



Erwerbsleben

Gekommen, um zu bleiben – Ideen für eine chancengerechte Betriebskultur im Tiefbau- und Entsorgungsamt (TED)

Benachteiligung, allenfalls auch Diskriminierung am Arbeitsplatz: Zum Beispiel, wenn Familienväter beim Feierabend um 17 Uhr schräge Blicke kassieren. Oder wenn Nachwuchstalente vor allem zum Protokollschreiben eingesetzt werden. Oder wenn die einzige Person, die einer Minderheit angehört, vor allem zum Kaffeeholen geschickt wird. Simone Brander, Stadträtin und Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements (TED), liegt eine chancengerechte Betriebskultur am Herzen. Aus diesem Grund hat sie die Geschäftsleitungen ihrer Dienstabteilungen zu einem Vertiefungsworkshop zu diesem Thema eingeladen.

Simone Brander, was war Ihre Motivation, diesen Weiterbildungs-Workshop mit den Geschäftsleitenden Ihrer Dienstabteilungen durchzuführen?

Wir stehen am Anfang der Umsetzung der Massnahmen des Gleichstellungsplans 2023-2026 der Stadt Zürich. Der Gleichstellungsplan setzt die Arbeit der Vorjahre fort. Der Frauenanteil im Kader des TED ist mit dem vorangehenden Gleichstellungsplan 2019-2022 um 5 Prozent angestiegen. Das Ziel von 35 Prozent Frauenbeziehungsweise Männeranteil ist jedoch noch lange nicht in allen Bereichen erreicht. Frauen und Männer für – nach alter Denkweise – «geschlechtsuntypische» Berufe zu finden, gestaltet sich schwierig, nicht zuletzt aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels. Gelingene Marketingkampagnen und Vorbilder innerhalb der Dienstabteilungen tragen Früchte. Wir müssen uns aber weiterhin darum bemühen, Fortschritte zu erzielen.

In der Weiterbildung hat Dr. Gabriele Schambach von der Universität St. Gallen die Studie «Leaders for Equality: Füh-

rungskräfte nutzen Chancen» vorgestellt. Im Rahmen dieser Studie wurden weibliche und männliche Führungskräfte zum Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte befragt. Die Ergebnisse zeigen eindrücklich, wie unterschiedlich Frauen und Männer sowie Angehörige gewisser Minderheitengruppen in Führungspositionen dieses Engagement wahrnehmen.

Welche Erkenntnisse haben Sie daraus gezogen?

Gleichstellung ist kein Trendbegriff und auch nicht ein Thema, das nur die HR-Abteilung etwas angeht. Ich verstehe meine Führungskräfte als Gestalter*innen und Akteur*innen von Chancengleichheit. Ihr Verständnis von geschlechterstereotypen Rollenbildern und von Führung prägt die Zusammenarbeit in allen Bereichen, und dies auch unbewusst. Deswegen war es mir ein Anliegen, dass meine Führungskräfte im Alltag mit gutem Beispiel vorgehen, sich über festgefahrene Rollenbilder hinwegsetzen und unabhängig von Geschlecht oder anderen Diskri-

minierungsmerkmalen ihre Mitarbeitenden fördern und fordern. Dadurch heissen wir nicht nur das untervertretene Geschlecht und Personen, die Minderheitengruppen angehören, in jedem Fall willkommen, sondern schaffen es auch, diese Personen langfristig im Departement zu halten und Strukturen, die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder anderer Persönlichkeitsmerkmale ermöglichen, zu reflektieren und ändern.

Welche Massnahmen gehen Sie nun an?

Unsere Führungskräfte haben sich in Kleingruppen ausgetauscht und festgehalten, was in verschiedenen Bereichen schon gut gelingt, was noch herausfordernd ist und wo sie noch Verbesserungspotenzial sehen. Wir konnten feststellen, dass das Klima in unserem Departement ziemlich gut ist. Als aussichtsreichste Verbesserungsideen wurden genannt, dass Personen, welche Minderheiten angehören, bei ihrem Start in die neue Position besser mit Wissenstransfer und Mentoring unterstützt werden, dass sie bei verbalen und anderen Angriffen im Alltag unterstützt und geschützt werden und dass man hinsichtlich Verfügbarkeit oder körperlicher Belastbarkeit angemessene Hilfen wie etwa Teilzeitarbeit oder technische Hilfen definiert.

Als nur langsam veränderbar wurden die unbewussten Vorurteile in den Köpfen genannt sowie die Möglichkeit, auch Führungsfunktionen mit einem kleineren Arbeitspensum einzurichten.

Um Veränderungen aufzuzeigen, werden wir die Massnahmen periodisch evaluieren und in die Umsetzung des Massnahmenplans einfließen lassen.

«Ich verstehe meine Führungskräfte als Gestalter*innen und Akteur*innen von Chancengleichheit.»

Simone Brander



Simone Brander, Stadträtin und Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements (TED)
Foto: Stadt Zürich