



12. März 2025

## Schriftliche Anfrage

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

Gemäss Medienmitteilung<sup>1</sup> 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 Geschlechts<sup>2</sup>, welche auf ein Postulat aus dem Jahr 2012<sup>3</sup> zurückgeht.

Bereits zum Einführungszeitpunkt der Quote gab es laut Bericht zum Gleichstellungsplan 2014 – 2018<sup>4</sup> «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 – 2022<sup>5</sup> 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 – 2027<sup>6</sup> 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.
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

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

<sup>2</sup> <https://www.gemeinderat-zuerich.ch/geschaefte/detail.php?gid=2a49e0191af34347bfb5444853022f83>

<sup>3</sup> <https://www.gemeinderat-zuerich.ch/geschaefte/detail.php?gid=7bcd68b22341451884ddb8fb48f8abf3>

<sup>4</sup> [https://www.gemeinderat-zuerich.ch/dokumente/540010d45e984942927e9d5d6db0b7f9-332?filename=2019\\_0210](https://www.gemeinderat-zuerich.ch/dokumente/540010d45e984942927e9d5d6db0b7f9-332?filename=2019_0210)

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

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

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.

Anna-Bertha Schuster

LC

S. Blaker