



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt
Stab

Controlling

Katja Feldmann
HR-Controlling
Walcheplatz 1
8090 Zürich
Telefon +41 43 258 74 38
katja.feldmann@zh.ch
www.zh.ch/pa

Konsolidierte Bericht- erstattung Personal- führungskennzahlen 2023

Datum	13. Mai 2024
Status	Freigabe
Auftraggeber/-in	RRB
Datei	Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2023.pdf

Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2023

Mit den Beschlüssen Nrn. 700/2014 und 1229/2022 legte der Regierungsrat fest, welche Personalführungskennzahlen jährlich erhoben und zu einem konsolidierten Gesamtbericht zusammengeführt werden. Der vorliegende Bericht veröffentlicht die aktualisierten Daten für das Jahr 2023.

Datengrundlagen und Aufbau des Berichts

Die Kennzahlen umfassen das Verwaltungspersonal im Monats- und Stundenlohn gemäss Personalverordnung (PVO, LS 177.11) und das Polizeipersonal gemäss Kantonspolizeiverordnung (LS 551.11, Lohnreglemente 01 und 05) der Direktionen und der Staatskanzlei (Konsolidierungskreis 1).

Die Indikatoren für das Lehrpersonal der Bildungsdirektion sowie der Baudirektion werden in einem separaten Teil (Kap. 3) dargestellt.

Der Schwerpunkt der Berichterstattung liegt auf der Gleichstellung von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung, die Kennzahlen werden daher jeweils nach Geschlecht ausgewiesen. Zur besseren Illustration sind die Indikatoren grafisch visualisiert.

Die entsprechenden Daten sind in den Tabellen (Kap. 4) zu finden.

Im letzten Teil (Kap. 5) werden Daten des Kantons Zürich im Rahmen des Diversity Benchmarkings der öffentlichen Verwaltungen gezeigt.

Aus datenschutzrechtlichen oder statistischen Gründen muss bei einzelnen Indikatoren auf eine Gliederung nach Direktion verzichtet werden.

Inhalt

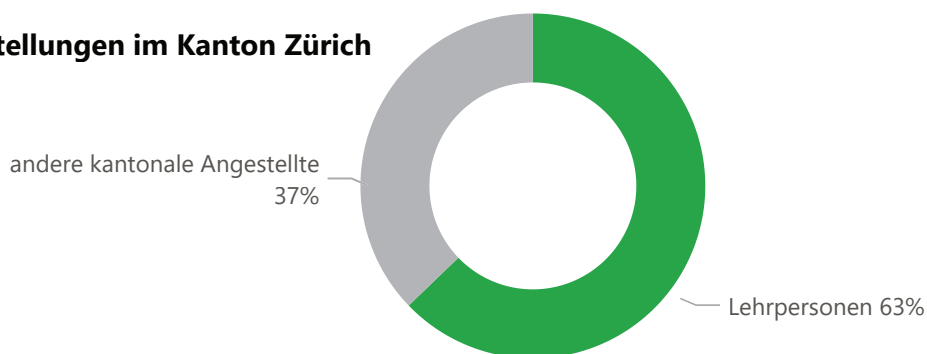
1	Kennzahlen Kanton Zürich	4
1.1	Wer arbeitet beim Kanton Zürich	4
1.2	Vielfalt der kantonalen Anstellungen	5
1.3	Knick im Medianlohn	6
2	Kennzahlen nach Direktionen	7
2.1	Anstellungen	8
2.1.1	Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad	8
2.1.2	Frauenanteile in den Lohnklassen	9
2.2	Löhne	10
2.2.1	Medianlöhne mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen	10
2.3	Berufliche Stellung	11
2.3.1	Kaderstufen: Anteile der Geschlechter innerhalb der Kaderstufen	11
2.3.2	Zusammensetzung des Kaders nach Beschäftigungsgrad	12
2.3.3	Zusammensetzung des Kaders nach Dienstjahren	13
2.4	Beurteilung und Förderung	14
2.4.1	Mitarbeiterbeurteilungen	14
2.4.2	Mitarbeiterbeurteilungen: Verteilung der Qualifikation	15
2.4.3	Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen	16
2.4.4	Teilnehmende an kantonsinternen Weiterbildungsmaßnahmen	17
2.5	Nettofluktuation und Austritte 2023	18
2.6	Zeitguthaben: Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben	19
3	Kennzahlen des Lehrpersonals	20
3.1	Anstellungen	21
3.1.1	Lehrpersonal: Anstellungen nach Schultyp	21
3.1.2	Lehrpersonal: Anteile Geschlechter nach Leitungsfunktion und Schultyp	21
3.2	Löhne	22
3.2.1	Medianlohn mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen	22
3.3	Nettofluktuation und Austritte der Lehrpersonen	23
4	Tabellen der Kennzahlen	24
5	Diversity Benchmarking der öffentlichen Verwaltungen	28
5.1	Beförderungen und Rekrutierung ins Kader tragen zur Erhöhung des Frauenanteils bei, Austritte mindern den Frauenanteil	29

1 Kennzahlen Kanton Zürich

1.1 Wer arbeitet beim Kanton Zürich

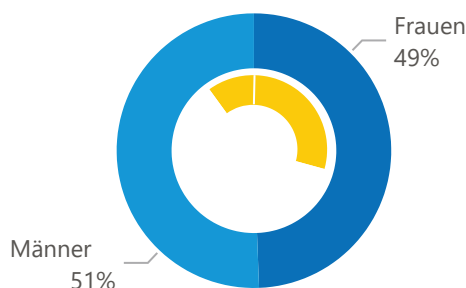
Lehrpersonen machen den Grossteil der kantonalen Anstellungen aus. Fast drei Viertel der Lehrpersonen sind Frauen, bei den anderen kantonalen Anstellungen ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. Der Anteil mit einer Teilzeitanstellung ist bei Frauen wesentlich höher als bei Männern. Lehrpersonen sind gegenüber anderen kantonalen Angestellten bei jüngeren Altersgruppen stärker vertreten.

Anstellungen im Kanton Zürich

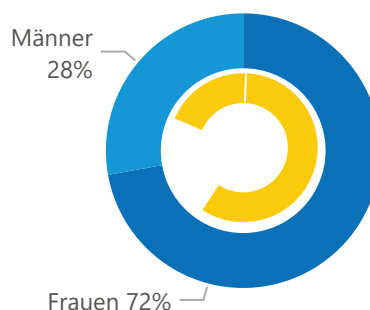


● Frauen ● Männer ● Teilzeit

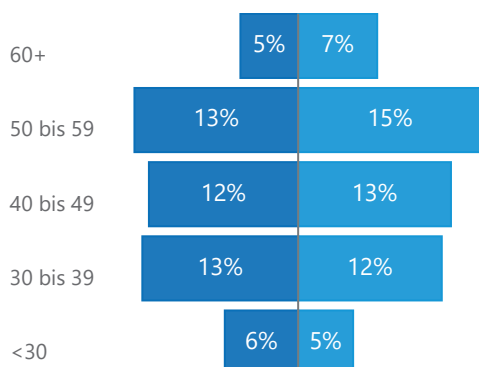
Andere kantonale Anstellungen



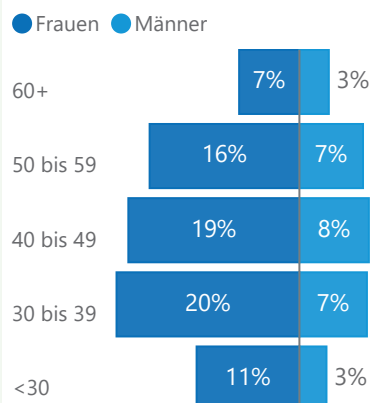
Lehrpersonen



Anteile nach Alter & Geschlecht



Anteile nach Alter & Geschlecht



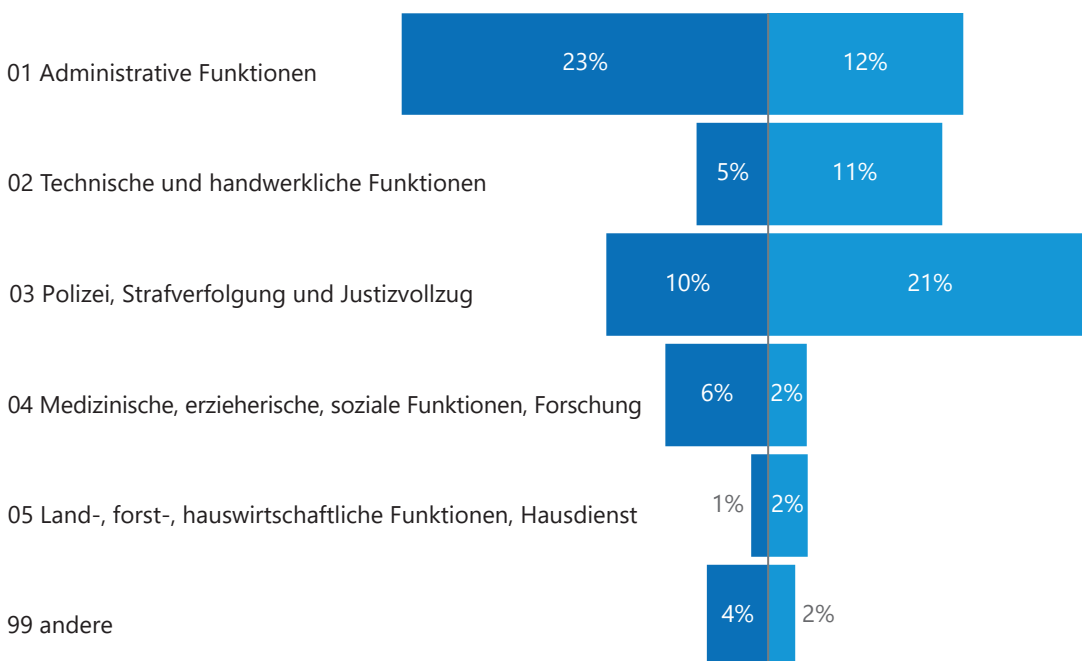
1.2 Vielfalt der kantonalen Anstellungen

Anstellungen nach Funktion und Geschlecht (ohne Lehrpersonen)

Die Gruppierung der Anstellungen nach Funktion zeigt die Heterogenität der kantonalen Anstellungen. Das Verwaltungspersonal macht mit Anstellungen in administrativen Funktionen über einen Drittel (35%) aller Anstellungen aus, wobei hier der Frauenanteil fast doppelt so hoch ist wie der Männeranteil.

