

**Amt für soziale Sicherheit**  
Amtsführung

Ambassadorenhof / Riedholzplatz 3  
4509 Solothurn  
Telefon +41 32 627 23 11  
aso@ddi.so.ch  
www.aso.so.ch

## **Tagung Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS) vom 22. November 2018 – Input**

Geschätzte Gäste,  
Liebe Susanne, Lieber Alain

Auch ich heisse Sie herzlich hier in Solothurn willkommen und hoffe, Sie nehmen heute Abend viele schöne Eindrücke und Erkenntnisse mit.

Frau Susanne Berchtold hat mich darum gebeten, Ihnen zu Beginn des Nachmittags einen kurzen Input dazu zu geben, wie im Amt für soziale Sicherheit mit Gleichstellung und Chancengleichheit umgegangen wird.

Wie der Name schon sagt, sorgen wir uns um die soziale Sicherheit im Kanton Solothurn. Gleichstellung und Chancengleichheit begleitet uns dabei jeden Tag. Dies nicht nur, weil die bei uns angegliederten Oberämter die Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz führen. Sondern vor allem, weil die Leistungsfelder der sozialen Sicherheit eigentlich meist Massnahmen oder Antworten auf ungleich verteilte Chancen sind.

So befassen wir uns bspw. mit den Folgen von Menschenhandel, versuchen die Lebenslagen von Kindern zu verbessern oder sie vor konkreten Gefahren zu bewahren, zerbrechen uns die Köpfe, wie man Alleinerziehende aus der Sozialhilfe bringt, zeichnen uns verantwortlich dafür, dass die Integration von Migranten und Migrantinnen gelingt, gewährleisten Angebote für Menschen mit Behinderung, richten Alimentenbevorschussungen aus und suchen Lösungen für eine alternde Gesellschaft.

Keine einfachen Aufgaben, die meine Mitarbeitenden fordern, berühren und nicht selten belasten. Damit sie sich diesen Herausforderungen immer wieder gerne stellen, Erfolge erzielen, loyal sein können, gesund bleiben und wissen, dass ihr Engagement Wirkung hat, dürfen die gesetzten Ziele zu den Aufgaben und die innerbetriebliche Kultur nicht auseinanderfallen. Dazu gehört, dass wir uns selbst mit Fragen der Gleichstellung kritisch auseinandersetzen, zur Chancengleichheit beitragen und mit gutem Beispiel vorangehen.

Was tun wir also, wo schauen wir hin, für was stehen wir ein. Dazu drei Beispiele:

1. Wir wollen familienfreundlich sein; Eltern sollen Beruf und Familie wirklich vereinen können. So ermöglichen wir den Mitarbeitenden eine individuelle Gestaltung des Mutterschaftsurlaubes, gehen auf junge Väter mit Angeboten für Teilzeitarbeit zu, ermöglichen Home-Office, richten die Ferienplanung nach den Bedürfnissen von Familien aus und stören uns kein bisschen daran, wenn Eltern ihre Kinder auch einmal in den Betrieb mitnehmen, weil deren Betreuung ausgefallen ist. Und was mir besonders wichtig ist: Wir freuen uns ehrlich über jede Schwangerschaft! Für uns ist ein Mutterschaftsurlaub kein Störfall, sondern ein normales Ereignis auf das man sich problemlos vorbereiten kann. Dass diese Haltung kein Fake ist, zeigt sich daran, dass der Storch in bei unseren Mitarbeitenden besonders oft vorbeikommt!
2. Wir verstehen Menschen aus anderen Kulturen als Bereicherung; ohne ihre Expertise werden wir nämlich unseren Aufgaben nicht gerecht. Wir können nicht für das kantonale Integrationsprogramm verantwortlich sein und nur Einheimische einstellen. Zudem sind wir auf Mitarbeitende mit Spezialwissen angewiesen. Und wer weiss mehr über Migration und Integration, als Menschen, die aus eigenen Erfahrungen schöpfen können? So achten wir bewusst darauf, Menschen aus anderen Kulturkreisen für unseren Betrieb - sei es als Lernende oder Angestellte - zu gewinnen. Zudem bieten wir Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen

Praktika an. Und es zeigt Wirkung, wir sind sichtlich bunter, vielfältiger, kompetenter und vor allem gelassener geworden.

3. Gleiches gilt für Menschen mit einer Behinderung. Wir arbeiten seit einigen Jahren mit Fachstellen zusammen, die Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln. Auch hier bieten wir Praktika und Berufsbildungen an und immer wieder gelingt uns eine Festanstellung. Und glauben Sie mir, mit professioneller Unterstützung, achtsamem Umgang und einer Haltung, die vom Normalisierungsgrundsatz geleitet ist, erweisen sich diese Menschen als fähige, loyale, leistungsbereite und treue Mitarbeitende, die wir nicht missen wollen.

Sie sehen, wir bewegen uns und viel gelingt. Aber es gibt auch die andere Seite. Denn wir kämpfen auch; allzu oft mit uns selbst. Es klemmt, wir straucheln, müssen einstecken.

- So haben wir bspw. sehr Mühe, Frauen für Aufgaben im obersten Kader zu gewinnen. Wir erhalten keine Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen, bekommen Absagen auf Beförderungsangebote und können junge, weibliche Führungstalente nicht halten. Sie entscheiden sich für die reine Familienarbeit oder wechseln bewusst zu Betrieben, die Arbeit mit wenig Überraschungen und übersichtlichem Anforderungsprofil bieten. Für weibliche Führungskräfte sind wir also unattraktiv. Wir überfordern offenbar, sind zu kompetitiv, zu dynamisch und schaffen es zu selten, dass junge weibliche Talente an sich glauben. Das stört mich ungemein.
- Viele unser Mitarbeitenden verfügen über Hochschulabschlüsse, sind beschlagen, freundlich und sehr zivilisiert. Und dennoch sind Vorurteile oder gar rassistisches Verhalten ein Thema. Dabei geht es nicht nur um negative Vorfälle oder ungehobelte Äusserungen, sondern auch um Bevorzungen, wobei ich mich auch selbst an der Nase nehmen muss. Fremdes und Unbekanntes wird uns immer verunsichern, das ist menschlich. Ich möchte jedoch, dass wir bei uns mehr Raum haben, Fremdes an uns heran zu lassen und dass wir lernen, dem Fremden vor allem mit Neugier zu

begegnen.

- Wie erwähnt gelingt uns immer wieder, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Es sind Menschen mit leichten körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen. Gerade in der Einarbeitungsphase werden unsere «gesunden» Mitarbeitenden aber immer wieder sehr gefordert; Konflikte sind leider keine Seltenheit. Oft sind sie Folge davon, dass die Einführung solcher Mitarbeitenden halt doch zu wenig Platz im Tagesgeschäft hat. Hier verlangen wir manchmal zu viel und das darf eigentlich nicht sein. Ja, und absolut keinen Plan habe ich, wie wir Menschen ins unsere Mitte nehmen wollen, die an einer kognitiven Beeinträchtigung leiden. Wahrscheinlich ein zu hoher Anspruch; aber als Leiterin des Amtes für soziale Sicherheit, die jährlich mehrere Millionen für Werkstättenplätze ausgibt, darf ich mir hier schon Fragen stellen. Und ich hoffe, dereinst Antworten zu finden.

Wie Sie sehen, bemühen wir uns um Gleichstellung und Chancengleichheit, haben damit aber auch Mühe und stehen uns zuweilen selbst im Weg. Deshalb gilt es, immer wieder Haltungen zu reflektieren, Ressourcen bereit zu stellen und nicht wegzuschauen. Dass dieser Prozess nicht abreisst, dafür bin ich und mein Kader verantwortlich. Sparprogramme, zunehmender Leistungsdruck und die Diskreditierung von Behörden macht es uns nicht gerade einfach. Da kann man schon mal den Mut und gute Vorsätze aus den Augen verlieren. Aber dann sag ich mir, aufgeben geht nicht. Denn hätten andere aufgegeben, wäre mir selbst, als Frau aus einer bildungsfernen Familie, mit einer Körpergrösse von 150 Zentimetern, kaum Chancen gewährt worden.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen noch einen anregenden Nachmittag.

Solothurn, 22.11.2018

Claudia Hänzi

Leiterin ASO