



Beschluss des Stadtrats

vom 28. Mai 2025

GR Nr. 2025/100

Nr. 1612/2025

Schriftliche Anfrage von Lara Can, Anna-Béatrice Schmaltz und Sophie Blaser betreffend Geschlechtervertretung im Kader des Sicherheitsdepartements, Auflistung der Quoten in den Departementen, strategische Personal- und Nachfolgeplanung im Sicherheitsdepartement, Hintergründe zu den erfolgten Stellenbesetzungen im Departementssekretariat und Massnahmen zur Erreichung der Zielsetzung im Rahmen des Gleichstellungsplans 2024–2027

Am 12. März 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Lara Can (SP), Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne) und Sophie Blaser (AL) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2025/100, ein:

Gemäss Medienmitteilung¹ der Stadt Zürich vom 31. Oktober 2024 gehen per Frühling 2025 die Departementssekretäre des Sicherheitsdepartements, Christoph Hiller und André Müller, in Pension. Die Nachfolge werden gemäss Mitteilung mit Christoph Holenstein und Mathias Ninck wiederum zwei Männer antreten. Gleichzeitig zu dieser Ernennung jährt sich der Einführungszeitpunkt der Zielvorgabe einer Geschlechtervertretung im Kader von 35 Prozent des untervertretenen Geschlechts², welche auf ein Postulat aus dem Jahr 2012³ zurückgeht.

Bereits zum Einführungszeitpunkt der Quote gab es laut Bericht zum Gleichstellungsplan 2014–2018⁴ «den grössten Aufholbedarf (...) weiterhin im obersten Kader (FS 16–18) und im oberen Kader (FS 14–15)», in diese Funktionsstufen fallen auch die Departementssekretär*innen. Gleichzeitig wurde im jüngsten Bericht 2019–2022⁵ klar, dass die Zielquote nach wie vor nicht in allen Departementen und Kaderstufen erreicht wurde. Zu den Departementen, die die Zielsetzung laut Bericht bis 2022 nie erreicht haben, zählt das Sicherheitsdepartement. Die drei tiefsten Frauenquoten im obersten Kader betragen im Jahr 2022 16.7% im Sicherheitsdepartement, im 9.5% Departement der Industriellen Betriebe und 0% im Schul- und Sportdepartement. Im aktuellen Gleichstellungsplan 2024–2027⁶ ist das Ziel der 35% Geschlechterquote im Kader dementsprechend auch nach 10 Jahren weiterhin verankert.

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

1. Konnte seit dem Bericht 2022 eine Verbesserung der Geschlechterverteilung im Kader erzielt werden? Bitte um eine Auflistung der Quoten für die einzelnen Departemente sowie der Behörden und Gesamtverwaltung.

¹ <https://www.stadt-zuerich.ch/de/aktuell/medienmitteilungen/2024/10/christoph-holenstein-und-mathias-ninck-zu-neuen-departementssekretären-im-sicherheitsdepartement-ernannt.html>

² https://www.gemeinderat-zuerich.ch/dokumente/66f9eaacc334d728612abd9d4ca9a69-332?filename=2015_0040

³ https://www.gemeinderat-zuerich.ch/dokumente/63aaf1d4eead4eb989863c8f5cb32d0e-332?filename=2012_038

⁴ https://www.gemeinderat-zuerich.ch/dokumente/540010d45e984942927e9d5d6db0b7f9-332?filename=2019_0210

⁵ <https://www.stadt-zuerich.ch/de/aktuell/publikationen/2020/gleichstellungsplan-2019-2022.html>

⁶ <https://www.stadt-zuerich.ch/de/aktuell/publikationen/2024/gleichstellungsplan-2024-2027.html>



2/6

2. Im Bericht zum Gleichstellungsplan 2019–2022 wird explizit auf die Chancen der eingetretenen demografischen Entwicklung hingewiesen: «Da in den nächsten Jahren aufgrund der bestehenden Altersstruktur vermehrt Kadermitarbeitende in Pension gehen werden, bietet sich die Möglichkeit, die Geschlechterverteilung mit einer strategischen Personal- und Nachfolgeplanung weiter anzugleichen.»
Wurde im Sicherheitsdepartement in Hinblick auf die Pensionierungen eine solche strategische Personal- und Nachfolgeplanung durchgeführt? Wenn ja: Welche? Wenn nein: Warum nicht?
3. Wurden die zwei zu besetzenden Stellen als Departementssekretär*innen im Sicherheitsdepartement öffentlich ausgeschrieben? Falls ja: Gab es Bewerbungen von Personen, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen? Falls nein: Weshalb wurde auf eine Ausschreibung verzichtet?
4. Gemäss Bericht 2014–2018 hat das Sicherheitsdepartement folgende Massnahmen getroffen: «Bei Bewerbungen auf zu vergebende Kaderstellen wird bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung dem untervertretenen Geschlecht der Vorrang eingeräumt. Bei vakanten Stellen wird systematisch geprüft, ob Teilzeitpensum oder Jobsharing möglich ist.» Kamen diese Massnahmen auch bei der aktuellen Stellenbesetzung zur Anwendung? Falls nein: Welche alternativen Bemühungen wurden unternommen, um aktiv Bewerber*innen zu gewinnen, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen? Bitte um eine Auflistung der konkreten Massnahmen.
5. Angesichts der Tatsache, dass die Zielsetzung einer 35%-Quote auch nach zehn Jahren nicht erreicht zu sein scheint: Plant der Stadtrat in Bezug auf das Sicherheitsdepartement im Spezifischen, sowie die anderen Departemente und der Behörden und Gesamtverwaltung neue Massnahmen, um die Zielsetzung im Rahmen des Gleichstellungsplanes 2024–2027 zu erreichen? Bitte um Ausführung der Massnahmen.

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Frage 1

Konnte seit dem Bericht 2022 eine Verbesserung der Geschlechterverteilung im Kader erzielt werden? Bitte um eine Auflistung der Quoten für die einzelnen Departemente sowie der Behörden und Gesamtverwaltung.

In Bezug auf die 35 Prozent-Zielvorgabe hat sich die Geschlechterverteilung zwischen 2022 und 2024 in fast allen Departementen und auf fast allen Kaderstufen verbessert. Das Sozialdepartement, das Gesundheits- und Umweltdepartement und das Hochbaudepartement erreichen die Zielvorgabe von 35 Prozent auf allen Kaderstufen.

Im Schul- und Sportdepartement ist die oberste Kaderstufe seit 2022 zu 100 Prozent durch Männer besetzt. Bei Behörden und Gesamtverwaltung ist der Frauenanteil im obersten Kader in diesem Zeitraum von 20 Prozent auf 0 Prozent gesunken. Beim Finanzdepartement hat sich der Frauenanteil im obersten Kader von 25 Prozent im Jahr 2022 auf 22,2 Prozent im Jahr 2024 verringert, beim Tiefbau- und Entsorgungsdepartement im selben Zeitraum von 33,3 Prozent auf 31,6 Prozent. Im Präsidentialdepartement liegt der Männeranteil in der obersten Kaderstufe seit 2022 bei 18,2 Prozent, in der oberen Kaderstufe ist der Frauenanteil auf 26,7 Prozent gestiegen.

Noch auf keiner Kaderstufe erreicht wird die Zielvorgabe beim Departement der Industriellen Betriebe, beim Sicherheitsdepartement sowie beim Finanzdepartement.



3/6

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Präsidialdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	18.2 %	81.8 %	18.2 %	81.8 %	11.1 %	88.9 %	11	2	9	18.2 %	81.8 %	51.9 %	Mann	-
Oberes	14-15	91.7 %	8.3 %	78.6 %	21.4 %	73.3 %	26.7 %	15	11	4	73.3 %	26.7 %	76.2 %	Frau	18.3 %
Mittleres	12-13	41.4 %	58.6 %	39.5 %	60.5 %	40.7 %	59.3 %	95	39	56	41.1 %	58.9 %	100.0 %	Mann	-0.3 %
Total	12-18	44.5 %	55.5 %	42.3 %	57.7 %	42.7 %	57.3 %	121	52	69	43.0 %	57.0 %	100.0 %	Mann	-1.6 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Finanzdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	68.8 %	31.3 %	75.0 %	25.0 %	75.0 %	25.0 %	18	14	4	77.8 %	22.2 %	63.5 %	Frau	-9.0 %
Oberes	14-15	84.1 %	15.9 %	78.7 %	21.3 %	73.9 %	26.1 %	47	32	15	68.1 %	31.9 %	91.2 %	Frau	16.0 %
Mittleres	12-13	68.1 %	31.9 %	67.7 %	32.3 %	67.5 %	32.5 %	297	201	96	67.7 %	32.3 %	92.4 %	Frau	0.4 %
Total	12-18	70.5 %	29.5 %	69.7 %	30.3 %	68.7 %	31.3 %	362	247	115	68.2 %	31.8 %	90.8 %	Frau	2.3 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Sicherheitsdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	84.6 %	15.4 %	83.3 %	16.7 %	75.0 %	25.0 %	12	9	3	75.0 %	25.0 %	71.4 %	Frau	9.6 %
Oberes	14-15	87.2 %	12.8 %	83.8 %	16.2 %	86.1 %	13.9 %	39	32	7	82.1 %	17.9 %	51.3 %	Frau	5.1 %
Mittleres	12-13	76.6 %	23.4 %	75.2 %	24.8 %	72.1 %	27.9 %	149	100	49	67.1 %	32.9 %	94.0 %	Frau	9.5 %
Total	12-18	79.5 %	20.5 %	77.5 %	22.5 %	75.0 %	25.0 %	200	141	59	70.5 %	29.5 %	84.3 %	Frau	9.0 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Gesundheits- und Umweltschutzdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	73.3 %	26.7 %	68.1 %	31.9 %	61.1 %	38.9 %	17	10	7	58.8 %	41.2 %	100.0 %	Frau	14.5 %
Oberes	14-15	61.5 %	38.5 %	59.3 %	40.7 %	48.4 %	51.6 %	96	48	48	50.0 %	50.0 %	100.0 %	Ausgeglichen	-
Mittleres	12-13	39.2 %	60.8 %	39.7 %	60.3 %	38.6 %	61.4 %	558	222	336	39.8 %	60.2 %	100.0 %	Mann	0.6 %
Total	12-18	47.2 %	52.8 %	46.5 %	53.5 %	40.7 %	59.3 %	671	280	391	41.7 %	58.3 %	100.0 %	Mann	-5.5 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Tiefbau- und Entsorgungsdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	77.8 %	22.2 %	66.7 %	33.3 %	66.7 %	33.3 %	19	13	6	68.4 %	31.6 %	90.2 %	Frau	9.4 %
Oberes	14-15	75.0 %	25.0 %	71.4 %	28.6 %	68.4 %	31.6 %	20	13	7	65.0 %	35.0 %	100.0 %	Frau	10.0 %
Mittleres	12-13	68.3 %	31.7 %	68.0 %	32.0 %	65.9 %	34.1 %	205	135	70	65.9 %	34.1 %	97.6 %	Frau	2.4 %
Total	12-18	69.9 %	30.1 %	68.2 %	31.8 %	66.2 %	33.8 %	244	161	83	66.0 %	34.0 %	97.2 %	Frau	4.0 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Hochbaudepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	47.4 %	52.6 %	19	9	10	47.4 %	52.6 %	100.0 %	Mann	-2.6 %
Oberes	14-15	69.2 %	30.8 %	65.4 %	34.6 %	60.0 %	40.0 %	26	15	11	57.7 %	42.3 %	100.0 %	Frau	11.5 %
Mittleres	12-13	62.9 %	37.1 %	62.3 %	37.7 %	61.5 %	38.5 %	190	119	71	62.6 %	37.4 %	100.0 %	Frau	0.3 %
Total	12-18	62.8 %	37.2 %	61.8 %	38.2 %	60.2 %	39.8 %	235	143	92	60.9 %	39.1 %	100.0 %	Frau	2.0 %



Jahresauswertung (Dezember 2024) – Departement der Industriellen Betriebe

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	90.5 %	9.5 %	90.5 %	9.5 %	87.0 %	13.0 %	22	19	3	86.4 %	13.6 %	39.0 %	Frau	4.1 %
Oberes	14-15	83.3 %	16.7 %	83.9 %	16.1 %	82.0 %	18.0 %	62	51	11	82.3 %	17.7 %	50.7 %	Frau	1.1 %
Mittleres	12-13	80.3 %	19.7 %	80.5 %	19.5 %	80.7 %	19.3 %	277	222	55	80.1 %	19.9 %	56.7 %	Frau	0.2 %
Total	12-18	81.6 %	18.4 %	81.8 %	18.2 %	81.4 %	18.6 %	361	292	69	80.9 %	19.1 %	54.6 %	Frau	0.7 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Schul- und Sportdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	90.0 %	10.0 %	100.0 %	-	100.0 %	-	10	10	-	100.0 %	-	0.0 %	Frau	-10.0 %
Oberes	14-15	51.1 %	48.9 %	47.1 %	52.9 %	45.1 %	54.9 %	51	21	30	41.2 %	58.8 %	100.0 %	Mann	-9.9 %
Mittleres	12-13	30.1 %	69.9 %	31.5 %	68.5 %	35.0 %	65.0 %	180	60	120	33.3 %	66.7 %	95.2 %	Mann	3.2 %
Total	12-18	37.8 %	62.2 %	38.0 %	62.0 %	39.8 %	60.2 %	241	91	150	37.8 %	62.2 %	100.0 %	Mann	-0.1 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Sozialdepartement

Departement

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	40.0 %	60.0 %	50.0 %	50.0 %	40.0 %	60.0 %	11	4	7	36.4 %	63.6 %	100.0 %	Mann	-3.6 %
Oberes	14-15	45.9 %	54.1 %	36.1 %	63.9 %	27.5 %	72.5 %	40	14	26	35.0 %	65.0 %	100.0 %	Mann	-10.9 %
Mittleres	12-13	39.9 %	60.1 %	38.6 %	61.4 %	37.7 %	62.3 %	195	71	124	36.4 %	63.6 %	100.0 %	Mann	-3.5 %
Total	12-18	40.8 %	59.2 %	38.7 %	61.3 %	36.1 %	63.9 %	246	89	157	36.2 %	63.8 %	100.0 %	Mann	-4.7 %

Jahresauswertung (Dezember 2024) – Behörden und Gesamtverwaltung

35 % Zielvorgabe

Kader	FS	Dezember 2021		Dezember 2022		Dezember 2023		Dezember 2024							
		Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Total	Mann	Frau	Mann	Frau	Erfüllungsgrad	Untervertreten	Δ 2021
Oberstes	16-18	80.0 %	20.0 %	80.0 %	20.0 %	80.0 %	20.0 %	5	5	-	100.0 %	-	0.0 %	Frau	-20.0 %
Oberes	14-15	84.0 %	16.0 %	81.5 %	18.5 %	73.1 %	26.9 %	25	18	7	72.0 %	28.0 %	80.0 %	Frau	12.0 %
Mittleres	12-13	51.2 %	48.8 %	50.0 %	50.0 %	52.2 %	47.8 %	51	24	27	47.1 %	52.9 %	100.0 %	Mann	-4.1 %
Total	12-18	64.4 %	35.6 %	63.2 %	36.8 %	61.0 %	39.0 %	81	47	34	58.0 %	42.0 %	100.0 %	Frau	6.4 %

Frage 2

Im Bericht zum Gleichstellungsplan 2019–2022 wird explizit auf die Chancen der eingetretenen demografischen Entwicklung hingewiesen: «Da in den nächsten Jahren aufgrund der bestehenden Altersstruktur vermehrt Kadermitarbeitende in Pension gehen werden, bietet sich die Möglichkeit, die Geschlechterverteilung mit einer strategischen Personal- und Nachfolgeplanung weiter anzugleichen.» Wurde im Sicherheitsdepartement in Hinblick auf die Pensionierungen eine solche strategische Personal- und Nachfolgeplanung durchgeführt? Wenn ja: Welche? Wenn nein: Warum nicht?

Im Sicherheitsdepartement und seinen Dienstabteilungen besteht eine Stellenbesetzungs- und Nachfolgeplanung für die oberste Kaderstufe und Schlüsselkaderfunktionen. Die durch die beiden neuen Departementssekretäre freigewordenen Schlüsselkaderfunktionen im Departementssekretariat wurden in der Zwischenzeit durch weibliche Führungspersonen besetzt. Somit ist die Zahl der weiblichen Führungspersonen in der Stellenbesetzungs- und Nachfolgeplanung des Sicherheitsdepartements angestiegen. Künftig können sich weitere Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere für weibliche Führungspersonen ergeben.



5/6

Frage 3

Wurden die zwei zu besetzenden Stellen als Departementssekretär*innen im Sicherheitsdepartement öffentlich ausgeschrieben? Falls ja: Gab es Bewerbungen von Personen, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen? Falls nein: Weshalb wurde auf eine Ausschreibung verzichtet?

Aufgrund der Tatsache, dass im Sicherheitsdepartement die beiden bisherigen Departementssekretäre nach je rund zwanzig Jahren in ihren Funktionen fast gleichzeitig in den Ruhestand übertreten und damit sehr viel Erfahrung verloren geht, hat sich die Departementsvorsteherin entschieden, Konstanz sicherzustellen und die Stellen auf dem Berufungsweg mit internen Kandidaturen zu besetzen.

Aufgrund der langjährigen effizienten Zusammenarbeit mit der Departementsvorsteherin, der vertieften Erfahrung aller relevanten Themengebiete des Sicherheitsdepartements, der guten Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung, der erfolgreichen Wahrnehmung der Stellvertretung der bisherigen Departementssekretäre und der überzeugenden Leistungen wurden die beiden in der Anfrage erwähnten Personen zu Departementssekretären berufen und es wurde auf eine Ausschreibung verzichtet (vgl. Art. 7 Personalrecht [Personalrecht, PR, AS 177.100] i. V. m. Art. 15 Abs. 4 lit. a Ausführungsbestimmungen Personalrecht [AB PR, AS 177.101]).

Frage 4

Gemäss Bericht 2014–2018 hat das Sicherheitsdepartement folgende Massnahmen getroffen: «Bei Bewerbungen auf zu vergebende Kaderstellen wird bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung dem untervertretenen Geschlecht der Vorrang eingeräumt. Bei vakanten Stellen wird systematisch geprüft, ob Teilzeitpensum oder Jobsharing möglich ist.» Kamen diese Massnahmen auch bei der aktuellen Stellenbesetzung zur Anwendung? Falls nein: Welche alternativen Bemühungen wurden unternommen, um aktiv Bewerber*innen zu gewinnen, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen? Bitte um eine Auflistung der konkreten Massnahmen.

Die Stelle als Departementssekretärin oder Departementssekretär kann bereits heute auch in einem höherprozentigen Teilzeitpensum ausgeübt werden. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung im Departementssekretariat sind auf zwei verschiedene Führungspersonen mit gegenseitiger Vertretung aufgeteilt. Eine weitere Aufteilung im Rahmen eines Jobsharings wäre möglich.

Frage 5

Angesichts der Tatsache, dass die Zielsetzung einer 35%-Quote auch nach zehn Jahren nicht erreicht zu sein scheint: Plant der Stadtrat in Bezug auf das Sicherheitsdepartement im Spezifischen, sowie die anderen Departemente und der Behörden und Gesamtverwaltung neue Massnahmen, um die Zielsetzung im Rahmen des Gleichstellungsplanes 2024–2027 zu erreichen? Bitte um Ausführung der Massnahmen.

Im Rahmen des Gleichstellungsplans 2024–2027 verfolgt der Stadtrat weiterhin das Ziel, dass in allen Departementen mindestens 35 Prozent Frauen und Männer auf den Funktionsstufen 12–13, 14–15 und 16–18 vertreten sind. Unter dem Schwerpunkt «Erwerbsleben» lautet das Ziel 3 wie folgt: «Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um». Alle Departemente stehen in der Pflicht,



6/6

Massnahmen zu ergreifen, um diese Zielvorgabe zu erreichen. Ende 2025 wird der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2024–2027 publiziert. Darin werden die Umsetzungsfortschritte aufgezeigt werden. Im Sicherheitsdepartement wurde ein standardisiertes Vorgehen im Rekrutierungsprozess bei Kaderstellenbesetzungen eingeführt. Stellenbesetzungen der Kaderstufe ohne Erfüllung der Zielvorgabe von 35 Prozent müssen gegenüber der Vorsteherin begründet werden, weshalb die Stelle nicht mit dem untervertretenen Geschlecht besetzt werden konnte. Es wird auch immer geprüft, ob bei einer Leitungsstelle eine Möglichkeit für Teilzeitarbeit oder Jobsharing (Top-Sharing) besteht. Zudem besteht seit 2024 die Möglichkeit, Jobsharing mit 60 Prozent durchzuführen, um diese Möglichkeit zu Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe zu fördern.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter