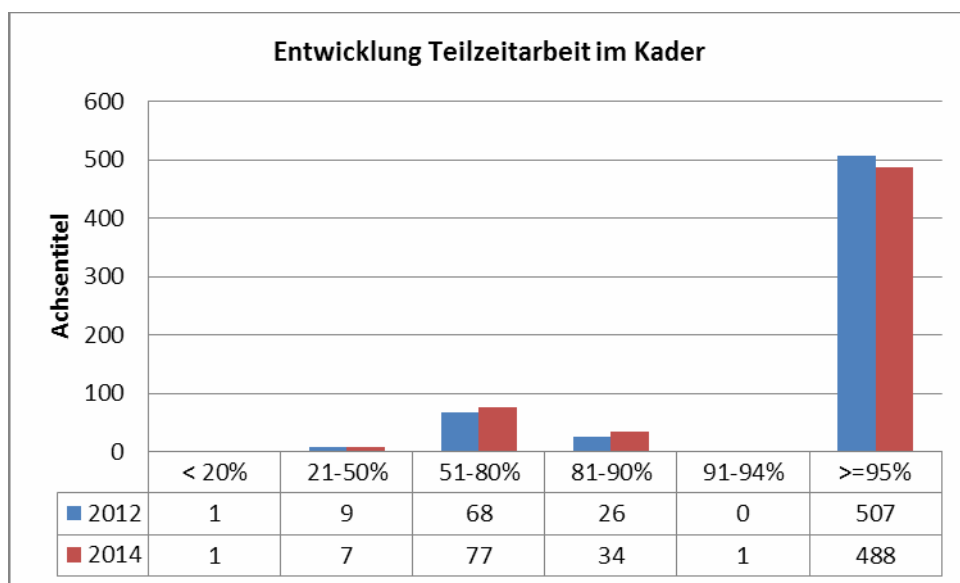
### 2.4.3 Beschäftigungsgrad im Kader

80% der Führungskräfte arbeiten 100% (2012: 83%). 120 Führungskräfte arbeiten Teilzeit, 74 Frauen und 46 Männer.

In der Staatskanzlei ist der Prozentsatz unter den Kadermitarbeitenden, die Teilzeit arbeiten am höchsten: 27%. In den Kantonsschulen, in denen insgesamt 77% aller Mitarbeitenden Teilzeit arbeiten, beträgt die Teilzeitquote im Kader nur 10%. Noch weniger Teilzeit arbeitet nur das Kader der Kantonspolizei (7%). (Tabelle 1 Übersicht)

Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, haben mehrheitlich ein Pensum von mehr als 50%. Das kleinste Pensum einer Führungskraft beträgt 20%.

Im Vergleich mit 2012 ist auch bei den Führungskräften ein leichter Trend zu mehr Teilzeitarbeit zu verzeichnen.



**Abbildung 7**

### 3. Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit hat in der Sitzung vom 10. September 2014 die Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling 2014 zur Kenntnis genommen und stellt drei Trends fest:

- Der Frauenanteil im Kader nimmt zu. Besonders deutlich wird dieser Trend beim Vergleich der Frauenquote unter den Kadermitarbeitenden der verschiedenen Altersgruppen. (Abbildung 6)
- Es wird mehr Teilzeit gearbeitet - auch im Kader. (Abbildung 3 und 7)
- Die Mitarbeitenden in der Verwaltung sind in ihrer Gesamtheit älter. (Abbildung 2)

Die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten - auch im Kader - unterstützt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Dies zeigen auch die Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“, die gerade veröffentlicht worden sind.

Wenn sich Teilzeitarbeit nicht negativ auf die berufliche Entwicklung auswirkt, eröffnet sich Familien mehr Wahlfreiheit bei der Aufteilung von bezahlter und nichtbezahlter Arbeit. Wo der Arbeitsmarkt familienfreundliche Rahmenbedingungen bereitstellt, können Männer zu Hause mehr Verantwortung übernehmen und ihre Zeitaufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit an jene der Frauen angleichen. Durch die demografische Entwicklung stehen Erwerbstätige heute zweimal in ihrer Berufsbiografie vor dem Vereinbarkeitsproblem:

- in der Kinderphase und
- wenn Betreuungs- und Pflegeaufgaben von Eltern anstehen.

Viele Arbeitnehmende ab 50 übernehmen eine Care-Verantwortung für ihre Eltern.

Der Kanton Solothurn bietet Dank der Bemühungen der letzten Jahre seinen Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt werden können. Der eingeschlagene Weg muss jetzt konsequent weiter verfolgt werden:

- Kaderstellen möglichst mit Jobbandweiten ausschreiben.
- Bei der Nachwuchsplanung intern auch nach geeigneten Frauen Ausschau halten.
- Homeoffice bewilligen, wenn diese Arbeitsform möglich, angebracht und gewünscht ist. Grundlage bietet die Weisung des Personalamts vom 7. November 2013.

Im Hinblick auf die Herausforderungen, die die demografische Entwicklung uns als Gesellschaft, als Arbeitgeber und auch als Familienangehörige stellt, diskutierte die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit an ihrer Sitzung, die Gewährung von bezahlten Urlaubstagen für die notwendige Betreuung eines erkrankten oder verunfallten Elternteils - unabhängig vom Wohnort der Eltern. Im Fokus stand die Unterstützung bei der Krisenbewältigung, also die Erstversorgung und die Organisation der weiteren Betreuung. Diese Idee will die Kommission in den nächsten Sitzungen weiter prüfen.

Um den Herausforderungen, die die demografische Entwicklung dem Kanton als Arbeitgeber stellt zu begegnen, hat das Personalamt bereits ein Vorhaben zur Analyse bestehender Möglichkeiten für einen flexiblen Altersrücktritt und Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach dem Altersrücktritt gestartet. Darauf aufbauend wird in einem weiteren Schritt geprüft, ob und welcher Bedarf für eine Weiterentwicklung der bestehenden Möglichkeiten besteht und konkrete Massnahmenvorschläge erarbeitet.

#### **4. Beschluss**

- 4.1 Der Regierungsrat nimmt die Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling 2014 und die Empfehlungen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zur Kenntnis.

- 4.2 Der Regierungsrat unterstützt das Anliegen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit, Kaderstellen vermehrt mit Jobbandweiten auszuschreiben und empfiehlt den Ämtern, diese Option vermehrt zu nutzen.



Andreas Eng  
Staatsschreiber

### **Beilagen**

Kennzahlen Gleichstellungscontrolling per 30.06.2014

Kennzahlen Gleichstellungscontrolling per 31.12.2012

### **Verteiler**

Personalamt (5)

Departemente (5)

Staatskanzlei (5)

Alle Ämter (85, Versand durch das Personalamt)

Kommission zur Förderung der Chancengleichheit (9)

Gerichtsverwaltungskommission (5)