Anteil nach Funktion und Geschlecht

● Frauen ● Männer



Anteil des Geschlechts nach Funktion

Bezeichnung	Frauen	Männer
01 Administrative Funktionen	65%	35%
02 Technische und handwerkliche Funktionen	29%	71%
03 Polizei, Strafverfolgung und Justizvollzug	33%	67%
04 Medizinische, erzieherische, soziale Funktionen, Forschung	73%	27%
05 Land-, forst-, hauswirtschaftliche Funktionen, Hausdienst	29%	71%
99 andere	70%	30%
Gesamt	49%	51%

Der Anteil der Geschlechter in der kantonalen Verwaltung ist ausgeglichen. Je nach Funktion der Anstellung zeigen sich jedoch massive Unterschiede. Der Frauenanteil schwankt zwischen 29% (Technische und handwerkliche Funktionen) und 73% (Medizinische, erzieherische, soziale Funktionen, Forschung). Dieses Muster findet sich dann teilweise wieder in den Direktionen.

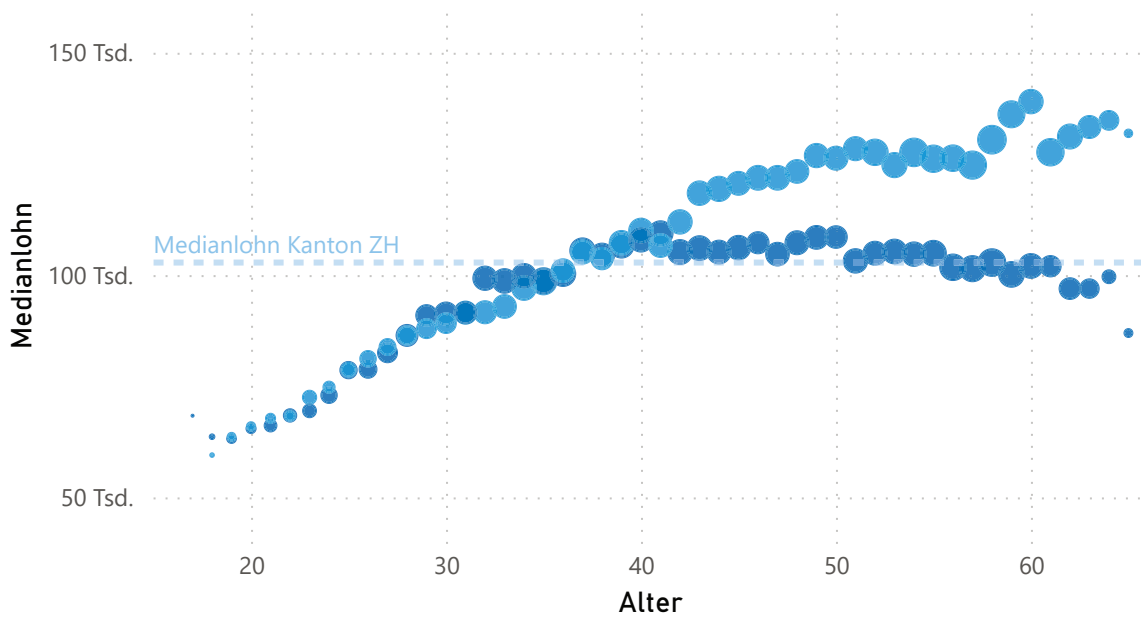
1.3 Knick im Medianlohn

Der Medianlohn von Frauen und Männern entwickelt sich bis zum Alter von 40 Jahren parallel aufwärts. Danach zeigt sich bei den Frauen eine Plafonierung und damit eine klare Abweichung zu den Medianlöhnen der Männer. Bei den Lehrpersonen sind die Unterschiede geringer.

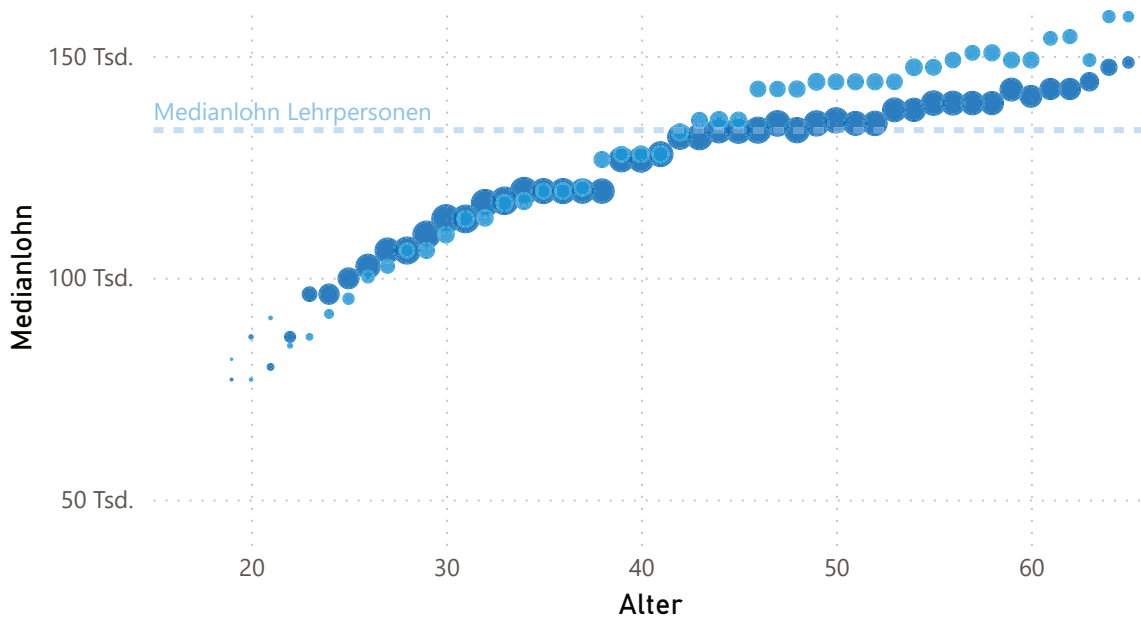
Entwicklung Medianlohn nach Alter

Andere kantonale Anstellungen

● Frauen ● Männer



Lehrpersonen



2 Kennzahlen nach Direktionen

ohne Lehrpersonen

2.1	Anstellungen	8
2.1.1	Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad	8
2.1.2	Frauenanteile in den Lohnklassen	9
2.2	Löhne	10
2.2.1	Medianlöhne mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen	10
2.3	Berufliche Stellung	11
2.3.1	Kaderstufen: Anteile der Geschlechter innerhalb der Kaderstufen	11
2.3.2	Zusammensetzung des Kaders nach Beschäftigungsgrad	12
2.3.3	Zusammensetzung des Kaders nach Dienstjahren	13
2.4	Beurteilung und Förderung	14
2.4.1	Mitarbeiterbeurteilungen	14
2.4.2	Mitarbeiterbeurteilungen: Verteilung der Qualifikation	15
2.4.3	Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen	16
2.4.4	Teilnehmende an kantonsinternen Weiterbildungsmaßnahmen	17
2.5	Nettofluktuation und Austritte 2023	18
2.6	Zeitguthaben: Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben	19

Anmerkungen

Weitere Daten zum Personalbestand im Kanton Zürich können aus der Personal- und Lohnstatistik entnommen werden: www.zh.ch/pa > Informationsquellen

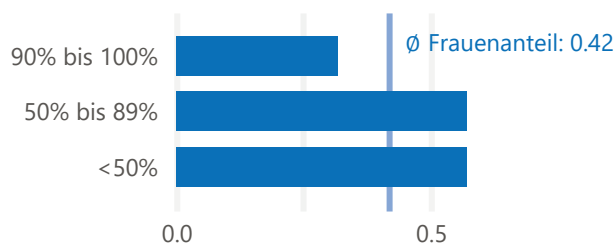
Direktionen und Staatskanzlei	Bezeichnungen im Bericht
Staatskanzlei	1SK
Direktion der Justiz und des Innern	2JI
Sicherheitsdirektion	3DS
Finanzdirektion	4FD
Volkswirtschaftsdirektion	5VD
Gesundheitsdirektion	6GD
Bildungsdirektion	7BI
Baudirektion	8BD

2.1 Anstellungen

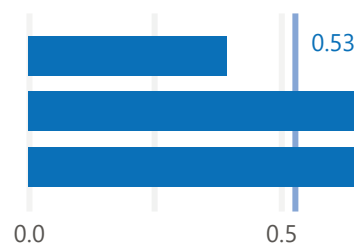
2.1.1 Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad

Arbeiten im Kanton Zürich nahezu gleich viele Frauen wie Männer (Frauenanteil 49%), zeigen sich in den Direktionen grosse Unterschiede. Hier bewegen sich die Frauenanteile von 35% (Baudirektion) bis 74% (Bildungsdirektion). Gruppiert nach Beschäftigungsgrad zeigt sich durchwegs, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufiger im Teilzeitpensum arbeiten. Bei niedrigen Teilzeitpensum verstärkt sich dieses Bild, so arbeiten in der VD und mit einem Pensum von unter 50% ausschliesslich Frauen. Zu beachten ist, dass diese Gruppe in allen Direktionen einen kleinen Teil der Anstellungen ausmacht (Kanton 8%).

