



Der Stadtrat an den Gemeinderat

18. März 2026

GR Nr. 2025/434

Motion von Serap Kahrman, Selina Frey und Sven Sobernheim betreffend Frauenanteil von mindestens 35 Prozent in den oberen Kaderstellen, wirksamere Umsetzung der Zielvorgabe, Ablehnung, Entgegenname als Postulat

Am 24. September 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Serap Kahrman, Selina Frey und Sven Sobernheim (alle GLP) folgende Motion, GR Nr. 2025/434, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, wie die Zielvorgabe von mindestens 35 % Frauenanteil in den oberen Kaderstellen wirksamer umgesetzt werden kann. Insbesondere sollen folgende Massnahmen umgesetzt werden:

- Ex-ante-Kontrolle: Bei Besetzungen von oberen Kaderstellen in Bereichen, in denen das eine Geschlecht untervertreten ist, wird eine zusätzliche gleichstellungskompetente Person in das Auswahlverfahren einbezogen (z.B. durch die Fachstelle für Gleichstellung). Diese begleitet den Prozess, um eine geschlechtergerechte Durchführung sicherzustellen.
- Ex-post-Kontrolle: Nach erfolgten Besetzungen der oberen Kaderstellen berichten die Departemente nicht mehr nur an die jeweilige Departementsvorsteher:in, sondern auch direkt an die Fachstelle für Gleichstellung. Diese legt dem Gesamtstadtrat jährlich einen konsolidierten Bericht über die Zielerreichung vor.
- Massnahmenplanung: Jedes Departement definiert gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung jährlich konkrete Massnahmen, um die Zielvorgabe im oberen Kader in den Folgejahren zu erreichen.
- Aufbau und Förderung von internen Talenten: Der Stadtrat schafft systematische (weitere) Förderprogramme für interne Talente, insbesondere Frauen, um die Pipeline für Kaderpositionen zu verbreitern (z.B. durch gezielte Weiterbildungen, Mentoring, Coaching, Jobrotation oder Sichtbarkeitsprogramme).

Begründung:

Mit Motion GR 2012/389 aus dem Jahr 2012 gilt in der Stadt Zürich die Zielvorgabe von mindestens 35 % Frauenanteil in Kaderstellen. Trotz dieser Vorgabe erreichen mehrere Departemente den Zielwert bis heute nicht. Teilweise liegt der Anteil sogar bei 0 %. Solange solche massiven Defizite bestehen, erscheint eine Erhöhung der Zielvorgabe nicht zielführend; vordringlich ist vielmehr, dass alle Departemente überhaupt den bestehenden Zielwert erreichen.

Ein Grund dafür, neben mangelnder Steuerung und Verantwortlichkeit, ist der Gender Bias in Leistungsbeurteilungen (auch Performance Bias genannt): Männer werden oft schon aufgrund ihres Potenzials befördert oder berücksichtigt, Frauen dagegen stärker an bereits erbrachter Leistung gemessen - auch wenn Leistung und Qualifikation vergleichbar sind.

Die bisherige Praxis, wonach die Departemente lediglich gegenüber der:dem Departementsv orsteher:in rapportieren, hat sich als ungenügend erwiesen. Um die Gleichstellungsziele tatsächlich umzusetzen, braucht es verbindlichere Kontrollmechanismen, eine aktive Begleitung vor der Stellenbesetzung sowie Sensibilisierung gegenüber unbewussten Verzerrungen in Beurteilungs- und Auswahlverfahren.

Gleichzeitig muss die Stadtverwaltung den Aufbau und die Förderung interner Talente ver stärken. Durch Massnahmen wie Mentoring, Weiterbildung oder gezielte Sichtbarkeit von Frauen wird die Pipeline für künftige Kaderpositionen verbreitert und die nachhaltige Erreichung der Zielvorgaben sichergestellt.

Antrag auf gemeinsame Behandlung mit Postulat GR 2025/398.

Nach Art. 126 lit. a Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR, AS 171.100) sind Motionen Anträge, die den Stadtrat verpflichten, einen Entwurf für den Erlass, die Änderung



oder die Aufhebung eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderats fällt. Lehnt der Stadtrat die Entgegennahme einer Motion ab oder beantragt er die Umwandlung in ein Postulat, hat er dies innert sechs Monaten nach Einreichung schriftlich zu begründen (Art. 127 Abs. 2 GeschO GR).

Der Stadtrat lehnt aus nachstehenden Gründen die Entgegennahme der Motion ab und beantragt die Umwandlung in ein Postulat:

1. Ausgangslage

Basierend auf einer Motion von Min Li Marti (SP) und Isabel Garcia (GLP) aus dem Jahr 2012 (GR Nr. 2012/389) hat die Zürcher Stadtverwaltung eine Zielvorgabe für das untervertretene Geschlecht in Kaderpositionen eingeführt. Gemäss den Stadtratsbeschlüssen Nr. 618/2014 und Nr. 100/2015 müssen seit 2014 alle Departemente im Rahmen des Gleichstellungsplans der Stadt Zürich Massnahmen ergreifen, um die Zielvorgabe von mindestens 35 Prozent Frauen und Männern im Kader zu erfüllen. Die 35 Prozent-Zielvorgabe gilt für alle Departemente für die Funktionsstufen 12–13, 14–15 und 16–18.

Die Motion GR Nr. 2025/434 fordert vom Stadtrat, die Zielvorgabe von mindestens 35 Prozent Frauenanteil in den oberen Kaderstellen wirksamer umzusetzen – mit Kontrollen, konkreten Massnahmen und Förderprogrammen.

2. Würdigung der Motion GR Nr. 2025/434

Der Gleichstellungsplan bündelt das Engagement der Stadt Zürich in der Gleichstellung der Geschlechter und legt für jeweils vier Jahre Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen fest. Der aktuelle Gleichstellungsplan läuft von 2024–2027. Unter dem Schwerpunkt «Erwerbsleben» lautet das Ziel 3: «Die Stadtverwaltung setzt das Ziel von 35 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil im Kader in allen Departementen konsequent um». Alle Departemente stehen in der Pflicht, Massnahmen zu ergreifen, um diese Zielvorgabe zu erreichen, etwa durch besondere Motivation zur Bewerbung, gezielte Nachwuchsförderung oder der Möglichkeit, Teilzeitarbeit in Kaderfunktionen wahrzunehmen.

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2024–2027 zeigt: Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Stadtverwaltung ist stetig gestiegen. Ende 2025 lag der Frauenanteil in der Stadtverwaltung über alle Kaderstufen hinweg bei 44,9 Prozent. Im obersten Kader stieg er auf 35,4 Prozent, im oberen Kader auf 41,1 Prozent und im mittleren Kader auf 46,2 Prozent. Die Zielvorgabe ist aber auch nach zehn Jahren noch nicht bei allen Departementen erreicht und es bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Departementen. Insbesondere erreichen das Departement der Industriellen Betriebe, das Finanz- und Sicherheitsdepartement die Zielvorgabe zu Ungunsten der Frauen noch auf keiner Kaderstufe. Das Gesundheits- und Umwelt- und das Sozialdepartement hingegen erreichen die Zielvorgabe auf allen Funktionsstufen. Die restlichen Departemente erreichen die Zielvorgabe teilweise. Männer sind nur im Präsidialdepartement in den obersten Kaderstufen und im Schul- und Sportdepartement in den Kaderstufen 12–13 mit weniger als 35 Prozent untervertreten.

Dem Stadtrat ist es ein Anliegen, dass die Zielvorgabe von 35 Prozent für das untervertretene Geschlecht in allen Departementen in den genannten Funktionsstufen umgesetzt wird. Er ist



3/3

daher gerne bereit, verstärkte Anstrengungen, wie sie in der Motion vorgeschlagen werden, zu prüfen.

3. Motionabilität der Motion GR Nr. 2025/434

Die vorliegende Motion fordert vom Stadtrat verschiedene Massnahmen zur Erreichung der Zielvorgabe von 35 Prozent umzusetzen. Diese betreffen insbesondere die organisatorischen Abläufe des Stellenbesetzungsprozesses, die Zuweisung von Aufgaben an die Fachstelle für Gleichstellung sowie die Berichterstattung innerhalb der Verwaltung.

Das Gemeindegesetz bestimmt, dass die Organisation der Verwaltung in die Kompetenz des Stadtrats fällt (§ 48 Abs. 2 GG, LS 131.1). Der Stadtrat trägt die Verantwortung für die Aufgabenerfüllung der Stadt und soll die Organisation der Verwaltung seinen Bedürfnissen entsprechend ändern können, wobei die Verwaltungsorganisation zwingend in einem Behördenersass zu regeln ist (Jenni, Kommentar zum Zürcher Gemeindegesetz, § 48 N. 9). Hierfür hat der Stadtrat insbesondere das Reglement über Organisation, Aufgaben und Befugnisse der Stadtverwaltung (ROAB, AS 172.101) erlassen.

Die von der Motion geforderten Massnahmen fallen alle in die organisatorische Kompetenz des Stadtrats. Im Einzelnen: Der Stadtrat ist für den Vollzug des Personalrechts und insbesondere auch für das Verfahren der Stellenbesetzung zuständig (Art. 87 Abs. 1 und explizit für die gleichstellungsfördernde, stufengerechte Personal- und Kaderplanung sowie das Stellenbesetzungsverfahren Art. 3 Abs. 2 und Art. 11 Abs. 3 Personalrecht, AS 177.100). Entsprechend fallen Massnahmen im Zusammenhang mit der Besetzung von oberen Kaderstellen und der Förderung interner Talente in seine Zuständigkeit. Gleiches gilt für die Zuweisung von Aufgaben an bestimmte Stellen der Stadtverwaltung. Die in der Motion geforderten Begleit-, Berichterstattungs- und Kontrollmassnahmen, die durch die ZFG erfolgen sollen, fallen daher in die Zuständigkeit des Stadtrats.

Somit können die durch den Gemeinderat geforderten Massnahmen rechtlich nicht mit einer Motion verlangt werden. Der Stadtrat lehnt die Motion daher ab, ist aber bereit, das Anliegen als Postulat entgegenzunehmen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter