

EqualVoice

Leistung sollte
zählen, nicht
das Geschlecht

INTERVIEWS

ICH WÜNSCHE
JEDEM CEO
EINE TOCHTER

Mehr
Gleichheit

99

GENDERN IST
ZUM KOTZEN

GESCHLECHT
WIRD GELEHRT

GLEICHER LOHN FÜR ALLE?

standing Ovationen für Papa

V O L V O



Kind oder Karriere?

Beides geht. Wenn beide mitmachen.

Wir glauben an Gleichberechtigung – bei der Arbeit und zu Hause. Und wir glauben daran, dass Zeit für die Familie besonders wichtig ist. Deswegen haben bei Volvo alle das Recht auf 24 Wochen Elternzeit.

Erfahren Sie mehr über die Werte bei Volvo Cars:
volvocars.ch/familybond



Annabella Bassler, Initiatorin von EqualVoice und CFO der Ringier AG.

EqualVoice ist eine Teamleistung

Im November 2019 durften wir unser Herzensprojekt lancieren: die Ringier Initiative EqualVoice. Wusstest du, dass 82 Prozent aller Medienartikel weltweit von Männern handeln? Genau dort setzt EqualVoice an. Ziel von EqualVoice ist es, Frauen in der Berichterstattung sichtbarer zu machen, mehr weibliche Role Models zu zeigen und Frauen und Männern die gleiche Stimme zu geben. Kern der Initiative ist der EqualVoice-Factor, ein semantischer Algorithmus, der analysiert, wie oft Frauen und Männer in unseren Artikeln zu Wort kommen. Doch nicht nur die Frage, «WIE OFT» Frauen in den Medien vorkommen, ist für EqualVoice relevant. Es geht auch um das «WIE». Damit setzt sich der EqualVoice-Factor auseinander – es geht um Kontext, Bild- und Sprachauswahl. Nach knapp drei Jahren EqualVoice dürfen wir auf eine spannende und lehrreiche Zeit zurückblicken:

1. Diversity is a leadership topic, nothing to delegate to HR!

Diversität und Inklusion sind Leadership-Themen und müssen auf allen Ebenen gelebt werden. Nur so verändert sich die Unternehmenskultur und auf lange Sicht gesehen auch die Gesellschaft.

2. Clear Roadmap

Die Implementation von Diversität und Inklusion ist ein Marathon, kein Sprint! Eine klare Roadmap mit messbaren Meilensteinen ist wichtig. Nur so kann ein konstanter Fortschritt sichergestellt und vorangebracht werden.

3. Employee Engagement

EqualVoice ist eine Teamleistung – denn es braucht jede:n Einzelne:n von uns, um in der Gesellschaft eine Veränderung zu bewirken. Nur durch die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sport, Kultur und Medien werden wir eine gleichgestellte Zukunft für unsere Kinder schaffen. Nur gemeinsam können wir die Welt verändern. Das Engagement unserer Teams ist der Key-Factor für EqualVoice.

4. Communication is key!

Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg. Ganz nach dem Motto «Tue Gutes und sprich darüber» ist es wichtig, das Geleistete und gewonnene Erkenntnisse zu kommunizieren, aber auch transparent aufzuzeigen, wo noch weiterer Handlungsbedarf ist. Daher kommunizieren wir regelmässig den EqualVoice-Factor unserer Publikationen intern wie extern.

5. Make it fun!

Zum Schluss das Wichtigste: Wir dürfen den Spass und die Leichtigkeit nicht verlieren. Beides ist ansteckend. Und wir brauchen noch viele, die unseren Enthusiasmus teilen, damit EqualVoice kontinuierlich wächst.



Inhalt

- 4 EXPONIERT EUCH!**
Bundesrätin Karin Keller-Sutter schreibt, warum es so wichtig ist, dass Frauen ihre Meinung klar kundtun.
- 8 IHRER ZEIT VORAUS**
Marie-Theres Nadig war das erste weibliche Sport-Idol der Schweiz. Das brachte Probleme mit sich.
- 14 VORBILDER UND ROLLEN**
Hortleiter Guido Chrysostom hält fest, wie unterschiedlich er Buben und Mädchen erlebt.
- 18 SPÄTZÜNDER APPENZELL**
Erst 1990 führte Appenzell Innerrhoden das Frauenstimmrecht ein. Zeitzeugen erinnern sich.
- 24 ELTERNZEIT**
Wann endlich herrscht bei diesem Thema Chancengleichheit, fragen sich Natascha Beller und Patrick Karpiczenko.
- 28 IN MÄNNERDOMÄNEN**
Zwei Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Generationen erzählen, welche Widerstände ihnen an Unis begegnen und was sich bereits gebessert hat.
- 34 WIRTSCHAFT AM ZUG**
Vereinbarkeit von Familie und Beruf – daran krankt die Schweiz, so Headhunterin Doris Aebi.
- 46 FRAUEN IN DER POLITIK**
Claudia Bernet-Bättig ist eine der wenigen Gemeindepräsidentinnen des Landes. Sie hofft, das ändert sich.
- 54 NON-BINÄR**
Weder Mann noch Frau. Sigmond Richli ist non-binär und berichtet von den Tücken des Alltags.



Aus Sicht
von Justizministerin
Karin Keller-Sutter gibt
es in Sachen Gleich-
stellung noch viel
zu tun. Darum begrüsst
sie den Ansatz der
EqualVoice-Initiative.

”

Exponiert euch!

Volkes Stimme ergibt sich aus Männern und Frauen, sagt Karin Keller-Sutter. Darum liegt es ihr am Herzen, dass Frauen hinstehen, ihre Meinung äussern und riskieren, kritisiert zu werden. Aus eigener Erfahrung weiss die Bundesrätin: «Man überlebt es» – und es lohnt sich.

Es braucht Frauen, die vorangehen, damit andere folgen.

Letztes Jahr feierten wir 50 Jahre Frauenstimmrecht in der Schweiz. Vor gut 50 Jahren erhielten die Frauen buchstäblich eine Stimme an der Urne. Das Ziel der EqualVoice-Initiative, die Stimmen der Frauen in den Medien zu stärken, begrüsse ich sehr. Sie benennt damit aus eigenem Antrieb einen Mangel, und sie sucht nach Lösungen, ganz ohne staatliche Vorgaben.

Es mangelt heute nicht an Frauen, die etwas zu sagen haben – oder zu sagen hätten! In der Politik ist es inzwischen selbstverständlich, Frauen angemessen an der Macht zu beteiligen. Die Schweiz führte das Frauenstimmrecht zwar vergleichsweise spät ein, aber sie holte danach rasch auf. In der Wissenschaft lag der Anteil weiblicher Studierender an unseren Universitäten vor 30 Jahren bei unter 40 Prozent; bereits seit zehn Jahren stellen die Frauen dagegen knapp die Mehrheit. Und allen Unkenrufen zum Trotz tut sich auch in der Wirtschaft einiges. Der Anteil Frauen in den Geschäftsleitungen der 100 grössten Unternehmen der Schweiz steigt jedenfalls seit Jahren: Von 9 Prozent im Jahr 2018 auf immerhin 19 Prozent in diesem Jahr. Und ihr Anteil in den Verwaltungsräten erreichte dieses Jahr die 30-Prozent-Marke.

Diese gesellschaftliche Veränderung ist in den Medien aber noch zu wenig abgebildet. Die Universität Zürich kam letztes Jahr in einer Studie zum Schluss, dass nur in 23 Prozent der Medienbeiträge eine Frau vorkommt. Der Anteil stagniert zudem seit 2015.

Ausgerechnet in den Medien, könnte man sagen! Einer Branche, die sich selber doch eher als progressive Speerspitze der Gesellschaft sieht. Die Frage also ist: Wie kann die Medienbranche den Frauenanteil in ihrer Berichterstattung erhöhen?

Ich finde den Ansatz der EqualVoice-Initiative ziemlich klug. Man ruft damit

die Journalistinnen und Journalisten nicht einfach nur dazu auf, öfter Frauen anzurufen statt Männer. Man gibt ihnen auch gleich die praktischen Instrumente in die Hände. Dazu gehört eine Liste, auf der man von der ETH-Architektin über die Rechtsprofessorin bis hin zur Unternehmerin unterschiedlichste Expertinnen findet.

Fast noch entscheidender scheint mir aber, dass man aktiv auf Expertinnen zugeht, um sie zu motivieren, für Medienanfragen tatsächlich zur Verfügung zu stehen und sich auf die Liste setzen zu lassen. Es nützt ja wenig, wenn seitens der Medien der Wille da wäre, vermehrt auch Expertinnen zu befragen, diese aber gar nicht bereit sind, Auskunft zu geben. Aber nicht nur Expertinnen sollen häufiger in der Medienberichterstattung vorkommen, sondern Frauen ganz generell. Bei der Strassenumfrage oder dem Bericht aus dem Schrebergarten können auch Frauen befragt werden, es müssen nicht immer Männer sein! Volkes Stimme ergibt sich aus Männern und Frauen.

Mit Ihrer Initiative schaffen Sie letztlich Chancen. Und wenn Frauen häufiger die Chance erhalten, sich zu äussern, kommen auch mehr Frauen in der Berichterstattung vor. Journalistinnen und Journalisten können also aktiv zur Chancengleichheit beitragen.

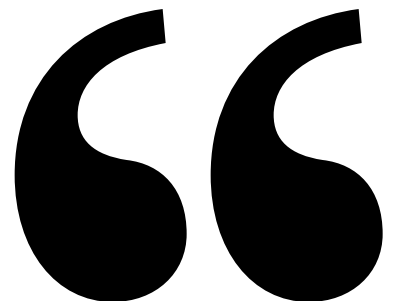
Und darum geht es in erster Linie bei der Gleichstellung: Um Chancengleichheit. In der Bildung, bei der Berufswahl, der Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern oder eben in den Medien. Frauen und Männer sollen grundsätzlich die gleiche Startchance haben. Es ist dann an den Frauen und Männern, diese Chance auch zu packen und etwas daraus zu machen.

Es geht aber nicht nur darum, dass Frauen in den Medien vorkommen. Sondern auch darum, wie sie in den Medien dargestellt werden. Es gehört auch dazu, dass man stereotypische Zuschreibungen, seien es nun männliche oder weibliche, erkennt – und vermeidet. Dass Frauen als Politikerin oder als Verwaltungsrätin vorkommen – und eben nicht als «Frau». Oder noch schlimmer: als «die Frau von»!

Dafür braucht es natürlich auch die Bereitschaft der Frauen, Auskunft zu geben, hinzustehen, zur eigenen Meinung zu stehen. Man muss sich exponieren, um gehört zu werden. Und man muss dabei auch das Risiko in Kauf nehmen, dass nicht alle gerne hören, was man sagt, und dass man kritisiert wird. Meine eigene Erfahrung lehrt mich: Man überlebt es!

Es braucht Frauen, die vorangehen, damit andere folgen. Ruth Bader Ginsburg, die verstorbene US-Richterin am Supreme Court, war eine dieser Frauen. Sie sagte einmal: «As women achieve power, the barriers will fall. As society sees what women can do, there will be more women out there doing things, and we'll all be better off for it.» Auf Deutsch: «Sobald Frauen an die Macht kommen, fallen Schranken. Wenn die Gesellschaft erkennt, wozu Frauen fähig sind, wird es mehr Frauen geben, die sich engagieren. Und wir alle werden es dann besser haben.»

Dem ist eigentlich nichts beizufügen.





KARIN KELLER-SUTTER

FDP-Frau Karin Keller-Sutter, 58, wuchs als Wirtstochter in Wil SG auf. Sie machte eine Dolmetscher-Ausbildung und studierte Politikwissenschaften. Nach Stationen im Stadt- und Kantonsparlament, im Regierungs- und Ständerat sitzt sie seit 2018 im Bundesrat, wo sie aktuell das Amt der Justizministerin innehat. Keller-Sutter lebt mit ihrem Mann in Wil.



Leistung sollte zählen, nicht das Geschlecht

Ski-Olympiasiegerin Marie-Theres Nadig (68) war mit 17 Jahren der erste weibliche Sportstar der Schweiz. Was denkt sie über ihre Vorreiterrolle und Diskriminierung im Sport?

Interview: Peter Hossli



Frau Nadig, wie viel hat vor 50 Jahren eine Packung Kaugummi gekostet?

Den Bazooka gab es damals für 10 Rappen.

Sie haben im März 1972 einen Kaugummi gekaut, der Sie wohl mehrere Millionen gekostet hat.

Mein Trainer hat ihn mir geschenkt, er war also gratis.

Sie kamen mit zwei Goldmedaillen von den Olympischen Spielen im japanischen Sapporo zurück. Bei der Rede von Bundespräsident Nello Celio nach der Landung fingen Kameras Sie beim Kaugummikauen ein. Statt als Schätzchen der Nation galten Sie fortan als Göre, die «Maite». Für Sponsoren waren Sie nicht mehr attraktiv.

Mir war damals nicht bewusst, was meine beiden Siege in der Schweiz ausgelöst hatten. Niemand war vorbereitet, auch die Trainer nicht. Der Verband wollte uns Frauen gar nicht nach Japan schicken, weil sie uns nichts zutrauten. Nur weil ich gute Resultate erzielte, durften wir gehen.

Dass die Auftritte neben der Piste wichtig waren, erklärte Ihnen niemand?

Niemand sagte, wie wir mit der Presse umgehen sollten oder dass der Empfang in Zürich wichtig sein würde.

MARIE-THERES NADIG

Geboren am 8. März 1954 in den Flumserbergen, wird Nadig früh berühmt. Als 17-Jährige tritt sie 1972 bei den Olympischen Spielen in Sapporo an – und gewinnt Gold in der Abfahrt und im Riesenslalom. Insgesamt gehen 24 Weltcup Siege auf das Konto der heute 68-Jährigen. Nach ihrem Rücktritt 1981 war sie als Trainerin tätig, z. B. als Chefin der Schweizer Frauen.

Einer strahlte trotzdem und begann nach Sapporo eine noch immer andauernde Karriere als Werbeträger: Bernhard Russi. Dabei gewann er in Japan nur eine Goldmedaille, Sie holten zwei.

Er wurde anders beraten als ich. Zudem hatte er zwei Jahre zuvor nach seinem WM-Sieg in Gröden schon etwas Ähnliches mitgemacht.

Russi traf sich in Sapporo mit Managern, die ihn zum Werbe-Idol machten. Ihnen hat man nicht einmal gesagt, Sie sollen schöne Hosen anziehen. Einer Frau traute man es nicht zu, als Werbeträgerin zu reüssieren?

Es half mir keiner. Aber meine Eltern wollten das auch nicht. Sie hatten Angst, die Presse würde mich verderben. Wir waren einfach alle überrumpelt. Einen Vorwurf mache ich niemandem. Russi wollte das, die «Maite» wollte das nicht. Ich wollte schnell Ski fahren.

Ein Jahr vor Ihren Siegen kam das Frauenstimmrecht an der Urne durch. Frauen durften stimmen, aber Sportidole waren sie damals noch nicht.

Wir Frauen waren sicher keine Stars. Man wollte das Frauenteam auflösen, weil wir schlecht fuhren. Schliesslich gab man uns eine Chance in Sapporo.

Bekamen die Frauen eine angemessene Unterstützung?

Wir hatten zwei Trainer, aber keine Serviceleute. Die Herren waren professioneller geführt worden. Wir waren

dritte Liga, die Herren die Nationalmannschaft. Mich störte das nicht, denn ich konnte ja Ski fahren.

Sie weigerten sich, bei einem Auftritt des Sponsors Helena Rubinstein Schminke und Lippenstift aufzutragen – und erhielten dafür negative Presse. Es reichte nicht, schnell Ski zu fahren.

Sie wollten uns zeigen, wie man sich schminkt, damit wir keine Falten mehr haben. Und sie hatten einen Coiffeur mitgebracht. Das fand ich lustig. Statt dass sie mir die Haare machten, frisierte ich den Fotografen. Ich wollte keinen Lidschatten und rote Lippen. Das ist nicht mein Ding.

Deshalb entgingen Ihnen die Werbeverträge?

Um eine Werbeträgerin zu sein, hätte ich mich ändern müssen. Mir war es aber immer wichtig, mich selbst zu sein. Ich wollte natürlich bleiben.

Würden Sie es heute anders machen?

Junge Sportlerinnen wachsen da einfacher rein. Wollen sie in der kurzen aktiven Zeit Geld verdienen, müssen sie sich anpassen, mit sich Dinge geschehen lassen und auf Fotos attraktiv wirken. Berater sagen ihnen, welches Kleid sie zum Ball tragen sollen und dass sie an der Siegerehrung ihre Sponsoren zeigen. Solche Berater hatten wir nicht.

Wollten Sie ein Vorbild sein?

Es war nie der Plan. Durch meine Erfolge bin ich automatisch zu einem Vorbild geworden. Die Medien wollten ein anderes Vorbild aus mir machen. Ich war ein Vorbild, weil ich schon jung schnell Ski fahren konnte. Das hiess aber nicht, dass ich eine andere Frisur brauche oder dass ich mich anders anziehe.

Sie waren eine natürliche Rebellin?

Ich habe immer gemacht, was ich wollte. Als man mich zu einem Aushängeschild des Skiverbands machen wollte, stellte ich mich auf die Bremse.

Adolf Ogi führte den Skiverband während Sapporo. Die Erfolge ebneten ihm den Weg in den Bundesrat. Hat er genug getan für Sie?

Wir zwei hatten das Heu nicht auf der gleichen Bühne. Er hat Russi gefördert, weil er mit ihm Sachen machen konnte,

«Gold-Marie»: 1972 wird Nadig als 17-Jährige in Sapporo Olympiasiegerin in der Abfahrt. Der Medienrummel wird jedoch nie ihr Ding. «Ich wollte einfach Ski fahren», sagt sie noch heute.



Frauen drängen sich in eine Opferrolle. Dabei will doch niemand ein Opfer sein.

die mit mir nicht möglich waren.

Sie wollten sich nicht für politische Auftritte hergeben?

Russi konnte man vorzeigen, mit ihm liessen sich Auftritte machen. Er hat das gesagt, was Ogi weiterbrachte. Ich sagte immer, was nicht gut lief.

Ogi hatte Angst vor Auftritten mit Ihnen?

Vielleicht wollte er mich nicht, weil sonst sein Image nicht so gut gewesen wäre.

Was war nicht gut?

Mich störte, dass die Herren vor Sapporo neue Anzüge erhielten, die goldig und schwarz waren. Wir Damen erhielten die blauen Anzüge, die zweite Garnitur. Als ich Ogi fragte, warum, sagte er zu mir, wir seien nicht würdig, gleich zu strahlen wie die Herren. Die Herren seien das Vorzeigeteam, sie hätten Erfolg. Wir Frauen nicht.

Wie reagierten Sie?

Mich verletzte das. Andere Mädchen hörten es und waren ebenfalls verletzt. Es hat unsere Trainer verletzt, die gut mit uns arbeiteten. Für mich war das aber eine Anstachelung.

Sie wollten es allen zeigen?

Dass ich es Ogi gerade so zeigen würde, das habe ich nicht erwartet. Aber ich habe mir gesagt: Maite, jetzt musst du Leistung bringen, gelingt dir das, kommt der Ogi nicht an dir vorbei.

Hat er Sie später um Entschuldigung gebeten?

Der wusste gar nicht mehr, dass er so etwas gesagt hat. Wir haben nie darüber gesprochen. Unsere beiden Charakteren passen nicht zueinander.

Das spielte sich vor 50 Jahren ab. Lara Gut und Corinne Suter lassen sich heute genauso vermarkten wie Marco Odermatt. Beim Skifahren ist die Diskriminierung vorbei?

Ja, wer gute Leistung bringt, erhält dafür Geld. Es spielt keine Rolle mehr, ob man ein Mann oder eine Frau ist. Bei den Werbeverträgen ist es das Gleiche.

Wie beurteilen Sie Ihren Beitrag für die Gleichstellung im Sport?

Dank meiner Resultate ist man darauf aufmerksam geworden, dass Frauen gut sein können. Der Skiverband hat sich

nachher dafür entschieden, Frauen zu fördern und sie richtig zu trainieren.

Trotzdem schauen junge Athletinnen heute darauf, dass sie schön sind?

Ja, denn sie wissen, dass sie für Sponsoren interessanter sind. Gibt sich eine Athletin weiblicher, wird sie interessanter für die Werbung. Das wissen alle. Viel verändert hat sich seit meiner Zeit diesbezüglich nicht.

Beim Skirennsport wird über alle berichtet, die Erfolg haben. Insgesamt handeln aber nur 10 Prozent der Berichte im Sportteil von Frauen. Wieso ist das so?

Frauenfussball ist gerade sehr präsent in den Medien. Da hat die Gleichberechtigung etwas gebracht. Aber insgesamt gefallen mir diese Berichte nicht.

Warum?

Es geht zu sehr um das Geschlecht und zu wenig um die Qualität des Sports. Oft schreibt man über Fussballerinnen, obwohl sie gar keine guten Leistungen bringen. Das stört mich. Die Leistung soll ausschlaggebend sein, nicht das Geschlecht.

Sie lehnen Quoten ab?

Ich habe Mühe, wenn es immer heisst, die Männer würden Frauen erniedrigen. Das mindert die Männer ab. Ich wünsche mir ein Miteinander und nicht eine ständige Konfrontation. Wenn man etwas erzwingen will, wird die Diskussion rasch vergiftet.

Sie haben für den FC Zürich Fussball gespielt und wären ein ideales Aushängeschild für den Frauenfussball.

Sie haben mich angefragt, für den Frauenfussball zu werben. Ich habe gesagt, das bringt nichts, ihr müsst einfach gut spielen. Wenn ihr gut spielt, kommt das

von selbst. Ihr seid nicht so schnell wie die Männer, euer Spiel sieht nicht so dynamisch aus. Das ist die Natur. Frauen bringen körperlich weniger mit als Männer. Aber sie können gut spielen.

Wenn ich Ihnen zuhöre, finden Sie es gerechtfertigt, dass Lionel Messi so viel mehr verdient als Ramona Bachmann?

Die Männer verdienen viel zu viel. Ein einziger Mensch ist nicht so viel wert. Für Bachmann wäre mehr richtig, aber nicht so viel. Der Frauenfussball ist im Kommen, in ein paar Jahren werden die Spielerinnen mehr verdienen als jetzt. Aber es braucht Zeit. Wir hatten Pisten, dort fuhren wir schnell. Die Fussballerinnen haben Fussballfelder, dort sollen sie zeigen, dass sie spielen können. Wir verdienten die Hälfte dessen, was die Männer bekamen.

Es hat Sie nicht gestört?

Überhaupt nicht. Ich konnte das machen, was ich gerne machte: Ski fahren. Heute wird die Leistung anerkannt. Ist eine Frau gut, kann man nicht mehr an ihr vorbeischauchen, das war früher noch anders. Gibt es in der Schweiz zehn Frauenfussballteams, die gut spielen, werden alle mehr verdienen. Aber heute ist das noch nicht so. Das Gefälle ist gross.

Werden Sportlerinnen heute diskriminiert?

Was heisst das? Diskriminiert? Ist es heute nicht so, dass eine Frau einen Job erhält, obwohl sie vielleicht nicht so gut ausgebildet ist wie der Mann? Aber der Mann wird zum Quotenproblem? Dann wird doch er diskriminiert. Männer darf man diskriminieren, aber die Frauen überhöhen vieles. Das mag ich nicht. Frauen drängen sich in eine Opferrolle.





Kollegen wie Bernhard Russi, ebenfalls in Sapporo erfolgreich, seien viel mehr gefördert worden, sagt Nadig heute. Das habe sie jedoch nur weiter angestachelt.

Dabei will doch niemand ein Opfer sein. **Als Sie jemand fragte, wie der Schnee in Sapporo war, antworteten Sie: «Weiss.» Es war eine brillante Antwort auf eine dumme Frage eines Reporters. Aber man hat das gegen Sie ausgelegt. Weil Sie eine Frau waren?** Da muss ich den Reporter in Schutz nehmen. Die Journalisten, die mit uns nach Sapporo kamen, hatten wenig Ahnung von Skifahren. Aus dem Nichts gewann diese 17-Jährige zwei Rennen. Als mich der Reporter fragte, wie der Schnee war,

meinte er wohl die Beschaffenheit. Wäre ich gewandter und reifer gewesen, hätte ich ihn nicht blöd aussehen lassen.

Und wie war der Schnee?

Natürlich war er weiss, aber japanischer Schnee ist anders beschaffen als europäischer. Er ist flockiger.

Man sagte nachher, dieses Mädchen habe keine Erfahrung.

Sie ist zu jung, vielleicht zu blöd. Dem Publikum gefiel es aber. Für den Journalisten waren es vermutlich weniger lustig.

Sie waren ab 1986 eine der wenigen Trainerinnen im Ski-Zirkus. Wie hat man Sie aufgenommen?

Das war eine Männerdomäne. Es gab Leute, die sagten, nur weil die Nadig gut Ski fährt, ist die noch lange keine Trainerin. Aber das war bei den Herren auch so. Peter Müller hat es versucht. Es hat nicht funktioniert. Pirmin Zurbriggen musste es nicht machen. Es gab ausser mir eigentlich niemanden.

Von der Kritik beirren liessen Sie sich nicht?

Nein, ich habe einfach gesagt, ich wolle das ausprobieren. Ich hatte Passion dafür.

Sie wurden 2004 Cheftrainerin des

Schweizer Frauenteam – und stiessen auf viel Widerstand. Warum?

Sie wollten damals unbedingt für die Frauen eine Schweizer Trainerin. Alle haben mitgeredet: die Medien, die Sponsoren, der Verband. Ihnen gefiel, was ich in Liechtenstein gemacht hatte. Aber es gab Leute, die glaubten, ich könne das nicht.

Weil Sie eine Frau sind?

Nein, es hatte mit meiner Person zu tun. Wir haben gut angefangen und dann nachgelassen. Aber sie hätten uns noch ein Jahr mehr Zeit geben können. Vom Potenzial her waren die Herren das bessere Team, aber beide waren nicht gut. Die Verantwortlichen standen jedoch hinter dem Herrenteam. Ich musste gehen, weil mein Kopf nicht sympathisch genug war.

Sie können Ski fahren. Sie können reden. Ihr Humor ist trocken. Ideale Voraussetzungen, um bei SRF Skirennen zu kommentieren. Warum haben Sie das nie getan?

Die Leute von SRF haben mich angefragt und zu einem Casting aufgeboten. Danach erhielt ich eine schriftliche Absage. Es hiess nur, sie hätten sich anders ent-



Neben der Skirennkarriere spielte Marie-Theres Nadig (hier 1972) für den FCZ in der Nationalliga A.

schieden. Warum, das sagten sie mir nicht. Dann habe ich zurückgeschrieben und gefragt, wo ich mich denn verbessern müsse. Sie sagten, das würden sie mir nicht sagen. Sie wollten unbedingt eine Frau, aber dann haben sie mit Michael Bont doch einen Mann genommen.

Wie ist bei Ihnen zu Hause über Gleichberechtigung oder das Frauenstimmrecht gesprochen worden?

Es war kein grosses Thema. Meine Mutter hat meinem Vater im Architekturbüro geholfen. Sie hat immer gearbeitet. Frauen waren bei uns gleichberechtigt.

Sie gelten als Ikone der Schweizer Frauen, aber Sie wollen keine Feministin sein?

Nein, eine Feministin bin ich nicht. Es ist richtig, dass Frauen sich behaupten. Aber ich will nichts erzwingen. Es nützt nichts, wenn man etwas erzwingt. Dann erzeugt man Gegenwehr. Und das legt einen falschen Nährboden. Ich konnte immer das machen, was ich machen wollte. Zu Hause, im Beruf, im Leben. Dabei habe ich nie etwas erzwungen, sondern ich habe dafür gearbeitet.

Sie haben es geschafft, Ihr Privatleben

weitgehend privat zu lassen.

Vor etwa zwei Jahren hat mich eine lesbische Fussballerin kontaktiert. Sie würde ein Buch über lesbische Sportlerinnen herausgeben. Sie fragte mich, ob ich mitmachen würde. Ich lehnte ab, denn ich bin nicht lesbisch.

Wie empfanden Sie diese Anfrage?

Als übergriffig. Wegen solchen Anfragen habe ich Mühe mit Frauenrechtlerinnen. Sie wollten eine bekannte Frau, um sie zu instrumentalisieren. Sie wollten über mich sagen: «Schaut, das ist eine Ikone, das ist eine Lesbe.»

Wie kam die Sportlerin dazu, Sie als Protagonistin aufzubieten?

Sie meinte, wegen meiner Art müsste ich eine Lesbe sein.

Sie waren nie verheiratet.

Deshalb entstanden wohl Gerüchte. Einmal hat man gesagt, ich hätte ein Verhältnis mit einer Fahrerin. Was nicht stimmt. Da ich Fussball spielte, dachte man vielleicht, ich sei eine Lesbe. Als sie anrief, sagte ich ihr, ich könne ihr nicht helfen, ich habe lieber Männer als Frauen. Dann bot sie mir an, die Einleitung zu schreiben. Das lehnte ich ab, da ich die lesbische Gefühlswelt nicht kenne.

Sie haben fast nie über Ihr Privatleben gesprochen. Warum?

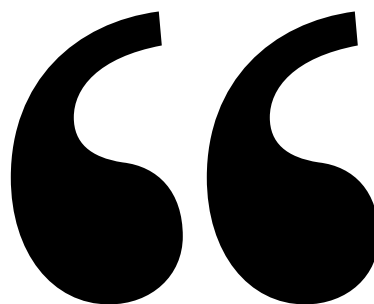
Weil das für mich kein grosses Thema ist. Ich hatte Freunde. Als sie mich fragten, ob ich sie heiraten würde, habe ich den Blinden gezogen. Ich wollte nie heiraten, und ich wollte keine Kinder. Mit meinem Beruf wäre das nicht zu vereinbaren gewesen. Nur weil ich jetzt alt bin und nie verheiratet war, heisst das noch lange nicht, dass ich eine Lesbe bin.

Lohnunterschiede im Spitzensport

Der Final der Fussball-EM der Frauen in London fesselte Millionen an den Bildschirmen. Der Rummel offenbarte aber einen unrühmlichen Aspekt des weiblichen Profifussballs: Fussballerinnen verdienen massiv weniger Geld als männliche Spieler.

Zudem hat Fussball von allen Sportarten einen der grössten Preisgeld-Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Dies fand eine Studie im Auftrag der BBC heraus. So lässt sich in der Champions League der Männer ein Preisgeld von total 16,4 Millionen Pfund (ca. 18,2 Mio. Franken) gewinnen – bei den Frauen magere 129 600 Pfund (ca. 144 000 Franken). Ähnlich grosse Unterschiede gibt es beim Basketball und Golf. Die gute Nachricht: In allen anderen der rund 50 Sportarten, die die Studie untersuchte, erhielten Männer und Frauen gleich viel Preisgeld.

Die «Forbes»-Rangliste der bestbezahlten Sportler:innen 2022 jedoch offenbart, dass es mit der Gleichberechtigung im Sport nicht weit her ist. Darauf finden sich nur zwei (!) Frauen: die Tennisspielerinnen Naomi Osaka (Rang 19, 59,2 Mio. US-Dollar) und Serena Williams (Rang 31, 45,3 Mio. US-Dollar). Zum Vergleich: Der bestbezahlte Athlet, Fussballer Lionel Messi, hat ein Jahreseinkommen von 130 Millionen US-Dollar. Begründet wird der Lohnunterschied in der Regel damit, dass Männersport besser zu vermarkten sei. Das Argument gilt jedoch mit der zunehmenden Popularität von Frauensport nicht mehr. Die Frauenfussball-EM hat das jüngst auf eindrückliche Art bewiesen.



Frauen- förderung bei Denner

Zwei von drei
Verkaufsstellen
sind von
Filialleiterinnen
geführt.

Interview mit
Irena Obradovic,
Filialleiterin

QR-Code scannen
und mehr erfahren.



Alles auf
Zukunft
.ch

DENNER

Buben sind anspruchsvoller

Seit 22 Jahren arbeitet der Sozialpädagoge Guido Chrysostom (57) in der Stadt Zürich in Horten. Wie unterschiedlich erlebt er Mädchen und Knaben – vom Kindergartenalter bis zur 6. Klasse – über Mittag und nach der Schule?

Interview: Peter Hossli



Herr Chrysostom, seien Sie ehrlich: Wer ärgert Sie im Hort mehr, die Buben oder die Mädchen?

Natürlich die Buben.

Worin zeigt sich das?

Die Buben sind extrovertierter. Sie fallen mehr auf. Sie sind lauter, präsenter und deswegen anspruchsvoller.

Ab welchem Alter beobachten Sie das?

Im Kindergartenalter verhalten sich Buben und Mädchen ähnlich. Ab der 2. oder 3. Klasse beginnt die Vorpubertät, die Jungs fangen an, sich zu positionieren und anzugeben.

Dann wird es anstrengend?

Nicht unbedingt. Entscheidend ist, wie eine Gruppe zusammengesetzt ist. Gibt es ein Alphatier, das bestimmt, wo es langgeht? Das beeinflusst die Dynamik negativ, es kann kritisch werden. Es gibt aber auch Zehnergruppen, die sich leicht führen lassen. Oder aber drei Jungs, die mich ermüden. Dann bin ich abends fix und foxi.

Was macht Sie fix und foxi?

Die immer gleichen Konflikte, die immer gleichen Provokationen: «Wer bist du eigentlich?» – «Warum bist du so fett?» – «Wie schlecht spielst du denn Fussball?» Der ständige Wettbewerb, wer der stärkste Junge ist, kann ermüdend sein.

Unter den Mädchen gibt es so etwas nicht?

Doch, aber Mädchen machen es anders. Ihr Wettbewerb ist subtiler, hinterhältiger und durchdachter. Sie kneifen

einander in den Hintern und wollen nicht, dass jemand weiss, wer es war. Mädchen schliessen einander aus. Sie sagen: «Mit dir laufe ich nicht mehr, mit dir lasse ich mich nicht blicken.» Das kann genauso schmerzhaft sein wie wenn ein Knabe einem anderen sagt: «Du bist ein Arschloch.»

Knaben sind aggressiver, Mädchen agieren im Hinterhalt?

Grundsätzlich ja. Aber es gibt sensible Jungs, die gerne lesen und keine Machos sind. Diese Knaben kommen tendenziell unter die Räder, da muss ich dafür schauen, dass sie einen Platz haben. Auf die Introvertierten muss ich mehr achten. Bei den Extrovertierten weiss ich sofort, wo sie stehen.

Gibt es etwas, das nur Mädchen tun, das Sie ermüdet?

Ständiges Giggeln und Kichern. Es ist wahnsinnig ansteckend. Wenn zehn Mädchen nur noch kreischen, ist das kaum auszuhalten. Dann schwappt eine Welle über. Statt zu reden, giggeln sie nur noch.

Was tun Sie dann?

Ich sage ihnen: «Hey, jetzt ist aber okay, giggelt noch eine Runde, dann reden wir.»

Benutzen Sie eine andere Sprache, um mit Knaben oder Mädchen zu reden?

Kommen die Jungs aggressiv in der Gruppe daher, bellen sie wie wild, da kann ich nicht meine zarte Stimme hervorheben. Dann muss ich auf den Tisch klopfen. Bei den Mädchen ist das selten nötig. Mit ihnen kann ich ruhiger sprechen.

Sie machen das seit 22 Jahren. Wie haben sich Jungen und Mädchen in dieser Zeit verändert?

Ehrlich gesagt, nicht gross. Mädels sind immer noch Mädels. Und Buben sind Buben. Verändert hat sich der Druck durch die digitalen Medien. Ich habe den Eindruck, dass die Kinder deswegen grundsätzlich unruhiger geworden sind. Hinzu kommt der schulische Druck. Es gibt diese Schere, wer ins Gymi geht und wer nicht. Aber Mädchen spielen immer noch anders als Knaben.

Wie vertreiben Mädchen und Knaben im Hort die Zeit?

Die Jungs spielen fast nur Fussball. Die

Mädchen sind kreativer, sie holen die Wägelchen, springen von Tisch zu Tisch, gehen auf das Schwingseil und basteln. Unisex ist das Zeichnen, was beide gerne machen. Wir haben ein Puppenhaus, damit spielen nur die Mädchen. Beim Fussball und Gamen finden die Mädchen den Zugang nicht wirklich.

Dann verhalten sich die Jungen generell anders als die Mädchen?

Es ist eine Frage des Alters und der Entwicklung. Im Kindergarten und in der 1. Klasse kommt es noch überhaupt nicht auf das Geschlecht an. Ab der 2. Klasse fangen die Mädchen und Knaben an, sich zu sortieren. Ab dann bewegen sie sich getrennt. Bis sie in der 5. oder 6. Klasse anfangen, sich füreinander zu interessieren.

Versuchen Sie, die Mädchen und Knaben zusammenzuführen?

Wir verändern oft die Tischordnung. Wenn wir die Geschlechter mischen – Mädchen, Knabe, Mädchen, Knabe –, kommt sofort: «Das will ich nicht!» – und zwar von beiden Geschlechtern. Wir experimentieren oft damit, und manchmal werden wir positiv überrascht.

Der Fussball dominiert Pausenplatz und Hort. Wie viele Mädchen spielen mit?

Fussball sorgt oft für Unruhe, deshalb begleiten wir die Spiele und machen es den Mädchen schmackhaft, doch mitzuspielen. Einige wenige steigen darauf ein, sind dann leider oft überfordert. Denn die Knaben wollen unbedingt gewinnen und nehmen keine Rücksicht.

Was machen die Mädchen, wenn sie nicht Fussball spielen können?

Für sie ist es nie ein Problem, sich zu beschäftigen. Nimmt man den Jungs den Fussball weg, motzen sie.

Reden Erwachsene über Jugendliche, geht es oft um das Negative. Was stellt Sie auf?

Die Offenheit der Kinder. Mir als Erwachsenen gefällt es, Menschen zu erleben, die sind, wie sie sind. Je jünger sie sind, desto offener sind Menschen.



GUIDO CHRYSOSTOM

Guido Chrysostom, 57, Sohn eines Sri Lankers und einer Schweizerin, wuchs in London der Siebzigerjahre auf. Er machte eine Lehre als Gärtner und bildete sich zum Sozial- und Theaterpädagogen sowie Englischlehrer weiter. Der passionierte Musiker und Tänzer arbeitete im Behinderten- und Kinderheim, war in der Jugendarbeit tätig und ist seit 22 Jahren Hortleiter in der Stadt Zürich.

Sie haben noch nicht das Gefühl, dieses oder jenes nicht tun zu dürfen. Je älter sie werden, desto mehr geraten sie ins System, werden geformt und eingezwängt.

Sind die Buben da anders als die Mädchen?

Das Geschlecht spielt weniger eine Rolle als die Herkunft oder der kulturelle Hintergrund. Es gibt Kinder, denen vor dem Zubettgehen eine Geschichte vorgelesen wird. Sie kommen in einer anderen Verfassung zu mir als jene, die nur gamen oder fernsehen.

Als was verstehen Sie sich als Hortleiter?

Meine wichtigste Aufgabe ist, sie über Mittag und nach der Schule mit Energie zu versorgen. Ich will, dass sie gerne zu mir kommen. Der Hort soll ein Ventil für sie sein. Sie dürfen bei mir schon mal wütend sein, ausrufen und motzen. Wenn sie mir etwas erzählen, wissen sie, dass es bei mir bleibt. Und ich will ihnen Sozialkompetenz vermitteln. Jedes Kind soll sich wohlfühlen. Mir ist es wichtig, dass sie anständig miteinander umgehen.

Was heisst das?

Bei mir wird niemand gemobbt. Unser Team thematisiert das oft. In diesem Jahr haben wir beispielsweise die Themen Respekt, Anstand und Toleranz ins Zentrum gerückt.

Mobben Knaben denn mehr als Mädchen?

Beide mobben, die Mädchen wie die Buben. Sie mobben anders. Mädchen mobben subtiler. Die Buben sagen: «Du bist ein Arschloch.» Ein Mädchen sagt einer Freundin: «Mit der spielen wir jetzt nicht mehr.» Natürlich erfährt das andere Mädchen das und ist traurig. Oder Mädchen wollen nicht mit anderen in Zweierreihen gehen. Das hat sich nicht verändert in den letzten 20 Jahren.

Greifen Knaben rascher zu Gewalt als Mädchen?

Knaben neigen eher dazu, Konflikte mit Kraft lösen zu wollen. Sie schubsen und schlagen schneller als die Mädchen. Das hängt auch vom Alphaschar in der Gruppe ab.

Stärke ist unter Jungs wichtig?

Oh ja, seit einiger Zeit dreht sich vieles um das Sixpack.

Um den muskulösen Körper?

Das ist ein Riesenthema. Es gibt 2.-Klässler, die ihre Oberarmmuskeln anspannen und anschauen. Sie posieren im Sommer oben ohne und fragen: «Hey Guido, wie bekomme ich ein Sixpack?» Oder sie sagen zu mir: «Ich will nicht dick werden.»

Woher kommt das?

Von den sozialen Medien. Mädchen wollen vor allem schön aussehen. Sie merken nicht, dass die Frauen auf Instagram im realen Leben nicht ausschauen wie auf den Fotos. Mädchen fragen sich untereinander, ob sie hübsch genug seien.

Das war schon so, als Sie und ich zur Schule gingen.

Ja. Buben wollen noch immer stark sein, sie wollen sich mit den anderen messen. Und die Mädchen wollen optisch gefallen. Das fängt in der 3. Klasse an und wird danach schlimmer.

Die traditionellen Geschlechterbilder verschwinden nicht?

Ehrlich gesagt hat sich wenig verändert. Klar, wir haben feminine Jungs und raue Mädchen, aber das hatten wir auch schon immer.

Ist Unsicherheit mit der Geschlechtsidentität ein Thema?

Bei mir in der Unterstufe stelle ich das nicht fest. Die Stadt Zürich will jetzt ein drittes WC einführen für alle, die nicht wissen, was sie sind. Bei mir ist das noch kein Thema.

Als Sie und ich zur Schule gingen, hiess es, ein Knabe weint nicht. Hat sich das verändert?

Als Mann war mir immer klar, dass Männer Gefühle haben. Gesellschaftlich hat sich da einiges verändert. Der Mann muss nicht mehr einfach stark sein und darf Emotionen zeigen. Sportidole wie Roger Federer oder Cristiano Ronaldo weinen auf dem Sportplatz, das hat einen Einfluss.

Ist Ihre Arbeit dadurch einfacher geworden?

Nicht einfacher, aber schöner. Es kommt schon mal vor, dass ein 5.-Klässler weint, weil er durch einen Losentscheid als Letzter drankommt beim Adventskalender.

Lassen Schule und Hort zu, dass die Jungen ihre Verletzlichkeit zeigen können?

Geschlecht wird gelernt

Die Zahl der Männer in der Betreuung hat zugenommen, und das hilft, Knaben mehr soziale Kompetenz zu vermitteln. Weint ein Knabe, kann ich ihm sagen: Hey, das ist okay, ich weine manchmal auch. Weint ein Kind, muss ich herausfinden, warum es weint. Weinen ist ein Instrument, um etwas zum Ausdruck zu bringen, das ein Kind in diesem Moment nicht sagen kann.

Wir reden oft über das Selbstwertgefühl heranwachsender Mädchen.

Wie geschieht das bei den Buben?

Jungs spüren mehr Druck. Gleichzeitig sagen sie mir, der Druck sei ihnen egal. Was natürlich nicht stimmt. Sie verdrängen mehr.

Bei den Lehrpersonen gibt es in den Unterstufen mehr Frauen als Männer.

Für Mädchen und für Knaben ist es besser, wenn sie sowohl Männer wie Frauen haben als Lehrer oder Hortleiterinnen. Ein Knabe nimmt mich wegen meinen Erlebnissen anders wahr als eine Lehrerin. Und Mädchen hilft es, ihr Männerbild zu formen, wenn sie früh Lehrer oder Hortleiter erleben. Letztlich braucht es beide. Sowohl in der Krippe als auch im Hort arbeiten heute mehr Männer als früher.

Wie engagieren sich Väter heute im Hort?

Sie holen die Kinder heute häufiger ab also noch vor 22 Jahren, als ich anfang. Damals sah ich fast nur Mütter. Diese wiederum hatten Freude, dass ihre Kinder von einem Mann betreut wurden. Noch heute liegt die Organisation von Schule und Betreuung hauptsächlich bei den Müttern. Aber die Väter sind präsenter. Allerdings hängt das von der Schicht ab.

Mittlerweile haben alle Kinder Mobiltelefone. Wie hat das Gerät Ihren Alltag verändert?

Die Jungs reden fast nur noch übers Gamen, die Mädchen über das Chatten. Mobile Telefone sind im Hort nicht erlaubt. Neuerdings haben die Kinder aber digitale Uhren, womit sie über alles gut informiert sind.

Was motiviert Sie nach 22 Jahren, noch im Hort mit Kindern zu arbeiten?

Jeden Tag bringen die Kinder mich zum Schmunzeln und manchmal auch zum Lachen.

In der Spielabteilung wird der Unterschied zwischen den Geschlechtern offensichtlich: Bei den Mädchen-spielzeugen dominieren die Farben Weiss und Rosa, Puppen oder Kuschtiere, in der Bubenabteilung viel Blau und blinkende Lichter, Maschinen oder Fahrzeuge. Auch in vielen Kitas sind die weiblich und die männlich konnotierte Welt noch immer räumlich getrennt: links die Bau- und Buddelecke, rechts Bäbistube und Kochgruppe. Kinder müssen sich daher früh entscheiden, welcher «Geschlechterwelt» sie sich zuordnen möchten. Denn das soziale Geschlecht (englisch «gender») ist im Unterschied zum biologischen Geschlecht («sex») anerzogen, zugeschrieben – es wird kulturell definiert und mit gesellschaftlichen Erwartungen an «Männlichkeit» und «Weiblichkeit» verknüpft. Anders gesagt: Geschlecht wird gelernt.

Studien haben gezeigt, dass bereits die ersten Lebensjahre eine bedeutende Rolle spielen für die Bildung der eigenen Geschlechtsidentität sowie von typischen Geschlechterrollen. Bis zum sechsten Lebensjahr entwickeln Kinder ein klares Verständnis von Geschlechterunterschieden, Sexualität und Gender-Stereotypen. Oftmals lenken dabei die Erwartungshaltungen der Familie und das Umfeld die Geschlechtsentwicklung der Kinder.

Eindrucksvoll bewiesen haben dies die sogenannten «Baby X»-Experimente: Versuchspersonen wurde dabei dasselbe Baby gezeigt. Einmal in Mädchenkleidung, ein anderes Mal in Bubenkleidung. Nun sollten die Versuchspersonen mit dem Baby spielen. Glaubten sie, ein Mädchen zu sehen, spielten sie eher mit Puppen und beschrieben das Baby als ängstlich und zart; glaubten sie, einen Knaben vor sich zu haben, spielten sie eher mit Autos und beschrieben das Kind als robust und aktiv. Die Erwachsenen schrieben den Kindern somit spezifische Geschlechterrollen nach den gängigen Klischees zu. Wollen Eltern gängige Gender-Stereotypen aufbrechen, sollten sie in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder besonders auf ihre eigenen Geschlechterbilder sensibilisiert sein – und vor allem auf ihre typischen Erwartungshaltungen.



Appenzeller

Erst 1990 wurde in Appenzell Innerrhoden das Frauenstimmrecht per Bundesgerichtsentscheid eingeführt. Vier Stimmen erinnern sich an die damalige Atmosphäre im Kanton – und sagen, was sich seither verändert hat.

Interviews: Adrian Meyer

Maria Eugster-Breitenmoser, 65, ehemalige Präsidentin des Frauenforums Appenzell.



Frau Eugster, Sie kämpften mit einem Aktionskomitee für das Frauenstimmrecht. Wie erinnern Sie sich an die Zeit zurück?

Es ist mehr als 30 Jahre her. Aber ich kann mich gut an meine Ohnmacht erinnern. Wir wussten nicht, wie wir weiter vorgehen sollten, als das Frauenstimmrecht an der Landsgemeinde erneut abgelehnt worden war. Ich war enttäuscht. Zehn Jahre lebte ich in anderen Kantonen und war an das Stimmrecht gewöhnt, das wollte ich als politisch aktiver Mensch auch in meiner Heimat ausüben. Nachdem Theresia Rohner beim Bundesgericht Beschwerde eingelegt hatte, zogen 50 Männer und 50 Frauen aus Appenzell mit einer Sammelbeschwerde nach. Wir wollten nicht länger warten.

Anschliessend gründeten Sie das Frauenforum Appenzell mit. Ging der Kampf da erst richtig los?

Nach dem Bundesgerichtsentscheid wollten wir schnell beweisen, dass Frauen sich aktiv in die Politik einbringen. Viele dachten, dass mit dem Stimmrecht alle Ziele der Frauen erreicht seien. Wir wollten aber keinen Stillstand. Daher haben wir Frauen für Ämter

vorgeschlagen. Unser erster Erfolg war, dass an der nächsten Landsgemeinde ein Drittel der Teilnehmenden Frauen waren! Unsere grösste Errungenschaft ist die Wahl von Ruth Metzler als erster Frau in der Appenzeller Regierung.

Mit welchen Widerständen hatten Sie zu kämpfen?

Mit den gleichen wie heute. Es ist immer noch schwer, Frauen in politische Ämter zu bringen, in Partei- oder Verbandsvorstände. Das bereitet mir Sorgen. Das Frauenforum ist aufgelöst worden, aber eigentlich bräuchte es die Organisation noch immer. Ich wünschte mir, dass sich die jungen Frauen von heute zusammentun und sich fragen, wofür es sich heute zu kämpfen lohnt.

Wie blicken Appenzeller:innen auf diese Episode zurück?

Es ist ein dunkles Kapitel, das nicht gut aufgearbeitet wurde und lieber verschwiegen wird. Das ist unangenehm. Aber es wäre wichtig, diese Episode aufzuarbeiten. Damit die Grosskinder wissen, was sich in unserem Kanton zugetragen hatte.

Wo steht Appenzell, die Schweiz, bei der Gleichstellung von Mann und Frau?

Seit Jahrzehnten arbeitet man für gleiche Löhne, bisher mit mässigem Erfolg. Was mich am meisten umtreibt, ist die Frage, wie man auch das Engagement der Männer innerhalb der Familie sichtbar machen könnte. Damit es mehr männliche Vorbilder gibt, die sagen, sie seien ebenso gerne in der Familie tätig wie in ihrem Beruf. Damit steigt die Akzeptanz für neue Arbeitsmodelle.

Erinnerungen

Herr Inauen, in einem Video von der Landsgemeinde im Jahr 1990 sieht man, wie Sie nach dem Nein zum Frauenstimmrecht die Hände verwerfen. Was ging Ihnen durch den Kopf?

Eine Mischung aus Verzweiflung, Ratlosigkeit und Wut. Ich wusste nicht, wie es weitergehen soll mit den Frauenrechten im Kanton. Nach mehreren Versuchen scheiterte das Frauenstimmrecht erneut. Dabei ging ich fest davon aus, dass es endlich klappen würde. Sogar die Regierung und der Grosse Rat waren einstimmig dafür! Und dann haben wir es wieder nicht geschafft.

Warum waren so viele Appenzeller dagegen?

Es gibt viele plausible, durchaus historische Gründe dafür. Ich glaube aber, das Nein der Landsgemeinde war eine Trotzreaktion. Ganz Europa schaute damals wegen des fehlenden Frauenstimmrechts auf Innerrhoden. Einfachere Gemüter haben sich in dieser Exklusivität gesonnt und unheilige Allianzen geschmiedet mit jenen, die überzeugt gegen das Frauenstimmrecht waren. Hinzu kam eine ältere Generation, die Angst davor hatte, dass die Tradition ihrer Landsgemeinde kaputt geht.

Wie hat das Frauenstimmrecht den Kanton verändert?

Im Rückblick hat diese unsägliche Frage das politische Leben und das Vorwärtstommen des Kantons massiv blockiert. Als die Frage endlich vom Tisch war, war der Kopf frei für wichtige, strukturelle Fragen, die mit grossem Elan angepackt wurden – mit Unterstützung der Frauen. Nie hatte Innerrhoden eine intensivere Reformphase erlebt als in den 1990er-Jahren.

Wie blicken die Appenzeller:innen auf diese Episode zurück?

Ich habe fast 30 Jahre lang das Museum Appenzell geleitet und das Frauenstimmrecht auf Hunderten Führungen thematisiert. Auch in privaten Gesprächen wird das Thema durchaus kritisch reflektiert. Natürlich könnte man die Geschichte im Detail aufarbeiten für nachfolgende Generationen. Aber inzwischen ist einiges an Aufklärung betrieben worden, nicht zuletzt durch das Jubiläum des Frauenstimmrechts im vergangenen Jahr.

Wo steht Appenzell, die Schweiz, bei der Gleichstellung von Mann und Frau?

Da sind noch Defizite vorhanden. Verschiedene Kreise setzen sich im Kanton dafür ein. Noch immer bringen sich zu wenige Frauen aktiv in politische Ämter ein. Das ist wirklich schwierig. Vor allem in der Legislative und Exekutive muss das Geschlechterverhältnis besser werden. In weniger exponierten Ämtern, etwa im Gericht, ist die Situation besser. Gesamtschweizerisch sehe ich die fehlende Lohngleichheit als das grösste Problem. Das müssten wir als Erstes lösen. Der Weg dorthin ist allerdings steinig.



Roland Inauen, 67, damals Stimmbürger, heute Stillstehender Landammann von Appenzell Innerrhoden und Vorsteher des Erziehungsdepartements.

”

Das Nein der Landsgemeinde zum Frauenstimmrecht war eine Trotzreaktion.

”

Der Fall Appenzell zeigt, welchen Unterschied eine einzelne Frau machen kann.

Isabel Rohner, 43, Kulturwissenschaftlerin, Mitherausgeberin «50 Jahre Frauenstimmrecht» und Co-Host «Die Podcastin».



Frau Rohner, wie haben Sie die Einführung des Frauenstimmrechts in Appenzell erlebt?

Es ist meine früheste politische Erinnerung. Ich war zehn Jahre alt und kann mich noch gut an die frauenverachtenden Medienberichte von damals erinnern – zu einer Zeit, als Frauen auf Bundesebene längst stimmberechtigt waren. Dass von den Medien immer noch infrage gestellt wurde, ob Frauen überhaupt fähig seien, abzustimmen, hat mich entrüstet und zur Feministin gemacht. Appenzell ist der eigentliche Grund, wieso ich mich mit Frauenbewegungen und Demokratiegeschichte auseinandersetze.

Das Frauenstimmrecht verdankt Appenzell vor allem Theresia Rohner, die beim Bundesgericht Beschwerde einlegte.

Was war sie für eine Frau?

Sie war Mitte 30, hatte zwei kleine Kinder und ein Töpfergeschäft; sie arbeitete, zahlte Steuern und sah es überhaupt nicht ein, dass sie nicht dieselben Rechte haben sollte wie Männer. Gegen dieses Unrecht stand sie auf. Sie traf auf Hass und Ablehnung. Ihr wurden die

Scheiben eingeschlagen, sie wurde am Telefon terrorisiert, die Kinder mussten unter Polizeischutz zur Schule. Es hat mich beeindruckt, wie sie trotz aller Widerstände für ihre Rechte und die Demokratie einstand. Sie ist ein Vorbild.

Welche Lehren ziehen Sie aus dem Fall Appenzell?

Er zeigt, welchen Unterschied eine einzelne Frau machen kann. Nicht nur für die Appenzellerinnen, sondern für alle Schweizerinnen und die gesamte Demokratie. Er zeigt, wie Individuen dafür mitverantwortlich sind, dass Demokratie funktioniert. Man kann nicht von einer Demokratie reden, wenn die Hälfte der Bevölkerung nicht wählen kann.

Wie blicken Appenzeller:innen auf diese Episode zurück?

Viele schämen sich, die meisten wollen nicht daran erinnert werden. Die Geschichte wird verdrängt. Nicht nur in der Ostschweiz, sondern im ganzen Land. Wenn es um Frauenrechte geht, haben wir überhaupt keine Erinnerungskultur. In Appenzell erinnert nichts an den Kampf, den Theresia Rohner gewonnen hat. Es läge an Appenzell, diese Geschichte endlich aufzuarbeiten, damit man daraus für die Zukunft lernen kann.

Wo steht Appenzell, die Schweiz, bei der Gleichstellung von Mann und Frau?

Das Ziel muss eine rechtliche, soziale und ökonomische Gleichberechtigung sein. Auf allen Ebenen haben wir Nachholbedarf. Bis 1971 waren Schweizerinnen aus der Gesetzgebung ausgeschlossen. Alte Gesetze und Vorstellungen prägen bis heute unser Leben, oft zum Nachteil der Frauen. Ökonomisch haben wir weiterhin einen grossen

Gehaltsunterschied und damit eine Vorsorgelücke. Auch sozial, in der Berichterstattung und in Gestaltungspositionen ist die Männerquote immens. Es gibt noch viel zu tun.

Frau Rüegg Bless, Sie zogen 2003 nach Appenzell. Wie war es, als Zugezogene Politik zu machen?

Ich hatte nicht den Eindruck, dass ich in eine Entwicklungsregion ziehe. Dass Frauen abstimmen, war damals in Appenzell längst normal. Meine politische Laufbahn begann im Frauenforum. Politik war mein Weg, um hier Fuss zu fassen. Ich bin erst die dritte Regierungsrätin in Appenzell – und neben Ruth Metzler die zweite von ausserhalb. Dass ich nicht aus Appenzell stamme, war ein Vorteil. Ich war unbekannt und bot weniger Angriffsfläche. Denn hier kennt sich ja jeder.

Im Regierungsrat sind Sie die einzige Frau. Hätten Sie es gerne anders?

Ich bin überzeugt, dass gemischte Teams besser arbeiten. Wir brauchen die männliche wie die weibliche Denkweise. Klar wünschte ich mir, dass der Frauenanteil in unserem Gremium bei 50 Prozent liegt. Auch wenn ich mich wohlfühle unter meinen Kollegen und meine Sicht auf Themen gut einbringen kann. Am liebsten wäre mir aber, wenn die Frauen- und Männerfrage gar kein Thema mehr ist. Nicht nur in Appenzell. Es gibt heute Kantone ohne eine Frau in der Regierung, in Uri zum Beispiel.

Warum ist es schwierig, Appenzellerinnen für die Politik zu begeistern?

Es liegt an bekannten Gründen. Familienkonstrukte etwa, wo die Frau Teilzeit arbeitet, die Kinder betreut und den Haushalt managt – und keine Zeit hat für Politik. Viele Frauen, die wir anfragen, sagen, es sei nicht der richtige Zeitpunkt. Sie sind zu selbstkritisch und trauen sich ein Amt oft nicht zu. Allerdings sind sie in Schul- und Kirchenräten sehr gut vertreten.

Wie blicken Appenzeller:innen auf diese Episode zurück?

Sie sagen, es sei jetzt gut, so wie es ist. Das Stigma der Hinterwäldler stimmt nicht. Die Innerrhoder sind innovativ, gewieft, erfolgreich. Interessant ist doch, dass an der ersten Landsgemeinde mit Frauen alles friedlich ablief. Als wäre das immer so gewesen. Dabei war die Stimmung vorher so gehässig! Der Widerstand der Männer damals war eine Trotzreaktion auf den Druck von aussen. Die Appenzeller sind stolz auf ihre Landsgemeinde. Sie leben direkte Demokratie.

Wo steht Appenzell, die Schweiz, bei der Gleichstellung von Mann und Frau?

Wir sind noch immer auf dem Weg dorthin. Vor allem junge Frauen denken, die Gleichstellung sei längst in allen Bereichen Realität. Nachteile spüren sie erst, wenn sie Karriere und Kinder unter einen Hut bringen wollen. Und wenn sie Lohnunterschiede bemerken. Dann wachen sie auf. Es ist höchste Zeit für Lohngleichheit. Dass das noch nicht der Fall ist, erschreckt mich immer wieder. Auch die Rahmenbedingungen für neue Arbeits- und Familienmodelle müssten endlich besser werden. Da sind wir in Appenzell leider etwas langsam unterwegs.



Monika Rüegg Bless, 51, ehemalige Appenzeller Grossratspräsidentin, leitet heute als Regierungsrätin das kantonale Gesundheits- und Sozialdepartement.

Am liebsten wäre mir, wenn die Frauen- und Männerfrage gar kein Thema mehr ist. Nicht nur in Appenzell.



Bildung rechnet sich

Ein Booster für die MINT-Fächer

Der Wirtschaftsstandort Schweiz sucht händeringend Nachwuchs-Talente. Jetzt will UBS zusammen mit der ETH Zürich die Begeisterung für die MINT-Fächer und das Unternehmertum neu entfachen – auch bei jungen Frauen, sagt Sabine Keller-Busse, President UBS Switzerland.

Frau Keller-Busse, UBS zählt zu den grössten Lehrbetrieben der Schweiz und unterstützt die Initiative SwissSkills – und jetzt auch noch die ETH Zürich. Wieso dieses Engagement für Bildung?

Die Schweiz ist unser Heimmarkt. Darum wollen wir uns für den Wirtschaftsstandort und die Lebensqualität engagieren. Unser Land ist derzeit eines der führenden Innovationsländer – und das soll so bleiben. Innovationen sind für uns überlebenswichtig. Sie zählen zu den wenigen «Rohstoffen» der Schweiz. Und Innovation startet bei der Bildung.

Bildung als Schlüssel zum Erfolg: Das klingt eher nach einer rationalen Entscheidung ...

Ja, aber dahinter steckt sehr viel Herzblut! Ich habe selbst eine Lehre absolviert und danach studiert. Das duale Bildungssystem eröffnet jungen Menschen tolle Perspektiven. Und die Lehre stellt einen wichtigen Erfolgsfaktor unserer Wirtschaft dar. Wir sind stolz, dass an den jüngsten Schweizer Berufsmeisterschaften gleich acht Lernende von UBS mitmischen. Mit dem neuen Engagement engagieren wir uns zusammen mit der ETH Zürich zusätzlich bei den sogenannten MINT-Fächern – also in Mathematik, Informatik,



Sabine Keller-Busse,
President UBS Switzerland

Naturwissenschaften und Technik. Denn diese Bereiche tragen viel dazu bei, die Innovationskraft eines Landes zu stärken.

Fakt ist: Viermal mehr Männer als Frauen absolvieren einen MINT-Studienabschluss. Warum eigentlich?

Wir möchten grundsätzlich junge Menschen für MINT-Fächer begeistern, die bislang weniger gut erreicht werden konnten. Jede und jeder sollte seiner Leidenschaft nachgehen – unabhängig von Geschlecht und Hintergrund. Dass es weniger weibliche als männliche MINT-Studierende gibt, kann unter anderem daran liegen, dass sich bislang relativ wenige weibliche Rollenmodelle finden. Konkrete Kar-





rieremöglichkeiten aufzuzeigen, ist eine Möglichkeit, einen Kulturwandel herbeizuführen. Übrigens setzt gerade auch EqualVoice beim Thema Rollenmodelle an – deshalb ist diese Initiative sehr wichtig. **Wieso ist es so wichtig, dass Frauen sich in den Naturwissenschaften einbringen?**

Um unseren weltweiten Spitzenplatz in der Innovation zu verteidigen, müssen wir alle unsere Talente fördern. Hinzu kommt: Der Fachkräftemangel ist gerade im technischen Bereich ausgeprägt. Viele Start-ups entstehen im Hightech- und Life-Sciences-Bereich. Laut der OECD liegt der Frauenanteil bei Studienabschlüssen in den MINT-Fächern in der Schweiz tiefer als in unseren Nachbarländern. Und

Hand in Hand für mehr Innovationen

Die UBS und ETH Zürich haben eine strategische Partnerschaft gestartet. Während zehn Jahren investiert UBS bis zu 20 Millionen Franken in zwei gemeinsame Initiativen. Eine davon will das Unternehmertum und Innovationen beflügeln und soll die Start-up-Förderung der ETH Zürich ergänzen. Eine weitere soll mehr Schülerinnen und Schüler für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Hierzu wollen UBS und die ETH basierend auf bewährten Formaten wie CYBATHLON@school neue Verteilkanäle aufbauen. Darüber hinaus unterstützt UBS den Bau eines neuen ETH-Gebäudes auf dem Campus Hönggerberg mit bis zu 20 Millionen Franken. Unter einem Dach sollen studentische Experimentierfreude, ETH Entrepreneurship Club und mehrere Spin-offs Raum finden. Darüber hinaus engagiert sich UBS weiterhin auf verschiedenen Ebenen für die Initiative SwissSkills – mit dem Ziel, dass junge Menschen ihr Potenzial erkennen und entfalten können.

Sabine Keller-Busse, President UBS Switzerland, und Joël Mesot, Präsident ETH.



auch bei IT-bezogenen Lehren ist der Frauenanteil sehr tief. Wir haben ein klares Aufholpotenzial. Und ein MINT-Studium oder eine IT-Lehre eröffnet jeder und jedem spannende Chancen für die Zukunft. **Wieso soll gerade UBS eine Begeisterung für MINT-Fächer auslösen können?**

Weil wir mit der ETH Zürich zusammenarbeiten, die bereits über wirksame Programme verfügt. Mit vereinten Kräften wollen wir diesen zum Durchbruch verhelfen. Gemeinsam können wir deutlich mehr Schulen erreichen und so mögliche Berührungspunkte gegenüber Mathematik und Technik abbauen. Mit dem UBS Kids Cup konnten wir in der Breite die Leidenschaft für Leichtathletik wecken und eine starke Basis an Talenten fördern, die sich heutzutage im Spitzensport etabliert. Das wollen wir nun mit der ETH auch für die MINT-Fächer erreichen. UBS ist in der Schweiz bis in die Kapillaren verankert, und diese Verankerung können wir dafür nutzen.

Laut dem Global Entrepreneurship Monitor bleiben Unternehmensgründungen oft eine reine Männersache. Da wollen Sie auch Gegensteuer geben?

Das Unternehmertum in der Schweiz zu fördern, ist ein zentraler Teil des gemeinsamen Engagements mit der ETH Zürich. Selbstverständlich profitieren davon auch weibliche Studierende. Frauen zeichnen zwar bereits für ein Drittel der Gründungen verantwortlich. Aber bei Start-ups im Bereich Technologie sind sie stark untervertreten.

Wo steht die Schweiz in zehn Jahren?

Der Schweiz wird es gelingen, ihren Spitzenplatz in Sachen Innovationskraft zu verteidigen, wovon unsere Wirtschaft und unsere Gesellschaft profitieren. Und ich bin davon überzeugt, dass wir mit der Partnerschaft mit der ETH Zürich zum zukünftigen Erfolg unseres Landes beitragen können.

Standing Ovationen für Papa auf dem Spielplatz

Ein Papi-Tag pro Woche ist für die meisten das höchste der Gefühle, stellen Regisseurin Natascha Beller und Autor Patrick Karpiczenko erstaunt fest. Ihre zweijährige Tochter geht seit sechs Monaten in die Kita - vorher wäre eine Fremdbetreuung für die Eltern undenkbar gewesen. Für beide ist klar: 14 Wochen Urlaub für Mütter und zwei für Väter sind viel zu wenig.

Aufgezeichnet: Sandra Casalini



NATASCHA BELLER UND PATRICK KARPICZENKO

Natascha Beller, 40, Regisseurin und Drehbuchautorin, und Patrick «Karpi» Karpiczenko, 36, Autor, Komiker, Regisseur und Filmproduzent, betreiben seit 2016 gemeinsam die Firma Apéro Film GmbH (z. B. «Deville» oder «Die fruchtbaren Jahre sind vorbei»). Seit der Geburt ihrer Tochter arbeitet jeweils nur noch der eine oder die andere.



Foto: Geri Born/Schweizer Illustrierte

Kinderkriegen ist hierzulande ein Luxus – das ist verstörend.

Karpi: Warum muss ich sie eigentlich in die Kita bringen, und du darfst sie holen? Als Mami zählst du ja eh schon mehr, obwohl ich in den letzten beiden Jahren genauso anwesend war.

Natascha: Ich zähle wahrscheinlich nur mehr wegen meiner Brüste. Du konntest sie ja nie stillen, und das Fläschchen hat sie verweigert. Aber je älter unsere Tochter wird, desto mehr zählst auch du. Unterdessen hat sie ihre Vorliebe für Muttermilch gegen das Verlangen nach «Apéro» eingetauscht – so nennt sie gesüsste Getränke wie Fruchtschorlen oder Sirup.

Karpi: Ich finds gut, dass sie die wichtigen Wörter früh lernt. Auch wenn sie in der Kita komisch schauen, wenn eine Zweijährige dauernd Apéro verlangt.

Natascha: Sie weiss, was sie will, und kann es unterdessen auch formulieren. Ein charmantes Boss-Baby. Aber für die Kita ist das gut. Ich hätte mir nicht vorstellen können, ein hilfloses Baby nach drei Monaten in fremde Hände geben zu müssen.

Karpi: Vierzehn Wochen Mutterschaftsurlaub sind viel zu wenig. Und zwei Wochen Vaterschaftsurlaub reichen gar nirgends hin. Die ersten Monate mit Baby sind unglaublich stressig. Ich kann mir nicht vorstellen, wie man das allein durchstehen kann. Ich habe eingekauft, gewaschen und unzählige Windeln gewechselt.

Natascha: Ja, in der Anfangszeit herrschte Chaos, und ich fühlte mich wie eine Gefangene im Stillsessel. Die Kleine hat alle zwei Stunden dreissig Minuten lang getrunken, und ich konnte nie länger als neunzig Minuten am Stück schlafen. Das war regelrechte Folter.

Karpi: Gemäss Genfer Konvention zählt Schlafentzug ja tatsächlich als Folter. Unsere Tochter verstösst gegen internationales Völkerrecht! Wir lassen das nur zu, weil sie so unglaublich süss ist.

Natascha: Stimmt. Grundsätzlich finde ich, die einzig vernünftige Lösung wäre eine zweijährige Elternzeit, die man sich nach den eigenen Bedürfnissen aufteilen kann.

Karpi: Wir hatten Glück, dass wir es uns leisten konnten, beruflich so zu reduzieren, dass es aufgeht. Aber die Erkenntnis, dass Kinderkriegen hierzulande ein Luxus ist, ist verstörend. Auch in der Wirtschaft braucht es dringend ein Selbstverständnis, dass man die Jobs so anlegt, dass Vereinbarkeit möglich ist. Man muss ja nicht mal unbedingt Anreize schaffen, Kinder zu bekommen. Es würde schon reichen, wenn man dafür nicht bestraft wird.

Natascha: Das wäre schön. So hätten alle Kinder die Möglichkeit, ihre Eltern mal kennenzulernen. Unsere Tochter scheint unsere Anwesenheit auf jeden Fall sehr zu schätzen.

Karpi: Ich glaub, sie mag uns! Was mich aber immer wieder verblüfft, ist, wie wenige Väter ich mit Kind sehe. Ein Papi-Tag pro Woche ist für viele noch das höchste der Gefühle. Dieser scheint übrigens immer eher gegen Ende der Woche zu sein. Wenn ich am Dienstag jeweils mit meiner Tochter auf dem Spielplatz auftauche, kriege ich Standing Ovationen!

Natascha: So wie im Babymassage-Kurs ...

Karpi: Ich war der einzige Papa dort. Und ich hatte das einzige Baby, das nicht geweint hat. Ich war ein Held.

Natascha: Als Vater wirst du nur schon für deine Anwesenheit bewundert. Als Mutter musst du mindestens noch eine steile Karriere und eine tolle Figur haben, um bewundert zu werden. Aber wenn Frauen der Karriere wegen abwesend sind, gelten sie schnell mal als Rabenmütter.

Karpi: Lehnst du deshalb so viele Jobangebote ab?

Natascha: Nö. Ich verbringe einfach gerne viel Zeit mit unserer Tochter. Als sie ein Baby war, hatten die Leute noch mehr Verständnis dafür, dass ich ihretwegen absage. Aber je älter sie wird, desto mehr stosse ich auf Unverständnis.

Karpi: Als ob die Kinderbetreuung mit zwei Jahren abgeschlossen wäre. Aber es ist auch für mich schwierig zu beurteilen, welche Projekte ich annehme und welche nicht. Jede Stunde ist plötzlich kostbar. Aber wenn ich etwas wirklich machen will, unterstützt du mich ja. Und du weisst, dass es in Ordnung gewesen wäre, hättest du zum Beispiel das Angebot von Netflix angenommen, in einem Writers' Room mit internationalen Autorinnen und Autoren zu schreiben.

Natascha: Ich schreibe momentan lieber an eigenen Projekten. Ausserdem glaube ich nicht, dass ich es zurzeit schaffen würde, Deadlines einzuhalten, und ich will ja nicht meinen guten Ruf versauen.

Karpi: Das würdest du bestimmt nicht.

Natascha: Aber wenn, dann versaue ich den Ruf gleich für alle Frauen. Das ist die Verantwortung, die man als Quotenfrau trägt.

Karpi: Das Privileg in unserem Job ist, dass wir abwechselnd zurückstecken können. Das ist in anderen Branchen kaum möglich. Da verzichtet dann meist die Frau, weil sie weniger verdient.

Natascha: Eine gleichwertige Elternzeit ist in der Schweiz wohl noch lange nicht in Sicht. Aber vielleicht schaffen wir es einen Schritt näher zur Chancengleichheit, bis unsere Tochter erwachsen ist.



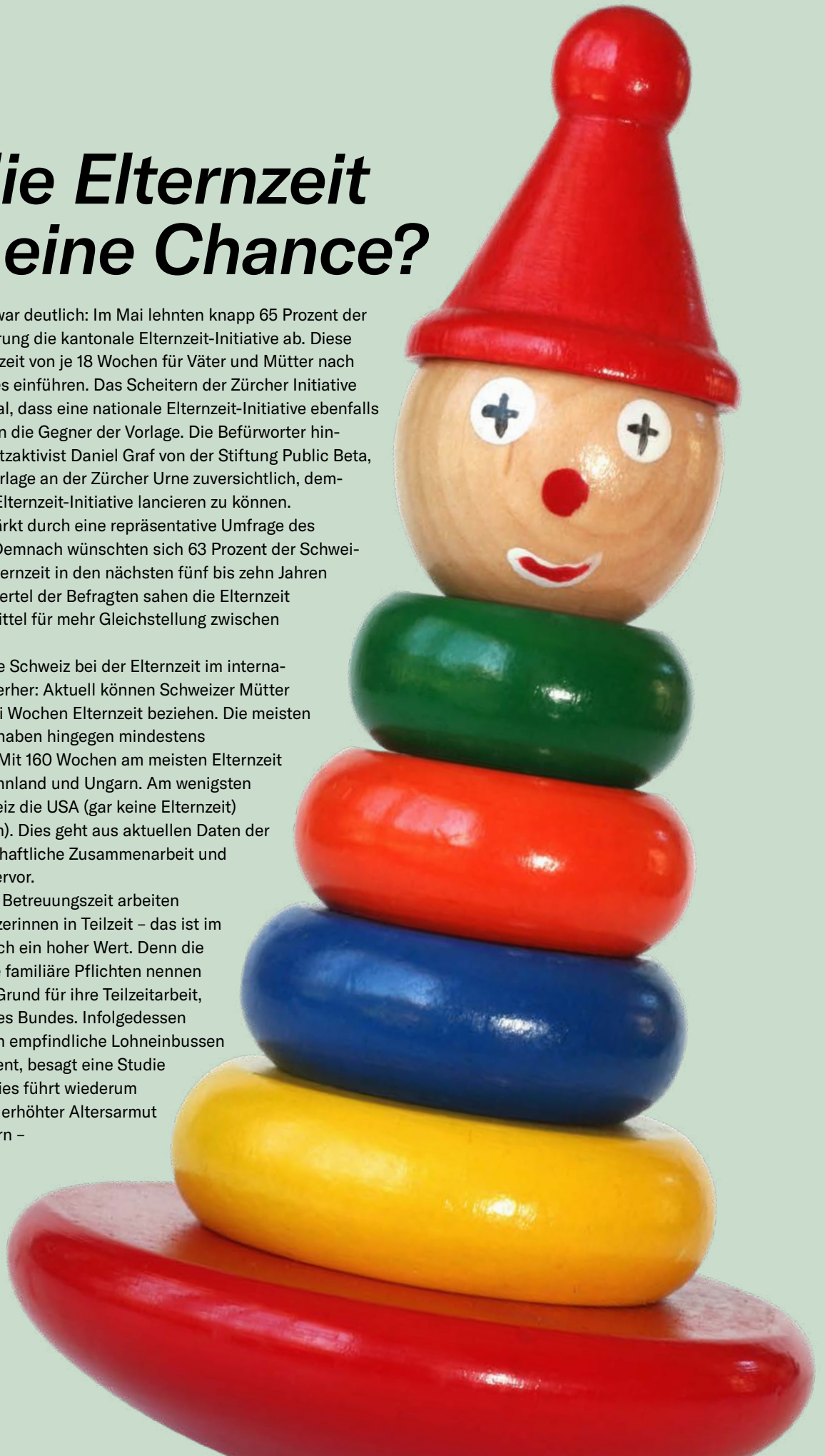
Hat die Elternzeit noch eine Chance?

Das Nein an der Urne war deutlich: Im Mai lehnten knapp 65 Prozent der Zürcher Stimmbevölkerung die kantonale Elternzeit-Initiative ab. Diese wollte eine Betreuungszeit von je 18 Wochen für Väter und Mütter nach der Geburt eines Kindes einführen. Das Scheitern der Zürcher Initiative sei ein deutliches Signal, dass eine nationale Elternzeit-Initiative ebenfalls scheitern dürfte, sagten die Gegner der Vorlage. Die Befürworter hingegen, darunter der Netzaktivist Daniel Graf von der Stiftung Public Beta, blieben trotz der Niederlage an der Zürcher Urne zuversichtlich, demnächst eine nationale Elternzeit-Initiative lancieren zu können.

Sie sehen sich gestärkt durch eine repräsentative Umfrage des Instituts Demoscope: Demnach wünschten sich 63 Prozent der Schweizer:innen, dass eine Elternzeit in den nächsten fünf bis zehn Jahren eingeführt wird. Drei Viertel der Befragten sahen die Elternzeit dabei als wirksames Mittel für mehr Gleichstellung zwischen Männern und Frauen.

Tatsächlich hinkt die Schweiz bei der Elternzeit im internationalen Vergleich hinterher: Aktuell können Schweizer Mütter 14 und die Männer zwei Wochen Elternzeit beziehen. Die meisten europäischen Staaten haben hingegen mindestens 30 Wochen Elternzeit. Mit 160 Wochen am meisten Elternzeit haben die Slowakei, Finnland und Ungarn. Am wenigsten haben nebst der Schweiz die USA (gar keine Elternzeit) und Mexiko (12 Wochen). Dies geht aus aktuellen Daten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hervor.

Wegen der geringen Betreuungszeit arbeiten 60 Prozent der Schweizerinnen in Teilzeit – das ist im internationalen Vergleich ein hoher Wert. Denn die Kinderbetreuung sowie familiäre Pflichten nennen Frauen als häufigsten Grund für ihre Teilzeitarbeit, ergab eine Erhebung des Bundes. Infolgedessen ergeben sich für Frauen empfindliche Lohneinbussen von langfristig 60 Prozent, besagt eine Studie der Universität Bern. Dies führt wiederum zu tieferen Renten und erhöhter Altersarmut im Vergleich zu Männern – ein Teufelskreis.



Frau von Salis, fast wären Sie die erste ETH-Professorin geworden. Warum klappte es nicht?

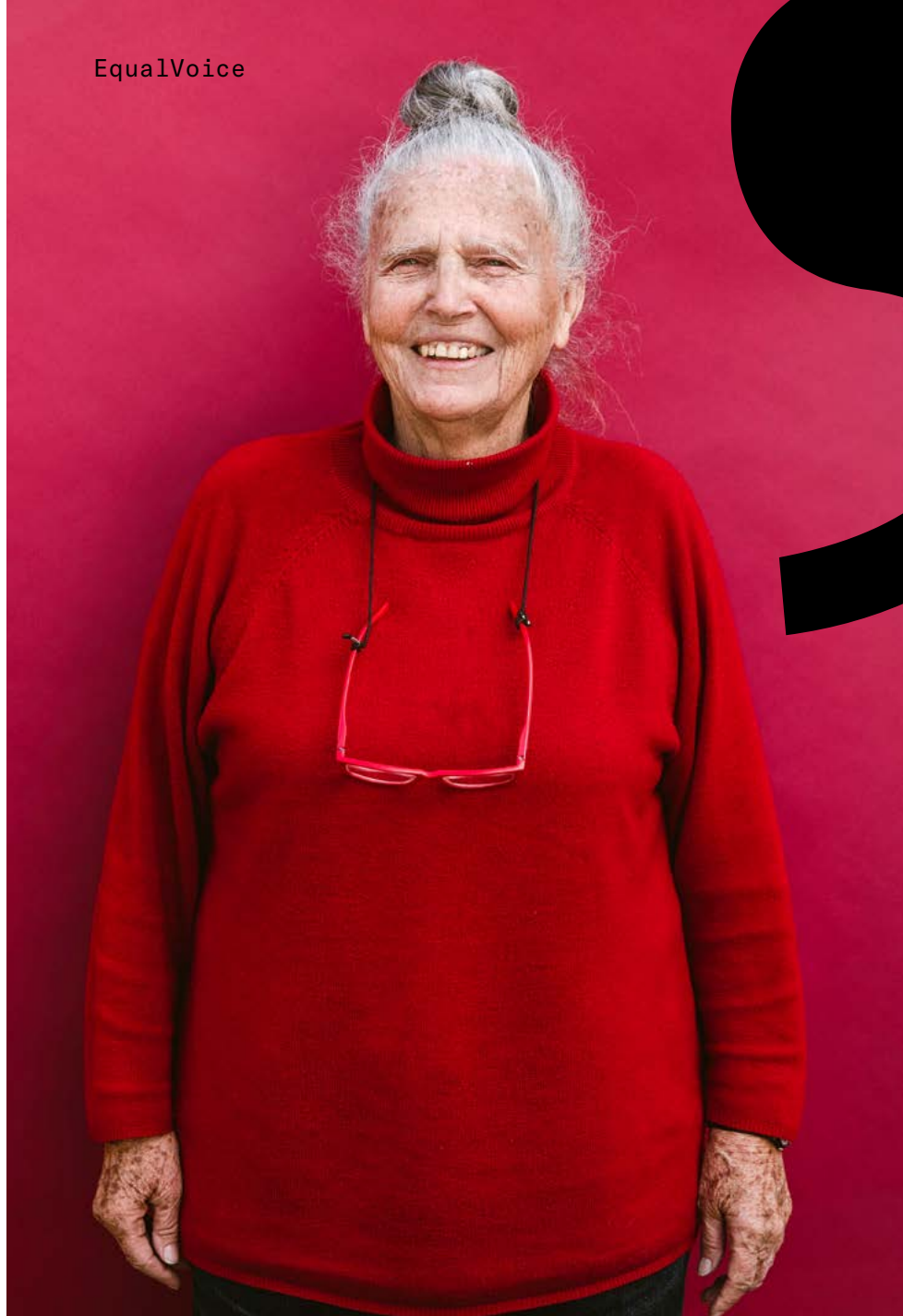
Als mein Chef am Geologischen Institut emeritiert wurde, bewarb ich mich 1985 mit einer Kollegin als Nachfolgerin. Wir wollten die Professur im Job-Sharing ausüben. Das wäre ja noch akzeptiert worden. Aber beim Vorstellungsgespräch habe ich gemerkt, dass ich als nicht erwünschte Frau behandelt werde und nicht als Wissenschaftlerin, und dass es kaum klappen würde.

Bevor Sie 1974 zur ETH kamen, waren Sie an der Universität Kopenhagen Institutsleiterin am Geologischen Institut. Sie führten Expeditionen an nach Grönland und auf einem Forschungsschiff. Wieder in der Schweiz, sollten Sie bloss Assistentin II sein.

In Kopenhagen hatte ich eine Chefin, die mir was zugetraut hat. Das hat mich selbstbewusst gemacht. Als man mich an die ETH Zürich holte, musste ich dafür kämpfen, Oberassistentin zu werden, obwohl ich schon zehn Jahre den Dokortitel hatte. Man sagte, dass ich das nicht brauche, schliesslich habe ich doch einen Mann, der für mich Sorge.

Welchen Widerständen begegneten Sie zu der Zeit an der Universität?

Erst wurde mir vom Geologiestudium ganz abgeraten – das sei nichts für Frauen. Als ich später an die ETH kam, sollte ich Kaffee machen. Ein Problem waren immer wieder die WCs. Oft gab es für Frauen zu wenige oder gar keine. Die Infrastruktur an vielen Unis war bis in die 90er-Jahre für Frauen suboptimal.



Allein unter Männern

Zwei Wissenschaftlerinnen, die sich an der Uni durchgesetzt haben: Geologin Katharina von Salis (82) musste sich ab den 70er-Jahren an der ETH vieles erkämpfen. Physikprofessorin Anna Sótér (36) hat es heute leichter und sagt, was echte Gleichstellung weiterhin erschwert.

Interviews: Adrian Meyer



Frau Sótér, Sie sind 36 alt und ETH-Physikprofessorin. Warum ist das im Jahr 2022 noch immer eine Sensation?

Das frage ich mich auch! Ich bin geschlechtsblind aufgewachsen. In meiner Familie haben die Frauen immer gearbeitet. Meine Grossmutter war Chemikerin in der Metallurgie. Mein Vater holte mich von der Kita ab, wie auch er von seinem Vater dort abgeholt wurde. Traditionelle Rollenbilder waren bei uns kein grosses Thema.

Frauen sind im MINT-Bereich weiterhin unterrepräsentiert, insbesondere ganz oben auf der Karriereleiter.

Fühlen Sie sich als Minderheit?

Ich bin eine der wenigen Glücklichen, die es zur Professorin geschafft haben. Glück hatte ich aber nicht, weil ich eine Frau bin, sondern weil es generell so wenige Professur-Stellen gibt. Mit diesem Problem kämpfen auch die Männer. Tatsächlich habe ich mich in meiner ganzen wissenschaftlichen Karriere nie benachteiligt gefühlt als Frau. Ich bekam immer viel Unterstützung, um meinen Weg zu gehen. Schon in der Schule hatte ich das Glück, dass mein Interesse an Physik und Mathe von den Lehrern gefördert wurde. Dafür bin ich sehr dankbar. Gender-Themen spielten für mich keine Rolle. Daher dauerte es eine Weile, bis ich realisiert habe, dass ich immer weniger Frauen um mich herum habe.

Woran liegt das?

Vielleicht an gesellschaftlichen Normen und Erwartungen. Frauen tragen das als unsichtbares Gepäck mit sich, dieses Vorurteil, dass Naturwissenschaften nichts für sie seien. Sie hinterfragen sich stärker als Männer, trauen sich weniger zu. Das beobachte ich in meinen Vorlesungen. Frauen, die eigentlich mehr wissen, denken, sie seien schlechter. Bei den Männern ist es oft umgekehrt. Wieso das so ist, weiss ich nicht. Vielleicht weil Jungs früh lernen, wie Wettbewerb funktioniert. In der Wissenschaft ist der Wettbewerb ja besonders hart. Menschen, die sich diese Atmosphäre nicht gewohnt sind, fallen hier hinten runter. Und ich habe das Gefühl, das sind eher die Frauen als die Männer.

Was löste das bei Ihnen aus?

Darunter habe ich nicht gelitten, und mit Männern umzugehen, war ich gewohnt. Schon als Kind habe ich lieber mit Buben gespielt als mit Mädchen. In meiner Gymiklasse war ich anfangs das einzige Mädchen neben 29 Buben. Am ersten Schultag warfen sie mir einen nassen Schwamm ins Gesicht. Ich habe ihn zurückgeworfen. Dann war Ruhe.

An der ETH galten Sie als «Emanze vom Dienst». Wie kams dazu?

Ich habe an einer Dozentensitzung vorgeschlagen, das neue Reglement an unserem Institut in weiblicher Form zu schreiben. Das war, gleich nachdem die Appenzellerinnen das Stimmrecht erhielten. Von da an galt ich als Feministin. Am Frauenstreik 1991 habe ich mit vielen anderen Frauen einige Aktionen auf die Beine gestellt. An den ETH-Präsidenten Jakob Nüesch schrieben wir zudem eine Resolution mit dem Titel «ETH-Frauen wollen Taten sehen!» mit vielen Forderungen. Als er in einem Interview sagte, er möchte mit Frauen reden, schrieb ich ihm einen Brief auf gelbem Papier, damit er ihn auch wirklich sieht. Darauf hat er mich zum Gespräch eingeladen.

Eine Forderung war die Stelle für Chancengleichheit von Mann und Frau an der ETH, die Sie mit aufbauten.

Die ETH war damals wegen Frauenmangel öffentlich unter Druck. Ich war kein Huschi und konnte gut mit mächtigen Männern umgehen. ETH-Präsident Nüesch fragte mich direkt, was ich denn brauche. Dann ging es schnell zur Sache. Als Erstes haben wir ein ETH-Bulletin produziert, in dem nur Frauen schrieben. Das erhielten auch alle Erstsemestler. Das war unsere erste Fanfare! Danach ging es um praktische Dinge, um Kinderbetreuung, Krippen, Damentoiletten.

Was hat Sie zur Feministin gemacht?

Ich habe mich dagegen gewehrt, ungerecht behandelt zu werden. Und das wurde ich immer wieder. Ich war einige Zeit im Waisenhaus, am Mittwochnachmittag durften die Buben Sport betreiben, wir Mädchen mussten stricken. Als ich im Gymi das einzige Mädchen war, durfte ich nicht mitturnen. Dabei war ich sehr sportlich. Der Akademische Alpenclub Bern nahm mich nicht auf, obwohl der Club von meinem Grossvater gegründet und präsiert worden war.

KATHARINA VON SALIS

Katharina von Salis wurde 1940 in Zürich geboren und wuchs in Zollikofen BE auf. Ihre Mutter Charlotte war Modejournalistin, ihre Grossmutter Hanni Bay Malerin, Bergsteigerin und Alleinerziehende. Von Salis machte 1965 ihren Doktor in Geologie. In ihrer Jugend war sie Spitzensportlerin (u. a. Schweizer Meisterin im Langlauf und Vize-Weltmeisterin im Orientierungslauf).

In Kopenhagen war sie von 1968 bis 1974 Dozentin und Institutsleiterin, danach – mit einigen Unterbrüchen – bis 2001 Oberassistentin an der ETH Zürich. 1991 gründete sie die Stelle für Chancengleichheit von Mann und Frau und wurde ein Jahr später zur Titularprofessorin ernannt. Ab 1997 war sie Präsidentin der Konferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen. Seit 2001 ist sie im Ruhestand. Mit ihrem Mann, dem Dänen Jørgen Perch-Nielsen, hat sie drei Töchter und lebt im Engadin.



Dinge machen, die mir gefallen. Aber offenbar habe ich damit vielen anderen Frauen neue Möglichkeiten eröffnet.

Welchen Tipp geben Sie jungen Frauen, die als Naturwissenschaftlerinnen ihren Weg gehen möchten?

Man braucht einen grossen Willen. Und den richtigen Mann. Vor allem dann, wenn man Karriere machen und Kinder haben will. Die Wahrscheinlichkeit, dass man dafür einen Schweizer Mann findet, ist leider noch immer recht klein! Viele jüngere Schweizer sind mit klassischen Rollenbildern sozialisiert worden. Es beelendet mich, wenn ich heute noch sehe, wie für Frauen in der Wissenschaft Familie und Karriere oft nicht vereinbar sind. In der Schweiz ist es wirklich schwierig, dieses alte Rollenbild umzudrehen.

Worauf sind Sie stolz?

Heute haben Unis wie die ETH Krippenplätze, flexible Arbeitszeitmodelle, es gibt mehr Professorinnen. Es hat sich etwas bewegt, und ich war dabei. Wenn ich dann noch höre, dass ich für etliche Studentinnen und Doktorandinnen ein Vorbild war, ist das schon schön.



Während meiner Zeit in Dänemark habe ich gesehen, wie viel für Frauen ohne Kampf möglich ist.

Vor Ihrer wissenschaftlichen Karriere waren Sie eine der ersten Schweizer Spitzensportlerinnen. 1966 wurden Sie Vize-Weltmeisterin im Orientierungslauf. Auch hier waren Sie eine Pionierin. Wie kamen Sie zu dieser Rolle?

Meine Grossmutter, meine Tanten, meine Mutter, sie alle haben immer gearbeitet. Ich bin nicht aus idealistischen Gründen zur Pionierin geworden, sondern aus praktischen. Eine Vorkämpferin wollte ich nicht sein, ich bin es einfach geworden.

Wofür haben Sie gekämpft?

Für mich. Ich wollte einfach all die

Noch in den 80er-Jahren mussten sich Frauen an der ETH für eigene Toiletten einsetzen. Gegen welche Widerstände müssen Sie heute kämpfen?

Bei meiner ersten Stelle am CERN war ich tatsächlich alleine auf dem Klo, weil es so viele Damentoiletten gab, aber kaum Physikerinnen! Das verdanke ich wohl den Forscherinnen der vorangegangenen Generation. Auch wenn ich mich persönlich nie diskriminiert gefühlt habe, gibt es weiterhin Auseinandersetzungen zwischen den Geschlechtern. Einfach viel subtiler. So hat die Frauenförderung im MINT-Bereich dazu geführt, dass sich gewisse Männer im Nachteil fühlen gegenüber Frauen. Obwohl die meisten Professuren weiterhin in Männerhand sind! Umgekehrt fragt sich nun manche Wissenschaftlerin, ob sie ihre Stelle oder Position wirklich wegen ihrer Expertise erhalten hat – oder nur, weil sie eine Frau ist. Das müssen wir Wissenschaftlerinnen aber aushalten in dieser Übergangsphase zu echter Gleichstellung.

Wie sähe echte Gleichstellung aus?

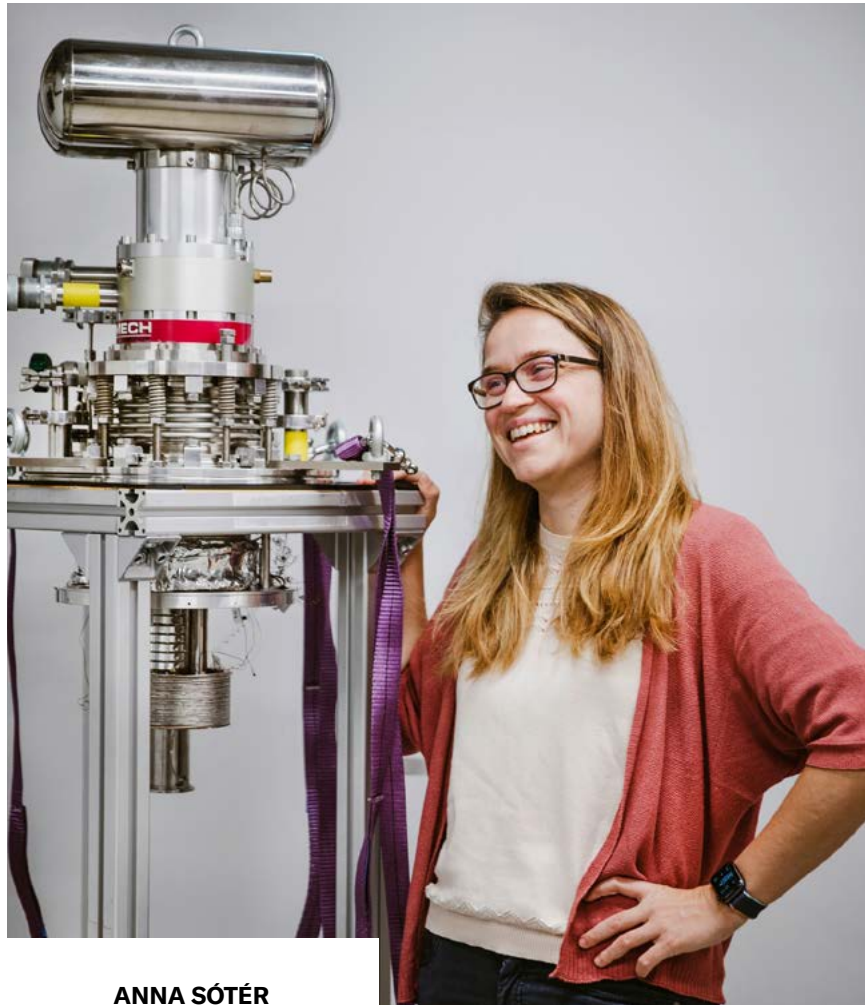
Es wäre kein Thema mehr, dass es Physikprofessorinnen gibt. Und wir müssten dieses Interview nicht führen. Ich wäre einfach eine Professorin, die Physik erforscht. Dass dieses Bild endlich normal wird, dafür kämpfe ich. Ich tu einfach so, als gäbe es bereits diese strahlende Zukunft der Gleichstellung! Dass diese Zeit kommt, daran glaube ich fest.

Wie zufrieden sind Sie mit Rahmenbedingungen für Frauen an der ETH?

Als ich vor zwei Jahren hierherkam, habe ich viel Unterstützung bekommen, wurde toll empfangen. An Genderprobleme habe ich kein einziges Mal gedacht. Ich habe keine Kinder, daher ist das Betreuungsproblem noch kein Thema für mich. Aber ich weiss von Kollegen, dass das in der Schweiz nicht so einfach ist.

Langweilt Sie die Gleichstellungsdebatte?

Ich will eigentlich vor allem Physik machen. Also ja, im Vergleich zu Physik langweilt es mich! Aber ich weiss, dass es wichtig ist, Vorbilder zu schaffen, um mehr Frauen für die Naturwissenschaft zu begeistern, ihnen Mut zu machen. Deswegen äussere ich mich. Um zu zeigen, wie weit man als Frau heute kommen kann.



ANNA SÓTÉR

Anna Sótér, 36, ist seit 2020 Professorin am Institut für Teilchen- und Astrophysik an der ETH Zürich. Aufgewachsen in Székesfehérvár im Westen von Ungarn, doktorierte sie 2016 an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Ab 2017 forschte sie am Paul-Scherrer-Institut in Villigen, 2020 wurde sie als Assistenzprofessorin an die ETH Zürich berufen. Sie untersucht im Gebiet der exotischen Atome fundamentale physikalische Fragestellungen von der Teilchenphysik bis zur Kosmologie.

Sind Sie Feministin?

Wenn man Feminismus im ursprünglichen Sinn definiert, dass man darunter die Gleichstellung von Frauen und Männern versteht, bin ich eine Feministin. Mir gefällt der Begriff Equalismus besser.

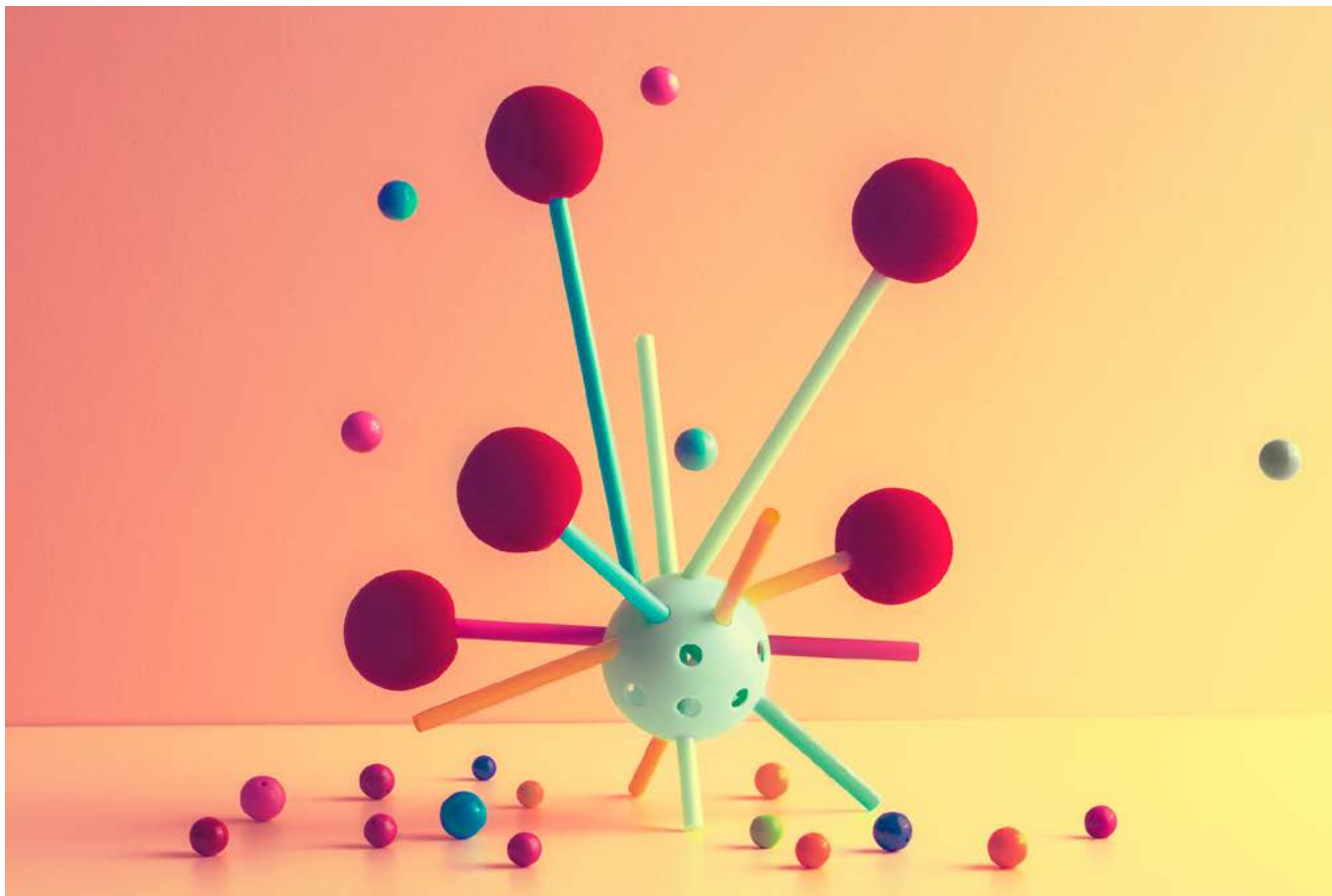
Welchen Tipp geben Sie jungen Frauen, die als Naturwissenschaftlerinnen ihren Weg gehen möchten?

Folge deiner Leidenschaft und deiner Neugierde. Heute ist es als Frau möglich, eine exzellente Wissenschaftlerin zu werden, ohne gegenüber Männern im Nachteil zu sein. Wir haben die gleichen Voraussetzungen, die gleichen Fähigkeiten. Jetzt braucht es noch den nötigen Mut.

Worauf sind Sie stolz?

Stolz ist wohl das falsche Wort, ich bin erfüllt. Von meiner Arbeit und den Menschen in meiner Forschungsgruppe. Die Forschung, die wir derzeit betreiben können, ist einfach grossartig. Ich habe gerade eine tolle Zeit.





Warum wählen so wenige Frauen technische Berufe?

Sie werden dringend gebraucht: Informatiker:innen, Ingenieur:innen, Maschinenbauer:innen. Schon jetzt mangelt es an Tausenden Fachkräften in den technischen Berufen. Und wegen des demografischen Wandels wird sich die Situation weiter zuspitzen. Jede Arbeitskraft wäre hier erwünscht. Seit Jahren werden deshalb Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT) gefördert und umworben. Dennoch ist der Frauenanteil in den MINT-Fächern in der Schweiz mit 22 Prozent weiterhin vergleichsweise gering.

Warum wenige Frauen Informatikerin oder Ingenieurin werden wollen, diese Frage untersuchte die Ökonomin Margit Osterloh an der Universität Zürich. Dabei zeigte sich, dass in reichen, egalitären Ländern der Anteil MINT-Absolventinnen im Vergleich zu ärmeren, weniger gleichberechtigten Ländern deutlich geringer ist. Schuld ist das sogenannte «Gender Equality Paradox»: Je gleichberechtigter ein Land, desto weniger wählen Frauen technische Berufe.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Frauen in ärmeren Ländern wählen eher technische Berufe wegen der

finanziellen Vorteile; in wohlhabenden Ländern ist der wirtschaftliche Faktor eines MINT-Studiums hingegen weniger bedeutend. Der Wohlstand mindert somit das Interesse an diesen Fächern. Gleichzeitig tragen Frauen in gleichberechtigten Ländern höhere «Identitätskosten», wenn sie ein MINT-Fach wählen – sie brechen damit nämlich mit Klischees wie «Mathe ist nichts für Mädchen» und «Mädchen sind altruistisch und sozial». Gleiches gilt übrigens für Männer, die Kindergärtner werden. Dieser Stereotyp der fürsorglichen Frau ist insbesondere in wohlhabenden Ländern stark – und hält sich stabil.

Wie gelingt es dennoch, mehr Frauen für MINT-Fächer zu gewinnen? Ökonomin Margit Osterloh empfiehlt, die technischen Berufe mit Inhalten zu füllen, die eher dem weiblichen Rollenbild entsprechen – so sind etwa Fächer wie Bio-Informatik oder Gesundheitswissenschaft und Technologie bei Frauen deutlich beliebter. Zudem sollte der Wettbewerb zwischen Männern und Frauen in Männerdomänen verringert werden. Eine – zugegebenermassen unbeliebte – Lösung wären Frauenquoten oder eine Zufallsauswahl bei Bewerbungen.

Star-Architektin Tilla Theus über EqualVoice

Braucht es auf dem Bau eine Frauenquote?

Tilla Theus hat so wichtige Gebäude wie den Fifa-Hauptsitz in Zürich entworfen. Obwohl Frauen in der Architektur noch oft untervertreten sind, ist sie gegen Quoten.

Land Rover ist mit dem neuen Range Rover stolzer Partner von EqualVoice.

Im Alter von 79 Jahren ist Tilla Theus immer noch aktive Architektin – eine der wichtigsten der Schweiz. Doch als Frau musste sie sich ihren Weg erkämpfen. So sagt sie im Interview, bei dem sie im neusten Range Rover sitzt, über ihre Anfangszeiten im Beruf: «Als ich neu in Kommissionen kam, hiess es ab und zu: «Sie schreiben doch sicher das Protokoll, Fräulein?»» Heute passiere das nicht mehr: «Das Alter hat auch Vorteile.»

Als Tilla Theus an der ETH in Zürich Architektur studierte, war sie als Frau noch Teil einer verschwindend kleinen Minderheit. Heute – über 50 Jahre später – sind fast die Hälfte der Studierenden dieser Fach-

richtung an der ETH Frauen. Doch in wichtigen Gremien und Fachverbänden sind Architektinnen immer noch stark untervertreten.

Auch bei internationalen Bauten der Schweizer Architekturszene ist die Männerdominanz überaus klar. Herzog & de Meuron erstellen das Olympiastadion in Peking und die Elbphilharmonie in Hamburg, Botta das Museum für moderne Kunst in San Francisco, Le Corbusier die Cité radieuse in Marseille. Nicht eine einzige Schweizer Frau dagegen geniesst dieses internationale Renommee.



Schlichtes Design: Architektin Tilla Theus vor einem neuen Gebäude der Internationalen Eishockey-Föderation, das sie als Ergänzung zu einer alten Villa entworfen hat.

Trotz allem ist Tilla Theus gegen eine Regelung mit Quoten für die Frauen in diesem Beruf. «Wir Frauen können die Bauherrschaften mit Qualität, Leidenschaft und Beharrlichkeit überzeugen. Und damit Beziehungen schaffen, die über lange Zeit anhalten.»

Auch wenn Theus' Name nicht den Bekanntheitsgrad der Schweizer Stararchitekten erreicht, sie hat Bauten entworfen und erstellt, die über die Landesgrenzen hinaus für Aufsehen gesorgt haben. Zu ihren wichtigsten Projekten gehören der diskret erscheinende Hauptsitz des internationalen Fussballverbands Fifa und der Um- und Neubau der Gebäude der Internationalen Eishockey-Föderation (IIHF) in Zürich. Für Schlagzeilen sorgte sie mit dem Gipfelrestaurant auf dem Weisshorn im Kanton Wallis, das von Natur-

und Landschaftsschützern heftig und lange bekämpft worden war.

Zu Beginn ihrer Karriere war Tilla Theus noch eine der wenigen Frauen auf Baustellen. Viele hätten gemeint, die Baustellenbesuche würden ihr Probleme bereiten, sagt Theus. «Das war aber nicht so. Den Bauarbeitern konnte ich meine Ziele erklären und ihnen offenlegen, dass ich manchmal nicht genau wusste, wie ich das erreichen konnte. Sie haben mir immer geholfen.» Das sei wohl ein Erlebnis, das ihre männlichen Kollegen nie hätten machen können.

Der neue Range Rover

Der neue Range Rover bietet noch mehr Auswahl, Raffinesse und Möglichkeiten zur Personalisierung als bisher. Er wird zum begehrtesten Range Rover aller Zeiten. Seine optisch starke Präsenz und seine ikonische Form definieren ihn. Schon in seiner Basisausstattung setzt er Massstäbe. Bei der Ausstattung haben die Käuferinnen und Käufer die Wahl zwischen den Modellversionen SE, HSE, Autobiography und SV. Den neuen Range Rover gibt es wie bisher mit normalem und langem Radstand. Neu ist hingegen die Option, den verlängerten Range Rover mit bis zu sieben Sitzplätzen für sieben Erwachsene zu wählen. www.landrover.ch



Ich wünsche jedem CEO eine Tochter

Headhunterin Doris Aebi rekrutiert seit Jahren Spitzenkräfte für die Schweizer Wirtschaft. Obwohl es inzwischen mehr Frauen in Führungspositionen gibt, sei die Schweiz noch lange nicht am Ziel. Das grösste Hindernis: Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Interview: Carla De-Vizzi



Foto: Nathalie Taiana

DORIS AEBI

Doris Aebi, 57, ist Schweizer Unternehmerin und sucht als Mitinhaberin der Firma aebi+kuehni seit 2004 Spitzenkräfte für Unternehmen, Verbände und die öffentliche Hand. Da die in Wirtschaftskreisen bekannte Geschäftsfrau schon im Alter von 26 Jahren für die SP in den Solothurner Kantonsrat gewählt wurde, ist sie vertraut mit der Politik und besetzt auch Spitzenpositionen von Verbänden sowie von Bund und Kantonen. Die ehemalige Migros-Vizepräsidentin wohnt zusammen mit ihrem Ehemann in Schöftland im Suhrental AG. Doris Aebi ist Stiefmutter von vier inzwischen erwachsenen Kindern.

Frau Aebi, Sie rekrutieren im Auftrag von Unternehmen, Verbänden und der öffentlichen Hand Spitzenkräfte. Sind darunter heute mehr Frauen als noch vor 20 Jahren, als Sie damit begonnen haben?

Es hat sich auf jeden Fall etwas getan. Inzwischen hat es viel mehr Frauen an der Spitze – das zeigen auch diverse Reports. Aber wir sind noch nicht dort, wo wir sein sollten. Auf der Geschäftsleitungsebene tendieren die SMI-Unternehmen heute gegen 20 Prozent Frauenanteil, und bei den Verwaltungsräten sind unterdessen fast 30 Prozent erreicht. Dies ist auch den Geschlechter-Richtlinien vom Bund zu verdanken. Seit Anfang 2021 gelten bei börsenkotierten Unternehmen Richtwerte für Frauen in Kaderpositionen.

Was genau hat sich in den letzten 20 Jahren verändert?

Firmen haben ein stärkeres Bewusstsein für Vielfalt respektive gemischte Teams entwickelt. Sie haben erkannt, dass nicht nur kulturelle und soziodemografische Vielfalt dem Unternehmen Wettbewerbsvorteile bringt, sondern auch eine gute Durchmischung der Geschlechter – unter anderem weil Frauen und Männer unterschiedlich sozialisiert sind. Dazu kommt, dass Frauen immer besser ausgebildet sind und zwischenzeitlich mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss vorweisen. Dabei holen die Frauen auch in männerdominierten Ausbildungsgängen markant auf, und sie sind in diesen Berufen immer besser vertreten.

Trotzdem besetzen deutlich weniger Frauen als Männer Positionen in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten. Wieso?

Ein solcher Wandel braucht Zeit. Zuerst müssen sich vor allem die Rollenbilder von Männern und Frauen verändern. Leider sind diese gerade in der Schweiz stark zementiert – insbesondere bei der Gründung einer Familie. Daraus folgt das grössten Problem, das dazu führt, dass weniger Frauen an der Spitze sind:

Viel mehr Frauen als Männer arbeiten Teilzeit. Um eine Leitungsfunktion zu übernehmen, ist ein Vollpensum vielfach unabdingbar.

Woran liegt das?

Familie und Beruf gehen in der Schweiz inzwischen Hand in Hand. Die Infrastruktur, die eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Karriere ermöglicht, ist in der Schweiz jedoch nach wie vor suboptimal. An genügend Tagesschulen und Kitas, die bezahlbar und qualitativ gut sind, fehlt es nach wie vor. Zudem sind die traditionellen Rollenbilder von Mann und Frau nach wie vor tief in den Köpfen verankert. Dementsprechend spielen Stereotypen, die bewusst und unbewusst unser Denken und Handeln prägen, immer noch eine starke Rolle. Und solange Männer in Spitzenpositionen übervertreten sind, bilden sie die Norm – die «Rollenbildfalle» schnappt zu, und die Frauen bleiben aussen vor.

Provokativ gefragt: Haben Männer etwas, das Firmen suchen, was Frauen nicht haben oder nicht bieten können?

Nein, haben sie nicht. Pauschalisierungen bringen uns nicht weiter. Nur eine gute Durchmischung bringt Vorteile.

Fördern denn weibliche Führungskräfte wiederum eher Frauen?

Es gibt sicher Frauen, denen es wichtig ist, dass sich der Anteil an Frauen im Unternehmen erhöht. Inzwischen ist dieses Bewusstsein aber auch in den männlichen Reihen angekommen. Besonders Männer in Entscheidungsfunktionen, die Töchter im Berufsleben haben und hören, wie es teilweise zu und hergeht, setzen sich vermehrt für Frauen ein. Deshalb wünsche ich jedem Wirtschaftsführer eine Tochter, die Karriere machen will.

Könnte es ein Problem sein, wenn eine Frau den Job «nur» ihres Geschlechts wegen kriegt?

Es ist heute durchaus so, dass sich ein Unternehmen eher für die Frau entscheidet, wenn sich ein Mann und eine

Frau mit ähnlicher Qualifikation und vergleichbarer Persönlichkeit auf die gleiche Stelle bewerben. Unternehmen haben die Bedeutung von Diversität erkannt, und sie wollen diese auf allen Stufen stärken. Wichtig ist aber, dass Unternehmen Frauen in exponierten Führungspositionen nicht nur zu Marketingzwecken einstellen, sondern auch dann zu ihnen halten, wenn den Frauen ein rauer Wind entgegenweht – genau dann nämlich, wenn die klassischen Stereotypen wieder zuschlagen.

Ist das nicht unfair?

Nein, das ist es nicht. Es ist dem Umstand geschuldet, dass Unternehmen die Diversität auf allen Stufen verstärken wollen.

Es gibt unzählige Studien, die nahelegen, dass es auch ein Mitverschulden der Frauen ist, dass sie weniger in Führungspositionen vertreten sind. Frauen bewerben sich häufig nicht, wenn sie

nicht alle Anforderungen erfüllen. Zudem steigen sie bei den Lohnverhandlungen tiefer ein als ihre männlichen Mitbewerber. Ist an den Vorwürfen etwas dran?

Das muss man etwas differenzierter anschauen. Heutzutage gibt es auch viele Frauen, die sehr selbstbewusst auftreten – fast zu selbstbewusst. Auch, weil ihnen das auf den Weg mitgegeben wird. Aber es gibt natürlich auch Frauen, die ihr Potenzial zu wenig ausschöpfen. Männer wiederum sind hierarchischer orientiert und stärker darauf fokussiert, die Erwerbsrolle einzunehmen. Dies ist wieder auf die traditionelle Rollenteilung zurückzuführen. Trotzdem gibt es zunehmend auch Männer, die ihr Potenzial nicht um jeden Preis ausschöpfen wollen, weil ihnen zum Beispiel die Vereinbarkeit der Position mit der Familie wichtig ist. Kurz gesagt: Beide Extreme

sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen vertreten.

Das Bewusstsein für Gleichstellung ist heute durchaus da. Was können Frauen noch tun?

Es ist ganz wichtig, dass Frauen Männer nicht imitieren, sondern die Vorteile der Vielfalt akzentuieren und leben. Das fängt schon bei der Kleidung an. Frauen sollen den Mut haben, Röcke und auch Farben zu tragen. Sie sollen sich nicht zurückhalten und sich trauen, auch andere Aspekte einzubringen. Sich davor fürchten, andere mit der Sicht durch die «Frauenbrille» zu belästigen, wäre das Schlimmste, was eine Frau tun könnte.

Was erwarten Geschäftsleitungen oder Verwaltungsrät:innen, wenn sie sich für eine Frau statt für einen Mann entscheiden?

Im positiven Fall erwarten sie einen unterschiedlichen Erfahrungshinter-

Präsentiert von  INSELGRUPPE

Chirurg und Vater in Teilzeit

Männer und Frauen müssen die Gleichberechtigung gemeinsam vorantreiben. Ein Beispiel dafür bei der Berner Insel Gruppe: Der Chirurg Dr. med. Franz Martig arbeitet Teilzeit.



Mit Menschen, für Menschen

Dank rund 12000 Mitarbeitenden in Stadt und Kanton Bern betreibt die Insel Gruppe das grösste medizinische Vollversorgungssystem der Schweiz. In ihrer täglichen Tätigkeit steht der Mensch – Patientin oder Patient – im Mittelpunkt. Nicht zuletzt deshalb stellt die Insel Gruppe als Arbeitgeberin ebenfalls den Menschen ins Zentrum und fördert Werte wie Menschlichkeit und Zusammenarbeit. Vorteile für Eltern sind unter anderem: drei Wochen Vaterschaftsurlaub (eine Woche mehr, als das Gesetz vorsieht) und die Möglichkeit für Väter und Mütter, bei der Geburt eines Kindes bis zu einem halben Jahr unbezahlten Urlaub zu beziehen.

Chirurgen arbeiten und arbeiten und arbeiten. Stunde für Stunde, Tag für Tag, Nacht für Nacht, Woche für Woche, denn: operiert wird immer. Gallensteine oder ein entzündeter Blinddarm halten sich nicht an Bürozeiten und kennen kein Wochenende.

Der Eindruck stimmt, sagt Dr. med. Franz Martig (50), Leitender Arzt in der Chirurgie des Spitals Tiefenau in Bern, das zur Insel Gruppe gehört. «Einst arbeitete ich in einer 80-Prozent-Stelle. In Tat und Wahrheit war das Pensum viel höher.» Nervend sei vor allem gewesen: Als Familienvater musste er sich im Spital trotzdem ab und zu Sprüche wie «Was, du gehst schon?» anhören. Und zu Hause natürlich auch.

Schon vor dieser Anstellung habe er jedoch darauf geachtet, weniger als 100 Prozent zu arbeiten. Und heute macht er es wieder. Martig ist im Tiefenau in einem 60-Prozent-Pensum angestellt – trotz Chirurgie, trotz Kaderstelle. Es funktioniert. «Heute sind wir an einem Punkt, an dem die Kolleginnen und Kollegen dies akzeptieren. Die Patientinnen und Patienten tun dies sowieso.»

Seit drei Jahren arbeitet Martig im Spital Tiefenau in einem Teilzeit-Pensum und beweist, dass ein Vater von drei Kindern (das Jüngste ist achtjährig) einen Arzt-Job und eine wichtige Rolle in der Familie unter einen Hut bringen kann. So trägt er seinen Teil zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau bei. «Ich will mindestens noch zehn Jahre in einem solchen Pensum arbeiten und meine Kinder begleiten. Vielleicht will ich das sogar für immer.»

Es ist ganz wichtig, dass Frauen Männer nicht imitieren, sondern die Vorteile der Vielfalt leben.

grund und eine andere Sichtweise.

Im negativen Fall ist es die Erfüllung einer allgemeinen Erwartungshaltung, also für das Image nach aussen.

Tritt eine Frau zu autoritär oder feministisch auf, wirft man ihr schnell vor, eine Emanze zu sein. Ist eine Frau dagegen zu gutmütig oder lieb, nimmt man sie nicht ernst. Inwiefern

existieren diese Stereotypen noch?

Vorab: Eine feministische Frau kann sehr wohl gutmütig sein (lacht). Als Emanzen werden meistens Frauen bezeichnet, die sonst den Männern zugeordnetes Verhalten zeigen. Ich beispielsweise habe durchaus auch feministische Züge in mir, ohne dass ich dem Stereotyp «Emanze»

entspreche. Ich tue mich sehr schwer mit solchen Stereotypen. Die machen einfach alles kaputt.

Was würden Sie jungen Frauen, die am Anfang ihrer Karriere stehen, auf den Weg mitgeben?

Freude, Passion und Durchhaltewillen. Ich bin überzeugt, dass man in jenen Dingen, die man gerne tut, auch gut ist. Und wenn man Leidenschaft für etwas aufbringt, besitzt man auch Durchhaltewillen. Wichtig ist, dass man Unterstützung annehmen kann. Und zwar nicht nur im Beruf, sondern auch bei Familie und Hausarbeit. Das gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Wenn man Kinder hat und Karriere macht, ist man auf eine gewisse externe Infrastruktur angewiesen. Zudem sollte man die Karriere nicht überbewerten und sich nicht selber vergessen. Viel wichtiger ist, dass der Inhalt des Jobs Freude macht.

Anzeige

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, gezielte Förderung geschlechtlicher Vielfalt: **In der Migros-Gruppe fördern wir eine inklusive Unternehmenskultur sowie eine optimale Vereinbarung von Privatleben und Beruf.**

Dafür stehen wir:

1. Inklusive Unternehmenskultur:

Wir pflegen ein offenes und wertschätzendes Miteinander.

2. Chancengleichheit:

Wir setzen uns für Vielfalt auf allen Hierarchiestufen ein, auch im Top Management.

3. Flexible Arbeitsbedingungen:

Wir ermöglichen eine optimale Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Die Migros zahlt faire Löhne

Nur wo Lohngleichheit herrscht, gibt es echte Chancengerechtigkeit. Deshalb ist der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» bei uns schon seit Jahren eine feste Säule im Arbeitsalltag, die wir auch regelmässig überprüfen.

Vereinbarkeit Privatleben und Beruf

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat bei der Migros-Gruppe eine lange Tradition und einen hohen Stellenwert. Wir fördern sie mit verschiedenen Arbeits- und Ferienmodellen.

**Wir leben Vielfalt:
Inklusion und Diversität
in der Migros**

Die Migros-Gruppe als Arbeitgeberin | Ob Detailhandel, Grosshandel oder Finanzdienstleistungen:

Die Geschäftsbereiche der Migros-Gruppe sind ebenso vielfältig wie die Berufsfelder, in denen wir nach engagierten Mitarbeitenden suchen.

Mehr über uns und unsere Vielfalt:

migros-gruppe.jobs/vielfalt

**MIGROS
GRUPPE**
ARBEITSWELT

Gleicher Lohn für alle?

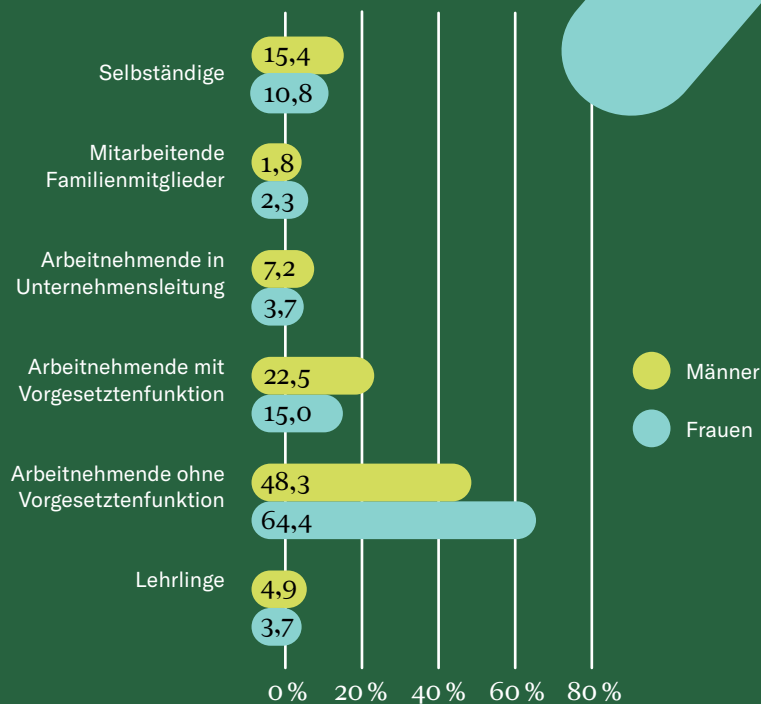
Der Anteil der Frauen in Geschäftsleitungen steigt, und auch bei der Erwerbstätigenquote schneiden Schweizerinnen gut ab. Aber: Im Haushalt ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern immer noch ungleich verteilt. Genauso sieht es in den meisten Branchen bei den Löhnen aus. Und dadurch auch bei der Rente.

Quellen: Bundesamt für Statistik, Schillingreport, Eurostat

Frauen weniger in leitenden Funktionen

Frauen haben im Allgemeinen eine niedrigere berufliche Stellung als Männer. In fast allen Funktionen liegen sie hinter den Männern. Im Klartext bedeutet das: Sie sind öfter Arbeitnehmende ohne leitende Funktion. Männer sind zudem deutlich häufiger in der Unternehmensleitung. Diese Unterschiede bleiben auch bei gleichem Bildungsstand von Frauen und Männern bestehen. Die gute Nachricht: Der Anteil Frauen an den Arbeitnehmenden in Führungspositionen nimmt seit 1996 stetig leicht zu.

Vergleich der beruflichen Stellung von Schweizer Frauen und Männern in Prozent, 2021

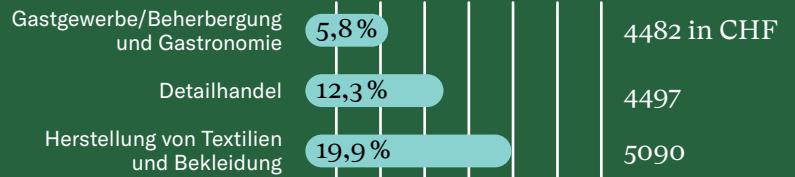


Nur 4,1% Lohnunterschied auf dem Bau, im Finanzwesen dafür über 27%

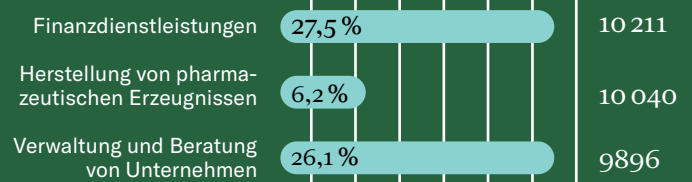
Lohnunterschiede gibts quer durch alle Wirtschaftssektoren. Auffällig: In den Branchen mit den höchsten Löhnen verdienen Frauen deutlich weniger, so etwa im Bereich Finanzdienstleistungen und in der Verwaltung. Die Pharmabranche geht hingegen mit gutem Beispiel voran, dort betragen die Lohnunterschiede nur 6,2 Prozent. Das wird nur noch von der Gastrobranche (5,8 Prozent) und dem Baugewerbe (4,1 Prozent) getoppt.

Prozentuale Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in ausgewählten Wirtschaftsbranchen, 2020

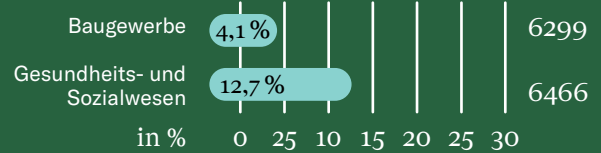
Wirtschaftsbranche mit den tiefsten Löhnen



Wirtschaftsbranchen mit den höchsten Löhnen

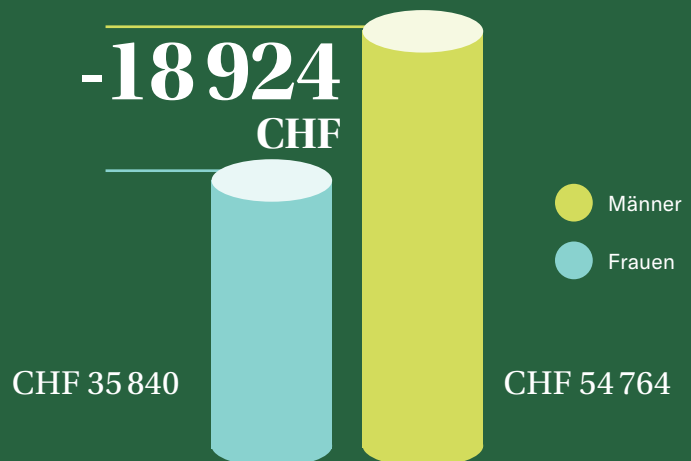


Weitere Wirtschaftsbranchen



in % 0 25 10 15 20 25 30
Privater und öffentlicher Sektor zusammen.

Unterschied der jährlichen Gesamtrente aus allen Säulen zwischen Frauen und Männern im Rentenalter



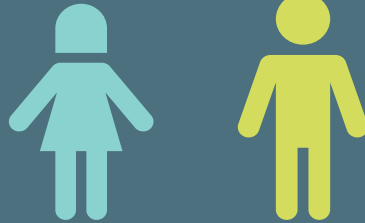
Frauen sind im Alter ärmer dran

Man nennt es den Gender Pension Gap. Das bedeutet, dass Frauen und Männer im Alter nicht gleich viel Rente erhalten. Im Jahr 2020 belief sich dieser Gap auf 34,6%. Die jährliche Rente der Frauen war um 18924 Franken tiefer als jene der Männer. Seit 2014 bleibt dieser Wert nahezu gleich. Die Differenz erklärt sich z.B. aus Lohnunterschieden oder Teilzeit-Arbeitsmodellen.

Frauenanteil in Kaderpositionen wächst

Am 1. Januar 2021 trat das vom Bundesrat beschlossene Obligationenrecht über Geschlechterrichtwerte von Frauen in Kaderpositionen in Kraft. Konkret wurde festgelegt, dass neu ein Richtwert von 30 Prozent Frauenanteil im Verwaltungsrat und 20 Prozent Frauenanteil in der Geschäftsleitung herrschen solle. Laut dem Schillingreport macht die Schweiz diesbezüglich durchaus vorwärts. Der Report erhebt seit 2006 die Daten zur Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der rund 100 grössten Schweizer Arbeitgeber. Die Analysen zeigen, wie sich diese Gremien die letzten 17 Jahre entwickelt haben. Erfreuliche Nachricht: Das Bewusstsein einer ausgewogenen Geschlechterdurchmischung ist so gross wie nie zuvor.

In den Geschäftsleitungen der SMI-Unternehmen kletterte der Frauenanteil seit 2006 auf **19%**



In den Verwaltungsräten wird der vom Bundesrat geforderte Richtwert von

30%

Frauenanteil vor Ablauf der Frist (bis zum Jahr 2025) bereits dieses Jahr geknackt.

Der öffentliche Sektor verzeichnet bereits einen Anteil von

23% Frauen

im Topkader.

Unter den 100 grössten Arbeitgebern der Schweiz beschäftigen erstmals mehr Unternehmen (34%) mindestens

2 Frauen

in der Geschäftsleitung als gar keine (31%).

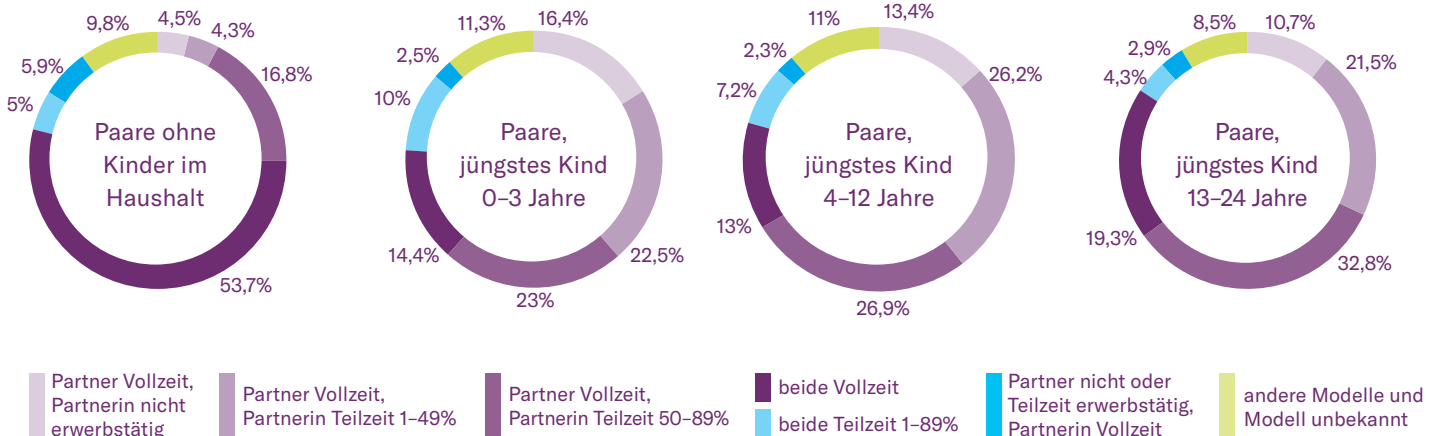
In den Verwaltungsräten des privaten Sektors stieg der Frauenanteil bereits auf

26%

Auch hier wird die geforderte Quote von 30% schon 2024 erreicht werden.

Erwerbsmodelle bei Paaren mit und ohne Kinder

Sind Kinder im Haushalt, reduziert die Frau ihr Erwerbsspensum (oder hört ganz auf zu arbeiten). Sie in Teilzeit, er in Vollzeit – das macht den grössten Prozentsatz aus, wenn der Nachwuchs im Babyalter und bis zwölf Jahre alt ist. Werden die Kinder älter, erhöhen viele Mütter ihr Pensum wieder. Dann nimmt auch der Anteil derer ab, die gar keinem Beruf nachgingen. Dass beide Teilzeit arbeiten, kommt am ehesten vor, wenn das jüngste Kind unter vier ist.

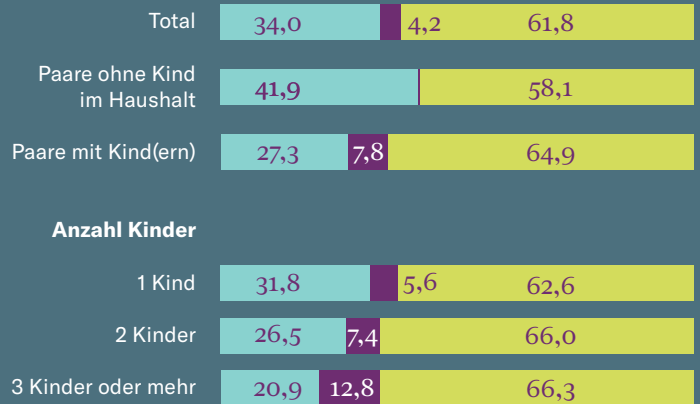




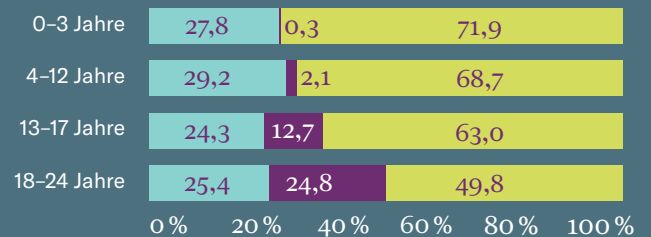
Männer tragen 2/3 zum Einkommen bei

In Paarhaushalten tragen die Frauen rund einen Drittel, die Männer knapp zwei Drittel zum Arbeitseinkommen bei. Bei Paaren ohne Kinder bringt die Frau einen höheren Anteil ein als bei Paaren mit Kind(ern). Mit der Anzahl Kinder im Haushalt nimmt dieser Beitrag ab.

Individueller Beitrag von Frauen und Männern am Arbeitseinkommen des Haushalts in Prozent



Alter des jüngsten Kindes

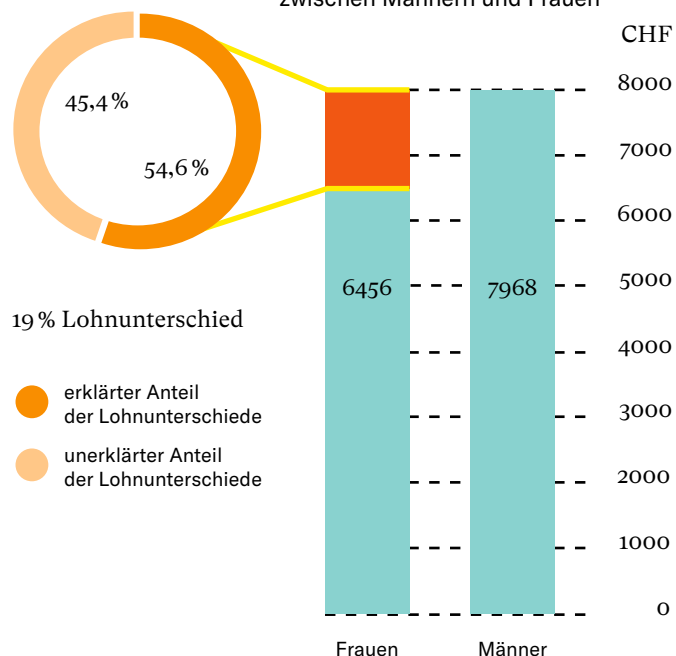


■ Frauen
■ Männer
■ andere Person(en)

Durchschnittlich circa 1500 Franken Lohnunterschied

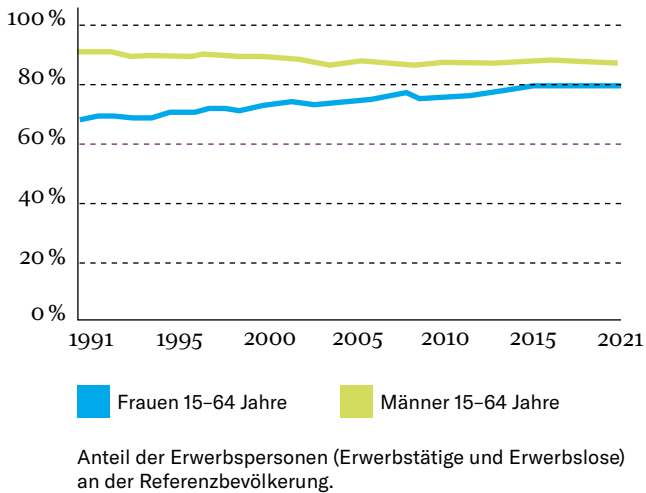
Männer verdienen im Durchschnitt 7968 Franken im Monat. Frauen rund 1500 Franken weniger, nämlich 6456 Franken. Das macht einen Lohnunterschied von 19 Prozent. Mit welchem Recht bzw. Unrecht? 54,6 Prozent dieses Gaps sind erklärbar, etwa mit Faktoren wie Branche, Ausbildung oder berufliche Stellung. 45,4 Prozent machen unerklärte Lohndifferenzen aus. Dazu zählen Erwerbsunterbrüche, Zurückhaltung bei Lohnverhandlungen oder die Reduktion der Arbeitszeit.

Durchschnittslöhne und Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen



Erwerbsquote steigt

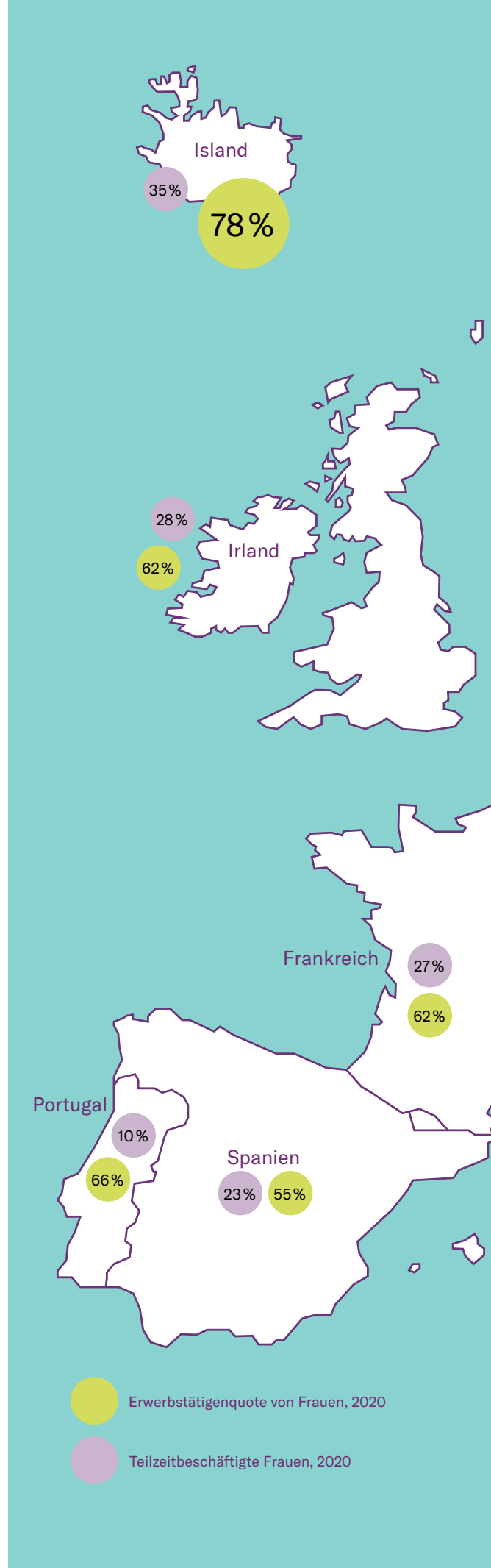
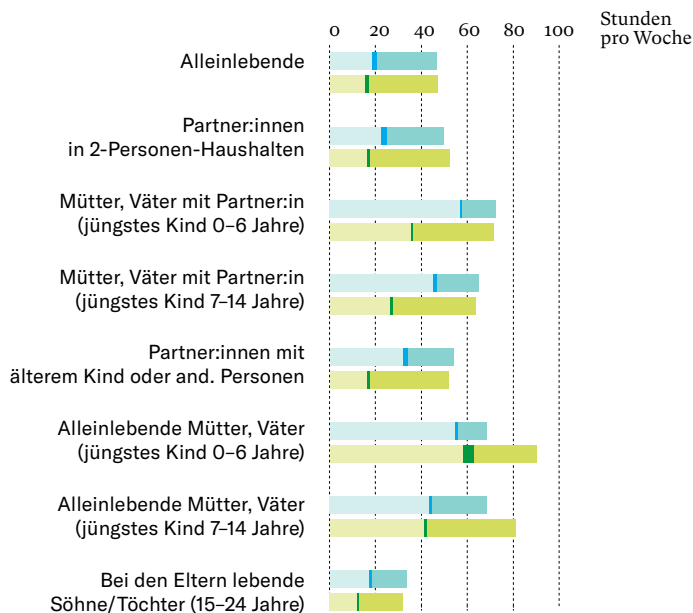
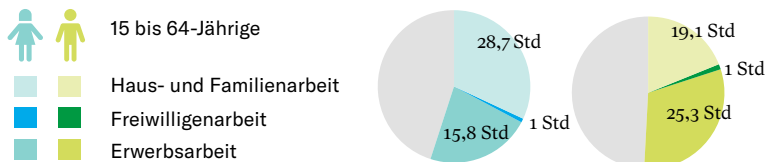
Seit Ende der 1990er-Jahre ist die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen leicht, aber stetig gestiegen. In der gleichen Zeitspanne ist die Erwerbsquote der gleichaltrigen Männer zunächst leicht zurückgegangen, seit 2004 hat sie sich stabilisiert.



Frauen leisteten 50 Prozent mehr Haus- und Familienarbeit als Männer im Jahr 2020

Die zeitliche Gesamtbelastung für bezahlte und unbezahlte Arbeit betrug 2020 bei Frauen und Männern rund 46 Stunden pro Woche. Frauen investieren in Haus- und Familienzeit 28,7 Stunden, Männer 19,1.

Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Freiwilligenarbeit





Fortschrittliche Nordländer

Bei Erwerbsquoten der Frauen (15–64 Jahre) fällt auf: Der Norden schneidet gut ab. In Island arbeiten 78 Prozent – Rekord. Auch in der Schweiz ist die Quote mit 76 Prozent hoch. Doch: Mit 61 Prozent wird hierzulande vor allem Teilzeit gearbeitet – sprich: der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau kümmert sich zumeist mehr um Haushalt und Familie. In Island, Norwegen oder Schweden sind es dagegen nur etwa 30 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen.

EqualVoice bei den Migros-Fachmärkten

Mit dem Mut zu bewegen



Ein smartes Trio aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen der Migros-Gruppe hat die Sharing-Plattform MCircle entwickelt. Das Leben und Vorleben der Unternehmenswerte machts möglich – sie motivieren die Fachmarkt-Mitarbeitenden explizit dazu, Neues zu wagen.

Ihre Idee hat Potenzial: Patrick Bornhauser (32), Karin Helbling (46) und Cornelia Hüppin (35) entwickelten zusammen die Sharing-Plattform MCircle, die Kundinnen und Kunden verschiedene Produkte aus den Migros-Fachmärkten Do it + Garden, SportXX, Bike World, Micasa und Melectronics zur flexiblen Miete anbietet. Sharing Economy – ein hochaktuelles Thema: Gesellschaftliche Bedürfnisse ändern sich, Studien belegen den Trend weg vom Besitzen hin zum Nutzen und Teilen.



«Wir haben die Aufgaben analog den individuellen Stärken verteilt»

Cornelia Hüppin

Das Thema Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft gelangte im Sommer 2021 über eine Ausschreibung zur Beteiligung an einer internen Ideenplattform auf die vordersten Ränge der Entwicklungsthemen der Migros-Fachmärkte. «Die Ausschreibung brachte uns drei zusammen», erzählt Patrick Bornhauser. «Wir fanden uns, weil wir das gleiche Verständnis davon haben, was Kreislaufwirtschaft und der Mehrwert für Kundinnen und Kunden sein müssen.» Das Besondere: Helbling, Hüppin und Bornhauser sind kein Gremium aus der «Teppichetage», sondern stammen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens. Cornelia Hüppin arbeitet bei der Migros Industrie und ist wie Patrick Bornhauser im Bereich Strategie angesiedelt, Karin Helbling ist Polydesignerin bei Micasa und verfügt über langjährige Erfahrung im Verkauf.

Mut und Neugierde

Es brauchte Mut für die drei, sich auf ein Projekt zu melden, ohne die anderen zu kennen. Doch genau das möchten die Unternehmenswerte der Fachmärkte fördern: Mut haben und mit Neugierde und Leidenschaft Neues wagen, Verantwortung übernehmen und für die eigenen Überzeugungen einstehen. Und Bornhauser, Helbling, Hüppin nutzten diese gestalterische Freiheit ideal: Sie trafen mit ihrer Idee zur Kreislaufwirtschaft bei den Entscheiderinnen und Entscheidern ins Schwarze.



«Die Durchmischung der Geschlechter in Teams ist ein Erfolgsfaktor»

Patrick Bornhauser

Ihr Konzept stellt die Lebensbedürfnisse der Kundinnen und Kunden ins Zentrum. Statt einzelner Produkte bietet MCircle ganze Themenwelten zum Mieten an – vom Putzen über das Basteln und Gärtnern bis hin zum Zügeln und Sport. Beispiel Garten: Wer seinen Garten pflegen will, findet auf der Sharing-Plattform die komplette Palette von Artikeln, vom Rasenmäher

und der Heckenschere bis hin zum Laubbläser. Seit dem 1. August ist MCircle mit einem Piloten in der Region Genf und unter mcircle.ch live gegangen. Läuft es rund, können schon bald in weiteren Regionen der Schweiz Produkte aus den Sortimenten der Migros-Fachmärkte einfach und flexibel gemietet werden.

Durchmischte Teams als Erfolgsfaktor

Ein smarter und nachhaltiger Einfall, der innerhalb des schnell eingespielten Dreierteams bis zur Marktreife wachsen konnte. «Der Austausch mit Karin und Cornelia war stets äusserst harmonisch, angenehm und zielführend», sagt Patrick Bornhauser über die Zusammenarbeit. Sie hätten Entscheidungen gemeinsam getroffen und sich auf die individuellen Stärken fokussiert, ergänzt Cornelia Hüppin. «So haben wir auch die Aufgaben verteilt. Auch Wertschätzung, aktives Zuhören und gegenseitige Unterstützung waren uns wichtig.» Karin Helbling bilanziert: «Wir waren ein Team – egal, ob Frau oder Mann.»

Die drei MCircle-Erfinder sind davon überzeugt, dass gerade die Durchmischung der Geschlechter ein Erfolgsfaktor ist, um Innovationen und Projekte erfolgreich voranzutreiben und zu lancieren. «Durch die unterschiedlichen Blickwinkel werden Ideen aus verschiedenen Standpunkten analysiert und gechal-



«Wir waren ein Team – vollkommen egal, ob Frau oder Mann»

Karin Helbling

lenkt.» Die vielfältigen Hintergründe und Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind innerhalb der Fachmärkte denn auch eine der grossen Stärken. Diversität und Offenheit als Treiber von Innovation. Jede und jeder ist ermutigt, Gestalter oder Vorreiterin zu sein, ungeachtet von Funktion, Hierarchie, Herkunft oder Geschlecht.

Kreative Fachmarkt-Macher:innen

Neben MCircle existiert eine Vielzahl von Piloten und Initiativen von Fachmarkt-Macher:innen. Ein weiteres Beispiel ist der «Maker Space», eine Plattform für Schweizer Kleinproduzent:innen. Im Pilot im Micasa Wädenswil werden bis zum 17. November handgefertigte Produkte und Accessoires präsentiert, die in der Schweiz kreiert und hergestellt werden.

Mehr erfahren:
maker-space.com





Vielseitig und engagiert: Claudia Bernet-Bättig lenkt die Geschicke der Gemeinde Ufhusen, führt mit ihrem Mann einen Biobauernhof und hat vier Kinder.





Vierfach-Mutter, Coiffeuse, Bio-Bäuerin, Gemeindepräsidentin

Claudia Bernet-Bättig ist Gemeindepräsidentin und damit eine Ausnahme. In Ufhusen LU amtet sie im 25-Prozent-Pensum. Sie will Frauen ermutigen, mehr politische Verantwortung zu übernehmen.

Interview: Adrian Meyer

Frau Bernet-Bättig, haben Sie ein Amt inne, das Männer nicht mehr ausüben wollen?

Überhaupt nicht! In der Schweiz sind aktuell nur 16 Prozent der Gemeindepräsidien von Frauen besetzt.

Niemand sonst wollte in Ufhusen das Amt als Gemeindepräsident:in.

Das ist ein Problem vieler kleiner Gemeinden. Es finden sich kaum Menschen, die sich in der Politik einsetzen wollen. Das ist weniger eine Frage des Geschlechts.

Warum taten Sie es?

Weil mir die Gemeinde wichtig ist. Das Leben in einer Gemeinschaft ist für mich ein Geben und Nehmen. Ich dachte einst, meine Arbeit für die Gemeinde sei getan, nachdem ich ab 2006 für acht Jahre als Schulpflegepräsidentin aktiv war. Als aber 2014 im Gemeinderat die Schulverwalterin demissionierte, fand sich keine Nachfolge. Die Schule lag mir am Herzen, daher sprang ich ein. Wieder zwei Jahre später wollte niemand Gemeinderatspräsident werden. Aber jemand muss das ja machen! Also sagte ich zu.

Warum ist dieses Amt wichtig?

Mir war und ist es wichtig, dass unsere kleine Gemeinde eigenständig bleiben konnte. Dafür muss sie etwas tun. Das sage ich auch immer der Bevölkerung.

Wer eigenständig sein will, muss sich für seine Gemeinde einsetzen. Für mich gehört es zur Gesellschaft, dass man sich unterstützt. Es braucht Menschen, die sich einsetzen, koordinieren, organisieren und den Überblick behalten.

Ging es Ihnen auch darum, als Frau in einer von Männern dominierten Politik zu wirken?

Am Anfang war das kein Thema. In der Schulpflege waren viele Frauen um mich herum, daher habe ich das nicht als Problem wahrgenommen. Erst mit der Zeit merkte ich, dass die Politik in der Schweiz von Männern dominiert wird. Und dass das vor allem an unserer Geschichte liegt, mit der späten Einführung des Frauenstimmrechts.

Warum sind heute noch so wenige Frauen in der Gemeindepolitik?

Ich glaube, Frauen trauen sich das zu wenig zu. Wir wurden lange kleingehalten und an den Herd gestellt, hatten kein Recht, etwas mitzubestimmen. Es ist noch nicht so lange her, dass sich das geändert hat. Leider steckt das noch in den Köpfen.

Auch Sie trauten sich einst nicht zu, an der Gemeindeversammlung die zu sein, die Rede und Antwort stehen muss.

Ohne meinen Mann hätte ich das nie gemacht. Er sagte, dass ich das könne und er voll hinter mir stehe. Dass der Partner das mit Verständnis mitträgt, ist für das Amt wichtig. Man kommt nicht immer gut gelaunt nach Hause.

In Ufhusen haben Frauen im Gemeinderat die Mehrheit. Wie kam es dazu?

Ein Glücksfall! Bei den letzten Wahlen gab es für einen Posten keinen Vorschlag. Wir wussten also nicht, wer gewählt wird. Am Ende war es eine Frau. Ich bin froh um den Ausgleich.

Beide Geschlechter müssen vertreten sein, das gibt ganz andere Diskussionen.

Machen Frauen in Ufhusen anders Gemeindepolitik als die Männer früher?

Wir sind sozialer und agieren auf einer anderen Machtebene als die Männer von damals. Das Amt des Gemeindepräsidenten hatte früher sowieso einen grösseren Stellenwert, der Präsi war eine Respektperson wie der Pfarrer oder der Dorflehrer. Heute sind wir auf Augenhöhe mit der Bevölkerung, was ich sehr schätze.

Wie bringt man mehr Frauen in die Politik?

Indem man mit ihnen redet und sie sensibilisiert. Es geht darum, den Frauen zu sagen, dass sie das können, dass es ihr Leben bereichert und weiterbringt. Man sieht in viele Bereiche hinein, die vorher verborgen waren, und bekommt ein anderes Verständnis für Politik und Gesellschaft. Daher muss man auf Frauen zugehen, sie motivieren.

Warum braucht es in der Politik überhaupt mehr Frauen?

Wir machen mehr als die Hälfte der Menschheit aus. Wir müssen eine Stimme haben. Aber ich bin gegen die Quote. Wenn eine Frau nicht die passenden Fähigkeiten hat, muss sie nicht zwingend in ein Amt. Frauen sollen aber mitmachen, es braucht sie in Diskussionen.

Sie sind die erste Gemeindepräsidentin von Ufhusen. Wie reagierten die Menschen im Dorf auf Ihre Wahl?

Das war für einige gewöhnungsbedürftig. Es gibt immer Männer, die meinen, sie wüssten es besser als eine Frau. Die würden aber nie Verantwortung übernehmen.

Wurden Sie je bedroht?

Nicht in der Politik. Aber vor etwa

35 Jahren hat mich ein Mann angegriffen. Bei der Polizei sagte man mir, wir Frauen seien selber schuld, so wie wir uns anziehen würden. Das sollen meine Töchter nie erleben müssen.

Haben Sie in der Politik Erfahrungen mit Sexismus gemacht?

Ich habe anonyme Briefe bekommen. Von Menschen, die nicht verstanden, dass ich als Frau Politik mache. Das hat wehgetan. Man sollte solche Briefe nicht ernst nehmen und eigentlich nicht lesen. Aber meine Neugier war zu gross. Ich glaube, das erlebt jeder mal, der politisch tätig ist. Egal ob Mann oder Frau.

Wofür stehen Sie politisch ein?

Für Gleichheit. Für gleiche Arbeit zum gleichen Lohn. Dass wir Frauen im Alter nicht benachteiligt sind. Für gute Bildung und eine kindergerechte Schule. Und dass jeder seine Berechtigung hat, bei uns leben zu können.

Was ärgert Sie?

Ich sehe zu, dass mich wenig ärgert. Aber es ärgert mich, wenn ich Ideen habe und denke, das sei machbar, und dann wird mir von oben herab gesagt, das gehe nicht. Selbstbestimmung ist mir wichtig.

Was hat Sie politisiert?

Ein Moment, der banal erscheinen mag, mich aber bewegt hat. Ich lebte damals im Luzerner Dorf Luthern, wo ich ein

Coiffeureschäft betrieben habe. Damals bildete das Gewerbe vor den Wahlen eine Allianz, um im Gemeinderat vertreten zu sein. Da ging mir zum ersten Mal auf, wie wichtig es ist, dass verschiedene Gruppen politisch vertreten sind. Und dass Frauen in vielen Bereichen immer noch in der Minderheit sind.

Sind Sie eine Feministin?

Nein. Ich versuche zwar, Frauen zu motivieren, in die Politik zu gehen. Aber ich gehe nicht auf die Strasse, um zu kämpfen. Feministin klingt zu kämpferisch. Und Kampf erzeugt Gegenkampf. Ich mag lieber Kompromisse.

Warum gingen Sie in die Politik?

Mein Mann und ich redeten früher viel davon, wie wir uns auf der Gemeinde einbringen können. Er war lange im Turnverein aktiv als Präsident und Trainer. Dann wurde ich für die Schulpflege angefragt. Dort habe ich erstmals erfahren, dass ich, wenn ich meine Meinung einbringe, etwas mitgestalten kann. Das hat mich fasziniert. Etwas zu bewegen, sei es nur im kleinen Rahmen.

Hatten Sie ein Vorbild?

Nationalrätin Ida Glanzmann, eine aufgestellte, volksnahe Frau, die mit ihrer Haltung und ihren Aussagen auch von den Männern in der Politik angehört wird. Und Ex-Bundesrätin Ruth Metzler. Mit ihr war ich einst im Turnverein. Ich fand das toll, wie sie als junge Frau trotz Widerstände ihren Weg ging.

Was wollen Sie für Frauen erreichen?

Ich will, dass Frauen Vertrauen aufbauen in sich und den Schritt in die Politik wagen. Dafür braucht man kein Studium, sondern gesunden Menschenverstand, sollte zuhören können und sich in die Materie vertiefen wollen. Dann kann man mitmachen und mitbestimmen. Sogar für eine vierfache Mutter wie mich war es möglich, ein Amt zu übernehmen.

CLAUDIA BERNET-BÄTTIG

Die gelernte Coiffeuse und Mutter von vier Kindern betreibt mit ihrem Mann einen Biobauernhof in Ufhusen. Seit 2016 leitet Bernet-Bättig, 56, in einem 25-Prozent-Pensum als Gemeindepräsidentin die Geschicke des Luzerner Dorfs. Es liegt westlich von Willisau und hat 930 Einwohner. Ihren Einstieg in die Politik nahm sie als Schulpflegepräsidentin von 2006 bis 2014. Anschliessend war sie zwei Jahre lang Gemeinderätin für das Ressort Schule.



Die politische Stimme der Frauen

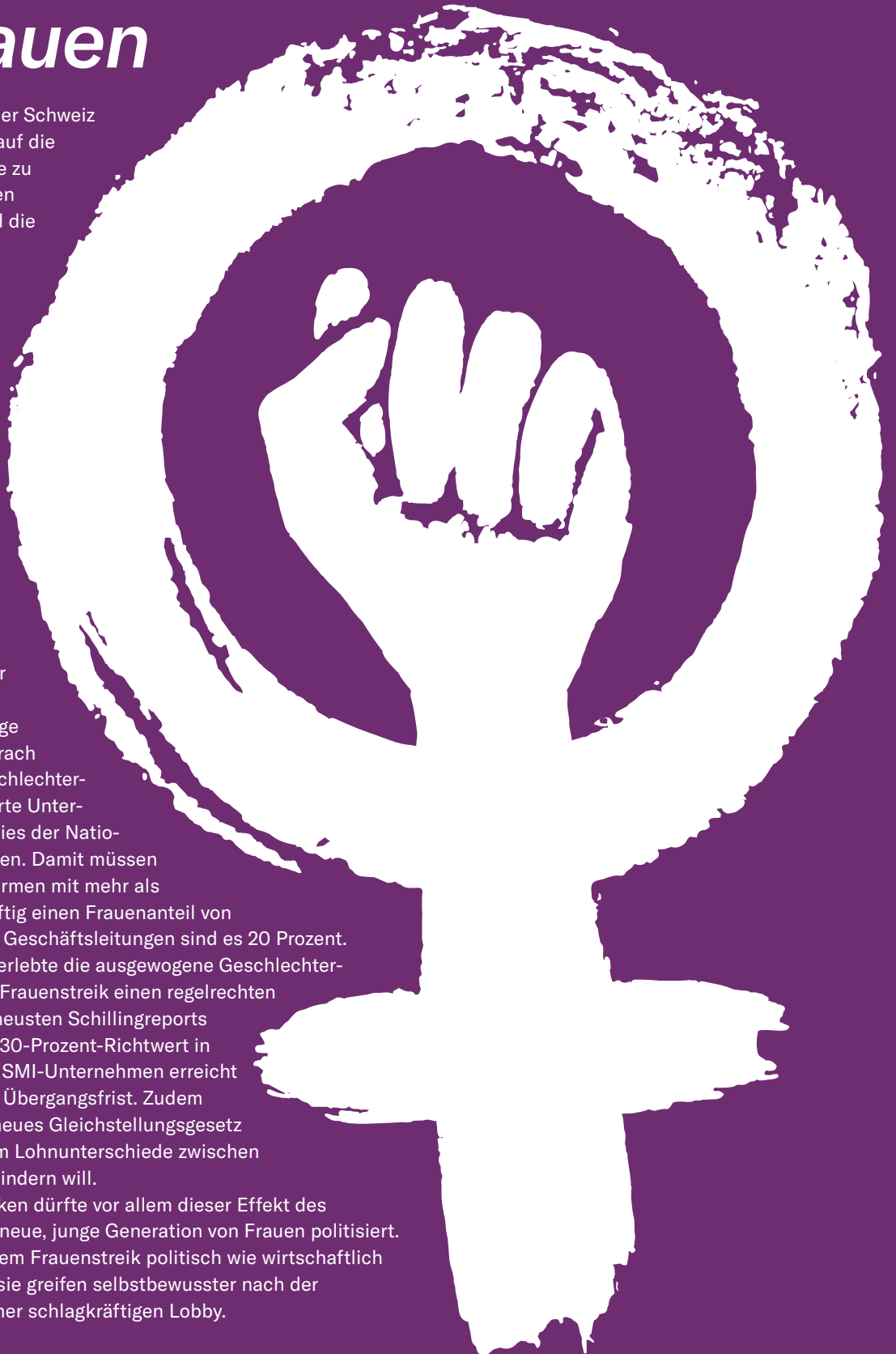
Vor drei Jahren gingen in der Schweiz Hunderttausende Frauen auf die Strasse, um für ihre Rechte zu protestieren. Welche Folgen hatte der Frauenstreik und die Mega-Demonstration?

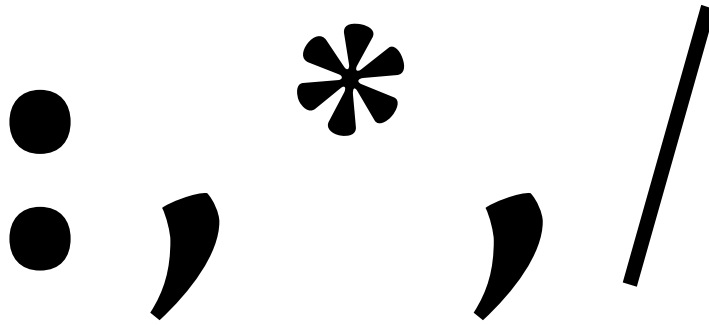
Der offensichtlichste Erfolg des zweiten Schweizer Frauenstreiks folgte innerhalb weniger Monate: Noch nie wurden so viele Frauen in National- und Ständerat gewählt wie im Herbst 2019. Mit 84 Frauen im Nationalrat stieg der Anteil weiblicher Parlamentarierinnen von 32 auf 42 Prozent, im Ständerat von 15 auf 26 Prozent.

Schneller zugunsten der Frauen erfolgte ein politischer Entscheid: Fünf Tage nach dem Frauenstreik sprach sich der Ständerat für Geschlechterrichtwerte für börsenkotierte Unternehmen aus; zuvor hatte dies der Nationalrat ebenfalls beschlossen. Damit müssen die Verwaltungsräte von Firmen mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen künftig einen Frauenanteil von 30 Prozent haben, bei den Geschäftsleitungen sind es 20 Prozent.

Auch in der Wirtschaft erlebte die ausgewogene Geschlechterdurchmischung nach dem Frauenstreik einen regelrechten Boost. So wurde laut des neusten Schillingreports bereits in diesem Jahr der 30-Prozent-Richtwert in den Verwaltungsräten von SMI-Unternehmen erreicht – drei Jahre vor Ablauf der Übergangsfrist. Zudem trat im Sommer 2020 ein neues Gleichstellungsgesetz in Kraft, das unter anderem Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen vermindern will.

Politisch lange nachwirken dürfte vor allem dieser Effekt des Frauenstreiks: Er hat eine neue, junge Generation von Frauen politisiert. Diese Frauen haben seit dem Frauenstreik politisch wie wirtschaftlich neue Netzwerke gebildet, sie greifen selbstbewusster nach der Macht – und wurden zu einer schlagkräftigen Lobby.





Doppelpunkt, Gender-Stern oder Schrägstrich:
Was denken Promis über geschlechtergerechte Sprache?
Ein Auszug, von «zum Kotzen» bis «langweilig».

«Jeder will unbedingt in jedem Satz mitgenannt und beachtet sein. Eine einbeinige, chinesische Taubstumme mit Migrationshintergrund, die gerade zum Protestantismus konvertiert ist, fühlt sich nicht angesprochen, wenn ich irgendwie über Protestanten rede. Ich werde noch verrückt»

Elke Heidenreich, 79, Schriftstellerin



«Das ist doch ein total langweiliges Thema. Ich verstehe einfach nicht, warum Texte nicht so geschrieben werden können, dass sich alle davon angesprochen fühlen»

Patti Basler, 46, Satirikerin



«Das generische Maskulin ist keine Lösung, sondern ein Quark»

Nina Kunz, 29,
Autorin und Kolumnistin



«Wenn wir eine demokratischere Gesellschaft wollen, die mehr Minderheiten einschliesst, dann müssen wir Minderheiten ansprechen»

Christa Binswanger,
Leiterin des Fachbereichs Gender und Diversity an der Universität St.Gallen



«Die deutsche Sprache ist ungerecht. Der Mann ist die Norm, die Frau ist die Abweichung»

Luise F. Pusch, 78,
Sprachwissenschaftlerin

«Für meine Arbeit interessiert mich das Gendern nicht»

Adolf Muschg, 88,
Schriftsteller



«Ich habe noch kein einziges Argument dafür gehört, dass, wenn ich -innen anfüge, dies die Stellung von Frauen oder Trans-Personen in der Gesellschaft ändern würde»

Dieter Nuhr, 61, Kabarettist





«Künstlicher, politisch motivierter Eingriff in gewachsene Sprachstrukturen»

Dieter Hallervorden, 87, Schauspieler



«Wichtigtuerei von Leuten, die von Sprache keine Ahnung haben»

Wolf Schneider, 97, Sprachpapst («Deutsch für Profis»)

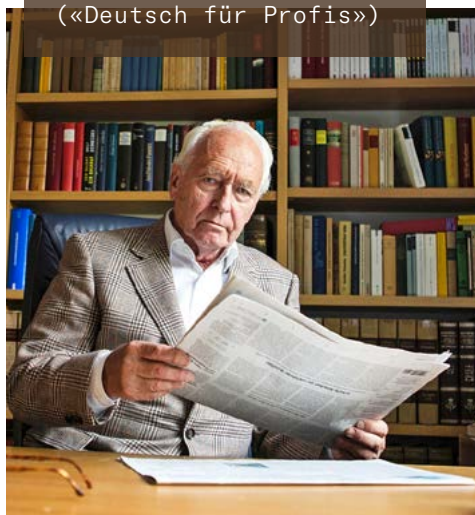
«Man hat auf das falsche Pferd gesetzt und versucht, einen toten Gaul durch das Ziel zu reiten. Weil die Linke nicht mehr daran glaubt, dass man die Welt besser machen kann, versucht sie die Sprache besser zu machen»

Richard David Precht, 57, Philosoph



«Wir sind anders, aber nicht weniger wert. Und ja, wenn wir schon dabei sind, ihr könnt mich jetzt mit den geschlechtsneutralen Pronomen them/they ansprechen. Es hat 36 Jahre gedauert, bis ich das rausgefunden habe, also wäre es nett, wenn ihr es respektieren würdet»

Tamy Glauser, 37, Model



«Gendern finde ich zum Kotzen!»

H.P. Baxxter, 58, Scooter-Frontmann



Sarah Braun

Mitglied der Geschäftsleitung Bank Cler

Die Bankenbranche ist immer noch mehrheitlich von Männern dominiert. Warum ist die Gleichstellung der Geschlechter für Sie, aber auch für die Bank Cler wichtig?

Die Gleichstellung sollte in der Gesellschaft eine Selbstverständlichkeit sein, ist es aber noch nicht. Hierbei spielen verschiedene Aspekte eine Rolle, allen voran die Lohngleichheit. Die Bank Cler setzt die Lohngleichheit seit vielen Jahren erfolgreich um und war mit dem erfolgreichen Abschluss des Lohngleichheitsdialogs Vorreiterin unter den Finanzinstituten. Ich bin überzeugt, dass Gleichstellung für ein Unternehmen zahlreiche Vorteile mit sich bringt. So steigt die Attraktivität als Arbeitgeberin, Talente bleiben dem Unternehmen erhalten und die Motivation der Mitarbeitenden ist höher.

Was unternimmt die Bank Cler, um für potenzielle Bewerberinnen attraktiv zu sein?

Wir setzen eine Vielzahl an Massnahmen um, zum Beispiel die Förderung von Jobsharing, Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten und -formen. Damit kommen wir wichtigen Bedürfnissen von Arbeitnehmenden entgegen. Insbesondere sind solche Modelle für junge Eltern wichtig – und da ist es egal, ob man Frau oder Mann ist. Flexibilität im Berufsleben hilft dem Familienalltag. Als Mutter von zwei kleinen Kindern kann auch ich so meine Rolle in der Geschäftsleitung bestmöglich wahrnehmen. Dafür braucht es eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen aufbaut. Das ist mir und meinen beiden Geschäftsleitungskollegen sehr wichtig, deshalb leben wir diese Kultur aktiv vor. Das steigert die Akzeptanz und Glaubwürdigkeit bei den Mitarbeitenden.

Sie haben zwei Töchter. Was wünschen Sie sich für ihre berufliche Zukunft?

Dass sie an sich glauben und den Mut haben, Herausforderungen anzunehmen. Vor allem aber wünsche ich ihnen, dass sie ihren Weg gehen können ohne sich mit Vorurteilen aus der Gesellschaft oder dem persönlichen Umfeld konfrontiert zu sehen. In der Schweiz denken wir oft stereotypisch und in traditionellen Familienmustern. Als junge Mutter muss man sich immer wieder rechtfertigen, wenn man 100% arbeitet. Warum eigentlich? In Frankreich oder den skandinavischen Ländern ist das schon lange Normalität. Ich hoffe, dass dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukünftig mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird sowie neue Lösungen entstehen und umgesetzt werden. Ebenso wünsche ich mir, dass wir die Klischees nach und nach ablegen und alle die gleichen Voraussetzungen und Chancen haben – egal welches Geschlecht, welches Alter oder welche Herkunft jemand hat.

Diversity ist in unserer DNA

Vorreiterin seit über 15 Jahren

Themen wie Diversity, Förderung von Frauen und Familienfreundlichkeit sind für die Bank Cler Teil der Geschichte und Kultur. Wir sind der Meinung, dass Chancengleichheit von innen heraus gelebt werden muss. Deshalb ist Diversity in unserer Strategie verankert. Seit 2005 ist die Bank Cler immer wieder ausgezeichnet worden, angefangen mit dem Prix Egalité 2005. Mehrmals waren wir Vorreiterin in der Finanzbranche, beispielsweise bei der Teilnahme am Lohngleichheitsdialog von 2012 bis 2017. Oder indem wir jede Stellenanzeige in weiblicher Form ausschreiben, so unseren Anteil an weiblichen Mitarbeitenden und damit die Vielfalt im Unternehmen auf allen Ebenen erhöhen. Weil wir von Diversity und ihren Vorteilen überzeugt sind, bleiben wir dran.



Bank
Banque
Banca

CLER





Sigmond ist weder Mann noch Frau. Sigmond ist einfach Sigmond.

Unsere binär geprägte Gesellschaft trennt noch immer streng zwischen Mann und Frau, dabei sind Genderidentitäten vielfältig. Sigmond Richli (35) aus Zürich setzt sich für mehr Akzeptanz ein und erzählt im Interview offen, wie es ist, non-binär zu sein und mit welchen Diskriminierungen Sigmond im Alltag zu kämpfen hat.

Interview: Jasmin Gruber

Es wird immer von der Gleichstellung zwischen Mann und Frau gesprochen. Was sagen Sie als non-binäre Person dazu?

Die Abschaffung von geschlechterbasierter Diskriminierung ist enorm wichtig. Die Gleichstellung zwischen Mann und Frau muss natürlich erreicht werden. Genauso wichtig sind allerdings auch die Gleichstellung und die Nicht-Diskriminierung von trans und non-binären Menschen.

Ordnen Menschen Sie einem bestimmten Geschlecht zu, wenn sie Sie kennenlernen?

In der trans- und non-binären Community lesen mich die meisten richtig, oder sie fragen nach. Ansonsten werde ich noch oft weiblich gelesen. An der Supermarktkasse werde ich, wenn ich etwa Bier kaufe, oft nach dem Ausweis gefragt, weil ich für einen Jungen gehalten werde. Was vielen Menschen nicht bewusst ist: Wir können nicht aufgrund des Äusseren auf das Geschlecht einer Person schliessen.

Stellen Sie Ihre Identität jeweils richtig oder scheuen Sie Diskussionen?

Im privaten oder beruflichen Umfeld stelle ich es richtig. Denn das sind die Menschen, mit denen ich meine Zeit verbringe, da ist ein respektvoller Umgang wichtig. Es ist aber auch anstrengend, und an manchen Tagen fehlt mir schlicht die Kraft dazu, mich zu outen und meine Geschlechtsidentität zu erklären. Denn ich weiss nie, wie das Gegenüber reagiert.

Wann haben Sie gemerkt, dass Sie non-binär sind?

Ich habe nie in die Schublade des Mädchens oder der Frau gepasst. Mir wurde immer wieder gesagt, ich soll mich weiblicher kleiden und verhalten. Ich habe es versucht, mich dabei aber selbst verleugnet und bin schlussendlich

kläglich gescheitert. Dafür, dass ich non-binär und trans bin, habe ich erst vor ein paar Jahren eine Sprache gefunden, und danach ergab sehr vieles in meinem Leben Sinn.

Wann haben Sie sich dem ersten Menschen geöffnet?

Erst vor zwei Jahren habe ich mich bei meiner Ärztin geoutet, das war eine grosse Befreiung. Später habe ich mich meinem engeren Umfeld anvertraut, danach bei der Arbeit. Die meisten haben sehr positiv reagiert und mich unterstützt. Bei manchen dauerte es etwas länger mit der Umstellung auf eine neutrale Anrede und den neuen Namen, bei mir selbst ja auch. Die amtliche Namensänderung habe ich vergangenen Frühling gemacht.

Wieso haben Sie sich keinen geschlechtsneutralen Namen ausgesucht?

Für einige non-binäre Menschen ist es sehr wichtig, dass ihr Name ihre Geschlechtsidentität widerspiegelt. Für mich aber nicht. Trotzdem war es mir wichtig, den alten Namen, den ich sehr gemocht habe, abzulegen, da er klar ein Frauenname ist und ich die Befürchtung hatte, in meiner Non-Binarität nicht ernst genommen zu werden. Der Namensfindungsprozess war für mich lang und nicht einfach.

Welche Pronomen verwenden Sie für sich?

In der deutschen Sprache keine oder meinen Namen, weil es keine verbreiteten neutrale Pronomen gibt. Das ist manchmal umständlich. Im Englischen ist es einfacher, weil es das geschlechtsneutrale Pronomen «they» gibt.

Was ist der Unterschied zwischen einer trans Frau oder einem trans Mann und einer non-binären Person?

Trans ist ein Oberbegriff, der für Menschen steht, die sich nicht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren. Es gibt trans Menschen, die sich klar als Frau oder Mann sehen, und solche, die sich mit keinem dieser zwei Geschlechter (vollständig) identifizieren können. Das sind non-binäre Menschen. Aber nicht alle non-binären Menschen bezeichnen sich selbst als trans. Ich persönlich bin transmaskulin und non-binär, also kein Mann und auch keine Frau. Viele Leute verstehen



das nicht. So klar, wie andere wissen, dass sie eine Frau bzw. ein Mann sind, weiss ich, dass ich beides nicht bin.

Würde in Ihren Augen die Abschaffung der Geschlechter Sinn machen?

Das kommt drauf an, was wir mit «Geschlecht» überhaupt meinen. Geschlechtsidentität ist nicht dasselbe wie Geschlechtsausdruck oder welche körperlichen Merkmale eine Person aufweist. Über die Abschaffung von körperlichen Merkmalen lässt sich nicht diskutieren. Welche Rollenvorstellungen und Erwartungen damit verbunden sind oder was in staatlichen Registern erfasst wird, schon. Viele non-binäre Menschen würden sich wünschen, keinen amtlichen Geschlechtseintrag mehr haben zu müssen. Die Erfassung geschlechterbasierter Diskriminierung und Gewalt bleibt aber immer noch wichtig. Das wäre nach wie vor

SIGMOND RICHLI

Sigmond Richli, 35, hat Philosophie und Psychologie studiert und arbeitet als Wissenschaftliche Assistenz an der Universität Zürich zur Philosophie Hegels. Sigmond ist Teil des Co-Präsidiums des Vereins Transgender Network Switzerland (TGNS) und wohnt in Zürich. Zum Ausgleich wandert Sigmond oft in den Bergen, wo Sigmond auch aufgewachsen ist.

Ich wünsche mir, dass wir nicht mehr darum kämpfen müssen, existieren zu dürfen.



Sigmond Richli setzt sich für mehr Akzeptanz von trans und non-binären Menschen in der Schweiz ein.

möglich, auch wenn es Personen ohne amtliches «F» oder «M» gibt.

Non-Binarität bezieht sich auf die Geschlechtsidentität eines Menschen und hat nichts mit der Sexualität zu tun. Verlieben Sie sich auch unabhängig vom Geschlecht einer Person?

Ich bin in einer ländlichen Gegend aufgewachsen. Bei uns gab es nur Mann und Frau, Hochzeit und Kinder. Trotzdem habe ich meine Sexualität oft in Frage gestellt. Ich habe mich schon als heterosexuell und später als lesbisch bezeichnet, jetzt manchmal als schwul. Für mich stimmt aber keine dieser Bezeichnungen. Was ich mit Sicherheit sagen kann: Ich bin nicht heterosexuell. Queer wäre wohl am passendsten.

Welche Formen der Diskriminierung erleben Sie im Alltag?

Die Wahl öffentlicher WCs bleibt schwierig. Im Frauen-WC werde ich

meist schräg angesehen, und an das für Männer muss ich mich noch gewöhnen. Unisextoiletten würden dies lösen. Auch bei Dokumenten und Formularen muss ich mich immer zwischen den beiden Möglichkeiten «F» und «M» entscheiden. Beide passen aber nicht. In Deutschland kann man den Geschlechtseintrag im Pass auf «divers» setzen oder sogar streichen. In der Schweiz leider noch nicht.

Wieso hinkt die Schweiz bei so vielen Themen hinterher?

Wir sind in gesellschaftlichen Themen sehr konservativ, und die politischen Mühlen mahlen bekannterweise eher langsam.

Zürcher Schulen schaffen geschlechtsneutrale WCs. Ist das der richtige Schritt Richtung Inklusion?

Es ist enorm wichtig für Kinder und Jugendliche, die trans und/oder non-binär sind. Niemand verliert. Es gibt nicht weniger WCs, sondern einfach eines mehr. Fakt ist, dass gewisse Kinder und Jugendliche sich sonst nicht aufs WC getrauen, weil sie sich nicht sicher genug fühlen.

Immer mehr Menschen, darunter auch Stars wie Demi Lovato, Sam Smith und Tamy Glauser, machen öffentlich, dass sie non-binär sind. Böse Zungen sprechen von einem Hype.

Wir führen Diskussionen wie in den 80er-Jahren, als sich viele homosexuelle Menschen geoutet haben. Es gab uns schon immer, nur leben wir erst jetzt in einer Gesellschaft, in der wir uns outen können, trotz der nach wie vor massiven Gewalt und Diskriminierung. Der Hype-Vorwurf hat keinen Realitätsbezug. Wir suchen uns unsere Ge-

schlechtsidentität nicht aus. Non-binär und/oder trans zu sein, bringt keine Vorteile mit sich. Im Gegenteil.

Erleichtern diese medienwirksamen Diskussionen das Leben von non-binären Personen oder zementieren sie eher Vorurteile?

Es kommt darauf an, wie diese Diskussionen geführt werden. Der rechtskonservative Wind aus den USA oder dem Vereinigten Königreich erreicht langsam auch uns, und es droht ein Rückschritt – nicht nur für non-binäre Menschen. Natürlich helfen Personen, die sich öffentlich outen. Ich wäre als Kind froh gewesen um solche Vorbilder.

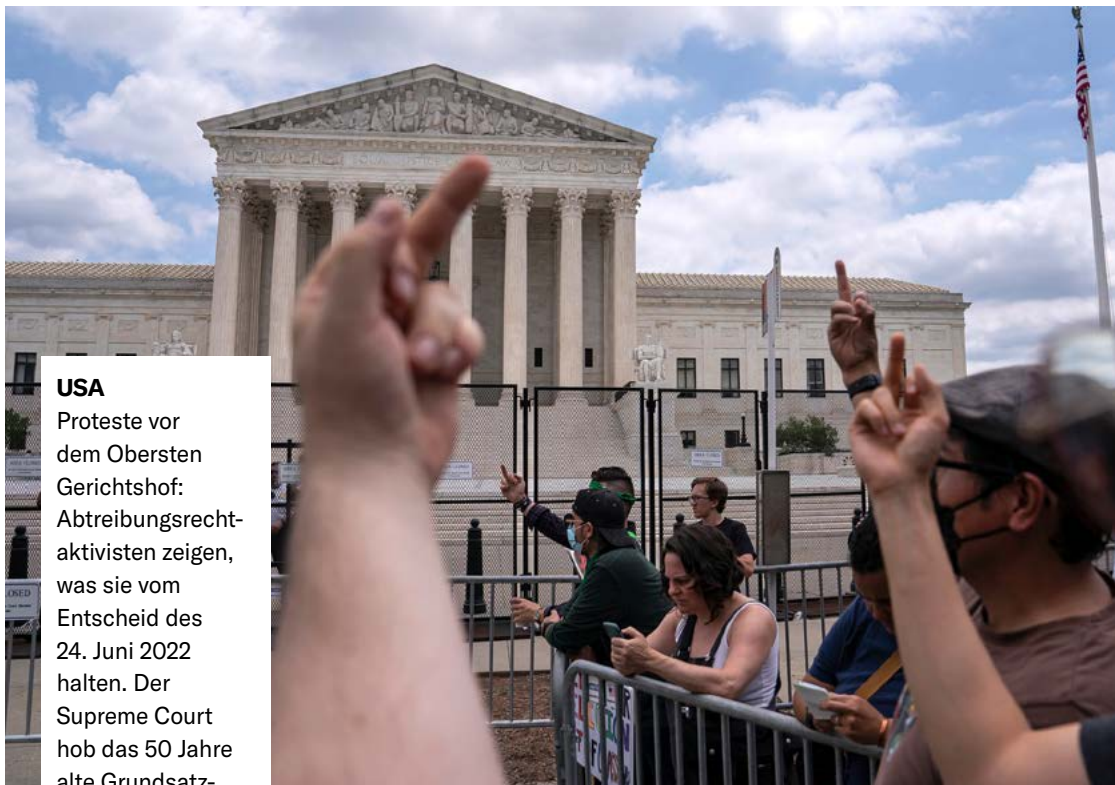
Haben Sie Verständnis dafür, wenn andere Fehler machen oder schlicht nicht begreifen (wollen), was Non-Binarität ist?

Ich habe Verständnis für unabsichtliche Fehler, nicht für Verweigerung. Ich weiss, dass andere Pronomen und ein neuer Name eine Umstellung bedeuten. Aber wenn ich eine Person zum zehnten Mal korrigieren muss, hört mein Verständnis auf. Ich möchte einfach so angesprochen werden, wie es für mich stimmt.

Was wünschen Sie sich von anderen Menschen?

Ich wünsche mir, dass wir nicht mehr darum kämpfen müssen, existieren zu dürfen. Wir sind hier und waren es schon immer. Ich wünsche mir, dass unsere Lebensrealitäten respektiert werden und wir selbstbestimmt leben können – so wie es für alle sein sollte. Eine dritte Option für Geschlechtseinträge würde niemandem schaden, ist für uns aber existenziell. Gleichzeitig wünsche ich mir, solche Wünsche nicht mehr formulieren zu müssen.

Nicht mit uns!



USA

Proteste vor dem Obersten Gerichtshof: Abtreibungsrecht-aktivisten zeigen, was sie vom Entscheid des 24. Juni 2022 halten. Der Supreme Court hob das 50 Jahre alte Grundsatzurteil Roe v. Wade – und somit das Recht auf Abtreibung – an diesem Tag auf.

IRAN

Mut und Wut: In einem Mädchen-Gymnasium in Teheran zeigen Schülerinnen einem Bild von Khomeini, dem Gründer, und Ali Chamenei, dem Führer der Islamischen Republik Iran, den Mittelfinger. Ausgelöst hat die Welle der Wut der gewaltsame Tod der 22-jährigen Mahsa Amini, die festgenommen wurde, weil sie ihr Haar nicht richtig bedeckt hatte.



Fotos: Nathan Howard/Getty Images, Abaca/Dukas

Impressum

Das Magazin zur EqualVoice-Initiative erscheint als Beilage der Schweizer Illustrierten, der Handelszeitung sowie des SonntagsBlick.

Herausgeber: Ringier AG, Brühlstrasse 5, 4800 Zofingen Verlag: Ringier AG, Dufourstrasse 23, 8008 Zürich Tel.: 044 259 62 62 Fax: 044 259 66 65

E-Mail: brandstudio@ringier.ch Herstellung: Ringier Brand Studio (Leitung Fabian Zürcher), Alice Massen Produktion: Alice Massen, Anna Blume

Gestaltung: Dominique Signer Fotoredaktion: Ulli Glantz, Christof Kalt Vermarktung: Ringier Advertising (Managing Director Thomas Passen) Tel.: 058 269 20 00

E-Mail: digitalservices@ringier.ch Anzeigenpreise & AGB: ringier-advertising.ch Druck: Swissprinters Zofingen

Bekanntgabe von namhaften Beteiligungen der Ringier AG gemäss Art. 322 Abs. 2 StGB: Admeira AG, DeinDeal AG, Energy Broadcast AG, Energy Schweiz Holding AG, Energy Bern AG, Energy Zürich AG, Groupa Ringier Axel Springer Polska AG, JobCloud AG, OneLog AG, Ringier Africa AG, Ringier Central and Eastern Europe AG, Ringier Axel Springer Schweiz AG, Ringier Digital Ventures AG, Ringier Print Holding AG, Ringier Sports AG, SMD Schweizer Mediendatenbank AG, SportTech AG, Ticketcorner Holding AG, S.C. Ringier Romania S.R.L. (Rumänien), EJOBS GROUP S.R.L. (Rumänien), REALMEDIA NETWORK SA (Rumänien), Ringier Sportal S.R.L. (Rumänien), Sportal.bg JSC (Bulgarien), Digital Ventures OOD (Bulgarien), Ringier Pacific Limited (Hongkong), Ringier Vietnam Company Limited (Vietnam), Ringier Vietnam Classifieds Company Limited (Vietnam), IM Ringier Co., Ltd. (Myanmar), Pyramid Solutions Company Limited (Myanmar), Ringier South Africa (Pty) Ltd

X Sie ist Mutter.



X Sie ist Läuferin.



X Sie studiert.



X Sie ist Managerin.



Sie ist Emma.

**Sie hat die
FernUni Schweiz
gewählt.**



**FernUni.ch
UniDistance.ch**



WER HEUTE FÄHRT? DU.
DER NEUE OPEL ASTRA
SPRICHT FÜR SICH SELBST /



O P E L