



24. September 2025

Motion

von Serap Kahrman (GLP),
Selina Frey (GLP)
und Sven Sobernheim (GLP)

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.

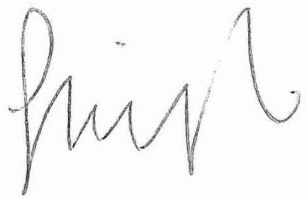
Ein Grund dafür, neben mangelnder Steuerung und Verantwortlichkeit, ist der Gender Bias in Leistungsbeurteilungen (auch Performance Bias genannt): Männer werden oft schon aufgrund ihres Potenzials befördert oder berücksichtigt, Frauen dagegen stärker an bereits erbrachter Leistung gemessen – auch wenn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

Die bisherige Praxis, wonach die Departemente lediglich gegenüber der:dem Departementsvorsteher: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 verstärken. 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.

A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'H. Müller'.A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'J. H. Müller'.A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'H. Müller'.