

Kommission zur Förderung der Chancengleichheit

Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung

Inhaltsverzeichnis

1	Demografie der kantonalen Verwaltung Solothurn.....	2
1.1	Nationalitäten.....	2
1.2	Teilzeitarbeit.....	2
1.3	Führungskräfte.....	3
1.3.1	Altersstruktur Führungskräfte.....	3
1.3.2	Ausländische Führungskräfte.....	3
1.3.3	Teilzeitarbeit bei Führungskräften.....	3
2	Entwicklung der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung.....	3
2.1	Der Kaderbegriff.....	4
2.2	Analyse September 2006: Frauenanteil ab Lohnklasse 18.....	4
2.3	Analysen Dezember 2009.....	4
2.3.1	Entwicklung des Frauenanteils ab Lohnklasse 18.....	4
2.3.2	Frauen in Führungsfunktionen.....	5
2.3.2.1	Auswertung nach Altersgruppen.....	5
2.3.2.2	Auswertung nach Teilzeitarbeit.....	5
3	Demografische Entwicklung der Schweiz.....	6
4	Schlussfolgerungen.....	6
4.1	Gleichstellung.....	6
4.2	Überalterung	6
4.3	Ausländische Mitarbeitende.....	7
5	Massnahmen.....	8
5.1	Nachfolgeplanung	8
5.2	Stellenausschreibung von Führungskräften.....	8
5.3	Zusammensetzung des Selektionsteams.....	8
5.4	Zugang zur beruflichen Grundbildung für Ausländerinnen und Ausländer.....	8
5.5	Gesetzesanpassungen	8
5.6	Gendercontrolling.....	9
6	Alle Daten.....	10
6.1	Daten Mitarbeitende.....	10
6.2	Daten Nationalitäten.....	11
6.3	Daten Führungskräfte.....	11
6.4	Daten Teilzeitarbeit.....	12
6.5	Daten Analyse September 2006.....	12
6.6	Daten Analysen Dezember 2009.....	13
6.7	Daten demografische Entwicklung.....	15
6.8	Quellenverzeichnis.....	17

Kommission zur Förderung der Chancengleichheit
Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung

Alle Auswertungen in dieser Analyse beziehen sich auf den 31. Dezember 2009, sofern nicht ausdrücklich auf einen anderen Stichtag verwiesen wird. Einbezogen sind die Mitarbeitenden der Verwaltung, inkl. Lehrerschaft, Polizei und Gerichte, ohne die „selbständigen Anstalten“¹ (AHV, IV und Gebäudeversicherung) und die Solothurner Spitäler AG.

1 Demografie der kantonalen Verwaltung Solothurn

Die kantonale Verwaltung zeigt Ende 2009 folgendes Bild. Angestellt sind 4'292 Mitarbeitende. 54% sind Männer, 46% Frauen.

64% aller Mitarbeitenden sind im Alter zwischen 40 und 64 Jahren. (Tabelle 6.2) Betrachtet man die Altersgruppen weiter aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass die 40- bis 49jährigen mit rund 30% die grösste Altersgruppe sind, gefolgt von den 50 – bis 59jährigen (27%) und den 30- bis 39jährigen (rund 20%). 8.5% der Mitarbeitenden sind älter als 60 Jahre und rund 15% sind jünger als 30 Jahre. (Tabelle 6.3)

In der Altersgruppen der unter 50jährigen sind Frauen und Männer etwa gleich verteilt. Bei den über 50jährigen hat es 7% mehr Männer. (Tabelle 6.4)

Rund 10% der Mitarbeitenden sind Führungskräfte.

1.1 Nationalitäten

In der kantonalen Verwaltung arbeiten 241 ausländische Mitarbeitende – 164 Frauen und 77 Männer. Das sind insgesamt 6% der Mitarbeitenden. Sie kommen aus 27 verschiedenen Nationen. Über 80% (197) stammen aus einem EU – Land, die meisten aus Italien (101) oder Deutschland (62). 35 Personen sind aus einem anderen europäischen und 9 aus einem aussereuropäischen Land.

Im Kanton Solothurn leben 20.3% Ausländerinnen und Ausländer. Auch hier sind die italienischen Staatsangehörigen (20.7%) die grösste Gruppe. An zweiter Stelle folgen Einwanderer aus Serbien und Montenegro (15.9%) und an dritter Stelle befinden sich Einwanderer aus Deutschland (15%), gefolgt von der Türkei mit 11.8%. Insgesamt leben im Kanton Solothurn über 140 Nationalitäten.²

Der Vergleich mit der Wohnbevölkerung zeigt auf, dass zwei der vier bevölkerungsstärksten Ausländergruppen in der kantonalen Verwaltung stark untervertreten sind: Serbien – Montenegro³ (7% : 15.9%)⁴ und die Türkei (1.2% : 11.8%). Italien (40.7% : 20.7%) und Deutschland (23.7% : 15%) hingegen sind deutlich übervertreten.

1.2 Teilzeitarbeit

In der kantonalen Verwaltung wird viel Teilzeit gearbeitet. 51 % aller Beschäftigten haben eine Teilzeitstelle; 69% der angestellten Frauen und 40% der Männer.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten (38%) arbeiten in einem Minipensum, d.h. bis zu 20%. In diesen Bereich fallen viele Fachreferenten, die an Schulen Einzellektionen zu bestimmten Themen

1 Unabhängige öffentlich rechtliche Anstalten

2 Statistische Mitteilung 2009.

3 In unserer Statistik aufgrund der Voreinstellungen im SAP mit Jugoslawien bezeichnet

4 Die erste Ziffer bezieht sich auf die kantonale Verwaltung, die zweite auf die ausländische Wohnbevölkerung im Kanton Solothurn.

unterrichten und Personen, die im Mandatsverhältnis (z.B. für eine Expertise) angestellt werden. Ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten ist für ein Pensum zwischen 20 und 50% und ein weiterer Viertel (27%) für ein Pensum von 51 bis 80% angestellt. 10% der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mehr als 80%.

1.3 Führungskräfte

423 Personen haben eine Führungsfunktion⁵, 98 Frauen und 325 Männer.

1.3.1 Altersstruktur Führungskräfte

89% aller Führungskräfte sind im Alter zwischen 40 und 65 Jahren. Betrachtet man die Altersgruppen weiter aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass 40% der Führungskräfte zwischen 50 und 59 Jahre alt sind. 13% sind 60 Jahre alt und älter.

Weibliche Führungskräfte sind durchschnittlich jünger als ihre männlichen Kollegen. (Tabelle 6.7)

1.3.2 Ausländische Führungskräfte

Unter den Führungskräften hat es 11 ausländische Staatsangehörige, drei Frauen und acht Männer. Sie kommen aus Deutschland (5), Italien (3), Spanien, Frankreich und Polen und machen 2.6% der Führungskräfte aus.

4.5% der ausländischen Mitarbeitenden haben eine Führungsfunktion inne, jedoch 10% der Schweizerinnen und Schweizer. (Tabelle 6.6)

1.3.3 Teilzeitarbeit bei Führungskräften

Die meisten Führungskräfte (86%) arbeiten 100%. Wer in einer Führungsfunktion Teilzeit arbeitet, hat mehrheitlich ein Pensum von 80% oder mehr (34 Personen). Zwischen 50 und 80% arbeiten 36 Personen.

2 Entwicklung der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern beinhaltet

- die Gleichstellung am Arbeitsplatz,
- die Vereinbarkeit von sozialen Aufgaben und Erwerbsleben und
- die geschlechtsunabhängige Berufswahl, sowie Aus- und Weiterbildung.

Seit 1988 arbeitet die kantonale Verwaltung an der Umsetzung dieses Ziels, das auf dem Gleichstellungsgesetz basiert. Bisherige Meilensteine sind:

- gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Besoldungsrevision, BERESO)
- geschlechtsneutrale Definition der Funktionen
- geschlechtsneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen
- flexible Arbeitszeiten durch Jahresarbeitszeit
- 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub
- Arbeitgeberbeiträge für familienergänzende Kinderbetreuung
- Beratungsangebot bei Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Förderung von Teilzeitstellen und Jobsharing, auch im Kader⁶
- Aus- und Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Funktion und Beschäftigungsgrad

Um vertiefte Aussagen über den Stand der Gleichstellung machen zu können, braucht es eine all-gemeingültige Definition des Kaderbegriffs. Eine solche gibt es jedoch bis dato nicht.

⁵ Gemäss SAP -Auswertung, siehe dazu auch Kapitel 2.1, 2. Abschnitt

⁶ RRB 2008/885

2.1 Der Kaderbegriff

Im RRB 2007/647 wurde festgehalten, dass die Definition von Kaderstellen in einem vielschichtigen Betrieb, wie dies eine Verwaltung darstellt, nicht absolut eindeutig sei. Da sich eine Führungsfunktion bei der Entlohnung auswirkt, wurden bei der Analyse im September 2006 (Kapitel 2.2) die Funktionen ab Lohnklasse 18 als Grundlage für die Auswertung genommen und damit für diese Auswertung als „Kaderstellen“ betrachtet.

Durch neue Auswertungsmöglichkeiten im SAP Business Warehouse (BW) lassen sich inzwischen differenzierte Analysen vornehmen. So sind Personen mit einer Führungsfunktion mit dem Merkmal „Leiter Planstelle“ verknüpft. Es besteht allerdings eine gewisse Unsicherheit über die Datenqualität, die sich jedoch laufend verbessert.

Im Personalamt wurde inzwischen der Kaderbegriff differenziert. Dabei wurde berücksichtigt, ab welcher Lohnklasse vermehrt erste Führungsaufgaben (Merkmal „Leiter Planstelle“) übernommen werden. Die dabei entstandene Unterteilung ist eine pragmatische Arbeitsdefinition.

- unterstes Kader: Lohnklasse 10 – 14
- unteres Kader: Lohnklasse 15 – 20
- mittleres Kader: Lohnklasse 21 – 26
- oberes und oberstes Kader: Lohnklasse 27 – 32

2.2 Analyse September 2006: Frauenanteil ab Lohnklasse 18

Im September 2006 wurde von der verwaltungsinternen Gleichstellungskommission (heute: Kommission zur Förderung der Chancengleichheit) der Frauenanteil in den Lohnklassen 18 bis 32 untersucht. Dabei zeigte sich folgendes Bild: 1389 Personen waren in der Verwaltung inkl. der „selbständigen Anstalten“, der Polizei, der Gerichte und der kantonalen Schulen in den Lohnklassen 18 und höher angestellt. Rund 28% waren Frauen. (Tabelle 6.12)

Im RRB 2007/647 wurden drei Massnahmen zur Förderung des Frauenanteils im Kader beschlossen.

- Gewichtung von Sozialkompetenz, Hinweis auf mögliche Stellenteilung, Teilzeitarbeit in **Stelleninseraten**
- Durchführung des **Selektionsverfahrens** durch gemischtgeschlechtliche Teams
- **Merkblatt** für Ämter bei Stellenausschreibungen mit Hinweisen zur Förderung des Frauenanteils im Kaderbereich

Diese Massnahmen sollten in Kombination mit anderen das Legislaturziel 2005- 2009 - den Frauenanteil um 10% zu erhöhen - unterstützen.

2.3 Analysen Dezember 2009

2.3.1 Entwicklung des Frauenanteils ab Lohnklasse 18⁷

Im Dezember 2006 waren 1368 Personen in den Lohnklassen 18 und höher angestellt. 28% waren Frauen. Im Dezember 2009 waren es 1461 Personen. 31% waren Frauen.

Der Personalbestand in diesen Lohnklassen hat sich in drei Jahren um rund 7% erhöht. Es wurden 24 Männer und 69 Frauen ab Lohnklasse 18 angestellt oder entsprechend befördert. Ausgehend vom Frauenbestand 2006 wurde der Frauenanteil um rund 18% gesteigert. Insgesamt hat sich das Verhältnis von Frauen zu Männern ab Lohnklasse 18 jedoch nur um 3% erhöht. (Tabelle 6.13)

⁷ Im September 2006 wurde die Grundgesamtmenge, die in die Analyse aufgenommen worden ist (Einstellungen im SAP) leider nicht genau dokumentiert. Um einen Entwicklungsverlauf aufzuzeigen, der immer die gleichen Grundeinstellungen ausweist, haben wir die Analyse vom September 2006 wiederholt, jeweils am 31. Dezember 2006, 2007, 2008 und 2009. Die Abweichung der Auswertungen Dezember 2006 und September 2006 beträgt insgesamt 1.5% (21 Personen). Diese Abweichung lässt sich durch Schwankungen im Personalbestand und durch eine leicht unterschiedliche Datengrundlage im VWD erklären. Bei der Auswertung im September 2006 wurden im VWD vermutlich die Mitarbeitenden der selbständigen Anstalten mitgezählt.

2.3.2 Frauen in Führungsfunktionen

423 Personen sind mit dem Merkmal „Leiter Planstelle“⁸ versehen und üben gemäss dieser Datenlage eine Führungsfunktion aus. 422 bewegen sich innerhalb der Lohnklassen 10 bis 32 und gehören damit laut der Arbeitsdefinition des Personalamts zum Kader. Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 23%.

Im untersten Kader, das viele Gruppenleitungsfunktionen beinhaltet, ist der Frauenanteil 49%, im unteren Kader 25%, im mittleren 18% und im oberen und obersten Kader noch 15%.

Bei diesen 15% handelt es sich um sechs Frauen inkl. der Regierungsrätin Esther Gassler. Die anderen Frauen sind die Departementssekretärin des Finanzdepartements, die Kantonstierärztin, die stellvertretende Oberstaatsanwältin, die Direktorin Kantonsschule Olten und die leitende Haftrichterin. (2010 wurde eine weitere Frau angestellt, die zu dieser Kategorie gehört: die Leiterin der Finanzkontrolle.)

In den Lohnklassen 27 – 32 gibt es natürlich auch Personen ohne Führungsfunktion, d.h. ohne das Merkmal „Leiter Planstelle“: 21 Männer und 5 Frauen. Bei diesen fünf Frauen handelt es sich um vier Richterinnen, inkl. der Gerichtspräsidentin und um die Rektorin der Kantonsschule Solothurn. Berücksichtigt man diese Frauen bei der Berechnung des Frauenanteils in den Lohnklassen 27 – 32 ergibt sich ein Frauenanteil von 20%.

Bei einer Auswertung des Zeitraums von Sommer 2008 bis Sommer 2010 zeigt sich eine Steigerung des Frauenanteils im ganzen Kaderbereich⁹ von 2%. (Tabelle 6.16)

2.3.2.1 Auswertung nach Altersgruppen

Je älter die Führungskräfte sind, umso geringer ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der entsprechenden Altersgruppe. In der Altersgruppe der 30- bis 39jährigen ist der Frauenanteil 38%, bei den 40- bis 49jährigen 26% und bei den 50- bis 59jährigen noch 22%. In der Altersgruppe 60 plus beträgt der Frauenanteil nur noch 7%. (Tabelle 6.8)

2.3.2.2 Auswertung nach Teilzeitarbeit

Zwei Drittel der Teilzeitführkräfte sind Frauen.

Bei einem Pensum von unter 75% macht der Frauenanteil unter den Teilzeitführkräften noch mehr aus: 83%! (Tabelle 6.9)

Um die Gründe für die Teilzeitarbeit zu ermitteln, wurden 38 Teilzeitführkräfte, 22 Frauen und 17 Männer, direkt angeschrieben (Resultate siehe Tabelle 6.11)¹⁰. Geantwortet haben 31 Personen (19 Frauen und 12 Männer). Das entspricht einer Rücklaufquote von 82%.

58% geben an, Kinder zu haben¹¹. Die meisten haben ein (6) oder zwei Kinder (7), 4 Personen haben drei und eine Person hat vier Kinder. So ist Familienarbeit der am häufigsten genannte Grund für die Teilzeitarbeit (19), gefolgt von dem Wunsch nach mehr Freizeit (17). Mehr Freizeit ist auch das Hauptmotiv der sieben Personen ohne Kinder.

Zwanzig Personen geben mehrere Gründe für die Teilzeitarbeit an, elf Personen nur einen Grund: Familienarbeit (4), mehr Freizeit (2), Ausbildung (2) oder andere Gründe (2).

Fünf Personen mit Kindern (drei Frauen und zwei Männer) leisten ehrenamtliche Arbeit. Und zwei Männer und eine Frau haben ein politisches oder öffentliches Amt.

8 Durch die Einführung von SAP Business Warehouse (BW) kann diese Auswertung erstmals im 2008 gemacht werden. Aus diesem Grund lassen sich bis heute kaum Entwicklungen aufzeigen.

9 Gemäss Arbeitsdefinition Personalamt: Personen ab Lohnklasse 10 plus Führungsfunktion

10 Für die Umfrage wurden Führungskräfte ab Lohnklasse 23 ausgewählt.

11 Nicht alle Befragten haben die Kinderfrage beantwortet.

3 Demografische Entwicklung der Schweiz

Analysen über die demografische Entwicklung der Schweiz weisen alle in die gleiche Richtung: Die Bevölkerung wird immer älter und der Anteil der erwerbstätigen Personen wird stetig sinken¹². (Tabelle 6.17) Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbsquote seit 1991 lassen sich folgende Entwicklungen feststellen: Die Erwerbsquote der 15- bis 64jährigen hat sich insgesamt um rund 3% gesteigert. Grund ist vermehrte Erwerbstätigkeit der Frauen. Ihre Erwerbsquote hat um über 9% zugenommen, während diejenige der Männer um über 3% gesunken ist. (Tabelle 6.18)

Vor allem die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern (Tabelle 6.19) hat in diesem Zeitraum massiv zugenommen, am meisten bei Frauen mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren: um über 20%. 2009 beträgt die Erwerbsquote dieser Gruppe 71% und bei Frauen mit Kindern im Alter von 7 bis 14 Jahren ist sie 83%.

Auch Männer mit Kindern haben eine höhere Erwerbsquote als Geschlechtsgenossen ohne Kinder. So beträgt 2009 die Erwerbsquote von Vätern von Kindern im Alter unter 15 Jahren 97%. Männer ohne Kinder weisen eine Erwerbsquote von 84% aus. (Tabelle 6.20)

4 Schlussfolgerungen

4.1 Gleichstellung

In den letzten Jahren hat sich punkto Gleichstellung Einiges verbessert. Hinweise dafür sind:

- Bei Mitarbeitenden unter 50 Jahren besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.
- Zwischen 2006 und 2009 hat der Personalbestand in den Lohnklassen 18 – 32 um 93 Personen zugenommen. 74% von ihnen sind Frauen.
- Unter den jüngeren Führungskräften ist der Frauenanteil höher als unter älteren. Zum Vergleich: In der Altersgruppe der 30- bis 39jährigen hat es 38% Frauen, in derjenigen der 60jährigen und älter jedoch nur 7%.
- Teilzeitarbeit ist auch in Führungsfunktionen möglich. 14% der Führungskräfte arbeiten Teilzeit.

Die Gleichstellung hat sich jedoch noch längst nicht in allen Bereichen vollzogen. Je höher die Kaderfunktion eingestuft ist, desto weniger Frauen sind in der jeweiligen Kategorie zu finden. Im oberen und obersten Kader beträgt der Frauenanteil 15%. Zum Vergleich: Im untersten Kader ist er 49%. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Stereotypen die Wahrnehmungen im Selektionsprozess und bei der Nachwuchsförderung zum Nachteil von Frauen beeinflussen und dass das reduzierte Angebot von Teilzeitstellen im oberen und obersten Kader Personen, die einen Teil der Familienarbeit übernehmen wollen, von diesen Kaderstellen ausschliesst.

Will ein Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende attraktiv sein, spielen die Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen eine wichtige Rolle. Heute steht unter dem Stichwort „familiäre Verpflichtungen“ vor allem die Betreuung von Kindern im Fokus. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren zudem die Betreuung von betagten Familienangehörigen zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Erwähnenswert im Hinblick auf einen drohenden Fachkräftemangel ist auch die Tatsache, dass der Kanton Solothurn bisher kaum „Arbeitgeber-Marketing“ betreibt.

4.2 Überalterung

Wie die Schweizer Wohnbevölkerung ist auch das Personal des Kantons Solothurn überaltert.

¹² Laut Bundesamt für Statistik (BFS) in den nächsten 40 Jahren um 4%

64% sind zwischen 40 und 64 Jahre alt. Die 40- bis 49jährigen sind mit rund 30% die grösste Altersgruppe sind, gefolgt von den 50 – bis 59jährigen (27%) und den 30- bis 39jährigen (rund 20%). 8.5% der Mitarbeitenden sind älter als 60 Jahre und rund 15% sind jünger als 30 Jahre.

13% der Führungskräfte (55 Personen) sind 60 Jahre alt und älter. Eine entsprechende Nachfolgeplanung sollte indiziert werden.

Alle demografischen Analysen weisen darauf hin, dass wir in der Schweiz mittelfristig mit einem Fachkräftemangel rechnen müssen. In einzelnen Bereichen, z. B. bei Ingenieuren, ist dieser schon heute akut. Ein allfälliger Fachkräftemangel lässt sich nur bedingt mit einer gesteigerten Erwerbstätigkeit von Familienfrauen auffangen. Familienfrauen sind bereits heute erwerbstätig. So weisen Frauen mit Kindern im Alter von 7 bis 14 Jahren die höchste Erwerbsquote auf: 83%. Die durchschnittliche Erwerbsquote von Frauen beträgt 77%. Auch unter den Männern haben die Familienväter mit Kindern bis 15 Jahre die höchste Erwerbsquote: 97%. Kurz: die grösste Erwerbsquote weisen Personen mit Kindern auf! Für diese Personengruppe sind die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen, ein sicheres Einkommen, familienbezogene Zulagen und Abzugsmöglichkeiten von familienbezogenen Kosten beim steuerbaren Einkommen von grosser Bedeutung.

Mit der Flexibilisierung des Rentenalters hat der Kanton Solothurn die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über das Pensionsalter hinaus geschaffen. Ist der Kanton an der Weiterbeschäftigung von diesen Personen interessiert, braucht es auch eine altersspezifische Anpassung von vielen Aufgabengebieten und Pensenen. Dadurch können ältere Mitarbeitende ihre Leistungsfähigkeit besser einbringen und ihr Potenzial voll entfalten.¹³

4.3 Ausländische Mitarbeitende

Der Kanton Solothurn hat verhältnismässig wenig ausländische Mitarbeitende (6%). Im Hinblick auf Chancengleichheit und um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, muss das Potenzial der ausländischen Bevölkerung besser genutzt werden. Allenfalls braucht es auch eine Anpassung des Staatspersonalgesetzes (§ 16¹⁴). Wie bei den Frauen kann nicht ausgeschlossen werden, dass zumindest bei gewissen Nationen sich Stereotypen nachteilig im Selektionsprozess auswirken.

Die Analyse von „Gender und Nationalität“ weist zudem darauf hin, dass sich die Kombination von Geschlecht und ausländischer Staatsbürgerschaft punkto Karrierechance als Mehrfachbenachteiligung auswirkt. Nur 1.8% der Ausländerinnen haben eine Führungsfunktion. Zum Vergleich der Anteil der „Führungsfunktionen“ in einigen anderen „Gruppierungen“ der Kantonsverwaltung:

- 5.3% von allen Schweizerinnen haben eine Führungsfunktion,
- 10.4% von allen Ausländern (nur Männer),
- 14% von allen Schweizern (nur Männer),
- 5% von allen Frauen (Ausländerinnen und Schweizerinnen zusammen),
- 14% von allen Männern (Ausländer und Schweizer zusammen),
- 10% von allen Mitarbeitenden in der Kantonsverwaltung haben eine Führungsfunktion.

13 Die Leistungsfähigkeit verändert sich im Verlaufe des Erwerbslebens. Kraft und koordinative Fähigkeiten nehmen mit dem Alter ab. Bei guter Ausbildung und kontinuierlicher Fortbildung bleiben die kognitiven Fähigkeiten erhalten. Stärken von älteren Mitarbeitenden sind beispielsweise Planungsfähigkeiten, soziale Kompetenzen, Qualitätsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Berufserfahrung und betriebsspezifisches Wissen... (Buri-Moser, 2010)

14 §16.) Voraussetzung für eine Wahl oder Anstellung

¹ Voraussetzung für eine Wahl oder Anstellung ist das Schweizer Bürgerrecht oder für ausländische Staatsangehörige die Niederlassungsbewilligung.

² Andere ausländische Staatsangehörige können als Beamte, Beamtinnen oder Angestellte in Dienst genommen werden, sofern für die fragliche Stelle keine geeigneten schweizerische Staatsangehörige oder ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsgewilligung verfügbar sind oder internationale Freizügigkeitsabkommen bestehen.

5 Massnahmen

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit schlägt folgende Massnahmen vor:

5.1 Nachfolgeplanung

Jedes Amt ermittelt, welche Führungskräfte und Wissensträger in den nächsten 5 Jahren pensioniert werden. Für die entsprechenden Stellen sind die Kompetenzprofile, die in den Stellenbeschreibungen vorhanden sind, zu ergänzen. Es geht darum neben den notwendigen Ausbildungsabschlüssen und Berufserfahrungen auch die für die Funktion wesentlichen Schlüsselkompetenzen zu erheben.

Gleichzeitig muss das Potenzial der jüngeren Mitarbeitenden abgeklärt werden. Für die Potenzialanalyse müssen, sofern das möglich ist, gleich viele Frauen und Männer ausgewählt werden und es sind auch Teilzeitmitarbeitende zu berücksichtigen. Dabei sind auch Kompetenzen, die im ausserberuflichen Kontext (z.B. durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder Familienarbeit) erworben worden sind, zu berücksichtigen. Die geeigneten Mitarbeitenden sind entsprechend zu fördern.

5.2 Stellenausschreibung von Führungskräften

Alle Kaderstellen sind mit einer Jobbandbreite auszuschreiben (z. B. 80 – 100%). Die Organisationsstruktur ist dem Beschäftigungsgrad der Führungskraft anzupassen. D.h. bei Teilzeitarbeit der Führungskraft wird die Stabsfunktion oder die Stellvertretung entsprechend ausgebaut.

5.3 Zusammensetzung des Selektionsteams

Alle Selektionsteams bestehen aus Personen beider Geschlechter. Diejenige Person, die die Hauptverantwortung in einem Kader - Selektionsprozess trägt, muss eine spezifische Weiterbildung in Personalselektion besucht haben.

5.4 Zugang zur beruflichen Grundbildung für Ausländerinnen und Ausländer

Der Kanton Solothurn will den Anteil der Ausländerinnen und Ausländer unter den Lernenden erhöhen und damit die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund fördern. An der nächsten Tagung für Berufsbildner und Berufsbildnerinnen soll diesen die demografische Analyse vorgestellt werden.

Bei der Selektion von Lernenden ist mindestens auch ein/e Bewerber/in mit Migrationshintergrund zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

5.5 Gesetzesanpassungen

Die Anpassung des Staatspersonalgesetzes §16 und des Gesetzes über die Kantonspolizei §10¹⁵ und §13¹⁶ sind zu prüfen.

15 §10.) 2. Polizeischule
a) Allgemein

¹ Das Kommando nimmt Schweizer Bürger und Schweizer Bürgerinnen, welche die erforderlichen charakterlichen, geistigen und körperlichen Voraussetzungen erfüllen, als Polizeianwärter oder Polizeianwärterinnen im Anstellungsverhältnis nach der Gesetzgebung über das Staatspersonal in die Polizeischule auf.

16 §13.) 3. Polizeikorps
a) Anstellung von Korpsangehörigen

¹ Die Anstellung von Korpsangehörigen richtet sich nach der Gesetzgebung über das Staatspersonal. Korpsangehörige müssen Schweizer Bürger oder Schweizer Bürgerinnen sein und eine Polizeischule erfolgreich abgeschlossen haben.

5.6 Gendercontrolling

Die Kommission zur Förderung der Chancengleichheit erarbeitet Richtlinien für ein Gendercontrolling. Das Personalamt erstattet der Kommission regelmässig Bericht.

In das Controlling integriert wird die Beobachtung der Stellenbesetzung bei der Pensionierung von Führungskräften. Es ist anzustreben, möglichst viele Stellen mit Frauen zu besetzen.

Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung

Anhang**6 Alle Daten****6.1 Daten Mitarbeitende**

	unter 20	20 - 39	40 - 64	65 und älter	Total
Frauen.	63	714	1'186	7	1'970
Frauen%	1 %	17 %	28 %	0 %	46 %
Männer	46	669	1'578	31	2'324
Männer%	1 %	16 %	37 %	1 %	54 %
Total	109	1'383	2'764	38	4'294
Total %	3 %	32 %	64 %	1 %	100 %

Tabelle 6.1: Altersstruktur in der kantonalen Verwaltung

	Unter 20		20 - 39		40 - 64		65 und älter		Total	
	CH	KTSO	CH	KTSO	CH	KTSO	CH	KTSO	CH	KTSO
Männer	841'000	46	1'033'800	669	1'370'800	1'578	541'100	31	3'786'700	2'324
% von allen	22%	1%	27%	16%	36%	37%	14%	1%	49%	54%
Frauen	794'400	63	1'027'300	714	1'358'100	1'186	735'300	7	3'915'200	1'970
% von allen	20%	1%	26%	17%	35%	28%	19%	0%	51%	46%
Total	1'635'400	109	2'061'100	1'383	2'728'900	2'764	1'276'400	38	7'701'900	4'294
% von allen	21%	3%	27%	32%	35%	64%	17%	1%	100%	100%

Tabelle 6.2: Die Altersstruktur in der kantonalen Verwaltung Solothurn und in der Schweizer Bevölkerung

	Bis 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Über 65	Total
Männer	46	255	414	687	668	223	31	2'324
% von allen	1%	6%	10%	16%	16%	5%	1%	54%
Frauen	63	292	422	595	490	101	7	1'970
% von allen	1%	7%	10%	14%	11%	2%	0%	46%
Total	109	547	836	1'282	1'158	324	38	4'294
% von allen	2.5%	12.7%	19.5%	29.9%	27.0%	7.5%	0.9%	100.0%

Tabelle 6.3: Altersstruktur der kantonalen Verwaltung im Detail

	Unter 50	über 50	Total
Männer	1'402	922	2'324
% von allen	33%	21%	54%
Frauen	1'372	598	1'970
% von allen	32%	14%	46%
Total	2'774	1'520	4'294
% von allen	65%	35%	100%

Tabelle 6.4: Vergleich Mitarbeitenden unter 50 und über 50

6.2 Daten Nationalitäten

	Afganistan	Bosnien	Brasilien	Jugoslawien	Tschechische Republik	Deutschland	Dänemark	Spanien	Frankreich	Grossbritannien	Griechenland	Kroatien	Irland	Irak	Italien	Sri Lanka	Luxemburg	Portugal	Niederlande	Norwegen	Philippinen	Polen	Russland	Schweden	Thailand	Türkei	USA
EU					x	x	x	x	x	x	x		x		x		x	x	x			x		x			
♂	1			4		33	1	1	1	2		2	1		26		1		2							1	1
♀		1	1	13	1	29		13	1		1	8		1	75	3		4	1	1	1	3	3	1	1	2	
Σ	1	1	1	17	1	62	1	14	2	2	1	10	1	1	101	3	1	4	3	1	1	3	3	1	1	3	1

Tabelle 6.5: Nationalitäten der ausländischen Mitarbeitenden

Nationalität	Führungskräfte			Mitarbeitende			Total alle
	FK ♂	FK ♀	Total FK	MA ♂	MA ♀	Total MA	
ausländisch	8	3	11	69	161	230	241
schweizerisch	317	95	412	1'945	1'714	3'659	4'071
Total	325	98	423	521	944	3889	4'312

Tabelle 6.6: Nationalität und Führungsfunktion
Zu Tabelle 6.6¹⁷

6.3 Daten Führungskräfte

Lebensalter in Jahren	bis 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	>= 65	Total	Total
Geschlecht									
männlich	0%	1%	8%	34%	40%	16%	0%	100%	327
weiblich	0%	2%	15%	40%	39%	4%	0%	100%	98
Total	0%	1%	9%	36%	40%	13%	0%	100%	425

Tabelle 6.7: Lebensalter von Führungskräften

Lebensalter in Jahren	bis 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	>= 65	Total
männlich		67%	63%	74%	78%	93%	100%	327
weiblich		33%	38%	26%	22%	7%	0%	98
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	425

Tabelle 6.8: Führungskräfte: Genderverhältnis in den jeweiligen Altersgruppen

¹⁷ Die Summe aller Mitarbeitenden in dieser Auswertung ergibt 4'312 und nicht 4292. Dieser Fehler kommt durch Doppelanstellungen zustande und erhöht den Personalbestand der Mitarbeitenden in dieser Auswertung um 0.5%.

Führungskräfte	20%	50%	53%	60%	70%	75%	77%	80%	90%	95%	100%	Total
Männer	0	3	1	0	0	1	1	5	7	2	306	326
Frauen	0	5	0	5	9	1	0	14	6	0	57	97
Total	0	8	1	5	9	2	1	19	13	2	363	423

Tabelle 6.9: Beschäftigungsgrad von Führungskräften

6.4 Daten Teilzeitarbeit

Beschäftigungsgrad	bis 20%			21 – 50%			51 – 80%			81 – 90%			über 90%			100.00%			Total	
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂
Personen ohne Führungsfunktion	424	410	834	411	125	536	397	152	549	80	73	153	15	30	45	546	1211	1757	1873	2001
Personen mit Führungsfunktion	0	0	0	3	1	4	29	7	36	6	7	13	0	3	3	59	305	364	97	323
Total	424	410	834	414	126	540	426	159	585	86	80	166	15	33	48	605	1516	2121	1970	2324
Total Mitarbeitende																				4294

Tabelle 6.10: Teilzeitarbeit in der kantonalen Verwaltung

	Familienarbeit	Nebenbeschäftigung	Ausbildung	mehr Freizeit	öffentliches oder politisches Amt	ehrenamtliche Tätigkeit	andere Gründe	keine Kinder	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	> 4 Kinder
Anzahl Nennungen von ♀	10	1	3	12	1	5	6	6	4	3	1		
Anzahl Nennungen von ♂	9	2	2	5	2	3	2	1	2	4	3	1	
Total	19	3	5	17	3	8	8	7	6	7	4	1	0

Tabelle 6.11: Gründe für Teilzeitarbeit bei Führungskräften

6.5 Daten Analyse September 2006

Departement	Anzahl Frauen ab Lohnklasse 18	Anzahl Mitarbeitende ab Lohnklasse 18	Prozentualer Frauenanteil
BJD	22	135	16.3%
DBK	36	92	39.1%
FD	19	158	12.0%
DdI	21	126	16.7%
VWD ¹⁸	35	145	24.1%
SK ¹⁹	2	15	13.3%
GER	24	67	35.8%
KS	225	651	34.6%
Total	384	1389	27.7%
SoH	267	536	49.8%

Tabelle 6.12: Anzahl Frauen ab Lohnklasse 18 je Departement und Total. Stand Sept. 2006

18 Inkl. Gebäudeversicherung. In der Tabelle 6.13 wird das VWD ohne Gebäudeversicherung ausgewiesen.

19 Inkl. Behörden. In der Tabelle 6.13 wird zwischen Staatskanzlei und Behörden unterschieden.

6.6 Daten Analysen Dezember 2009

		2006	2007	2008	2009
	Geschlecht				
Kanton Solothurn Total	männlich	981	992	1007	1005
	weiblich	387	412	433	456
	Frauenanteil	28%	29%	30%	31%
	Ergebnis	1368	1404	1440	1461
Behörden	männlich	6	6	6	6
	weiblich	1	1	1	1
	Frauenanteil	14%	14%	14%	14%
	Ergebnis	7	7	7	7
Staatskanzlei	männlich	7	7	7	7
	weiblich	1	1	1	4
	Frauenanteil	13%	13%	13%	36%
	Ergebnis	8	8	8	11
Bau- und Justizdepartement	männlich	113	113	117	115
	weiblich	25	28	27	34
	Frauenanteil	18%	20%	19%	23%
	Ergebnis	138	141	144	149
DBK – Verwaltung*	männlich	51	51	51	50
	weiblich	35	39	39	43
	Frauenanteil	41%	43%	43%	46%
	Ergebnis	86	90	90	93
DBK – Lehrkräfte**	männlich	434	440	450	453
	weiblich	237	247	260	265
	Frauenanteil	35%	36%	37%	37%
	Ergebnis	671	687	710	718
Finanzdepartement	männlich	136	129	131	132
	weiblich	19	22	25	27
	Frauenanteil	12%	15%	16%	17%
	Ergebnis	155	151	156	159
Departement des Innern	männlich	104	120	119	118
	weiblich	22	23	30	29
	Frauenanteil	17%	16%	20%	20%
	Ergebnis	126	143	149	147
Volkswirtschaftsdepartement	männlich	89	88	90	88
	weiblich	25	27	26	26
	Frauenanteil	22%	23%	22%	23%
	Ergebnis	114	115	116	114
Gerichte	männlich	44	40	40	38
	weiblich	24	29	29	32
	Frauenanteil	35%	42%	42%	46%
	Ergebnis	68	69	69	70

* DBK-Verwaltung = alle ausser Lehrkräfte

** DBK-Lehrkräfte = alle Lehrkräfte vom Mittelschulen, Berufsschulen und BZGS

Tabelle 6.13: Der Frauenanteil in den Lohnklassen ab 18

			unterstes Kader	unteres Kader	mittleres Kader	oberstes und oberes Kader	Personen mit Führungsaufgabe Total
Tarifgruppe	8	9	10 - 14	15 - 20	21 - 26	27 - 32	10 - 32
Geschlecht							
männlich			18	130	144	33	325
weiblich	1		17	43	31	6	97
Ergebnis	1		35	173	175	39	422
Anteil ♂ in %	0%	0%	51%	75%	82%	85%	77%

Tabelle 6.14: Mitarbeitende in Führungsfunktionen

		unterstes Kader	unteres Kader	mittleres Kader	oberes und oberstes Kader	Personen mit Führungsaufgaben Total
BJD	Anteil ♂ in %	67%	82%	95%	86%	91%
DBK	Anteil ♂ in %	92%	57%	63%	90%	72%
FD	Anteil ♂ in %	0%	72%	86%	83%	75%
Ddl	Anteil ♂ in %	45%	85%	86%	100%	82%
VWD	Anteil ♂ in %	0%	61%	81%	75%	67%
Gerichte	Anteil ♂ in %	0%	0%	50%	0%	33%

Tabelle 6.15: Männer in Führungsfunktionen

LK		unterstes Kader					unteres Kader					mittleres Kader					oberes und oberstes Kader					Total			
		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	31	32
♂	08	25%	33%	0%	100%	50%	37%	57%	83%	83%	96%	89%	82%	88%	76%	91%	95%	88%	50%	89%	100%	100%	0%	80%	78%
♂	09	25%	25%	0%	100%	50%	50%	56%	81%	79%	96%	91%	85%	83%	70%	87%	94%	88%	67%	84%	100%	100%	0%	80%	77%
♂	10	25%	25%	14%	92%	75%	44%	53%	78%	79%	93%	91%	82%	80%	73%	94%	93%	88%	67%	81%	100%	100%	0%	80%	76%

Tabelle 6.16: Vergleich Stand Männeranteil im Kader, 1. Semester 2008 bis 1. Semester 2010

6.7 Daten demografische Entwicklung

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2050
Erwerbsbevölkerung	4'199'000	4'357'000	4'449'000	4'459'000	4'416'000	4'341'000	4'137'000
% der Gesamtbevölkerung	56.2	56.6	56.4	55.7	54.6	53.3	51.3

Tabelle 6.17: Entwicklung der Erwerbsquote in der Schweiz

Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren

1991 1995 2000 2005 2009

Männer 15 – 64	91.1	90.1	89.4	87.4	87.9
Frauen 15 – 64	68.2	68.7	71.6	74.3	77.3
Total 15 – 64	79.7	79.4	80.5	80.9	82.6

Tabelle 6.18: Entwicklung der Erwerbsquote seit 1991

Frauen zwischen 15 und 64 Jahren

	1991	1995	2000	2005	2009
Total Frauen 15 – 64	68.2	68.7	71.6	74.3	77.3
ohne Kinder unter 15 Jahren	71.4	72.2	73.1	75.3	77.4
mit Kindern unter 15 Jahren	59.8	60.3	68	71.9	77
Mit Kindern von 0 – 6 Jahren	50.8	53.9	62	65.2	71.4
Mit Kindern von 7 – 14 Jahren	71.4	69.4	75.7	79.6	83.2

Tabelle 6.19: Entwicklung der Erwerbsquote bei Frauen mit Kindern

Männer zwischen 15 und 64 Jahren

	1991	1995	2000	2005	2009
Total Männer 15 – 64	91.1	90.1	89.4	87.4	87.9
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.3	86.5	85.7	84.0	84.4
mit Kindern unter 15 Jahren	98.7	98.8	98.2	96.5	97.2
Mit Kindern von 0 – 6 Jahren	98.6	99.0	98.1	97.0	97.5
Mit Kindern von 7 – 14 Jahren	98.8	98.4	98.4	96.0	97.0

Tabelle 6.20: Entwicklung der Erwerbsquote bei Männern mit Kindern

6.8 Quellenverzeichnis

Kanton Solothurn. Amt für Finanzen: „Statistische Mitteilung: Wohnbevölkerung 2009“. Juni 2010.

Bundesamt für Statistik:

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/szenarien_der_erwerbsbevölkerung.html

SOMIHA B11 – Gleichstellung

RRB 2007/647 Förderung des Frauenanteils im Kader

RRB 2008/885 Förderung von Teilzeitstellen im Kader

Buri-Moser, Regine: „Bewältigung des demografischen Wandels“. Safety-Plus.3/10, Seite 23-25.