

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 8. Januar 2014

7. **Schriftliche Anfrage von Marcel Savarioud und Christine Seidler betreffend Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen, Massnahmen der Stadt im Rahmen des Gleichstellungsplans 2010**

Am 3. Oktober 2013 reichten Gemeinderat Marcel Savarioud (SP) und Gemeinderätin Christine Seidler (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2013/349, ein:

Eine im August 2013 erschienene Studie, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 erstellt wurde, befasste sich mit dem Thema Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen von jungen Erwachsenen in der Schweiz. Auch heute noch werden Frauen selten Ingenieurinnen und nur wenige Männer lassen sich zu Pflegefachmännern ausbilden.

Gemäss dieser Studie wollen lediglich 3% der jungen Frauen und Männer als 16-jährige einen Beruf ergreifen, in dem ihr Geschlecht weniger als 30% der Beschäftigten ausmacht, und sind sieben Jahre später noch in einer solchen geschlechtsuntypischen Berufsgruppe tätig.

Laut der Studie liegt eine Ursache im Schweizer Ausbildungssystem selbst, in dem die berufsbiografische Weichenstellung sehr früh stattfindet, zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Jugendlichen stark an Geschlechterstereotypen orientieren. In den geführten Interviews wurde zudem deutlich, dass die befragten Frauen und Männer in ihrer bisherigen Bildungsbiografie kaum mit der Möglichkeit in Kontakt kommen, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen.

Im Schwerpunkt 3 des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2010 hat die Stadt Zürich die Thematik erkannt. So sind Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen aufgelistet, welche junge Menschen dabei unterstützen, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe zu gestalten.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Was haben die Berufsberatung und die Schule bisher unternommen, damit Jugendliche auch in Kontakt mit geschlechtsuntypischen Berufen kommen und einen solchen auch ergreifen?
2. Was hat die Stadt Zürich bisher als Lehrbetrieb unternommen, um die entsprechenden Berufsgruppen für das untervertretene Geschlecht attraktiv zu machen und das entsprechende Geschlecht in diesen Berufen zu halten? Was wird die Stadt weiterhin unternehmen?
3. Im November findet jeweils der nationale Zukunftstag statt. Wie nutzt und fördert die Stadtverwaltung diesen Tag, um die geschlechtsstereotype Berufswahl von Mädchen und Jungen zu hinterfragen?
4. Im Gleichstellungsplan sind in den verschiedenen Departementen und Dienstabteilungen Massnahmen aufgeführt, welche junge Menschen dabei unterstützen sollen, ihre Lebensentwürfe frei von Geschlechterstereotypen zu gestalten. Welche Massnahmen sind bereits umgesetzt, welche Massnahmen sind allenfalls ergänzend noch geplant?
5. Im Schwerpunkt 3 des Gleichstellungsplans fehlt das Gesundheits- und Umweltdepartement. Was unternehmen die Stadtspitäler, Pflegezentren und Altersheime, um mehr Männer für den Pflegeberuf zu gewinnen?
6. Die VBZ haben mit einer auffälligen Werbekampagne gezielt und erfolgreich nach Wagenführerinnen gesucht. Bei welchen Berufsgruppen mit einer Untervertretung eines Geschlechts sind solche Werbekampagnen geplant?
7. Wie die VBZ Kampagne zeigt, können auch Erwachsene dafür gewonnen werden, in einem Zweitberuf in einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wechseln. Was für Massnahmen unternimmt die Stadt in diesem Bereich, d.h. spezifisch mit Blick auf Berufe, die nach einer abgeschlossenen Erstausbildung ergriffen werden?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Der Gleichstellungsplan orientiert sich an sechs inhaltlichen Schwerpunkten. Schwerpunkt 3 lautet: *«Die Stadt Zürich unterstützt junge Menschen dabei, frei von Geschlechterstereotypen ihre Lebensentwürfe gestalten zu können.»* Für diesen Schwerpunkt wurden zwei Unterziele mit 19 Massnahmen formuliert. Diese beziehen sich auf die Thematik der geschlechts(un)typischen Berufswahl und auf die Stärkung der Gender-Kompetenz in der Schule. An der Umsetzung von Massnahmen sind das Schul- und Sportdepartement, das

Laufbahnzentrum, Human Resources Management und verschiedene weitere Dienstabteilungen beteiligt.

Bei der Definition der Massnahmen wurde Wert gelegt auf Realisierbarkeit, Praxisnähe und Anschlussfähigkeit an bestehende Vorgaben und Aktivitäten mit Bezug zur Gleichstellung in den einzelnen Departementen und Dienstabteilungen. Es handelt sich somit nicht nur um neue Massnahmen, es wurden auch bereits laufende Massnahmen, die zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans beitragen, in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Es haben nicht alle Departemente zu allen Schwerpunkten Massnahmen entwickelt und umgesetzt; so wurden dort Akzente gesetzt, wo dies als sinnvoll, besonders nötig oder besonders erfolgversprechend erachtet wurde. Bei der Wahl der Themen und Massnahmen hatten die Departemente eine hohe Autonomie.

Zu Beginn des Jahres 2011 wurde eine Zwischenevaluation durchgeführt. Diese war als Standortbestimmung konzipiert und erfolgte in Form von Gesprächen der Fachstelle für Gleichstellung mit den Massnahmenverantwortlichen oder von schriftlichen Zwischenberichten anhand eines vorgegebenen Fragerasters. Hauptziel der Zwischenevaluation war es, von den Massnahmen-Verantwortlichen zu erfahren, wie weit sie mit der Umsetzung der Massnahmen sind, ob es Anpassungen braucht, wie sie den Aufwand einschätzen und ob sie Unterstützung der Fachstelle für Gleichstellung benötigen. Aufgrund der Ergebnisse der Zwischenevaluation formulierte die Fachstelle für jedes Departement Empfehlungen für die restliche Laufzeit des Projekts. Diese wurden vorgängig mit den Kontaktpersonen in den einzelnen Departementen besprochen und abgestimmt.

Das Projekt Gleichstellungsplan wurde im Herbst 2013 evaluiert. Die Ergebnisse der externen Evaluation wurden in einem Workshop mit den Kontaktpersonen aller Departemente im November 2013 diskutiert. Die Ergebnisse des Gleichstellungsplans und Empfehlungen für die Weiterarbeit sind Ende Jahr dem Stadtrat präsentiert worden. Auskunft darüber geben der Projektbericht zum Gleichstellungsplan 2009–2013 der Fachstelle für Gleichstellung sowie der externe Evaluationsbericht, der auf der Internetseite der Fachstelle für Gleichstellung ab Anfang Januar 2014 eingesehen werden kann.

Erste Ergebnisse des Projekts «Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen» im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» wurden an der Herbstkonferenz 2012 der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Zusammenschluss aller Gleichstellungsfachstellen in der Schweiz) von Dr. Karin Schwiter präsentiert und diskutiert. Zum Thema führte die Fachstelle für Gleichstellung Ende November 2013 die Impulsveranstaltung «Krankenpfleger oder Kapitänin? Die Berufswahl von jungen Menschen und ihre Auswirkungen» durch. Rund 40 Teilnehmende, darunter Fachpersonen aus der Berufs- und Laufbahnberatung sowie Eltern von Jugendlichen im Berufsfindungsprozess, diskutierten nach einem kurzen filmischen Input sowie einem Forschungsreferat von Dr. Karin Schwiter über die Besonderheiten und Folgen des geschlechtssegregierten Arbeitsmarktes in der Schweiz. Die Referentin formulierte auch Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Bezugspersonen von Jugendlichen im Berufsfindungsprozess.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1 («Was haben die Berufsberatung und die Schule bisher unternommen, damit Jugendliche auch in Kontakt mit geschlechtsuntypischen Berufen kommen und einen solchen auch ergreifen?»):

Die Gender-Thematik in der Berufswahl ist seit einigen Jahren ein Thema in der Berufsberatung. Dabei hat die Beratung primär die Neigungen und Fähigkeiten der beratenen Person im Fokus und bestärkt diese damit in der Wahl der konkreten beruflichen Schritte. Diese erfolgen in einem konkreten Umfeld (Peer, Familie, soziales Umfeld) und sollen von der beratenen Person auch so verfolgt werden, dass die geplanten Schritte möglichst ungebrochen umgesetzt werden können. Andererseits stehen die persönlichen Möglichkeiten immer wieder

im Widerspruch zu den Vorstellungen des Umfelds, so dass primär die beratene Person auch abschätzen muss, ob sie Schritte gehen will, welche nicht den Vorstellungen des Umfelds entsprechen.

Die Beratungsinstrumente der städtischen Berufs- und Laufbahnberatung (Laufbahnzentrum LBZ) wurden kürzlich im Rahmen einer Masterarbeit hinsichtlich des Themas Gender evaluiert. Auch ist die Gleichstellungsthematik in das Beratungskonzept des LBZ integriert: Das Thema der geschlechtsuntypischen Berufswahl ist regelmässig ein Beratungsthema, in den Einzelberatungen werden oft Berufsfotos, die sowohl männliche als auch weibliche Personen auch in nicht allgemein geschlechtstypischen Berufen darstellen, eingesetzt.

In Publikationen des Laufbahnzentrums und in den biz-berufsinfo (mit Kurzinformationen für die ganze Schweiz, die auch auf der bekannten Internetseite www.berufsberatung.ch stehen) werden stets beide Geschlechter aufgeführt. In den ebenfalls vom Laufbahnzentrum erstellten Berufswahlmagazinen wird darauf geachtet, dass beide Geschlechter sowohl im Text als auch im Bild gleich häufig erwähnt bzw. dargestellt werden. Damit erfolgt auch eine Darstellung von Männern und Frauen in nicht gesellschaftstypischen Situationen, vgl. beispielsweise die Berufswahlmagazine 6 und 21 des LBZ. Weiter existieren im Berufsinformationszentrum (BIZ) diverse Informationen zu Gender-Themen, beispielsweise etwa ein Ordner zur Gleichstellung oder diesbezügliche Informationsblätter zum Ausdrucken.

Zu Frage 2 («Was hat die Stadt Zürich bisher als Lehrbetrieb unternommen, um die entsprechenden Berufsgruppen für das untervertretene Geschlecht attraktiv zu machen und das entsprechende Geschlecht in diesen Berufen zu halten? Was wird die Stadt weiterhin unternehmen?»):

Die Lehrstellenanbieterin Stadt Zürich fördert mit verschiedenen Massnahmen eine Geschlechterdurchmischung bei den Lernenden. Dies betrifft alle 48 Lehrberufe, die in der Stadtverwaltung ausgebildet werden: Die Bildsprache des Lehrstellenmarketings wird bewusst gleichgewichtig mit Frauen oder Männern gezeigt. So zeigen die Berufsfotos auf Flyern und Prospekten sowie die Lehrberufevideos im Internet und auf DVD bewusst auch Lernende in geschlechtsuntypischen Lehrberufen, beispielsweise Fachmann Betreuung Kleinkinderziehung oder Strassentransportfachfrau (ehemals Lastwagenführerin).

An der Berufsmesse Zürich und bei der Rekrutierung der neuen Lehrstellen wird der geschlechter- und altersdurchmischte Einsatz von Lernenden sowie Berufsbildnerinnen und -bildner gezielt gewählt bzw. gelebt. Auch die Lernendenzeitung «Breezer», die als Informations- und Werbemittel für Lernende eingesetzt wird, wird von einem geschlechterdurchmischten Redaktionsteam realisiert.

Als Vertreterinnen und Vertreter sowie Botschafterinnen und Botschafter für geschlechteruntypische Rollen und Aufgaben im Berufsalltag ist das Team der Berufsbildung Stadt Zürich auch an internen oder externen Präsentationen für Lehrfirmen oder in Schulhäusern präsent und pflegt eine proaktive Kommunikation für das untervertretene Geschlecht in den jeweiligen Berufssparten.

Über die zahlenmässige Entwicklung der Lernenden zwischen 2009 und 2012 informiert der «Projektbericht Gleichstellungsplan 2009–2013»: Bei den Lehrberufen konnten in den frauentypischen Berufen Fachfrau/Fachmann Kinderbetreuung und Behindertenbetreuung mehr Männer ausgebildet werden, in den männertypischen Berufen Zeichnerin/Zeichner, Schreinerin/Schreiner und Forstwartin/Forstwart mehr Frauen. Auch wenn die Veränderungen zahlenmässig noch gering sind, so ist dies ein Schritt in die gewünschte Richtung.

Zu Frage 3 («Im November findet jeweils der nationale Zukunftstag statt. Wie nutzt und fördert die Stadtverwaltung diesen Tag, um die geschlechtsstereotype Berufswahl von Mädchen und Jungen zu hinterfragen?»):

In der Stadtverwaltung Zürich sind die einzelnen Departemente für die Durchführung des Zukunftstags verantwortlich. Es gibt kein Departement übergreifendes Konzept. Entsprechend unterschiedlich gestaltet sich das Programm des Zukunftstags in den einzelnen Departementen.

Das Finanzdepartement (Human Resources Management [HRZ], die Liegenschaftsverwaltung, die Organisation und Informatik [OIZ]), das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (Departementssekretariat, ERZ Entsorgung + Recycling Zürich, Tiefbauamt, Geomatik + Vermessung, Grün Stadt Zürich), das Departement der Industriellen Betriebe (Elektrizitätswerk [ewz]) führen den Zukunftstag als Massnahmen im Gleichstellungsplan auf. Im Präsidialdepartement wird der Zukunftstag ebenfalls durchgeführt.

Eine Umfrage der Fachstelle für Gleichstellung im Zuge der Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans im Jahr 2011 ergab folgendes Bild: In mehreren Abteilungen hat sich die Durchführung des Zukunftstags etabliert, wobei die eigentliche Zielsetzung des Zukunftstags (Mädchen und Buben wechseln die Seiten und lernen «geschlechtsuntypische» Berufe kennen) etwas in den Hintergrund gerückt ist. Zwar lehnt sich die Gestaltung des Programms an das Konzept des Zukunftstags an (Besuch am Arbeitsplatz einer Bezugsperson). Im Vordergrund steht jedoch die Absicht, die in der jeweiligen Dienstabteilung vertretenen Berufsfelder vorzustellen. Im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement erfolgt dies anlässlich eines gemeinsamen Eröffnungsanlasses teilweise durch Frauen und Männer, die in einem «geschlechtsuntypischen» Beruf arbeiten.

In Abgrenzung dazu orientieren sich die OIZ und die VBZ an der ursprünglichen Idee des Zukunftstags. Die VBZ übermitteln die Empfehlungen und Hinweise des Zukunftstags an die Eltern und stellen ihre Kampagne zum Beruf der Tramführerin/des Tramführers ins Zentrum ihres Programms. Die OIZ bietet zusätzlich vier Plätze für Mädchen an im vom nationalen Zukunftstag organisierten Spezialprogramm «Achtung – Informatik los».

Zu Frage 4 («Im Gleichstellungsplan sind in den verschiedenen Departementen und Dienstabteilungen Massnahmen aufgeführt, welche junge Menschen dabei unterstützen sollen, ihre Lebensentwürfe frei von Geschlechterstereotypen zu gestalten. Welche Massnahmen sind bereits umgesetzt, welche Massnahmen sind allenfalls ergänzend noch geplant?»):

Im Rahmen des Gleichstellungsplans wurden die folgenden Massnahmen umgesetzt:

- Das Laufbahnzentrum (LBZ) hat verschiedene Massnahmen umgesetzt, um die geschlechtsuntypische Berufswahl von jungen Frauen und Männern zu fördern (siehe auch Antworten auf Frage 1). So wurden Statistiken zur Berufswahl erstellt und geschlechtsspezifisch ausgewertet. Zudem wurde bei der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) die Anregung deponiert, eine wissenschaftliche Arbeit zu Geschlecht und Berufswahl durchzuführen. Beim Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung wurde der Vorschlag eingereicht, Filme zum Berufsfindungsprozess mit Zielgruppe Migrantinnen zu erstellen.
- Um junge Frauen und Männer für geschlechtsuntypische Berufe zu interessieren und diese zu ermutigen, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen, hat das HRZ bei der Präsentation der verschiedenen Lehrberufe im Internet darauf geachtet, Männerberufe durch weibliche Lernende vorzustellen und umgekehrt (siehe dazu auch Antworten auf Frage 2).

- Das ewz achtet darauf, die Lehrstelleninserate so zu formulieren und auszuschreiben, dass sie gezielt junge Frauen ansprechen. Zudem wurden in Schulklassen der Oberstufen geschlechtergetrennte Berufsinformationen durchgeführt.
- Die VBZ hat für ihre Website Lehrlingsclips produziert, die speziell auch Mädchen ansprechen.
- Die Fachstelle für Gleichstellung ist momentan zusammen mit der KITS-Fachstelle* im Schul- und Sportdepartement daran, geeignete Massnahmen zu erarbeiten, um Schülerinnen und Schüler gleichermaßen für Informatik zu interessieren. In Planung ist unter anderem ein Workshop für Lehrkräfte zum Thema Medienkompetenz und Gender, den die Pädagogische Hochschule Zürich entwickeln wird.

(*KITS steht als Abkürzung für: **K**ommunikations- und **I**nformations**T**echnologien für die **S**chulen der Stadt Zürich)

Zur Durchführung des Zukunftstags als Massnahme des Gleichstellungsplans siehe Antworten auf Frage 3.

Zu Frage 5 («Im Schwerpunkt 3 des Gleichstellungsplans fehlt das Gesundheits- und Umweltdepartement. Was unternehmen die Stadtspitäler, Pflegezentren und Altersheime, um mehr Männer für den Pflegeberuf zu gewinnen?»):

Der Männeranteil bei den Ausbildungsgängen Fachpersonen Gesundheit und Pflegefachpersonen ist weiterhin gering (insgesamt 14 Prozent Männer im Abschlussjahr 2013). Deshalb engagieren sich das Gesundheits- und Umweltdepartement und seine Dienstabteilungen (Stadtspitäler Waid und Triemli, Pflegezentren, Altersheime) speziell für die Rekrutierung und Ausbildung von männlichem Gesundheitspersonal.

Alle Veröffentlichungen (einschliesslich Stelleninserate, Broschüren, Internet) werden geschlechtsneutral verfasst und sprechen beide Geschlechter an. Die Dienstabteilungen sind auf mehreren Internetseiten (einschliesslich yousty, xing, kununu) und an verschiedenen Anlässen präsent (beispielsweise Berufsmesse Zürich). Es werden jeweils männliche Mitarbeiter zur Standbetreuung delegiert, um den Jugendlichen auch Beispiele von Männern in typischen Frauenberufen näherzubringen. Bei anderen Anlässen (beispielsweise Berufsvorstellung in Schulen) wird darauf geachtet, dass Präsentationen auch männliche Werte und Anliegen berücksichtigen wie technische Aspekte, Karrieremöglichkeiten. Für ein älteres Publikum gibt es Informationsveranstaltungen für den Quereinstieg ins Gesundheitswesen, die gezielt auch Männer ansprechen (etwa ein Viertel der Teilnehmenden).

Alle Dienstabteilungen bieten Einblickstage und Schnupperlehren an, um den Jugendlichen einen positiven Erstkontakt mit dem Pflege- und Betreuungsberuf zu bieten. Es werden auch ganze Klassen einbezogen, damit auch männliche Jugendliche sich mit dem Berufsfeld auseinandersetzen. Im Pflegebereich werden auch Praktikumsplätze für Zivildienstleistende angeboten. Manchmal führt dies bei den jungen Männern zu einer Zweitausbildung in Pflege und Betreuung.

Damit junge Männer, die sich für einen Gesundheitsberuf entschieden haben, bei diesem Beruf bleiben und sich darin weiterentwickeln, werden in den Dienstabteilungen verschiedene Massnahmen umgesetzt. Beispielsweise erhalten männliche Lernende einen männlichen Lehrer bzw. Berufsbildner und werden wo möglich auf einer Station mit einer männlichen Führungsperson platziert. Ausserdem wird das Ausbildungspersonal für die Anliegen und Besonderheiten junger Männer sensibilisiert und werden spezifische Fördermassnahmen umgesetzt (beispielsweise Lernplanung).

Zu den Fragen 6 und 7: («Die VBZ haben mit einer auffälligen Werbekampagne gezielt und erfolgreich nach Wagenführerinnen gesucht. Bei welchen Berufsgruppen mit einer Untervertretung eines Geschlechts sind solche Werbekampagnen geplant?»); («Wie die VBZ Kampagne zeigt, können auch Erwachsene dafür gewonnen werden, in einem Zweitberuf in einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wechseln. Was für Massnahmen unternimmt die Stadt in diesem Bereich, d.h. spezifisch mit Blick auf Berufe, die nach einer abgeschlossenen Erstausbildung ergriffen werden?»):

Die VBZ werden auch 2014 wieder für die Tramcockpits speziell Frauen ansprechen. Eine Ausdehnung auf andere Berufsgruppen ist nicht geplant, wobei die VBZ ganz allgemein versuchen, ihren Auftritt auf dem Arbeitsmarkt weiblicher zu machen, indem in der Personalwerbung bewusst überproportional viele Frauen gezeigt werden.

Aktuell sind keine weiteren Massnahmen geplant, um in Anlehnung an die VBZ-Kampagne Erwachsene für einen geschlechtsuntypischen Zweitberuf zu gewinnen.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti