



Auszug aus dem substanziellen Protokoll

13. Ratssitzung vom 2. September 2026

Gemeinsame Behandlung der Geschäfte GR Nrn. 2025/398 und 2025/434

582. 2025/398

Postulat von Lara Can (SP), Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne) und Sophie Blaser (AL) vom 10.09.2025:

Zielvorgabe der Geschlechtervertretung in Kaderpositionen der städtischen Verwaltung, Anhebung auf 50 Prozent in den nächsten 8 Jahren

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Stadtpräsident namens des Stadtrats die Entgegennahme des Postulats zur Prüfung ab.

Gemeinsame Wortmeldungen zu den Geschäften GR Nrn. 2025/398 und 2025/434

Lara Can (SP) begründet das Postulat GR Nr. 2025/398 (vergleiche Beschluss-Nr. 5065/2025): Die heutige Debatte hat eine Vorgeschichte von mehr als zehn Jahren. Damals haben wir in diesem Rat entschieden, dass 35 Prozent der Kaderpositionen in der städtischen Verwaltung von Frauen besetzt sein sollen. Das war ein grosser und wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichstellung. Ich will an dieser Stelle meinen Vorkämpferinnen, insbesondere der heutigen Nationalrätin Min Li Marti, meinen Dank aussprechen. So gross dieser Erfolg war, so unbefriedigend ist die Umsetzung. Zehn Jahre später hat eine gemeinsame Schriftliche Anfrage von Anna-Beatrice Schmaltz, mittlerweile ebenfalls Nationalrätin, Sophie Blaser (AL) und mir klar gemacht, dass wir von Gleichstellung in der städtischen Verwaltung noch sehr weit entfernt sind. Dies sind die Zahlen Ende 2024: Im obersten Kader des Schul- und Sportdepartements (SSD) unter dem damaligen Stadtrat Filippo Leutenegger gab es keine einzige Frau. Im obersten Kader des Departements der Industriellen Betriebe (DIB) von STR Michael Baumer sind es 19 Männer und 3 Frauen. Mit Blick über alle Kaderstufen erfüllen zum Zeitpunkt der Beantwortung der Schriftlichen Anfrage auch das Finanzdepartement (FD), das Sicherheitsdepartement (SID) sowie das Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED) die Quote nicht. Darum sprechen wir heute wieder über eine städtische Quote. Ich habe allerdings den leisen Verdacht, dass es in der Essenz gar keine Diskussion über Quoten ist, sondern vielmehr darüber, welches Frauenbild die politischen Kräfte im Parlament haben. Gehen wir wohlwollend davon aus, dass wir alle der Meinung sind, dass Frauen gleich qualifiziert sind. Dann müssten, wenn Frauen bei der Arbeitsmarktbeteiligung aufschliessen, grundsätzlich gleich viele qualifizierte Frauen wie Männer auf dem Arbeitsmarkt zu finden sein. So weit, so einfach. Aber natürlich gibt es Hindernisse, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligen. Dazu habe ich ein paar Zahlen zur aktuellen Geschlechterungleichheit in der Schweiz:



Der unerklärbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern liegt immer noch bei über 7 Prozent. Das heisst, Männer verdienen bei gleicher Qualifikation 7 Prozent mehr Lohn, ohne dass es dafür einen Grund gibt. Noch krasser ist das ökonomische Ungleichgewicht bei der Rente, wo der Unterschied 31 Prozent beträgt. Nur jedes zehnte Paar mit einem Kind teilt sich Care- und Erwerbsarbeit so auf, dass beide Teilzeit arbeiten. Je höher die Funktionsstufe, desto grösser sind diese strukturellen Hürden. Das ist die sogenannte gläserne Decke, die Frauen häufig gar nicht überwinden können, egal wie qualifiziert sie objektiv sind. Darum finden sich in den neusten Zahlen nur 29 Prozent Frauen in Verwaltungsräten in der Schweiz – und es sollte uns alle alarmieren, dass dieser Anteil zum ersten Mal stagniert. Gleichstellung ist also bei weitem nicht erreicht, sondern etwas, wofür man kontinuierlich kämpfen muss, um keinen Rückschritt zu machen. Was kann die Stadt Zürich zu mehr Gleichberechtigung beitragen? Eine Möglichkeit ist eine Quote, die den Zustand abbildet, den man ohne strukturelle Hürden hätte, also 50 Prozent Frauen in Kaderpositionen. An diesen Quoten entzündeten sich immer wieder grosse Grundsatzdiskussionen. Zugunsten der Ratseffizienz will ich deshalb ein paar Argumente vorwegnehmen. Häufig hört man, Quoten seien unnütz, weil sich die Gleichstellung früher oder später sowieso einstelle. Es brauche bloss Zeit, keine aktive Intervention. Auch wenn ich diesen Optimismus gern teilen würde, stelle ich eine Gegenfrage: Schadet die Quote denn? Im schlimmsten Fall haben wir einen Gleichstellungsplan mehr geschrieben, den es nicht gebraucht hätte, im besten Fall einen aktiven Beitrag zur Geschlechtergleichheit geleistet. Die Abwägung fällt für mich klar aus. Andere im Rat denken sich vielleicht, dass Quoten nicht das bringen, was sie versprechen. Die Empirie widerspricht dieser Skepsis. Quoten sind erstaunlich effektiv darin, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Das bestätigen diverse Studien. Zahlen der EU aus dem Jahr 2023 zeigen etwa, dass in Ländern mit Quoten 40 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt sind, während der Anteil in Ländern ohne Quoten bei mickrigen 16 Prozent liegt. Dann gibt es noch die viel zitierte Sorge, dass am Schluss nicht die qualifiziertesten Leute in Führungspositionen landen würden. Diese Angst wird leider durch zahlreiche Beispiele bestätigt: Banker in leitender Funktion, die nebenbei Gelder bei einer Zunft veruntreuen, gar nicht qualifizierte Regierungschefs, die willkürlich Kriege anfangen, oder zu wenig qualifizierte CEO, die ein städtisches Energieunternehmen veräussern wollen und sich gleichzeitig beim Käufer auf eine Stelle bewerben. Ich gebe also zu, Fehlbesetzungen kommen definitiv vor. Aber glücklicherweise liegt das nicht an der Frauenquote. Eine Studie aus Norwegen zeigt sogar, dass Frauen in Führungspositionen in Unternehmen mit Quoten im Schnitt qualifizierter sind als Frauen in Unternehmen ohne Quoten. Auch hier kann ich also Entwarnung geben. Darum stelle ich mir diese Frage: Kann es sein, dass es denen, die heute ablehnen, gar nicht um die Quote geht, sondern vielleicht darum, dass sie die Überzeugung nicht teilen, dass Frauen gleich qualifiziert, gleich fähig und gleich führungsstark wie Männer sind? Vielleicht lehnen sie ab, weil sie denken, Frauen seien weniger stark, weniger entscheidungsfreudig oder schlicht weniger wert als Männer. Fast noch mehr interessiert mich aber die Sicht des Stadtrats. Ich frage mich nämlich, wie er die Situation verbessern will, wenn er konkrete Massnahmen, die im Gleichstellungsplan vorgeschrieben sind, einfach ignoriert. Leider kommt das trotz zehnjähriger Nichterfüllung der Quote immer noch vor. Letztes Jahr etwa wurden im SID nach der Pensionierung der beiden bisherigen Departementssekretäre ohne Ausschreibung



einfach wieder zwei Männer intern angestellt. Auch die kürzliche Besetzung des Departementssekretariats im Finanzdepartement lässt nicht darauf hoffen, dass sich die Situation von allein ändert. Auch dort sind neu zwei Männer im Amt. Darum werden wir der Motion der GLP zähneknirschend zustimmen. Ich will aber festhalten: Alle 10 Jahre dasselbe fordern zu müssen, ist nicht meine Vorstellung von Politik. Wir müssen weiterkommen, nicht nur verteidigen, was längst hätte umgesetzt sein sollen. Darum geben wir dem Stadtrat weitere 8 Jahre für das Erreichen einer Quote von mindestens 50 Prozent. Heute genauso wie vor 10 Jahren, machen wir in diesem Parlament klar, dass Gleichstellung für den Gemeinderat politische Priorität hat. Die Hoffnung ist, dass das beim Stadtrat insbesondere in der neuen Zusammensetzung endlich auch der Fall sein wird.

Serap Kahriman (GLP) begründet die Motion GR Nr. 2025/434 (vergleiche Beschluss-Nr. 5168/2025): Die GLP ist und bleibt bei Quoten wahrscheinlich gespalten. Gleichzeitig anerkennen wir, dass es eine kritische Masse braucht, damit eine Veränderung stattfinden kann. Studien zu zahlreichen Führungsgremien verorten die Schwelle dieser kritischen Masse bei ungefähr 30 Prozent. Unterhalb dieser Marke besteht die Gefahr, dass Frauen dauerhaft in der Minderheit bleiben und so keine Veränderung angestossen werden kann. Seit rund 10 Jahren gilt in der Stadt Zürich die Vorgabe von 35 Prozent. Trotzdem erreichen mehrere Departemente sie bis heute nicht. Im obersten Kader des SSD liegt der Frauenanteil, wie auch bei etlichen Behörden und in der Gesamtverwaltung, sogar bei 0 Prozent. Da müssen wir uns fragen: Wie soll bei einer Zielvorgabe von 50 Prozent funktionieren, was bei 35 Prozent während zehn Jahren nicht funktioniert hat? Die Frage bei dieser Diskussion ist also nicht, welches Ziel wir uns setzen sollen, sondern ob eine Erhöhung der Zielvorgabe das eigentliche Problem lösen würde. Genau da setzt unsere Motion an. Sie schliesst 50 Prozent nicht aus und spricht sich sogar ausdrücklich für mindestens 35 Prozent aus, fragt aber zusätzlich, was konkret verändert werden muss, damit Frauen tatsächlich im oberen Kader ankommen. Dass ausgerechnet das SSD die seit 10 Jahren geltenden 35 Prozent nicht einmal ansatzweise erreicht hat, ist bezeichnend: Es handelt sich nicht um klassische Männerberufe mit einem fehlenden weiblichen Nachwuchspool, sondern um einen Arbeitszweig, in dem viele Frauen tätig sind. Wir können die Verantwortung nicht einfach bei den Frauen suchen und ihnen immer sagen, sie sollen sich mehr bemühen. Die Forschung dazu ist äusserst aufschlussreich. Die American Economic Review hat dieses Jahr eine Untersuchung publiziert, die Karriereverläufe von 30 000 Beschäftigten auf dem Weg ins Management untersuchte. Dabei wurde festgestellt, dass Frauen häufig aufgrund ihrer Leistung befördert werden, Männer dagegen eher aufgrund ihres Potenzials. Das sind zwei völlig verschiedene Massstäbe. Genau weil man Frauen in vieler Hinsicht leider weniger Potenzial zutraut, werden sie seltener befördert. Dort setzt unsere Motion an. Wir wollen, dass im Auswahlverfahren jeweils eine geeignete Person dabei ist, die sicherstellt, dass jemand aufgrund des Potenzials und nicht nur aufgrund der Leistung befördert wird oder eine Stelle erhält. Unterververtretungen im Kader sollen von gleichstellungskompetenten Personen begleitet werden. Nach einer Besetzung innerhalb eines Departements soll zudem nicht mehr nur intern rapportiert werden wie bisher. Stattdessen soll die Fachstelle für Gleichstellung die Ergebnisse konsolidieren, gemeinsam mit dem Departement konkrete Massnahmen definieren und



die Talente intern systematisch aufbauen und fördern. Die letzten 10 Jahre haben gezeigt: Hoffen und Abwarten ist keine Gleichstellungspolitik. Gleichstellung im Kader ist auch nicht Aufgabe der Fachstelle für Gleichstellung oder der Frauen selbst, sondern eine Führungsaufgabe, an der sich die Departementsleitung messen lassen muss. Ich will nicht in 10 Jahren wieder diskutieren, weshalb wir eine Quote von 50 Prozent statt 35 Prozent nicht erreicht haben. Daher haben wir dieses Massnahmenpaket eingereicht und halten es für wichtig, überhaupt einmal die 35 Prozent zu erreichen. Wir verstehen unsere Motion nicht als Gegensatz dazu, irgendwann 50 Prozent zu erreichen, sondern als Weg dorthin. Wir stellen klar, dass wir die beiden Anliegen nicht gegeneinander ausspielen, sondern die Zielvorgabe erreichbar machen wollen. Aufgrund der gespaltenen Haltung der GLP werden wir uns beim Postulat enthalten, aber die Motion unterstützen.

Namens des Stadtrats nimmt der Stadtpräsident Stellung.

STP Raphael Golta: Wie bereits gesagt wurde, ist in den letzten Jahren einiges bei der Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen der Stadtverwaltung geschehen. Zu Recht wurde aber auch erwähnt, dass wir noch nicht dort sind, wo wir sein sollten. Insbesondere in einzelnen Bereichen hat der Stadtrat sicher noch einiges zu tun. Die beiden Vorstösse beurteilen wir unterschiedlich. Die Motion finden wir inhaltlich absolut prüfenswert, auch die einzelnen Massnahmen. Die Schwierigkeit ist rein rechtlicher Art: Diese Kompetenzen liegen beim Stadtrat, weshalb der Vorstoss nicht motionsfähig ist. Inhaltlich sind wir aber absolut einverstanden und werden die Vorschläge im Rahmen unserer eigenen Aktivitäten ernsthaft prüfen. Beim Postulat sind wir inhaltlich anderer Ansicht und halten es nicht für zielführend. Diese Haltung geht noch auf den alten Stadtrat zurück, es ist also nicht der neue Stadtpräsident, der das so sagt. Wir finden es nicht sinnvoll, jetzt eine Vorgabe von mindestens 50 Prozent einzuführen. Wir glauben nicht, dass uns das tatsächlich weiterbringen würde. Wir sind überzeugt, dass wir beim bestehenden Ziel von 35 Prozent besser werden müssen, die Vorgabe aber nicht zusätzlich erhöhen sollten – schon gar nicht über 50 Prozent, da dies zu einer unsinnigen Gesamtzahl führen würde. Wir bitten Sie, das Postulat abzulehnen und die Motion als Postulat zu überweisen.

Weitere Wortmeldungen:

Stefan Urech (SVP): Der SP-Stadtpräsident hat das «-*innen» bei seiner Begrüssung vorhin stark betont. Vielleicht, weil er weiss, dass an seiner Stelle auch die zwei Frauen Mandy Abou Shoak oder Min Li Marti stehen könnten, die er in den innenpolitischen Rivalitäten der SP als weisser Mann ausgestochen hat. Mich irritiert das bipolare Geschlechterverständnis, das hier an den Tag gelegt wird. Je nach Wind gilt in diesem Rat mal, es gebe zwei biologische Geschlechter – Mann und Frau –, die man klar voneinander trennen muss, mal ist das Geschlecht nur noch ein Konstrukt im Kopf, das jeder für sich auslegen kann. Wenn ich bei der Fachstelle für Gleichstellung frage, wie viele Geschlechter es gibt, lautet die Antwort bis heute: mindestens drei, möglicherweise mehr. Heute sind wir wieder bei den zwei biologischen Geschlechtern. Zu Beginn der Sitzung hat Selina Frey (GLP) zu Stephan Iten (SVP) gesagt, wir Bürgerlichen würden mit der



Vorsteherin des Sicherheitsdepartements STR Karin Rykart nur deshalb so hart ins Gericht gehen, weil sie eine Frau sei. So würden wir nie mit einem Mann reden, hiess es. Das ist ein grosser Irrtum. Denn im Gegensatz zu den Linken sehen wir nicht alles durch die Brille der Gender- und Identitätspolitik. Man muss sich nur einmal im Archiv anhören, wie wir in den Ratsdebatten mit Alt-Stadtrat Richard Wolff geredet haben. Die FDP ist so hart mit ihm ins Gericht gegangen, dass er einmal fast handgreiflich geworden wäre. Uns ist es völlig egal, welches Geschlecht unser Kader hat, welche Hautfarbe oder was sie in der Nacht tun. Das Einzige, was wir wollen, sind kompetente Leute. Wenn das Hallenbad Altstetten so geplant wird, dass es nicht einmal der Bau- und Zonenordnung entspricht, ist mir völlig egal, ob das unter der Führung eines Mannes oder einer Frau passiert ist. Wir sind einfach frustriert, weil es an Kompetenz fehlt. Wenn man sich bei der Planung der Bauarbeiten am Sportzentrum Oerlikon um 200 Millionen Franken verschätzt, ist es egal, ob ein Mann oder Frau das zu verschulden hat. Es ist einfach schlecht. Zu den pathetischen Voten, dass man immer noch kämpfen müsse, kann ich nur sagen: Sie sind seit 30 Jahren an der Macht. Tun Sie doch endlich etwas. Das können die Linken wahn-sinnig gut: Das Establishment mit der totalen Macht verkörpern und gleichzeitig so tun, als wären sie die grossen Klassenkämpfer gegen eben dieses Establishment. Wir Bürgerlichen sind eine kleine Minderheit. Reden Sie nicht so, als würden wir etwas verhindern oder im Weg stehen. Warum machen Sie nicht etwas, wenn es so einfach ist?

Leonora Seiler (Grüne): Die Zahlen, auf denen das Postulat aufbaut, sind ernüchternd. Mehr als zehn Jahre nach Einführung der 35-Prozent-Vorgabe hinken wir immer noch deutlich hinterher. Die Erhöhung der Quote auf 50 Prozent ist also nicht zu viel verlangt, sondern eine längst überfällige Korrektur in einem System, das zu langsam vorankommt. Zürich steht mit zu wenig griffigen Massnahmen und nicht erreichten Quoten nicht allein da. Weltweit zeigt sich ein noch krasserer Muster, ein Backlash gegen Gleichstellungsmassnahmen. In den USA werden Förderprogramme und Quoten systematisch abgebaut. Auch Unternehmen in der Schweiz lassen sich von diesem Trend beeinflussen und ziehen ihre Diversitätsstrategien zurück. Mit der Anhebung unserer Quote auf 50 Prozent setzen wir ein wichtiges Zeichen gegen diesen globalen Rückwärtstrend. Wir wollen eine klare Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit, die eigentlich längst selbstverständlich sein sollte. Die Motion der GLP geht uns zu wenig weit, da sie sich auf die bereits eingeführte Quote bezieht. Für uns ist selbstverständlich, dass diese weiterhin umgesetzt werden muss und es dafür Massnahmen braucht. Aus unserer Sicht bräuchte es dafür keine zusätzliche Motion, aber ein Anstoss schadet auch nicht, darum stimmen wir ihr zu.

Marita Verbali (FDP): Eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen ist uns wichtig. Mir persönlich ist es besonders wichtig, weil ich selbst erlebt habe, dass ich für eine Kaderposition deutlich mehr als meine männlichen Kollegen leisten musste. Ihr könnt euch vorstellen, dass ich das nicht besonders geschätzt habe. Qualifizierte Frauen sollen faire Chancen erhalten, gezielt gefördert werden und Führungsverantwortung übernehmen. Eine starre Frauenquote von mindestens 50 Prozent für sämtliche Departemente und Kaderstufen ist aber nicht der richtige Weg. Die Voraussetzungen unterscheiden sich je nach Tätigkeitsbereich, auch wenn das im Rat gern negiert wird. Im technischen Bereich ist der Anteil weiblicher Fachkräfte deutlich geringer, weil Frauen



nach wie vor wesentlich seltener MINT-Fächer studieren. Das wirkt sich zwangsläufig auf den Anteil der Bewerberinnen für entsprechende Kaderstellen aus. Mit einem Frauenanteil von knapp 45 Prozent über alle Kaderstufen und 35,4 Prozent im obersten Kader ist die Stadt insgesamt gar nicht schlecht aufgestellt. Punktuell besteht sicher noch Handlungsbedarf, aber eine flächendeckende 50-Prozent-Quote ist weder notwendig noch zielführend. Zudem stellt sich die Frage, wie man eine solche Quote in nur 8 Jahren erreichen will, ohne Leute zu entlassen. Ich glaube nicht, dass dies im Sinn der Postulantinnen ist. Wichtiger als eine mathematische Vorgabe ist das Bewusstsein von Führungspersonen für die gezielte Förderung von Frauen. Entscheidend ist, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen frühzeitig erkannt, in ihrer Entwicklung unterstützt und zur Übernahme von Führungsverantwortung ermutigt werden. Dazu gehören faire Auswahlverfahren, geeignete Weiterbildungs- und Förderangebote sowie die Möglichkeit, Kaderfunktionen in Teilzeit wahrzunehmen. Ich habe als Führungsperson selbst erlebt, dass Frauen stärker ermutigt werden müssen, sich auf eine Kaderposition zu bewerben. Teilweise musste ich sie regelrecht dazu überreden. Bei Männern war es eher umgekehrt: Sie fühlten sich oft schnell zu höheren Positionen berufen, sodass man sie eher bremsen musste. Umso wichtiger ist es, dass Führungspersonen für solche Unterschiede sensibilisiert sind und Potenzial erkennen. Ein nachhaltiger Wandel entsteht nicht durch Quoten, sondern durch Bewusstsein und gute Führung. Darum lehnen wir das Postulat ab. Die Motion der GLP setzt auf zusätzliche Kontrollen, Berichte, jährliche Massnahmenpläne und den systematischen Einbezug einer Fachstelle bei jeder Stellenbesetzung. Das ist ein riesiger bürokratischer Aufwand. Wer schon einmal selbst eine Stelle rekrutiert hat, weiss, wie viel Arbeit ein solcher Bewerbungsprozess bedeutet. Wenn dabei jedes Mal noch eine Fachstelle einbezogen werden muss, ist dieser Aufwand kaum mehr zu bewältigen. Fraglich ist zudem, ob dies überhaupt zu besseren Personalentscheiden führen würde. Die Verantwortung für eine sorgfältige und diskriminierungsfreie Rekrutierung liegt bei den Departementsleitungen und den zuständigen Führungskräften. Sie darf nicht schrittweise an eine Fachstelle ausgelagert werden. Der Stadtrat verfügt bereits über alle notwendigen Instrumente. Dazu gehören der Gleichstellungsplan, die Nachwuchsförderung, Mentoring, Weiterbildungen und Teilzeitmöglichkeiten in Kaderfunktionen. Entscheidend ist, dass diese Instrumente von den Führungspersonen mit der nötigen Sensibilität und Verbindlichkeit eingesetzt werden. Dafür braucht es das erwähnte Bewusstsein und gute Führung, keine Kontrollbürokratie. Wir lehnen die Motion ab, auch in Form als Postulat.

Jane Bailey (SVP): *Dieses 50-Prozent-Quoten-Postulat ist ein Lehrbuchbeispiel für ideologisch getriebenes Wunschdenken vorbei an der Realität des Arbeitsmarkts. Männer und Frauen treffen seit Jahrzehnten sehr unterschiedliche Berufswahlen. Nachdem die künstlich geschaffene 35-Prozent-Quote in vielen Bereichen gescheitert ist, verlangen die Initianten nun in 8 Jahren 50 Prozent Frauen, verbunden mit einer sogenannten Rechenschaftspflicht bei Nichterreichung. Was das konkret bedeutet, lässt das Postulat bewusst offen. Damit schafft man massiven Druck und ein Klima der Angst, ohne auch nur entfernt klare Regeln zu definieren. Eine aus meiner Sicht perfide Strategie. Was geschieht, wenn die Quote auf natürlichem Weg nicht erreicht wird? Wird sie dann mit allen möglichen, vielleicht sogar unmöglichen Mitteln durchgesetzt – mit Abmahnungen, Beförderungssperren, Budgetkürzungen oder am Ende sogar Kündigungen von qualifizierten*



Männern? Das wäre keine Gleichstellung, sondern Quotenradikalismus. Die geforderte Rechenschaftspflicht ist eine institutionalisierte Aufforderung zum Rechtsbruch. Hier entsteht ein System, in dem nicht mehr das beste Dossier entscheidet, sondern die Angst der Führungsriege vor der nächsten Rüge. Unter dem Schlagwort Frauenquote, unter dem Deckmantel fairer Chancen und Pseudogerechtigkeit wird offene Diskriminierung legal eingeführt. Willkommen im Würgegriff des Matriarchats. Wenn ein Mann für eine Stelle nachweislich qualifizierter, erfahrener und besser ausgebildet ist und trotzdem die Quotenfrau zwingend den Vorzug erhalten soll, dann ist das umgekehrter Sexismus.

Karin Weyermann (Die Mitte): Liebe SP, ich versichere euch, dass ich Frauen sehr viel zutraue und der festen Überzeugung bin, dass wir das alles mindestens so gut wie Männer können. Sonst hätte ich weder in der Partei noch im Beruf zahlreiche Führungsfunktionen ausgeübt. Das Postulat sagt aber eigentlich: Die 35 Prozent haben wir seit Jahren mehr oder weniger verfehlt, deshalb fordern wir jetzt gleich 50 Prozent. Das überzeugt nicht. Natürlich sind auch wir der Meinung, dass gemischte Teams und Frauen in Führungspositionen enorm wichtig sind. Da schliesse ich mich meiner Vorrednerin Marita Verballi (FDP) an: Das erreichen wir vor allem mit wirksamen Massnahmen und einer starken Frauenförderung. Dazu braucht es Sensibilisierung in den Führungspositionen und die Überzeugung, dass Frauen das können. Teilweise braucht es auch aktive Überzeugungsarbeit unserer Führungspersonen gegenüber Frauen, um sie zu befähigen und ihnen gut zuzureden, dass sie das können. Das habe ich in meinem Beruf mehrfach erlebt, in dem es übrigens eher eine Männerquote bräuchte. Das Postulat lehnen wir ab. Bei der Motion sehen wir das Argument des Stadtrats. Wir hätten es begrüsst, wenn es in ein Postulat umgewandelt worden wäre. Bei der wirksamen Umsetzung der Zielvorgaben teilen wir die Haltung, dass mehr gemacht werden muss. Ob es dafür wirklich den Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten bei jeder Stellenbesetzung braucht oder ob es reichen würde, schriftlich zu begründen, weshalb man sich in der Schlussrunde gegen eine Frau entschieden hat, weiss ich nicht. Das würde zur Sensibilisierung beitragen und zum Nachdenken anregen, ob ein Bias vorliegt oder die gewählte männliche Person tatsächlich die bessere Wahl war. Diese Praxis würde wahrscheinlich schon sehr viel bringen. Weil uns die wirksame Umsetzung so wichtig ist und wir überzeugt sind, dass der Stadtrat einen Weg finden wird, die Motion sinnvoll umzusetzen, stimmen wir ihr dennoch zu. Inhaltlich ist sie uns zu wichtig, um sie mit gutem Gewissen abzulehnen.

Sophie Blaser (AL): Als wir das letzte Mal in der Budgetdebatte 2026 gemeinsam über dieses Thema diskutiert haben, mussten wir aus den Reihen der FDP hören, es brauche gar keine Intervention des Gemeinderats, nur einen Willen. Schaut man sich aber an, wie viele Departemente die Zielvorgabe von 35 Prozent verfehlt haben, kann man nur zu einem Schluss kommen: Der Wille fehlt. Deshalb braucht es Interventionen. In gewissen Departementen scheint der Wille inexistent zu sein. Nehmen wir das Beispiel des SSD des ehemaligen Stadtrats Filippo Leutenegger. Er hat es geschafft, über Jahre hinweg 10 von 10 Stellen in der obersten Funktionsstufe mit Männern zu besetzen, was einer hundertprozentigen Männerquote entspricht. In einem Departement, in dem überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, ist es eine beeindruckende Leistung, aus all diesen Frauen ausgerechnet 10 Männer für die Führungspositionen auszuwählen. Es ist aber