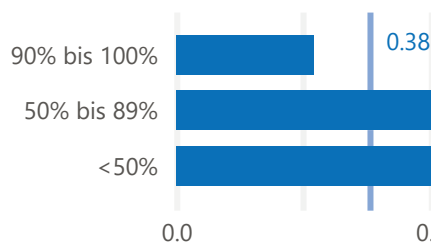
1SK



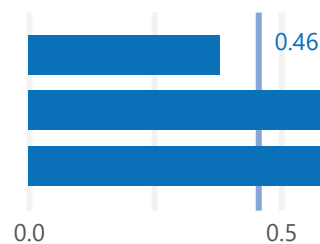
2JI



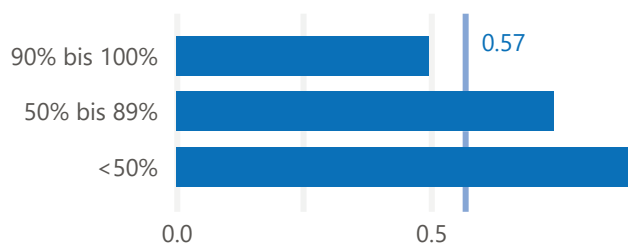
3DS



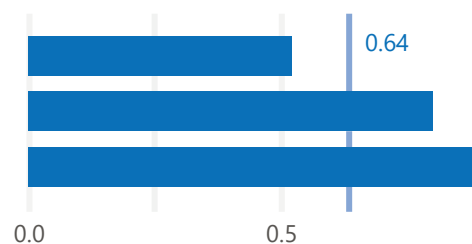
4FD



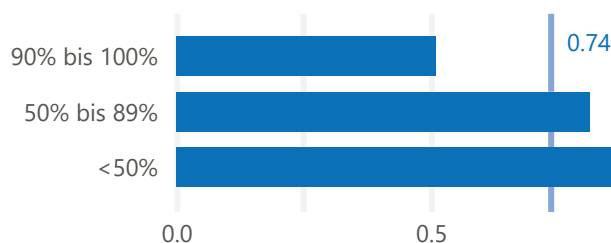
5VD



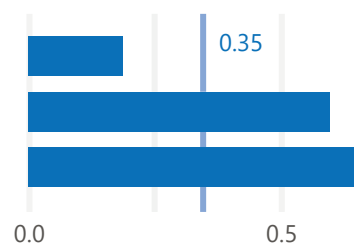
6GD



7BI



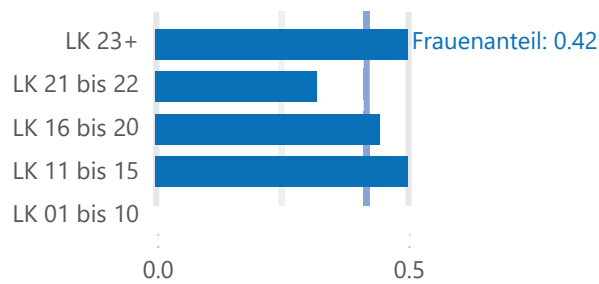
8BD



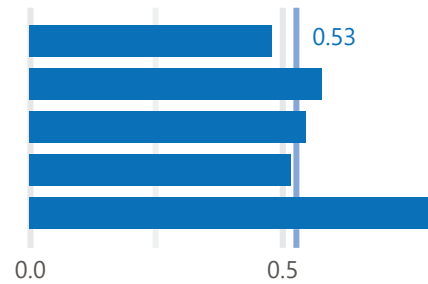
2.1.2 Frauenanteile in den Lohnklassen

Im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil sind Frauen in den unteren Lohnklassen (LK) eher übervertreten. Es muss beachtet werden, dass die Lohnklassen (LK 11 bis 20) 79% aller Anstellungen ausmachen und somit die Anteile der anderen Lohnklassen eher gering sind.

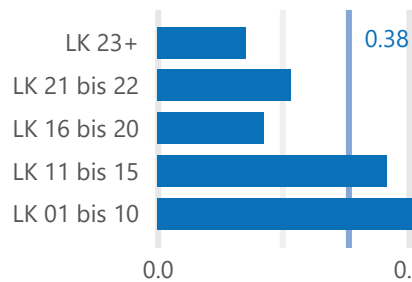
1SK



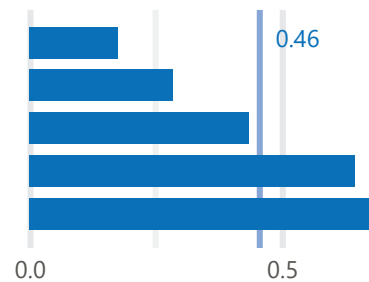
2JI



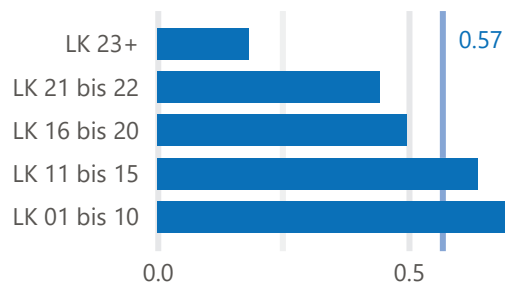
3DS



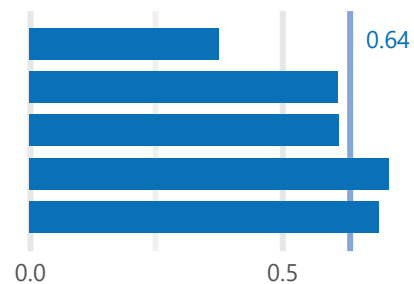
4FD



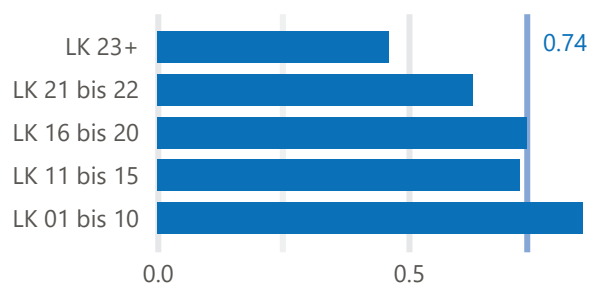
5VD



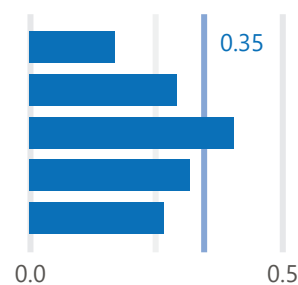
6GD



7BI



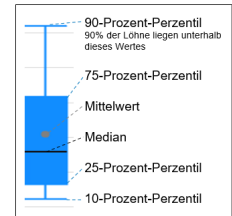
8BD



2.2 Löhne

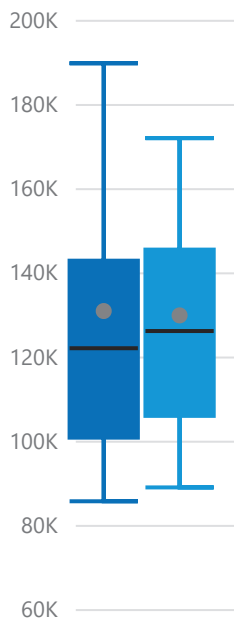
2.2.1 Medianlöhne mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen

Der Medianlohn und die Perzentile zeigen hier die Verteilung der Löhne nach Direktion und Geschlecht. Interessant ist auch die Spannbreite der Löhne, hier zwischen den 10- und 90-Prozent-Perzentilen.

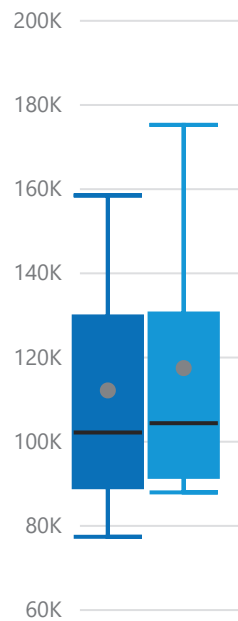


● Frauen ● Männer

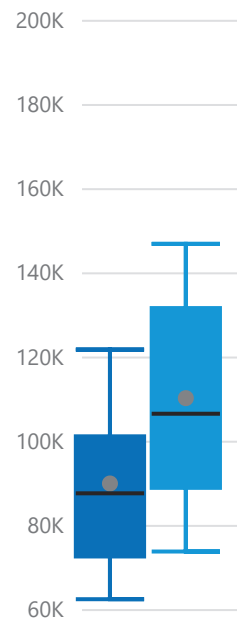
1SK



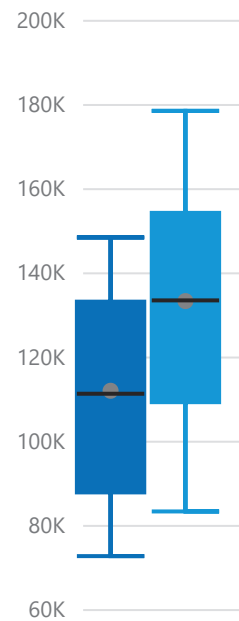
2JI



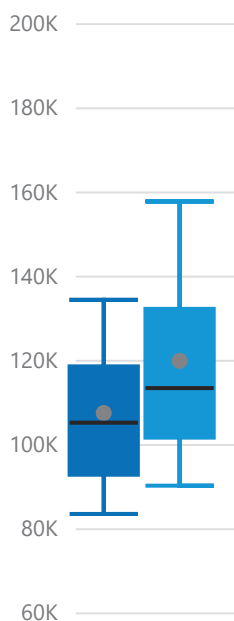
3DS



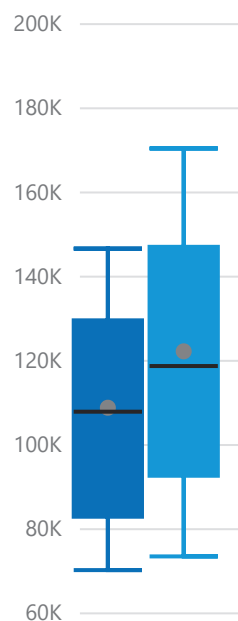
4FD



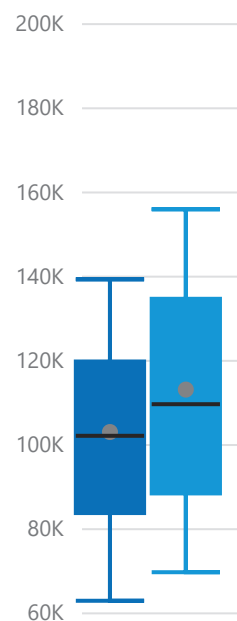
5VD



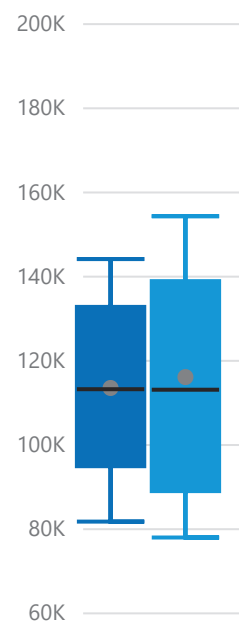
6GD



7BI



8BD



2.3 Berufliche Stellung

2.3.1 Kaderstufen: Anteile der Geschlechter innerhalb der Kaderstufen

Von allen Anstellungen sind 15% Kaderstellen. Pro Kaderstufe halbiert sich jeweils der Anteil: so sind doppelt so viele Anstellungen im unteren Kader als im mittleren Kader. Die Verteilung der Geschlechter innerhalb der Kaderstufen unterscheidet sich zwischen den Direktionen stark.

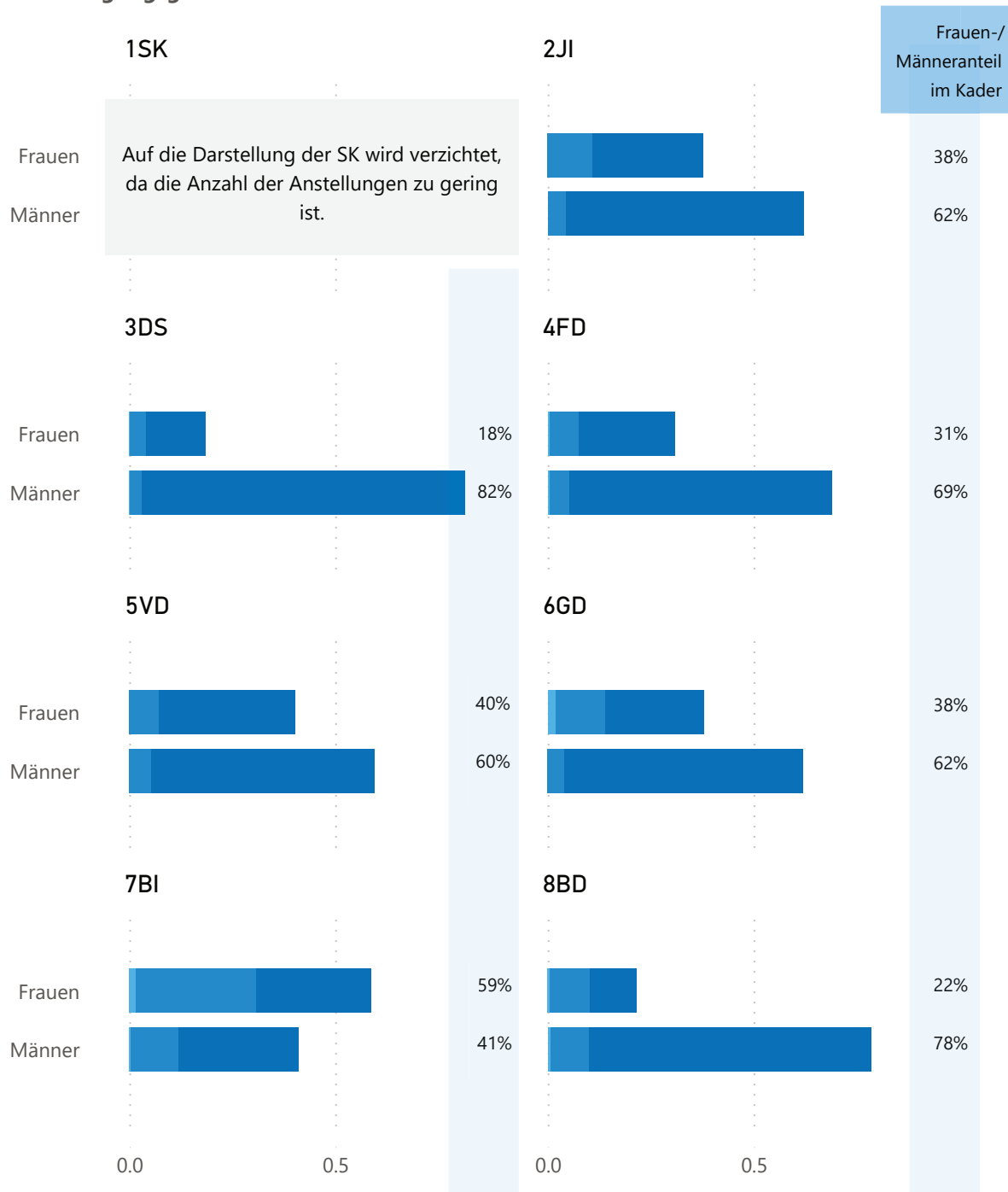
● Frauen ● Männer



2.3.2 Zusammensetzung des Kaders nach Beschäftigungsgrad

Wer im Kader ist, arbeitet im Vollzeitpensum. Grosse Ausnahme ist die Bildungsdirektion, wo gut die Hälfte der Kaderfrauen im Teilzeitpensum arbeitet. Der Frauenanteil im Kader ist durchwegs geringer als der Männeranteil, wieder mit der Ausnahme der Bildungsdirektion mit dem höchsten Frauenanteil von 59% im Kader.

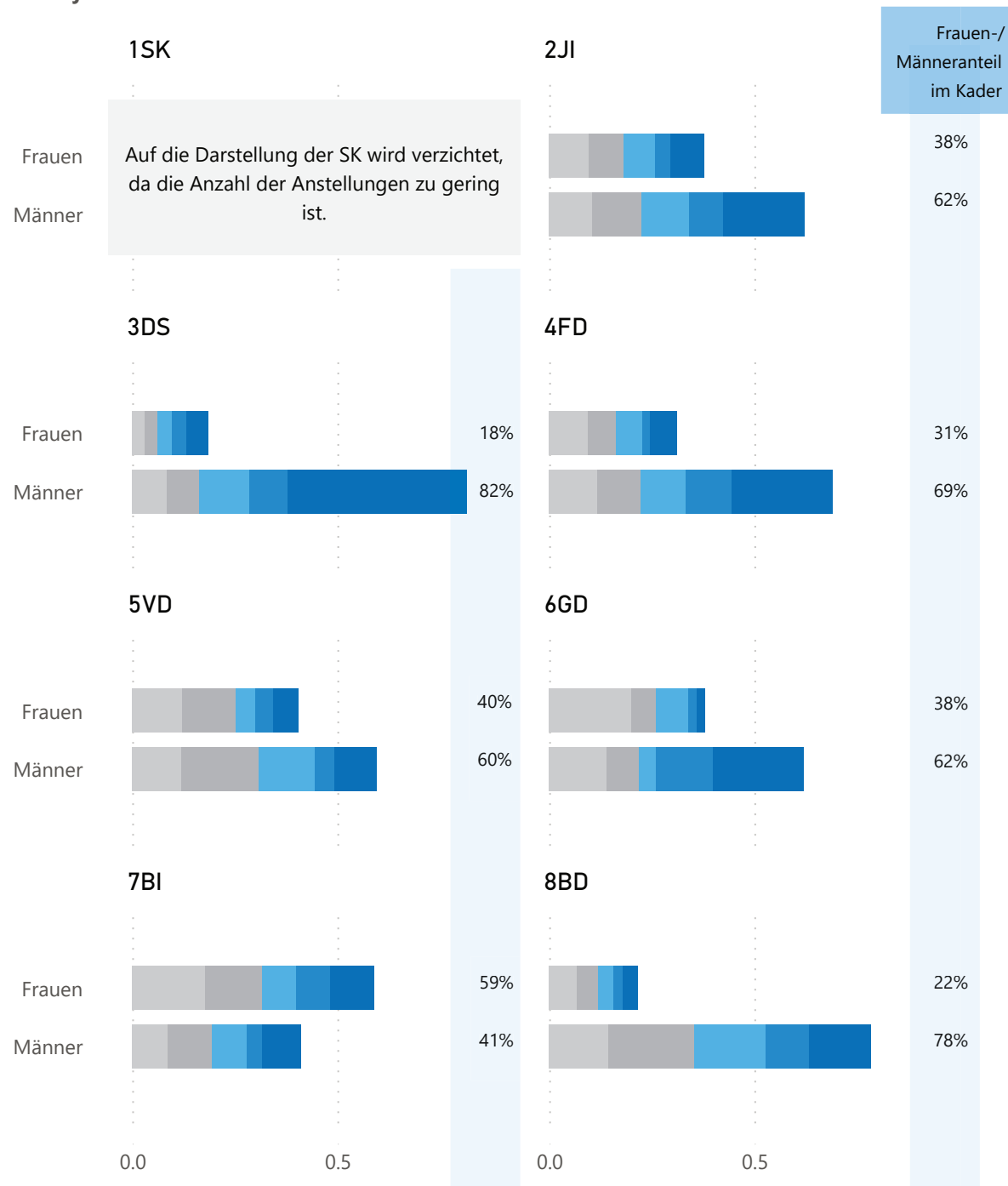
Beschäftigungsgrad ● <50% ● 50% bis 89% ● 90% bis 100%



2.3.3 Zusammensetzung des Kaders nach Dienstjahren

Männer, welche 20 Jahre und mehr beim Kanton arbeiten, machen die grösste Gruppe im Kader aus (28%). Bei der Gruppe mit wenigen Dienstjahren kann davon ausgegangen werden, dass hier der Anteil an extern rekrutierten Kadermitgliedern hoch ist.

Dienstjahre ● 0–4 ● 5–9 ● 10–14 ● 15–19 ● 20+



2.4 Beurteilung und Förderung

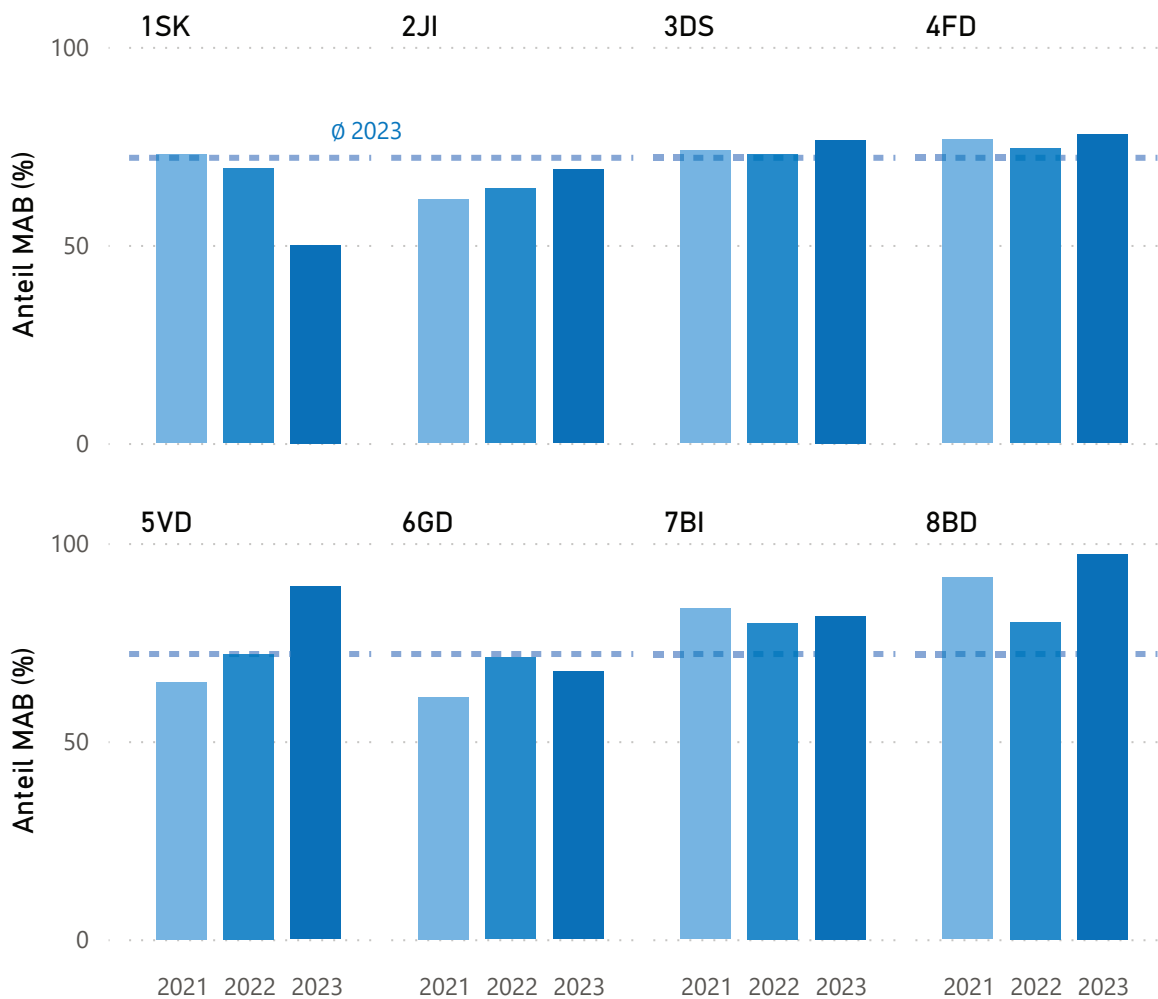
2.4.1 Mitarbeiterbeurteilungen

Gemäss § 46 Personalgesetz (LS 177.10) haben Angestellte Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Angestellten sind gemäss § 136 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111) einmal pro Jahr von den Vorgesetzten zu beurteilen.

Anteil Anstellungen mit Mitarbeiterbeurteilung* nach Direktion und Geschlecht (in %, 2023)

Direktion	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Frauen	48	69	75	73	91	66	79	97	70
Männer	52	69	78	82	87	71	91	97	73
Total	50	69	76	78	89	68	82	97	72

Anteil Anstellungen mit Mitarbeiterbeurteilung* in den Direktionen (2021 bis 2023)

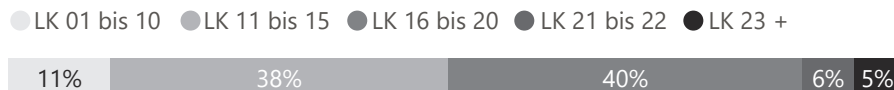


- Für die Verwaltungs- und Betriebsangestellten an den Berufsfach- und Mittelschulen sind keine Beurteilungen erfasst.

2.4.2 Mitarbeiterbeurteilungen: Verteilung der Qualifikation

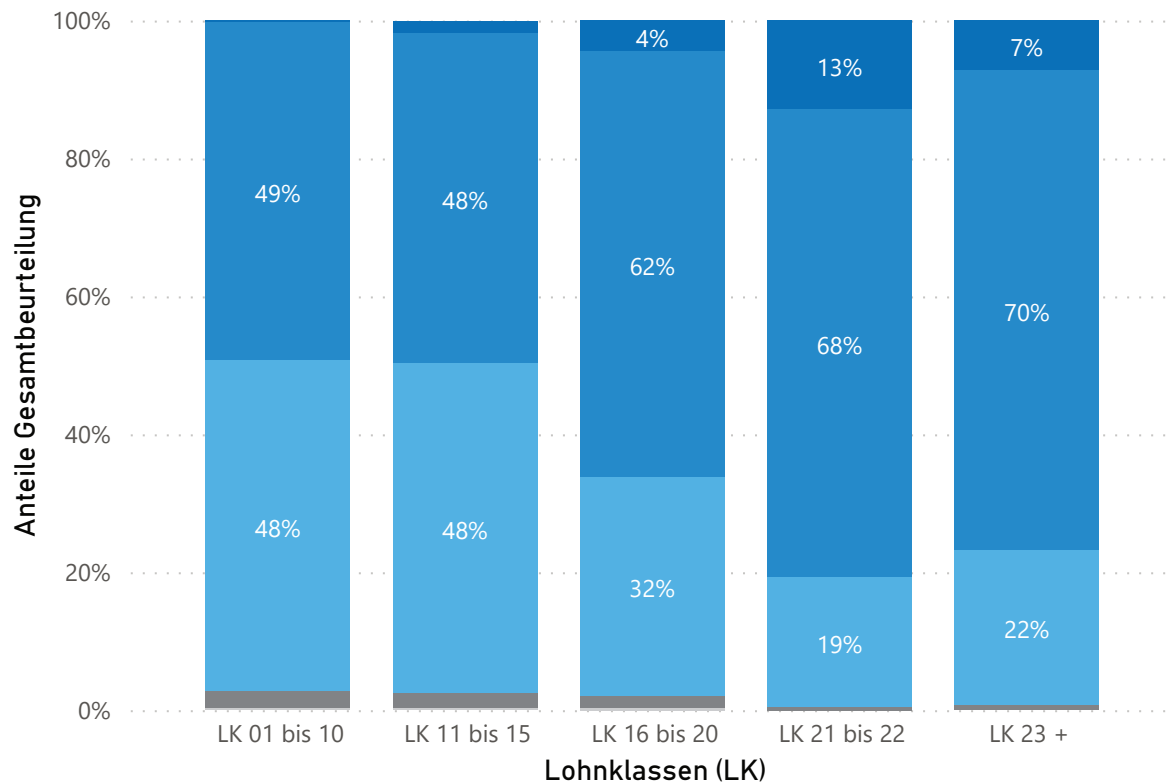
Ein Vergleich der Beurteilungen nach Lohnklassen lässt einen Zusammenhang erahnen, welcher mit einer zukünftigen Zeitreihe geprüft werden kann. Für eine individuelle Lohnerhöhung wird eine Qualifizierung mit mindestens «gut» vorausgesetzt (Gesamtbeurteilung ab C).

Anteile der Lohnklassen (nur Anstellungen mit Qualifizierung)



Verteilung der Gesamtbeurteilung* innerhalb Lohnklassen

Gesamtbeurteilung ● E ● D ● C ● B ● A



Legende Gesamtbeurteilung:

- A (vorzüglich) = übertrifft vereinbarte Ziele/Anforderungen deutlich
- B (sehr gut) = übertrifft vereinbarte Ziele/Anforderungen teilweise
- C (gut) = erfüllt vereinbarte Ziele/Anforderungen
- D (genügend) = erfüllt vereinbarte Ziele/Anforderungen mehrheitlich
- E (ungenügend) = erfüllt vereinbarte Ziele/Anforderungen nicht

* In der Bildungsdirektion sowie teilweise in der Baudirektion und Direktion der Justiz und des Innern wird keine Benotung nach A bis E angewendet, sondern ein offenes Gespräch geführt. Entsprechend sind diese Gespräche in der Grafik nicht enthalten.

2.4.3 Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen

Gemäss § 17 PVO kann Angestellten eine individuelle Lohnerhöhung (ILE) mit einer entsprechenden Qualifikation in der Mitarbeiterbeurteilung gewährt werden.

Die Einmalzulage (EZ) honoriert eine besondere Leistung.

In der jeweiligen Lohnrunde legt der Regierungsrat eine Quote für die ILE und EZ fest.

Anteil Anstellungen mit Einmalzulagen bzw. individuellen Lohnerhöhungen nach Direktion und Geschlecht (in%)





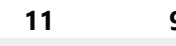
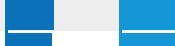



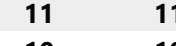
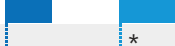



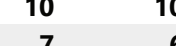





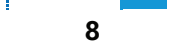




Einmalzulagen (EZ)

Direktion	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Frauen	0	3	0	24	0	1	3	1	3
Männer	0	1	0	18	0	2	4	0	2
Total	0	2	0	21	0	2	3	0	3

Individuelle Lohnerhöhung (ILE)

Frauen	0	11	10	0	16	13	14	11	11
Männer	9	10	11	0	12	10	13	15	11
Total	5	11	10	0	14	12	14	14	11

Anteil Anstellungen mit ILE nach Beschäftigungsgrad, Lohnklasse und Geschlecht (in %)

BG	<50%		50% bis 89%		90% bis 100%		Total	
LK	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
LK 01 bis 10							11	9
LK 11 bis 15							11	11
LK 16 bis 20							10	10
LK 21 bis 22							7	6
LK 23 +							7	6
Total	8	6	10	8	11	10	10	10

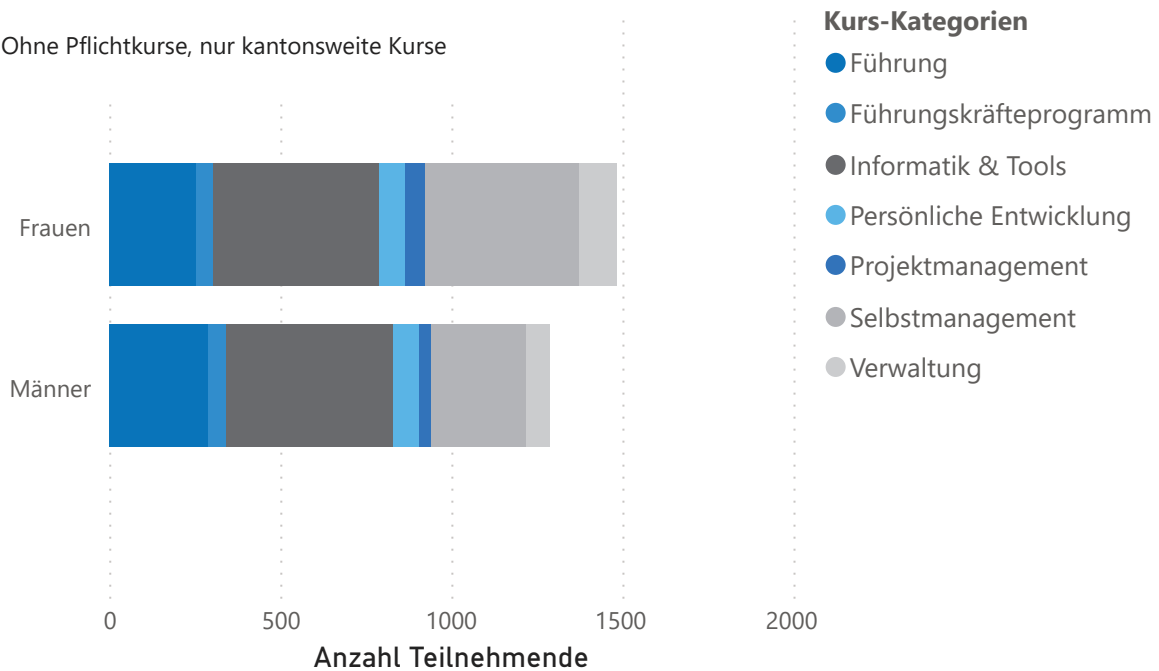
* Anstellungsgruppen mit weniger als 10 Anstellungen werden nicht angezeigt.

