

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 6. März 2013

152. Schriftliche Anfrage von Kathrin Wüthrich und Simone Brander betreffend Magazin für Fahrkultur, VBZ-Thesen zur Frauenpolitik im öffentlichen Verkehr sowie Massnahmen zur Förderung des Frauenanteils

Am 7. November 2012 reichten Gemeinderätin Kathrin Wüthrich (SP) und Gemeinderätin Simone Brander (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2012/409, ein:

Wir haben erfreut zur Kenntnis genommen, dass sich im Magazin für Fahrkultur, Ausgabe Oktober 2012, die VBZ für ein gleichstellungsförderndes Klima einsetzt. Weiter wird auch erwähnt, dass sich kompetente, selbstbewusste Frauen ohne Krücken aus dem Repertoire der Frauenförderung durchsetzen.

Ein weiterer Schlüssel zum weiblichen Potenzial seien Arbeitszeiten, die auf die Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Engagement Rücksicht nehmen.

Wir bitten den Stadtrat in diesem Zusammenhang um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Was versteht der Stadtrat unter den «Krücken aus dem Repertoire der sogenannten Frauenförderung»?
2. Gemäss den «VBZ-Thesen zur Frauenpolitik im öffentlichen Verkehr» arbeiten heute nur selbstbewusste und starke Frauen bei den VBZ. Weshalb sind weniger starke und weniger selbstbewusste Frauen heute bei den VBZ nicht willkommen?
3. Ebenfalls gemäss den VBZ-Thesen sind Frauen bei den VBZ willkommen, wenn sie stark in der Kommunikation sind, umsichtig agieren und ausgleichend wirken. Weshalb sind Frauen, die über andere als stereotype Fraueneigenschaften verfügen, bei den VBZ nicht willkommen?
4. Ebenfalls gemäss den VBZ-Thesen sind bei den VBZ nur Frauen willkommen, die keine «paternalistische Stützrädli» benötigen. Was ist damit gemeint?
5. Wie wird den Teilzeitmitarbeitenden bei der Individuellen Dienstplanung gewährleistet, dass sie die für sich definierten Zeiten (Zeiten während denen sie zum Beispiel zu den Kindern schauen müssen) frei haben? Ist das überhaupt möglich? Wann wird die individuelle Dienstplanung, «die bei voller Entfaltung ihrer Möglichkeiten viel Potenzial hat» endlich die volle Entfaltung erreichen?
6. Was hat die Sozialberatung mit Gleichstellung zu tun?
7. Die VBZ haben eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz lanciert. Dies scheint bei den VBZ nötig zu sein. Sagt doch die VBZ-Sozialarbeiterin im Interview, sie hoffe, dass «gewisse Übergriffe gar nicht erst stattfinden». Aus Sicht der Verfasserinnen der schriftlichen Anfrage, wirkt eine solche Aussage für eine potenzielle Arbeitgeberin absolut abschreckend, da anscheinend heute damit zu rechnen ist, dass bei den VBZ sexuelle Übergriffe stattfinden. Teilt der Stadtrat unsere Meinung, dass die Thematisierung von vorhandenen sexuellen Übergriffen nicht zu den positiven Aspekten einer potenziellen Arbeitgeberin gehört, um neue Mitarbeiterinnen anzuwerben?
8. Dem Interview auf Seite 19 ist zu entnehmen, dass leider keine Frauen für das oberste Kader des DIB verfügbar seien. Welche konkreten Anstrengungen haben die Verantwortlichen unternommen, um Frauen für das oberste Kader zu finden (neben dem passiven Warten auf Bewerbungen von Frauen)?
9. Wie dem Interview auf S. 19 weiter zu entnehmen ist, spielt richtigerweise auch die Sprache im betrieblichen Alltag eine wichtige Rolle. Um den Worten hier auch Taten folgen zu lassen: Wann wird durchgängig die geschlechtergerechte Sprache auf der gesamten Homepage des DIB umgesetzt sein? Wann wird durchgängig die geschlechtergerechte Sprache in den VBZ-Publikationen umgesetzt (z. B. Regenbogen)?
10. Die VBZ verfügt heute über einen Anteil von 21 % an Tramführerinnen. Die VBZ setzt sich zum Ziel, bei Neuanstellungen zukünftig einen Frauenanteil von 20 % zu erreichen. Dies soll dazu führen, dass schrittweise, konkrete Veränderungen bewirkt werden. Ist der Stadtrat tatsächlich der Meinung, dass der Anteil an weiblichen Tramführenden nicht mehr gesteigert werden soll? In welchen Bereichen der VBZ besteht so grosser Handlungsbedarf, dass eine Steigerung des Frauenanteils auf 20 % eine «konkrete Veränderung» bewirken wird?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1: Die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) setzen sich engagiert für ein gleichstellungsförderndes Klima ein und haben dies in ihren «Thesen zur Frauenpolitik im öffentlichen Verkehr», abgedruckt in ihrer Hauszeitung «Im Takt» vom Oktober 2012, klar dokumentiert. In

These 7 werden Quoten und spezielle Förderprogramme für Frauen als «Krücken» bzw. «Stützräder» bezeichnet. Sie ist im Zusammenhang damit zu sehen, dass die VBZ sich im Rahmen ihrer internen HR-Strategie aus dem Jahr 2009 – nach einer intensiven Auseinandersetzung – für einen Weg zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ohne Quoten entschieden hatten. Der Stadtrat ist allerdings der Meinung, dass die zitierte Formulierung unglücklich gewählt ist und als abwertend verstanden werden kann. Dies entspricht keinesfalls seiner Haltung.

Der Stadtrat hält an dieser Stelle klar fest, dass die gleichwertige Behandlung von Frauen und Männern für die Stadt Zürich als Arbeitgeberin nicht nur einer Selbstverständlichkeit entspricht. Sie ist aufgrund des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau und des städtischen Personalrechts zudem ausdrücklich geboten. Diesem Ziel trägt der Stadtrat mit dem städtischen Gleichstellungsplan Rechnung, der sich in der Umsetzung befindet. Ausserdem hat sich der Stadtrat im November 2012 bereit erklärt, die Motion GR 2012/389 entgegenzunehmen. Sie verlangt für Kaderpositionen eine verbindliche Zielvorgabe von je 35% für Männer und Frauen.

Zu Frage 2: Bei den VBZ arbeiten bereits heute in allen Berufsfeldern viele engagierte Frauen unterschiedlichster Herkunft mit ganz verschiedenen Talenten. Dazu schreiben die VBZ in ihrer vierten These: «Immerhin arbeiten bei den VBZ bereits heute in allen Berufsfeldern starke und selbstbewusste Frauen.» Dass «nur» selbstbewusste und starke Frauen willkommen seien, ist eine Fehlinterpretation. Vielmehr sind alle als Mitarbeitende der VBZ willkommen, die das jeweilige Anforderungsprofil erfüllen.

Zu Frage 3: Bei den VBZ sind alle Frauen und Männer willkommen, welche die Anforderungen für die betreffende Aufgabe erfüllen. Dass ausschliesslich Frauen mit stereotypen Eigenschaften erwünscht seien, ist eine unzutreffende Auslegung der VBZ-Thesen zur Frauenpolitik.

Zu Frage 4: Der Begriff «Stützräder» wird in der siebten VBZ-These zur Frauenpolitik gleichbedeutend mit dem Begriff «Krücken» verwendet. Gemeint sind zum Beispiel Quoten und spezielle Förderprogramme für Frauen.

Zu Frage 5: Mit der individuellen Dienstplanung (IDP) beabsichtigen die VBZ, besser als bisher auf die individuellen Bedürfnisse der 1300 Fahrerinnen und Fahrer eingehen zu können. Davon werden auch Mitarbeitende mit Erziehungsaufgaben profitieren. Bereits heute ist es so, dass mehrere Mütter und Väter mit den VBZ individuelle, schriftliche Vereinbarungen über ihre Einsatzplanung getroffen haben. Diese werden auch mit IDP weitergeführt.

Die Individuelle Dienstplanung wird derzeit in einem Pilotprojekt getestet. Das weitere Ausrollen auf den ganzen Fahrdienst ist abhängig von den Auswertungen des Pilotversuchs und kann im jetzigen Zeitpunkt noch nicht definitiv festgelegt werden.

Zu Frage 6: Die Sozialberaterin der VBZ ist Vertrauensperson zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Konzept der dezentralen Anlaufstellen basiert auf den Empfehlungen der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich. Die Sozialberatung der VBZ steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter anderem auch in allen Fragen der Gleichstellung zur Verfügung.

Zu Frage 7: Die VBZ haben 2012 eine Präventionskampagne der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich umgesetzt. Deren Ziel war, das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu enttabuisieren, Vorgesetzte zu sensibilisieren und den Mitarbeitenden Mut zu machen, eine Belästigung anzusprechen und sich abzugrenzen sowie ihnen die Vertrauensperson der VBZ als Anlaufstelle bei sexueller Belästigung in Erinnerung zu rufen. Eine solche Kampagne empfiehlt sich jedem Unternehmen – aus zwei Gründen:

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet erstens Unternehmen, ein Arbeitsklima zu schaffen, das sexuelle Belästigung ausschliesst. Können Unternehmen im Klagefall nicht nachweisen, dass sie präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung getroffen haben, kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde sie verpflichten, betroffenen Personen eine Entschädigung zu zahlen. Prävention ist also in diesem Bereich schlicht eine bindende Aufforderung des Gesetzgebers.

Zweitens ist der Stadtrat auch jenseits der gesetzgeberischen Vorgaben der Überzeugung, dass die städtische Präventionskampagne sinnvoll ist und es einem modernen Unternehmen gut ansteht, auch heikle Themen anzusprechen und Vorgesetzte und Mitarbeitende dafür zu sensibilisieren. Dies geschieht mit der personalpolitischen Absicht, allen Mitarbeitenden gleiche Voraussetzungen und ein angstfreies Arbeiten zu ermöglichen (achte These der «VBZ-Thesen zur Frauenpolitik im öffentlichen Verkehr»). Das Problem der sexuellen Belästigung ist bei den VBZ weder grösser noch kleiner als anderswo. Konkrete Fälle sind nur wenige bekannt. Weil aber für die VBZ jeder einzelne Fall einer zu viel ist, wurde im letzten Jahr die Sensibilisierungskampagne durchgeführt.

