

Solange über Frauenförderung diskutiert wird und sie Widerstände auslöst, solange brauchen wir sie



Die Planung einer einzelnen Nummer der Personalzeitung ist immer eine sehr spannende Aufgabe. Irgendeine «Aktualität» setzt einen Impuls, von dem aus das Schwerpunktthema zusammengestellt wird. Ich mache mich auf und nehme mit möglichen Interviewpartner/Innen und Fachautor/Innen Kontakt auf. Beeinflusst von diesen Gesprächen, entwickelt und wandelt sich die Anfangsidee und nimmt immer mehr Gestalt an. Der Impuls für das Schwerpunktthema dieser Ausgabe kam von zwei Seiten: Durch die «Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung» und das Jubiläum «vierzig Jahre Frauenstimmrecht». Entstanden ist eine Personalzeitung, in der Frauen, die der Verwaltung Solothurn ein Gesicht gegeben haben und heute noch geben, im Mittelpunkt stehen.

Durch das Jubiläum wird deutlich, wieviel sich in den letzten 40 Jahren punkto Gleichstellung verändert hat. Zeitzeuginnen wie Alt-Regierungsrätin Cornelia Füg zeigen auf, welche andere Realitäten in den siebenziger Jahren vorherrschten. Die heutige Form unseres Zusammenlebens und die Partizipation an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen wurde von den Frauen erkämpft. Die Auseinandersetzung mit Gleichstellung bedeutet auch eine Auseinandersetzung mit Geschichte aus der Perspektive der Frauen – eine Perspektive, die inzwischen auch in die neuen Lehrbücher aufgenommen wird.

Heute sind Frauen in allen politischen Ämtern eine Selbstverständlichkeit. Sie nehmen direkt Einfluss und haben die Berufswelt erobert. Die drei Regierungsrätinnen (Interview) und die Kaderfrauen in der kantonalen Verwaltung (Portraits) sind engagierte und kompetente Frauen, die selbstverständlich eine Machtposition einnehmen. Die Familienfrauen unter den portraitierten Kaderfrauen werden von ihren Ehemännern unterstützt, die einen aktiven

Part bei der Kinderbetreuung übernehmen. Frauenförderung hat keine von ihnen bewusst wahrgenommen, einige jedoch verschlossene Karrierewege – zum Beispiel an der Uni oder in der Unternehmensberatung.

Braucht es noch Frauenförderung? Die drei Regierungsrätinnen sprechen sich deutlich für Quoten als ein Übergangsmodell aus. Gleichzeitig betonen die Kaderfrauen, dass es ihnen wichtig ist, aufgrund ihrer fachlichen Eigenschaften beurteilt und befördert zu werden. Das Thema Frauenförderung scheint immer noch mit der Vorstellung verbunden zu sein, dies bedeute, unterqualifizierte und ungeeignete Frauen einzustellen oder zu befördern. Förderung bedeutet jedoch, das Potenzial einer Person wahrzunehmen und ihr Aufgaben zuzuweisen, bei der ihre Stärken zum Zuge kommen und die für die Person auch Herausforderungen beinhalten. Förderung heisst auch, einer Person Gelegenheit zum Lernen zu geben – on the job und durch Weiterbildung – damit sie ihre Kompetenzen weiter entwickeln kann. Dazu gehören auch Arbeitsbedingungen, die es erleichtern, Familien- und Berufsarbeit zu vereinbaren: Jahresarbeitszeit, Elternurlaub, Teilzeitarbeit in allen Funktionen, finanzielle Unterstützung von familienergänzender Kinderbetreuung ...

Solange das Thema Gleichstellung in erster Linie im Fokus von Frauen steht, solange es Widerstand, Unwillen oder Aggression auslöst, solange über Frauenförderung diskutiert wird, solange brauchen wir Massnahmen, die unseren gesellschaftlichen Wandelprozess unterstützen. Das bisher Erreichte ist das Resultat eines langen Weges. *Erinnern wir uns und fordern weiter!*

Ruth Greber



STAND DER GLEICHSTELLUNG IN DER KANTONALEN VERWALTUNG

Einiges wurde erreicht, aber noch ist man nicht in allen Bereichen am Ziel angelangt

Im Legislaturplan 2005 - 2009 setzte sich der Regierungsrat das Ziel, den Frauenanteil im Kader um 10 % zu erhöhen. Bei der Zielüberprüfung analysierte das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit den Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung.

Die Analyse beantwortet folgende Fragen: Wie setzt sich das Personal der kantonalen Verwaltung – inkl. der Lehrerschaft, der Polizei und der Gerichte, jedoch ohne die Ausgleichskasse, die Gebäudeversicherung und die Solothurner Spitäl AG – zusammen? Wer sind unsere Führungskräfte? Wieviele Frauen hat es in welchen Führungsfunktionen und wie hat sich der Frauenanteil im Kader seit 2006 entwickelt? Wurde das Ziel des Legislaturplans 2005 - 2009 erreicht? Die analysierten Daten haben folglich den Stichtag 31. Dezember 2009.

Die Demografie der kantonalen Verwaltung

In der kantonalen Verwaltung arbeiten 4492 Personen; 54 % sind Männer und 46 % Frauen. Sie sind im Durchschnitt 44 Jahre alt. Am meisten Mitarbeitende weist die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen auf, gefolgt von den 50- bis 59-Jährigen. 20 % sind im Alter zwischen 30 und 39 Jahren. Jünger als dreissig sind 15 % und 8 % sind älter als sechzig Jahre.

Der grösste Teil der Mitarbeitenden hat die schweizerische Staatsbürgerschaft. Die 241 Ausländerinnen und Ausländer – sie machen 6 % der Mitarbeitenden aus – kommen aus 27 verschiedenen Nationen. 80 % von ihnen stammen aus einem EU-Land; die meisten aus Italien oder Deutschland. Verglichen mit der solothurnischen Wohnbevölkerung¹ sind diese beiden Ausländergruppen in der Verwaltung stark vertreten, während Personen aus Serbien-Montenegro und der Türkei – zwei der bevölkerungsstärksten Ausländergruppen im Kanton – in der kantonalen Verwaltung schwach vertreten sind.

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

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 %. Die restlichen 38 % arbeiten in einem Minipensum, d.h. bis zu 20 %. Viele dieser Personen sind Fachreferenten, die an Schulen Einzellektionen zu bestimmten Themen unterrichten und Personen, die im Mandatsverhältnis – z.B. für eine Expertise – angestellt werden. Diese Personengruppen sind nicht mit den Teilzeitbeschäftigten, die in einer Organisationseinheit eingebettet arbeiten, gleichzusetzen.

Die Führungskräfte

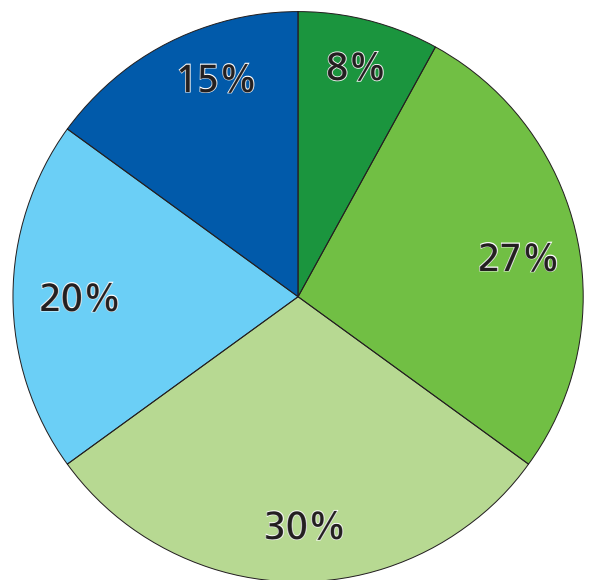
423 Personen – rund 10 % von allen Mitarbeitenden – haben eine Führungsfunktion, 97 Frauen und 326 Männer. Sie sind im Schnitt rund 50 Jahre alt. Betrachtet man die Altersverteilung etwas detaillierter, zeigt sich, dass 40 % der Führungskräfte zwischen 50 und 59 Jahre alt sind. 13 % sind 60 Jahre alt und älter. Weibliche Führungskräfte sind durchschnittlich 3,5 Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen.

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.

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

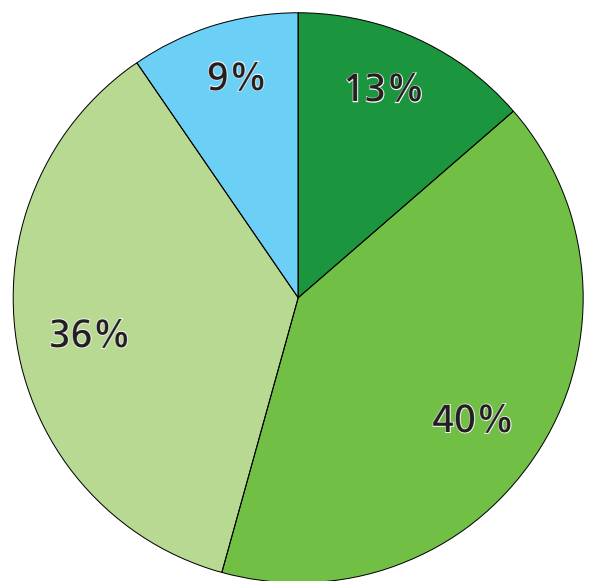
Statistische Auswertungen zeigen, dass sich Führungsfunktionen in der Regel innerhalb der Lohnklassen 10 bis 32 bewegen. Auf diesen Auswertungen basiert die pragmatische Kaderdefinition in vier Kategorien. Sie kombiniert Führungsfunktion und Lohnklasse.

Altersverteilung aller Mitarbeitenden



- Unter 30
- 30 – 39
- 40 – 49
- 50 – 59
- 60 plus

Altersverteilung der Führungskräfte



- 30 – 39
- 40 – 49
- 50 – 59
- 60 plus



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

Frauen in Führungsfunktionen

Der Frauenanteil im Kader beträgt insgesamt 23 %. Im untersten Kader, das viele Gruppenleitungsfunktionen beinhaltet, sind die Hälfte der Führungspersonen Frauen, im unteren Kader ein Viertel, im mittleren 18% und im oberen und obersten Kader noch 15 %.

In all diesen Lohnklassen gibt es natürlich auch Personen ohne Führungsfunktion. In den Lohnklassen 27 - 32 sind es 21 Männer und 5 Frauen.

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

Teilzeit ist bei Führungsfrauen sehr gefragt. Zwei Drittel der Teilzeitführungskräfte sind Frauen. Bei einem Pensum von unter 75 % beträgt der Frauenanteil unter den Teilzeitführungskräften sogar 83 %!

Schlussfolgerungen

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. Das Legislaturziel des Regierungsrats, den Frauenanteil in den Lohnklassen 18 plus um 10 % zu steigern, wurde also erreicht.
- Unter den jüngeren Führungskräften ist der Frauenanteil höher als unter älteren.
- Teilzeitarbeit ist auch in Führungsfunktionen möglich. 14 % der Führungskräfte arbeiten Teilzeit.

Die meisten Führungskräfte arbeiten 100%

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

Der Frauenanteil im Kader beträgt 23%

	Unterstes Kader	unteres Kader	mittleres Kader	oberes und oberstes Kader	Personen mit Führungsaufgabe Total
Lohnklasse	10 – 14	15 – 20	21 – 26	27 – 32	10 – 32
Männer	18	130	144	33	325
Frauen	17	43	31	6	97
Total	35	173	175	39	422
Anteil Frauen in %	49%	25%	18%	15%	23%

Das Legislaturziel erreicht

Mitarbeitende ab Lohnklasse 18

	2006	2007	2008	2009
Männer	981	992	1007	1005
Frauen	387	412	433	456
Frauenanteil	28%	29%	30%	31%
Total	1368	1404	1440	1461

Die Gleichstellung hat sich jedoch noch nicht in allen Bereichen vollständig vollzogen. Je höher die Kaderfunktion eingereicht ist, desto weniger Frauen sind in den jeweiligen Funktionen zu finden.

Eine mögliche Erklärung dafür, die allerdings im Einzelfall nicht nachgewiesen werden kann, könnte sein, dass Stereotypen die Wahrnehmungen im Selektionsprozess und bei der Nachwuchsförderung zum Nachteil von Frauen beeinflussen. Zudem schliesst ein reduziertes Angebot von Teilzeitstellen im oberen und obersten Kader Personen, die einen Teil der Familienarbeit übernehmen wollen, von diesen Funktionen aus.

Vereinbarkeit ist wichtig

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 die Betreuung von betagten Familienangehörigen zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Die vollständige Analyse zum Stand der Gleichstellung in der kantonalen Verwaltung findet sich im Internet unter: www.so.ch/departemente/finanzen/personalamt/organisation/kommissionen-arbeitsgruppen/kommission-zur-foerderung-der-chancengleichheit.html

Ruth Greber

¹ Kanton Solothurn. Amt für Finanzen: «Statistische Mitteilung: Wohnbevölkerung 2009». Juni 2010.



CORNELIA FÜEG, ESTHER GASSLER UND RUTH GISI IM INTERVIEW

Drei «Quotenfrauen», die den Vergleich mit Männern nicht zu fürchten brauchen

Die drei Frauen sind freisinnig, haben sich in ihrer Amtszeit durch einen starken Charakter ausgezeichnet und sorgen seit 1988 dafür, dass wenigstens eine Frau in der fünfköpfigen Regierung vertreten ist: Cornelia Füeg, Esther Gassler und Ruth Gisi. Für das «So Info» redeten die drei erwartet engagiert und lustvoll über das Thema «Gleichstellung».

An Sie alle die Frage: Befürworten Sie eine Frauenquote in der Verwaltung und/oder in der Politik?

Cornelia Füeg: Ich bin dafür, zumindest übergangsmässig. In der Politik hiess es jeweils: Mindestens eine Frau gehört auf jede Nationalratsliste. Das ist eine Quote. Später kam dann die FDP mit den selber auferlegten 30 Prozent. Zwar hiess es oft, die Frauen wollten gar nicht. Aber wenn es hart auf hart ging, hat man sie gefunden. So ist wahrscheinlich auch in der Verwaltung und sicher in der Wirtschaft. Es gibt genügend qualifizierte Frauen, die die Positionen der Männer einnehmen könnten. Mit dem Motto «es chunnt scho» dauert es ewig.

Esther Gassler: Wir schreiben heute ja im Departement ganz selbstverständlich unsere Stellen geschlechtsneutral aus, offerieren Teilzeitarbeit usw. Ich habe keine Frau mehr, die ein Amt leitet. Und zwar nicht, weil ich es nicht wollte – ich möchte das sehr – aber es ist immer an irgendetwas gescheitert. Nicht zuletzt auch am Geld.

Ruth Gisi: An zuwenig Geld, das du bieten konntest?

Gassler: Ja.

Verstehe ich das richtig: Der Mann sagt zu – und die Frau sagt nein, zum gleichen Lohn?

Gassler: Ja. Das ist mir jetzt mehr als einmal passiert.

Gisi: Diese Erfahrung macht offenbar die Verwaltung, aber nicht die Privatwirtschaft. Dort fordern die Frauen nicht. Sonst hätten sie schon längst andere Löhne. Aber in der Verwaltung traut sich Frau offenbar.

Ihre Meinung zu Quoten, Frau Gisi?

Gisi: Ich bin hin- und hergerissen. Früher dachte ich stets: Ja, das ist zwingend, das ist wichtig. Aber wenn man sieht, dass man in der Politik noch Frauen suchen musste, nur um die 30 Prozent, die wir in der FDP

uns – freiwillig – gesetzt hatten, zu erfüllen, dann hat man diesen Frauen keinen grossen Gefallen getan. Trotzdem: In der Politik kommt man nicht drum herum, auch Frauen zu berücksichtigen. In der Verwaltung auch. Anders sieht es in der Privatwirtschaft aus. Für mich ist ganz klar: Die Old Boys Networks wollen die Frauen nicht in ihren Verwaltungsräten drin. Dort kommt man nicht um eine Quote herum, freiwillig schafft man es offensichtlich nicht. Ob dann so viele Frauen vorhanden sind, die das wollen, ist eine andere Frage. Aber man müsste es probieren, für eine begrenzte Zeit. Einfach um einmal zu sehen: Kommen die Frauen? Was tun sie? Und wie wirkt sich das aus? Wenn es funktioniert – umso besser!

«Meine Wahl als erste Gemeindegemeinschafterin im Kanton war damals sogar eine Schlagzeile in der NZZ wert ...»

Cornelia Füeg

Was wäre eine adäquate Zeitdauer? Mal abgesehen davon, dass eine solche Quote nicht so einfach umzusetzen wäre ...

Gisi: ... die nordischen Länder machen das ja auch, mit Erfolg.

Füeg: Es geht um den Zwang. Wenn man nicht muss, macht man auch nicht. Vielleicht brauchts gar keine Frist, sondern man sagt einfach: Wenn die Ziele erfüllt sind, brauchts eine solche Regelung nicht mehr. Erst dann machts ja Sinn. In Norwegen haben sie damit sehr gute Erfahrungen. Utopisch ist also nicht. Ich bin grundsätzlich für eine Quote, damit man in den Verwaltungsräten unter Druck käme.

Gassler: Uns liegt ein aktueller Bericht der Kommission für Chancengleichheit vor. Die Entwicklung in der solothurnischen Verwaltung ist an sich gut. Es geht kontinuierlich voran. Aber am Ziel sind wir noch nicht. Das würde für gewisse Vorga-

ben sprechen ...

Gisi: ... in der Politik ist die Tendenz ja eher rückläufig, oder? Der Frauenanteil geht zurück, und zwar ziemlich generell.

Füeg: Weisst du warum? Wegen des Stils, wie politisiert wird. Davon bin ich überzeugt.

Gisi: Nicht nur deshalb. Wenn ich mit Frauen spreche, so mache ich die Erfahrung, dass viele mittlerweile wissen, wie das so läuft in der Politik, was man dort ausstehen muss. Viele Frauen wollen das nicht. Da müssten sie halt noch härter im Nehmen werden.

Gassler: Diesen Punkt müssen wir noch vertiefen. Es hat innere Gründe, die bei den Frauen liegen, und es hat äussere, systembedingte Gründe.

Wäre eine Frauenquote bei den Frauen mehrheitsfähig?

Gisi: Natürlich nicht.

Gassler: Meine Erfahrung: Frauensolidarität in der Politik gibts nicht. Da spielen Parteipolitik und die Regionen eine grössere Rolle.

Füeg: Sogar aktive Politikerinnen sind oft dagegen, wenn man sie fragt. Begründung: Sie möchten bitte schön keine Quotenfrau sein. Dabei: Was sind wir drei? Wenn uns niemand auf eine Liste gesetzt hätte, wo wären wir? Wir sind ja auch drei Quotenfrauen. Ich habe deshalb nicht das Gefühl, ich hätte weniger drauf gehabt als ein Mann.

Wer muss punkto echter Frauenförderung umdenken? Der Mann? Die Frau? Die ganze Gesellschaft? Die Politik?

Gassler: Was die äusseren Umstände betrifft, so sollten die Frauen nicht mehr gezwungen sein, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen. Man muss sich organisieren können. Stichworte: Mutterschaftsversicherung, damit wurde etwas Gutes erfüllt. Ebenso mit den Blockzeiten in der Schule.





Das sind äussere Bedingungen, die gut sind. Aber bezahlbare Krippenplätze zum Beispiel sind heute noch Mangelware.

Mehrheiten in diesen Bereichen schafft man aber nur über Politik.

Gassler: Genau. Die Abstimmung bezüglich Tagesstrukturen hat aufgezeigt: Was man sagt und was man denkt, sind oft zwei Paar Schuhe.

Gisi: Für mich ist die Frage: Wer führt diese Diskussion? Ich war heute Morgen in Basel und parkierte in der Nähe eines Schulhauses. Wer führte die Kinder zur Schule? Ausschliesslich Frauen. Kein einziger Mann. Und dies in der Stadt Basel. Wenn ich bei uns in der Gemeinde schaue, würde ich



sagen: Ein Grossteil der Frauen lebt immer noch mehr oder weniger die traditionelle Frauenrolle. Stadt und Land unterscheiden sich da stark. Viele Frauen möchten gar keine Veränderung des Status quo.

Der Idealfall: Wer will, soll sich daheim verwirklichen. Wer will, soll arbeiten und Karriere machen.

Füeg: Eigentlich müssten die Familienpolitiker diskutieren. Ein Ehepaar mit Kindern sollte sich intern optimal strukturieren können. Es soll klar vereinbart sein, wer arbeitet und wieviel jemand arbeitet. Oft sagen die Frauen aber: Ich bleibe daheim.

Gassler: Wir müssen aufpassen, dass wir es den Frauen nicht zu einfach machen. Eine Karriere muss geplant sein – ausser vielleicht in der Politik. Einfach glauben, irgendwo findest du deinen Mentor, der dich schiebt und drückt – die Realität ist hart. Und vor allem: Du musst mit dem richtigen Mann verheiratet sein. Die Auswahl deines eigenen Mannes ist ganz entscheidend. Er ist der beste Förderer, den eine Frau haben kann. Deshalb musst du deine Forderungen klar stellen als Frau. Es ist ein Irrglaube, dass dir jemand «Hilfe kommt, wenn du daheim «champfst» und auf dem Zahnfleisch bist.

Wer macht denn Familienpolitik?

Füeg: Innerhalb der Familienpolitik braucht es Karrierepolitik, es braucht Wirtschaftspolitik. Die meisten Frauen können nicht auf die entsprechenden Strukturen in der Familie zählen, weil ihre Männer von morgens um 7 bis abends um 18 Uhr arbeiten müssen.

Gassler: Frauen sind anders als Männer, sie funktionieren anders. Auch im Berufsleben gilt: Wer Führung übernimmt, übernimmt Verantwortung. Das heisst: Du wirst einsamer, bist nicht mehr im grossen Kuchen drin. Das heisst hinstehen, wenn was schief gelaufen ist. Frauen sind anfällig auf Schuldgefühle. Wenn daheim was nicht ganz

ideal läuft, denkt eine Frau viel eher: Mein Gott, ist das wegen mir, müsste ich öfter daheim sein?

Gisi: Lieb, nett und hübsch sein. Das ist bei den Frauen so, so, so tief verankert. Bei den Männern auch. Das ist tief eingegraben und lässt sich nicht in zwei, drei Generationen wegwischen. Ich habe das bei mir selber gemerkt: Wenn man aneckt, ist man nicht typisch Frau. Dann heisst es: Sie ist stur, sie lässt sich nichts sa-



gen. Dann passt man nicht ins traditionelle Schema rein.

Füeg: Das Familienleben muss einen entsprechenden Stellenwert haben, auch beim Arbeitgeber. Der Mann soll die Möglichkeit haben, Freizeit zu erhalten, damit er sich um die Kinder kümmern kann. Oft sind die Frauen aber zuwenig hartnäckig und fordern – just von ihren Partnern – nicht.

Gisi: Ich kann es nicht mehr hören, dieses: Man muss schauen, dass



Frauen Kind und Beruf vereinbaren können. Das ist völlig falsch! Eltern müssen können. Darum halte ich auch nicht mehr viel von den Gleichstellungskommissionen et cetera. Die haben alle den Frauenfokus. Es braucht doch einen gemeinsamen Fokus. Elternschaft! Und dabei hinterfragen, was das heisst.

Eine solche Kommission ist gar kontraproduktiv?

Füeg: Sie kann natürlich Aggressionen schüren. Aber ich erzähle jetzt noch ein Beispiel aus meiner Zeit: Ich wusste ja, dass mein Vorgänger im Regierungsrat vor allem militärisch sehr aktiv war. Er war als Oberst zeitlich sehr beansprucht gewesen. Ich sagte oft: Hätte ich nur die Zeit für Familienarbeit zur Verfügung, die mein Vorgänger sich fürs Militärische herausnehmen konnte, das täte mir gut. Das war aber natürlich etwas ganz anderes ...

Gisi: Ich habe das mit meinem Mann diskutiert. Er sagte: Hey, wir hatten natürlich alle Infrastruktur im Militär. Wir konnten unsere Arbeit vom Militär aus erledigen, inklusive Sekretärin. Er ist in der Baubranche, wo erfreulicherweise immer mehr Frauen als Ingenieurinnen arbeiten – und oft in Teilzeit arbeiten möchten. Aber das klappt nicht auf dem Bau. Frau kann nicht einfach sagen, am Freitag sei sie dann halt nicht auf ihrer Baustelle. – Aber wir führen jetzt sowieso eine Privilegierten Diskussion über Kaderpositionen und über Leute mit Uniausbildung oder einer höheren Ausbildung. Der grössere Teil, die Frauen im Niedriglohnssektor, kann sich gar keine Teilzeitarbeit leisten.

Gassler: Das sind sehr oft Leute mit Migrationshintergrund. Die Grosseltern erziehen die Kinder. Ihre Kinder wurden auch von den Grosseltern erzogen.

Gisi: ... oder die Kinder sind auf der Strasse. Jetzt sind wir wieder bei den Tagesstrukturen...

Füeg: ... die ich übrigens eine tolle Sache finde. Dass wir da noch nicht weiter sind, erstaunt mich eigentlich.



Tagesstrukturen sind politisch noch immer nicht mehrheitsfähig.

Gisi: Manchmal machen mich die linken Frauen wütend. Permanent soll etwas durchgedrückt werden, was gar nicht der Realität einer breiten Masse entspricht. Sollte man nicht andere Probleme lösen? Für mich war zum Beispiel wichtiger: Was tun Frauen, wenn sie die Schule verlassen? 70 Prozent der Frauen wählen heute noch Jobs, die sie dann mit Familie verbinden können. Meistens treffen sie ihre Berufswahl aus einem ganz schmalen Segment: Niedriglohn, ohne Aufstiegsmöglichkeiten. Ich habe nichts gegen solche Jobs, aber dieser Ansatz ist falsch. Männer haben eine andere Perspektive: Ich brauche einen Beruf, will Karriere machen, ich will später meine Familie ernähren können. Frauen glauben ganz genau zu wissen: Schlimmstenfalls ist ja noch ein Mann da. Und nach drei Jahren folgt die Trennung. Was machen diese Frauen dann? Dann springt der Staat ein.

«In der Privatwirtschaft müssen die Frauen eine Karriere planen. Sie müssen sich auch ganz gezielt weiterbilden. Da hilft kein grosser Mentor.»

Esther Gassler

Was tun?

Gisi: Es ist falsch, dass wir unterschiedliche AHV-Alter haben und es ist falsch, dass nicht auch die Frau ihre Altersgutschriften sammeln muss, sondern vom Mann profitieren kann. Bei der AHV kriegen Ehepaare nur zwei Drittel, obwohl vielleicht beide immer voll gearbeitet haben. Das sind doch völlig falsche Anreize. Der Frau wird so signalisiert: Da ist jemand, der für dich sorgt.

Lassen sich Frauen, die Karriere machen möchten, fördern? Werden sie auch gefördert?

Gassler: In der Privatwirtschaft müssen die Frauen eine Karriere planen, wenn sie diese anstreben. Sie müssen sich auch ganz gezielt weiterbilden. Da hilft kein grosser Mentor. Aber wenn man ehrgeizig ist und Ziele hat, kann man von intakten Chancen reden. Bis ins obere Kader schaffen sie es. Es gibt auch viele Unternehmen, die es bevorzugen, Frauen im Kader zu haben. Meine Erfahrung: In den gemischten Gremien, mit Mann und Frau, arbeitet man besser.

Kämen wir mit mehr Frauen in den oberen Etagen automatisch auch der Lohngleichheit in der Privatwirtschaft einen Schritt näher?

Gisi: Ich bin überzeugt, dass eine Frau in der Privatwirtschaft, die es nach ganz oben bringt, heute den gleichen Lohn bekommt wie ein Mann. Sie hat gelernt, sich zu wehren. Das ist das Problem: In der Verwaltung kriegt man es auf dem Silbertablett serviert. In der Privatwirtschaft muss man darum kämpfen. Und Frauen kämpfen immer noch nicht ums Geld.

Gassler: Man muss eben auch mal in eine andere Firma wechseln, mal ins Ausland gehen. Das steigert den Marktwert. Aber Frauen sind gern standorttreu.

Also ists aus Sicht der Frau kontraproduktiv, dass sie in der Verwaltung gar nicht erst um den gleichen Lohn kämpfen muss?

Gisi: Es war eindrücklich zu hören, dass die Einstellung von Kaderfrauen bei Esther am Geld scheiterte. Ich habe in der Verwaltung auch Erfahrungen gemacht mit Frauen und ihren – aus meiner Optik – übersteigerten Lohnvorstellungen. Sie tun es in der Verwaltung und wissen: In der Privatwirtschaft geht das nicht.

Füeg: Meine Erfahrungen – aus früheren Jahren – sind völlig gegensätzlich. Ich suchte einen neuen Chef des Amtes für Raumplanung und wollte eine Frau. Die war qualifiziert und hätte vom Kantonsrat ge-

wählt werden müssen. Das wurde sie aber nicht, sie passte dem Rat nicht, weil sie irgendwann mal fachlich auf den Fuss getreten war. Also wählte mir das Parlament jemanden, mit dem ich ein halbes Jahr zusammenarbeiten musste. Es war furchtbar. Ich legte ihm dann die Kündigung nahe. Nach dieser Erfahrung sagte ich mir: Ich lasse mir vom Kantonsrat nichts mehr aufzwingen. Nach einer Gesetzesänderung konnte ich den neuen Amtschef selber wählen.

Was also wurde in den letzten 20 Jahren punkto Gleichstellung erreicht, Frau Füeg?

Füeg: Da ist sehr viel passiert. Frauen in der Politik sind heute selbstverständlich. Ich hingegen musste mich damals ständig rechtfertigen mit meinen vier kleinen Kindern. Die Standardfrage bei Veranstaltungen lautete: Was machen Sie hier? Heute ist es normal, wenn eine Frau in der Politik ist. Wir haben stets gesagt: Wenn einmal – das ist nicht despektierlich gemeint – ganz durchschnittliche Frauen in den Nationalrat gewählt werden, dann haben wir Gleichberechtigung.

Gassler: So wie es bei den Männern auch der Fall ist ...

Füeg: Genau. Wir Frauen sind nicht mehr die Exotinnen in der Politik, es kann auch mal eine Frau unter vielen gewählt werden. Das ist ein gutes Zeichen.

Haben Sie sich damals aktiv als Frau-



Ruth Gisi amte von 1997 bis 2005 als Vorsteherin im Departement für Bildung und Kultur. Seither hat die FDP-Frau mit Jahrgang 1951 unter anderem zwei Nachdiplomstudien absolviert und engagiert sich im gemeinnützigen Bereich. Die Juristin ist verheiratet und wohnt in Hochwald. Im Januar dieses Jahres scheiterte sie beim Versuch einer Ständeratskandidatur am Solothurner Stadtpräsidenten Kurt Fluri, worauf sie ihre politische Karriere als beendet erklärte



Cornelia Füg stand von 1988 bis 1997 als Regierungsrätin dem Baudepartement vor. Die diplomierte Bäuerin und Anwältin mit Jahrgang 1941 gehörte 1973 zu den ersten sechs in den Solothurner Kantonsrat gewählten Frauen und vertrat den Kanton von 1975 bis 1983 im Nationalrat. Seit 2001 leitet sie die Ombudsstelle des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz. Füg ist verheiratet und wohnt in Wisen.

enpolitikerin verstanden?

Füg: Ja. Ich war in einer Pionierrolle, Vorbilder hatte ich ja keine.

Aber unwohl war Ihnen in dieser Pionierrolle nicht.

Füg: Ich hätte es lieber normal gehabt. Es waren allesamt Frauenpolitikerinnen, die vor mehr als 30 Jahren politisiert haben. Das ist heute sicher nicht mehr der Fall. Ich präsidierte ja damals auch die Kommission, die den Gleichstellungsartikel behandelt hat. Vor allem die Lohngleichheit und deren Direktanwendung in der Verfassung wurde von gewissen Männern wie dem späteren Bundesrat Koller heiss bekämpft. Aber wir haben es geschafft damals. Ich bin heute eher enttäuscht, dass nicht mehr daraus gemacht wurde und wir immer noch weit vom Ziel entfernt sind: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Bei Ihrem Rücktritt 1997 aus der Regierung: Welche Bilanz haben Sie damals für sich gezogen?

Füg: Ich war zufrieden. Vor allem, weil ich – bei allem Engagement – nicht nur als Frauenrechtlerin gegolten habe. Ich habe zwar immer gewusst, was ich will und was ich mir nicht bieten lassen will. Aber ich konnte dazu beitragen, dass man die Frau in der Politik als «normal» anschaut und erlebt – und nicht als Emanze. Als Frau galt es damals immer, vorsichtiger und diplomatischer zu sein. 1979 zum Beispiel war die Mutterschaftsversicherung im Nationalrat aktuell. Die Bürger-

lichen lehnten sie ja ab. Also habe ich meine Kollegen in der Kommission und in der Fraktion einfach Kraft der Argumente zu überzeugen versucht. Ich habe oft erlebt, dass mir Kollegen sagten: Ja, wenn du das so siehst, dann ... Ich hatte die bürgerlichen Männer in der Kommission effektiv soweit, dass sie der Versicherung zugestimmt hätten. Bis eine Sozialdemokratin in der Kommission eine solche Tirade auf die Bürgerlichen losliess, dass bei allen die Läden runter gingen und die Vorlage scheiterte. Ich hätte sie ohrfeigen können. Das sind die sogenannten Frauenkämpferinnen. Folge davon: Wir mussten wieder 20 Jahre warten. Als Mehrheit kann man schon powern. Aber als Minderheit muss man den Weg suchen, um Mehrheiten zu finden.

Frau Gisi, wie haben Sie es empfunden, als Sie damals als Quereinsteigerin angefangen haben in der Regierung?

Gisi: Ich bin ja über die Frauenthemen politisch in der FDP aktiv geworden. Das hat mit meinem Jus-Studium zu tun, welches ich dann spät noch gemacht habe. Ich erlebte im Familienrecht noch Professoren, die uns jedes Mal zu verstehen gegeben haben: Ihr seid in diesem Saal gar nicht erwünscht. Das war Ende der Achzigerjahre! Da wurde mir klar, dass das ja nicht angeht, wie wir Frauen behandelt werden. Ich habe mich auf Bezirksebene aktiv eingebracht – und bin manchmal fast verzweifelt.

Ich habe Anlässe organisiert: Rhetorik, selbstbewusstes Auftreten et cetera – und was blieb? Wenn ich heute ab und zu noch solche Anlässe im Dorneck-Thierstein besuche, stelle ich fest: Es sind kaum neue Frauen hinzu gekommen, die Diskussionen sind immer noch die gleichen. Wenn wir Gemeinde- oder Kantonsrätinnen suchen, heisst es: Soll ich wirklich ... ? Ich traue mir das doch nicht zu. Es tönt immer noch gleich. Und ich kann es wirklich nicht mehr hören! Frauen sind heutzutage wirklich sehr gut ausgebildet. Bloss: «Durchstarten» tun immer noch viel zu wenige.

Was man nun nicht dem Mann in die Schuhe schieben kann.

Gisi: Natürlich nicht. Die ehemalige taz-Chefredaktorin gibt ja jetzt in ihrem neuen Buch «die Feigheit der Frauen» einen schönen Teil der Mitverantwortung an der heutigen Situation der Frau. Ich bin überzeugt: Wir sitzen in unserem alten System drin, fallen immer wieder zurück. Die Männer natürlich auch. Wieso soll ein Mann Prestige, Macht, Geld abgeben? Das würde ich auch nicht tun – freiwillig. Also müssen wir es einfordern und nicht bei jeder Gelegenheit zurück krebzen.

«Vielleicht macht es wirklich vielen Frauen keinen Plausch, zu ellbögeln. Es ist doch eine Qualität, zu sagen: Das muss ich nicht haben.»

Ruth Gisi

Aber Sie sind damals schon mit diesem Verständnis in die Politik eingestiegen.

Gisi: Ja. Ich habe auch allen gesagt, dass ich mich als Feministin verstehe. Das heisst nichts anderes als sich für die Sache der Frau einzusetzen. Das hättest du, Cornelia, wahrscheinlich noch nicht einmal laut sagen dürfen (lacht). Im Departement habe ich sehr darauf geschaut, dass Frauen in Kaderpositionen kommen. Ich konnte leider nie eine Amtschefin einstellen. Es gab Bewerbungen, aber nur sehr wenige.

Ihr Fazit nach acht Jahren im Rathaus: Zwar etwas erreicht, aber ... ?

Gisi: Ich bin halt noch ein bisschen mehr angestossen als andere, weil ich nicht so viele Rücksichten genommen habe wie andere. Wie du gesagt hast, Cornelia: Zu deiner Zeit hat sich noch die Frage gestellt: Wie präsen-



tieren wir es den Männern, dass sie es «fressen»? Das war nicht so mein Stil. Schon als Mädchen hat es mich enorm gestört, wenn meine Mutter mir sagte: Musst es ihnen halt ein bisschen anders sagen oder noch besser: gar nichts sagen. Den Stil «Klartext reden, aber nur hintenrum», den habe ich nie gemocht. Wenn wir uns nicht so geben dürfen, wie wir sind, dann stimmt etwas nicht. Übrigens: Wie viele Chefredaktorinnen gibt es? Ich kenne viele gute Journalistinnen, besser als viele Männer. Warum schaffen sie es denn nicht auf die Chefsessel? Frau bekäme dann vielleicht auch etwas objektivere Kommentare hin. Männer kommentieren anders. So habe ich es wenigstens erlebt. Kommentare über mich waren häufig sehr belehrend.

Was Ihre Opposition nur verstärkt hat.

Gisi: Natürlich.

Füeg: Weisst du, Ruth: Man kann sich belehren lassen, ohne dass man dann die Ratschläge befolgt ... Ich kann dir nur sagen, als Rolf Ritschard und ich angefangen haben, war Alfred Rötheli Landammann, und er traute uns nicht so recht. Ich war eine Wilde, der Rolf sowieso ein Linker. Also hat Alfred tatsächlich an der ersten Regierungssitzung aus der Publikation eines Staatsrechtlers zitiert und uns Neulinge über die Kantonsverfassung belehrt und uns quasi gesagt, was wir dürfen und was nicht. Wir haben uns köstlich amüsiert damals. Die anderen in der Regierung haben dann später rasch gemerkt: Mit uns kann man ganz normal umgehen.

Wie, Frau Gassler, haben Sie Ihre Anfänge erlebt? Sie trugen ja nicht das Etikett der Frauenpolitikerin.

Gassler: Ich bin anders in die Politik gestartet. Ich war die erste Schulpräsidentin, die es in Schönenwerd je gegeben hat. Die erste Gemeindepräsidentin. Die erste Präsidentin der Solothurner Handelskammer. Ich war in der familieneigenen Unternehmung, die auch bauseitig und sehr männerlastig ist, in der Regel auch allein Frau. Ich habe auch nie gedacht: Wenn ich jetzt dann das bin, werde ich noch das. Ich war für die Partei ja ein Nobody. Die Frauenförderung habe ich durch dich gespürt, Ruth. Du hast mit mir Gespräche geführt. Aber sonst hatte ich mit der Partei eigentlich nicht viel zu tun. Ich ging an die Delegiertenversammlung an

meiner Nomination – mich hat kaum ein Mensch gekannt. Die haben dort zum ersten Mal gehört, wie ich rede.

Füeg: Das ist doch genau das Beispiel einer gewissen Verwirklichung der Gleichberechtigung. Du bist für mich das Beispiel, dass wir einen guten Schritt vorwärts gemacht haben. Man realisiert, dass du jetzt als Frau ganz selbstverständlich Teil dieser Regierung bist. Ich habe das zum Teil natürlich noch ganz anders erlebt. Es gab ja schon zu meiner Zeit jeweils repräsentative Verpflichtungen der Regierung, begleitet von den Ehefrauen. Mein Mann war aber voll berufstätig und hatte schlicht nicht immer die notwendige Zeit, um mich zu begleiten. Man hat mir dann in der Regierung nicht gerade die Leviten gelesen, aber doch zu verstehen ge-

Gelächter). Kommen Sie, setzen Sie sich ein bisschen zu mir.

Kommen wir also irgendwie zum Fazit, dass es einfach eine Frage der Zeit ist, bis die Frauen auf allen Ebenen zu ihrem Recht kommen?

Gassler: Es geht nicht einfach linear vorwärts. Ich sehe zum Teil bei meinen Töchtern Sachen, wo ich finde, ich sei fortschrittlicher als sie, oder ich finde, gewisse Sachen hätten bei mir einen höheren Stellenwert. Es braucht Zeit.

Gisi: Man weiss ja, dass sehr viele Frauen aus dem mittleren Kader zurück gehen und sich selbstständig machen. Eine Frau ist offenbar lieber eine Einzelkämpferin, als sich ständig in diesem Männergerangel behaupten zu müssen. Irgendwann



Esther Gassler ist seit 2005 Vorsteherin des Volkswirtschaftsdepartementes. Die ausgebildete Primarlehrerin war von 1986 bis zu ihrer Wahl Mitinhaberin in der familieneigenen Unternehmung. Sie war Gemeindepräsidentin von Schönenwerd und präsidierte als erste Frau die Solothurner Handelskammer. Gassler (Jahrgang 1951) ist verheiratet und wohnt in Schönenwerd.

Fotos: André Albrecht

geben, dass mein Mann jeweils auch dabei sein sollte. Es hiess, ich solle bitte mal mit ihm reden. Ich sagte ihnen: Redet ihr selber mit ihm, was natürlich niemand gemacht hat.

Gassler: Erzähl doch noch die Geschichte vom Hundertjährigen, der dir am Ende gesagt hat, er habe ja Verständnis, dass Herr Füeg keine Zeit gehabt habe, um ihm zu gratulieren, er lasse ihn schön grüssen (allgemeines Gelächter). Mir ist einige Jahre später, 2008, Ähnliches passiert. Der Jubilar hat mit dem Weibel geredet, mit dem Staatsschreiber über den Goldpreis diskutiert. Und irgendwann hat er mich so angeschaut und gesagt: Ja, und was machen denn Sie hier, Fräulein? (grosses

haben sie genug von den Spielen, die gespielt werden. Diesen subjektiven Faktor gilt es in der Diskussion zu berücksichtigen: Vielleicht macht es wirklich vielen Frauen keinen Plausch, an die Novartis Spitze zu kommen und dort ständig zu ellbögen. Es ist doch eine Qualität, zu sagen: Das muss ich nicht haben.

Bringen «Frauennetzwerke» den Frauen überhaupt etwas?

Gassler: Ich hatte gar nie die Zeit, in Serviceclubs zu verkehren. Mit den Kindern lag das gar nicht drin. Bei den FDP-Frauen gibt es gewisse Zirkel, in denen ich ab und zu dabei sein kann. Den Nutzen kann ich nur schlecht abschätzen.



Füg: Vor dreissig, vierzig Jahren war der Nutzen natürlich gewaltig. Die Niedergösgger Frauengruppe war damals enorm aktiv und 1973 massgeblich an meiner Wahl in den Kantonsrat beteiligt. Ohne sie hätte ich vermutlich nicht weitere politische Schritte in der Kantons- und Bundespolitik gemacht. Sie gab mir einen enormen Rückhalt. Man darf nicht vergessen: Ich bin 1971 an dem Tag in Wisen als Gemeindegeschreiberin gewählt worden, als das Frauenstimmrecht in der Schweiz eingeführt worden ist. Wegen mir hat die Gemeinde Wisen das Frauenstimmrecht sogar vorher einführen müssen. Die Idee war ja mal: Mein Mann könne sich wählen lassen, und ich – als Juristin – könne dann «schreiben». Da

die Frauen nicht. Aber da machen sie einen grossen Fehler.

Ihr Fazit: Sind wir auf gutem Weg mit Gleichstellung und Gleichberechtigung? Gilt es, gewisse Strömungen einfach laufen zu lassen?

Füg: Ich wünsche mir, dass in der gesellschaftlichen Wahrnehmung die Familienpolitik mit der Wirtschaftspolitik und dem politischen Leben harmonieren kann. Dass Frauen dieselbe Ausgangslage haben wie Männer, wenn es um Lösungen in Beruf und Arbeit geht und darum, wie man alles unter einen Hut bringt.

Gisi: Ich möchte den Fächer noch etwas öffnen und beziehe mich auf einen Vortrag, den ich mal gehalten habe. Thema «Männerbilder-Frauen-



Ein starkes Trio, das viel zu sagen hat (von links): Ruth Gisi, Esther Gassler und Cornelia Füg.

heim natürlich. Wirklich wahr! Meine Wahl als erste Gemeindegeschreiberin im Kanton war damals sogar eine Schlagzeile in der NZZ wert ...

Es ist also in der Tat etwas passiert. Frau Gisi, wie haben Sie das bezüglich Networking erlebt? Bei Cornelia Füg wars noch existenziell, bei Esther Gassler kaum mehr ein Thema.

Gisi: Es ist völlig falsch zu meinen, es sei kein Thema mehr. Ob das nächste Mal noch eine Frau drin ist in der Regierung? Oder im Bundesrat? Da ist gar nichts gesichert, vor allem bei den Prestigepositionen nicht. Aber das haben die Frauen nicht gecheckt, vor allem die jungen nicht. Da wäre Netzwerken dringend nötig. Viele denken ja: Wir haben «es» jetzt eigentlich geschafft. Jetzt können wir uns ein bisschen zurücklehnen. Bei uns im FDP Club 2000 dachte ich kürzlich: Wo sind die Frauen? Die gehen nicht in diese Zirkel rein. Ich weiss: Da machen die Männer ihre Deals miteinander, das interessiert

bilder» (sie zeigt ein Bild mit Männern, die die Welt regieren – und als einzige Frau unter ihnen die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel. Und sie zeigt ein Bild mit leicht bekleideten Frauen, die Red.). Das macht mir grosse Sorgen: Hier die Herren als Weltlenker, dort die nackten Frauen zur Entspannung der Weltlenker. Wenn ich die heutigen jungen Mädchen anschau, wie sie rumlaufen! Diese Übersexualisierung. Es geht nur auf Kosten der Frauen. Das macht mir grosse Sorgen. Auch diese ganze Pornoflut im Internet, die sich immer mehr in unseren Alltag frisst, ohne dass sich jemand gross darüber aufregt.

Wer ist daran schuld?

Gisi: Wir alle. Wir müssen uns bewusst werden: Was signalisieren wir mit unserem Verhalten? Wie leben wir? Das ist sowohl ein Frauen- als auch ein Männerthema. Die Männer haben den Vorteil: Sie sind an der Macht, weltweit. Sie haben das Geld,

weltweit. Und die Frauen versuchen, sich irgendwo clever in dieser Welt zu bewegen. Weshalb wollen 80 Prozent der jungen Frauen Model werden? Mit dem Körper hat man rasch sehr viel Macht und sehr viel Geld.

Füg: Das ist das Beuteschema ...

Gisi: Die Frauen haben sich darauf eingerichtet. Wenn diese persönlichen, tief verankerten Überlegungen nicht ändern, nützt es nicht viel, wenn wir drei eine gute Diskussion führen. Hier Frau Merkel – auf der anderen Seite zu Tausenden das (zeigt auf leichtbekleidete Damen).

Füg: Da bin ich pessimistisch: Das kannst du nicht ändern, Ruth. Wir müssen versuchen, dort Einfluss zu nehmen, wo wir es wirklich können.

Gassler: Ihr habt die Realitäten aufgezählt. Der Mensch, der Mann, die Frau, haben Urtriebe, Urinstinkte. Das ist nicht gut oder schlecht. Es ist, wie es ist. Für mich fängt halt jede Veränderung daheim an. Als Frau sollte man aufmerksam sein: Was will ich? Was sind meine Ziele? Wie kann ich die erreichen? Vielleicht heisst das auch: Mit wem tue ich mich zusammen? Ich bin seit ein paar Monaten Grossmutter und werde mir überlegen: Wie kann ich die junge Familie wieder stützen? Das sind die besten Nährböden. Dazu gehört auch die Integration ausländischer Frauen und Mütter. Via ihnen gelangt man zu den Kindern und erzielt Multiplikatoreffekte. Die Politik ist zwar meistens gut gemeint – aber das Volk sieht es oft ganz anders. Wir haben das bei der Abstimmung über die Tagesstrukturen gesehen, eine aus meiner Sicht sehr gemässigte Vorlage.

Gisi: Wir reden die ganze Zeit von Karriere machen – weshalb? Es können ja auch nicht alle Berufskarriere machen. Und warum ist es eigentlich nicht auch eine geschätzte Karriere, Kinder zu selbstständigen, anständigen Bürgern zu erziehen?

Im Idealfall ists doch so: Frau und Mann sollen wählen können, ob er/sie daheim mit dem Kind und Haushalt glücklich sind oder ob er/sie mittels Karriere verwirklichen will.

Gassler: Man braucht einfach ein Ziel, so oder so.

Gisi: Aber heute wollen alle alles. Karriere, Familie, viel verdienen.

Füg: Genau. Und sind sich nicht bewusst, dass irgendwo was leidet.

Gisi: Man kann nicht alles miteinander haben.

Gassler: Und du zahlst für alles einen Preis. *Wolfgang Niklaus*



KADERFRAUEN IN DER VERWALTUNG

Mit den Regeln der Männerwelt umgehen können

Wir haben neun Kaderfrauen in der Verwaltung die immer gleichen fünf Fragen zum Thema «Gleichstellung» vorgelegt. Fazit der Umfrage: Da ist kaum eine, die im Verlaufe ihrer Karriere diesbezüglich nicht eine negative Erfahrung gemacht hätte. Es zeigt sich aber auch: Je unverkrampfter Frau mit den «Regeln der Männerwelt» umgeht, desto einfacher ist es für sie. Und: Wer Kinder hat, ist auf einen Partner angewiesen, der am selben Strick zieht.

Die 5 Fragen

1. Karriere: Welche Rolle spielt das Geschlecht?
2. Wie erleb(t)en Sie Frauenförderung?
3. Ihr Führungsstil – typisch weiblich?
4. Spannungsfeld: In oberen hierarchischen Ebenen ist der Frauenanteil gering. Ihr Umgang damit?
5. Familie und Beruf: Vereinbar oder nicht?



Dr. Sibylle Wyss (56)

Direktorin Kantonsschule Olten, seit 1980 beim Kanton; Studium der Anglistik, Romanistik, Pädagogik und Psychologie an der Universität Basel

1 Ich habe mehr als zehn Jahre als Universitäts-Assistentin gearbeitet und hatte in dieser Zeit den Eindruck, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben. Die Einstellung änderte sich, als ich mir überlegte, zu habilitieren. Frauen hatten nicht die gleichen Chancen, in der universitären Hierarchie ganz nach oben zu kommen. Als ich mich definitiv für das Gymnasiallehramt entschied, waren die Voraussetzungen an der Kantonsschule Olten ähnlich: In der Regel waren Lehrpersonen dort männlich, Frauen, die eine «HauptlehrerInnenstelle» in den sogenannten wissenschaftlichen Fächern inne hatten, waren selten. Ich habe in den Neunzigerjahren in Arbeits- und Projektgruppen an der Kantonsschule mitgearbeitet. Ich hatte also die Chance, mich einzubringen. Aber gezielte Frauenförderung erfuhr ich nicht.

2 An der Universität wurden Männer tatsächlich anders als die Mitarbeiterinnen gefördert

und Frauen hatten weniger Chancen. Was Karrieren oberhalb des Mittelbaus angeht, fehlte eine Frauenfördernde Unterstützung weitestgehend. Auch im schulischen Umfeld war es damals nicht Usus, Frauen gezielt zu fördern.

3 Ich suche die Kooperation und bemühe mich, Partizipation auf allen Ebenen zu ermöglichen. In kontroversen Situationen muss ich aber auch entscheiden können und das ist nicht immer einfach. So wie ich es aufgrund meiner Zusammenarbeit mit Frauen beurteilen kann, legen wir grossen Wert auf Offenheit und Sachbezogenheit in der Diskussion, können eigene Interessen zurückstellen und sind zu sachdienlichen Kompromissen bereit. Ich habe den Eindruck, dass das bei Männern nicht gleichermassen gegeben ist. Weiter suchen Frauen oft den Konsens, gleichen aus und harmonisieren. Männer können sich in Diskussionen oder Streitgesprächen besser gegeneinander stellen und sich anschliessend bei einem Bier «aussöhnen». Frauen sind da manchmal nachtragender.

4 Seit 1995 bin ich die einzige Frau in einer Leitungsfunktion an der Kantonsschule Olten. Obschon ich gut mit den Kollegen in der Führung zusammenarbeiten kann, ist es nicht immer einfach für mich. Führen bedingt aber auch «sich-führen-lassen» und dieses fällt meiner Meinung nach besonders Führungspersonen im schulischen Kontext nicht immer leicht.

5 Aufgrund unserer beruflichen Biografien haben mein Mann und ich uns bewusst entschieden, keine Kinder zu haben. Das war keine einfache Entscheidung, aber wir konnten uns damals nicht vorstellen, wie wir Beruf und Familie unter einen Hut bringen könnten. Wir waren uns aber einig, dass – wenn einer von uns zu Hause bleiben würde –, dies

mein Mann wäre – und ein «Hausmann» war in den Achtzigerjahren ja so gut wie unvorstellbar!



Barbara Hunkeler (50)

Amtsgerichtspräsidentin Richteramt Olten-Gösgen; seit 1987 beim Kanton; Juristin

1 1990 wurde ich Untersuchungsrichterin, damals wurden schon Fragen gestellt, ob diese Kandidatin denn die nötige Kompetenz hat. 1994 bei der Wahl zur Gerichtspräsidentin wurde stattdessen diskutiert, ob die Wählerschaft akzeptieren würde, dass durch die gleichzeitige Wahl von mir und meiner Kollegin es in Olten zwei Amtsgerichtspräsidentinnen und «nur» einen Präsidenten geben würde. Früher gab es sehr wenige Frauen in der Justiz, ich war seinerzeit die einzige Untersuchungsrichterin im Kanton. Das war bisweilen ein Vorteil, da man offenbar annahm, dass wenn es eine Frau auf so einen Posten schafft, sie sicher fachlich geeignet sein muss. Selten sage ich einem Richterkollegen mit Blick auf einen Prozessbeteiligten: «Sag' du es ihm auch noch, damit er es auch noch von einem Mann hört.»

2 Über Frauenförderung wurde in meinem beruflichen Umfeld nicht diskutiert. Ich selber ermuntere unsere Gerichtsschreiberinnen etwa, sich auf höhere Stellen zu bewerben. Allerdings ist bei uns am Richteramt der Frauenanteil so gross, dass wir aus prozessualen Gründen vermehrt versuchen, Männer einzustellen.



3 Wenn ich etwas auf eine bestimmte Art erledigt haben möchte, dann sage ich das. Diese Haltung ist aber natürlich nicht geschlechtsspezifisch. Was ich lernen musste, war, auch den Prozessparteien klar zu sagen, was man von ihnen will. Man darf keinen Raum für Interpretationen lassen.

4 Am Richteramt haben wir einen grossen Frauenanteil auf den oberen Stufen. Deshalb stellt sich diese Frage bei uns aktuell nicht. Zu Beginn meiner Laufbahn war der Frauenanteil in der Justiz geringer. Unabhängig vom Geschlecht fühlte ich mich aber immer akzeptiert.

5 Als Richterin habe ich feste Verhandlungstage, an denen Präsenz zwingend ist. Die übrige Zeit kann ich frei einteilen. Das erleichterte die Arbeit während und nach meiner Schwangerschaft.



Heidi Pauli-Huldi (52)

Departementssekretärin/Chefin Rechtsdienst im Finanzdepartement; seit 1988 beim Kanton; lic. iur./exec. MPA Uni Bern

1 Frau zu sein, hat in meiner Laufbahn keine Rolle gespielt, es war nach meiner Wahrnehmung weder ein Vor- noch ein Nachteil – und ich bin froh darüber. Im Übrigen: Im Nebenamt bin ich Gemeindepräsidentin und muss mich Wahlen stellen. Auch dort hatte ich nie das Gefühl, dass das Geschlecht eine Rolle spielt.

2 Was ich erreicht habe, ist nicht auf spezifische Massnahmen zur Frauenförderung zurückzuführen. Ich hätte es auch gar nicht gewollt, dass man etwa bei einer Beförderung betont, dass diese etwas mit Frauenförderung zu tun hat. Mir ist wichtig, dass ich aufgrund von fachlichen Eigenschaften beurteilt werde. Aktiv betreibe ich keine Frauenförderung. Aber als Frau kann ich Sichtweisen einbringen, die Männer vielleicht nicht so einbringen könnten. Beispielsweise werde ich teilweise um meine Meinung bei Stellenbewerbungen gebeten. Ich finde auch viele der Vorschläge der Kommission für Chancengleichheit gut,

wie die Zahl der Frauen in Kaderpositionen erhöht werden kann, etwa indem man vermehrt Teilzeitpensen bei Kaderstellen ermöglicht. Was ich über die Jahre feststelle, ist, dass Mitarbeiterinnen öfter ermutigt werden müssen, eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen, bei der sie sich empfehlen können.

3 Was mir von Mitarbeitenden getestet wird, ist, dass ich Themen direkter anspreche, als dies in der Regel Männer tun. Männer sprechen schwierige Sachen nach meiner Erfahrung öfter als Frauen «über Umwege» an, verklausulieren eher.

4 Ein Spannungsfeld oder Machtkämpfe habe ich in meinen früheren Tätigkeiten nicht erlebt und erlebe sie auch jetzt nicht.

5 Diese Frage stellte sich bei mir nicht, da ich keine Kinder habe. Ich versuche, unseren Mitarbeitenden möglichst entgegenzukommen, um beides zu ermöglichen.



Christina Tardo (43)

Rektorin des mathematisch-naturwissenschaftlichen Maturitätsprofils der Kantonsschule Solothurn; seit 1996 an der Kantonsschule, seit 2008 Rektorin; Studium der Biologie und Chemie (lic. phil. nat) und des höheren Lehramts, Nachdiplomstudium MAS (Master of advanced studies) in NPO Management

1 Mein Geschlecht hat in meiner Laufbahn sicher eine Rolle gespielt, aber eine untergeordnete. Während meines politischen Engagements als Parlamentarierin auf Kantonsebene war das Thema präsenter als im Beruf. In der Politik wurde eher noch thematisiert, dass die Geschlechter anteilmässig gleichmässig vertreten sein sollten. Ich arbeite in einem Bereich, in dem viele Frauen tätig sind, dort wird nicht in Frage gestellt, dass Frauen den Beruf ebenso gut ausführen können wie Männer.

2 Frauenförderung war kein grosses Thema. Aber im Lehrberuf ist sie auch gar nicht so sehr nötig, weil der Frauenanteil sehr gross ist. Die Zurückhaltung bei der Bewer-

bung auf neue Posten hingegen ist für mich schon ein Thema. Diese Zurückhaltung ist bei Frauen tendenziell stärker ausgeprägt als bei Männern. Ich ermuntere deshalb auch gezielt Mitarbeiterinnen. Aus meiner Sicht zentral ist aber die Erziehung. Selbstvertrauen wird schon sehr früh aufgebaut oder eben nicht. Man muss die Mädchen früh unterstützen.

3 Was mir persönlich sehr wichtig ist, ist das Gespräch – und der Einbezug von Meinungen Dritter. Aber das machen meine männlichen Kollegen auch. Nach meiner Erfahrung neigen Frauen aber, wenn ein Entscheid ansteht, eher als Männer dazu, noch ein Gespräch mehr zu suchen. Sie agieren dadurch ausgleichender.

4 In habe gelernt, dass man sich eine dicke Haut zulegen muss, ein gesundes Selbstvertrauen und Vertrauensleute braucht, die einen stützen und bei denen man ehrliche Kritik einholen kann. Generell: Ich beobachte, dass wer in einer Diskussion am lautesten die Stimme erhebt, oft eher Gehör findet als jene, die sachlich und ruhig argumentieren. Und ja: Die, die sich zum Beispiel durch Lautstärke selbstbewusst darstellen, sind öfter Männer als Frauen.

5 Nachdem ich mein zweites Kind bekommen hatte, habe ich sehr rasch hundert Prozent gearbeitet und war intensiv politisch engagiert. Ich wurde regelmässig gefragt, «aber wie machst du das eigentlich mit den Kindern?» Dann habe ich geantwortet: «Stellst du diese Frage einem Mann eigentlich auch?» Ich versuche im Gespräch mit schwangeren Mitarbeiterinnen dem recht verbreiteten Automatismus entgegen wirken, dass die Frau ihren Beruf zurückstellt. Als ich nach dem zweiten Kind begann, Vollzeit zu arbeiten, reduzierte mein Mann sein Pensum stark. Er wurde mehrfach gefragt, ob er denn eigentlich arbeitslos sei.



Franziska Weber (47)

Vizepräsidentin des Obergerichts des Kantons Solothurn, Präsidentin des Versicherungsgerichts, seit 2006 beim Kanton; Juristin



Die 5 Fragen

1. Karriere: Welche Rolle spielt das Geschlecht?
2. Wie erleb(t)en Sie Frauenförderung?
3. Ihr Führungsstil – typisch weiblich?
4. Spannungsfeld: In oberen hierarchischen Ebenen ist der Frauenanteil gering. Ihr Umgang damit?
5. Familie und Beruf: Vereinbar oder nicht?

1 Mein Geschlecht spielte nicht in allen Phasen meiner Laufbahn die gleiche Rolle. Zu Beginn arbeitete ich in Thun als freischaffende Anwältin in einem Anwaltsbüro. 1996 habe ich dann dort aufgehört und fing am Verwaltungsgericht Bern als Gerichtsschreiberin an, bevor ich 2006 zur Oberrichterin im Kanton Solothurn gewählt wurde. Als Anwältin hatte ich vornehmlich Klienten aus dem Berner Oberland. Ich war in der Region eine von ganz wenigen Anwältinnen. Dort war es bei Familienrechtsfällen ein Vorteil, Frau zu sein, da Frauen sich lieber von einer Frau vertreten liessen, und da war dann die Auswahl eben gering. Was den Umgang mit anderen, erfahreneren Anwälten im Oberland angeht, hatte ich aber oft das Gefühl, absolut nicht ernst genommen zu werden. Ich erinnere mich auch an eine Verhandlung, als mir ein Richter derart über den Mund fuhr, so dass für mich nur noch die Schlussfolgerung blieb, dass dieser Mann grösste Mühe damit hat, diese junge Frau als fachlich ebenbürtige Juristin zu akzeptieren. Aber dass ein Richter sich so verhielt, kam extrem selten vor. Bei der Wahl zur Oberrichterin war dann das Geschlecht überhaupt gar kein Thema, ebenso im Berufsalltag.

2 Am Obergericht auf der Ebene Kanzlei ist der Frauenanteil generell recht hoch, auf der Ebene Gerichtsschreiber/-innen in etwa ausgeglichen. Am Versicherungsgericht hatten wir vor kurzem die Situation, dass es auf der Ebene Gerichtsschreiber deutlich mehr Männer gab. Als eine Stelle zu besetzen war, habe ich schon geschaut, dass wir bei gleicher Qualifikation eine Frau einstellen. Bei den Bewerbungen war dann aber ohnehin eindeutig, dass die besten Dossiers von Bewerberinnen kamen.

3 Ich meine, Männer arbeiten eher mit dem Aufstellen von Regeln und bestehen dann auf möglichst genauer Einhaltung. Ich arbeite auch mit Regeln, aber versuche, möglichst viel Freiheit bezüg-

lich der Art zu gewähren, wie Ziele erreicht werden. Und ich führe stärker über Lob und Motivation. Nach meiner Wahrnehmung unterscheiden sich Männer und Frauen auch punkto Kommunikationsstil. Ich erlebe, dass Männer ihre Wünsche wesentlich zurückhaltender formulieren als Frauen. Wenn ich eine Frage als wichtig erachte, dann spreche ich sie zügig an und schweige sie nicht tot. Ich meine, Männer tendieren eher dazu, zu sagen, «das erledigt sich schon. Schwamm drüber, dann kommt das schon gut».

4 Ich nehme wahr, dass es gewisse Gepflogenheiten gibt. Am Obergericht sind von den zehn Richtenden zwei Frauen. Aber ich bin selbstbewusst genug, um zu entscheiden, wo ich mitmache, weil ich es sinnvoll finde, und wo nicht. Ich gehe meinen Weg und das hat mir bislang nicht geschadet. Am Obergericht erlebe ich eine tolle Kollegialität. Man begegnet sich mit Respekt und Achtung. Verstellen muss sich dort niemand, um Gehör zu finden, egal ob es eine stimmungswaltige Person ist oder eine ruhige.

5 Während der Zeit als Gerichtsschreiberin bekam ich meine drei Kinder und reduzierte das Stellenpensum, mein Mann ebenso. Die Familien- und die berufliche Arbeit gemeinsam zu bewältigen, haben wir bis heute beibehalten. Das war problemlos möglich.



Eva Berset Bucher (49)

Amtsgerichtspräsidentin Richteramt Olten-Gösgen; seit 1990 beim Kanton, seit 1994 Amtsgerichtspräsidentin; Juristin

1 Bis auf einige Anstellungen als Werkstudentin in der Privatwirtschaft war ich immer im Staatsdienst tätig. Zuerst als Gerichtsschreiberin am Amtsgericht Olten-Gösgen, mit 34 Jahren wurde ich zur Amtsgerichtspräsidentin gewählt. Das Geschlecht war nie ein Thema bei den beruflichen Entscheidungen oder Wahlen, es war nie ein bemerkbarer Vor- oder Nachteil. Ich würde sagen, ich betrachte Sachverhalte als Frau

teils aus einer anderen Perspektive. Nach meiner Erfahrung treten Männer tendenziell selbstbewusster auf. Frauen denken eher noch mal nach, ob sie die Aufgabe wirklich bewältigen können.

2 Frauenförderung war in meiner Laufbahn weder unter positiven noch negativen Vorzeichen ein Thema. Bei uns ist es kaum nötig, explizit Frauen zu fördern, da wir ohnehin sehr viele äusserst kompetente Bewerberinnen haben.

3 Es ist schwierig, zu vergleichen, weil ich keine Erfahrung mit männlichen Führungskräften habe.

4 Die Geschäftsleitung am Amtsgericht Olten-Gösgen besteht aus fünf Personen, von denen vier weiblich sind. Dort stellt sich diese Frage also nicht.

5 Als die Gründung einer Familie anstand, entschieden mein Mann und ich, dass ich weiterhin Vollzeit arbeite und mein Mann zuhause bleibt. Ich fand es damals, als die Kinder noch klein waren, schade, dass ich mein Amt nicht in einem Teilpensum ausüben konnte, da das gesetzlich nicht vorgesehen ist. Ich bin eine Anhängerin von Teilzeitalternativen auch gerade im Kaderbereich. Im Beruf habe ich auf unseren Entscheidungen keine Reaktionen bekommen, aber die Leute im privaten Umfeld sind teils erstaunt, dass ein Mann zu so etwas bereit ist. Und die Gspännli unserer Kinder wunderten sich, dass der Vater nicht arbeiten geht.



Barbara Steiner (52)

Haftrichterin; 1988-1991 als Gerichtsschreiberin und seit 2007 als Haftrichterin; Juristin

1 Das Geschlecht hatte überhaupt keinen Einfluss auf meine Laufbahn. Beim Kanton sehe ich, dass jenen, die sich weiterentwickeln wollen, dazu auch die Möglichkeit geboten wird. Während meiner Zeit als selbstständige Anwältin habe ich den Eindruck gewonnen, dass das in der Privatwirtschaft, vorab in kleineren Betrieben, nicht gleichermaßen der Fall ist. Karriere machen zu können



Die 5 Fragen

1. Karriere: Welche Rolle spielt das Geschlecht?
2. Wie erleb(t)en Sie Frauenförderung?
3. Ihr Führungsstil – typisch weiblich?
4. Spannungsfeld: In oberen hierarchischen Ebenen ist der Frauenanteil gering. Ihr Umgang damit?
5. Familie und Beruf: Vereinbar oder nicht?

hängt zu einem wichtigen Teil davon ab, wie man sich in der Partnerschaft organisiert. Wenn dies nicht gelingt, sind alle Bemühungen um Frauenförderung am Arbeitsplatz obsolet.

2 Frauenförderung, die ausdrücklich als solche bezeichnet wurde, habe ich nicht erlebt und habe das auch nicht gewünscht. Mein jetziges Team besteht ausschliesslich aus Frauen und das Justizwesen wird ja ohnehin weiblicher. Für mich ist die Kompetenz entscheidend.

3 Wenn ich merke, dass etwas nicht gut läuft, spreche ich es konziliant statt konfrontativ an. Aber Unterschiede im Führungsstil zwischen Männern und Frauen habe ich nicht festgestellt.

4 Ich versuche vielleicht als Frau etwas konzilianter zu argumentieren als das tendenziell Männer tun, wenn in einem Gremium eine schwierige Sachfrage diskutiert wird. Ich denke, Frauen sind eher auf Ausgleich aus und versuchen, andere von ihrer Meinung zu überzeugen, statt sich bei divergierenden Meinungen abzugrenzen. Uns fehlt das Platzhirschgehabe.

5 Als die Familiengründung entstand, waren mein Mann und ich selbstständig erwerbend. Das hat es uns erlaubt, die Betreuungsaufgaben zu teilen. Zudem halfen die Eltern.



Doris Bürgi (55)

Kantonstierärztin; Seit 2000 beim Kanton; Tiermedizinerin

1 Ich glaube nicht, dass das Geschlecht einen Einfluss auf meinen Werdegang gehabt hat. Zu Beginn meiner beruflichen Laufbahn vor mehr als 30 Jahren arbeitete ich in Appenzell, in einem damals kon-

servativen Umfeld. Da gab es im Kuhstall schon Fragen, ob diese Frau das kann. Aber die Tierhalter liessen sich überzeugen.

2 Im tierärztlichen Bereich ist Frauenförderung nicht nötig, da der Frauenanteil bei den Studienabsolventinnen sehr gross ist.

3 Es ist schwierig, zu sagen, was nun typisch weiblich und was typisch männlich ist. Viele Frauen eignen sich Verhaltensformen an, um unter Männern bestehen zu können.

4 Grundsätzlich macht es mir nichts aus, überwiegend mit Männern zusammen zu arbeiten. Als Frau muss man lernen, Fehler so zu «verkaufen», wie es die Männer vorleben. Frauen in unseren interkantonalen Gremien müssen ihren Standpunkt drei, vier Mal verteidigen, um ihn durchzubringen. Wenn ein männlicher Kollege etwas sagt, wird das schneller akzeptiert. Ein Grund dafür ist, dass die Männer bestimmter auftreten. Sie sagen beispielsweise: «Das ist so», während wir Frauen sagen «Ich habe das Gefühl, dass das so ist».

5 Ich habe zwei heute erwachsene Kinder. Beruf und Familie zu vereinbaren war nicht schwierig, da wir vom familiären Umfeld unterstützt wurden und weil die flexiblen Arbeitszeiten des Kantons Flexibilität in einem nützlichen Rahmen zulassen.



Gabrielle Rudolf von Rohr (41)

Chefin Finanzkontrolle des Kantons Solothurn; seit 2010 beim Kanton; Dipl. Wirtschaftsprüferin, dipl. Betriebsökonomin in Wirtschaftskommunikation

1 Ich denke, das Geschlecht hatte auf meine Laufbahn keinen grossen Einfluss. Von Beginn weg war ich in einer Männerwelt tätig und musste mich entsprechend behaupten. Ich habe mich von den Männern nicht beirren lassen und habe zielstrebig meine Aus- und Weiterbildungen gemacht und hart gearbeitet, und hatte auch einen entsprechenden Karriereerfolg. So war ich

bereits als junge Frau Mandatsleiterin und Partnerin einer Treuhandgesellschaft, was mir Respekt verschafft hat. Klar musste ich mich auch über meine Fachkompetenz ausweisen, doch hatte ich besonders bei älteren Herren, die bei den Kunden als Verwaltungsräte oder Geschäftsleitungsmitglieder tätig waren, ein leichtes Spiel. Für sie war es ein Novum, dass eine junge Frau eine solche Position besetzt, was sie offenbar als Ausweis besonderer Kompetenz werteten. Somit hatte ich auch einen vereinfachten Zugang zu vertraulichen Informationen.

Eine negative Erfahrung habe ich jedoch während einer Anstellung in der Unternehmensberatung gemacht. Dort hatte ich den Eindruck, dass Frauen kaum gefördert wurden und Männer bessere Karrieremöglichkeiten hatten. Als Frau wurde man vor allem dann wahrgenommen, wenn man rein vom Aussehen her den Vorstellungen der Männer entsprochen hat. Das war für mich eine frustrierende Erkenntnis und ich musste erstmals feststellen, dass Fachwissen alleine nicht zählte. In solch einem Umfeld konnte ich mich nicht weiterentwickeln.

Nach rund 20 Jahren Privatwirtschaft stelle ich heute fest, dass es in der Verwaltung offenbar selbstverständlicher ist, dass eine Frau eine Kaderposition besetzt. Mir kommt der Umgang mit dem Geschlechterthema unverkrampfter vor. Man setzt sich auch, im Vergleich zum KMU-Umfeld, mehr mit diesem Thema auseinander.

2 Eine explizite Frauenförderung habe ich nicht erlebt. Vielmehr bin ich auf männliche Vorgesetzte getroffen, die mich als Person gefördert haben. Ich habe sie von mir und meinen Fähigkeiten überzeugt und sie haben mir die Türen geöffnet.

Ich selbst werde Frauen fördern, indem ich nach Möglichkeit Frauen einstelle und sie mit den Regeln der Männerwelt vertraut mache. Ich werde Mitarbeiterinnen meine Erfahrungen in einem männerdominierten Umfeld mit auf den Weg geben und sie für die Dinge sensibilisieren, die es braucht, um sich in so einem Umfeld zu behaupten. Sicherlich biete ich ihnen die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie ihren männlichen Kollegen und versuche, eine mögliche Skepsis und Zurückhaltung gegenüber Weiterbildungen zu beseitigen.



3 Ich führe streng und fordere viel, aber versuche, auf meine Mitarbeitenden einzugehen und zu verstehen, wie jeder einzelne funktioniert, um so die Voraussetzungen zu schaffen, dass jeder das Beste aus seinen Möglichkeiten machen kann. Ich erlebe, dass männliche Vorgesetzte dies eher weniger tun. Hier sehe ich einen wesentlichen Unterschied zwischen männlichem und weiblichem Führungsverhalten.

4 Ich bedaure es sehr, dass der Frauenanteil in den oberen hierarchischen Ebenen gering ist und somit vorwiegend männliche Gepflogenheiten herrschen. Doch wenn ich in dieser Welt bestehen will, muss ich das akzeptieren und versuchen,

damit umzugehen. Dann rauche ich halt auch mal eine Zigarre, trinke das Bier aus der Flasche oder schmunzle über einen frauenfeindlichen Witz. Das ist zwar ärgerlich. Doch ist es halt so, dass wer an der Macht ist, die Regeln aufstellen kann. Wer mitspielen will, muss sich daran halten. Erst wenn ich mit im Spiel bin, kann ich entweder versuchen, die Regeln zu ändern oder mindestens sie für mich zu nutzen. Wenn auf den oberen Ebenen ein erbitterter Wettbewerb herrscht, Loyalität gross geschrieben wird und eine Präsenzzeit bzw. Erreichbarkeit von 7x24 Stunden gefordert ist, kann ich mich dem nicht von vornherein entziehen. Habe ich mich mal etabliert, kann ich mir Aus-

nahmen erlauben. Oder anders ausgedrückt: Erst wenn der Frauenanteil höher ist, kann man endgültig mit diesen doch manchmal einfachen und durchschaubaren Gepflogenheiten aufräumen und die vorherrschenden Regeln verändern.

5 Ich selbst stand nie vor dieser Entscheidung. Meine männlichen Kollegen setzten sich wohl mit diesem Thema auseinander, doch blieb es auf ihre Karriere oder ihren beruflichen Alltag ohne Einfluss. So konnte ich nur selten beobachten, dass ein Mann seinem Arbeitsplatz fernblieb, nur um etwa mit seiner Tochter oder seinem Sohn zum Arzt zu gehen.

Umfrage: Helge Landberg

BUCHVERNISSAGE SOLOTHURNER KANTONSGESCHICHTE

Ein Puzzleteil mehr in unserer Geschichte

Anfangs April ist er in der Schmitte der alten Eisenbahnwerkstätte in Olten vorgestellt worden: Band 4.2. der Solothurner Kantonsgeschichte. Der Band deckt die Jahre 1831 bis 1914 ab und thematisch die Bereiche Landschaft und Bevölkerung, Wirtschaft und Verkehr sowie Gesellschaft und Kultur.

Acht Autoren haben sechs Jahre lang am 640 Seiten dicken Werk gearbeitet, welches Bildungs- und Kulturdirektor Klaus Fischer in die Hand gedrückt erhielt. Natürlich habe er im Vorfeld schon ausführlich darin geblättert und auch bereits gelesen, sagte Fischer vor rund 200 Anwesenden in der SBB-Werkstatt. Nicht nur erfahre man darin die Hintergründe der Entstehung des Eisenbahnknotenpunkts Olten und die spannende Geschichte der realisierten und nicht realisierten Eisenbahnprojekte im Kanton Solothurn, man lerne auch gleich Niklaus Riggenbach als einen der zahlreichen Pioniere jener Zeit kennen. Im neuen Geschichtsbuch, das an den 1992 von Thomas Wallner verfassten Band 4.1. anschliesst, kann man aber auch weiteren illustren Persönlichkeiten begegnen. Einige Namen gefällig? Bally, Schild, Walter oder Giroud. Fischer: «Das Buch zeigt auf, wie hinter diesen in der Öffentlichkeit wirkenden Männern zuhause meist eine funktionierende Infrastruktur stand, das heisst ein Haushalt mit Dienstboten, angeführt von der Dame des Hauses, die ausser Haus allenfalls karitativen Tätigkeiten nachging.» Erst die Arbeiterbewegung, so der Regierungsrat, sollte anfangs des 20. Jahr-

hunderts dieses bürgerliche Rollenbild in Frage stellen.

Fischers besonderer Dank galt Projektleiter und Mitautor André Schluchter sowie den Autorinnen und Autoren des Werks: Ruedi Graf, Peter Heim, Karin Huser, Mirjam Moser, Andreas Steigmeier, Albert Vogt und Thomas Wallner. Sie haben laut Fischer ein Werk geschaffen, das bei aller persönlichen Betrachtungsweise einen inneren Zusammenhang aufweise und das sich lesen lässt. «Keine Selbstverständlichkeit für ein Werk, das wissenschaftlichen Ansprüchen genügt», hielt er fest.



Interessierte Zuhörer in der Eisenbahnwerkstätte in Olten (oben). Bildungs- und Kulturdirektor Klaus Fischer erhält von Projektleiter André Schluchter das Werk.
Fotos: André Albrecht

