



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt

HR-Controlling
Walcheplatz 1
8090 Zürich
hr-controlling@pa.zh.ch
www.zh.ch/pa

Konsolidierte Bericht- erstattung Personalführungs- kennzahlen 2024

Datum 6. Mai 2025
Status Freigabe
Auftraggeber/-in RRB
Datei Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2024.pdf

Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2024

Mit Beschluss Nr. 700/2014 legte der Regierungsrat fest, welche Personalführungskennzahlen jährlich erhoben und zu einem konsolidierten Gesamtbericht zusammengeführt werden. Mit Beschluss Nr. 1229/2022 erstattete der Regierungsrat dem Kantonsrat Bericht und Antrag zum Postulat KR-Nr. 8/2018 betreffend Gleichstellung von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung. Aufgrund des Postulats wird der Bericht zu den Personalführungskennzahlen um weitere Kennzahlen zur Gleichstellung ergänzt. Der vorliegende Bericht veröffentlicht die aktualisierten Daten für das Jahr 2024.

Datengrundlagen und Aufbau des Berichts

Die Kennzahlen umfassen das Verwaltungspersonal im Monats- und Stundenlohn (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 ist die 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 Daten sind in den Tabellen (Kap. 4) zu finden. Aus datenschutzrechtlichen oder statistischen Gründen muss bei einzelnen Indikatoren auf eine Gliederung nach Direktion verzichtet werden.

Inhalt

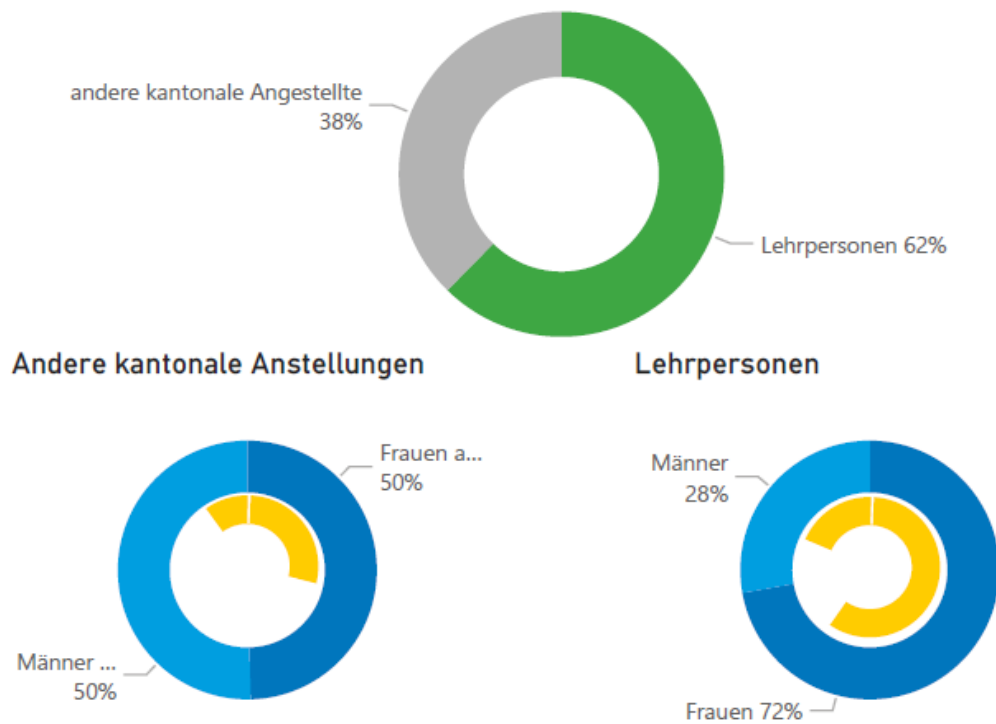
1	Kennzahlen Kanton Zürich	4
	1.1 Wer arbeitet beim Kanton Zürich	4
	1.2 Vielfalt der kantonalen Anstellungen	5
	1.3 Knick im Medianlohn	6
2	Kennzahlen nach Direktionen	7
	2.1 Anstellungen	8
	2.1.1 Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad	8
	2.1.2 Frauenanteile in den Lohnklassen	9
	2.2 Löhne	10
	2.2.1 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 Kaderns nach Beschäftigungsgrad	12
	2.3.3 Zusammensetzung des Kaderns nach Dienstjahren	13
	2.4 Beurteilung und Förderung	14
	2.4.1 Mitarbeiterbeurteilung	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 2024	18
	2.7 Zeitguthaben: Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben	19
3	Kennzahlen des Lehrpersonals	20
	3.1 Anstellungen	21
	3.1.1 Lehrpersonal: Anstellungen nach Schultyp	21
	3.2 Löhne	21
	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 Vergleich Kaderanteil mit Branche	29

1 Kennzahlen Kanton Zürich

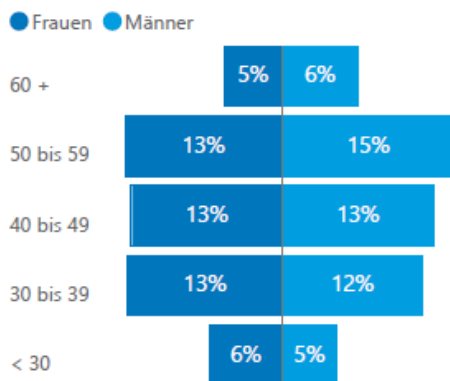
1.1 Wer arbeitet beim Kanton Zürich

Lehrpersonen machen den Grossteil der kantonalen Anstellungen aus. Fast drei Viertel der Lehrpersonen sind Frauen (72%), bei den anderen kantonalen Anstellungen ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. Der Anteil mit einer Teilzeitanstellung (gelbe Segmente) ist bei Frauen wesentlich höher als bei Männern. Lehrpersonen weisen bei jüngeren Altersgruppen höhere Anteile auf.

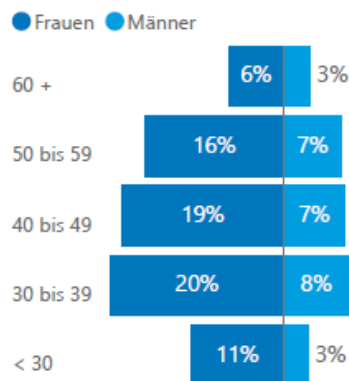
Anstellungen im Kanton Zürich



Anteile nach Alter & Geschlecht



Anteile nach Alter & Geschlecht

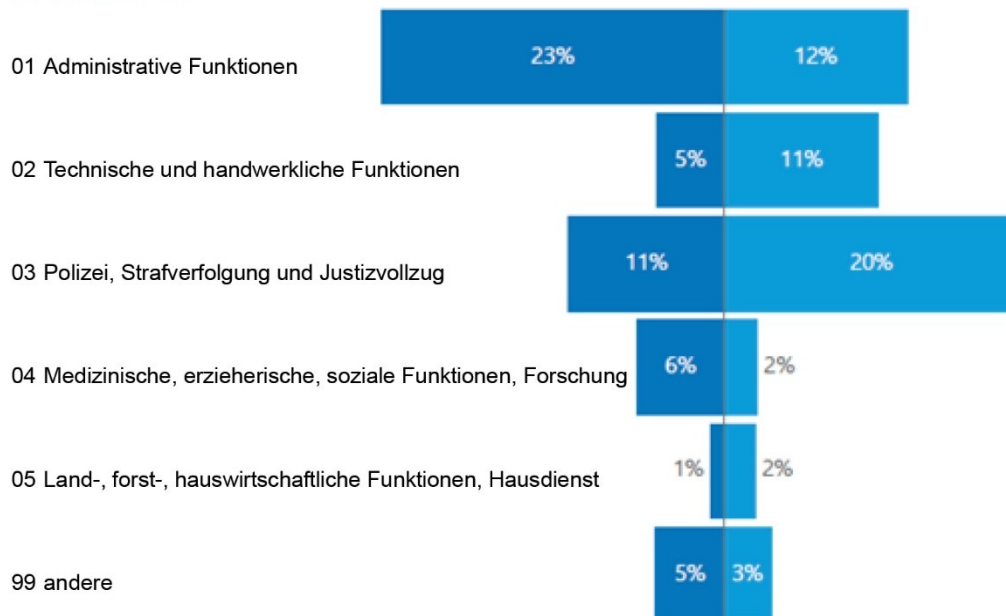


1.2 Vielfalt der kantonalen Anstellungen ohne Lehrpersonen

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	30%	70%
03 Polizei, Strafverfolgung und Justizvollzug	34%	66%
04 Medizinische, erzieherische, soziale Funktionen, Forschung	73%	27%
05 Land-, forst-, hauswirtschaftliche Funktionen, Hausdienst	29%	71%
99 andere	59%	41%
Gesamt	50%	50%

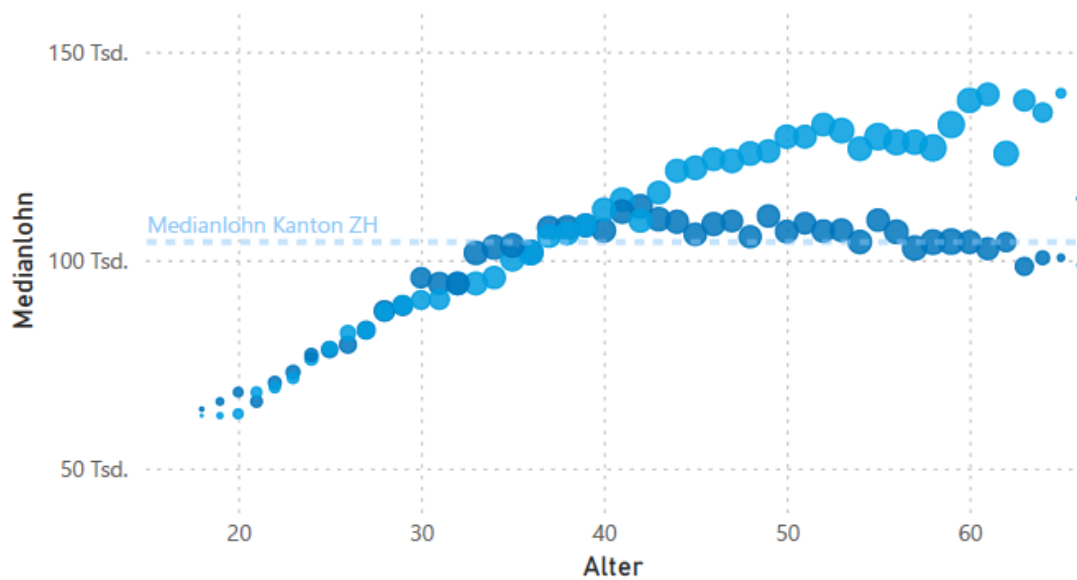
Der Anteil der Geschlechter in der kantonalen Verwaltung ist ausgeglichen. Je nach Funktion der Anstellung zeigen sich jedoch massive Unterschiede. Der Frauenanteil schwankt zwischen 29% (Land-, Forst, Haus. Funktionen, Hausdienst) und 73% (Medizin., erzieh., soz. Funktion, Forschung). Dieses Muster findet sich teilweise wieder in den Direktionen.

1.3 Knick im Medianlohn

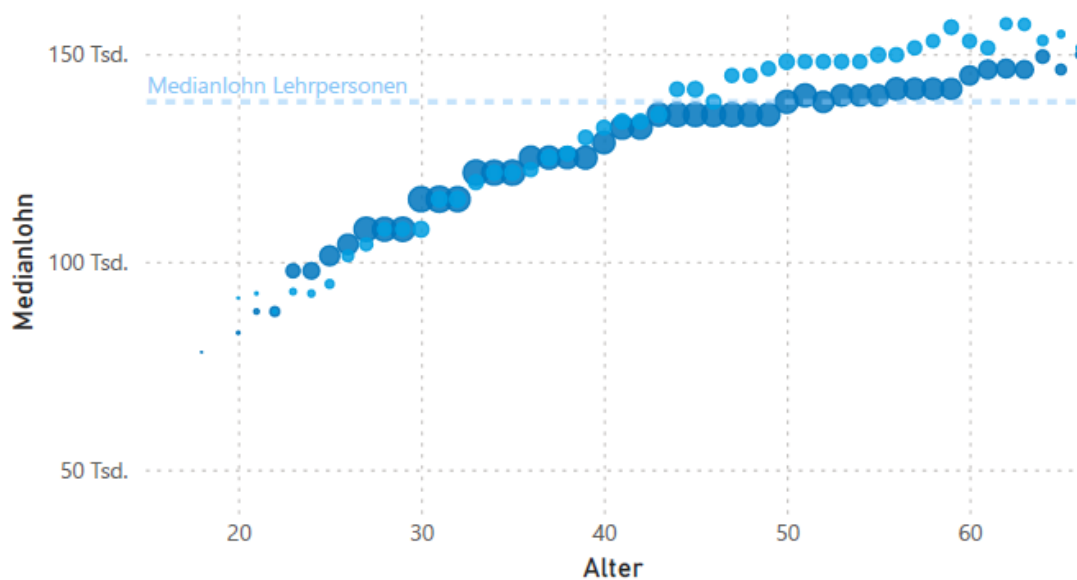
Der Medianlohn von Frauen und Männer entwickelt sich bis zum Alter von 43 Jahren parallel aufwärts. Danach zeigt sich bei den Frauen eine Plafonierung und damit eine klare Abweichung zu den Medianlöhnen der Männer. Bei den Lehrpersonen sind die Unterschiede geringer.

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 Perzentile	10
2.3	Berufliche Stellung	11
	2.3.1 Geschlechteranteile in den Kaderstufen	11
	2.3.2 Zusammensetzung des Kadern nach Beschäftigungsgrad	12
	2.3.3 Zusammensetzung des Kadern nach Dienstjahren	13
2.4	Beurteilung und Förderung	14
	2.4.1 Mitarbeiterbeurteilung	14
	2.4.2 Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen	15
	2.4.3 Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen	16
	2.4.4 Teilnehmende an kantonsinternen Weiterbildungsmaßnahmen	17
2.5	Nettofluktuation und Austritte	18
2.6	Zeitguthaben	19

Anmerkungen

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

Direktionen und Staatskanzlei

Staatskanzlei
Direktion der Justiz und des Innern
Sicherheitsdirektion
Finanzdirektion
Volkswirtschaftsdirektion
Gesundheitsdirektion
Bildungsdirektion
Baudirektion

Bezeichnungen im Bericht

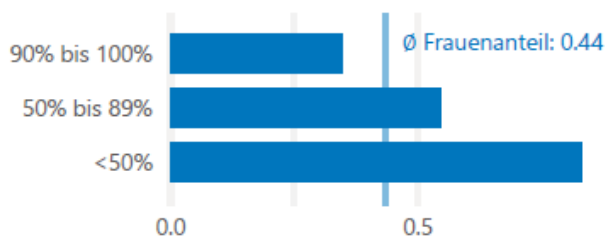
1SK
2JI
3DS
4FD
5VD
6GD
7BI
8BD

2.1 Anstellungen

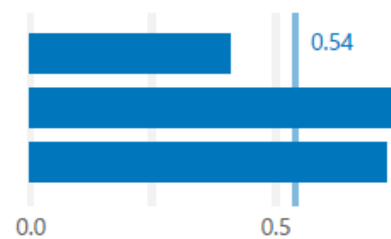
2.1.1 Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad

Arbeiten im Kanton Zürich nahezu gleich viele Frauen wie Männer, zeigen sich in den Direktionen grosse Unterschiede. Hier bewegen sich die Frauenanteile von 35% (Baudirektion) bis 74% (Bildungsdirektion). Gruppieren nach Beschäftigungsgrad zeigt sich durchwegs, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufiger in einem Teilzeitpensum arbeiten. Bei niedrigen Teilzeitpensum verstärkt sich dieses Bild, so arbeiten in der VD mit einem Pensum von unter 50% fast ausschliesslich Frauen (92%). Zu beachten ist, dass diese Gruppe (Pensum unter 50%) in allen Direktionen einen kleinen Teil der Anstellungen ausmacht (Kanton 8%).

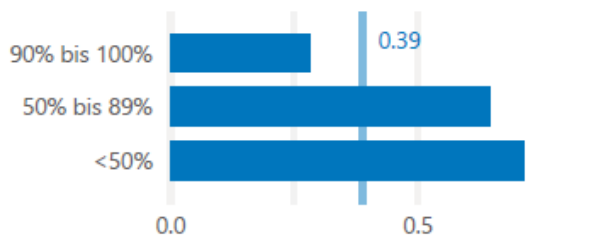
1SK



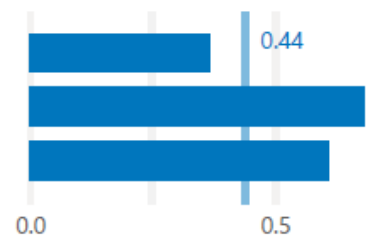
2JI



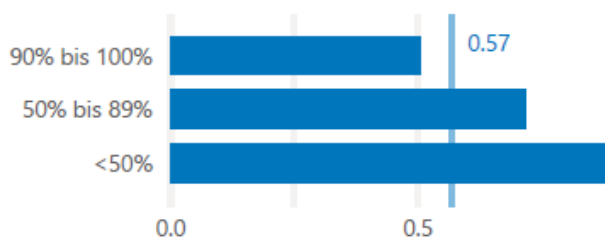
3DS



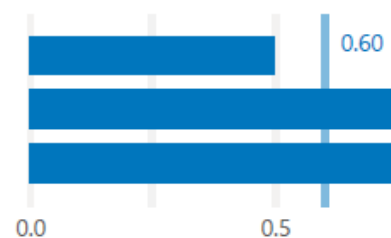
4FD



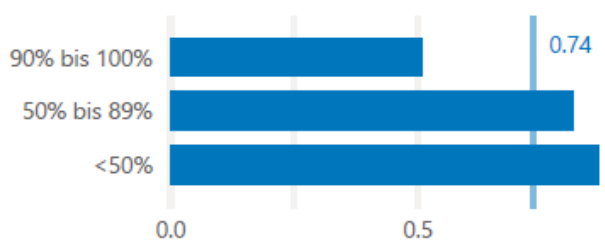
5VD



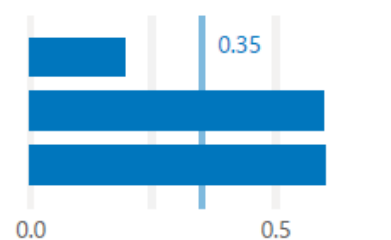
6GD



7BI



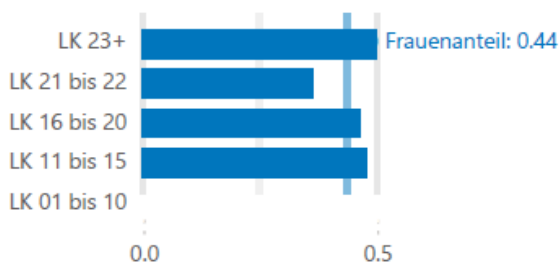
8BD



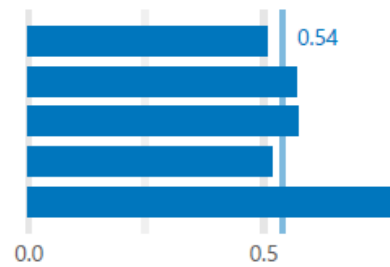
2.1.2 Frauenanteile in den Lohnklassen

Im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil sind Frauen in den unteren Lohnklassen (LK) eher übervertreten. Es ist zu beachten, dass die beiden Gruppen «LK 11 bis 15» und «LK 16 bis 20» 78% aller Anstellungen ausmachen und somit die Anteile der anderen Lohnklassen eher gering sind.

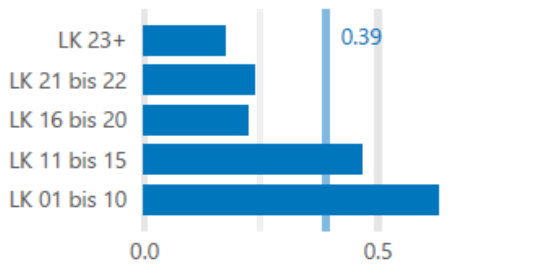
1SK



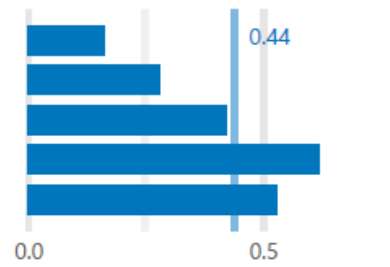
2JI



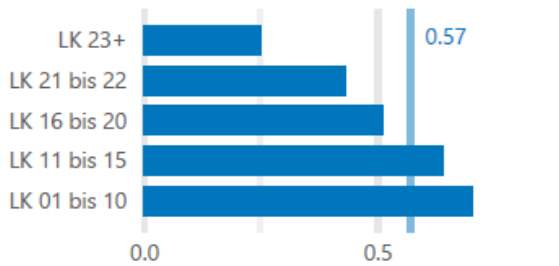
3DS



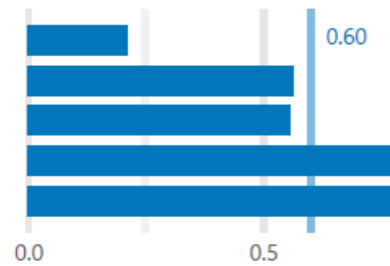
4FD



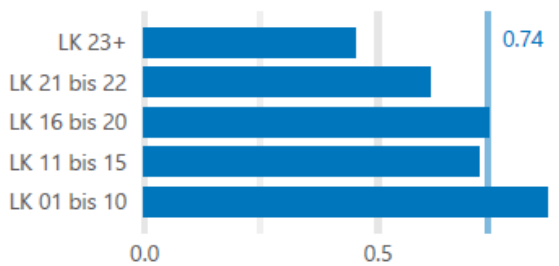
5VD



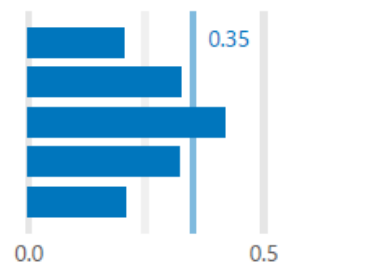
6GD



7BI



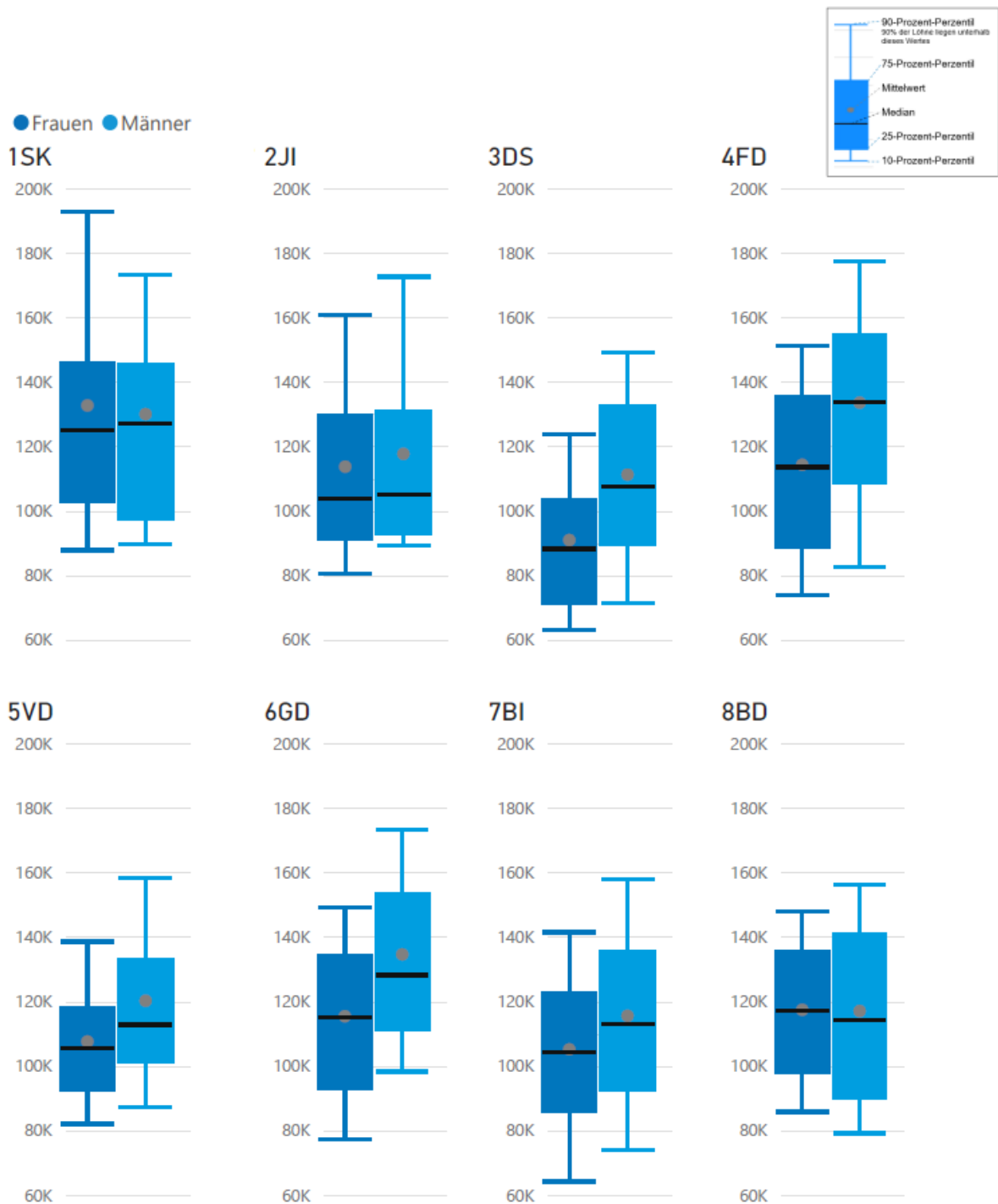
8BD



2.2 Löhne

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

Der Medianlohn und die Perzentile zeigen die Verteilung der Löhne nach Direktion und Geschlecht. Interessant ist auch die Spannweite der Löhne, hier zwischen dem 10- und 90-Prozent-Perzentil.



2.3 Berufliche Stellung

2.3.1 Kaderstufen: Anteile der Geschlechter innerhalb der Kaderstufen

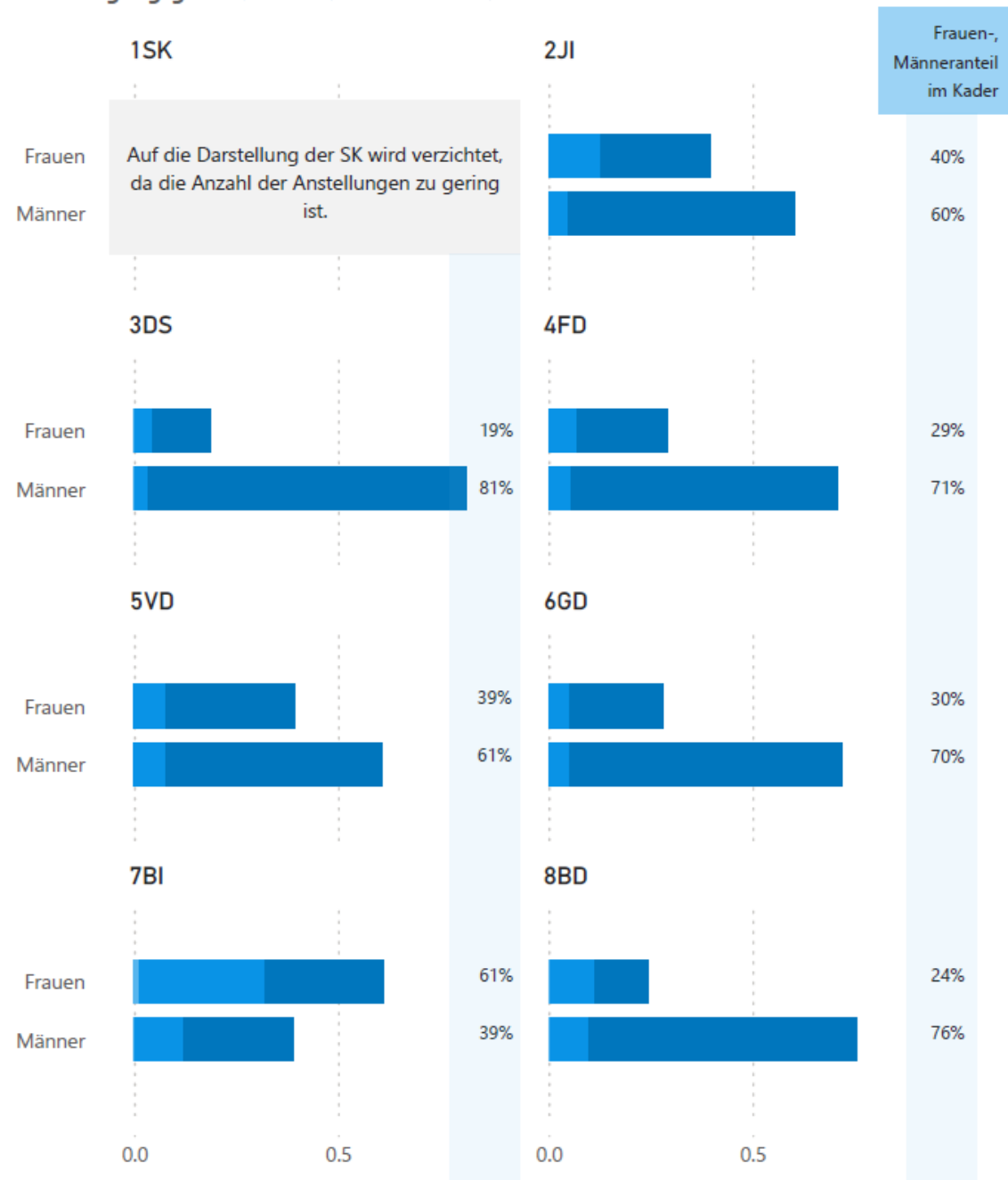
Von allen Anstellungen sind 15% Kaderstellen. Pro Kaderstufe halbiert sich jeweils der Anteil: so sind doppelt so viele Anstellungen im unteren Kader als im mittleren Kader. Die Verteilung der Geschlechter innerhalb der Kaderstufen unterscheidet sich zwischen den Direktionen stark.



2.3.2 Zusammensetzung des Kaders nach Beschäftigungsgrad

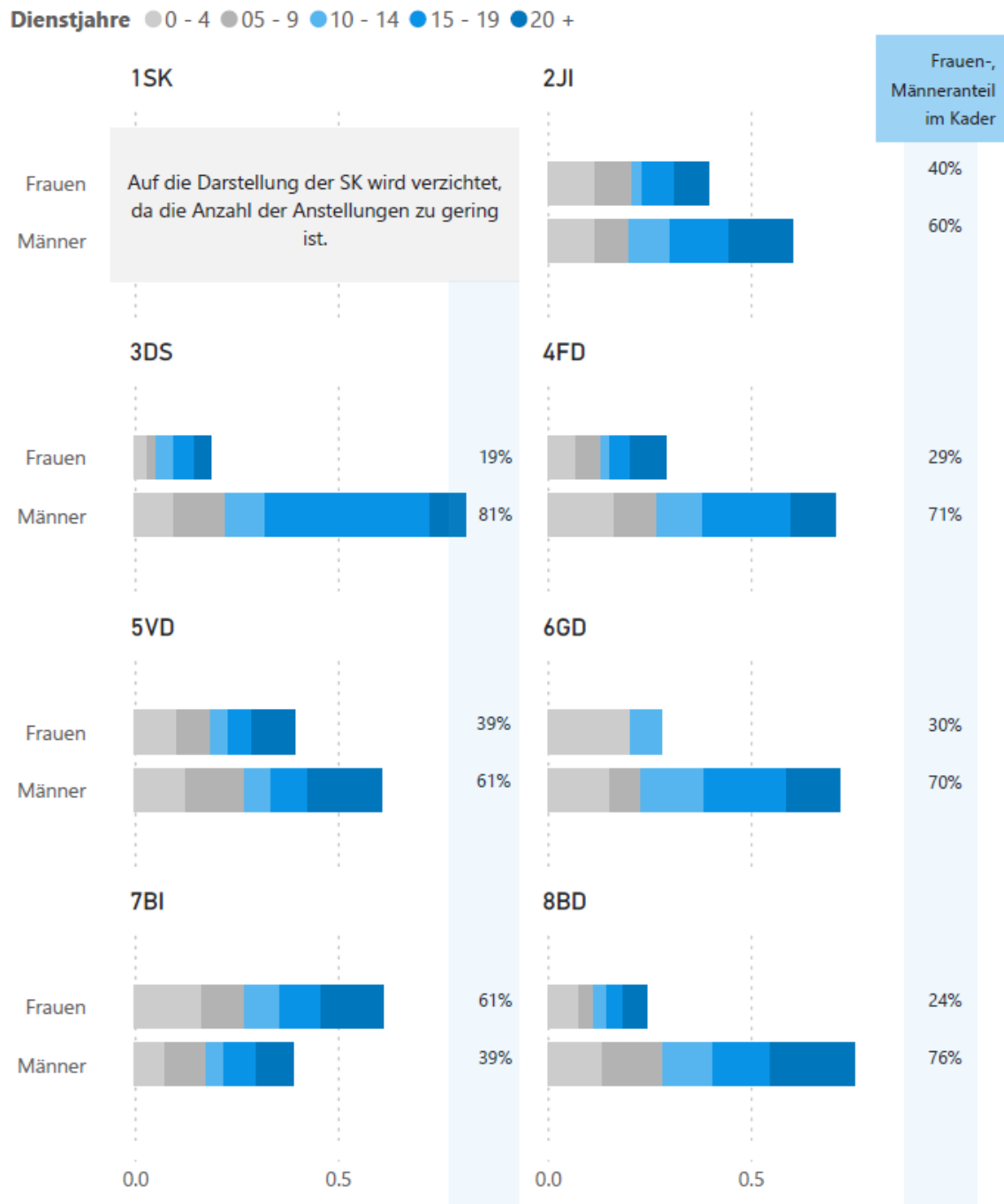
Wer im Kader ist, arbeitet im Vollzeitpensum. Grosse Ausnahme ist die Bildungsdirektion, wo über die Hälfte der Kaderfrauen in einem Teilzeitpensum arbeitet. Der Frauenanteil im Kader ist durchwegs geringer als der Männeranteil, wieder mit der Ausnahme der Bildungsdirektion mit dem höchsten Frauenanteil von 61% im Kader.

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



2.3.3 Zusammensetzung des Kaders nach Dienstjahren

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



2.4 Beurteilung und Förderung

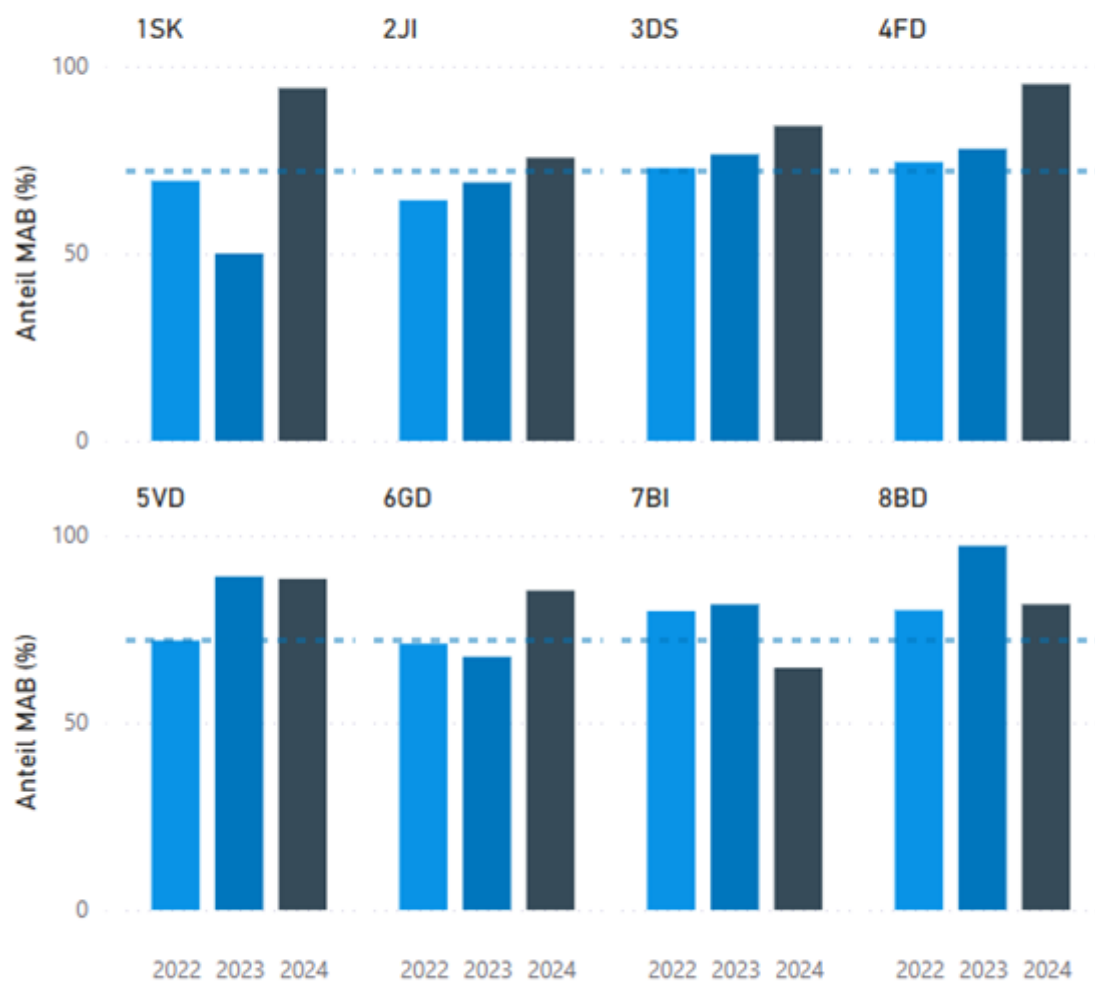
2.4.1 Mitarbeiterbeurteilung

Gemäss § 46 des Personalgesetzes haben Angestellte Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten. Die Angestellten sind gemäss § 136 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz einmal pro Jahr von den Vorgesetzten zu beurteilen.

Anteil Anstellungen mit MAB nach Direktion und Geschlecht (in %, 2024*)

Direktion	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	all
Frauen	87	74	82	97	88	83	63	78	77
Männer	100	78	85	94	88	88	69	84	84
Total	94	76	84	95	88	85	65	82	81

Anteil Anstellungen mit MAB in den Direktionen (2022 bis 2024*)



- Für die Verwaltungs- und Betriebsangestellten an den Berufsfach- und Mittelschulen sind keine Beurteilungen erfasst. Dadurch ergibt sich eine tiefere Quote. Würden diese dazu gezählt, läge die Quote bei über 80%.

2.4.2 Mitarbeiterbeurteilungen: Verteilung der Qualifikation

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

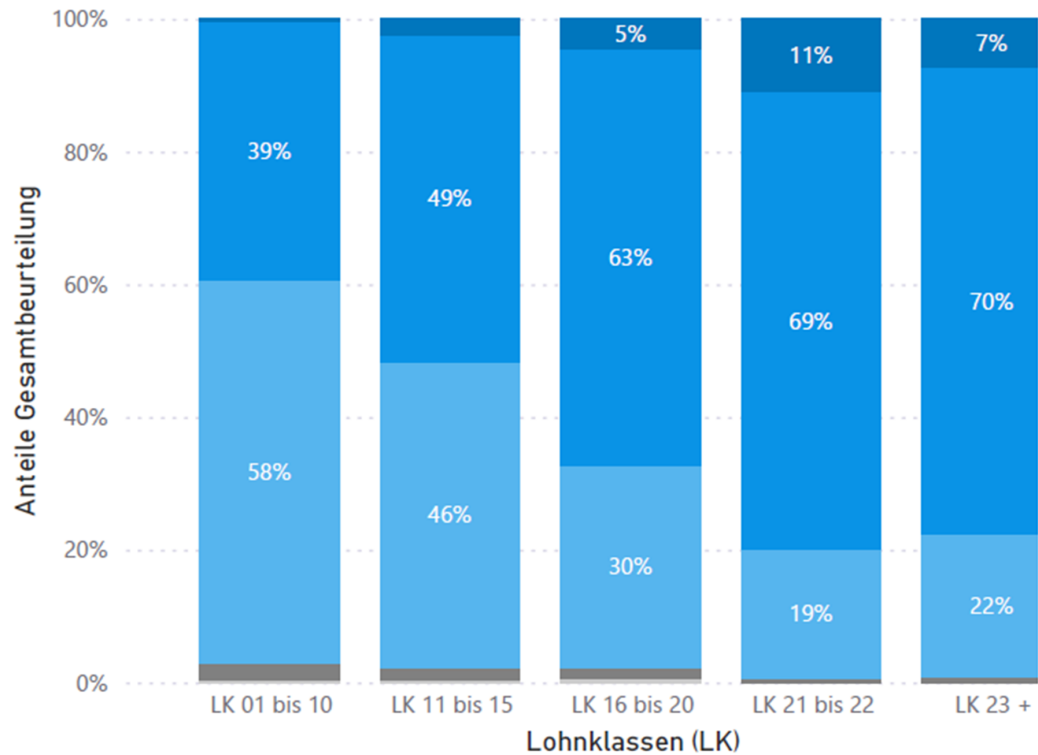
Anteile der Lohnklassen (nur Anstellungen mit Qualifizierung)

● LK 01 bis 10 ● LK 11 bis 15 ● LK 16 bis 20 ● LK 21 bis 22 ● LK 23 +



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 der Personalverordnung 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. individuelle Lohnerhöhungen nach Direktion und Geschlecht (in %)

Einmalzulagen (EZ)

Geschlecht	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Gesamt
Frauen	7	15	19	19	3	21	16	22	17
Männer	14	20	23	21	6	15	21	21	21
Total	11	18	21	20	4	18	18	21	19

Individuelle Lohnerhöhung (ILE)

Frauen	22	26	27	29	39	26	35	32	30
Männer	24	28	28	23	36	26	30	32	29
Total	23	27	27	26	38	26	34	32	29

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

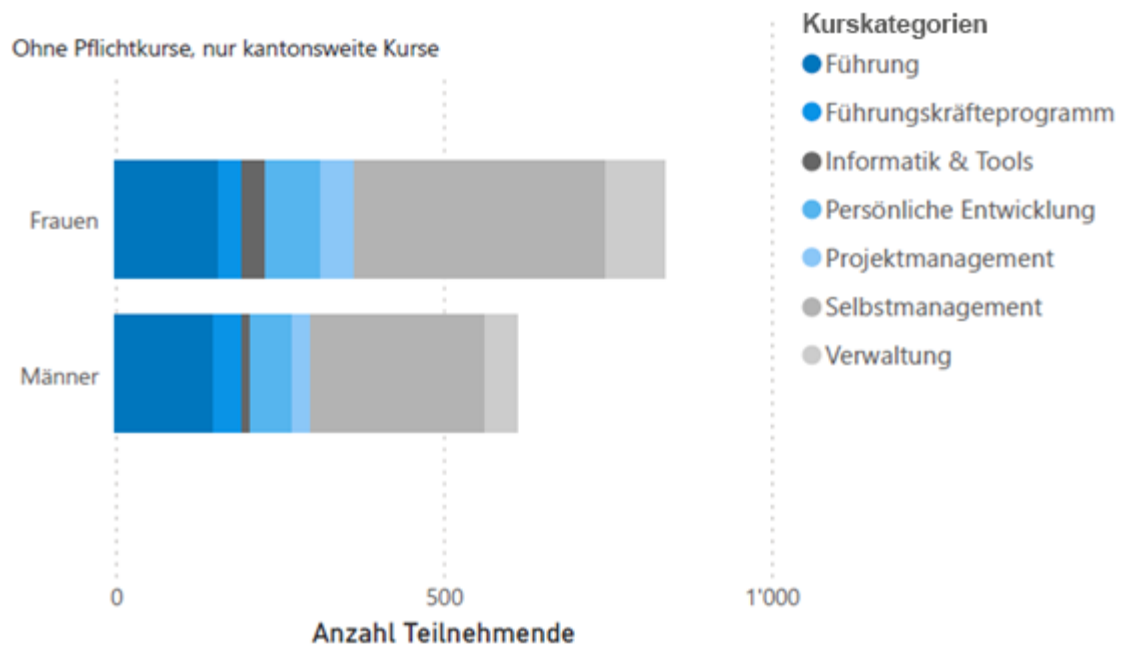
BG	<50%		50% bis 89%		90% bis 100%		Gesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
LK 01 bis 10							26	17
LK 11 bis 15							26	25
LK 16 bis 20							29	28
LK 21 bis 22			*				32	29
LK 23 +							34	32
Gesamt	21	8	29	22	29	28	28	26

2.4.4 Teilnehmende an kantonsinternen Weiterbildungsmaßnahmen

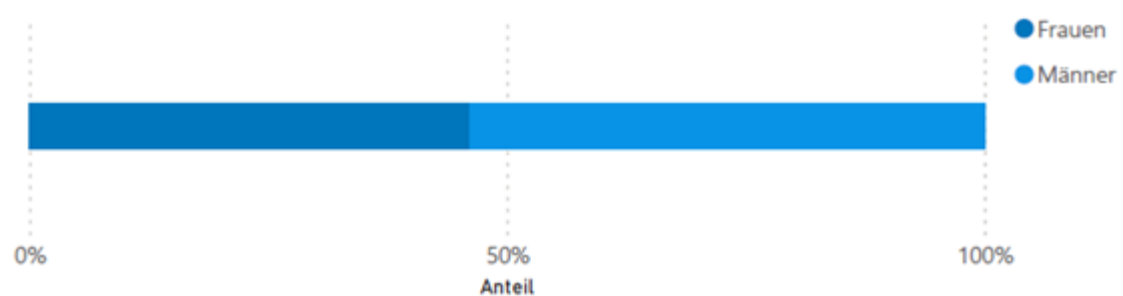
Frauen nehmen häufiger an internen Weiterbildungen teil als Männer. Die Verteilung der Kurskategorien sind bei Frauen und Männer recht ähnlich.

Der Geschlechteranteil im Führungskräfteprogramm ist relativ ausgeglichen. Eine Teilnahme an diesem Programm setzt eine Nominierung der oder des Vorgesetzten voraus.

Teilnehmende an Weiterbildungskurse



Führungskräfteprogramm : Anteil Geschlechter

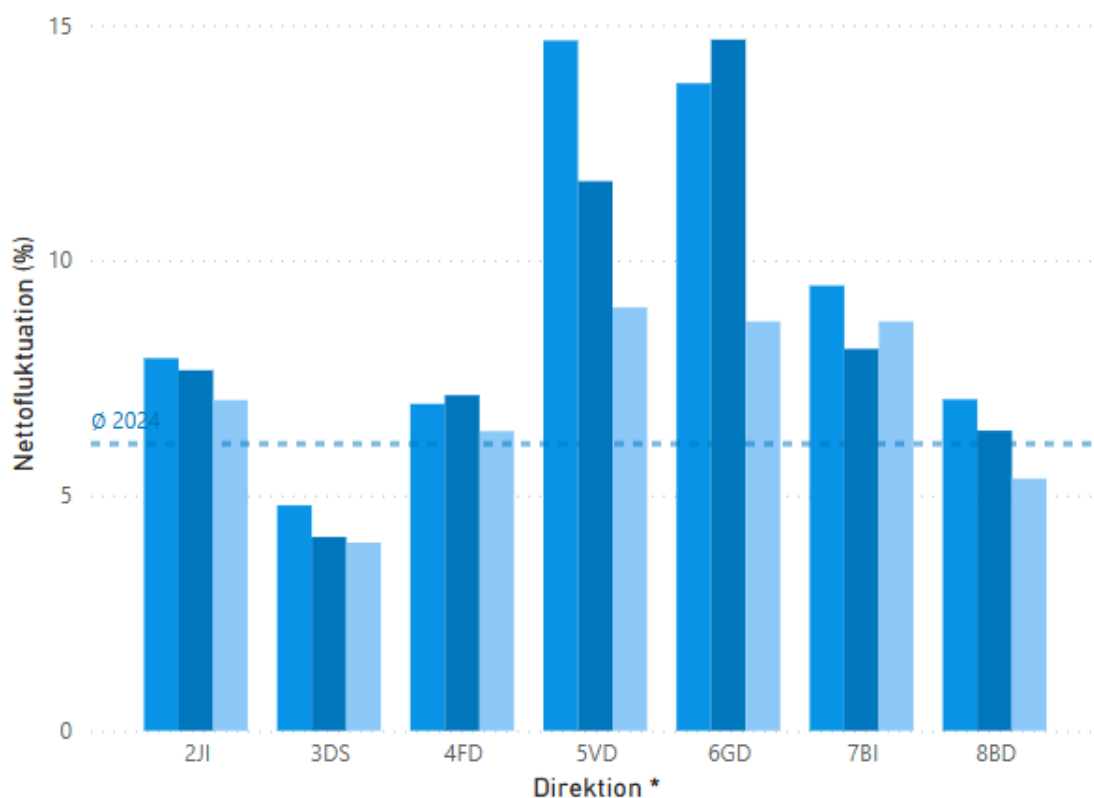


2.5 Nettofluktuation und Austritte 2024

Die Nettofluktuation umfasst ausschliesslich Austritte aufgrund von freiwilligen 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 jeweilig bestehenden Arbeitsmarktsituation. Durch die Fluktuation entstehen direkte Kosten (z.B. Rekrutierungskosten) sowie indirekte Kosten wie beispielsweise Know-how-Verlust und geringere Produktivität neuer Mitarbeitenden während der Einführungszeit.

Nettofluktuation 2022 bis 2024

Jahr ● 2022 ● 2023 ● 2024



Nettofluktuation und Austritte 2024

Direktion *	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Nettofluktuation (%)	7.0	4.0	6.4	9.0	8.7	8.7	5.4	6.1
Austritte	185	179	77	82	33	144	98	806

*Aus Datenschutzgründen ist die Nettofluktuation der Staatskanzlei nicht aufgeführt.

2.7 Zeitguthaben: Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben

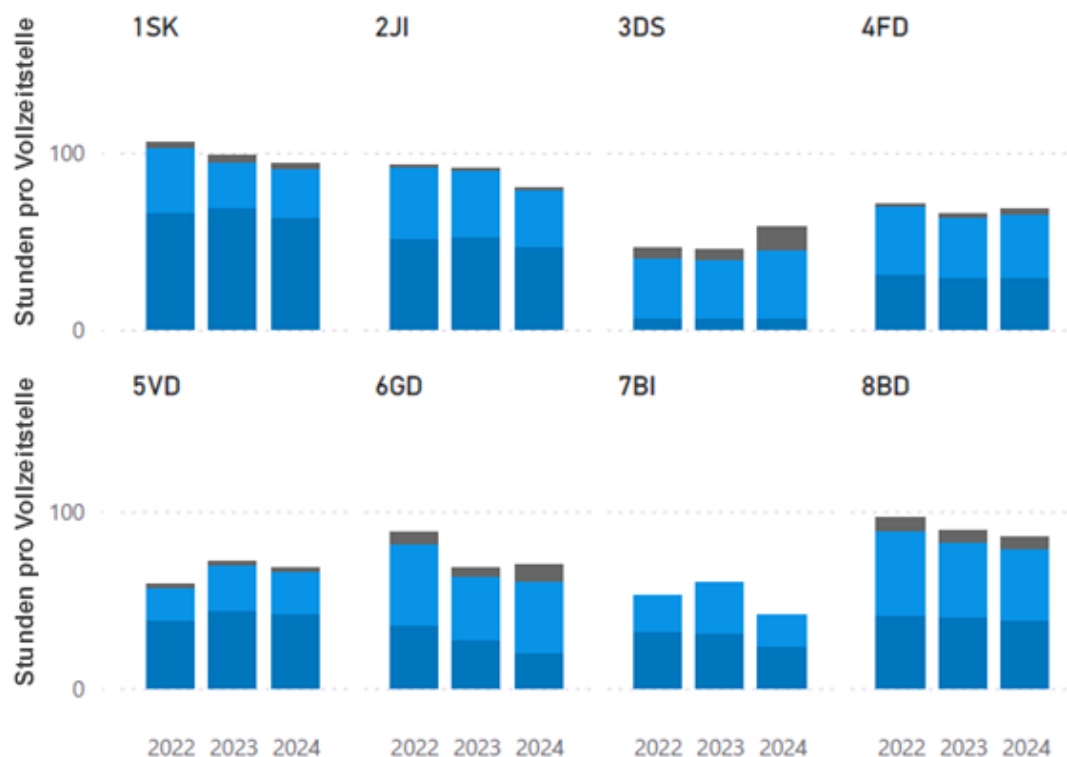
Für personalrechtliche Ansprüche sind gemäss § 13 der Rechnungslegungsverordnung in der Bilanz Rückstellungen zu bilden. Bei den erhobenen Daten der Gleitzeit handelt es sich um Werte vor der Korrektur der Gleitzeitsaldi. Diese dürfen am Jahresende maximal 84 Stunden pro Vollzeitstelle betragen. Anstellungen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

Anzahl Stunden pro Vollzeitstelle (per 31.12.2024)

	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD
Ferienguthaben	64	47	7	30	42	20	24	39
Gleitzeit	27	32	38	35	24	41	17	40
Überzeit	3	1	13	3	2	9	0	6

Zeitguthaben in den Direktionen 2022 bis 2024

● Ferienguthaben ● Gleitzeit ● Überzeit



3 Kennzahlen des Lehrpersonals

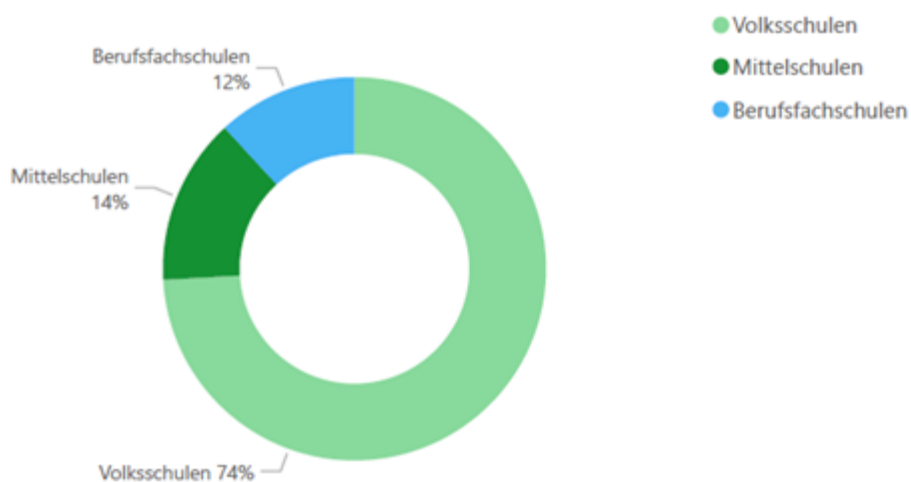
3.1	Anstellungen	21
	3.1.1 Lehrpersonen nach Schultyp	21
	3.1.2 Lehrpersonen mit Leitungsfunktion	21
3.2	Löhne	22
	3.2.1 Medianlöhne mit Perzentile	22
3.3	Nettofluktuation und Austritte	23

3.1 Anstellungen

3.1.1 Lehrpersonal: Anstellungen nach Schultyp

Über drei Viertel der Lehrpersonen arbeiten in der Volksschule. Sind in den Mittel- und Berufsfachschulen die Geschlechter einigermassen gleich verteilt, zeigt sich bei den Volksschulen ein ganz anderes Bild. Hier machen Frauen 79% der Anstellungen aus. Der Frauenanteil mit Leitungsfunktion beträgt in den Volksschulen 64%.

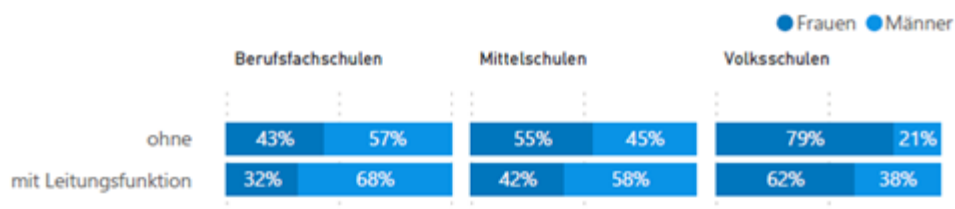
Anstellungen nach Schultyp



Anstellungen nach Direktion und Schultyp



Anteile Geschlechter nach Leitungsfunktion und Schultyp



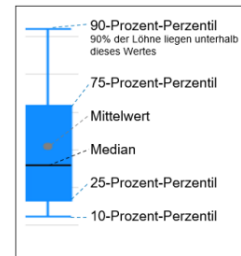
Anzahl Anstellungen nach Leitungsfunktion und Schultyp

Schultyp	Berufsfachschulen		Mittelschulen		Volksschulen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ohne	1'014	1'323	1'498	1'238	11'180	2'909
mit Leitungsfunktion	11	23	35	49	470	289
Gesamt	1'025	1'346	1'533	1'287	11'650	3'198

3.2 Löhne

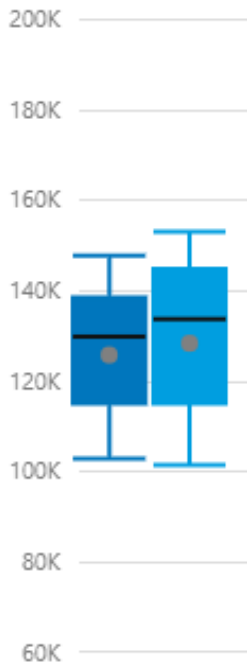
3.2.1 Medianlohn mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentilen

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

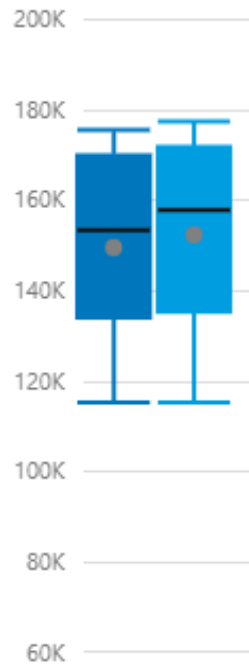


● Frauen ● Männer

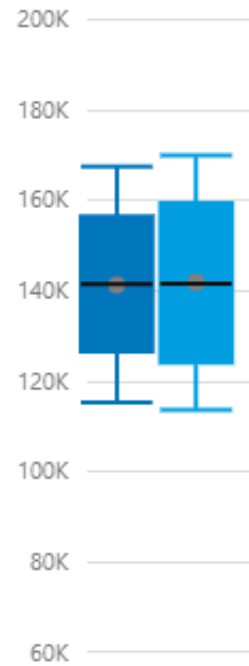
Volksschulen



Mittelschulen



Berufsfachschulen

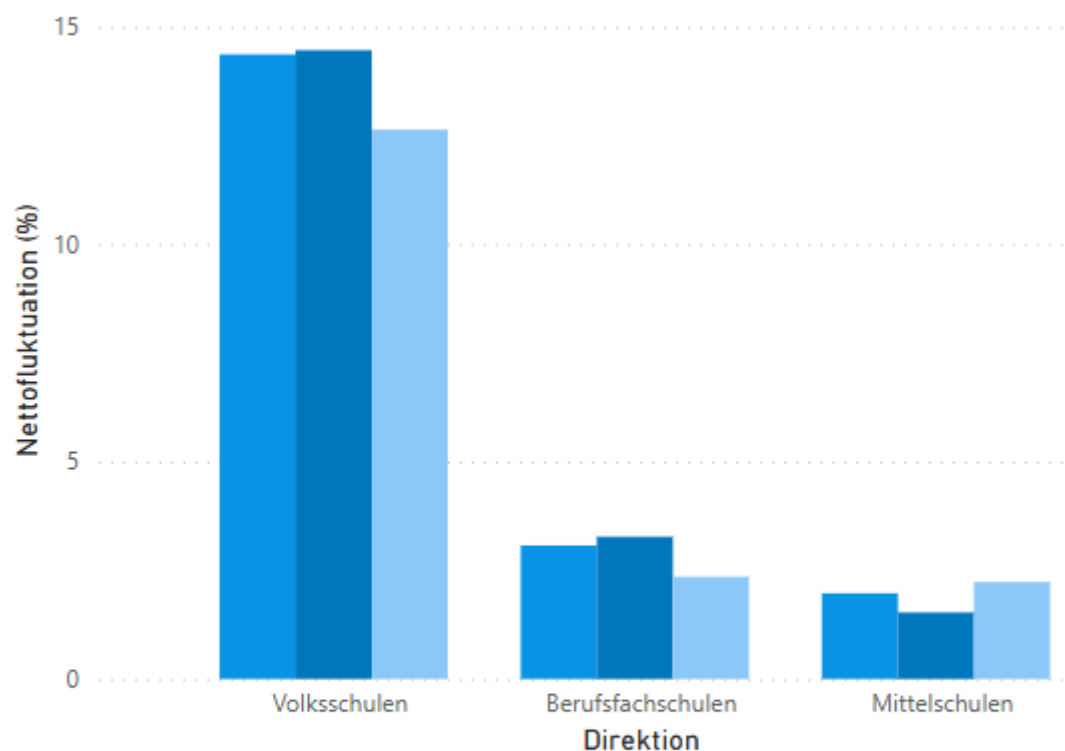


3.3 Nettofluktuation und Austritte der Lehrpersonen

Die Nettofluktuation der Volksschulen ist höher als bei den beiden anderen Schultypen. Im Vergleich zu den anderen kantonalen Anstellungen zeigen sich hier andere Werte: Während die Mittel- und Berufsfachschulen die niedrigsten Werte aufweisen, ist die Nettofluktuation bei den Volksschulen am höchsten. Jedoch ist die Nettofluktuation im Berichtsjahr auf 12,6% gesunken.

Nettofluktuation (2022 bis 2024)

Jahr ● 2022 ● 2023 ● 2024



Nettofluktuation und Austritte 2024

Attribut	Berufsfachschulen	Mittelschulen	Volksschulen
Nettofluktuation (%)	2.4	2.2	12.6
Austritte	65	76	2'414

4 Tabellen der Kennzahlen

- für das Berichtsjahr 2024 per Stichtag 31.12.2024
 - 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-Perzentile
- d. Medianlöhne nach Alter
- e. Anstellungen nach Kaderstufe und Führungsfunktion
- f. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Beschäftigungsgrad
- g. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Dienstjahre

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	15	4	611	360	17	15	38	16	10	2	345	54	40	153	1'076	607
LK 11 bis 15	12	13	734	676	938	1'071	205	125	281	158	72	21	678	269	173	362	3'093	2'695
LK 16 bis 20	20	23	490	360	481	1'664	256	352	171	163	94	75	929	332	363	504	2'804	3'473
LK 21 bis 22	8	14	95	71	29	93	56	143	29	38	49	38	93	59	72	149	431	605
LK 23+	5	5	168	161	12	57	12	62	7	21	4	15	24	29	11	43	243	393
Gesamt	45	58	1'502	1'272	2'071	3'245	546	697	526	396	229	151	2'069	743	659	1'211	7'647	7'773

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%	5	1	138	52	310	122	11	7	12	1	8	2	407	63	47	31	938	279
50% bis 89%	17	14	667	216	674	369	182	84	178	69	110	38	1'244	280	390	261	3'462	1'331
90% bis 100%	23	43	697	1'004	1'087	2'754	353	606	336	326	111	111	418	400	222	919	3'247	6'163
Gesamt	45	58	1'502	1'272	2'071	3'245	546	697	526	396	229	151	2'069	743	659	1'211	7'647	7'773

c. Löhne mit 10-, 25-, 50-, 75- und 90-Prozent-Perzentil

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%-Perzentil)	88'635	90'486	81'255	89'363	70'595	83'113	73'981	83'112	82'292	87'424	77'362	98'465	67'207	74'956	87'375	79'273	73'975	83'113
P25 (1. Quartil)	106'882	106'609	91'864	92'813	82'994	93'108	89'380	109'453	93'027	101'792	92'413	111'795	90'463	94'184	98'637	90'396	89'363	94'184
P50 (Median)	127'972	127'382	104'356	104'590	93'108	112'170	114'535	133'993	105'793	113'002	114'203	128'316	106'028	113'756	117'919	114'105	104'234	113'756
P75 (3. Quartil)	145'296	144'738	129'907	129'733	108'996	135'444	135'712	154'783	118'198	133'993	132'397	153'125	123'260	135'444	135'712	141'154	125'068	139'083
P90 (90%-Perzentil)	178'410	165'270	161'057	173'811	128'190	149'809	151'227	177'540	138'039	158'101	147'697	171'859	143'157	158'306	148'150	156'442	147'369	159'863

d. Medianlöhne nach Alter

Direktion Alter	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
< 30	*	*	81'255	89'363	80'617	82'533	71'779	78'566	75'571	85'175	77'702	101'844	81'865	75'913	94'307	72'840	80'617	81'211
30 bis 39	125'616	126'039	107'760	99'153	93'108	96'078	116'225	120'069	98'637	110'582	115'082	118'189	105'820	102'166	113'264	101'642	103'111	99'528
40 bis 49	145'296	132'305	117'425	109'841	103'387	119'648	123'548	139'582	107'200	112'170	122'169	135'948	109'453	118'767	128'686	123'260	112'396	121'307
50 bis 59	*	149'809	113'002	112'098	96'489	133'855	125'442	149'359	109'395	115'343	130'200	137'648	110'292	129'641	126'806	131'840	109'841	131'091
60 +	*	*	108'599	123'037	94'184	143'157	108'302	150'909	110'596	118'291	119'614	155'063	113'674	132'397	111'121	135'173	108'194	139'800
Gesamt	125'068	127'382	104'466	105'371	93'108	112'396	113'756	133'993	105'793	113'002	115'286	128'316	105'924	113'756	117'919	114'535	104'234	114'369

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

e. Anstellungen nach Kaderstufe und Führungsfunktion

Direktion Kaderstufe & Führungsfunktion	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
1. oberes Kader	5	3	16	24	18	71	8	27	5	17	1	10	18	24	13	39	84	215
mit Führungsfunktion	5	3	16	24	18	69	8	27	4	16	1	10	17	24	13	38	82	211
ohne Führungsfunktion						2			1	1			1			1	2	4
2. mittleres Kader	1	4	41	55	33	155	4	21	21	41	7	14	60	37	49	112	216	439
mit Führungsfunktion	1	3	41	55	26	150	4	21	20	35	7	14	58	36	49	112	206	426
ohne Führungsfunktion		1			7	5			1	6			2	1			10	13
3. unteres Kader		4	114	169	94	412	39	76	43	49	3	1	86	45	28	149	407	905
mit Führungsfunktion		4	114	169	82	381	39	76	40	48	3	1	86	45	28	149	392	873
ohne Führungsfunktion					12	31			3	1							15	32
kein Kader	39	47	1'331	1'024	1'926	2'607	495	573	457	289	218	126	1'905	637	569	911	6'940	6'214
mit Führungsfunktion					6	11					11	9					17	20
ohne Führungsfunktion	39	47	1'331	1'024	1'920	2'596	495	573	457	289	207	117	1'905	637	569	911	6'923	6'194
Gesamt	45	58	1'502	1'272	2'071	3'245	546	697	526	396	229	151	2'069	743	659	1'211	7'647	7'773

Personalführungskennzahlen 2024
27/29

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	11	171	248	145	638	51	124	69	107	11	25	164	106	90	300	707	1'559
<50%			1	1	1	2							3	1		2	5	6
50% bis 89%	2	1	57	19	36	23	12	10	14	12	2	2	84	33	38	36	245	136
90% bis 100%	4	10	113	228	108	613	39	114	55	95	9	23	77	72	52	262	457	1'417
kein Kader	39	47	1'331	1'024	1'926	2'607	495	573	457	289	218	126	1'905	637	569	911	6'940	6'214
<50%	5	1	137	51	309	120	11	7	12	1	8	2	404	62	47	29	933	273
50% bis 89%	15	13	610	197	638	346	170	74	164	57	108	36	1'160	247	352	225	3'217	1'195
90% bis 100%	19	33	584	776	979	2'141	314	492	281	231	102	88	341	328	170	657	2'790	4'746
Gesamt	45	58	1'502	1'272	2'071	3'245	546	697	526	396	229	151	2'069	743	659	1'211	7'647	7'773

g. Anstellungen nach beruflicher Stellung und Dienstjahre

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	11	171	248	145	638	51	124	69	107	11	25	164	106	90	300	707	1'559
0 - 4	1	2	51	47	23	71	12	29	17	22	8	5	45	21	31	54	188	251
05 - 9	1	1	36	55	30	61	15	19	19	31		3	41	25	21	83	163	278
10 - 14	2	2	37	37	20	96	11	18	15	26		3	26	26	16	59	127	267
15 - 19	1	3	13	43	32	81	4	20	8	12	3	6	23	12	9	48	93	225
20 +	1	3	34	66	40	329	9	38	10	16		8	29	22	13	56	136	538
kein Kader	39	47	1'331	1'024	1'926	2'607	495	573	457	289	218	126	1'905	637	569	911	6'940	6'214
0 - 4	26	24	672	494	766	759	230	261	221	118	121	61	877	303	294	405	3'207	2'425
05 - 9	4	6	254	197	328	364	115	105	102	74	47	16	388	129	138	177	1'376	1'068
10 - 14	4	5	148	121	280	429	63	63	47	38	20	16	272	81	64	115	898	868
15 - 19	1	4	106	71	269	263	44	69	41	33	12	15	163	43	25	69	661	567
20 +	4	8	151	141	283	792	43	75	46	26	18	18	205	81	48	145	798	1'286
Gesamt	45	58	1'502	1'272	2'071	3'245	546	697	526	396	229	151	2'069	743	659	1'211	7'647	7'773

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» (HSG Diversity Benchmarking 2024) zu finden.

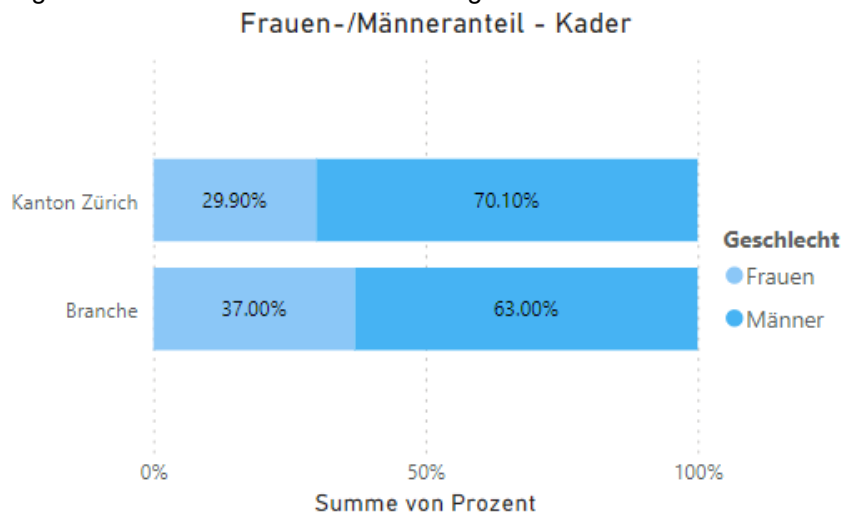
Datengrundlage: Sample der Verwaltungs-Branche 2024

- 6 grössere öffentliche Verwaltungen
- Daten per 31. Dezember 2023
- 74'100 Mitarbeitende
- 18'900 Kadermitarbeitende

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

5.1 Vergleich Kaderanteil mit Branche

Im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen ist der Frauenanteil im Kader im Kanton Zürich leicht tiefer. 2023 betrug der Frauenanteil beim Kanton Zürich 29,9%, während er bei vergleichbaren Unternehmen 37% betrug.



Gleichzeitig ist festzuhalten das der Kaderanteil der Frauen im Kanton weiterhin gestiegen ist. So liegt der Frauenanteil im Kader für 2023 um 1,2% höher als 2022.