Der Stadtrat unterstützt diese Massnahmen und lehnt die in der schriftlichen Anfrage vertretene Ansicht ab, wonach dieses Thema mit Blick auf die Personalwerbung am besten gar nicht thematisiert werden sollte. Auch ist die Unterstellung in Frage 7, wonach «anscheinend heute damit zu rechnen ist, dass bei den VBZ sexuelle Übergriffe stattfinden» zurückzuweisen. Sexuelle Übergriffe können grundsätzlich überall vorkommen, wo Menschen zusammenarbeiten und sich begegnen. Dies soll nicht verschwiegen, sondern es soll vielmehr aktiv darauf hingewiesen werden, dass dies in der Stadtverwaltung und somit auch bei den VBZ nicht toleriert wird – unabhängig vom Geschlecht.

Zu Frage 8: Das DIB unternimmt folgende Anstrengungen, um Stellen des obersten Kaders mit Frauen besetzen zu können: Zum einen werden geeignete Frauen für eine Bewerbung ermutigt, indem sie auf offene Kaderstellen aufmerksam gemacht und ihre Bewerbung aktiv unterstützt werden. Zum andern wird Bewerbungen von Frauen für Kaderstellen besondere Beachtung geschenkt, damit diese bei gleichwertigen Qualifikationen bevorzugt werden können. Bei den VBZ hat bereits im September 2009 eine extern rekrutierte Finanzchefin Einsitz in die Geschäftsleitung genommen und bei der Wasserversorgung ist dasselbe per 1. März 2013 erfolgt. Zudem werden gezielt talentierte, junge Frauen eingestellt und für leitende Funktionen aufgebaut. So hat das ewz vor allem in den neuen Geschäftsfeldern eine ganze Reihe von akademisch ausgebildeten Frauen mit technischem Hintergrund anstellen können. Diese sind vorwiegend im Kader angesiedelt, und inzwischen wurden zwei in die Geschäftsleitung berufen.

Zu Frage 9: Auf der Website des Departements der Industriellen Betriebe sowie auf den Websites von ewz und VBZ werden Frauen und Männer heute sprachlich gleich behandelt, gemäss dem entsprechenden städtischen Reglement. Zugunsten von kurzen und verständlichen Texten werden entweder beide Geschlechter explizit genannt (z.B. Kundinnen und Kunden oder Automatiker/Automatikerin) oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet (etwa Fahrgäste, Mitarbeitende oder Stimmberechtigte). Dazu gehört auch die direkte Ansprache der Leserin oder des Lesers in der Sie-Form. Da viele Autorinnen und Autoren Texte fürs Internet verfassen, ist eine systematische Überprüfung aller Seiten auf sprachliche Gleichbehandlung aus Ressourcengründen nicht möglich. Dem Aspekt wird jedoch in Zukunft beim Erstellen neuer Seiten sowie beim Überarbeiten bestehender Texte vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt. Konkrete Passagen, die Frauen und Männer nicht gleichermaßen ansprechen, werden auf entsprechende Meldung hin gern angepasst.

Die externen Publikationen der VBZ, insbesondere der Geschäftsbericht und die Personalzeitschrift «Im Takt» (ehemals «Regenbogen»), durchlaufen mehrfache Korrekturrunden;

eine von diesen ist ausschliesslich dem Aspekt der geschlechtergerechten Formulierung gewidmet.

Zu Frage 10: Bei den VBZ steigt der Anteil Frauen seit Jahren langsam, aber kontinuierlich an. Mit ihrem Frauenanteil von aktuell etwas über 17 Prozent gehören die VBZ in der Branche zu den Besten, sind damit aber nicht zufrieden. Darum soll der Frauenanteil erhöht werden, indem bei den Neuanstellungen im Vergleich zum Ist-Bestand überproportional viele Frauen rekrutiert werden. Für 2012 hatten sich die VBZ das konkrete Ziel von mindestens 20 Prozent Frauen bei den Neuanstellungen gesetzt und auch erreicht. Diese Zahlen beziehen sich auf das Gesamtunternehmen VBZ. Sie sind ambitiös, weil bei den VBZ rund 600 Menschen in handwerklich-technischen Berufen arbeiten, bei welchen nur sehr wenige Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind. Im Trambereich ist der Frauenanteil mit 21 Prozent aktuell etwas höher. Auch hier ist es das Ziel, diese Zahl weiter zu erhöhen.

Überdies haben die VBZ im Rahmen des Gleichstellungsplans folgende Massnahmen bereits vollständig umgesetzt: Bei der Zuteilung von Schnupperstellen werden Mädchen bevorzugt, und der Zukunftstag wird seit Jahren erfolgreich durchgeführt.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti