

REGIERUNGSRAT

23. September 2026

26.192

Interpellation betreffend Gleichstellung als Standortfaktor – Fachkräftesicherung, Familienpolitik und demografischer Wandel im Kanton Aargau vom 23. Juni 2026 von Béa Bieber, GLP, Rheinfelden; Beantwortung

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

1. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Angehörigenpflege

Zur Frage 1

"Wie beurteilt der Regierungsrat die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familienarbeit und Angehörigenpflege im Kanton Aargau?"

Der demografische Wandel erhöht im Kanton Aargau einerseits den Bedarf an Pflege und Betreuung, andererseits kann er dazu führen, dass mehr ältere Personen in Familien und Gemeinschaften als Bezugs- und Unterstützungspersonen zur Verfügung stehen. Dies beeinflusst die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familienarbeit und Angehörigenbetreuung¹ und erhöht gleichzeitig die Bedeutung von guten familienpolitischen Rahmenbedingungen. Zwar wächst die Bevölkerung gemäss Projektion bis ins Jahr 2050 um rund 18 %, die potenziell erwerbsfähige Bevölkerung im Alter von 20– 64 Jahren im gleichen Zeitraum jedoch nur um rund 11 %. Der Anteil der über 64-Jährigen steigt markant.²

Diese Entwicklung wirkt sich nicht nur auf den Arbeitsmarkt aus, sondern erhöht darüber hinaus die Anforderungen an die Finanzierung und Bereitstellung von Sozialleistungen sowie der Gesundheitsversorgung.

Für Familien und Gemeinschaften bringt die Alterung der Bevölkerung Chancen und Herausforderungen mit sich. Ältere Personen können als Bezugs- und Unterstützungspersonen zur Stabilität von Familien und Gemeinschaften beitragen. Gleichzeitig steigt mit der Alterung auch der Bedarf an

¹ Angehörigenbetreuung subsumiert die verschiedenen Aufgaben von Angehörigen, darunter auch deren Pflege.

² www.ag.ch > Themen > Soziales & Gesellschaft > Alter > Aufgaben der Gemeinde > Weiterentwickeln > Bevölkerungsprojektion.

Hilfe, Betreuung und Pflege. Dadurch wächst der Druck auf Familien, Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Angehörigenbetreuung miteinander zu vereinbaren.

Der Regierungsrat sieht eine grosse Chance darin, das inländische Fachkräftepotenzial durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker zu nutzen. Dies gilt insbesondere für Eltern, namentlich für Mütter, die ihr Erwerbspotenzial heute häufig nicht voll ausschöpfen. Gerade Familien sind im Kanton Aargau im Vergleich zur Gesamtschweiz eher traditionell organisiert und Mütter arbeiten deutlich seltener Vollzeit, während Väter hohe Erwerbsquoten aufweisen. Der Regierungsrat erachtet familienergänzende und schulergänzende Betreuungsangebote in diesem Zusammenhang als wichtigen Hebel. Er hat im Rahmen des Projekts "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" Grundlagen erarbeiten lassen, um Angebot und Nachfrage der familien- und schulergänzenden Betreuung im Kanton Aargau zu analysieren und Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zu prüfen. Eine kürzlich publizierte Studie von econcept (2026) zeigt zudem, dass eine bessere Vereinbarkeit und tiefere Elterntarife auch positive volkswirtschaftliche Effekte erwarten lassen. Damit leistet Familienpolitik nicht nur einen Beitrag zur Entlastung von Familien im Alltag, sondern auch zur Sicherung von Fachkräften, zur Stärkung der Standortattraktivität und zu höheren Steuereinnahmen. Wenn durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr Frauen erwerbstätig sind und in einem höheren Pensum arbeiten, ist davon auszugehen, dass die Betreuungsarbeit von Angehörigen künftig vermehrt durch professionelle Anbieter oder durch freiwillige Rentnerinnen und Rentner übernommen werden muss³.

Ergänzend weist der Regierungsrat darauf hin, dass auch Betreuungs- und Pflegeaufgaben im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel an Bedeutung gewinnen. Die Gesundheitspolitische Gesamtplanung (GGPl) 2030 unterstreicht die grosse Systemrelevanz der familiären und informellen Betreuung, die rund 50 % der gesamten ambulanten Leistungen ausmacht. Ebenso sieht sie regionale Anlauf- und Beratungsstellen rund um Betreuung, Versorgung und Alter vor (Strategie 13.1). Diese Grundlagen zeigen, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familienarbeit und Angehörigenpflege künftig noch stärker von guten Betreuungs-, Entlastungs- und Versorgungsstrukturen im ganzen Kantonsgebiet abhängen wird.

Zur Frage 2

"Welche Erkenntnisse liegen dem Regierungsrat über den Zusammenhang zwischen Betreuungs- und Pflegeaufgaben innerhalb von Familien und der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern vor?"

Eine Elternumfrage des Departements Gesundheit und Soziales (2023) zeigt, dass eine nicht sicher gestellte Kinderbetreuung in den letzten Jahren bei vielen Familien direkte Auswirkungen auf das Erwerbsleben hatte. 36 % der befragten Eltern reduzierten deswegen ihre Arbeitspensen oder verzichteten auf die Aufnahme beziehungsweise die Ausweitung einer Erwerbsarbeit.

Die Auswirkungen beschränken sich nicht nur auf die unmittelbare Reduktion des Erwerbsumfangs. Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuungslösungen können auch dazu führen, dass Eltern auf einen Stellenwechsel, auf Weiterbildungen, auf eine berufliche Neuorientierung oder auf Karriereschritte verzichten. Dadurch verringern sich nicht nur kurzfristig die Erwerbsmöglichkeiten, sondern auch die längerfristigen Entwicklungs- und Einkommenschancen.

Betreuungsaufgaben sind nach wie vor ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Dies zeigt sich auch in den Erwerbsmustern: Mütter arbeiten deutlich häufiger Teilzeit, während Väter überwiegend hohe Erwerbspensen aufweisen. Die Familien im Kanton Aargau sind im Vergleich zur Gesamtschweiz eher traditionell organisiert. Daraus ergibt sich ein wesentliches, noch nicht voll ausgeschöpftes inländisches Fachkräftepotenzial, insbesondere bei Frauen.

³ www.swissstats.bfs.admin.ch (30. Juli 2026).

Die schweizweite Studie Bevölkerungsbefragung "Bedürfnisse und Bedarf von betreuenden Angehörigen nach Unterstützung und Entlastung" des Bundesamts für Gesundheit zeigt zudem, dass ein erheblicher Teil der betreuenden Angehörigen im Erwerbsalter gleichzeitig erwerbstätig ist und sich bei mehr als 20 % der befragten Personen die Erwerbssituation aufgrund der Betreuungsaufgabe verändert hat. Bei hoher Betreuungsintensität steigt der Anteil an Teilzeiterwerb, wobei Frauen im Durchschnitt tiefere Erwerbspensen aufweisen als Männer⁴.

Besonders häufig übernehmen Personen im späteren Erwerbsalter Betreuungs- und Pflegeaufgaben für ihre Eltern oder Schwiegereltern. Die Ergebnisse zeigen, dass umfangreiche und länger dauernde Betreuungsaufgaben die Erwerbstätigkeit einschränken können. Das Ausmass hängt insbesondere von der Intensität der Betreuung, den verfügbaren Entlastungsangeboten und den betrieblichen Rahmenbedingungen ab.

Zur Frage 3

"In welchem Ausmass sieht der Regierungsrat in familienergänzender Kinderbetreuung sowie in der Entlastung pflegender Angehöriger einen Beitrag zur Fachkräftesicherung?"

Der Regierungsrat misst sowohl der familienergänzenden Kinderbetreuung als auch der Entlastung betreuender Angehöriger eine grosse Bedeutung für die Fachkräftesicherung bei. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit stärkt die Arbeitsmarktintegration und erleichtert die Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials.

Im Bereich der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung besteht aus Sicht des Regierungsrats ein wirksamer Hebel zur Sicherung des inländischen Fachkräftepotenzials. Aargauer Familien nutzen institutionelle Kinderbetreuung deutlich seltener als Familien im Schweizer Durchschnitt.

Auch die Entlastung betreuender Angehöriger leistet aus Sicht des Regierungsrats einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. So kann die Erwerbsarbeit von Angehörigen aufrechterhalten sowie Betreuungsausfälle und Pensumsreduktionen vermindert werden. Mit der Alterung der Bevölkerung nimmt der Bedarf an Betreuung, Begleitung und Pflege zu. Regionale und gut zugängliche Versorgungs- und Entlastungsstrukturen können dazu beitragen, dass Angehörige Betreuungs- und Pflegeaufgaben besser mit einer Erwerbstätigkeit vereinbaren können.

Zur Frage 4

"Welche kantonalen Massnahmen bestehen heute zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Angehörigenpflege und wie beurteilt der Regierungsrat deren Wirksamkeit?"

Der Kanton unterstützt die Gemeinden in ihrer Verantwortung für die familien- und schulergänzende Betreuung mit verschiedenen Massnahmen in den Bereichen Grundlagenarbeit, Qualitätsentwicklung, Vernetzung, Bedarfserhebung und Wissenstransfer. Dazu gehört insbesondere die Wissensplattform für Gemeinden, die unter anderem Fragen zum Gesetz über die familienergänzende Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsgesetz, KiBeG) umfasst. Im Rahmen des Projekts "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" hat das Departement Gesundheit und Soziales in enger Zusammenarbeit mit den Gemeinden, den Wirtschaftsverbänden Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) und Aargauer Gewerbeverband (AGV), den anderen Departementen und der Staatskanzlei sowie unter Einbezug externer Fachpersonen kantonale Unterstützungsmassnahmen für die Umsetzung des KiBeG erarbeitet.

⁴ Otto Ulrich, Leu Agnes, Bischofberger Iren, Gerlich Regina, Riguzzi Marco, Jans Cloé, Golder Lukas (2019): Bedürfnisse und Bedarf von betreuenden Angehörigen nach Unterstützung und Entlastung – eine Bevölkerungsbefragung. Schlussbericht des Forschungsmandats G01a des Förderprogramms "Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020". Im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit, Bern.

Zu diesen kommunalen Unterstützungsmassnahmen gehören beispielsweise [Qualitätsleitfäden](#) für Kindertagesstätten, Tagesfamilien und Tagesstrukturen. Sie betreffen insbesondere Fragen der Bewilligung, der Aufsicht und der Praktika. Der Vorstand der Gemeindeammänner-Vereinigung des Kantons Aargau (GAV) hat diese Qualitätsleitfäden am 13. Januar 2026 beraten und beschlossen, sie gemeinsam mit dem Departement Gesundheit und Soziales als freiwilliges Unterstützungsangebot zu publizieren. Es steht den Gemeinden frei, diese kommunal als verbindlich zu erklären, weiterhin eigene Qualitätsrichtlinien zu erlassen oder sich im Rahmen ihrer Bewilligungs- und Aufsichtspflicht auf die Richtlinien Dritter (kibesuisse, K&F etc.) zu berufen.

Das Departement Gesundheit und Soziales hat zudem einen Prototyp für ein Bedarfserhebungstool erarbeitet, das den Gemeinden eine einfache Analyse und Auswertung des Bedarfs ermöglicht. Gemeinsam mit der Abteilung Volksschule des Departements Bildung, Kultur und Sport baut das Departement Gesundheit und Soziales ein "Netzwerk Tagesschulen und Tagesstrukturen" für die Gemeinden auf. Zudem wird die Thematik der familien- und schulergänzenden Betreuung, inklusive der rechtlichen Grundlagen, im Rahmen des bestehenden Grundkurses Soziales sowie im Behördenkurs Soziales präsentiert.

Auch im Bereich der Angehörigenbetreuung unterstützt der Kanton die Gemeinden und Regionen durch Information, Koordination und Vernetzung. Er informiert auf seiner Website www.ag.ch/ichhelfe über Themen sowie über Unterstützungs- und Entlastungsangebote für betreuende Angehörige. Die Gemeinden stellen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Anlaufstellen für Altersfragen sicher, die ältere Menschen und ihre Angehörigen beraten (§ 18 Pflegegesetz [PflG]).

Diese Massnahmen tragen dazu bei, die Gemeinden bei der Weiterentwicklung bedarfsgerechter Angebote sowohl im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch im Bereich der betreuenden Angehörigen zu unterstützen. Daneben wirkt der Kanton im Bereich Information, Vernetzung, Koordination und strategische Unterstützung in der Alters- und Familienpolitik. Der Schwerpunkt der kantonalen Massnahmen liegt deshalb insbesondere in der Stärkung kommunaler Handlungskompetenz sowie in der verbesserten Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren.

Zur Frage 5

"Wo sieht der Regierungsrat in den kommenden zehn Jahren den grössten Handlungsbedarf?"

Aus Sicht des Regierungsrats besteht in den kommenden zehn Jahren der grösste Handlungsbedarf in der besseren Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials sowie in der Sicherung von Arbeitskräfteangebot und Wertschöpfung. Dazu braucht es Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Angehörigenbetreuung verbessern und es Eltern, die häufig gleichzeitig betreuende Angehörige sind, ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit aufzunehmen, auszuweiten oder aufrechtzuerhalten. Der Regierungsrat hat in diesem Bereich bereits Massnahmen in Auftrag gegeben (vgl. Antworten zu den Fragen 1 und 3).

Gleichzeitig besteht Handlungsbedarf bei bedarfsgerechten, qualitativ guten und für Familien finanzierbaren Betreuungsangeboten im ganzen Kanton. Solche Angebote erleichtern nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern verbessern auch die Chancengerechtigkeit und Inklusion der Kinder. Damit leisten sie sowohl einen Beitrag zur Fachkräftesicherung als auch zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung des Kantons.

Gemäss dem Freiwilligen-Monitor Schweiz 2025⁵ leisten 58 % der Personen ab 65 Jahren informelle Freiwilligenarbeit. Dazu zählen insbesondere die Betreuung von Kindern, die Unterstützung älterer Menschen sowie Nachbarschaftshilfe, Besorgungen oder administrative Unterstützung.

⁵ Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft SGG (Hg.). (2025): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2025. Autoren: Fischer, A., Lamprecht, M. und Stamm, H. Zürich und Genf: Seismo Verlag.

Mit dem Eintritt geburtenstarker Jahrgänge ins Rentenalter wächst in den kommenden Jahren zugleich die Zahl aktiver und vergleichsweise gesunder älterer Menschen. Kanton, Gemeinden und Organisationen können dieses Potenzial für freiwilliges Engagement gezielt fördern und besser nutzen. Dafür braucht es passende, flexible und sinnstiftende Einsatzmöglichkeiten sowie gute Rahmenbedingungen, welche die Interessen und Möglichkeiten der Freiwilligen berücksichtigen.

2. Geschlechtersegregation in Ausbildung und Beruf

Zur Frage 6

"Wie beurteilt der Regierungsrat diese Entwicklung im Hinblick auf Chancengerechtigkeit und Fachkräftesicherung?"

Der Nachhaltigkeitsbericht des Kantons Aargau⁶ zeigt im Kapitel G5 Chancengerechtigkeit auf, dass in Ausbildung und Beruf weiterhin ein geschlechtsspezifisches Muster vorhanden ist. Im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit und der Fachkräftesicherung ist es von Bedeutung, dass Ausbildungs- und Berufswahlen möglichst unabhängig vom Geschlecht erfolgen. Angesichts der Fachkräftesicherung gilt es inländische Fachkräfte möglichst gut und ihrem Potenzial entsprechend einzubinden. Für weitere Details wird auf die Antwort zur Frage 3 verwiesen.

Zur Frage 7

"Welche Massnahmen bestehen heute, um Mädchen für MINT-Berufe sowie Jungen für Gesundheits-, Sozial- und Betreuungsberufe zu gewinnen?"

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) als zentrale Akteurin im Berufsfindungsprozess hat keinen spezifischen Auftrag, Mädchen explizit für technische oder handwerkliche beziehungsweise Jungen für soziale Berufe zu motivieren. In der Abklärung von Interessen und Neigungen bietet die BSLB aus diesem Grund stets die gesamte Palette der Berufe an.

Zeigt beispielsweise im Rahmen eines Beratungsgesprächs eine junge Frau Interesse für handwerkliche oder technische Berufe, ermutigt die BSLB sie, ihre technischen Fähigkeiten zu erproben und diese Berufe in einer Berufsbesichtigung oder Schnupperlehre näher kennenzulernen. Das gilt umgekehrt genauso für Jungen, die sich beispielsweise für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen interessieren. Die BSLB legt zudem ein besonderes Augenmerk darauf, in allen berufskundlichen Medien sowohl in sprachlicher Hinsicht als auch in der Bebilderung immer alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen beziehungsweise abzubilden und damit dazu beizutragen, traditionelle, geschlechtsstereotypische Rollenbilder zu hinterfragen und den Berufswahlhorizont zu erweitern. Damit fördert der Kanton Aargau, dass Kinder und Jugendliche Berufe unabhängig von Geschlechterrollen kennen lernen und sich frühzeitig mit unterschiedlichen Berufsfeldern auseinandersetzen können.

Ergänzend finden sich auf schulischer Ebene Veranstaltungen und Angebote, die es jungen Menschen ermöglichen, Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder zu gewinnen. Dazu gehören beispielsweise die berufliche Orientierung in der Volksschule und Schnupperlehren, der nationale Zukunftstag, Informationsveranstaltungen sowie auch Workshops, Projekttag und Exkursionen. Diese Angebote tragen dazu bei, dass Jugendliche ihre berufliche Entwicklung unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität nach ihren persönlichen Fähigkeiten und Interessen gestalten können.

⁶ Regierungsrat des Kantons Aargau (2024). Nachhaltige Entwicklung im Kanton Aargau. Sechster Bericht. 2024. www.ag.ch > Themen > Nachhaltige Entwicklung > [Bericht Nachhaltige Entwicklung](#).

Daneben setzen sich verschiedene Organisationen dafür ein, Mädchen und jungen Frauen vermehrt für MINT-Berufe zu motivieren. Nachfolgend seien einige Beispiele genannt:

- "Förderung der ICT-Berufswahl von Mädchen": Dabei handelt es sich um ein Projekt der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in enger Kooperation mit Branchenverbänden zur Förderung des Frauenanteils in ICT-Ausbildungen. Der Fokus des Projekts liegt auf der geschlechterintegrativen Vermittlung von Berufsinformationen.
- "Swiss TecLadies": Das nationale Förderprogramm der Schweizerischen Akademie der technischen Wissenschaften (SATW) fördert durch Mentoring und dynamische Lernerfahrungen das Interesse von Mädchen und jungen Frauen für MINT-Berufe.
- "Mädchen-Technik-los!": Betriebe, Organisationen, Berufsfachschulen und Hochschulen in der ganzen Schweiz laden Mädchen im Rahmen des Nationalen Zukunftstags ein, technische Berufe zu erproben.
- "MINT-Frauennetzwerk": Im Rahmen des interkantonalen MINT-Frauennetzwerks bestehen an den aargauischen Kantonsschulen Angebote, um Schülerinnen Einblicke in MINT-Studienrichtungen und -Berufe zu ermöglichen. Im Zentrum stehen niederschwellige Begegnungen mit weiblichen Vorbildern sowie praxisnahe Formate wie Exkursionen, Workshops oder Austauschveranstaltungen.
- "Girls – meine ICT-Welt": Mit dieser Kampagne und Informationsplattform will ICT-Berufsbildung Schweiz mehr Mädchen und junge Frauen für die Wahl eines Berufes im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) begeistern.

Zur Frage 8

"Werden die Wirkungen dieser Massnahmen systematisch erfasst und ausgewertet?"

Der Kanton Aargau erfasst und analysiert die Wirkungen dieser Massnahmen derzeit nicht. Aufgrund der Heterogenität der Massnahmen und der Vielfalt der Akteure wäre eine massnahmenübergreifende Auswertung aus Sicht des Regierungsrats nicht sinnvoll.

Zur Frage 9

"Welche zusätzlichen Potenziale sieht der Regierungsrat in einer breiteren Berufswahl jenseits traditioneller Geschlechterrollen?"

Der Regierungsrat hat sich im Entwicklungsleitbild 2025–2034 unter anderem zum Ziel gesetzt, die schulischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den Zugang zur Ausbildung dahingehend weiterzuentwickeln, dass möglichst alle jungen Erwachsenen eine Ausbildung absolvieren können. Vor diesem Hintergrund sollen alle Jugendlichen die für sie am besten geeignete Ausbildung absolvieren und ihre Berufs- beziehungsweise Ausbildungswahl individuell und unabhängig von geschlechterstereotypen Vorstellungen treffen.

Eine wichtige bildungspolitische Grundlage bildet zudem das "95 %-Ziel", wonach möglichst alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis zum 25. Altersjahr einen Abschluss auf der Sekundarstufe II erwerben sollen. Das erhöht ihre Anschlussfähigkeit und erweitert ihre späteren Bildungs- und Berufsperspektiven, und eröffnet ihnen die Möglichkeit, den eigenen Berufsweg auf ihre individuellen Interessen und Fähigkeiten auszurichten. Auf diese Weise kann das "95 %-Ziel" dem Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen entgegenwirken. Zugleich kann eine grössere Vielfalt in Teams die Qualität, Innovationsfähigkeit und Perspektivenvielfalt stärken.

Zur Frage 10

"Welche Zielsetzungen verfolgt der Regierungsrat in diesem Bereich?"

Für die Beantwortung dieser Frage wird auf die Antwort zur Frage 9 verwiesen.

3. Geschlechtervielfalt in Bildungs- und Betreuungsberufen

Zur Frage 11

"Wie beurteilt der Regierungsrat diese Entwicklung aus Sicht der Bildungs- und Gleichstellungspolitik?"

Die Entwicklung hin zu einem hohen Frauenanteil im Lehrberuf ist historisch zu erklären und zeichnet sich seit langer Zeit ab. Die Einführung der Schulpflicht und der damit verbundene Ausbau der Volksschule im 20. Jahrhundert löste einen grossen Bedarf nach Lehrkräften aus. Insbesondere für Frauen ergab sich eine zunehmende Öffnung von Bildungs- und Berufsmöglichkeiten. Der Lehrberuf gehörte zu den ersten qualifizierten Berufen, der Frauen in grösserem Umfang offenstand. Gleichzeitig entwickelte sich der Beruf insbesondere auf Kindergarten- und Primarstufe zu einer stark pädagogisch geprägten Tätigkeit, die gesellschaftlich zunehmend als weiblich wahrgenommen wurde.

Studien identifizieren primär strukturelle und gesellschaftliche Barrieren als Hauptgründe dafür, dass nach wie vor weniger Männer den Beruf als Fachperson Kinderbetreuung ergreifen, insbesondere im Hinblick auf die gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung des Betreuungsberufs.⁷

Untersuchungen zeigen, dass nicht das Geschlecht der Lehrkraft, sondern ihre Fachkompetenz und Persönlichkeit für den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler massgebend sind⁸. Es darf vermutet werden, dass sich die Studienergebnisse auch auf Betreuungspersonen übertragen lassen. Der Regierungsrat beurteilt deshalb einen höheren Frauenanteil in Lehr- und Betreuungsberufen nicht per se als negativ. Aus bildungs- und gleichstellungspolitischer Sicht gilt es anzustreben, pädagogische Berufe weiterhin allen Geschlechtern gleichermassen zugänglich zu machen und zu gewährleisten, dass diese frei von stereotypen Rollenbildern gewählt werden können. Entscheidend bleibt, dass für den Lehrberuf insbesondere auf Grund ihrer Persönlichkeit geeignete und qualifizierte Personen gewonnen und im Beruf gehalten werden.

Zur Frage 12

"Welche Ursachen werden für den sehr tiefen Männeranteil in Kindergarten und Primarschule identifiziert?"

Die Forschung findet keine belastbaren Hinweise darauf, dass der hohe Frauenanteil im Lehrberuf auf Unterschiede in der Eignung oder im Interesse von Männern und Frauen am Unterrichten zurückzuführen ist. Vielmehr wird die Entwicklung als Ergebnis verschiedener struktureller Faktoren verstanden. Dazu gehören die historische Entwicklung des Berufs, traditionelle Rollenbilder, unterschiedliche Erwerbs- und Karrieremöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vorbildwirkung der bereits heute bestehenden Geschlechterverteilung im Lehrberuf.

Zum Rückgang des Männeranteils im Lehrberuf dürfte zudem beitragen, dass derzeit eine Generation von Lehrkräften pensioniert wird, in der Männer einerseits deutlich stärker vertreten waren als heute und in der andererseits Männer häufiger in hohen Pensen arbeiteten. Dazu kommt, dass heute auch Männer häufiger in einem Teilzeitpensum arbeiten als früher.

⁷ www.oecd.org > Publications > [Good Practice for Good Jobs in early Childhood Education and Care, 2019](#).

⁸ unter anderem Hattie John. (2009). Visible Learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London/New York: Routledge.

Zur Frage 13

"Welche Massnahmen werden geprüft oder umgesetzt, um mehr Männer für pädagogische und betreuende Berufe zu gewinnen?"

Im Rahmen des Projekts MAGIS (Massnahmen gegen den Personalmangel an der Volksschule 2021–2025) zur Sicherstellung des Personalbedarfs und zur Fachkräftesicherung an der Aargauer Volksschule hat das Departement Bildung, Kultur und Sport bewusst auf geschlechtsneutrale Massnahmen gesetzt. Ziel war es, die Kommunikation und die Rahmenbedingungen dahingehend zu gestalten, dass sich möglichst viele geeignete Personen für den Lehrberuf interessieren. Dabei spielen neben dem Geschlecht auch Faktoren wie die persönliche Lebenssituation, das Alter oder die individuellen Interessen eine wichtige Rolle.

Mit den Handlungsfeldern Volksschule⁹ und der sich zurzeit in Anhörung¹⁰ befindlichen Teilrevision des Dekrets über die Löhne der Lehrpersonen (Lohndekret Lehrpersonen, LDLP) verfolgt der Regierungsrat das Ziel, die Attraktivität des Lehrberufs weiter zu stärken und damit gute Voraussetzungen für die Gewinnung und den Verbleib qualifizierter Lehrkräfte zu schaffen. Dazu gehören insbesondere attraktive Arbeitsbedingungen, eine marktgerechte Entlohnung, zeitgemässe Anstellungsbedingungen sowie eine hohe gesellschaftliche Anerkennung von Lehrkräften.

Zudem entspricht die Möglichkeit, den Lehrberuf in unterschiedlichen Pensen auszuüben, zunehmend den Bedürfnissen – sowohl von Frauen als auch von Männern – und birgt die Chance, den Beruf für unterschiedliche Lebensentwürfe attraktiv zu gestalten. Der Regierungsrat erachtet es als wichtig, dass pädagogische Berufe von allen Geschlechtern gleichermassen als attraktive Berufsperspektive wahrgenommen werden.

Im Kanton Aargau existiert kein spezifisches Projekt, um mehr Männer für betreuende und pädagogische Berufe zu gewinnen. Wie bereits in der Antwort zur Frage 7 ausführlich dargelegt, versucht die BSLB in sämtlichen berufskundlichen Medien alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen, um dazu beizutragen, traditionelle, geschlechtsstereotypische Rollenbilder zu hinterfragen und den Berufswahlhorizont junger Menschen zu erweitern. Auf diese Weise können Kinder und Jugendliche Berufe unabhängig von Geschlechterrollen kennen lernen und sich frühzeitig mit unterschiedlichen Berufsfeldern auseinandersetzen.

Zur Frage 14

"Welche Bedeutung misst der Regierungsrat einer ausgewogenen Geschlechtervertretung bei Lehr- und Betreuungspersonen für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen bei?"

Eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Lehr- und Betreuungsberufen wird vom Regierungsrat grundsätzlich als wünschenswert erachtet. Unterschiedliche Rollenvorbilder können einen positiven Beitrag zur Entwicklung von Kindern und Jugendlichen leisten.

Gleichzeitig gibt es keine belastbaren wissenschaftlichen Hinweise darauf, dass das Geschlecht von Lehrkräften und Betreuungspersonen für den Lernerfolg oder die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen ausschlaggebend ist. Entscheidend sind vielmehr die persönliche, fachliche und pädagogische Qualifikation der Betreuungspersonen sowie die Qualität von Unterricht und Betreuung sowie der pädagogischen Interaktionen. Der Regierungsrat misst deshalb der Gewinnung und dem Erhalt qualifizierter Lehr- und Betreuungskräfte unabhängig vom Geschlecht die grösste Bedeutung bei.

⁹ www.schulen-aargau.ch > Regelschule > Projekte & Handlungsfelder > Handlungsfelder und Massnahmen.

¹⁰ www.ag.ch > Medien > Medienmitteilungen > [Höhere Lohnabzüge für Lehrpersonen ohne anerkannte Ausbildung](#).

Zur Frage 15

"Welche Erfahrungen aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland erscheinen dem Regierungsrat in diesem Zusammenhang besonders vielversprechend?"

Das Geschlechterungleichgewicht in Lehr- oder Betreuungsberufen ist ein internationales Phänomen. In den OECD-Staaten ist der Frauenanteil im Lehrberuf insbesondere auf der Primarstufe hoch und nimmt mit steigender Bildungsstufe ab¹¹. Die Schweiz reiht sich auf der Primarstufe in diese Entwicklung ein. Auf der Sekundar- und Tertiärstufe gehört sie hingegen zu den Ländern mit einem vergleichsweise hohen Männeranteil im Lehrberuf.

Eine Fachkräftestudie im Sozialbereich (2025) hält fest, dass überwiegend weibliche Fachkräfte den Beruf als Fachperson Betreuung wählen.¹² Auch der Nahtstellenbarometer von gfsbern (2025) zeigt dasselbe Muster: Bei den befragten jungen Frauen stehen soziale Berufe wie Fachperson Betreuung (10 %) höher im Kurs als bei jungen Männern (2 %).¹³ Der Bericht des europäischen Bildungsnetzwerks Eurydice "Wichtige Daten zur frühkindlichen Bildung und Betreuung in Europa 2025" zeichnet ein ähnliches Bild für den Beruf als Fachperson Betreuung: Während in der Schweiz je nach Kanton 5–8 % der Betreuungspersonen männlich sind, sind es im europaweiten Durchschnitt nur 2–3 %.¹⁴

Als vielversprechend beurteilt der Regierungsrat insbesondere flexible und durchlässige Zugänge zum Lehr- oder Betreuungsberuf. Mit der Studienvariante Quereinstieg an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz (PH FHNW) steht Personen ab 27 Jahren mit Berufserfahrung ein attraktiver Ausbildungsweg offen. Nach dem Grundstudienjahr kann bereits mit einem Teilpensum als Lehrkraft gearbeitet werden. Der Männeranteil ist in diesem Studiengang höher als im Regelstudium. Auch die Möglichkeit, das Regelstudium in Teilzeit zu absolvieren, trägt dazu bei, den Lehrberuf für unterschiedliche Zielgruppen und Lebensentwürfe attraktiv zu machen. Auch bei der Ausbildung zur Fachperson Betreuung ist ein Quereinstieg mit einer verkürzten Ausbildung (zwei statt drei Jahre) möglich (Art. 32 Verordnung über die Berufsbildung [Berufsbildungsverordnung, BBV]). Die Zulassung liegt in der Verantwortung des Berufsbildungsamts des jeweiligen Kantons. Im Kanton Aargau ist die Abteilung Berufsbildung und Mittelschule des Departements Bildung, Kultur und Sport zuständig. Dem Regierungsrat liegen keine kantonalen Zahlen zur Geschlechterverteilung bei einem Quereinstieg vor.

Der Regierungsrat erachtet insbesondere Ausbildungsmodelle als vielversprechend, die unterschiedliche Bildungs- und Berufsbiografien berücksichtigen und einen flexiblen Einstieg in den Lehr- oder Betreuungsberuf ermöglichen.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 2'380.–.

Regierungsrat Aargau

¹¹ www.oecd.org > OECD (2022) > Publications > "Why is the gender ratio of teachers imbalanced?", Education Indicators in Focus, No. 81, OECD Publishing, Paris.

¹² Interface: Fachkräftestudie im Sozialbereich. Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA (2025).

¹³ www.gfsbern.ch > Themen > Bildung > Nahtstellenbarometer > Cockpit > [Nahtstellenbarometer 2025](#).

¹⁴ Bericht europäisches Bildungsnetzwerk Eurydice: "Wichtige Daten zur frühkindlichen Bildung und Betreuung in Europa" (2025).