*auch konsequent: Der Freisinn fördert die Männer. Damit muss endlich Schluss sein. Mit den geforderten 50 Prozent verlangen wir eigentlich nur die Hälfte der Quote, die Filippo Leutenegger in seinem Departement hatte. Das ist dann gar nicht so extrem. Die Führungsriege eines Departements kann kein «Boys Club» bleiben. Gemischte Teams funktionieren besser und bringen unterschiedliche Perspektiven ein. Aber vielleicht war das bestmögliche Funktionieren eines Teams gar nicht das Ziel gewisser Stadträt*innen. Bei einer derart konsequenten Männerförderung muss man sich fragen, ob man sich das Geld für die Frauenförderung nicht einfach hätte sparen können. Es ist äusserst peinlich, dass der Stadtrat es nicht geschafft hat, Frauen verlässlich zu fördern. Es reicht nicht, dass Frauen in der gleichen Funktion wie Männer gleich viel verdienen. Es braucht auch tatsächlich Stellen für Frauen und zwar auf allen Ebenen. Ebenso wie Männer für alles geeignet sind, sind Frauen nicht weniger qualifiziert. Sie werden schlicht nicht gesehen. Es bringt auch nichts, wenn Frauen motivierter sind oder sich häufiger bewerben, wenn sie nicht angestellt werden. Ja, Martina Verballi (FDP), vielleicht wäre der Rekrutierungsprozess einfacher, wenn man weiterhin einfach Männer bevorzugt, aber das kann nicht die Lösung und der Massstab sein. Es ist schlimm, dass wir diese Diskussion immer noch führen müssen. Es reicht einfach nicht, ein paar nette Pläne und Ziele, eine Medienmitteilung oder ein paar nette Worte zu publizieren. Der Stadtrat der Stadt Zürich hat die Frauen im letzten Jahr im Stich gelassen. Es ist beschämend, was in ihren Departementen passiert ist. Dem gilt es jetzt ein Ende zu setzen. Wir stimmen der Motion der GLP zu, auch wenn wir sie als zu wenig ambitioniert und zu zahm empfinden. Aber jeder Schritt in die richtige Richtung zählt. STP Raphael Golta und dem Stadtrat passt vielleicht nicht, dass es eine Motion ist. Nun, es ist kein Wunschkonzert mehr. Der Wind hat gedreht. Ich schätze auch, dass heute so viele Frauen auf der Redner*innenliste standen und dass diese Debatte von Frauen geführt wird. Ich glaube, das war vor ein paar Jahren anders. Sie sehen, dass sich die Sachen ändern. Setzen Sie dem «Boys Club» ein Ende.*

Samuel Balsiger (SVP): *Sie sind alle gewählte Volksvertreter. Wenn Sie das Gefühl haben, Sie wollen reden, dann steht Ihnen das frei, unabhängig davon, ob Sie Frau oder Mann sind. Ich muss mich auch nicht schlecht fühlen, wenn ich mir als gewählter Volksvertreter und als Mann erlaube, im Rat zu sprechen. Das sind einfach unterschiedliche Ansichten. Für uns steht, wie es Stefan Urech (SVP) gesagt hat, die Kompetenz im Mittelpunkt, während es für Sie Identitätspolitik ist. Das ist völlig inkonsistent. Wieso reden Sie nicht von People of Color oder Schwarzen, von Menschen, die homosexuell sind, oder von Menschen mit einer Behinderung? Warum grenzen Sie die Quote auf das alte patriarchale Schema von Frau und Mann ein, ohne jede Schattierung? Das stimmt nicht mit dem überein, was Sie sonst immer fordern. Wir haben gerade gehört, der Stadtrat habe die Frauen im Stich gelassen. Es sei eine Katastrophe auf der ganzen Linie. Öffnet man aber den Gleichstellungsplan der Stadt Zürich und schaut sich die tatsächlichen Zahlen an, ergibt sich ein ganz anderes Bild. Über alle Kaderstufen hinweg liegt die Frauenquote bei 44,1 Prozent, im mittleren Kader bei 45,7 Prozent und im oberen Kader bei 39,4 Prozent. Nur im obersten Kader liegt die Quote bei 34 Prozent, also gerade einmal ein Prozent unter der Vorgabe. Für das gesamte Kader ist die Quote mit 44,1 Prozent bereits weit übertroffen. Wie kommen Sie also dazu zu behaupten, der Stadtrat habe die Frauen im Stich gelassen, wenn wir nahe bei 50 Prozent sind? Das hat gar nichts mehr*



mit einer sachlichen Diskussion zu tun. Vor allem aber ist es eine Botschaft an die eigenen Wähler. Es geht nicht mehr um Sachpolitik. Einfach Propaganda verbreiten, ein paar Vorstösse einreichen und dann den Wählern erzählen, man habe etwas gemacht. Die Forderung ist längst übertroffen, es herrscht kein Notstand, es läuft nichts falsch. Dann klagen Sie auch noch, es gebe einen «Boys Club» im Schuldepartement. Ich glaube, das Geschlecht ist das am wenigsten aussagekräftige Merkmal dort. Viel entscheidender ist die komplett grün-links geprägte Ideologie. Dort hat kein SVP-Mitglied je eine Chance, befördert zu werden. Das kann genauso eine Frau sein. Wenn die SVP eine Frau für ein politisches Amt aufstellt, wählen Sie sie ebenfalls nicht. Weil sie bei der SVP ist. Sie betreiben Identitätspolitik: Mal ist das Geschlecht ganz wichtig, dann wieder nicht, mal ist die Hautfarbe entscheidend, mal das Thema Behinderung. Das ist nicht konsistent. Wären Sie ehrlich, müssten Sie den Leuten sagen: Kämpft um euren Erfolg, seid mutiger, macht eine technische Ausbildung, geht in die Finanzbranche, geht ins Unternehmertum. Statt ihnen einzureden, der Staat sei der Heilsbringer, der schon für sie schaue, müsste man den Menschen eine andere Haltung einpflanzen. Sie müssen hungrig auf Erfolg sein. Ihre Politik bewirkt im Grunde das Gegenteil von Frauenförderung, weil sie auf den Staat hofft, und der Staat hat in der Privatwirtschaft glücklicherweise nichts zu sagen.

Tanja Maag (AL): Frauen sind keine Minderheit, Samuel Balsiger (SVP). Sie machen 50 Prozent der Gesellschaft aus. Daher fordern wir heute Abend eine Quote von 50 Prozent für höhere Kaderstellen. Das ist konsistent. Gemäss den fundierten Ausführungen von Lara Can (SP) führt die Frauenquote nicht nur zu konkreten Veränderungen des Frauenanteils in oberen Kaderstellen, sondern entfaltet auch eine nicht zu vernachlässigende Vorbildfunktion. Frauen brauchen weibliche Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Dafür braucht es, wie Serap Kahriman (GLP) sagte, eine kritische Masse. 50 Prozent ist unser Zielwert. Ich finde es sinnvoll, begleitende Massnahmen zu lancieren, um den Frauenanteil zu erhöhen. Wir haben heute Abend viel über Leistung gesprochen. Leistungsbereitschaft ist sicher eine nicht zu vernachlässigende Eigenschaft für obere Kaderstellen. Ich wünsche mir aber auch eine Emanzipation vom bisherigen Leistungs- und Führungsverständnis. Frauen sollen nicht die neuen Männer sein, sondern ihre eigenen Werte leben. Feministische Werte und feministische Strukturen sind das Ziel, nicht matriarchale Strukturen. Das hat Jane Bailey (SVP) missverstanden.

Selina Frey (GLP): Stefan Urech (SVP) ist eigentlich eines der vernünftigeren Mitglieder der SVP-Fraktion, weshalb mich seine Schiene hier erstaunt hat. Dazu möchte ich den Kontext herstellen. Ich hatte mich auf ein konkretes Vorkommnis mit STR Karin Rykart bezogen und mit Stephan Iten (SVP) gesprochen. Ich finde es schön, wenn man dem, was ich sage, so viel Bedeutung beimisst, aber ich habe weder über den bürgerlichen Block noch über Quoten im Allgemeinen gesprochen. Aber das ist nicht die Hauptdiskussion. Unseren Vorstoss kann ich aus persönlicher Erfahrung sehr gut mittragen und unterstützen. Ich habe nach dem Studium der Sozialwissenschaften immer in der Finanzindustrie gearbeitet, die eher männerdominiert ist. Ich kann Ihnen aber sagen, dass es dort in den oberen Kaderstellen mit der Diversität sehr gut funktioniert. Daran kann man sich ein Beispiel nehmen. Die Vorbildfunktion ist enorm wichtig: Es geht darum, dass Repräsentation überhaupt gegeben ist und eine Vorbildfunktion für alle Töchter und Enkelinnen



entsteht, sowie für all jene, die noch nachkommen: Es gibt heute deutlich mehr weibliche Studienabgängerinnen. Meiner Meinung nach liegt das grössere Problem darin, dass die Strukturen etwa im Zusammenhang mit Familienzeit dazu führen, dass obere Kaderstellen manchmal schwieriger zu besetzen sind. Wenn man Stellen seriös besetzt, dauert der Prozess. Es spricht nichts dagegen, bei oberen Kaderstellen noch einmal genauer hinzuschauen. Dort ist der Rekrutierungsprozess ohnehin speziell mit Assessment-Centern und zusätzlichen Anforderungen. Der Einbezug einer Fachperson bedeutet dabei keine enorme zusätzliche Komplexität. Diese Bedenken sind also unbegründet, zumal 35 Prozent nicht einmal die Hälfte sind. Die Stadt verfügt über Fachgebiete, in denen es sehr viele in Frage kommende Frauen gibt. Es handelt sich nicht um ein MINT-Fach-Problem. Ich kann schwer nachzuvollziehen, wieso der Vorstoss nicht unterstützt wird.

Lara Can (SP): *Umgekehrter Sexismus, Männerquote: Diese Schlagwörter, die bei euch für Erheiterung sorgen, widersprechen der Realität. Wir leben nicht in einer egalitären Welt. Wir Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit, kümmern uns um unsere Angehörigen und werden auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert. Wir sind noch lange nicht an einem Punkt, an dem man auf dem Buckel des Leids so vieler Frauen einen lustigen Witz machen kann. Das war mir wichtig zu sagen. Dann will ich mich an Stefan Urech (SVP) wenden. Ja, wir sind in der Stadt Zürich in der Mehrheit, aber du weisst genau, dass wir das Patriarchat nicht innerhalb der Stadtgrenzen auflösen werden. Du versteckst dich hinter Polemik. Auf dieser Flughöhe zu diskutieren, wird der Diskussion einfach nicht gerecht. Dass Samuel Balsiger (SVP) sich nicht schlecht fühlt, so viel Redezeit einzunehmen, wissen wir in diesem Rat alle. Wir sehen es Jahr für Jahr in der Auswertung. Wieso wir von 35 Prozent auf 50 Prozent gehen, habe ich in der Vorstellung nicht vollständig erklärt. Der Grund ist einfach: Man darf schlauer werden und merken, dass sich Situationen verändern und Quoten angepasst werden müssen. Die aktuelle Quote verlangt auch mindestens 35 Prozent Männer, was aus unserer Sicht nicht zeitgemäss oder zielführend ist, wenn es darum geht, das systematisch diskriminierte Geschlecht stärker zu fördern. Die 50 Prozent haben also einen guten Grund. Wir sind damit auch nicht allein: Frankreich hat im Jahr 2023 in der Verwaltung genau das Gleiche getan und ist von 40 Prozent auf 50 Prozent gegangen. Wir handeln hier also keineswegs im Blindflug, sondern stimmen unsere Politik sehr gut auf unsere Nachbarländer ab. Leider sind uns andere EU-Mitgliedstaaten weit voraus. Deshalb ist es endlich Zeit, dass wir vorwärtskommen.*

Serap Kahrman (GLP): *Ich gehe auf das Votum von Marita Verbali (FDP) ein. Es ist sehr enttäuschend. Im ersten Votum hast Du genau die Massnahme erwähnt, die in unserem Vorstoss steht. Dann hast Du dir irgendwelche Gründe gesucht, um bloss nicht für die Motion stimmen zu müssen. Es ist doch absurd, sich hierhin zu stellen und zu sagen, man erwarte, dass bei jeder Stellenbesetzung eine gleich qualifizierte Person den Posten erhalte. Denn wer die Motion richtig gelesen hat, weiss, dass sie ausschliesslich Bereiche betrifft, in denen Frauen untervertreten sind. Ausserdem geht es nur um das obere Kader, nicht um die Gesamtverwaltung. Es ist erstaunlich, fast schon bewundernswert, wie man gewisse Dinge so drehen kann, wie es einem gerade in den Kram passt. Wenn euch die Frauenförderung im oberen Kader tatsächlich so wichtig wäre, wie ihr das hier dargelegt habt, wieso habt ihr dann keinen Textänderungsantrag gestellt? Wieso habt ihr*



nicht aufgezeigt, welche Massnahmen ihr für wichtig haltet und diese eingebracht? Wir wären offen dafür gewesen. Offenbar war es euch nicht wichtig genug. Es ist schlicht eine Farce, wenn man sich hinstellt und sagt, man fände es zwar wichtig, die Massnahmen seien aber alle irgendwie schlecht, und man tue letztlich doch nichts.

Lisa Diggelmann (SP): *Es ist erstaunlich, wie sich gewisse Kollegen und auch eine Kollegin von der rechten Ratsseite zu diesen Themen äussern. Sie tun sich offenbar schwer, die Realität im Jahr 2026 zu akzeptieren: Es gibt sehr gut qualifizierte Frauen, die Kaderstellen bei der Stadt besetzen könnten. Das Geschlecht, das man bei der Geburt zugewiesen bekommt, bringt nicht automatisch eine Qualifikation mit sich. Auch ich bin sehr erstaunt über die Besetzungen der Departementssekretariate gewisser Departemente. Dort scheint man offenbar nicht zu überlegen, ob es vielleicht qualifizierte Frauen gäbe. Selbst dort, wo es Jobsharing gibt, wird der Fokus nicht darauf gelegt, eine Fünfundfünfzig-Aufteilung anzustreben. Es erstaunt, dass wir im Jahr 2026 in dieser Frage noch nicht weiter sind. Ebenso erstaunlich ist, dass man sich von Stefan Urech (SVP) jedes Mal dieselbe Leier anhören muss. Da frage ich mich, wo die Qualifikation ist.*

Dominique Späth (SP): *Diese Debatte kam mir vor, als hätte ich mein politisches Leben der vergangenen 25 Jahre Revue passieren lassen. Von der rechten Ratsseite habe ich immer wieder dieselben Argumente bzw. Nicht-Argumente gehört. Man sei eigentlich für die Gleichstellung – wirklich etwas unternehmen liegt dann aber doch nicht drin. Dabei hat Lara Can (SP) am Anfang ihres Votums bereits alles gesagt, die wichtigen Argumente gebracht und sämtliche Zahlen geliefert. Wir hätten es bei diesem einen Votum belassen und gleich abstimmen können. Die Debatte hat mir wieder einmal gezeigt, dass die rechte Ratsseite nicht bereit ist, etwas gegen die Ungleichheit zu unternehmen, die es effektiv gibt. Wir kennen die Zahlen. Lara Can (SP) hat sie aufgeführt und auch andere wie Serap Kahriman (GLP) haben das in ihren Voten getan. Ich will noch auf ein Zitat der SVP hinweisen: «Wir stellen Kompetenz in den Mittelpunkt». Ihr habt genau ein weibliches Mitglied in eurer Fraktion. Wie soll ich das interpretieren? Heisst das, dass ihr Frauen absolut keine Kompetenz zutraut? Das wäre wenigstens ehrlich. Im Grunde waren eure Voten doch alle verlogen. Wenn ihr ehrlich wärt, würdet ihr nicht nur der 35-Prozent-Motion zustimmen, die uns nicht wirklich weiterbringt, sondern auch dem Postulat. Das gilt auch für jene Parteien, die gesagt haben, es sei eigentlich wichtig, dem zuzustimmen, es aber trotzdem mit der Begründung ablehnen, dass es schon die 35-Prozent-Quote gibt. Wenn ihr zu euren Aussagen steht, stimmt auch dem Postulat zu.*

Das Postulat wird mit 58 gegen 46 Stimmen (bei 14 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat



12 / 12

583. 2025/434

**Motion von Serap Kahrman (GLP), Selina Frey (GLP) und Sven Sobernheim (GLP)
vom 24.09.2025:**

**Frauenanteil von mindestens 35 Prozent in den oberen Kaderstellen, wirksamere
Umsetzung der Zielvorgabe**

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Stadtpräsident namens des Stadtrats die Entgegennahme der Motion ab, ist jedoch bereit, sie als Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

Wortmeldungen siehe GR Nr. 2025/398, Beschluss-Nr. 582/2026

Serap Kahrman (GLP) begründet die Motion (vergleiche Beschluss-Nr. 5168/2025).

Namens des Stadtrats nimmt der Stadtpräsident Stellung.

Serap Kahrman (GLP) ist nicht einverstanden, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Die Motion wird mit 78 gegen 40 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Sven Sobernheim (GLP) stellt den Ordnungsantrag auf Fortsetzung der durch den Ratspräsidenten zuvor geschlossenen Sitzung.

Dem Ordnungsantrag wird mit 61 gegen 57 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zugestimmt.

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat