



Postulat der Fraktion GRÜNE Stadt Solothurn  
Erstunterzeichner Heinz Flück

### **Familienfreundliche Anstellungsbedingungen**

*Das Stadtpräsidium wird beauftragt, im Rahmen der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) für Mitarbeitende mit Kindern besonders familienfreundliche Anstellungsbedingungen zu prüfen. Denkbar sind beispielsweise – einzeln oder in Kombination – eine überobligatorische Kinderzulage, ein überobligatorischer Elternurlaub, Zuschüsse zur familienexternen Kinderbetreuung oder weitere/andere Massnahmen.*

#### **Begründung:**

In Zeiten des Fachkräftemangels können familienfreundliche Anstellungsbedingungen, welche über das gesetzliche Minimum hinausgehen, einen Einfluss haben. Zudem können sie auch dazu beitragen, dass beide Elternteile in einem höheren Beschäftigungsgrad berufstätig sein können. Ferner tragen familienfreundliche Anstellungsbedingungen allgemein zu einem guten familien- und kinderfreundlichen Image der Stadt als Arbeitgeberin bei.

Zu den genannten möglichen Massnahmen:

**Überobligatorische Kinderzulage:** Im Kanton Solothurn beträgt die gesetzliche Kinderzulage 200 Fr. (Ausbildungszulage 250 Fr.) In verschiedenen Kantonen, v.a. in der Westschweiz, beträgt das Minimum das 1.5- bis 2-fache. Ähnliches gilt zum Teil in der Privatwirtschaft, wobei z.B. die Migros diese Zulagen nach Einkommen abstuft. Die Grünen hätten eine solche Lösung bereits im Rahmen der 2020 zurückgewiesenen ersten Vorlage zur Überführung der städtischen Familienzulage befürwortet und halten eine solche Lösung nach wie vor für zweckmässig.

In Bezug auf den **Elternurlaub** ist in der Privatwirtschaft zur Zeit viel in Bewegung. so gewähren z.B. Volvo 6 Monate, Migros für Mutter und Vater je zusätzlich 4 Wochen. Im Kanton Genf hat das Volk am 18. Juni 2023 eine Vorlage für einen Elternurlaub von total 24 Wochen angenommen.

Beitrag an **Familienexterne Kinderbetreuung**: Beispiel: Der Kanton Solothurn zahlt seinen Angestellten 300 Fr.

**Prozess:** Wird die hängige Motion zur Totalrevision der DGO angenommen, sollen diese vorgeschlagenen Massnahmen im Rahmen dieser Revision geprüft werden. Andernfalls sollen sie separat an die Hand genommen werden. Erarbeitung und Umsetzung sollen aber in jedem Fall bis zum 1.1.2025 erfolgen.

20. Juni 2023