

An das Stadtparlament

W i n t e r t h u r

Beantwortung der Schriftlichen Anfrage betreffend Geschlechterverteilung in den Kaderpositionen der Ämter, eingereicht von Stadtparlamentarier Chr. Maier (FDP)

Am 15. September 2025 reichte der Stadtparlamentarier Christian Maier namens der FDP-Fraktion folgende Schriftliche Anfrage ein:

«Seit 2018 besitzt die Stadt eine Diversity-Strategie. 7 Jahre später sollte diese Strategie eine Wirkung entfaltet haben. Vor diesem Hintergrund bitten wir den Stadtrat um die Lieferung der nachfolgenden Zahlen.

*Pro Amt (z.B. Stadtrichteramt, Amt für Städtebau, Finanzamt etc.), für das Jahr 2018 und für das aktuelle Jahr:
Wieviele Kaderstellen gibt es im Amt?
Wie ist die Verteilung dieser Kaderstellen in absoluten Zahlen auf die Geschlechter?
Wie ist die Geschlechterverteilung im gesamten Amt?»*

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Die Stadt Winterthur bekennt sich zu Gleichstellung und Vielfalt. Sie bekräftigt seit 2017 ihr Engagement mit dem Management-Konzept Diversity sowohl in ethisch-gesetzlicher als auch ökonomischer Hinsicht. Diversity Management ist ein zentraler Erfolgsfaktor für eine moderne, faire und zukunftsfähige Verwaltung. Mit Gleichstellung und Diversität verankert sie eine Grundhaltung zum respektvollen Zusammenleben und -arbeiten in Winterthur.

Gesellschaftliche Entwicklungen, die Diversität der Bevölkerung und die Herausforderungen, die damit zusammenhängen, beeinflussen die Arbeit der Stadtverwaltung. Die Stadt Winterthur orientiert sich an der Diversität der Bevölkerung und richtet ihr Angebot an deren Bedürfnissen aus. Vielfältige Teams helfen, die Bedürfnisse der Kundschaft besser zu verstehen und sind nachweislich innovativer.

Mit ihrer Diversity-Strategie (verabschiedet vom Stadtrat am 20. September 2017, SRB 16.1081-2) verfolgt die Stadt Winterthur vier Ziele:

1. Die Stadtverwaltung ermöglicht einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen der Stadt. Für die Bevölkerung bedeutet das, einen gleichberechtigten Zugang zu den städtischen Dienstleistungen zu haben. Den Mitarbeitenden gewährt sie einen gleichberechtigten Zugang zu Lohn, Beurteilungen, Beförderungen, Positionen und Entwicklungsmöglichkeiten.
2. Die Stadtverwaltung strebt eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt bei den Mitarbeitenden an. Eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt auf allen Stufen, in Entscheidungspositionen, Gremien, Teams, Kommissionen etc. stellt sicher, dass unterschiedliche Blickwinkel tatsächlich eingenommen werden können und Dienstleistungen zielgruppengerecht erbracht werden können.

3. Die Stadtverwaltung schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierungen. Denn der Schutz der persönlichen Integrität von Mitarbeitenden ist unentbehrlich für eine respektvolle Unternehmenskultur. Diese ist ihrerseits die Grundlage für effektives, effizientes und kompetentes Arbeiten.

4. Die Stadtverwaltung unterstützt die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als moderne Arbeitgeberin positioniert sie sich damit attraktiv auf dem Arbeitsmarkt.

Seit 2017 wird die Strategie mit zentralen unterstützenden Massnahmen umgesetzt, beispielsweise mit Reglementen, Checklisten, Arbeitsinstrumenten und Schulungen. Die Departemente und Bereiche ihrerseits setzen innerhalb des vorgegebenen Rahmens individuelle Schwerpunkte und Massnahmen um. In den zweijährlichen Berichterstattungen – öffentlich einssehbar auf der städtischen Webseite – wird die Wirkung der Diversity-Strategie mit ausführlichen Beispielen und Kennzahlen beschrieben.

In den vergangenen acht Jahren hat sich die Ausgewogenheit der Geschlechter kontinuierlich verbessert, wie die nachfolgenden vier Tabellen aus den bisherigen Berichterstattungen zeigen. Es handelt sich dabei um Zahlen zu den Geschlechteranteilen im Kader auf Ebene Departement aus den Jahren 2017, 2020, 2022 und 2024. Aktuell arbeiten im städtischen Kader genau gleich viele Frauen wie Männer (vgl. Tabelle 4, Stichtag 31.12.2024). Noch 2017 war die Geschlechterverteilung im städtischen Kader umgekehrt proportional zu derjenigen aller Anstellungsverhältnisse gewesen (vgl. Tabelle 1, Stichtag 2017). Wie diese Kennzahlen deutlich zeigen, wurde mit der systematischen Umsetzung der Diversity-Strategie eine markante Entwicklung in Gang gesetzt.

Geschlechteranteile in Führungsfunktionen, 31.12.2017

	Obere/Oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		Total alle FS		Anstellungsverhältnisse alle	
	% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
DKD	50% (5)	50% (5)	56% (9)	44% (7)	31% (10)	69% (22)	41% (24)	59% (34)	30% (117)	70% (278)
DFI	71% (5)	29% (2)	87% (13)	13% (2)	81% (17)	19% (4)	81% (35)	19% (8)	52% (133)	48% (122)
Bau	71% (5)	29% (2)	90% (18)	10% (2)	90% (19)	10% (2)	88% (42)	12% (6)	81% (244)	19% (56)
DSU	86% (6)	14% (1)	90% (9)	10% (1)	83% (60)	17% (12)	84% (280)	16% (143)	66% (280)	34% (143)
DSS	78% (7)	22% (2)	36% (8)	64% (14)	77% (54)	23% (16)	68% (69)	32% (32)	16% (261)	84% (1'354)
DSO	50% (4)	50% (4)	43% (18)	57% (24)	19% (15)	81% (65)	29% (37)	71% (93)	20% (247)	80% (1'000)
DTB	78% (7)	22% (2)	82% (9)	18% (2)	97% (88)	3% (3)	94% (104)	6% (7)	84% (687)	16% (128)
SK	100% (3)	0% (0)	75% (3)	25% (1)			86% (6)	14% (1)	71% (12)	29% (5)
Total	70% (42)	30% (18)	62% (87)	38% (53)	68% (263)	32% (124)	67% (392)	33% (195)	39% (1'981)	61% (3'086)

Tabelle 1: Geschlechteranteile in Führungsfunktionen pro Departement, 31.12.2017

Geschlechteranteile pro Führungsstufe in Prozenten und (absoluten Zahlen), 31.12.2020										
	Obere/Oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		Total alle FS		Anstellungs- verhältnisse alle	
	% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
DKD	56 % (5)	44 % (4)	43 % (6)	57 % (8)	32 % (8)	68 % (17)	40 % (19)	60 % (29)	31 % (122)	70 % (278)
DFI	43 % (3)	57 % (4)	80 % (12)	20 % (3)	88 % (15)	12 % (2)	77 % (30)	23 % (9)	48 % (126)	52 % (134)
BAU	57 % (4)	43 % (3)	88 % (21)	13 % (3)	68 % (15)	32 % (7)	75 % (40)	25 % (13)	78 % (259)	22 % (72)
DSU	75 % (6)	25 % (2)	92 % (11)	8 % (1)	87 % (59)	13 % (9)	86 % (76)	14 % (12)	68 % (280)	32 % (131)
DSS	60 % (6)	40 % (4)	50 % (11)	50 % (11)	37 % (81)	63 % (137)	39 % (98)	61 % (152)	18 % (289)	82 % (1312)
DSO	57 % (4)	43 % (3)	38 % (19)	62 % (31)	25 % (19)	75 % (58)	31 % (42)	69 % (92)	20 % (286)	80 % (1155)
DTB	86 % (6)	14 % (1)	82 % (14)	18 % (3)	89 % (92)	11 % (11)	88 % (112)	12 % (15)	83 % (718)	17 % (142)
SK	100 % (3)	0 % ()	67 % (2)	33 % (1)	0 % ()	0 % ()	83 % (5)	17 % (1)	57 % (12)	43 % (9)
Total	64 % (37)	36 % (21)	61 % (96)	39 % (61)	55 % (289)	45 % (241)	57 % (422)	43 % (323)	39 % (2092)	61 % (3233)

Tabelle 2: Geschlechteranteile in Führungsfunktionen pro Departement, 31.12.2020

Geschlechteranteile pro Führungsstufe in Prozenten und (absoluten Zahlen), 31.12.2022										
	Obere/Oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		Total alle FS		Anstellungs- verhältnisse alle	
	% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
DKD	44 % (4)	56 % (5)	38 % (6)	63 % (10)	27 % (6)	73 % (16)	34 % (16)	66 % (31)	28 % (113)	72 % (296)
DFI	43 % (3)	57 % (4)	80 % (12)	20 % (3)	81 % (13)	19 % (3)	74 % (28)	26 % (10)	49 % (118)	51 % (123)
BAU	75 % (6)	25 % (2)	84 % (27)	16 % (5)	77 % (17)	23 % (5)	81 % (50)	19 % (12)	75 % (261)	25 % (88)
DSU	57 % (4)	43 % (3)	85 % (11)	15 % (2)	75 % (55)	25 % (18)	75 % (70)	25 % (23)	66 % (272)	34 % (140)
DSS	75 % (9)	25 % (3)	44 % (12)	56 % (15)	34 % (92)	66 % (181)	36 % (113)	64 % (199)	18 % (357)	82 % (1643)
DSO	57 % (4)	43 % (3)	32 % (17)	68 % (36)	22 % (17)	78 % (62)	27 % (38)	73 % (101)	19 % (284)	81 % (1203)
DTB	86 % (6)	14 % (1)	80 % (12)	20 % (3)	87 % (84)	13 % (13)	86 % (102)	14 % (17)	83 % (738)	17 % (146)
SK	100 % (3)	0 % ()	67 % (2)	33 % (1)	0 % ()	0 % ()	83 % (5)	17 % (1)	55 % (11)	45 % (9)
Total	65 % (39)	35 % (21)	57 % (99)	43 % (75)	49 % (284)	51 % (298)	52 % (422)	48 % (394)	37 % (2154)	63 % (3648)

Tabelle 3: Geschlechteranteile in Führungsfunktionen pro Departement, 31.12.2022

Geschlechteranteile pro Führungsstufe in Prozenten und (absoluten Zahlen), 31.12.2024										
	Obere/Oberste FS		Mittlere FS		Untere FS		Total alle FS		Anstellungs- verhältnisse alle	
	% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)		% (Anzahl)	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
DPR	33 % (2)	67 % (4)	44 % (7)	56 % (9)	38 % (9)	63 % (15)	39 % (18)	61 % (28)	30 % (129)	70 % (297)
DFI	60 % (3)	40 % (2)	75 % (12)	25 % (4)	94 % (15)	6 % (1)	81 % (30)	19 % (7)	55 % (132)	45 % (108)
DBM	100 % (6)	0 % ()	71 % (15)	29 % (6)	76 % (28)	24 % (9)	77 % (49)	23 % (15)	71 % (265)	29 % (110)
DSU	67 % (4)	33 % (2)	71 % (10)	29 % (4)	77 % (57)	23 % (17)	76 % (71)	24 % (23)	63 % (265)	37 % (153)
DSS	80 % (4)	20 % (1)	56 % (19)	44 % (15)	31 % (92)	69 % (207)	34 % (115)	66 % (223)	18 % (439)	82 % (1981)
DSO	25 % (1)	75 % (3)	36 % (17)	64 % (30)	20 % (20)	80 % (81)	25 % (38)	75 % (114)	20 % (325)	80 % (1310)
DTB	100 % (4)	0 % ()	88 % (28)	13 % (4)	87 % (77)	13 % (12)	87 % (109)	13 % (16)	83 % (765)	17 % (159)
SK	100 % (3)	0 % ()	50 % (1)	50 % (1)	0 % ()	0 % ()	80 % (4)	20 % (1)	48 % (10)	52 % (11)
Total	69 % (27)	31 % (12)	60 % (109)	40 % (73)	47 % (298)	53 % (342)	50 % (434)	50 % (427)	36 % (2330)	64 % (4129)

Tabelle 4: Geschlechteranteile in Führungsfunktionen pro Departement, 31.12.2024

Controlling zur Umsetzung der Diversity-Ziele

Die verwendeten Kennzahlen ergänzen die Berichte für das Personalcontrolling des Verwaltungs- und Betriebspersonals für die Jahre 2017 und 2024. Die Kennzahlen beruhen auf dem Personalbestand in Anstellungsverhältnissen. Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene (Teilzeit)-Stellen innehaben kann und in diesem Fall mehrfach gezählt wird. Das Controlling für die Strategieumsetzung wurde in der ersten Umsetzungsperiode bewusst auf Ebene Departemente aufgebaut. Denn auf Ebene der Ämter oder Bereiche existieren sehr unterschiedliche Strukturen, die sich in deren Grösse zeigen. Der Bereich Alter und Pflege umfasst derzeit beispielsweise etwas über 1'100

Anstellungsverhältnisse, während es im Stadtrichteramt deren 11 sind. Bei den Ämtern/Bereichen/Betrieben handelt es sich also um teilweise sehr kleine und sehr grosse Einheiten. Gleichzeitig ist die Führungsspanne der Kaderpersonen sehr unterschiedlich breit; mit Stichtag 31.12.2024 waren pro Amt/Bereich/Betrieb 1 bis 224 Kaderpersonen zu verzeichnen. Zudem sind die Fach- und Berufskulturen verschieden und teilweise stark geschlechtersegregiert. All diese Besonderheiten machen die Vergleichbarkeit zwischen den Ämtern/Bereichen/Betrieben schwierig und es können teilweise keine realistischen Entwicklungsziele gesetzt werden, insbesondere wenn die Anzahl Kaderpositionen in einem Amt sehr klein ist. Um Verzerrungen, Fehlinterpretationen und unnötige Schuldzuweisungen zu vermeiden wurde damals darauf verzichtet, Kennzahlen auf Ebene Amt/Bereich/Betrieb auszuweisen.

Zu den Fragen:

«Wieviele Kaderstellen gibt es im Amt? Wie ist die Verteilung dieser Kaderstellen in absoluten Zahlen auf die Geschlechter? Wie ist die Geschlechterverteilung im gesamten Amt?»

Wie bereits erläutert, wurde beim Aufbau des Controllings für die Diversity-Strategie bewusst darauf verzichtet, Kennzahlen auf Ebene Amt/Bereich/Betrieb zu publizieren. Die folgenden Tabellen enthalten nun die gewünschten Daten, wie sie im SAP hinterlegt sind, für die Stichtage 31.12.2017 und 31.12.2024. Dabei ist klarzustellen, dass diese Zahlen aus mehreren Gründen nicht direkt vergleichbar sind. Im Zeitraum von acht Jahren gab es diverse Reorganisationen, die zu Änderungen in den Departements- und Amtsstrukturen führten. Ein Vergleich ist auch deswegen nur beschränkt möglich, weil im fraglichen Zeitraum die Systematik der Führungsstufen der Stadtverwaltung angepasst wurde.

Führungsstufen auf Bereichs-/Amtsebene pro Geschlecht, per 31.12.2017							
	alle FS				Anstellungsverhältnisse		
	M	W	Total		M	W	Total
100 KD	24	34	58		117	278	395
121 PA	2	1	3		5	15	20
142 StaEntw	3	2	5		8	12	20
150 KULTUR	8	16	24		66	150	216
155 BIBLIOTH	9	12	21		18	75	93
190 KD	1	2	3		1	5	6
200 FI	35	8	43		133	122	255
221 FA	4	1	5		8	9	17
222 IDW-BL	16	1	17		57	12	69
230 SA	6	4	10		24	51	75
240 Im	8	1	9		43	45	88
290 FI	1	1	2		1	5	6
300 BA	42	6	48		244	56	300
322 TBA	30	0	30		184	14	198
340 VA	2	0	2		14	2	16
350 BPA	4	3	7		22	16	38
360 AfS	4	1	5		22	18	40
390 BA	2	2	4		2	6	8
400 SU	75	14	89		280	143	423
410 STRA	1	3	4		2	6	8
420 PO	52	5	57		207	90	297
460 M+Z	2	5	7		8	28	36
479 SI	15	1	16		55	10	65
480 UGS	3	0	3		5	6	11
490 SU Stab	2	0	2		3	3	6
500 SS	69	32	101		261	1'354	1'615
511 SS	3	3	6		4	16	20
514 Volkssch	42	12	54		116	512	628
522 Ein_Log	1	1	2		5	2	7
534 Sonder	5	5	10		32	239	271
576 FamA	6	7	13		66	507	573
580 BERUFSBI	4	2	6		6	34	40
590 SPORT	8	2	10		32	44	76
600 SO	37	93	130		247	1'000	1'247
613 KESB	3	3	6		13	42	55
629 SD	18	20	38		113	230	343
640 AP	15	67	82		119	715	834
690 SO	1	3	4		2	13	15
700 TB	104	7	111		687	128	815
710 STWW	62	4	66		328	66	394
731 BUS	18	0	18		253	39	292
770 SGW	22	2	24		103	21	124
790 TB	2	1	3		3	2	5
800 BHD	6	1	7		12	5	17
810 SK	6	1	7		12	5	17
Total	392	195	587		1'981	3'086	5'067

Tabelle 5: Geschlechteranteile in Führungsfunktionen pro Amt/Bereich/Betrieb, 31.12.2017

Führungsstufen auf Bereichs-/Amtsebene pro Geschlecht, per 31.12.2024							
	alle FS				Anstellungsverhältnisse		
	M	W	Total		M	W	Total
100 PR	18	28	46		129	297	426
121 PA	1	2	3		2	20	22
142 StaEntw	0	2	2		11	24	35
150 KULTUR	8	7	15		74	141	215
155 BIBLIOTH	6	12	18		21	83	104
171 StaBe	1	0	1		17	17	34
172 Friedr	0	1	1		0	4	4
190 PR	2	1	3		4	8	12
200 FI	30	7	37		132	108	240
221 FA	3	1	4		10	9	19
222 IDW-BL	15	2	17		76	19	95
230 SA	3	3	6		15	45	60
240 Im	8	0	8		28	29	57
290 FI	1	1	2		3	6	9
300 DBM	49	15	64		265	110	375
322 TBA	33	5	38		196	39	235
340 GVA	3	0	3		16	2	18
350 AfB	4	4	8		19	23	42
360 AfS	8	3	11		28	35	63
390 BA	1	3	4		6	11	17
400 SU	71	23	94		265	153	418
410 STRA	2	3	5		5	6	11
420 PO	44	12	56		179	91	270
460 M+Z	4	4	8		8	30	38
479 SI	17	0	17		63	8	71
480 UGS	2	2	4		7	8	15
490 SU/SU Stab	2	2	4		3	10	13
500 SS	115	223	338		439	1'981	2'420
511 SS	2	13	15		8	39	47
514 Volkssch	58	26	84		276	1'247	1'523
576 FamA	47	177	224		114	649	763
590 SPORT	8	7	15		41	46	87
600 SO	38	114	152		325	1'310	1'635
613 KESB	3	8	11		9	56	65
629 SD	13	38	51		111	335	446
640 AP	22	62	84		203	899	1'102
690 SO	0	6	6		2	20	22
700 TB	109	16	125		765	159	924
710 STWW	61	8	69		333	78	411
731 BUS	21	2	23		318	40	358
770 SGW	25	4	29		111	37	148
790 TB	2	2	4		3	4	7
800 BHD	4	1	5		10	11	21
810 SK	4	1	5		10	11	21
Total	434	427	861		2'330	4'129	6'459

Tabelle 6: Geschlechteranteile in Führungsfunktionen pro Amt/Bereich/Betrieb, 31.12.2024

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon