



Auszug aus dem substantziellen Protokoll 180. Ratssitzung vom 4. März 2026

5905. 2026/79

**Postulat von Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne), Lara Can (SP) und Sophie Blaser (AL) vom 25.02.2026:
Städtische Beteiligungen, Sicherstellung einer Diversität bei den Leitungsorganen**

Gemäss schriftlicher Mitteilung ist der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats bereit, das Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne) begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 5863/2026): Wir schliessen mit unserem Postulat an die vorhergehende Diskussion an. Die Diversität in den Leitungsorganen der städtischen Beteiligungen soll gestärkt werden. Dabei sollen verschiedene Lebensrealitäten in Bezug auf Herkunft, Bildungshintergrund, Alter und weiterhin auch Geschlecht abgebildet werden. Diversität in Führungspositionen passiert nicht einfach so. Gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen erschweren Menschen mit gewissen Lebensrealitäten den Zugang. Studien belegen unmissverständlich, dass divers zusammengesetzte Teams bessere Leistungen erbringen. Die Stadt Zürich hält rund 100 Beteiligungen an Institutionen und Unternehmen. Damit kommt ihr eine zentrale Rolle bei der Steuerung und Aufsicht von Drittinstitutionen zu, auch im Hinblick auf personelle Überlegungen. Der Stadtrat wird deshalb aufgefordert – zusätzlich zum Artikel 13 in der Verordnung über städtische Beteiligungen (VSB) – zu prüfen, wie eine grösstmögliche personelle Diversität in den Leitungsorganen erreicht werden kann. Bei Beteiligungen, bei denen die Stadt eine eigene Vertretung entsendet, kann sie die Besetzung unmittelbar beeinflussen. Bei der Ernennung soll deshalb darauf geachtet werden, dass die städtische Vertretung dazu beiträgt, die Vielfalt im Gremium zu stärken. Bei Beteiligungen ohne städtische Vertretung soll darauf hingewirkt werden, dass die Institutionen selbst eine angemessene Diversität anstreben. So kann eine Vielfalt in den Leitungsorganen besser abgebildet werden und wir leisten einen Beitrag zu mehr Gleichstellung – auch für mehr intersektionelle Gleichstellung und mehr Vertretung von Menschen mit diversen Lebensrealitäten. Das wird der Vielfalt unserer Stadt Zürich gerechter.

Stefan Urech (SVP) stellt namens der SVP-Fraktion den Ablehnungsantrag und begründet diesen: In vier Tagen geht es um die Wahl des wahrscheinlich wichtigsten Leitungsorgans in dieser Stadt – den Stadtrat. Ich habe mir die acht Kandidaten angesehen, die SP, Grüne und AL vorschlagen. Sieben von acht haben ein Studium gemacht – inklusive eines Abbrechers. Diversität in puncto Bildungshintergrund ist nicht wirklich vorhanden. Beim Alter sind sieben der acht in einem Spektrum von zehn Jahren. Null Diversität.



Acht von acht Kandidaten sind Weisse. Migrationshintergrund hat kein einziger. Im Gegenteil: Alles biedere, weisse Schweizer. Böse Zungen würden sagen, fast ein bisschen bünzlig. Die SP hatte die Möglichkeit, das Geschwurbel beim Stadtpräsidium in die Realität umzusetzen. Sie hatte die einmalige Chance, eine schwarze muslimische Frau zu nominieren. Diese sagte selbst, Zürich sei bereit für eine solche Person. Es stand ihr nur jemand im Weg: die SP. Die entschied sich für den hetero-normativen Schweizer cis-gender Mann mit einem Diversitätsgrad von null Prozent. Hören Sie auf, uns Dinge zu erzählen, die Sie selbst null umsetzen. Ich ging in der Vorbereitung auf dieses Votum durch all Ihre Vorstände und Geschäftsleitungen. Bei der SP ist es am frappantesten: In der Geschäftsleitung ist die Diversität gleich null. Fast alle sind hochstudiert, weiss, aus Zürich. Wir Bürgerlichen setzen auf die Meritokratie. Ich glaube, Sie meinen das Ganze so ernst, wie sie es selber leben. Sie wollen auch nicht, dass beim Kraftwerk Gösgen anstatt einem Ingenieur eine Person mit der richtigen Hautfarbe in der Führungsetage sitzt. Wir möchten, dass Leute zuständig sind, die richtig für den Job sind. Uns ist es völlig egal, welche Hautfarbe oder welches Geschlecht sie haben und mit wem sie nachts schlafen.

Weitere Wortmeldungen:

Maleica Landolt (GLP): *Wir diskutierten das Postulat sehr kontrovers. Ein paar Kritikpunkte von Stefan Urech (SVP) in Bezug auf den Wahlkampf und die nominierten Kandidaten wären eine Begründung, um die Forderung abzulehnen. Es geht aber nicht unbedingt um Diversität und Vielfalt, Gleichstellung und Geschlecht, sondern auch um das Alter, die Herkunft, den Bildungshintergrund. Wenn man eine grosse Auswahl an Kandidatinnen und Kandidaten hat, kann man eine Priorisierung machen und unter Umständen die verschiedenen Persönlichkeiten und Qualifikationen mit Hintergründen auswählen. Aber in der Regel ist das nicht so. Wir sind der Meinung, dass immer noch die Qualifikation erste Priorität haben sollte und dann die Gleichstellung Mann/Frau. Wir unterstützen den Vorstoss aber, weil wir grundsätzlich für Diversität sind. Wenn man verschiedene Aspekte für eine vielfältige Zusammensetzung eines Teams berücksichtigen kann, ist das okay. Wir gehen davon aus, dass es nicht realistisch ist. Wir möchten Vielfalt, weil die Entscheidungsfindung damit vielfältiger und die Entscheidung treffsicherer wird.*

Lara Can (SP): *Wenn Stefan Urech (SVP) schon beim Aussprechen meines Nachnamens stockt, sagt das mehr über seine Vorstellung von Diversität als jene der SP aus. Macht sieht heute zum Glück an vielen Orten nicht mehr so aus wie ihr mir gegenüber: weisse Männer im Hemd. Leitungsgremien sind glücklicherweise oft schon diverser zusammengesetzte Gruppen mit verschiedensten Hintergründen. Diese Entwicklung ist nicht nur gesellschaftspolitisch erstrebenswert, sondern mittlerweile auch ökonomisch ganz klar begründet. Man ist sich von der Deloitte AG bis zu McKinsey & Company einig, dass divers zusammengesetzte Teams bessere Leistungen erbringen. Man könnte also meinen und hoffen, dass ein solches Postulat obsolet ist. Aber leider ist das Gegenteil der Fall. In Zeiten von erstarkenden autoritären Regimen und dem rechten Backlash stehen die erkämpften Fortschritte unter Beschuss. Das deutlichste Beispiel ist Trumps Kampf gegen Diversität in jeder Form. Er möchte das Wort «Diversity» aus allen Leitfäden und Dokumenten gestrichen sehen. Wer denkt, das sei eine Entwicklung, die nur in*



den USA passiert, täuscht sich. Diese Angriffe auf Minderheiten haben Auswirkungen bis in die Schweiz. So wies die Roche Holding AG nicht nur ihre Mitarbeitenden an, das Wort «Diversity» in Publikationen künftig zu vermeiden, sondern sie verzichtete auch auf das Ziel, 38 Prozent Frauen und 19 Prozent ethnische Minderheiten in ihren Leitungsgremien anzustreben. Während wir international Rückschritte in puncto Diversität mitverfolgen müssen, ist es umso wichtiger, dass sich die Stadt Zürich dieser Entwicklung entgegenstellt. Bei den über 100 städtischen Beteiligungen hat die Stadt einen relevanten Hebel.

Karin Weyermann (Die Mitte): Den Hebel gibt es wahrscheinlich teilweise. Allerdings hörten wir vorher, dass es auch viel mit Milizämtern zu tun hat. Es ist uns allen bewusst, dass es nicht immer einfach ist, Personen zu finden, die sich bereit erklären mitzuwirken. Für uns ist es am wichtigsten, dass Leute in den Gremien sind, die über die nötige Kompetenz verfügen. Diese Leute zu finden, ist bereits relativ schwierig. Wo es möglich ist, begrüßen wir die Diversität selbstverständlich. Die Aufzählung – auch wenn sie beispielhaft war – zeigte, dass sie nicht abschliessend sein kann. Es wird schwierig, wenn ich dann noch gezwungenermassen jemanden suchen muss, der genau diesem Bild entspricht, damit es sicher divers ist. Aus diesen Gründen lehnen wir das Postulat ab.

Dr. Emanuel Tschannen (FDP): Es wird euch nicht überraschen, dass die FDP keine grosse Unterstützerin von Quoten oder sogenannten «affirmative actions» ist. Wir glauben, dass das Ross vom Schweif her aufgezümt wird, wenn man hier eine Förderung der Diversität zur Effizienzmaximierung diskutiert. Wir sind der Auffassung, dass Diversität eine automatische Folge einer guten Betriebskultur. Ein gutes Unternehmen ist divers. Ein weniger gutes Unternehmen ist weniger divers. Es freut mich Lara Can (SP), dass du «Deloitte» und «McKinsey» zitierst. Ich traue denen aber nie ganz. McKinsey & Company erzählt primär das, was sich am Markt am besten verkauft. Wenn der Wind in Amerika mit Trump kehrt, schwenkt McKinsey relativ schnell um und stellt die Diversität nicht mehr so in den Vordergrund. Ich wäre also vorsichtig – auch wenn ich mit dir einig bin, dass gute Teams in der Regel diverse Teams sind. Aber es sind gute Teams, weil sie in einem guten Arbeitsumfeld zusammenarbeiten. Wir finden die Forderung nach mehr Diversität nicht zielführend. Wir möchten in den Leitungsorganen die qualitativ richtigen Leute haben, die einen wichtigen Input einbringen können. Wenn ein Team aus lauter Astrophysikern besteht, kann man schon einen Anwalt reinbringen. Aber er ist vielleicht nicht das, was gebraucht wird. Was bedeutet also Diversität? Braucht es in einem Team, in dem kein Leitungsmitglied Kinder hat, jemanden mit Kindern? Ja, wahrscheinlich. Aber es ist nicht das einzige Auswahlkriterium, das man für die Teamzusammensetzung an die Hand nehmen darf. Es führt aus unserer Sicht einfach dazu, dass der Verwaltungsapparat aufgebläht und die Prozesse verkompliziert werden. Wir müssten die richtigen Leute finden, die über alle Diversitätseigenschaften verfügen, die diesem Team fehlen, in das sie rekrutiert werden sollen. Wir glauben nicht, dass uns das effektiv vorwärtsbringt. Es gab Vorstösse, dass Bewerbungen anonymisiert angeschaut werden sollen. Vielleicht könnte man das weiterverfolgen. Dieses Postulat ist aus unserer Sicht Symbolpolitik.



Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne): Diese Debatte ist ein Paradebeispiel für die Gleichstellungspolitik in diesem Land. Gerade Frauen und auch andere marginalisierte Gruppen bekommen – seit sie für ihre Rechte kämpfen – zu hören, es seien viel zu radikale Forderungen und man sei viel zu laut und zu extrem. Wenn man mit einem Postulat ohne festgesetzte Quote kommt, sind Sie auch nicht dabei. Das Beispiel zeigt, dass wir in der Schweiz punkto Gleichstellung nirgends sind. Jahrzehntlang kamen Männer in Ämter, einfach weil sie Männer und nicht, weil sie die besten waren. Das ist auch ein Fakt. Es waren vor allem weisse Hetero-Männer, weil sie das Prestige hatten und weil man auch andere Menschen ausschloss. Um nachzuholen, was man ausgeschlossen und verhindert hat, braucht es gewisse Leitlinien. Natürlich genügt es nicht, diese Person einfach reinzunehmen. Es braucht Begleitmassnahmen, damit diese Person im Leitungsorgan fair aufgenommen und nicht diskriminiert wird. Als Stadt Zürich sollten wir diesen Effort leisten und vielleicht auch einmal etwas länger suchen. Aber selbstverständlich: Wenn sich niemand bewirbt, bewirbt sich niemand. Aber dann muss man das auch mal hinterfragen. Danke, dass Sie bewiesen haben, dass wir in der Gleichstellungspolitik starke Forderungen stellen müssen, weil Sie nicht einmal beim «bare minimum» dabei sind.

Stefan Urech (SVP): Liebe SP-Sprecherin, ich versuche es nicht noch einmal. Ich habe ein bisschen Angst, dass mein Diversity-Rating noch weiter sinkt. Ich habe einen zweiten – spanischen – Vornamen. Ich gebe dir auch ein Rating, wie gut du ihn ausgesprochen hast. Studien gibt es viele. Mir liegt eine Studie der University of North Carolina von letztem Jahr vor, die 500 Unternehmen zu genau dieser Frage untersuchte. Der Befund war, dass Diversity die Leistung nicht nach oben bringt. Es sind wie so oft einfache Behauptungen, die in den Raum gestellt werden. Ihr sprecht über Trump und Musk. Aber die Frage, was mit Mandy Abou Shoak (SP) ist, habt ihr nicht beantwortet. Ihr hattet die Wahl zwischen einem weissen, cis-gender Mann aus der Schweiz und einer schwarzen Frau, die Muslima ist. Wenn was ihr erzählt, ernst gemeint ist, wieso habt ihr den weissen Mann genommen?

Lara Can (SP): Ich habe deinen zweiten Namen noch nie gehört, Stefan Urech (SVP); Du hattest über ein Jahr Zeit, um zuzuhören, wie man meinen Nachnamen ausspricht. Auf die Vorwürfe in Bezug auf den Stadtrat möchte ich nicht eingehen. Das ist unnötiges Wahlkampfgeplänkel. Wenn du zu unseren Gemeinderatsmitgliedern hinüberschaust, verstehst du den Unterschied zwischen dem Diversitätsanspruch der SP und eurem.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: Bei jeder Studie ist die Frage, wer sie mit welchem Auftrag und welchem Fokus herausgegeben hat. Meine praktische Erfahrung ist, dass – unter sonst gleichen Bedingungen – Diversität eindeutig dazu führt, dass stabilere Lösungen gefunden werden und mehr Blickweisen auf Fragestellungen einfließen. Aber natürlich ist nur divers noch keine Garantie. Es braucht fachliches Know-how, Sozialkompetenz und Erfahrung. Es gibt durchaus Verbesserungsbedarf. Der Stadtrat nimmt das Postulat daher gern entgegen. Man kann in dieser Frage noch breiter suchen. Es ist manchmal so, dass man an jemanden denkt und dann diese Person nimmt. Da gibt es einen Filter und einen



5 / 5

gläsernen Deckel – wie das mit Blick auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen angesprochen wird. Diesen zu durchbrechen und stärker zu öffnen, ist aus meiner Sicht möglich. Ich habe an einem Sonntagnachmittag eineinhalb Stunden mit Sarah Springman telefoniert, weil sie einen Bau- oder Finanzfachmann für ein Gremium wollte, das sie präsidierte und in dem die Stadt einen Sitz benennen durfte. Ich sagte ihr, ich hätte eine Frau, die Organisationsentwicklungsfragen gut beherrscht, was sie vor allem nötig hatten. Ich blieb beim Entscheid und das hat sich bewährt. Es war eine eher jüngere Person und ein Stück weit ein Risiko. Es ist wohl nicht überall möglich, aber der Blick lohnt sich. Auch weil die Wahrnehmung solcher Ämter eine Weiterbildung und Möglichkeit ist, um Führungserfahrung zu sammeln. Ich bitte aber um eine gewisse Geduld. Der Prozess für die Besetzung der nächsten vier Jahre ist im Gang. Es wird eine Weile dauern, bis wir das Anliegen umsetzen können. Es ist ein längerer Prozess, der sich aus meiner Sicht lohnt.

Das Postulat wird mit 73 gegen 41 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat