

## Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 4. Dezember 2020

### **Postulat der AL-Fraktion betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei, Bericht und Abschreibung**

Am 7. Juni 2017 reichte die AL-Fraktion folgendes Postulat, GR Nr. 2017/168 ein, welches dem Stadtrat am 7. Februar 2018 zur Prüfung überwiesen wurde:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und des Gleichstellungsplans der Stadtpolizei Bericht zu erstatten. Im Bericht soll aufgezeigt werden, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil im Bestand der Mitarbeitenden und in Kaderpositionen erhöht, der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund den Verhältnissen in der Bevölkerung angenähert und die Zahl der Beschäftigten mit einem starken Bezug zur Stadt erhöht werden können. Ferner soll der Bericht aufzeigen, wie der Anteil anderer Minderheiten (z. B. trans\* Menschen, homo- und bisexuelle Personen, Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft, etc.) innerhalb des Sicherheitsdepartements gesteigert werden kann. Im Bericht sind die quantitativen Ziele für diese Schwerpunktthemen zu definieren.

Begründung:

Im Kapitel 6.10. des Strategischen Plans des Sicherheitsdepartements geht es um die Personalpolitik. Darin heisst es: «Das Sicherheitsdepartement und seine Dienstabteilungen nutzen in ihrer Personalpolitik die Vorteile und das Potenzial von Diversity Management. Der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund soll sich den Verhältnissen in der Bevölkerung annähern. Der Frauenanteil im Mitarbeiterbestand und in Kaderpositionen nimmt zu. Bei der Rekrutierung ist verstärkt darauf zu achten, dass einerseits Personen mit einem starken Bezug zur Stadt und dass andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Zur Förderung einer angemessenen Geschlechtervertretung ergreift das Sicherheitsdepartement verschiedene Massnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans.»

In der Stadtpolizei konnten die personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements nach ersten positiven Erfahrungen im letzten Jahr nicht mehr erreicht werden. Die Zahl der am 31. März vereidigten Polizistinnen war sehr tief, das Offizierskorps wurde mit einem weiteren Mann ergänzt. Eine grössere Zahl von Frauen konnten hingegen für den nicht bewaffneten Polizeilichen Assistenzdienst vereidigt werden.

Im Bericht soll aufgezeigt werden, ob neben Anpassungen beim Rekrutierungsprozess auch weitergehende Massnahmen in den Bereichen öffentlicher Auftritt, Image und Strukturen geprüft werden müssen, um die personalpolitischen Ziele erreichen zu können.

### **1. Ausgangslage**

#### **1.1 Postulat GR Nr. 2017/168<sup>1</sup>**

Am 7. Februar 2018 hat der Gemeinderat das Postulat GR Nr. 2017/168 mit 71 zu 42 Stimmen dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen. Das Postulat beauftragt den Stadtrat, dem Gemeinderat Bericht zu erstatten über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements im Bereich Diversity Management und des Gleichstellungsplans der Stadtpolizei. Im Bericht soll aufgezeigt werden, mit welchen Massnahmen der Frauenanteil im Bestand der Mitarbeitenden und in Kaderpositionen erhöht, der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund den Verhältnissen in der Bevölkerung angenähert und die Zahl der Beschäftigten mit einem starken Bezug zur Stadt erhöht werden können.

Das Postulat verlangt ferner, aufzuzeigen, wie der Anteil z. B. von trans Menschen, homo- und bisexuellen Personen, Mitglieder einer minoritären Glaubensgemeinschaft usw. innerhalb des Sicherheitsdepartements, insbesondere bei der Stadtpolizei, gesteigert werden kann. Aus Daten- und Persönlichkeitsschutzgründen werden solche sensiblen Daten nicht statistisch erfasst

---

<sup>1</sup> Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei

und der Bericht gibt deshalb diesbezüglich keine quantitative Auskunft. Solche Angaben könnten nur mittels einer anonymen Umfrage erhoben werden.

## 1.2 Diversity Management bei der Stadtpolizei<sup>2</sup>

Die Stadtpolizei ist mit über 2 000 Mitarbeitenden die grösste Dienstabteilung im Sicherheitsdepartement. Das Postulat verlangt, insbesondere über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei Bericht zu erstatten. Deshalb wird im folgenden Bericht mit Ausnahme von ein paar allgemeinen Zahlen der Fokus auf die Gleichstellungsmassnahmen bei der Stadtpolizei gelegt.

Seit 2013 ist Diversity Management im Strategischen Plan des Sicherheitsdepartements – einem Führungsinstrument der Geschäftsleitung – verankert: Die Erfahrungen mit Diversity Management<sup>3</sup> zeigen, dass Verschiedenartigkeit der Herkunft der Mitarbeitenden eines Betriebs eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Diesem Aspekt ist in der Personalpolitik des Sicherheitsdepartements und seiner Dienstabteilungen noch mehr Nachachtung zu verschaffen. Insofern ist bei der Rekrutierung verstärkt darauf zu achten, dass einerseits Personen mit einem starken Bezug zur Stadt (das heisst, die hier aufgewachsen sind, sich hier ausbilden liessen und/oder hier leben) und dass andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Bei der Personalentwicklung gilt es, den Frauenanteil im Kader zu erhöhen (Auszug aus: Strategischer Plan 2013, Seite 14).

Die Stadtpolizei hat sich für diesen Bereich wiederholt konkrete Ziele gesetzt: «Anders sein» wird wertgeschätzt und in der Personalwerbung werden vermehrt Bevölkerungsgruppen angesprochen, die im Personalkörper untervertreten sind, namentlich<sup>4</sup>:

- Anteil der Frauen, vor allem auch im Kader
- Personen, die in der Stadt aufgewachsen sind oder leben
- Personen mit Migrationshintergrund

Diversity Management ist kein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern es ist bei den verantwortlichen Führungspersonen anerkannt, dass damit das Sicherheitsdepartement insgesamt leistungsfähiger wird. Gerade bei der Polizei ist es wichtig, dass das Personal die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegelt, und die Verhältnisse in der Stadt kennt. Diversity Management ist denn auch eine betriebliche Notwendigkeit, die nicht nur von wettbewerbsorientierten privatwirtschaftlichen Unternehmen seit längerem erkannt ist. Für Diversity Management relevant sind die Verschiedenartigkeit der Herkunft, des Geschlechts, und der Lebens- und Berufserfahrung. Es sind letztlich die vielfältigen Biographien der Mitarbeitenden, die dazu beitragen, die Gesellschaft gut zu repräsentieren.

Diversity Management kann dazu beitragen, die vorherrschende Kultur zu beeinflussen. Um dies zu ermöglichen, bedarf es vielfältiger und langwieriger Anstrengungen. Im vorliegenden Bericht soll aufgezeigt werden, an welchen unterschiedlichen Hebeln gegenwärtig bei der Stadtpolizei gearbeitet wird.

Das Sicherheitsdepartement hat in diesen Bereichen diverse Massnahmen formuliert (vgl. Strategischer Plan 2020, Schwerpunkt 4.1, und detaillierter im Massnahmenkatalog zum Gleichstellungsplan 2014-2018, vgl. Beilage). Die einzelnen Massnahmen und die Berichte zur Zielerreichung werden im Rahmen der strategischen Planung und dessen Controlling dokumentiert. Die Bemühungen zu mehr Diversität innerhalb des Sicherheitsdepartements und

---

<sup>2</sup> Der vorliegende Bericht nimmt Stellung zu den Entwicklungen bei der Stadtpolizei, wie dies auch in der Begründung des Postulats und in der Ratsdebatte vom 7. Februar 2018 deutlich zum Ausdruck gekommen ist.

<sup>3</sup> Diversity Management bedeutet so viel wie der Umgang mit Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenartigkeit der Mitarbeitenden in Bezug auf Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlicher Identitätsmerkmale.

<sup>4</sup> Kriterien, mit denen externe Personen mit der Personalwerbung angesprochen werden sollten: Menschen mit Migrationshintergrund, Stadtzürcherinnen und Stadtzürcherinnen, Frauen.

der Stadtpolizei sind innerhalb der Stadtpolizei denn auch unbestritten. Auf die einzelnen Massnahmen, die den Frauenanteil bei der Stadtpolizei erhöhen sollen wird an späterer Stelle im Bericht eingegangen.

Um die aktuelle Situation hinsichtlich Diversity Management bei den Mitarbeitenden der Stadtpolizei detaillierter zu erfassen, wird, wie im Postulat verlangt, im vorliegenden Bericht ausführlich zu den Umsetzungsbemühungen der personalpolitischen Ziele bei der Stadtpolizei Zürich Stellung genommen.

## **2. Umsetzung der personalpolitischen Ziele bei der Stadtpolizei Zürich**

### **2.1 Quantitative Entwicklung – Ziele und Zahlen**

#### **2.1.1 Allgemeines**

Ende Dezember 2019 waren insgesamt 2 068 Mitarbeitende bei der Stadtpolizei Zürich angestellt. Davon sind über alle Funktionsstufen insgesamt 29,9 Prozent Frauen. Damit hat sich der Frauenanteil insgesamt seit 2011 stabil bei knapp 30 Prozent eingependelt. Das Ziel hier ist klar, deutlich näher an einen Frauenanteil von 50 Prozent zu gelangen. Im Kader (Funktionsstufe 12–18) sind 12,8 Prozent Frauen, der Frauenanteil hat seit 2011 trotz Bemühungen ab- statt zugenommen. (Siehe Kapitel 2.1.2.)

Gemäss Schwerpunktmassnahmen Gleichstellungsplan Stadt Zürich soll im Kader der Stadtverwaltung der Anteil des untervertretenen Geschlechts mindestens 35 Prozent betragen<sup>5</sup>. Mit knapp 20 Prozent erreicht das Sicherheitsdepartement insgesamt diesen Wert nicht, die Stadtpolizei liegt mit knapp 13 Prozent Frauenanteil im Kader deutlich unter diesem Wert.

Das Sicherheitsdepartement setzt die Rahmenbedingungen so, dass die Attraktivität von Berufen bei der Stadtpolizei insbesondere auch für Frauen zunimmt und sich dadurch der Anteil des untervertretenen Geschlechts verbessert. Einerseits sollen bereits mehr Frauen in die Lehrgänge aufgenommen werden, andererseits muss sich der Frauenanteil im Kader massgeblich verbessern.

Die Grafiken in Kapitel 2.1.2 zeigen, dass diese Ziele noch nicht erreicht sind.

Neben der Steigerung des Frauenanteils sollen vermehrt auch Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadtpolizei arbeiten sowie Polizistinnen und Polizisten, die in der Stadt Zürich leben. Wichtige Schritte dazu sind einerseits die Personalwerbekampagne aus dem Jahr 2019 (Kapitel 2.3.3), die Anpassung des Rekrutierungsprozesses 2019 (Kapitel 2.3.2) sowie die Prüfung des als Motion eingereichten Postulats, welches eine Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern mit einer C-Bewilligung für die Tätigkeit als bewaffnete Polizistinnen und Polizisten prüft (Kapitel 2.3.1). Die Vorsteherin des Sicherheitsdepartements hat die Prüfung dieser Massnahme in Auftrag gegeben, vor der absehbaren Überweisung des Vorstosses.

#### **2.1.2 Frauenanteil – Entwicklung seit 2008**

##### *a) Zahlen Sicherheitsdepartement*

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Geschlechtervertretung im Sicherheitsdepartement über alle Funktionsstufen, wie sie von der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich publiziert werden. Diese zeigen, dass der Frauenanteil in den unteren Funktionsstufen (1–8) gut 40 Prozent beträgt, bei den Funktionsstufen 9–11 und 12–18 liegt der Anteil der Frauen mit knapp 20 Prozent deutlich tiefer (Tabelle 2.1). Tabelle 2.2 zeigt den Verlauf im Bereich der als

---

<sup>5</sup> Die Zielvorgabe von 35 Prozent für das untervertretene Geschlecht im Kader der Stadtverwaltung definierte der Stadtrat in seiner Antwort auf die Motion GR Nr. 2015/40 im STRB Nr. 100/2015. Die Zielvorgabe gilt gesondert nach Departement und Kaderebene (Funktionsstufen 12–18).

Kader definierten Funktionsstufen 12–18. Seit 2012 ist vor allem im obersten Kader (Funktionsstufe 16–18) der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen, von 7,7 Prozent auf 23,1 Prozent, während der Anteil im mittleren und unteren Kader konstant tief geblieben ist und zum Teil auch gesunken ist.

Gründe:

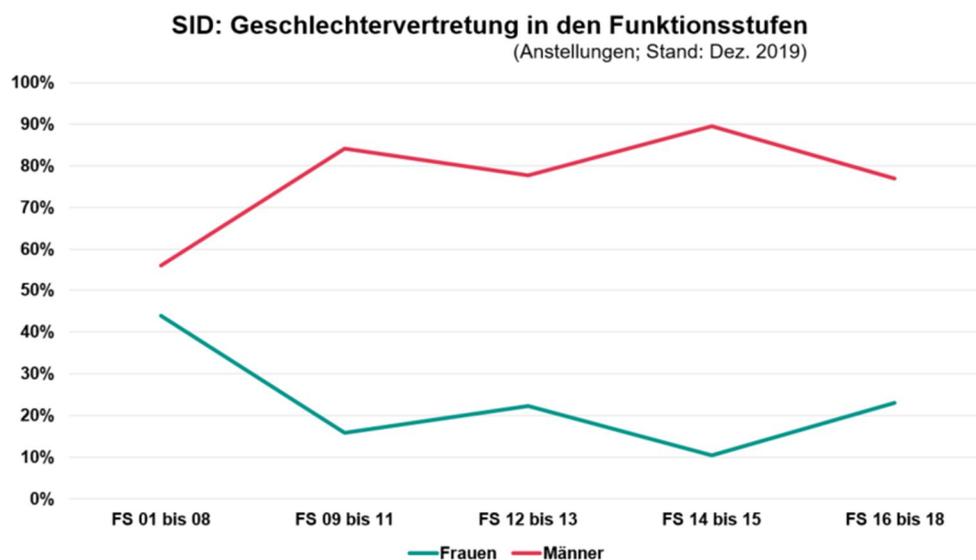


Tabelle 2.1 Geschlechtervertretung nach Funktionsstufen (Quelle: Fachstelle für Gleichstellung)

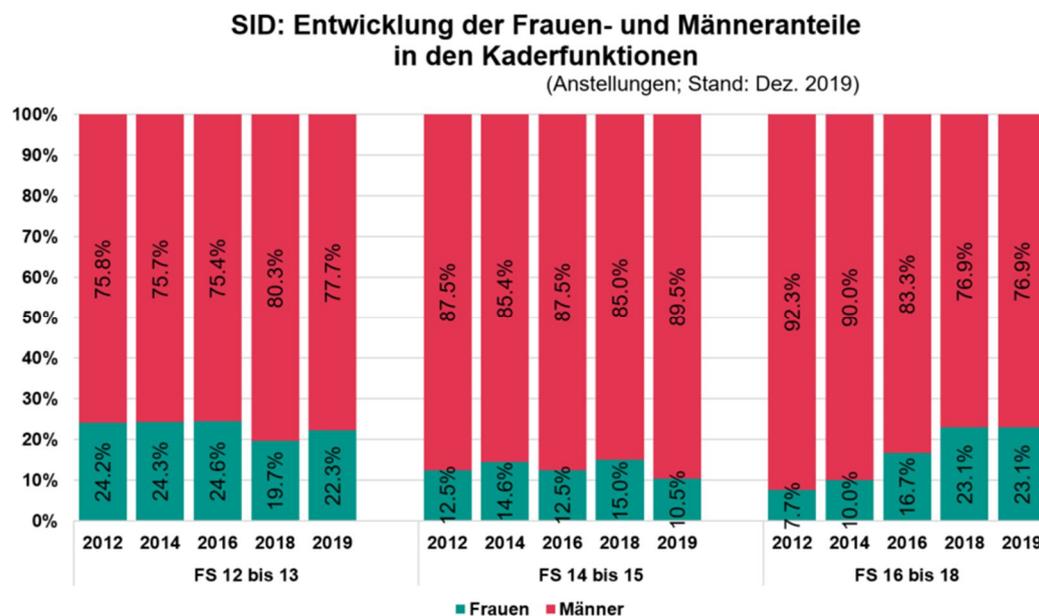


Tabelle 2.2 Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den Kaderfunktionen (Quelle: Fachstelle für Gleichstellung)

### b) Zahlen Stadtpolizei

Tabelle 2.3 zeigt, dass der Anteil der Frauen bei der Stadtpolizei seit 2008 konstant unter 30 Prozent liegt und praktisch keine grossen Veränderungen erfahren hat. Tabelle 2.4 zeigt dasselbe Bild auf Stufe Kader. Auch da hat in den letzten Jahren praktisch keine Bewegung stattgefunden; der Anteil der Frauen im Kader hat die letzten zwei Jahre eher noch abgenommen, während der Anteil der Männer gestiegen ist (Tabelle 2.5).

Dafür liegt der Frauenanteil bei den Aspirantinnen 2019 mit knapp 30 Prozent höher als in den Jahren zuvor (Tabelle 2.8). Mit den im folgenden Bericht aufgezeigten Änderungen beim Rekrutierungsprozess, bei den Vereinbarkeitsmassnahmen und im Bereich der Teilzeitmöglichkeiten wird das Ziel verfolgt, dass sowohl beim bewaffneten Polizeidienst als auch im Kader der Frauenanteil zukünftig steigen wird. Tabelle 2.10 zeigt, dass sich der Frauenanteil bei den bewaffneten Korpsangehörigen seit Jahren bei gut 16 Prozent verhält, während der Frauenanteil im unbewaffneten Polizeidienst (Tabelle 2.9) seit Jahren deutlich über 50 Prozent liegt. Ein anderes Bild zeigt die Kontrolle Ruhender Verkehr (Tabelle 2.11), hier nimmt der Anteil der Männer seit Jahren konstant ab, die Frauen sind mit über 82 Prozent (Jahr 2019) deutlich übervertreten.

Tabelle 2.7 zeigt einen weiteren interessanten Diversity Indikator, nämlich den Anteil der Personen, die in der Stadt Zürich leben. Der Anteil der Mitarbeitenden aus dem Kanton Zürich (ausserhalb der Stadt) ist über die Jahre mit rund 57 Prozent stabil geblieben, der Anteil an Mitarbeitenden ausserhalb des Kantons Zürich hat zugenommen, von 22 Prozent auf 29 Prozent und der Anteil Polizistinnen und Polizisten mit Wohnsitz in der Stadt Zürich hat seit 2013 von 19 Prozent auf 12 Prozent abgenommen.

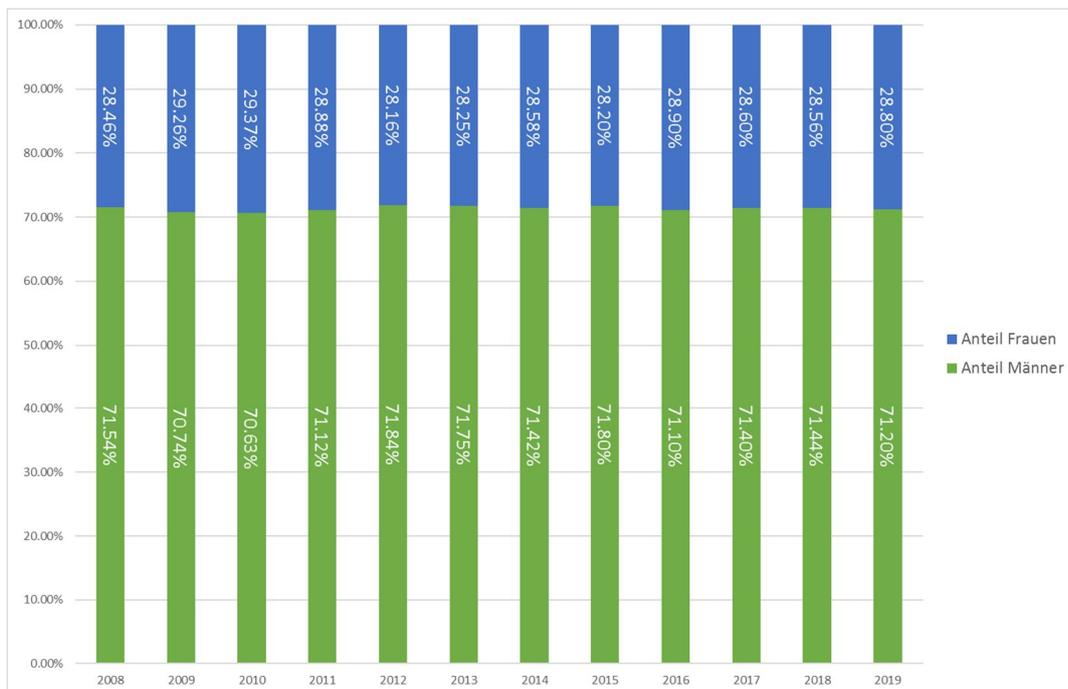


Tabelle 2.3 Frauenanteil Stadtpolizei Zürich (Quelle: HR Stadtpolizei)

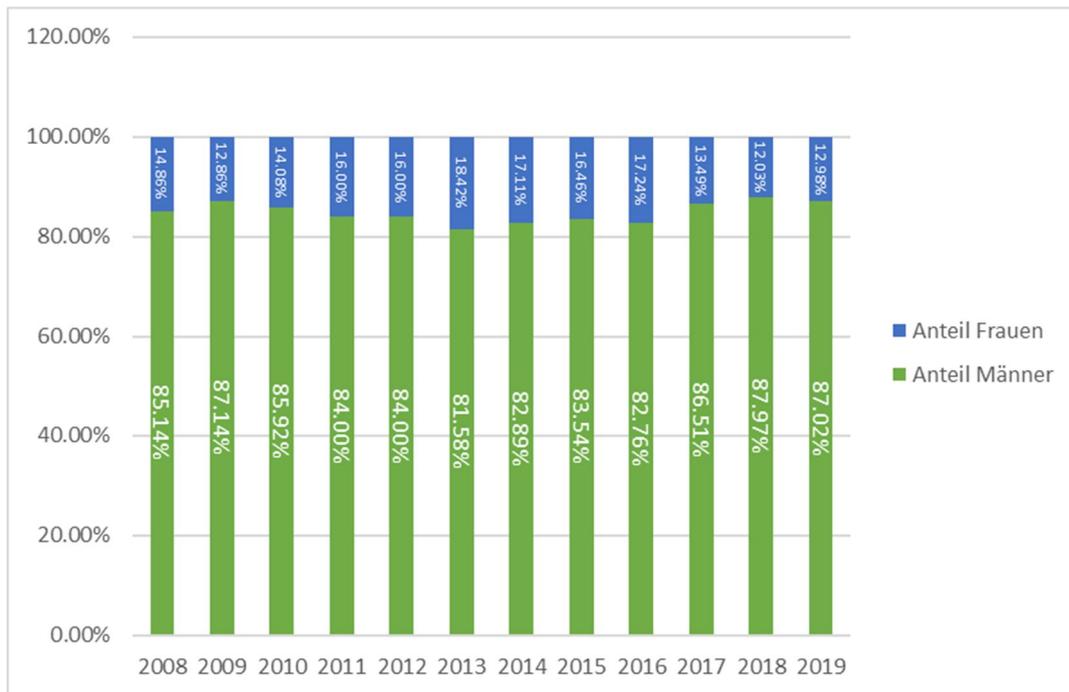


Tabelle 2.4 Anteil Frauen im Kader der Stadtpolizei (Quelle: HR Stadtpolizei)

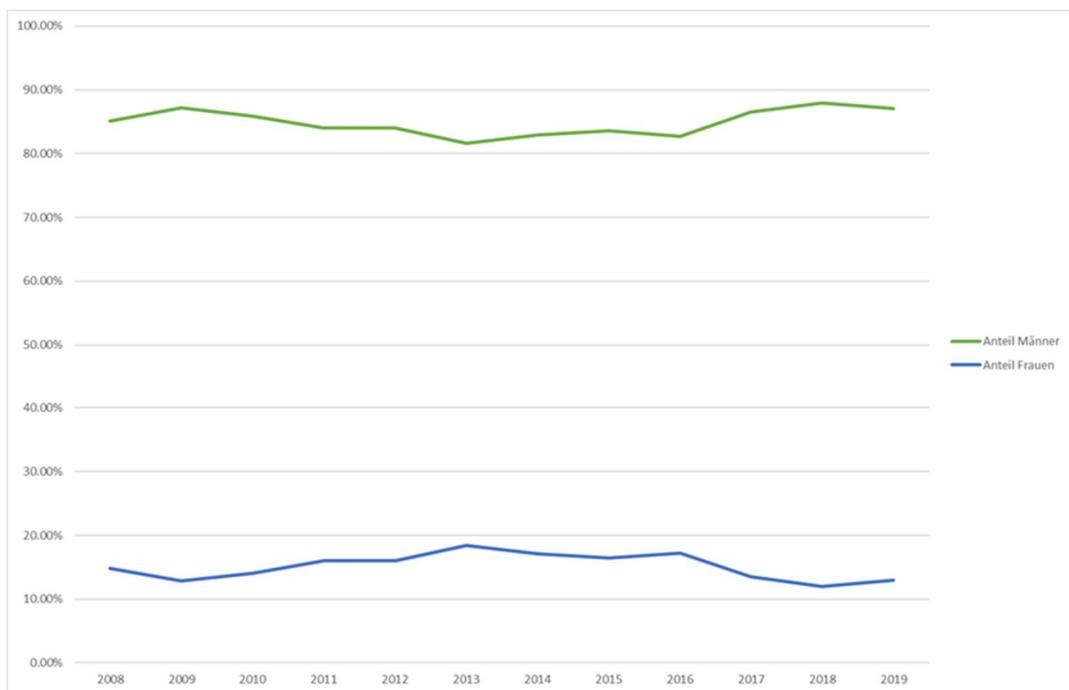


Tabelle 2.5 Verlauf Geschlechteranteil in der Stadtpolizei Funktionsstufen 12–18 (Quelle: HR Stadtpolizei)

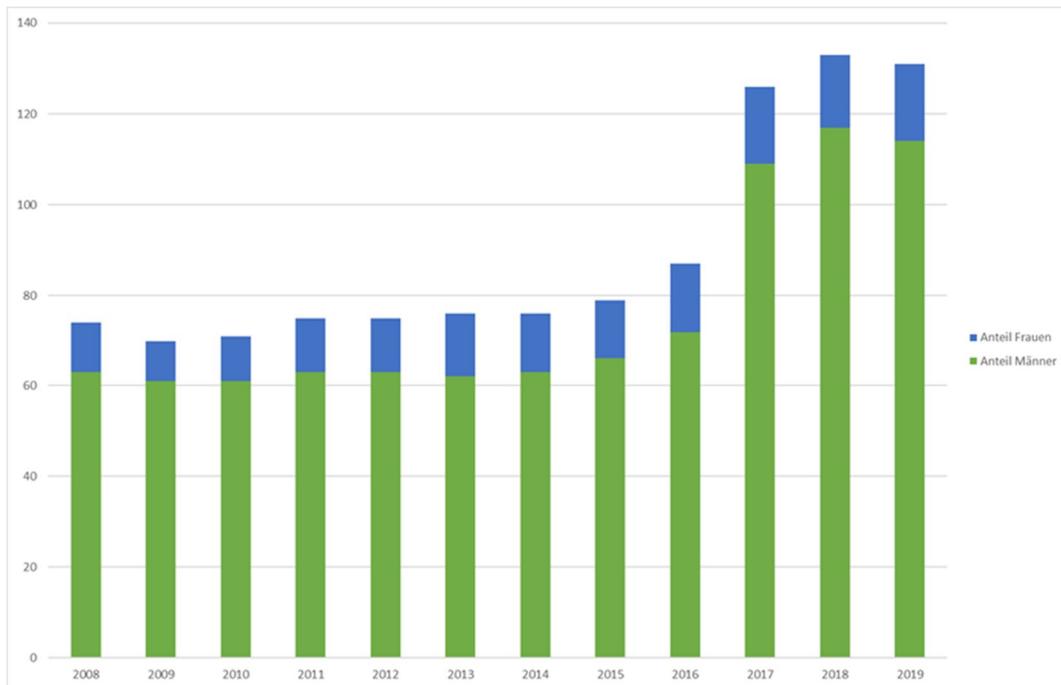


Tabelle 2.6 Geschlechtervertretung im Kader der Stadtpolizei Funktionsstufen 12–18 (Quelle: HR Stadtpolizei<sup>6</sup>)

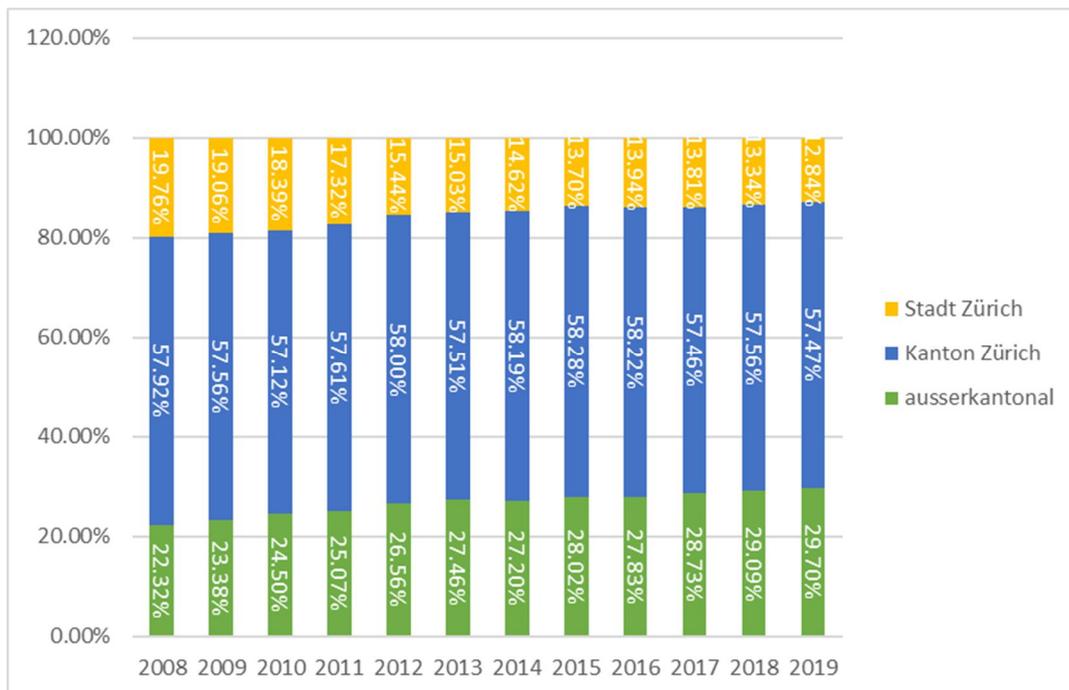


Tabelle 2.7 Wohnsitz der Mitarbeitenden der Stadtpolizei

<sup>6</sup> Der sprunghafte Anstieg bei den Kadermitarbeitenden ist so zu erklären, dass 2017 wie auch 2018 und 2019 für die Funktionsstufen 12+ Funktionsüberprüfungen stattfanden, dabei wurden Funktionen von Funktionsstufe 11 auf Funktionsstufe 12 aufgestuft.

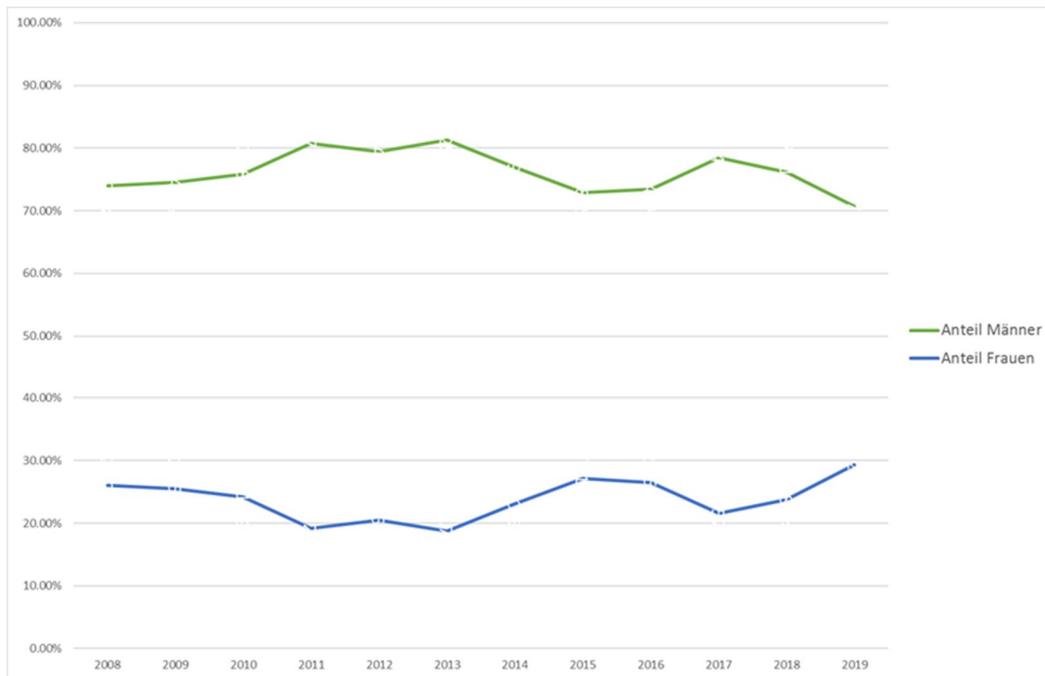


Tabelle 2.8 Anteil Aspirantinnen und Aspiranten

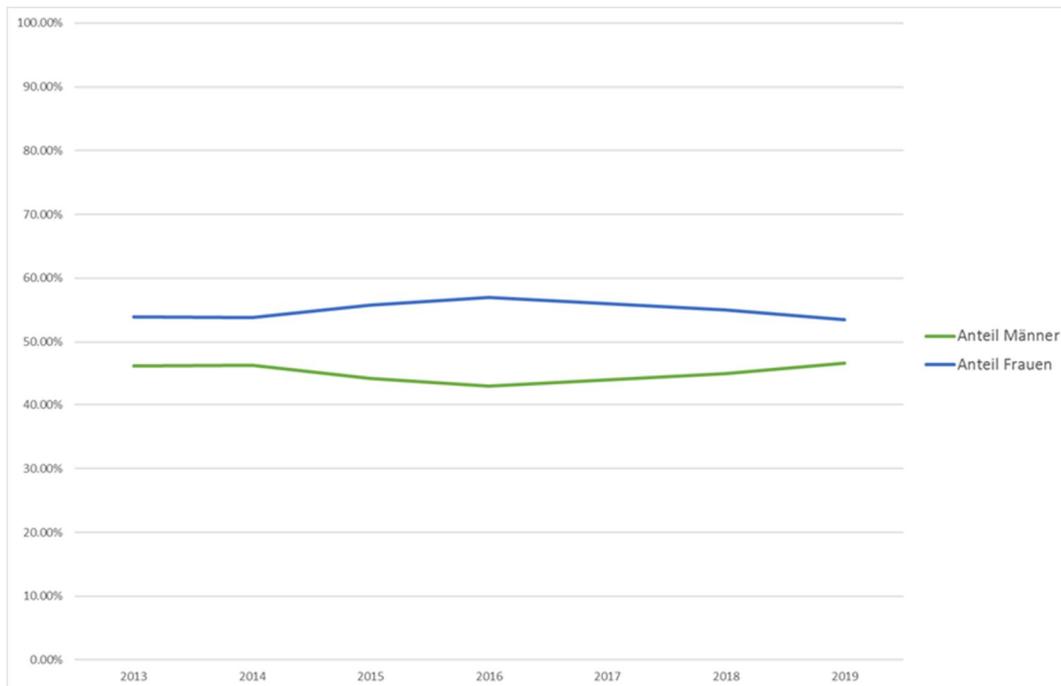


Tabelle 2.9 Anteil Männer und Frauen beim unbewaffneten polizeilichen Assistenzdienst (PAD) (Quelle: HR Stadtpolizei Zürich)

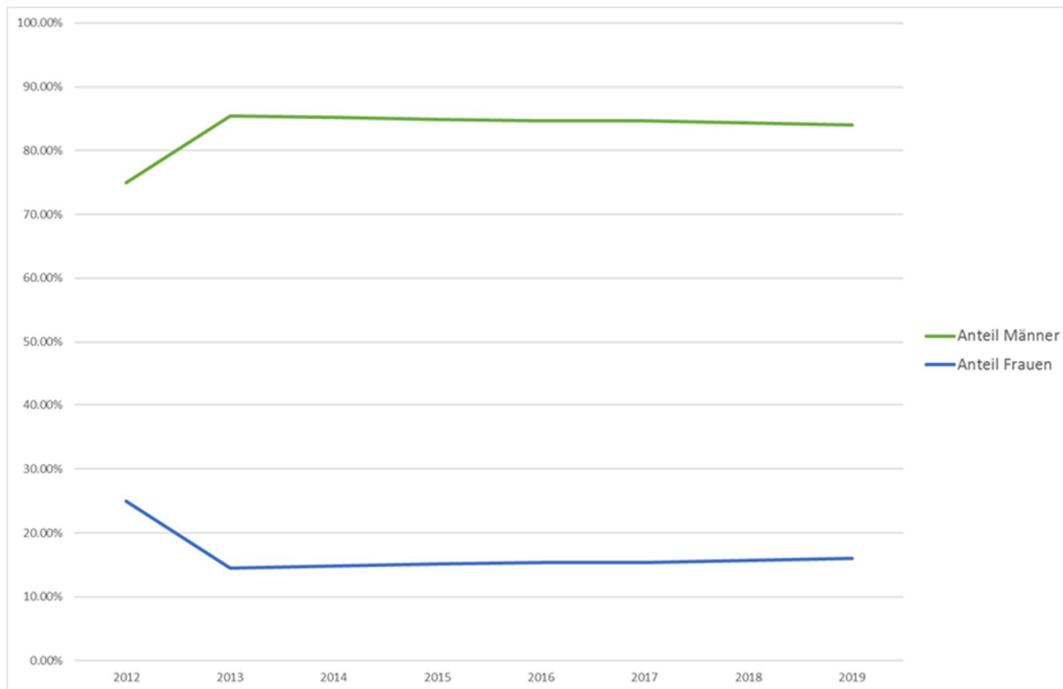


Tabelle 2.10 Anteil Frauen und Männer im bewaffneten Polizeidienst (Quelle: HR Stadtpolizei)

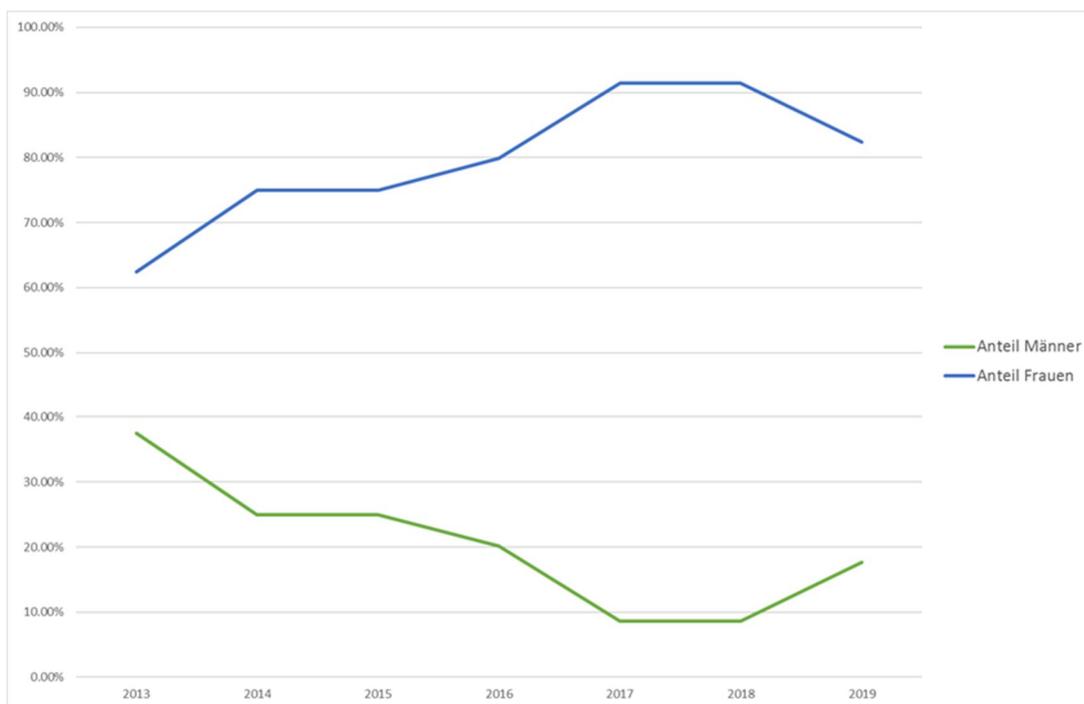


Tabelle 2.11 Anteil Frauen und Männer bei der Kontrolle Ruhender Verkehr (KRV) (Quelle: HR Stadt Zürich)

### c) Ausländerinnenanteil

Um im Stadtzürcher Polizeikorps aufgenommen zu werden, braucht es die Schweizer Staatsbürgerschaft (Kapitel 2.3 Migrationshintergrund). Deshalb sind aktuell nur in den Bereichen Kontrolle Ruhender Verkehr (KRV), polizeilicher Assistenzdienst (PAD) und Assistenzdienst Konsulatsschutz (AKS) sowie im zivilen Bereich Ausländerinnen und Ausländer bei der Stadt-

polizei angestellt. Der Anteil liegt denn auch seit 2013 unter 2 Prozent (Tabelle 2.12). Tabelle 2.13 zeigt die ständige Wohnbevölkerung der Stadt Zürich. Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer beträgt seit 2013 gut ein Drittel, in der Tendenz zunehmend. Eine Studie des Statistischen Amtes des Kantons Zürich hat aufgrund der letzten Strukturerhebung 2011 festgehalten, dass zwei Fünftel der Zürcher Bevölkerung ab 15 Jahren einen Migrationshintergrund haben, bei der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen ist es die Hälfte<sup>7</sup>. In der Stadt Zürich hatten 2012 60,6 Prozent der über 15-jährigen Zürcherinnen und Zürcher einen Migrationshintergrund<sup>8</sup>. Zum Migrationshintergrund sind aktuell keine Daten bei der Stadtpolizei verfügbar. Solche müssten aus datenschutztechnischen Gründen mittels einer freiwilligen, anonymen Umfrage erhoben werden.

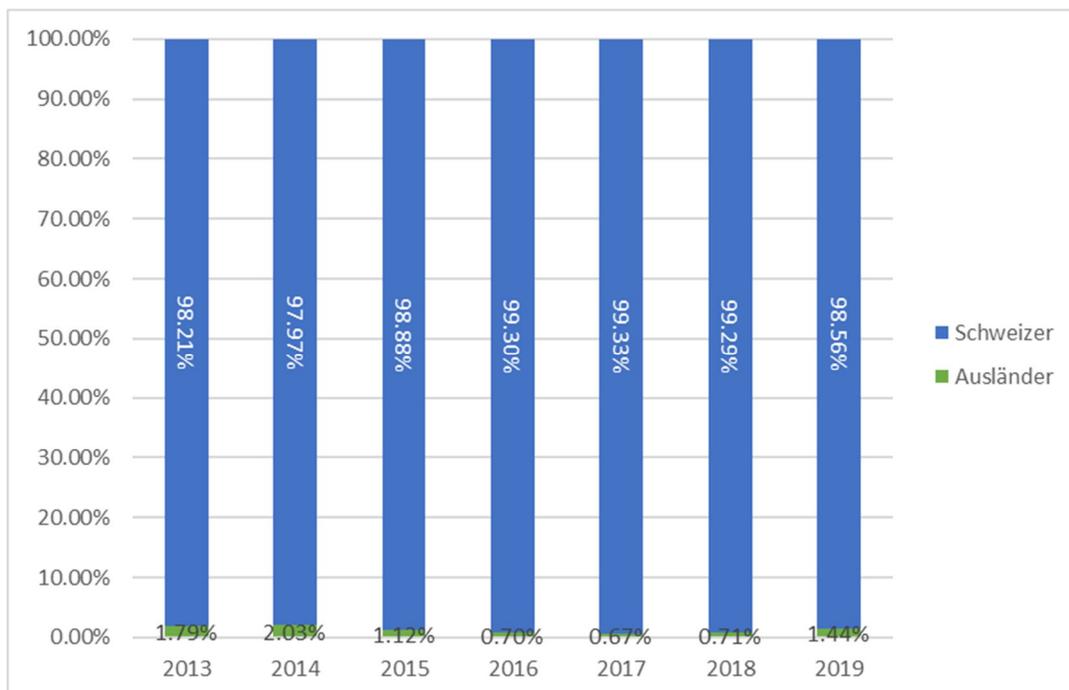


Tabelle 2.12 Ausländeranteil Stadtpolizei Zürich: Kontrolle Ruhender Verkehr (KRV) und Polizeilicher Assistenzdienst (PAD)

<sup>7</sup> [https://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2013/165\\_migrationshintergrund.html](https://www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2013/165_migrationshintergrund.html)

<sup>8</sup> Stand 2011, Auswertung SAKE Daten. Integrationsförderung der Stadt Zürich in einer Medienkonferenz vom 15. Juni 2012

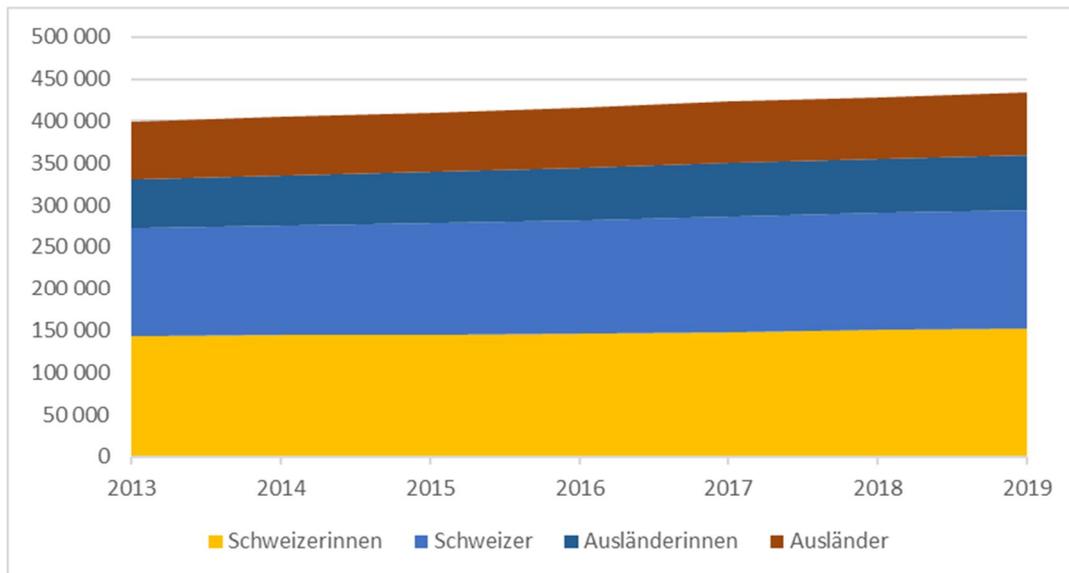


Tabelle 2.13 Wohnbevölkerung in der Stadt Zürich (Quelle: Präsidialdepartement der Stadt Zürich)<sup>9</sup>

#### d) Teilzeit

Teilzeit ist definiert als eine Anstellung von unter 90 Prozent. Teilzeitarbeit ist (bis anhin) weiblich geprägt<sup>10</sup>. Diesem Bild entspricht auch die Stadtpolizei Zürich. Im Durchschnitt arbeiten 4 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen im Kader in einem Teilzeitpensum, was einem Anteil an insgesamt 11 Prozent Teilzeitarbeit entspricht. Über alle Funktionsstufen betrachtet arbeiten 5,5 Prozent der Männer und knapp 14 Prozent der Frauen Teilzeit (Jahr 2019), was einem Teilzeitanteil von 19,5 Prozent entspricht. Tabelle 2.14 zeigt, dass in den Jahren 2014–2016 der Teilzeitanteil insgesamt höher lag als heute, seit 2017 steigt der Anteil der Teilzeit Arbeitenden wieder.

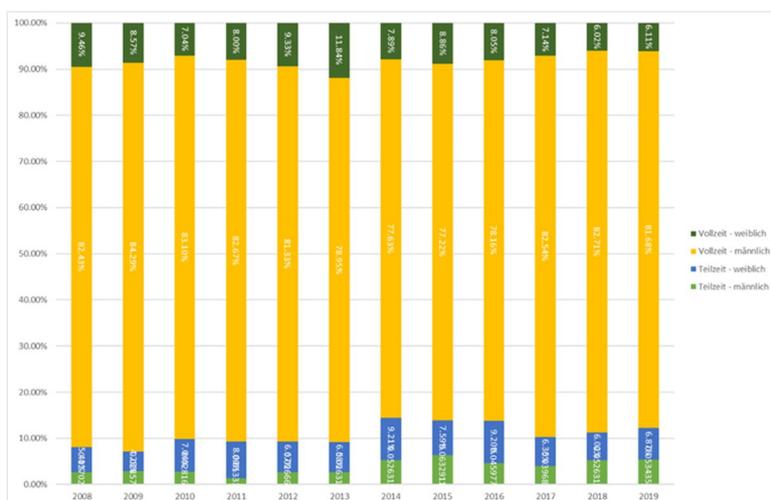


Tabelle 2.14 Teilzeitverteilung Männer und Frauen Stadtpolizei Zürich (Quelle: HR Stadtpolizei)

<sup>9</sup> <https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/themen/bevoelkerung.html>

<sup>10</sup> Gemäss Bundesamt für Statistik gehen sechs von zehn erwerbstätigen Frauen einer Teilzeitarbeit nach, aber nur 1,8 von zehn Männern. Die Teilzeitarbeit ist somit ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>

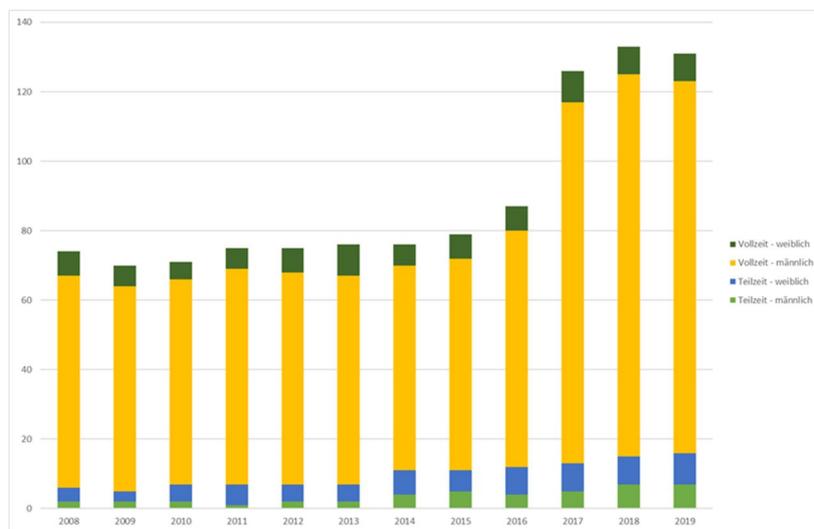


Tabelle 2.15 Teilzeitverteilung Männer und Frauen im Kader Stadtpolizei Zürich (Quelle: HR Stadtpolizei)<sup>11</sup>

## 2.2 Massnahmen Gleichstellungsplan

Der Massnahmenkatalog im Rahmen des Gleichstellungsplans (vgl. Beilage) wird jährlich in Ergänzung zum Strategischen Plan als verbindlich vereinbarte Vorgaben durch die Geschäftsleitung des Sicherheitsdepartements verabschiedet und auf der Website des Sicherheitsdepartements publiziert. Dadurch wird der Stellenwert der Massnahmen deutlich gemacht. Nachfolgend werden explizit die Massnahmen der Stadtpolizei aus dem Massnahmenkatalog 2020 hervorgehoben, die einen Bezug zur Diversity Strategie nehmen:

- **Zielvorgabe Kader 35 Prozent:** Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich auch für Führungsfunktionen zu bewerben. Wird bei der Besetzung einer Kaderstelle nicht die Kandidatur des untervertretenen Geschlechts ausgewählt, muss dieser Entscheid gegenüber der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements begründet werden.
- **Rekrutierung:** Der Frauenanteil in der Grundausbildung definiert, wie viele Frauen später für Kaderpositionen zur Verfügung stehen. Im Sinne der unter Kapitel 2.4 beschriebenen Anpassungen des Rekrutierungsprozesses bleibt die Rekrutierung weiterhin ein Thema, da hier anerkanntermassen ein wichtiger Hebel zur Steuerung der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung des Personals liegt.
- **Sensibilisierung:** Teilnahme von Führungskräften und aus dem HR an einem von der Fachstelle für Gleichstellung organisierten Kurs zu unconscious Bias, um das Bewusstsein für unbewusstes Denken und Handeln bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten zu schärfen.
- Die **Vernetzung** von (Kader-)Frauen wird unterstützt und gefördert. In der Stadtpolizei hat sich das Gefäss der Ladypol etabliert. Zusätzlich soll im Jahr 2021 ein Vernetzungsanlass für Kaderfrauen im Sicherheitsdepartement geplant werden.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Das Bekenntnis zu Teilzeitarbeit soll auch auf Ebene der Führung regelmässig kommuniziert werden. Die Grundausbildung zum Konsulatsschutz und Kontrolle Ruhender Verkehr ist in einem Teilzeitpensum möglich. Detaillierter Bericht zu Teilzeit siehe Kapitel 2.6.

<sup>11</sup> Der sprunghafte Anstieg bei den Kadermitarbeitenden ist so zu erklären, dass 2017 wie auch 2018 und 2019 fanden auch für die Funktionsstufen 12+ Funktionsüberprüfungen, dabei wurden Funktionen von Funktionsstufe 11 auf Funktionsstufe 12 aufgestuft.

- **Kinderbetreuung:** Es wird geprüft, welche Massnahmen im Bereich der Kinderbetreuung (spezielle Schichtthematik) nötig sind. Im Intranet wird auf gute Information zum Thema Kinderbetreuung geachtet. Informationen zu den Möglichkeiten der Kinder- und Angehörigenbetreuung werden den Mitarbeitenden zugänglicher zur Verfügung gestellt. Zudem wird mit den Angeboten von «familizy», dem Familienservice Schweiz, gearbeitet. Diese sind für die Mitarbeitenden der Stadt kostenlos. Der «familizy» bietet Unterstützung für alle Betreuungs- und Serviceformen in den Bereichen Eldercare und Childcare an. Ziel ist, dass die Mitarbeitenden optimal bei der Vermittlung einer Betreuungsstelle unterstützt werden können. Die Informationen werden departementsweit über die verschiedensten Kanäle zur Verfügung gestellt.
- **Diversität:** Die Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern mit Aufenthaltsbewilligung C für die Tätigkeit als bewaffnete Polizistinnen und Polizisten wird im Rahmen der MOT 2019/346 geprüft. Detaillierterer Bericht unter Kapitel 2.3.
- **Rollenstereotype:** Bei Kommunikationsmitteln, HR-Marketing, Konzepten und Präventionsprojekten wird darauf geachtet, Rollenstereotype aufzubrechen, das untervertretene Geschlecht anzusprechen sowie eine Gender- und LGBTI-gerechte Sprache zu verwenden. Kampagnen werden im Austausch mit der Departementsleitung und unter Einbezug der Fachstelle für Gleichstellung besprochen. Trotz der unter Kapitel 2.5 beschriebenen neuen Werbekampagne bleibt das Thema Kommunikation im Fokus, da es ein wichtiger Hebel ist, wie über den Polizeiberuf kommuniziert wird.

## 2.3 Strategische Bereiche mit Hebelwirkung

Im Folgenden wird auf diejenigen Bereiche näher eingegangen, die bei der Erreichung von Diversity Zielen die grösste Hebelwirkung versprechen.

### 2.3.1 Migrationshintergrund

Wie eingangs erwähnt, ist der Migrationshintergrund einer der Indikatoren, die für Diversity Management relevant sind, um damit im Polizeikorps möglichst Menschen mit verschiedener Herkunft, Lebens- und Berufserfahrung zu vereinen.

Zum Migrationshintergrund wird auf die Definition des Bundes verwiesen: *Zur vom BFS definierten Gruppe der «Bevölkerung mit Migrationshintergrund» gehören Personen ausländischer Staatsangehörigkeit und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer – mit Ausnahme der in der Schweiz Geborenen mit Eltern, die beide in der Schweiz geboren wurden – sowie die gebürtigen Schweizerinnen und Schweizer mit Eltern, die beide im Ausland geboren wurden.*<sup>12</sup>

Wie bereits in der Einleitung festgehalten, wird von den Mitarbeitenden der Stadtpolizei nicht erfasst, ob sie eingebürgerte Schweizerinnen und Schweiz sind, oder ob ihre Eltern im Ausland geboren wurden.

Am 21. August 2019 wurde im Gemeinderat die Motion GR Nr. 2019/346 eingereicht. Sie verlangt, dass Ausländerinnen und Ausländer mit einer C-Bewilligung für die Tätigkeit als bewaffnete Polizistinnen und Polizisten zugelassen werden. Weil die von der Motion verlangte Änderung von Art. 20 AB PR in der Kompetenz des Stadtrats liegt, ist der Vorstoss nicht motionsfähig. Der Stadtrat hat am 4. September 2019 beschlossen, den Vorstoss als Postulat entgegzunehmen.

---

<sup>12</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstaets.html> (besucht am 25. Februar 2020)

### 2.3.2 Angepasster Rekrutierungsprozess

Ende September 2017 wurde intern das Auswahlverfahren für Aspirantinnen und Aspiranten geprüft. Die Analyse kommt zum Schluss, dass sich das Bewerberfeld voraussichtlich in den kommenden Jahren aufgrund des demografischen Wandels hin zu geburtenärmeren Jahrgängen reduzieren wird. Zudem war für das Auswahlverfahren bisher kein zugrundeliegendes Kompetenzmodell vorhanden und einzelne Selektionsschritte sind bereits seit über 14 Jahren im Einsatz. Auch dauerte das Auswahlverfahren insgesamt sehr lange, teilweise verging über ein Jahr bis zur Anstellung, wodurch Bewerbende verloren gegangen sind.

Daraufhin wurde im Rahmen einer Masterarbeit in Arbeits- und Organisationspsychologie ein eigenschaftsbezogenes Kompetenzmodell (Abbildung 2-1) erarbeitet. Demzufolge sind die entscheidenden Kompetenzen für erfolgreiche Polizeiarbeit:

- Belastbarkeit
- reflektierte Einstellung
- situative Intelligenz
- angemessenes Auftreten sowie die jeweils dazugehörigen Kompetenzen

Dabei sind die Kompetenzen «reflektierte Einstellung» und «situative Intelligenz» besonders zentral.

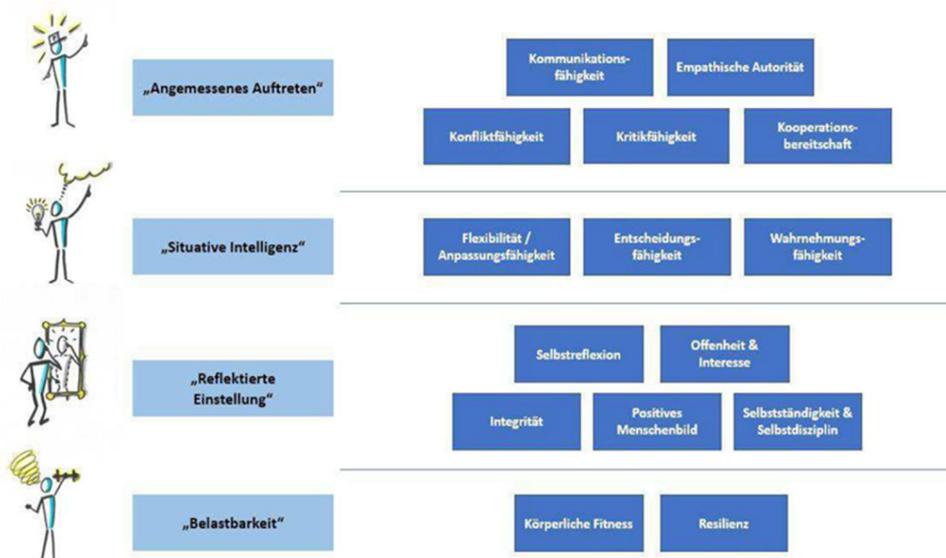


Abbildung 2-1 Eigenschaftsbezogenes Kompetenzmodell für die Mitarbeitenden der Stadtpolizei Zürich

Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde das folgende Auswahlverfahren (Assessment) durch die Geschäftsleitung gutgeheissen:

Neu sind die Assessmentteams aus einem Entscheidungsträger oder einer Entscheidungsträgerin des Kommandos, zwei Linienassessoren oder Linienassessorinnen und einer Moderationsperson, die eine psychologische Ausbildung mitbringen muss, zusammengesetzt. Ein Assessment dauert pro Kandidatin oder Kandidat 2½ Stunden und besteht aus einem biographischen Interview, einer Rollensimulation, einem berufsbezogenen Interview und einer Schlussreflexion:

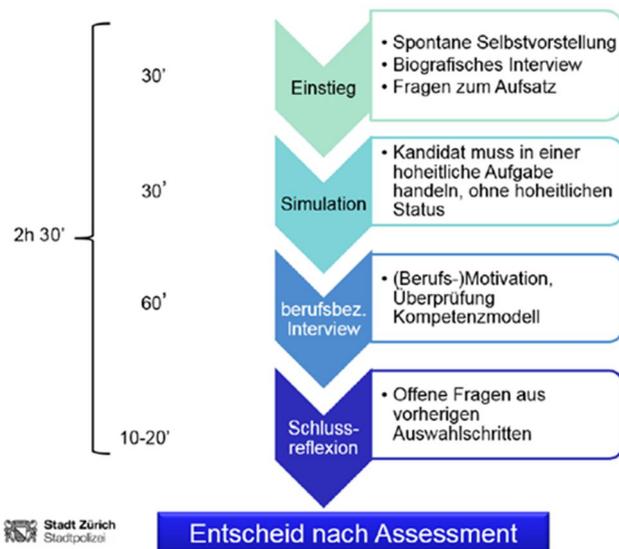


Abbildung 2-2 Ablauf Assessment Stadtpolizei Zürich

Der neue Prozess wurde ab April 2019 implementiert. Zusätzlich werden die Vorselektion, der diagnostische Eignungstest, der Sporttest und das Assessment monatlich angeboten, wodurch es zu einer Verkürzung des gesamten Auswahlverfahrens kommt. Im Optimalfall erhalten Bewerbende innerhalb von zwei bis drei Monaten einen provisorischen Anstellungsentcheid. Der Vorteil darin sind die kürzeren Fristen von der Bewerbung bis zur Anstellung, Planungssicherheit sowie Flexibilität für Bewerbende.

Folgende konkrete Anpassungen im Rekrutierungsprozess werden seit Sommer 2019<sup>13</sup> mit dem Ziel umgesetzt, mehr Frauen für die Ausbildung bei der Stadtpolizei gewinnen zu können:

- Aufhebung der Mindestgrösse
- Höchstalter von 35 auf 39 erhöht (pro memoria die Richtwerte für PAD: 45 Jahre, für KRV 58 Jahre, für AKS 49 Jahre): Dadurch wird sichergestellt, dass auch ältere Arbeitnehmende bei den Anstellungen keinen Nachteil erfahren. Bei der Aufnahme von Frauen als Aspirantinnen wird oft der Sporttest zur Hürde.
- Stärkerer Fokus auf kognitive und sprachliche Fähigkeiten: Das neue Verfahren verlangt neben einem Onlinetest bezogen auf die deutsche Sprache auch einen Aufsatz, welcher durch Deutschexpertinnen und -experten bewertet wird. Zusätzlich wird im Assessment ein Rollenspiel eingesetzt, welches auf die Sozialkompetenzen der Bewerbenden eingeht.

Im Rahmen einer Masterarbeit<sup>14</sup> des Chefs Human Resources der Stadtpolizei hat eine Umfrage im Korps klar ergeben, dass die Frauen keine spezielle Behandlung wünschen. Aus kulturellen Überlegungen wäre deshalb beispielsweise eine Klasse nur mit Frauen nicht förderlich. Seit dem neuen Verfahren versucht die Stadtpolizei mit allen Mitteln, pro Lehrgang mindestens fünf Frauen anzustellen (= etwa 30 Prozent). Ein höherer Frauenanteil ist zurzeit nicht zu erreichen.

<sup>13</sup> Die erste Klasse wird im Mai 2022 abschliessen.

<sup>14</sup> Evaluation der Attraktivität des Polizeiberufs für Frauen bei der Stadtpolizei Zürich. Masterarbeit von Markus Villiger, ZHAW, 2017.

Parallel versucht die Stadtpolizei im Bereich Assistenzdienst Konsulatsschutz (AKS) Bewerbende für einen 50-Prozent-Lehrgang zu finden, was aber zurzeit trotz intensiver Werbemasnahmen noch wenig Anklang findet. Der Rücklauf ist grundsätzlich gut; die zwei Lehrgänge konnten mit rund 30 Prozent Frauen besetzt werden. Erfahrungsgemäss braucht es einen fünffachen Bewerbungsanteil für eine erfolgreiche Anstellung.

Die folgende Übersicht zeigt, dass sich insgesamt für den Vollzeit-Lehrgang zum AKS nur wenige Frauen melden. Insgesamt ist das Interesse für den Teilzeit-Lehrgang gering, wird aber in der Mehrheit von Frauen nachgefragt.

Vollzeit-Lehrgang:

	Bewerbungen	ausgeschieden nach Vorselektion	Absage nach Eignungstest	Absage nach AC	Rückzüge	Absage nach Arzt
Frauen	79	8	6	5	0	1
Männer	304	90	48	30	13	0
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>98</b>	<b>54</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

Bewerbungen Teilzeit-Lehrgang\*

Frauen	17
Männer	4
<b>Total</b>	<b>21</b>

\* Der Teilzeit-Lehrgang wird nicht angeboten, dafür zwei Vollzeit-Lehrgänge

Im STRB Nr. 220/2019 wird explizit festgehalten, dass die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung anzubieten sei<sup>15</sup>, weshalb diese Möglichkeit auch weiterhin angeboten, allerdings nur bei genügend geeigneten Interessierten auch tatsächlich durchgeführt wird.

### 2.3.3 Personalwerbekampagne

Die Stadtpolizei hat ihre Werbemittel überprüft und die Werbewirksamkeit analysiert und angepasst. Mit der neuen Personalwerbekampagne «Mach Zürich zu deinem Revier – Komm zur Stadtpolizei» werden als Hauptzielgruppe insbesondere in Zürich wohnhafte Personen, Personen mit einem Bezug zur Stadt Zürich sowie Frauen angesprochen. Mit der aktuellen Kampagne von 2019 positioniert sich die Stadtpolizei als attraktive Arbeitgeberin. Deshalb wurden die Zielgruppen Menschen mit Migrationshintergrund, Stadtzürcherinnen und Stadtzürcher sowie Frauen als wichtige Zielgruppen definiert und die Kampagne soll diese direkt ansprechen. Wichtig war, dass die Stadtpolizei das Image einer kulturell offenen Organisation aufbaut. In der Rekrutierungswerbung soll deshalb vermehrt gezeigt werden, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund im Korps willkommen sind. Menschen, die in der Stadt Zürich aufgewachsen sind oder schon länger hier leben, sollen ebenfalls verstärkt angesprochen werden. Die Erfahrung zeigt, dass es wichtig ist, dass sowohl urbane Menschen, die die Eigenheiten der Stadt sowie das multikulturelle Umfeld kennen als auch Personen mit sehr ländlichem Hintergrund Teil des Polizeikorps sind.

Bei der Vorbereitung der Kampagne wurden diese Hauptzielgruppen – Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Stadtzürcherinnen und Stadtzürcher – von Beginn an gemäss den Vorgaben des Strategischen Plans des Sicherheitsdepartements prioritär definiert.

<sup>15</sup> Aus STRB Nr. 220 vom 20. März 2019: Stadtpolizei, Verordnung über die Stadtpolizei, Ergänzung betreffend Assistenzdienst Konsulatsschutz (AKS)

Es wurden sämtliche Werbemittel der Stadtpolizei mit den neuen Sujets angepasst. Online, das heisst, sowohl auf der Website als auch über Social-Media-Kanäle wie Facebook, Twitter und Instagram, wurde die Kampagne so verfeinert, dass sie nur an eine eng definierte Zielgruppe (Stadtzürcherinnen, Frauen) ausgespielt wurde.

Statistisch kann bis jetzt noch keine Auskunft zur Wirkung der Kampagne gemacht werden. 2020 ist ein Post-Test geplant. Der Rücklauf war jedenfalls sehr gut und das Ziel, rund 30 Prozent Frauen in die Polizei-Lehrgänge zu rekrutieren ist meistens gelungen.

### **2.3.4 Teilzeit und Vereinbarkeit bei der Stadtpolizei**

#### *a) Teilzeit: Resultate und Umfrage*

Im Rahmen seiner Masterarbeit (vgl. Fussnote 14) hat sich Markus Villiger, Chef HR Stadtpolizei, eingehend mit der Thematik «Evaluation der Attraktivität des Polizeiberufes für Frauen bei der Stadtpolizei Zürich» auseinandergesetzt.

Als Handlungsempfehlung kommt er zum Schluss, die Teilzeitarbeit auf allen Stufen und für Frauen und Männer zu fördern und insbesondere im Schichtdienst besser zu etablieren. Die offenen Stellen werden deshalb immer auch in Teilzeitpensen (mindestens 80 Prozent bis 100 Prozent) ausgeschrieben und vor der Ausschreibung ist ein allfälliges Jobsharing zu prüfen. 2019 wurden innerhalb der Stadtpolizei die Ergebnisse einer internen Umfrage zur Teilzeitarbeit präsentiert. Ziel der Umfrage war, die bestehenden Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu eruieren. Dabei hat sich gezeigt, dass der Bedarf und das Angebot an Teilzeitstellen in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gewachsen sind. Gemäss der von der Stadtpolizei durchgeführten Umfrage decken sich aktuell das Angebot und die Nachfrage<sup>16</sup>. Die Umfrage hat auch gezeigt, dass sich die Mitarbeitenden mit den bestehenden Angeboten arrangiert haben. Dennoch gilt es im Auge zu behalten, dass die Stadtpolizei auch für zukünftige Mitarbeitende und für zukünftige Eltern attraktiv ist.

Die Stadtpolizei hat folgende Massnahmen ergriffen:

- Die betriebliche Sensibilisierung wird durch Information, Best Practice-Beispiele und sensible Kommunikation gefördert.
- Das Thema Teilzeit wird konkreter auch im Führungsalltag verankert.
- Austrittsgespräche werden ausgewertet in Bezug darauf, ob unerfüllte Teilzeitwünsche Grund für die Kündigung waren.
- Teilzeitanträge werden wohlwollend geprüft. Eine Reduktion auf 80 Prozent ist immer möglich und muss gemäss Entscheid der Geschäftsleitung bewilligt werden.

#### *b) Vereinbarkeit – gute Kinderbetreuungslösungen*

Für die Vereinbarkeit von Polizeiberuf und Familie sind gute Kinderbetreuungslösungen essentiell. Da die Vereinbarkeitsfrage bei Schichtberufen nicht ganz einfach ist, wird auf der Intranetseite des Sicherheitsdepartements ausführlich über die verschiedenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten informiert. Zudem profitieren auch die Mitarbeitenden im Sicherheitsdepartement auf Wunsch von einer umfassenden Beratung durch den Familienservice «familizy»<sup>17</sup>, um eine individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Betreuungslösung zu finden.

---

<sup>16</sup> Siehe Tabelle 2.14 Teilzeitverteilung Männer und Frauen. Die Umfrage erzielte einen Rücklauf von gut 40 Prozent aller Mitarbeitenden, davon waren rund 1/3 Frauen.

<sup>17</sup> <http://www.familizy.ch>

Der Aufbau einer eigenen, internen Krippe wurde bisher nicht in Auftrag gegeben, da es in der Stadt Zürich genügend freie Plätze, sowohl in städtischen wie auch privaten Krippen gibt. Gemäss Mitarbeitendumfragen lassen Eltern ihre Kinder generell lieber am Wohn- statt am Arbeitsort betreuen; nicht zuletzt auch deshalb, weil sie dort auch von allfälligen Subventionen profitieren können. Zusätzlich haben die Krippen in der Stadt Zürich die Erfahrung gemacht, dass eine 24-Stundenbetreuung selten nachgefragt wird. Die ursprünglich als betriebseigene Krippen von Triemli und Waid aufgebauten Betreuungslösungen werden mittlerweile auch vom Sozialdepartement betrieben.

Aktuell wird aber eine Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement geprüft. Konkret geht es um die Frage, ob das Sicherheitsdepartement in städtischen Krippen mit erweiterten Öffnungszeiten eine gewisse Anzahl garantierter Krippenplätze bekommen kann, damit Mitarbeitende bei Bedarf rasch und unkompliziert einen entsprechenden Platz erhalten. Sollte die Nachfrage nach solchen Plätzen gross sein und damit nicht befriedigt werden, kann in einem nächsten Schritt auch über eine departementseigene Kinderbetreuungseinrichtung nachgedacht werden. Auch deshalb, weil die Kinderbetreuung in der Stadt Zürich für Eltern, die ausserhalb wohnen, finanziell nicht lukrativ ist, da sie nicht von den städtischen Subventionen profitieren können. Über eine betriebseigene Kinderkrippe könnten diese Kosten unabhängig vom Arbeitgeberbeitrag vom Sicherheitsdepartement mitgetragen werden. Allerdings ist der Betrieb einer eigenen Krippe mit hohen Kosten verbunden.

Versuchsweise können Mitarbeitende neu auch Co-Working-Spaces nutzen. Solche Einrichtungen erlauben es Angestellten, die im Büro arbeiten, statt im Office von einem Co-Workingspace mit Kinderbetreuung zu arbeiten. Das Sicherheitsdepartement übernimmt die Hälfte der Kosten für Notlösungen. Auch auf dieses Angebot wird auf der internen Website verwiesen.

### **2.3.5. Ausbildung – Fokus auf Diversity-Themen bei der Arbeit mit der Bevölkerung**

Neben den Massnahmen und der Entwicklung zum internen Diversity Management sind auch Massnahmen in Bezug auf das übergeordnete Ziel – gute Polizeiarbeit im vielfältigen urbanen Umfeld – wichtig. Deshalb wird im folgenden Kapitel aufgezeigt, in welchen Gefässen die Stadtpolizei den fairen Umgang mit allen Minderheiten schult, damit alle Mitarbeitenden bei der Arbeit mit der Bevölkerung angemessen auf die vielfältigen Menschen eingehend kann. Die Stadtpolizei unternimmt verschiedene Anstrengungen, damit eine Respekt-Kultur geschaffen und gelebt wird.

Grundsätzlich gilt, dass alle Minderheiten durch die Polizei fair, respektvoll und wertschätzend behandelt werden sollen. Daher richtet sich der Fokus der Ausbildungen nicht nur auf Rassismus oder die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, sondern ganz im Allgemeinen um «fair policing». Der Umgang mit Minderheiten wird als Metathema verstanden und in ganz verschiedenen Fächern behandelt. Somit werden diese Inhalte in der Taktik wie auch im Community Policing (CP), in der Psychologie als auch in der Führungsausbildung regelmässig thematisiert.

Auch die Einsatzstrategie EIKO richtet den Fokus auf das faire und korrekte polizeiliche Handeln, in welchem der Umgang mit Minderheiten zu einem wichtigen Betrachtungsfeld wird.

Nachfolgend wird aufgezeigt, wie oft Diversity Themen im weiteren Sinne intern geschult werden:

Wo	Was	Stunden
Zürcher Polizeischule	– Community Policing (Gesellschaftslehre, Rassismus)	35
	– Psychologie	79
	– Berufsethik (Konflikte und Umgang mit Minderheiten)	13
	– Menschenrechte	17
	– Pink Cop: Wissensvermittlung über LGBTI und Austausch über das korrekte polizeiliche Handeln	2
Berufseinführungsjahr	– Ethik	2
	– IKK (interkulturelle Kompetenz)	2

Tabelle 2.16 Ausbildung

Wo	Was	Stunden
Fortbildungskurs 1	– EIKO Schulung / Situationstrainings	8
Fachvorträge	– Aktuelle Themen wie z.B. Islam und Polizei	5

Tabelle 2.17 Weiterbildung

Wo	Was	
Interne Führungsausbildung	– Fair Policing: Gemeinsamer Austausch anhand Fallbeispiele – Herausbilden einer positiven Führungskultur	6 Stunden
CAS SPI	– Ethik und Menschenrechte	5 Tage

Tabelle 2.18 Führungsausbildung

Wo	Was	Tage
Polizei im Wandel der Gesellschaft	– (Pilotkurs hat im 2015 stattgefunden)	3 Tage
Interkulturelle Kompetenz	– Orientieren über die Themenbereiche Migration, Integration, Kultur, Kommunikation und Rassismus. – Erwerben von neuem Handlungswissen und besseres zuordnen von irritierenden und unklaren Situationen aus dem Berufsalltag. – Erkennen von problematischem Verhalten von Mitarbeitenden gegenüber Ausländern und anderen Mitarbeitenden	3 Tage

Tabelle 2.19 Kurse SPI

### 3. Fazit und Ausblick

#### 3.1 Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht zeigt, dass bei der Stadtpolizei Zürich zahlreiche Massnahmen umgesetzt werden mit dem Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen.

Die Zahlen in Kapitel 2.1 zeigen, dass es über die letzten Jahre wenig Veränderung betreffend allen Diversity relevanten Indikatoren gegeben hat. Die Stadtpolizei, mit über 2 000 Mitarbeitenden die grösste Dienstabteilung des Sicherheitsdepartements, bewegt sich unverändert bei einem Frauenanteil von unter 30 Prozent, im Kader liegt der Anteil mit 12 Prozent so tief wie zuletzt 2009<sup>18</sup>. Auch der Anteil der Mitarbeitenden, die aktuell in der Stadt Zürich wohnen, ist zurückgegangen und der Ausländeranteil liegt im tiefen einstelligen Prozentbereich. Gründe für den tiefen Ausländeranteil liegen vermutlich in der Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts für die Ausbildung und die Ausübung des bewaffneten Polizeidienstes der Schweizer Pass eine Bedingung ist. Aus Datenschutzgründen werden keine Daten zum

<sup>18</sup> Für eine differenziertere Betrachtung siehe Tabellen 2.9 (Frauenanteil PAD), 2.10 (Frauenanteil im bewaffneten Polizeikorps) und Tabelle 2.11 (Frauenanteil bei der Kontrolle Ruhender Verkehr). Der Anteil der bewaffneten Korpssmitglieder ist aber mit etwa 68 Prozent am höchsten.

Migrationshintergrund oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität von Mitarbeitenden erhoben, weshalb diesbezüglich keine Aussagen gemacht werden können. Eine interne Umfrage zum Migrationshintergrund der Mitarbeitenden könnte diesbezüglich ein klareres Bild ermöglichen.

Die Gründe für den tiefen Frauenanteil sind vielschichtig. Der tiefe Frauenanteil im Kader ist darauf zurückzuführen, dass nur wenige Frauen im Nachwuchs bereitstehen und generell eine tiefe Fluktuation herrscht. Obwohl bekannt ist, dass die Gleichstellung der Geschlechter in einem männlich dominierten Berufsfeld wie der Polizei nicht von heute auf morgen erreicht ist und es sich dabei um ein Generationenprojekt handelt, sollte der Blick zehn Jahre zurück doch etwas Bewegung diesbezüglich zulassen und auch wenn keine signifikanten Veränderungen festzustellen sind, so sollte doch zumindest ein Aufwärtstrend sichtbar werden. Dem ist bei der Stadtpolizei nicht so. Im Gegenteil, wie die Entwicklung im Kader zeigt.

### 3.2 Gründe

Mögliche Gründe, weshalb die qualitativen Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils, die im Bericht aufgezeigt werden, keine quantitativen Auswirkungen nach sich ziehen, sind folgende:

- **Es dauert länger.** Der Anteil der heute für Kaderpositionen zur Verfügung stehende Frauen ist das Resultat der Rekrutierungsbemühungen von vor 10–15 Jahren. Dazu ein Vergleich zu 1999: Damals betrug der Anteil der Frauen bei den bewaffneten Korpsangehörigen **7,4 Prozent gegenüber 16 Prozent im Jahr 2019**. Mit knapp 30 Prozent Aspirantinnen erreicht der Frauenanteil bei den rekrutierten Personen im Jahr 2019 seit Jahren einen Höchststand. Ziel ist, mit den im Bericht genannten Veränderungen im Rekrutierungsprozess, hier auch in den kommenden Jahren eine stete Steigerung zu bewirken. Denn eines ist klar: Die Rekrutierung ist einer der wichtigsten Hebel, um Diversity-Bemühungen umzusetzen.
- Der Anteil der Frauen im **unbewaffneten Dienst betrug im Jahr 2019 53 Prozent** (knapp 30 Prozent ist der Anteil der unbewaffneten Polizei insgesamt). Dies lässt die Hypothese zu, dass die Bewaffnung, die körperlichen Anstrengungen, die männlich geprägte Cop Culture<sup>19</sup> sowie die mit dem Beruf verbundene mögliche Aussetzung der Gefahr nach wie vor weniger Frauen ansprechen. Auch in der modernen Gesellschaft wirken zum Teil noch traditionelle Geschlechterbilder. Dafür spricht auch der Blick in andere, traditionell dem männlichen Geschlecht zugeordnete Berufe, beispielsweise sichtbar am Frauenanteil im Departement der Industriellen Betriebe und im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement, ebenso am Anteil der Frauen, die sich jährlich für die Ausübung eines technischen Berufs entscheiden und umgekehrt.
- **Wenig Bewerbungen von Frauen.** Mit unter 30 Prozent liegt der Anteil der Bewerbungen von Frauen sowohl bei den Aspirantinnen und Aspiranten als auch beim seit 2019 möglichen Assistenzdienst Konsulatsschutz (AKS) tief. Seit zwei Jahren werden von den Dienstabteilungen alle Bewerbungen für Kaderstellen der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements vorgelegt. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild: Es hat weniger Bewerbungen von Frauen als von Männern. Der AKS Kurs könnte auch in Teilzeit angeboten werden, die

---

<sup>19</sup> Die Cop Culture umschreibt das polizeiliche Alltagswissen. Unbestritten ist, dass die gelebte Cop Culture wesentlich von der Bindung der einzelnen Exponenten an die Organisation geprägt ist. Das Erleben des Korps als Familie und geschlossene Einheit erleichtert die Identifikation mit der Organisation (Aus: Evaluation der Attraktivität des Polizeiberufs für Frauen bei der Stadtpolizei Zürich. Masterarbeit von Markus Villiger.)

Nachfrage nach einer Teilzeitausbildung liegt aber deutlich hinter dem selben Kurs in Vollzeit. Die meisten, die eine Teilzeitausbildung wünschen, sind Frauen. Hier stellt sich die Frage, ob der Kurs versuchsweise nur Teilzeit angeboten werden sollte.

- **Tiefe Fluktuation.** Ein Monopolberuf zeichnet sich dadurch aus, dass jemand im Normalfall von der Ausbildung bis zur Pensionierung im gleichen Betrieb arbeitet. Dies hat zur Folge, dass es nur wenig Fluktuationen gibt und somit, gerade im Bereich Kader, auch zu weniger Wechseln kommt. Zudem sind aktuell die Positionen mit Männern besetzt. Die Möglichkeit, bei der Pensionierung der Baby-Boomer vermehrt Frauen ins Kader zu holen, muss unbedingt berücksichtigt werden.
- **Vergleich öffentliche und private Unternehmungen.** Die gleiche Vertretung von Männer und Frauen ist bei den öffentlichen Verwaltungen, den privaten Unternehmen und auch in Parlamenten und Exekutiven noch keine Realität. Der Schilling Report 2020 weist aus, dass überhaupt nur in knapp 53 Prozent aller Unternehmen Frauen überhaupt in den Geschäftsleitungen vertreten sind und dass die Schweiz mit einem aktuellen Frauenanteil von 23 Prozent in Verwaltungsräten im europäischen Vergleich auf dem zweitletzten Platz liegt. In den Geschäftsleitungen und im Topkader zeigt der öffentliche Sektor mit 18 Prozent deutlich höhere Frauenanteile als die Privatwirtschaft mit 9 Prozent. Im mittleren Management beträgt der Wert im öffentlichen Sektor nur gerade 28 Prozent.
- **Teilzeitarbeit.** Die Angebote bei der Stadtpolizei sind auf die jetzigen Mitarbeitenden zugeschnitten, diese sehen gemäss einer Umfrage mehrheitlich wenig Bedarf, am aktuellen Angebot etwas zu ändern. Die Umfrage hat ergeben: Die Mitarbeitenden haben sich, auch wenn sie Betreuungspflichten haben, arrangiert in ihrer Situation. Die Frage ist, was zukünftige Mitarbeitende und Eltern nachfragen und wo die Vereinbarkeitshürden stehen. Dabei stehen auch finanzielle Fragen im Vordergrund (reduzierter Verdienst; 2. Säule). Bei der Prüfung der Teilzeitarbeit sollte auch der Zusammenhang zum 5er Turnus in Betracht gezogen werden und es muss besser aufgezeigt werden, inwiefern diese Art der Schichtplanung die Vereinbarkeits- und Teilzeitfrage berührt.
- **Kinderbetreuung.** Auch die Vereinbarkeitsthematik kann nicht ohne Bezug zur Schichtthematik und somit zum 5er-Turnus gedacht werden. Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind vorhanden. Die Herausforderung ist, dass viele Mitarbeitende von ausserhalb der Stadt Zürich kommen. Diese sind in der Stadt grundsätzlich nicht berechtigt, städtische Plätze zu beziehen, respektive sie bezahlen in jedem Fall den Maximalbetrag. Allenfalls gibt es Subventionen von den Gemeinden. Dies aber meist nur dann, wenn eigene Betreuungsangebote einer Gemeinde fehlen. Eine Übersicht zur Handhabung der Subventionierung in den inner- und ausserkantonalen Gemeinden fehlt. **Schichtarbeitende sind auf erweiterte Öffnungszeiten angewiesen.** Weil nur wenige Krippen dies aufgrund mangelnder Nachfrage anbieten, wird eine Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement intern geprüft. Dazu wurde in einem ersten Schritt das Bedürfnis nach solchen Angeboten in einem Workshop erhoben. In einem zweiten Schritt wird 2021 eine Umfrage durchgeführt. Ziel ist, dass die Stadtpolizei diesbezüglich ihre Attraktivität als Arbeitgeberin steigern kann.

### 3.3 Lösungsansätze

Der vorliegende Bericht zeigt, dass es Bemühungen gibt, dem Aspekt der grösseren Diversität bei der Stadtpolizei gerecht zu werden. Er zeigt auch, dass die heute geänderten Rekrutierungsprozesse, eine Werbekampagne, die Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und solche, die in der Stadt Zürich leben zur Zielgruppe hat und ein grundsätzliches Bekenntnis zu Teilzeitarbeit jetzt noch keine Wirkung zeigen. Die Losung ist klar: Wer heute rekrutiert wird, der wird in 10–15 Jahren für Kaderpositionen zur Verfügung stehen. Es müssen deshalb mehr Frauen rekrutiert werden. Dass 2019 erstmals knapp 30 Prozent Frauen in den Lehrgängen

sind, lässt diesbezüglich hoffen. Hier müssen die Stadtpolizei und das Sicherheitsdepartement dranbleiben und bei der Rekrutierung konsequent darauf achten, dass Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch tatsächlich eine Chance haben, zum anspruchsvollen Beruf als Polizistin oder Polizist zugelassen zu werden. Die Projektarbeit zu Polizeipräsenz in der Grossstadt – ein Nachfolge Projekt von PiuS (Polizeiarbeit in urbanen Spannungsfeldern) – hat durch Umfragen und Gesprächen mit verschiedenen Fokusgruppen aufgezeigt, dass Teams mit Diversität durchwegs gefordert werden, dass weniger die sportlichen Kompetenzen als vielmehr die kommunikativen, mediatorischen und konfliktlösungsorientierten Kompetenzen im Sinne einer bürgernahen Polizeiarbeit im Zentrum stehen. Dieser Wandel, der auch die Arbeit der Stadtpolizei positiv bereichern würde, ist es letztlich, der dazu beitragen kann, den Polizeiberuf für die verschiedensten Menschen zugänglich zu machen und die Zusammensetzung der Gesellschaft im Sinne vom Vielfalt zu widerspiegeln. Und hier bleiben das Sicherheitsdepartement und die Stadtpolizei weiterhin dran.

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat, mit der zustimmenden Kenntnisnahme des vorliegenden Berichts das Postulat GR Nr. 2017/168 abzuschreiben.

**Dem Gemeinderat wird beantragt:**

- 1. Vom Bericht betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird Kenntnis genommen.**
- 2. Das Postulat, GR Nr. 2017/168, der AL-Fraktion vom 7. Juni 2017 betreffend Berichterstattung über die Umsetzung der personalpolitischen Ziele des Sicherheitsdepartements (Diversity Management) und über den Gleichstellungsplan der Stadtpolizei wird als erledigt abgeschrieben.**

**Die Berichterstattung im Gemeinderat ist der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements übertragen.**

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

**Corine Mauch**

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**

## Beilage zu GR Nr. 2020/564

Zuordnung zu neuem <u>Schwerpunkt</u> [Gleichstellungsplan 2019-2022]	Zuordnung zu neuem <u>Kernthema</u> [Gleichstellungsplan 2019-2022]	Massnahme [Gleichstellungskatalog SID]	Dienstabteilung SID	intern/extern	übernehmen/ neu im GL-Plan 2019-22?	Status SID
ERWERBSLEBEN	Geschlechtervertretung im Kader /Berufliche Stellung	Mitarbeiterinnen werden motiviert, sich auch für Führungsfunktionen zu bewerben. <b>Zielvorgabe 35%</b> : Wird bei der Besetzung einer Kaderstelle nicht die Kandidatur des untervertretenen Geschlechts ausgewählt, muss dieser Entscheid gegenüber der VSI begründet werden.	Stapo SRZ DAV StRA	intern	übernommen	Schwerpunkt SID 2020
	Rekrutierung	Der Frauenanteil in der Grundausbildung definiert, wie viele Frauen später für Kaderpositionen zur Verfügung stehen. Workshop zum Thema "Rekrutierung/Selektion" zur Analyse der Möglichkeiten in der Ausbildung.	Stapo SRZ	intern	übernommen	Schwerpunkt SID 2020
		Unconscious Bias Trainings	Stapo SRZ	intern	NEU	
	Vernetzung	Die Vernetzung von (Kader-)Frauen wird unterstützt und gefördert. Es finden regelmässige Netzwerktreffen für Kaderfrauen (SRZ) sowie ein Vernetzungsanlass für Kaderfrauen im SID statt.	SRZ Stapo SID	intern	NEU	
KINDER UND FAMILIE	Vereinbarkeit Beruf und Familie	Commitment zu Teilzeitarbeit auch auf Führungsebene; <b>Es werden Massnahmen aufgrund einer internen Umfrage zu Teilzeitarbeit entwickelt.</b> Die Grundausbildung zum Konsulatsschutz und Kontrolle ruhender Verkehr ist in einem Teilzeitpensum möglich.	Stapo	intern	NEU	Schwerpunkt SID 2020
	Kinderbetreuung	Es wird geprüft, welche Massnahmen im Bereich der Kinderbetreuung (spezielle Schichtthematik) nötig sind. Im Intranet wird auf gute Information zum Thema Kinderbetreuung geachtet. Informationen zu den Möglichkeiten der Kinder- und Angehörigenbetreuung werden den Mitarbeitenden zugänglicher zur Verfügung gestellt. Zudem wird mit den Angeboten vom familienservice gearbeitet. Diese sind für die Mitarbeitenden der Stadt kostenlos. Der familienservice bietet Unterstützung für alle Betreuungs- und Serviceformen in den Bereichen Eldercare und Childcare an. Mitarbeitende des familienservice kommen gerne in den Dienstabteilungen vorbei und stellen das Angebot vor. Ziel ist, dass die Mitarbeitenden optimal bei der Vermittlung einer Betreuungsstelle unterstützt werden können. Die Informationen werden departementsweit über die verschiedensten Kanäle zur Verfügung gestellt.	Stapo SRZ DAV StrA DS	intern	NEU	Schwerpunkt SID 2020

Zuordnung zu neuem <u>Schwerpunkt</u> [Gleichstellungsplan 2019-2022]	Zuordnung zu neuem <u>Kernthema</u> [Gleichstellungsplan 2019-2022]	Massnahme [Gleichstellungskatalog SID]	Dienstabteilung SID	intern/extern	übernehmen/ neu im GL-Plan 2019-22?	Status SID
<b>SEXISMUS, HOMO- UND TRANSFEINDLICHKEIT</b>		Einmal jährlich wird über das Intranet zu den Vertrauenspersonen sexuelle Belästigung informiert und auf deren Kontaktadressen hingewiesen	DS	intern	übernommen	
	<b>Prävention gegen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit im Erwerbsleben</b>	Institutionalisierte Gespräche: Die Vertrauenspersonen sexuelle Belästigung werden einmal jährlich zum Austausch in die GL SID eingeladen	DS	intern	übernommen	
		Die Themen Diversity Management, Ethik, Rassismus, Menschenrechte sowie Sensibilisierung für LGTBI werden in internen Schulungssequenzen-, sowohl in der Grund- als auch in der Führungsausbildung behandelt. Die Kursinhalte werden laufend überprüft und bei Bedarf angepasst und erweitert. Im Rahmen des Postulats 2019/194 werden die Schulungssequenzen im Austausch mit der Fachstelle für Gleichstellung vertieft angeschaut.	Stapo SRZ	intern/extern	übernommen /ergänzt	
		Mit dem Start eines departementsübergreifenden Projekts gegen sexuelle und sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum und im Nachtleben setzt die Stadt Zürich ein klares Signal gegen Sexismus, Homo- und Transphobie und sexuelle Gewalt im öffentlichen Raum und im Nachtleben. Im Fokus stehen strafrechtlich relevante Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, Nötigung und Vergewaltigung, aber auch Verhaltensweisen, die sich im rechtlichen Graubereich abspielen. Letzteren soll nicht mit polizeilichen Massnahmen begegnet werden. Die Ziele sollen mit einem Bündel von ineinandergreifenden und sich ergänzenden Massnahmen erreicht werden. Dazu zählen Massnahmen im Bereich der Prävention, die sich an die UrheberInnen von Belästigungen, an die (potentiellen) Opfer sowie an das Umfeld richten, niederschwellige Meldemöglichkeiten, die kompetente Beratung und Begleitung von Opfern sowie ein eine sensibilisierte Strafverfolgung.	Stapo	extern	NEU	Schwerpunkt SID 2020

Zuordnung zu neuem <u>Schwerpunkt</u> [Gleichstellungsplan 2019-2022]	Zuordnung zu neuem <u>Kernthema</u> [Gleichstellungsplan 2019-2022]	Massnahme [Gleichstellungskatalog SID]	Dienstabteilung SID	intern/extern	übernommen/ neu im GL-Plan 2019-22?	Status SID
--	--	--	------------------------	---------------	---	------------

<b>PARTIZIPATION UND REPRÄSENTATION</b>	<b>Rollenstereotype</b>	Bei Kommunikationsmitteln, HR-Marketing Konzepten und Präventionsprojekten wird darauf geachtet, Rollenstereotype aufzubrechen, das untervertretene Geschlecht anzusprechen (siehe Film Stapo, Personal-Marketing-Konzept SRZ) sowie eine Gender- und LGBTI gerechte Sprache zu verwenden. Kampagnen werden im Austausch mit der Departementsleitung und unter Einbezug der Fachstelle für Gleichstellung besprochen.	Stapo SRZ DAV	intern/extern	übernommen	
	<b>Diversität</b>	Die Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern mit Aufenthaltsbewilligung C für die Tätigkeit als bewaffnete Polizistinnen und Polizisten wird geprüft	Stapo		NEU	Schwerpunkt SID 2020
	<b>Zahlen, Fakten und Informationen in Zusammenhang mit der Gleichstellung</b>	Die Zahlen zur Frauenvertretung im Kader werden regelmässig in der GL SID besprochen. Die Zahlen zur Entwicklung des Frauenanteils im SID werden zu passenden Zeitpunkten im Intranet publiziert. An Kadertagen und/oder GL-Sitzungen werden gute Praxisbeispiele gezeigt.	DS Alle	intern	übernommen	

<b>GEWALT</b>	<b>Häusliche Gewalt</b>	Mögliche Fälle von schwerer, zielgerichteter Gewalt im Rahmen von bestehenden oder aufgelösten Beziehungen werden rechtzeitig erkannt (Risk Assessment) und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen (Risk Management). Die Stadtpolizei verfügt über anerkannte Fachkompetenz im Bereich Bedrohungsmanagement / Häusliche Gewalt / Zwangsheirat und arbeitet aktiv in interdisziplinären Fachgremien mit.	Stapo	extern	übernommen	
	<b>Menschenhandel</b>	Die Stadtpolizei verfügt über anerkannte Fachkompetenz im Bereich Menschenhandel. Die nationale und internationale Vernetzung und Zusammenarbeit wird weiter intensiviert, sowohl mit staatlichen als auch mit nichtstaatlichen Partnern (NGO) und internationalen Organisationen.	Stapo	extern	übernommen	