

Neue Ideen für die Rekrutierung des untervertretenen Geschlechts

Den Anteil des untervertretenen Geschlechts bei den Mitarbeitenden zu erhöhen, ist eine Herausforderung. Um den Erfahrungs- und Ideenaustausch zwischen den Departementen zu fördern, lud die Fachstelle im Juli zu einem Workshop. Eingeladen waren auch Vertreter*innen von anderen Verwaltungen und staatsnahen Betrieben.

Den Anteil Frauen in den Kaderebenen der Stadtverwaltung zu erhöhen, ist ein Ziel des Gleichstellungsplans der Stadt Zürich. Der Stadtrat hat dazu eine Zielvorgabe von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts pro Kaderebene und pro Departement definiert. Verschiedene Departemente – darunter insbesondere solche mit traditionell typischen Frauen- beziehungsweise Männerberufen – haben sich zudem zum Ziel gesetzt, ganz generell den Frauen- oder Männeranteil unter ihren Mitarbeitenden zu erhöhen.

Die dazu getroffenen Massnahmen wie auf das untervertretene Geschlecht ausgerichtete Marketingkampagnen, die Überprüfung von Stellenprofilen und -ausreibungen oder die Förderung von flexiblen Arbeits(zeit)modellen zeigen jedoch nur langsam Wirkung. Die Herausforderung, den Anteil des untervertretenen Geschlechts in der Belegschaft zu erhöhen, ist weiterhin gross, trotz sichtbaren Resultaten im Kader der Stadtverwaltung. Entsprechend gross ist auch das Interesse an Erfahrungsaustausch und neuen Ideen.

Wie Gendergaps nachhaltig schliessen?

Die Fachstelle organisierte deshalb im Juli dieses Jahres einen Workshop, um gemeinsam auszuloten, wie Gendergaps nachhaltig geschlossen werden können. Eingeladen waren interessierte Mitarbeitende der Stadtverwaltung. Drei Gästetandems aus anderen Verwaltungen und staatsnahen Betrieben berichteten von ihren Erfahrungen und wie sie der Herausforderung begegnen.

Um eine ausgewogene Geschlechtervertretung im Kader zu erreichen, führt das Baudepartement der Stadt Winterthur aktuell ein Kultur- und Führungsentwicklungs-Projekt durch mit dem Ziel, Hierarchien in der Organisation abzubauen. Die SBB setzt ein Bündel von Massnahmen um, um mehr Frauen für ihr Unternehmen zu gewinnen. Dazu gehören eine gross angelegte Marketingkampagne, ein Back-to-Business-Programm, Teilzeitarbeit auf Probe und eine Frauenquote in Führungsteams. Der Kanton Zürich beschreitet

in der Rekrutierung neue Wege, indem im Selektionsverfahren auf ein wissenschaftlich abgestütztes Online-Assessment gesetzt wird. Dieses soll allen Personengruppen dieselbe Chance auf ein Bewerbungsgespräch garantieren.

Erkenntnisse sollen in Gleichstellungsplan einfließen

Die Erkenntnisse und Ideen aus den verschiedenen Inputs wurden anschliessend im Plenum zusammengetragen und diskutiert.

Die Erhöhung des Anteils des untervertretenen Geschlechts unter den Mitarbeitenden sowie in den Kaderebenen soll auch im Gleichstellungsplan 2023–2026 weiterverfolgt werden. Die im Workshop gewonnenen Erkenntnisse und Ideen dienen dazu, griffige Massnahmen in diesem Bereich zu ergreifen.

Trampilotin mit Kopftuch

Als sichtbares Zeichen muslimischer Zugehörigkeit löst das Kopftuch in der Schweiz oft starke Emotionen aus. Nicht selten erfahren Frauen, die ein Kopftuch tragen, offenen Rassismus oder verdeckte Ablehnung. Sie werden insbesondere auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert. Eine stadtverwaltungsinterne Veranstaltung, organisiert von der Fachstelle, der Integrationsförderung und von Infodona, nahm sich im September des Themas an.

Die Bereitschaft, eine muslimische Frau mit Kopftuch anzustellen, ist nach wie vor klein. Asmaa Dehbi, Diplomassistentin am Schweizerischen Zentrum für Islam und Gesellschaft der Universität Fribourg, zitierte in ihrem Eröffnungsreferat eine Studie der Universität Linz und des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit Bonn: Frauen mit Kopftuch müssten sich bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation bis zu viermal häufiger bewerben, um für ein Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Je höher die Qualifikation, desto höher seien die Hürden, so Dehbi: Für eine Stelle in der Reinigung stelle das Kopftuch zwar auch ein Problem dar. Gehe es aber um gut qualifizierte Stellen, werde es noch schwieriger.

Das Symbol. Allerdings werde dieses nur von Frauen getragen, weshalb sie dadurch Nachteile im Erwerbsleben aufgrund ihres Geschlechts erfahren. Das Gleichstellungsgesetz halte ausdrücklich fest, dass Arbeitnehmende weder direkt noch indirekt aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden dürfen. Dies sei bisher in der Rechtsprechung übersehen worden.

«Frauen mit Kopftuch müssen sich bei gleicher Qualifikation bis zu viermal häufiger bewerben.»

Selbstbestimmung als Motivation

Das Kopftuch wird häufig als Symbol für Fremdbestimmung und Unterdrückung gesehen. Zu Unrecht, sagte die Ethnologin und Mitarbeiterin beim Zürcher Forum der Religionen, Cemile Ivedi. Sie hat Frauen, die das Kopftuch tragen, nach ihren Beweggründen gefragt. Am häufigsten sei Selbstbestimmung als Motivation genannt worden – manchmal gerade gegen den Willen der Eltern, erklärte Ivedi. Weiter hätten die Frauen theologische Begründungen oder die Religionszugehörigkeit genannt oder sähen das Kopftuch als Schutz gegen das sexualisierte Frauenbild.

Eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Wenn über Verbote religiöser Symbole am Arbeitsplatz diskutiert wird, liegt der Fokus meist auf Religionsfreiheit. Binh Tschan, Juristin und Projektleiterin bei der Fachstelle, betonte jedoch, dass es sich bei der Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch im Erwerbsleben auch um eine indirekte Geschlechterdiskriminierung handle. Beim Kopftuch handle es sich zwar um ein religi-

Trampilotin als Vorbild

Wie kann der Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen im Erwerbsleben entgegengewirkt werden? Gemäss den Referentinnen braucht es ein Bewusstsein, wie sich die Diskriminierung auf die Lebenssituation der Betroffenen auswirke. Dabei sei es zentral, die Perspektive von Muslim*innen miteinzubeziehen. Zudem sollten sich Institutionen vermehrt mit religiöser Vielfalt auseinandersetzen. Dem pflichtete auch Christian Ammann, Leiter Betrieb Tram VBZ, am anschliessenden Podium bei. Er ist Vorgesetzter der ersten Trampilotin der Verkehrsbetriebe Zürich VBZ, die ein Kopftuch trägt. Es gehe nicht nur oder primär um das Kopftuch, so Ammann, sondern um Diskriminierungen ganz allgemein.

Kaoutar Mekroud ist Junior Trampilotin bei den VBZ und trägt ein Kopftuch. Sie erzählte bei der Podiumsdiskussion von überwiegend positiven Erlebnissen bei der Arbeit. Es sei aber nicht immer einfach. Viele Leute seien sich dieses Bild nicht gewohnt. Sie hoffe daher, ein Vorbild zu sein.



Die Podiumsgäste (von links nach rechts): Asmaa Dehbi, Cemile Ivedi, Binh Tschan, Christian Ammann, Kaoutar Mekroud
Foto: zVG

Anlauf- und Kontaktstellen



Zürcher Anlaufstelle Rassismus ZÜRAS (Beratung allgemein für Rassismusbetroffene)



Ombudsstelle der Stadt Zürich (bei Anliegen, die die Stadtverwaltung betreffen)



Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich (bei Anliegen mit geschlechtsspezifischem Bezug)

Organisationen im interreligiösen Dialog (Bildungsangebote und Beratung)



Zürcher Institut für den interreligiösen Dialog ZIID



Zürcher Forum der Religionen