

Zeitschrift:	FRAZ : Frauenzeitung
Band:	- (2003)
Heft:	4
Artikel:	Ein Schritt in die richtige Richtung : Gender Mainstreaming will bessere Chancen bieten
Autor:	Quetting, Esther
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-1053815

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 27.01.2026

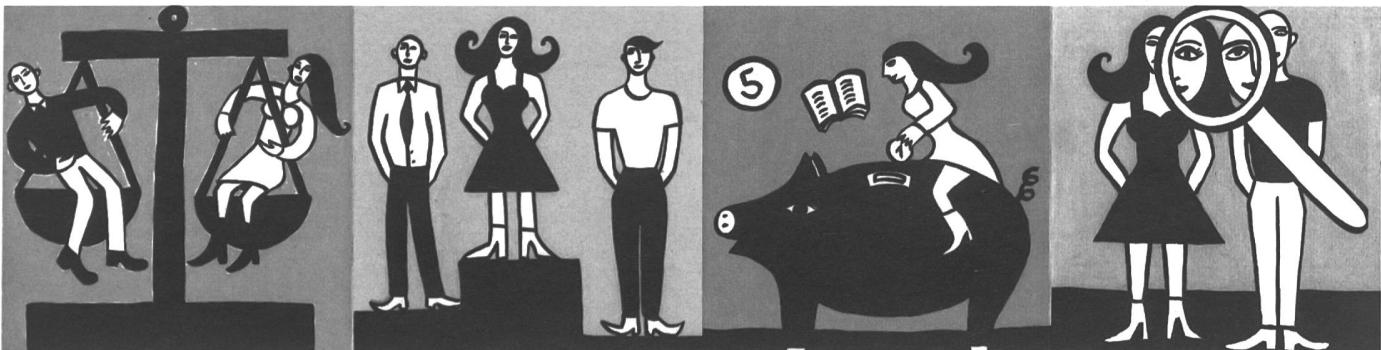
ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ein Schritt in die richtige Richtung

Gender Mainstreaming will bessere Chancen bieten

Ein Jahr nach dem Beschluss des Zürcher Stadtrats, die Gleichstellungspolitik von Zürich mit dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu ergänzen, wurde im Frühjahr ein Projekt im Ergänzenden Arbeitsmarkt (EAM) auserkoren, als Pilotversuch die GM-Strategien in die Praxis umzusetzen. Wie dies angegangen wurde und wie weit man bisher gekommen ist, zeigt folgender Bericht.

Text: Esther Quetting Illustration: Lea Huber



Recht

Haben Frauen und Männer die gleichen Rechte und Chancen? Ist das Gleichstellungsziel in bestehenden Rechtsgrundlagen verankert? Wie kann die Geschlechterperspektive in Planungsgrundlagen, Leitbildern, Zielvorgaben einbezogen werden?

Repräsentation

Wie gross ist der Anteil von Frauen und Männern bei den KundInnen städtischer Dienstleistungen und in der Verwaltung selbst? Wie und wo sind Männer und Frauen an Vorhaben und Projekten beteiligt? Sind Frauen in Entscheidungspositionen vertreten?

Ressourcen

Über wie viel Zeit, Geld, Bildung etc. verfügen MitarbeiterInnen und KundInnen? Welche (staatlichen) Ressourcen kommen wem zugute? Auf welches Know-how kann zur Förderung der Gleichstellung zurückgegriffen werden?

Realitäten

Haben Männer und Frauen unterschiedliche Lebensrealitäten, die bei der Planung eines Vorhabens mitbedacht werden müssen? Welche spezifischen Bedürfnisse haben Frauen und Männer? Welche Auswirkungen wird das Vorhaben auf die Chancengleichheit haben?

Das GM-Projekt startet in einem der zahlreichen Arbeits- und Qualifikationsprojekten des Ergänzenden Arbeitsmarktes. Dieser hat den politischen Auftrag, Sozialhilfeempfangende sozial und beruflich zu (re-)integrieren. Die verschiedenen Beschäftigungsbetriebe (ob Büroprojekte, Gärtnerei, Metall- oder Velo-werkstatt, Näherei oder Gastronomie) sollen ausgesteuerte Personen stabilisieren und neu qualifizieren. Das Angebot richtet sich an alle Altersgruppen. Die zentrale Aufgabe der ProjektgruppenleiterInnen ist es, die Teilnehmenden möglichst schnell wieder «fit» für den ersten Arbeitsmarkt zu machen.

Im Zentrum von Oerlikon befindet sich das Restaurant Züri-Nord. Dieses kleine Restaurant ist das Projekt «Eingangstor Gastro», das Frauen und Männern einen Einstieg in die Gastro-welt bietet. Von den Sozialzentren geschickt, machen die Personen zuerst einen «Schnuppertag». Wenn sie sich für den

Gastrobereich interessieren, folgt ein Aufnahmeverfahren. Dann müssen die BetreuerInnen innerhalb von zwei Monaten abklären, wo die Stärken und Einsatzmöglichkeiten der Sozialhilfeempfangenden liegen. Vom «Eingangstor Gastro» aus werden sie dann in einen der vier weiteren städtischen Gastro-betriebe (eine Kantine, ein Personalrestaurant, ein kleines Speiselokal und ein Catering-Service) geschickt. Das Projekt kann 12 TeilnehmerInnen aufnehmen, die meist aus verschiedensten Herkunfts ländern stammen.

Das Aufnahmeverfahren sowie alle aufgenommenen Daten-erhebungen und die operative Betreuungsarbeit sollen neu unter GM-Aspekten durchgeführt werden. Um die Anforde-rungen des GM zu erfüllen, wurden vier Standards definiert:
1. Für eine genaue Genderanalyse müssen alle Daten ge-schlechtsspezifisch differenziert erhoben werden.
2. Alle Doku-mente müssen in einer Sprache verfasst sein, die Chancen-



gleichheit schafft. 3. Über Entwicklung und Zielerreichung muss periodisch Rechenschaft abgelegt werden. Die verantwortliche Führungskraft sorgt für regelmässige Information und Transparenz zum aktuellen Stand der Zielerreichung. 4. Ziel ist die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern an Gestaltung und Entscheidung aller ihrer Vorhaben, also auch an deren Entwurf, Entwicklung und Organisation.

Von der Theorie zur Praxis

Auf der Verwaltungsetage des EAM zeigt man sich aufgeschlossen gegenüber Gender Mainstreaming und der neuen institutionellen Herausforderung. Der Abteilungsleiter der Arbeits- und Qualifikationsprojekte I, Heinz Schulthess, äussert sich begeistert. Besonders beeindruckt hat ihn die Erkenntnis, dass der neu lancierte Begriff Gender Mainstreaming nicht in erster Linie Frauenförderung beinhaltet, sondern dass GM Chancen und Perspektiven von Frauen und Männern berücksichtigt. Solche Reaktionen verdeutlichen, dass sich durch das Gleichstellungsprinzip auch Männer ansprochen fühlen. Es wäre jedoch ein Missverständnis, davon auszugehen, dass Frauenförderung durch GM wegfällt, meint Stella Jegher vom Gleichstellungsbüro der Stadt Zürich. Sie wurde als Fachfrau von den Leitungsverantwortlichen eingeladen, die GM-Strategien vorzustellen und das Projektteam, neben Heinz Schulthess gehören dazu zwei Projektleitende des Gastrobereichs, im Umsetzungsprozess zu begleiten.

In einem ersten Schritt wurde das neue Projektkonzept «Eingangstor Gastro» angeschaut und auf einen möglichen Einbezug von Geschlechterperspektiven hin beurteilt. Ein wichtiger Punkt dabei ist die Überprüfung der Aufnahmekriterien nach Chancengleichheitsaspekten. Grundsätzlich sind Gastrobetriebe besonders gendersensibel, da es in diesem Bereich oft klare Rollenverteilungen gibt: Die Frauen arbeiten im Service, die Männer in der Küche. Wenn nun ein Betrieb nach GM-Kriterien arbeiten will, muss objektiv und präzise analysiert werden, wie gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen sind. Dabei spielen geschlechterrelevante Faktoren wie etwa die körperliche Kondition einer Person oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit. Auf den ersten Blick scheint dies ein nicht einfaches Unterfangen, zumal der politische Druck, die TeilnehmerInnen so schnell wie möglich in den 1. Arbeitsmarkt zu reintegrieren, da ist. Die Annahme «Vollzeit arbeitende Männer bringen einem Betrieb mehr Leistungsfähigkeit», müssen mit den GM-Ansätzen revidiert werden. Dies bedingt aber, dass z.B. für Kinderbetreuung oder Teilzeitstellen finanzielle Ressourcen bereitgestellt werden.

Bewusstseinsprozess in Gang setzen

Gender Mainstreaming funktioniert nach dem Top-down-Prinzip. Als Managementansatz wird es auf der obersten Führungsetage eingeführt und mit Autorität versehen nach unten umgesetzt. Es ist jedoch sinnvoll, Mitarbeitende eines Projekts möglichst früh im Prozess mit einzubeziehen. Sie können wichtige Informationen und Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag geben. Die EAM-Leitung hat daher in einem zweiten Schritt einen Workshop für alle Mitarbeitenden der Gastrobetriebe organisiert, um diese mit den Kriterien und Methoden des GM bekannt zu machen. Für viele war die Thematik neu. Die Rückmeldungen der MitarbeiterInnen auf

den Einführungskurs fielen unterschiedlich aus. Einerseits hat bei den Leuten eine erste Sensibilisierung und eine Bewusstseinsbildung stattgefunden. So wurde in einem Feedback festgestellt, wie wichtig es ist, «für Männer und Frauen den gleichberechtigten Zugang zu Angeboten, Dienstleistungen, Chancen und Möglichkeiten zu gewährleisten und dies immer wieder zu überprüfen, unter Berücksichtigung von Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Alter». Bewusst gemacht wurde auch, wie die persönliche Einstellung zu Geschlechterfragen auf die Abläufe und eine Beurteilungen der Teilnehmenden beeinflussend wirken kann. Andere Feedbacks brachten eine grosse Verunsicherung zum Ausdruck. Die Frage blieb offen, wie das erworbene theoretische Wissen im Betriebsalltag praktisch angewendet werden sollte.

Wer trägt die Verantwortung bei der Umsetzung des neuen Konzepts?

Damit GM von allen Beteiligten ernst genommen wird, braucht es einen klaren Auftrag und eine definierte Zielsetzung. Es ist nun Sache der Leitungsverantwortlichen des EAM, das Gender-Mainstreaming-Konzept in der Leistungsvereinbarung des Projekts schriftlich zu verankern.

Auf der Leitungsebene des «Eingangstor Gastro» gibt man sich zurückhaltend. Bis jetzt hat man weder von oben einen Auftrag erhalten noch nach unten einen vergeben. Zwar sind die Instrumente für GM inzwischen bekannt (siehe Texte bei Illustration), aber es braucht bei den Mitarbeitenden noch Überzeugungsarbeit. Allgemein besteht eine Angst vor Überforderung und Mehraufwand. Der schwierigste Knackpunkt sei, so Stella Jegher, Gender Mainstreaming zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.

Der Verlauf der neuen Aufgabe in der Stadtverwaltung Zürich ist eine Gratwanderung. Es kann zwar als positiv gewertet werden, dass der Wille von oben da ist und für Schulungszwecke Gelder freigesetzt wurden. Doch es braucht die schriftliche Verankerung des GM-Konzepts, die top down zum Handeln verpflichtet.

Keine schnellen Erfolge in Sicht

Bis sich Gleichstellungsbeauftragte darauf verlassen können, dass die Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von den (immer noch vorwiegend männlichen) Führungskräften operativ wahrgenommen wird, wird wohl noch viel Zeit vergehen. Die Erwartungen an GM dürfen nicht zu hoch gesetzt werden. Im besten Fall können die Instrumente des GM dazu beitragen, dass Chancengleichheit im Arbeitsmarkt ein Thema bleibt und dass sorgfältig nach Geschletern aufgeschlüsselte Daten neue Einsichten bringen.

«Oberste Prämisse von Gender Mainstreaming ist, dass ein Umdenken in den Köpfen stattfindet», resümiert Heinz Schulthess. Die anspruchsvollste Arbeit sieht er darin, Kollegen und Kolleginnen von der Richtigkeit der GM-Strategie zu überzeugen. Als Leitungsverantwortlicher will er sich dafür einsetzen. Erste Auswertungen des Projekts «Eingangstor Gastro» werden in einem Jahr erwartet.