2.4.4 Teilnehmende an kantonsinternen Weiterbildungsmassnahmen

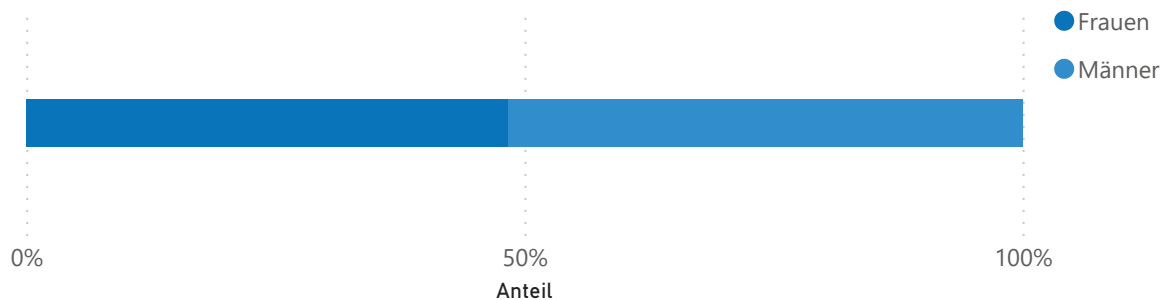
Frauen nehmen häufiger an internen Weiterbildungen teil als Männer.
Die Verteilung der Kurskategorien sind bei Frauen und Männern recht ähnlich.
Der Geschlechteranteil im Führungskräfteprogramm ist ausgeglichen.
Eine Teilnahme an diesem Programm bedingt eine Nominierung der oder des Vorgesetzten.

Teilnehmende an Weiterbildungskursen

Ohne Pflichtkurse, nur kantonsweite Kurse



Führungskräfteprogramm: Anteil Geschlechter

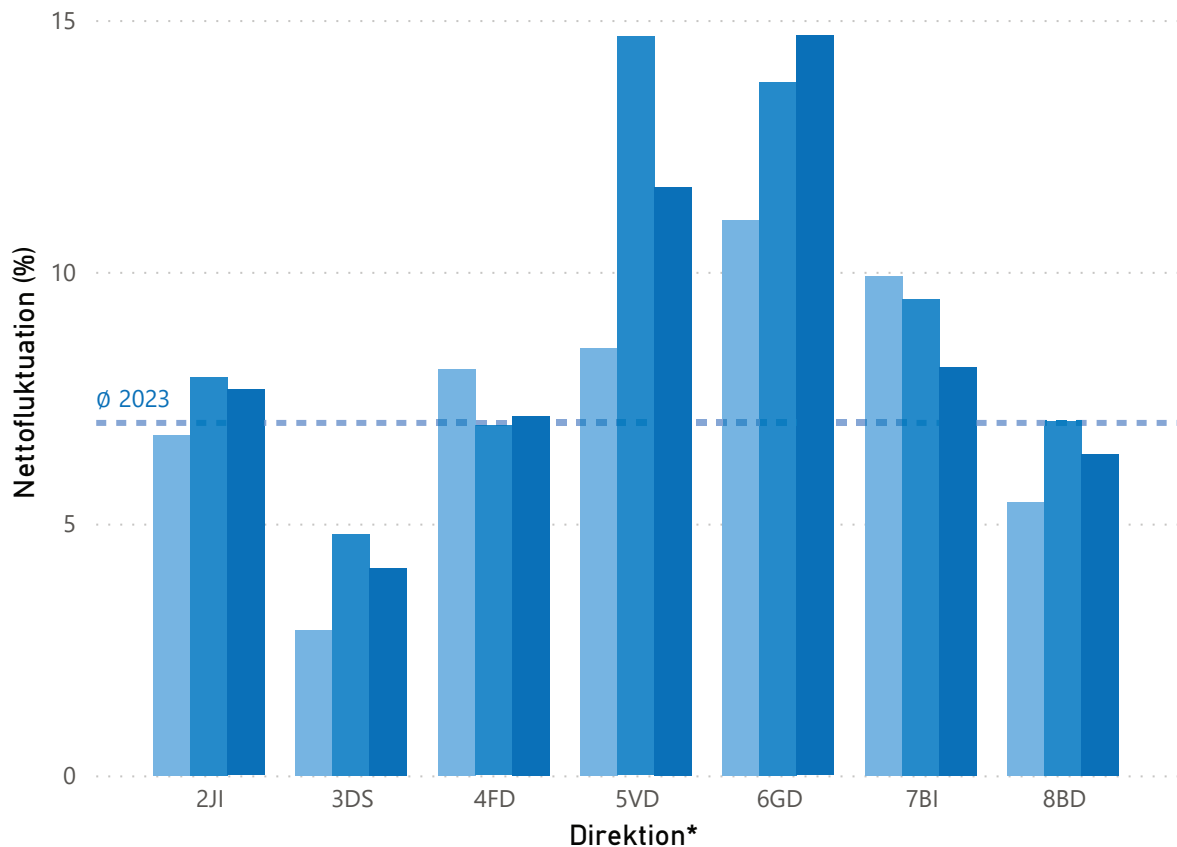


2.5 Nettofluktuation und Austritte 2023

Die Nettofluktuation umfasst ausschliesslich Austritte aufgrund freiwilliger Kündigungen der Mitarbeitenden. Mitarbeitende im Stundenlohnverhältnis sind hier nicht berücksichtigt. Diese Kennzahl liefert Hinweise zur Arbeitszufriedenheit und zum Betriebsklima. Es bestehen jedoch auch Abhängigkeiten zur jeweiligen bestehenden Arbeitsmarktsituation. Durch die Fluktuation entstehen direkte Kosten (z.B. Rekrutierungskosten) sowie indirekte Kosten wie beispielsweise Know-how-Verlust und geringere Produktivität neuer Mitarbeitender während der Einführungszeit.

Nettofluktuation 2021 bis 2023

Jahr ● 2021 ● 2022 ● 2023



Nettofluktuation und Austritte 2023

Direktion*	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Nettofluktuation (%)	7.7	4.1	7.1	11.7	14.7	8.1	6.4	7.0
Austritte	185	178	83	110	77	201	112	946

*Aus Datenschutzgründen ist die Nettofluktuation der Staatskanzlei nicht aufgeführt.

2.6 Zeitguthaben: Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben

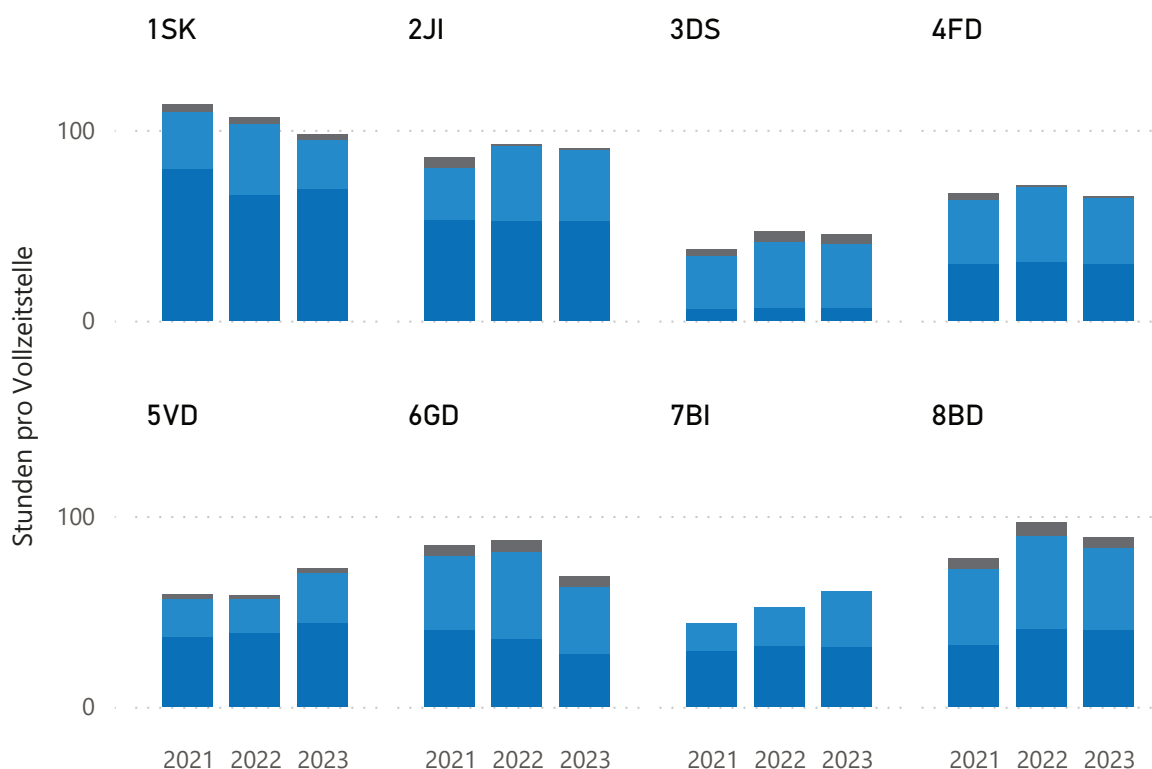
Für personalrechtliche Ansprüche sind gemäss § 13 Rechnungslegungsverordnung (LS 611.1) in der Bilanz Rückstellungen zu bilden. Bei den erhobenen Daten der Gleitzeit handelt es sich um Werte vor der Korrektur der Gleitzeitsaldi. Diese dürfen am Jahresende höchstens 84 Stunden pro Vollzeitstelle betragen. Anstellungen im Stundenlohnverhältnis sind nicht einbezogen. Dienstaltersgeschenke sind nicht berücksichtigt.

Anzahl Stunden pro Vollzeitstelle (per 31.12.2023)

	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Ferienguthaben	69	53	7	30	44	28	31	40	28
Gleitzeit	26	37	33	34	26	35	29	43	35
Überzeit	3	1	5	1	2	5	0	6	3

Zeitguthaben in den Direktionen 2021 bis 2023

● Ferienguthaben ● Gleitzeit ● Überzeit



Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen

Waren Mitarbeitende aufgrund Krankheit oder Unfall in den letzten zwei Jahren mehr als 180 Kalendertage arbeitsunfähig, wird das als Langzeitabsenz bezeichnet. Im Kanton gab es 633 Fälle (einschliesslich Lehrpersonen). Davon waren 565 Fälle wegen Krankheit abwesend. Somit sind 2 Prozent der kantonalen Anstellungen von Langzeitabsenzen betroffen. Als Zeitverlust berechnet, entsprechen diese Absenzen 422 Vollzeitstellen bzw. 43,6 Mio. Franken. 2023 konnten mithilfe des Case Managements 190 Krankheitsfälle abgeschlossen werden.

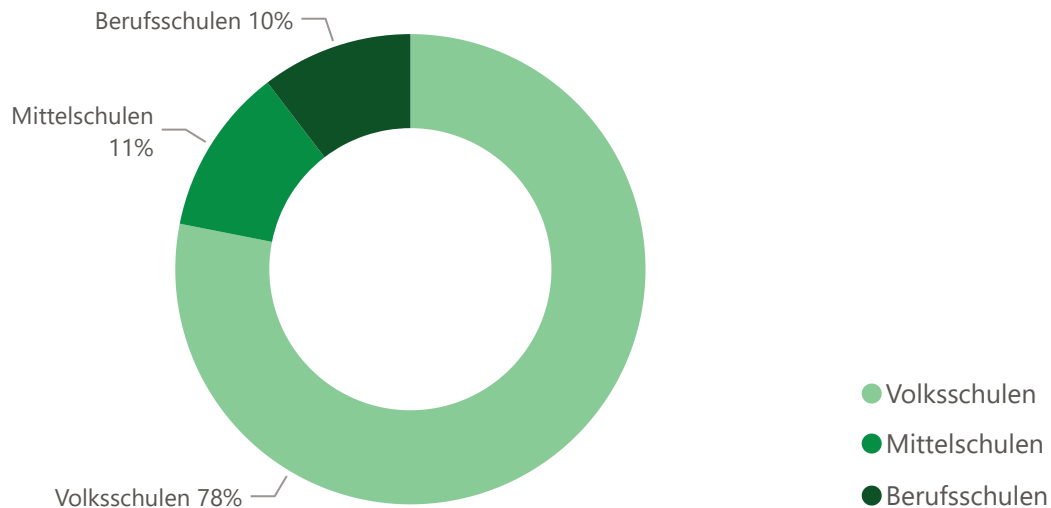
3 Kennzahlen des Lehrpersonals

3.1	Anstellungen	21
3.1.1	Lehrpersonal: Anstellungen nach Schultyp	21
3.1.2	Lehrpersonal: Anteile Geschlechter nach Leitungsfunktion und Schultyp	21
3.2	Löhne	22
3.2.1	Medianlohn mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen	22
3.3	Nettofluktuation und Austritte der Lehrpersonen	23

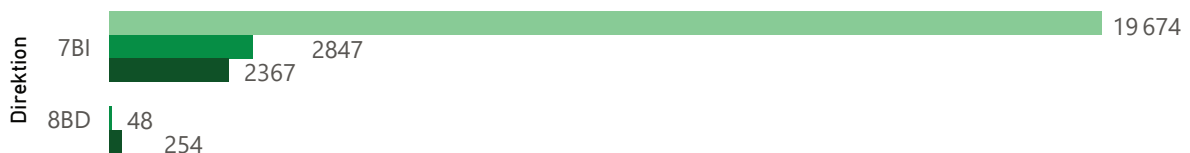
3.1 Anstellungen

3.1.1 Lehrpersonal: Anstellungen nach Schultyp

Über drei Viertel der Lehrpersonen arbeiten in der Volksschule. Sind in den Mittel- und Berufsschulen die Geschlechter einigermaßen gleich verteilt, zeigt sich bei den Volksschulen ein ganz anderes Bild. Hier machen Frauen 79% der Anstellungen aus. Der Anteil an Frauen mit Leitungsfunktion hingegen ist in den Volksschulen 62%.

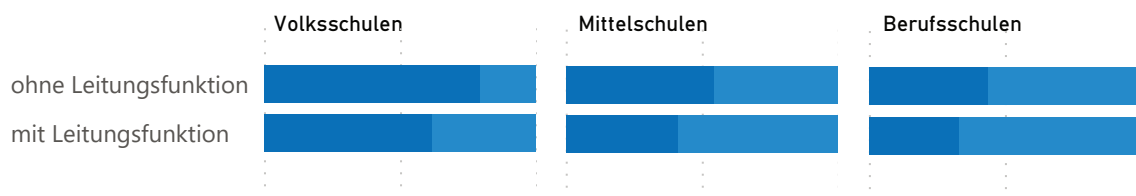


Anstellungen nach Direktion und Schultyp



3.1.2 Lehrpersonal: Anteile Geschlechter nach Leitungsfunktion und Schultyp

● Frauen ● Männer



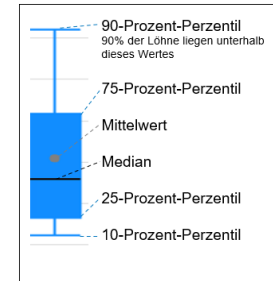
Anzahl Anstellungen nach Leitungsfunktion und Schultyp

Schultyp	Volksschulen		Mittelschulen		Berufsschulen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ohne Leitungsfunktion	14859	3846	1537	1276	1140	1451
mit Leitungsfunktion	601	368	34	48	10	20
Total	15460	4214	1571	1324	1150	1471

3.2 Löhne

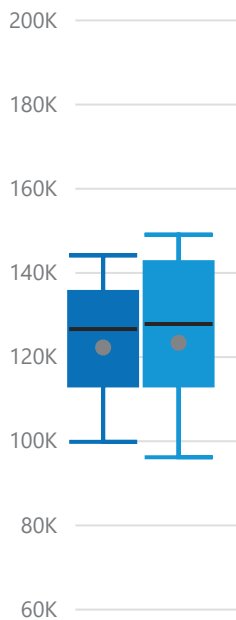
3.2.1 Medianlohn mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen

Der Medianlohn und die Perzentile zeigen die Verteilung der Löhne nach Schultyp und Geschlecht.

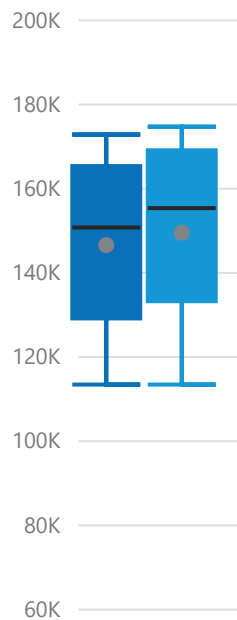


● Frauen ● Männer

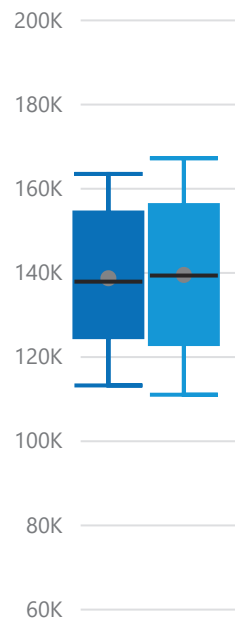
Volksschulen



Mittelschulen



Berufsschulen

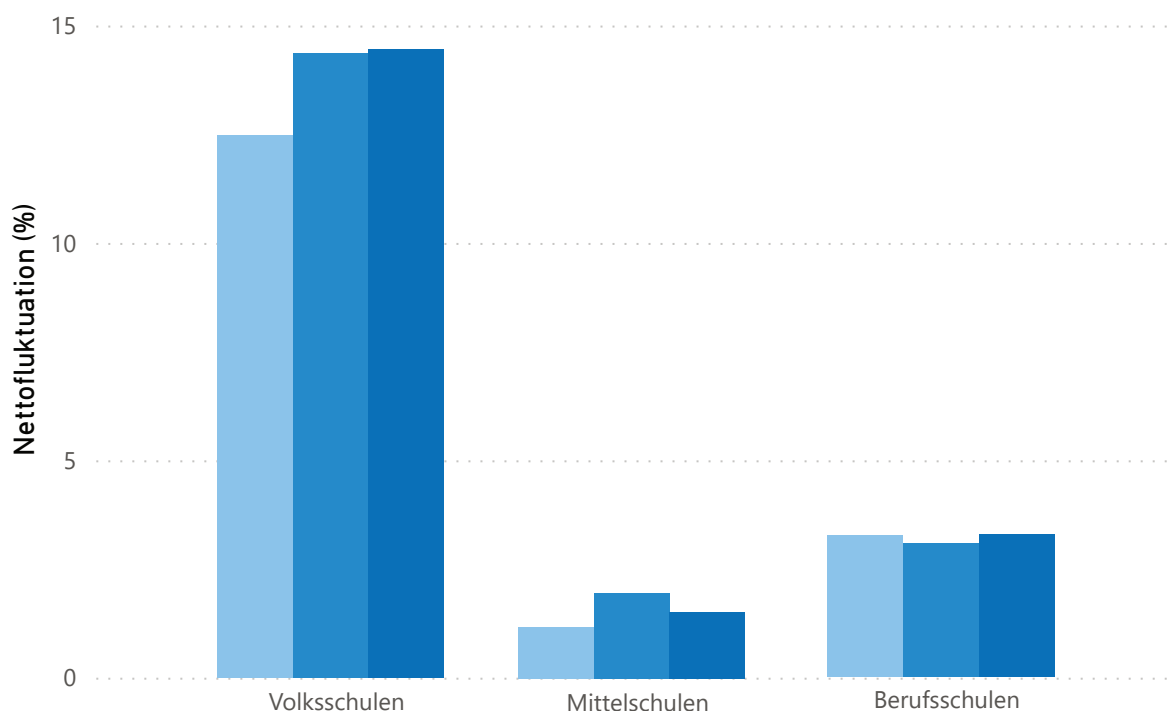


3.3 Nettofluktuation und Austritte der Lehrpersonen

Die Nettofluktuation der Volksschulen ist massiv höher als bei den beiden anderen Schultypen. Im Vergleich zu den anderen kantonalen Anstellungen zeigen sich hier Extremwerte: während die Mittel- und Berufsschulen die niedrigsten Werte aufweisen, ist die Nettofluktuation bei den Volksschulen am höchsten.

Nettofluktuation (2021 bis 2023)

Jahr ● 2021 ● 2022 ● 2023



Nettofluktuation und Austritte 2023

	Volksschulen	Mittelschulen	Berufsschulen
Nettofluktuation (%)	14,5	1,5	3,3
Austritte	2542	44	88

4 Tabellen der Kennzahlen

- für das Berichtsjahr 2023
- Anstellungen der Lohnreglemente 01 und 05 (ohne Lehrpersonal)
- nach Direktion und Geschlecht
- in absoluten Zahlen

- a. Anstellungen nach Lohnklassengruppe (1–10, 11–15, 16–20, 21–22, 23+)
- b. Anstellungen nach Beschäftigungsgrad (90–100%, 50–89%, <50%)
- c. Medianlöhne mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen
- d. Medianlöhne nach Alter
- e. Anstellungen nach Kaderstufe und Führungsfunktion
- f. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Beschäftigungsgrad
- g. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Dienstjahren

a. Anstellungen nach Lohnklassengruppe

Direktion Lohnklassengruppe	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
LK 01 bis 10		3	21	5	557	303	19	9	37	9	45	20	350	63	51	141	1080	553
LK 11 bis 15	11	11	668	620	908	1079	203	112	246	140	106	43	682	263	165	355	2989	2623
LK 16 bis 20	20	25	433	356	439	1631	255	330	147	149	122	77	887	320	348	512	2651	3400
LK 21 bis 22	8	17	83	60	33	91	54	136	27	34	55	35	91	54	57	138	408	565
LK 23+	5	5	166	180	12	56	13	61	4	18	12	20	24	28	9	44	245	412
Gesamt	44	61	1371	1221	1949	3160	544	648	461	350	340	195	2034	728	630	1190	7373	7553

b. Anstellungen nach Beschäftigungsgrad

Direktion Beschäftigungsgrad	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<50%	4	3	147	58	356	152	12	7	8		15	2	439	66	50	26	1031	314
50% bis 89%	20	15	595	190	599	331	185	72	164	57	157	39	1'195	276	369	249	3284	1229
90% bis 100%	20	43	629	973	994	2677	347	569	289	293	168	154	400	386	211	915	3058	6010
Gesamt	44	61	1371	1221	1949	3160	544	648	461	350	340	195	2034	728	630	1190	7373	7553

c. Medianlöhne mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen

Direktion Grundlohn Indikatoren	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
P10 (10%-Perzentill)	85 848	89 139	77 330	87 956	62 580	73 923	72 816	83 431	83 619	90 463	69 602	73 534	63 064	69 715	81 804	78 025	66 862	77 644
P25 (1. Quartil)	100 968	106 139	89 187	91 648	72 734	89 038	87 960	109 395	92 943	101 759	82 966	92 701	83 475	87 792	94 969	89 055	83 748	90 973
P50 (Median)	122 209	126 295	102 190	104 922	87 737	106 645	111 767	133 575	105 308	113 527	107 918	118 764	101 759	109 395	113 260	113 139	99 075	110 404
P75 (3. Quartil)	143 008	145 637	129 764	130 458	101 202	131 747	133 273	154 368	118 683	132 116	129 620	147 088	119 432	133 311	132 816	138 931	120 583	136 170
P90 (90%-Perzentill)	189 918	172 126	158 521	175 166	121 885	147 007	148 532	178 606	134 493	157 687	146 501	170 460	139 288	155 611	144 163	154 329	142 554	156 115

d. Medianlöhne nach Alter

Direktion	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
Alter	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
< 30	*	*	77 942	87 956	76 889	81 233	71 822	75 659	76 390	82 310	70 649	73 923	78 809	71 967	90 341	74 730	78 632	79 347
30 bis 39	*	121 319	106 063	98 689	90 185	94 323	113 470	118 178	97 084	109 623	111 480	106 063	102 943	100 240	111 480	100 521	100 156	97 084
40 bis 49	139 110	136 170	115 040	110 551	98 465	117 730	120 980	139 288	108 111	111 925	120 245	124 054	104 276	116 062	125 957	124 878	106 645	119 397
50 bis 59	*	150 873	107 672	109 371	89 187	130 458	126 659	147 088	107 892	115 654	122 797	130 458	105 115	124 919	121 885	127 599	103 453	127 599
60 +	*	*	110 626	121 727	80 578	131 883	100 580	148 532	110 039	124 959	93 972	142 577	107 155	122 317	104 365	131 171	98 969	131 883
Gesamt	122 209	126 295	102 190	104 922	87 737	106 645	111 767	133 575	105 308	113 527	107 918	118 764	101 759	109 395	113 260	113 139	99 075	110 404

* Anstellungsgruppen mit weniger als 10 Anstellungen werden nicht angezeigt und sind entsprechend markiert.

e. Anstellungen nach Kaderstufe und Führungsfunktion

Direktion	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
Kaderstufe & Führungsfunktion	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1. oberes Kader*	5	3	16	26	20	70	9	27	7	15	4	13	20	24	10	41	91	219
mit Führungsfunktion	5	3	16	26	20	68	9	27	5	11	4	13	19	24	10	40	88	212
ohne Führungsfunktion						2			2	4			1		1		3	7
2. mittleres Kader	1	5	39	59	31	156	4	20	18	40	13	17	51	36	44	115	201	448
mit Führungsfunktion	1	4	39	59	24	151	4	20	16	34	13	17	49	35	44	113	190	433
ohne Führungsfunktion		1			7	5			2	6			2	1		2	11	15
3. unteres Kader		4	94	161	90	397	40	71	42	44	2	1	72	40	22	145	362	863
mit Führungsfunktion		4	94	161	80	368	40	71	39	43	2	1	72	40	20	144	347	832
ohne Führungsfunktion					10	29			3	1					2	1	15	31
kein Kader	38	49	1222	975	1808	2537	491	530	394	251	321	164	1891	628	554	889	6719	6023
mit Führungsfunktion					6	16					10	10					16	26
ohne Führungsfunktion	38	49	1222	975	1802	2521	491	530	394	251	311	154	1891	628	554	889	6703	5997
Gesamt	44	61	1371	1221	1949	3160	544	648	461	350	340	195	2034	728	630	1190	7373	7553

* oberes Kader: diese Gruppe deckt die beiden Kategorien oberes und oberstes Kader ab

f. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Beschäftigungsgrad

Direktion Stellung & Beschäftigungsgrad	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kader	6	12	149	246	141	623	53	118	67	99	19	31	143	100	76	301	654	1'530
<50%		2			1	1	1	1			1		4	1		2	7	7
50% bis 89%	2	1	43	18	30	23	12	8	12	9	6	2	71	28	32	34	208	123
90% bis 100%	4	9	106	228	110	599	40	109	55	90	12	29	68	71	44	265	439	1400
kein Kader	38	49	1222	975	1808	2537	491	530	394	251	321	164	1891	628	554	889	6719	6023
<50%	4	1	147	58	355	151	11	6	8		14	2	435	65	50	24	1024	307
50% bis 89%	18	14	552	172	569	308	173	64	152	48	151	37	1124	248	337	215	3076	1106
90% bis 100%	16	34	523	745	884	2078	307	460	234	203	156	125	332	315	167	650	2619	4610
Gesamt	44	61	1371	1221	1949	3160	544	648	461	350	340	195	2034	728	630	1190	7373	7553

g. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Dienstjahren

Direktion Stellung & Dienstjahre	1SK		2JI		3DS		4FD		5VD		6GD		7BI		8BD		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kader	6	12	149	246	141	623	53	118	67	99	19	31	143	100	76	301	654	1530
0–4	1	2	38	41	23	65	16	20	20	20	10	7	43	21	26	55	177	231
5–9	2	1	34	48	24	60	12	18	22	31	3	4	34	26	19	81	150	269
10–14	1	2	30	46	27	93	11	19	8	23	4	2	20	21	13	66	114	272
15–19	1	2	15	33	26	72	3	19	7	8	1	7	20	9	6	40	79	190
20+	1	5	32	78	41	333	11	42	10	17	1	11	26	23	12	59	134	568
kein Kader	38	49	1222	974	1807	2537	491	529	394	251	321	164	1890	628	554	889	6717	6021
0–4	24	28	575	448	630	628	237	215	183	100	183	85	866	301	294	369	2992	2174
5–9	4	7	242	204	318	424	101	106	83	64	71	31	387	123	127	184	1333	1143
10–14	4	6	157	110	307	426	67	65	59	41	29	17	254	78	59	111	936	854
15–19	2	1	91	78	262	257	44	62	21	20	12	12	182	39	26	59	640	528
20+	4	7	157	134	290	802	42	81	48	26	26	19	201	87	48	166	816	1322
Gesamt	44	61	1371	1220	1948	3160	544	647	461	350	340	195	2033	728	630	1190	7371	7551

5 Diversity Benchmarking der öffentlichen Verwaltungen

Seit 2022 nimmt der Kanton Zürich am Diversity Benchmarking der öffentlichen Verwaltungen teil.

Fokusthema

Die folgende Seite hat als Fokusthema die Geschlechteranteile im Kader. Die Aus- und Eintritte werden im Verhältnis zum Kaderbestand gesetzt.

Beiliegender Bericht

Eine Gegenüberstellung des Kantons Zürich zum Sample der Verwaltungs-Branche ist im öffentlichen Teil des «Diversity Benchmarking» (Management Summary Diversity Benchmarking 2023) zu finden.

Datengrundlage: Sample der Verwaltungs-Branche 2023

- 6 grössere öffentliche Verwaltungen der Deutschschweiz
- Daten per 31. Dezember 2022
- 69 100 Mitarbeitende
- 17 900 Kadermitarbeitende

Durchgeführt durch: Competence Centre for Diversity & Inclusion, Universität St. Gallen

5.1 Beförderungen und Rekrutierung ins Kader tragen zur Erhöhung des Frauenanteils bei, Austritte mindern den Frauenanteil

Der Frauenanteil im Kader nimmt leicht zu (2021 auf 2022: 0,5%). Obwohl der Frauenanteil bei den Neuzugängen verglichen zum Bestand wesentlich höher ist, wird dies durch den hohen Frauenanteil bei den Austritten nahezu wieder aufgehoben.

Im Rahmen des Diversity Benchmarkings können die Daten des Kantons Zürich mit anderen öffentlichen Verwaltungen verglichen werden. Es zeigt sich die gleiche Verteilung mit Ausnahme der Beförderungen ins Kader.

Kanton Zürich im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen

● Männer ● Frauen

