

Regierungsratsbeschluss

vom 23. Januar 2023

Nr. 2023/75

KR.Nr. K 0233/2022 (FD)

Kleine Anfrage Christof Schauwecker (Grüne, Zuchwil): LGBTI-Label für den Kanton Solothurn Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Der Verein Swiss Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersexual (LGBTI)-Label zeichnet jährlich LGBTI-freundliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus. Das Label kann dabei ein integraler Teil eines fortschrittlichen Arbeitgebermarketings darstellen. Das Label vom Verein Swiss LGBTI-Label umfasst nicht nur LGBTI-spezifische Themengebiete, sondern bewertet einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin auch anhand von Kriterien wie Umgang mit Herkunft/Ethnie, Alter, (religiöse) Weltanschauung und Behinderung. Der Verein Swiss LGBTI-Label bietet dabei Hilfestellung und Analysen für Arbeitsgeber und Arbeitgeberinnen und kann aufzeigen, was zu erledigen ist, um das LGBTI-Label zu erlangen. Auf der Webseite www.lgbti-label.ch können interessierte Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen einen Schnelltest ausfüllen.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat (am besten in Zusammenarbeit mit dem Verein Swiss LGBTI-Label) um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie schneidet der Kanton Solothurn als Arbeitsgeber im Schnelltest ab?
2. Welche Rolle kann das LGBTI-Label des Vereins Swiss LGBTI-Label im Arbeitgebermarketing des Kantons Solothurn spielen?
3. Welchen Stellenwert haben Inklusionsthemen im neuen Arbeitgebermarketing des Kantons Solothurn?
4. Welche Kriterien des Vereins Swiss LGBTI-Label sind beim Kanton Solothurn als Arbeitgeber bereits erfüllt, welche nicht?
5. Was muss erfüllt werden, damit der Kanton Solothurn das LGBTI-Label des Vereins Swiss LGBTI-Label erlangen kann?
6. Zieht der Regierungsrat in Betracht, das LGBTI-Label des Vereins Swiss LGBTI-Label zu erlangen? Falls nicht, wieso nicht?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Die interdepartementale Kommission zur Förderung der Chancengleichheit ist zuständig für das Diversity Management des Kantons als Arbeitgeber. Die Kommission reagiert auf Trends auf dem Arbeitsmarkt und nimmt mit ihren Rückmeldungen an den Regierungsrat Einfluss auf die Entwicklung des Personalmanagements. Sie ist als Fachkommission beratend in Projekte des Personalamts involviert (z.B. zuletzt Lohnvergleichsanalyse).

Eine genderneutrale Sprache ist seit langem Kultur. Die grosse Mitarbeitendenbefragung im 2018 enthielt zudem bereits drei Geschlechterkategorien.

Allen Mitarbeitenden steht ein umfassendes Beratungsangebot zur Unterstützung bei Arbeitsplatzthemen – Personalentwicklung, Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Case Management – wie auch bei Lebensfragen (Sozialberatung) zur Verfügung. Eine hohe Sensibilisierung für LGBTI-Themen ist dabei durch den professionellen Background des Beratungsteams wie auch durch die strukturelle Verbindung zur Kommission zur Förderung der Chancengleichheit gegeben.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wie schneidet der Kanton Solothurn als Arbeitgeber im Schnelltest ab?

Der Schnelltest besteht aus zehn Fragen, die mit «ja» oder «nein» beantwortet werden können und einem «Senden-Button». Wird dieser gedrückt, kommt eine Standard-Mitteilung und das Fazit «Es gibt noch Verbesserungspotenzial.», verbunden mit der Frage «Dürfen wir Sie dabei unterstützen?». Der Kontaktlink führt jedoch ins Leere.

Auch wenn der Kanton Solothurn die Mehrheit der Fragen im Schnelltest mit «nein» beantworten muss, sind wichtige Grundlagen vorhanden. Mit der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit gibt es eine Struktur, die sich mit Fragen zu Diversity und Inclusion beschäftigt. So ist der Kanton beispielsweise seit Mitte 2021 auf der Website www.transwelcome.ch als Unterstützer aufgelistet und die grosse Mitarbeitendenbefragung (2018) beinhaltete auch Fragen zu Mobbing und Diskriminierung.

Sensibilisierungskampagnen der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit zu Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fanden in den letzten zwei Jahren statt, jedoch ohne expliziten Fokus auf LGBTI. Die Sensibilisierungskampagnen ergänzen die GAV-Bestimmungen zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Kanton Solothurn kommuniziert seit langem genderneutral, jedoch ohne Genderstern. Die zentrale Kommunikationsrichtlinie der Staatskanzlei – Leitfaden für gendergerechte Sprache – orientiert sich an den Vorgaben und Empfehlungen der Bundeskanzlei.

3.2.2 Zu Frage 2:

Welche Rolle kann das LGBTI-Label des Vereins Swiss LGBTI-Label im Arbeitgebermarketing des Kantons Solothurn spielen?

Zum jetzigen Zeitpunkt kann das Label nichts zum Arbeitgebermarketing des Kantons beitragen. Der Kanton Solothurn ist aktuell daran eine Arbeitgeber-Marke aufzubauen. Die dazugehörige Karrierewebsite wird im Sommer 2023 aufgeschaltet werden. Sie wird in den Bilderwelten die bestehende Diversity der Mitarbeitenden des Kantons aufzeigen.

Arbeitgeber-Marken und Labels sind Versprechen. Sie müssen einem Wirklichkeitscheck standhalten. Nur so entwickeln sie die gewünschte Wirkung.

3.2.3 Zu Frage 3:

Welchen Stellenwert haben Inklusionsthemen im neuen Arbeitgebermarketing des Kantons Solothurn?

Das Arbeitgebermarketing baut auf dem Arbeitgebersprechen auf. Wir zeigen, wer wir sind, selbstverständlich auf eine ambitionierte Art und Weise.

In den Bilderwelten spiegelt sich unsere Vielfalt: Die Vielfalt der Mitarbeitenden, der Berufe, der Tätigkeitsfelder und der beruflichen Umgebungen. D.h. wir zeigen unsere Mitarbeitenden als Botschafter und Botschafterinnen in vielfältigen Arbeitswelten. Inklusionsthemen sind damit implizit in unserem Auftritt gegen aussen enthalten.

3.2.4 Zu Frage 4:

Welche Kriterien des Vereins Swiss LGBTI-Label sind beim Kanton Solothurn als Arbeitgeber bereits erfüllt, welche nicht?

Im Gesamtarbeitsvertrag GAV ist der Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz (§ 209) definiert: «Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und auf deren physische, psychische und sexuelle Integrität gebührend Rücksicht zu nehmen.» Zudem ist explizit festgehalten: Mobbing (§ 224 ff) und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 210ff) werden nicht geduldet.

Mit der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit besteht eine Struktur innerhalb des Kantons, in der LGBTI-Fragen aufgenommen werden.

Alle anderen Kriterien des Schnelltests erfüllt der Kanton Solothurn nicht, z.T. auch aufgrund des Zeitrahmens, der die Fragestellung beinhaltet (z.B. keine anonyme Mitarbeitendenbefragung in den letzten 24 Monaten durchgeführt oder Unterstützung einer LGBTI Veranstaltung in den letzten 12 Monaten) oder der Mehrfachfragestellung (z.B. Formulare und Dokumente zivilstandes- und genderneutral gestaltet).

3.2.5 Zu Frage 5:

Was muss erfüllt werden, damit der Kanton Solothurn das LGBTI-Label des Vereins Swiss LGBTI-Label erlangen kann?

Damit der Kanton die Kriterien erfüllen kann, müsste die Struktur ausgebaut und gezielte LGBTI-Projekte durchgeführt bzw. regelmässig Veranstaltungen finanziell, strukturell oder durch Mitgliedschaft unterstützt werden.

3.2.6 Zu Frage 6:

Zieht der Regierungsrat in Betracht, das LGBTI-Label des Vereins Swiss LGBTI-Label zu erlangen? Falls nicht, wieso nicht?


Mit dem LGBTI-Label versprechen Unternehmen ihren Mitarbeitenden innerbetriebliche Gleichberechtigung. Der Regierungsrat setzt sich als Arbeitgeber in der Führung des Kantons für diese innerbetriebliche Gleichberechtigung ein. Ein Label verlangt aber den Aufbau von zusätzlichen Strukturen.

Der Regierungsrat betrachtet die bestehenden Strukturen mit der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit und den Beratungsangeboten des Personalamts – Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Case Management, externe Beratung für Lebensfragen (Sozialberatung) – als bedürfnis- und bedarfsorientiert und für den Kanton Solothurn ausreichend.

Die Erlangung von Labels muss bei der Weiterentwicklung des Arbeitgebermarketings im Rahmen eines Konzepts geprüft werden. Labels müssen die Arbeitgeber-Marke und den

authentischen Auftritt sinnvoll unterstützen. D.h. wir werden zum gegebenen Zeitpunkt allfällige Labels gezielt und konzeptbasiert anstreben, allenfalls auch ein LGBTI-Label.

Zuerst gilt es jedoch die Arbeitgeber-Marke aufzubauen und die Karrierewebsite zu lancieren.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat