



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 Berichterstat- tung Personalführungskenn- zahlen 2022

Datum 28. September 2023
Status Freigabe
Auftraggeber/-in RRB
Datei Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2022.pdf

Konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2022

Mit den Beschlüssen Nr. 700/2014 und Nr. 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 2022.

Datengrundlagen und Aufbau des Berichts

Die Kennzahlen umfassen das Verwaltungspersonal im Monats- und Stundenlohn gemäss PVO und das Polizeipersonal gemäss Kantonspolizeiverordnung (Lohnreglemente 01 und 05) der Direktionen und der Staatskanzlei (Konsolidierungskreis¹). 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 Mann und Frau 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 Benchmarking 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

- 1.1 Wer arbeitet beim Kanton Zürich
- 1.2 Vielfalt der kantonalen Anstellungen
- 1.3 Knick im Medianlohn

2 Kennzahlen nach Direktionen (ohne Lehrpersonen)

- 2.1 Anstellungen
- 2.2 Löhne
- 2.3 Berufliche Stellung
- 2.4 Beurteilung und Förderung
- 2.5 Nettofluktuation und Austritte
- 2.6 Zeitguthaben

3 Kennzahlen des Lehrpersonals

- 3.1 Anstellungen
- 3.2 Löhne
- 3.3 Nettofluktuation und Austritte

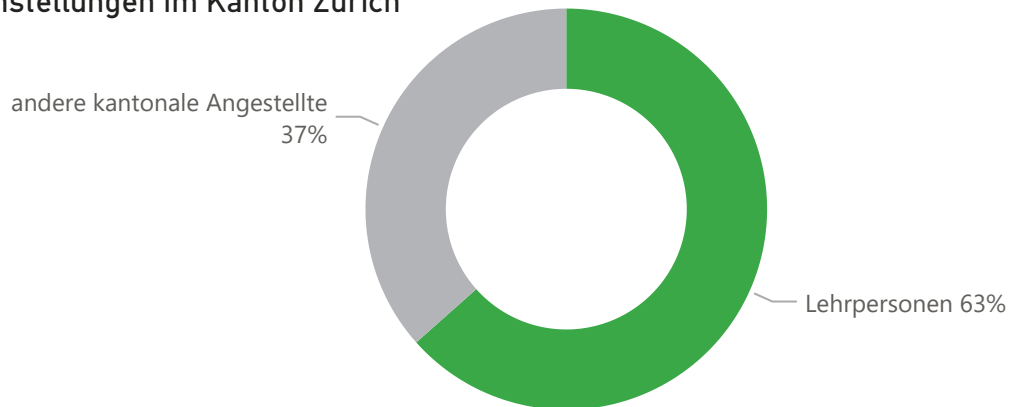
4 Tabellen der Kennzahlen nach Direktionen

5 Diversity Benchmarking der öffentlichen Verwaltungen

Wer arbeitet beim Kanton Zürich

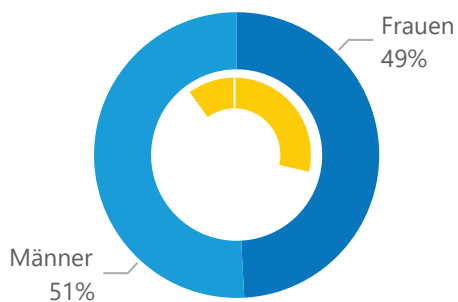
Lehrpersonen machen den Grossteil der kantonalen Anstellungen aus. Fast drei Viertel der Lehrpersonen sind Frauen, bei den anderen kantonalen Anstellungen ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen. Der Anteil bei Frauen mit einer Teilzeit-Anstellung ist wesentlich höher als bei Männern. Lehrpersonen weisen bei jüngeren Altersgruppen höhere Anteile auf.

Anstellungen im Kanton Zürich

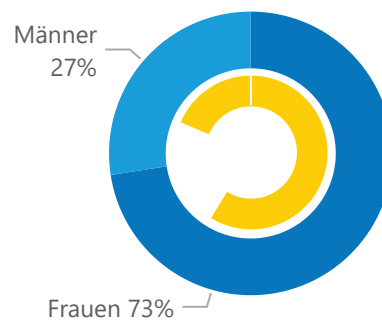


● Frauen ● Männer ● Teilzeit

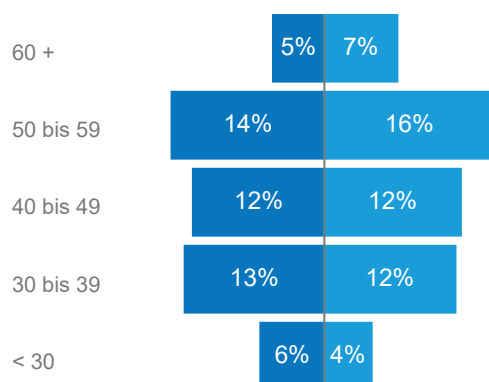
Andere kantonale Anstellungen



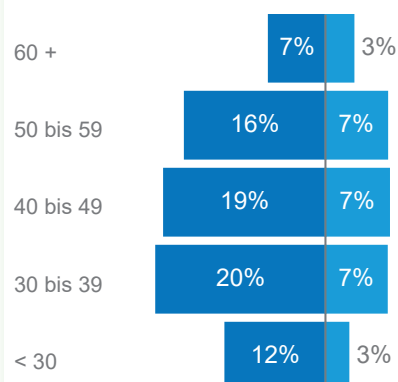
Lehrpersonen



Anteile nach Alter & Geschlecht



Anteile nach Alter & Geschlecht



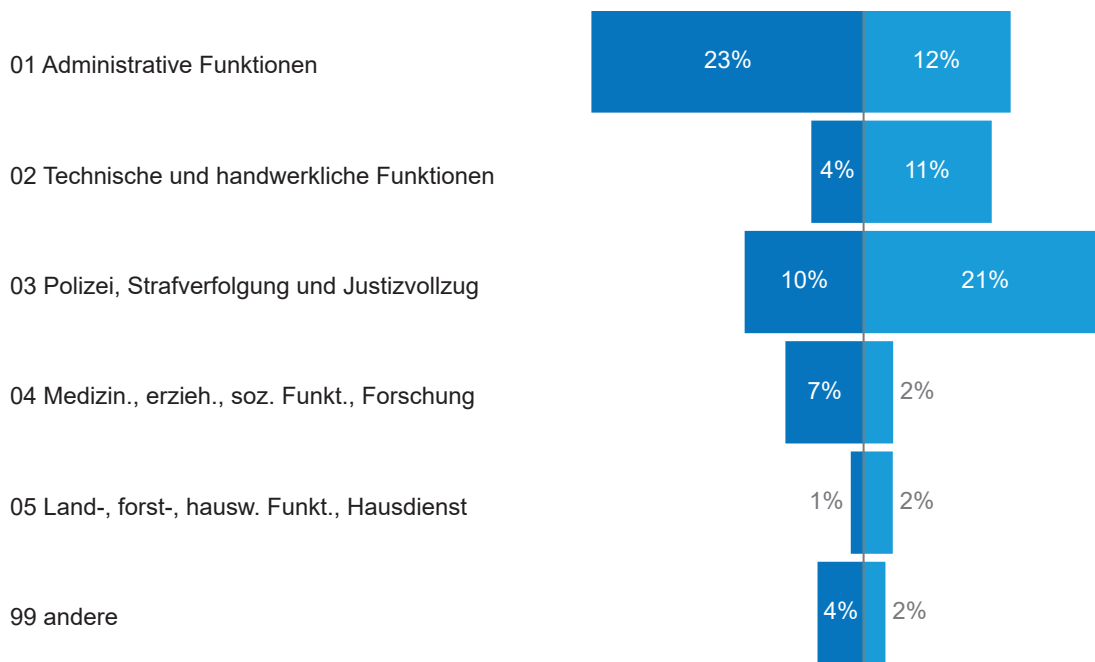
Vielfalt der kantonalen Anstellungen

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

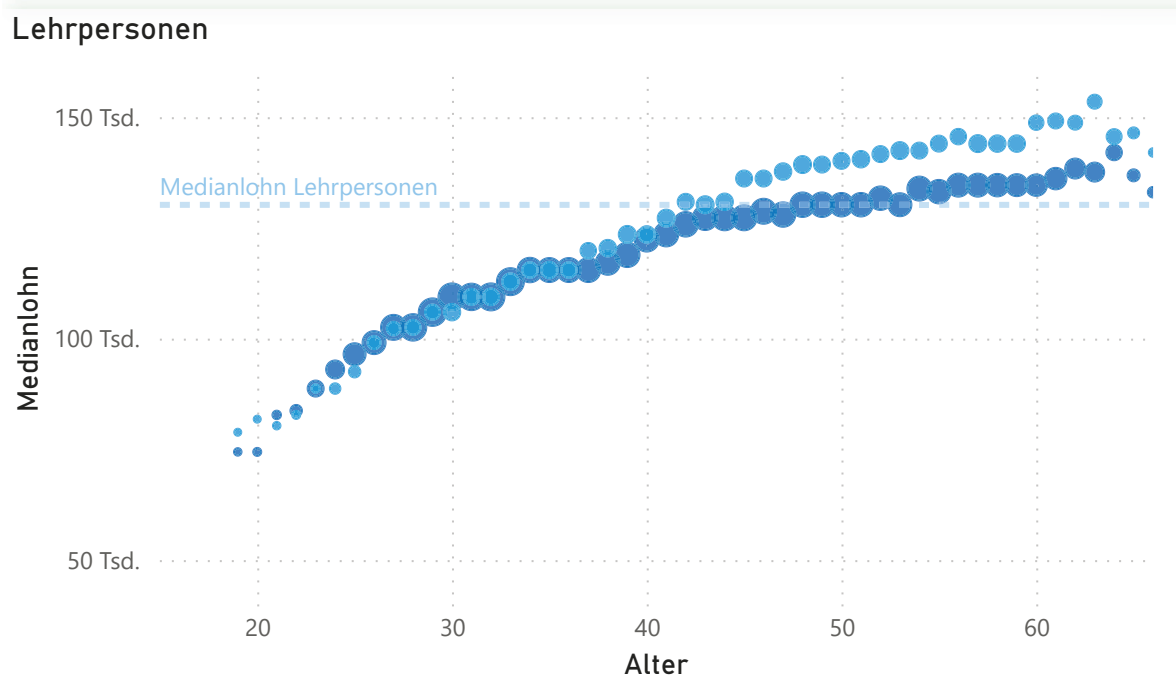
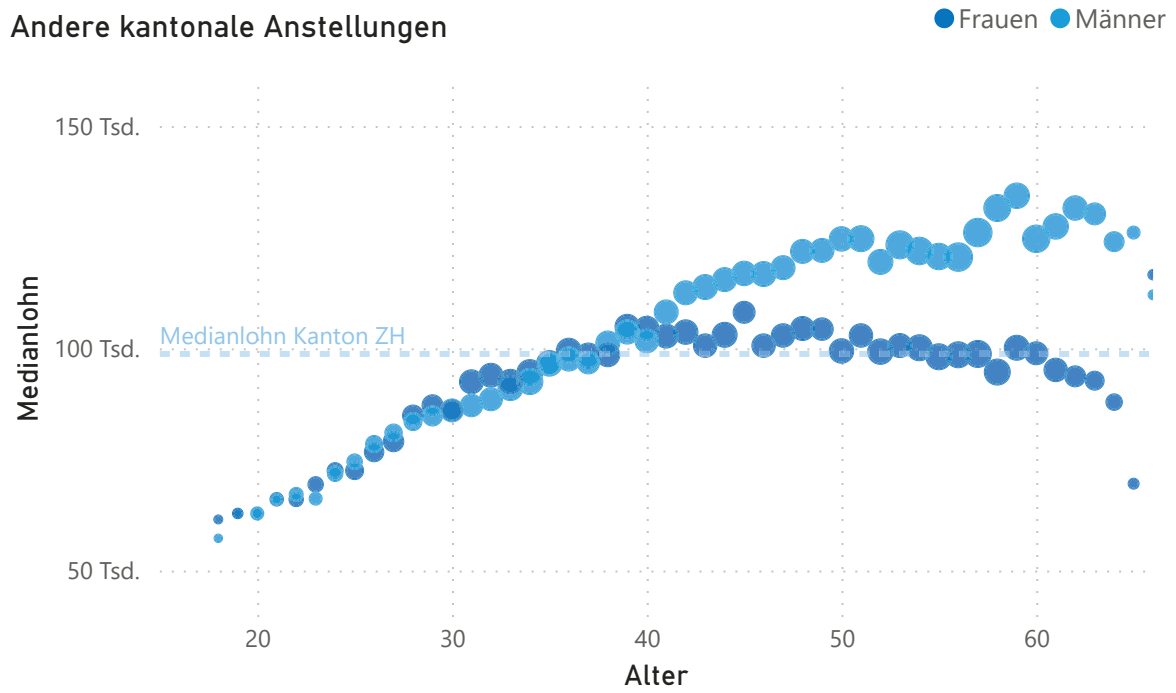
Bezeichnung	Frauen	Männer
01 Administrative Funktionen	65%	35%
02 Technische und handwerkliche Funktionen	29%	71%
03 Polizei, Strafverfolgung und Justizvollzug	33%	67%
04 Medizin., erzieh., soz. Funkt., Forschung	73%	27%
05 Land-, forst-, hausw. Funkt., Hausdienst	30%	70%
99 andere	68%	32%
Gesamt	49%	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% (Techn. und handwerkliche Funktionen) und 73% (Medizin., erzieh., soz. Funktion, Forschung). Dieses Muster findet sich dann teilweise wieder in den den Direktionen.

Knick im Medianlohn

Der Medianlohn von Frauen und Männer 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. Diese Entwicklung ist auch allgemein in den Unternehmungen zu beobachten.

Entwicklung Medianlohn nach Alter



2 Kennzahlen nach Direktionen

ohne Lehrpersonen

2.1 Anstellungen

Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad
Frauenanteile in den Lohnklassen

2.2 Löhne

Medianlöhne mit Perzentile

2.3 Berufliche Stellung

Geschlechteranteile in den Kaderstufen
Zusammensetzung des Kadernach

- Beschäftigungsgrad
- Dienstjahre

2.4 Beurteilung und Förderung

Mitarbeiterbeurteilung
Individuelle Lohnerhöhung und Einmalzulagen
Teilnehmende an interne Weiterbildungsmaßnahmen

2.5 Nettofluktuation und Austritte

2.6 Zeitguthaben

Anmerkungen

Weitere Daten zum Personalbestand im Kanton Zürich können aus 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

Frauenanteile nach Beschäftigungsgrad

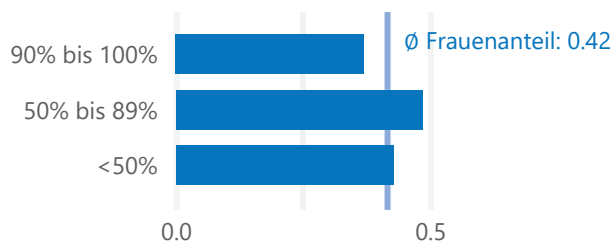
Arbeiten im Kanton Zürich nahezu gleich viele Frauen wie Männer (Frauenanteil 49%), zeigen sich in den Direktionen grosse Unterschiede. Hier bewegen sich die Frauenanteile von 34% (Baudirektion) bis 74% (Bildungsdirektion). Gruppieren nach Beschäftigungsgrad zeigt sich durchwegs, dass Frauen im Vergleich zu Männer häufiger im Teilzeitpensum arbeiten. Bei niedrigen Teilzeitpensen 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.

Anstellungen nach Beschäftigungsgrad (Kanton ZH)

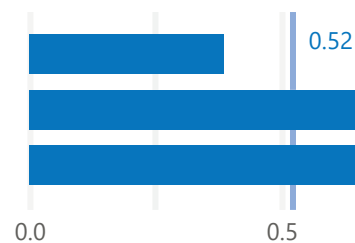
● <50% ● 50% bis 89% ● 90% bis 100%



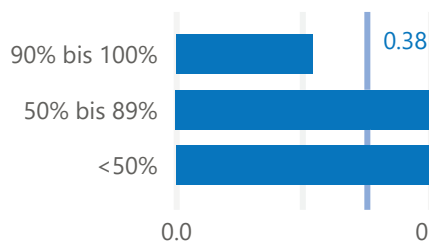
1SK



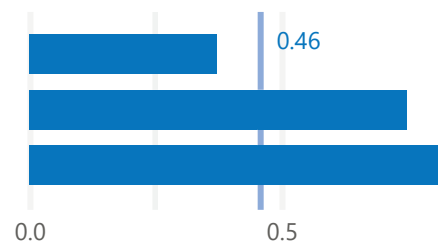
2JI



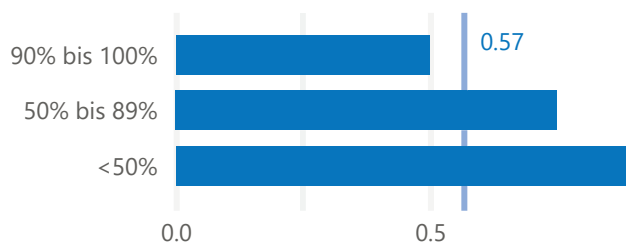
3DS



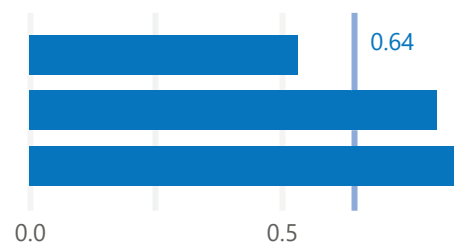
4FD



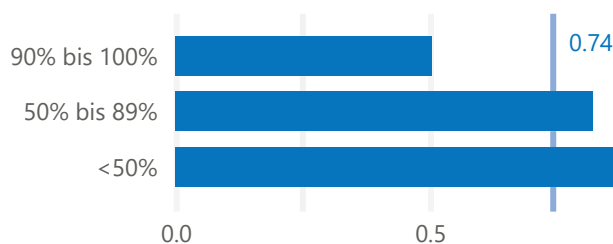
5VD



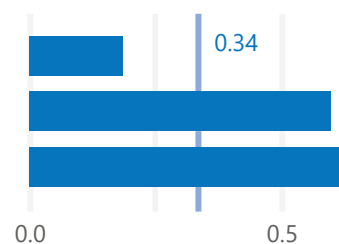
6GD



7BI



8BD



Frauenanteile in den Lohnklassen

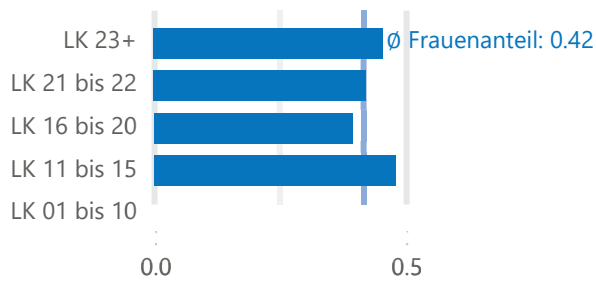
Im Vergleich zum durchschnittlichen Frauenanteil sind Frauen in den unteren Lohnklassen (LK) eher übervertreten. Es muss beachtet werden, dass die beiden Lohnklassen (LK11 bis 20) 78% aller Anstellungen ausmachen und somit die Anteile der anderen Lohnklassen eher gering sind.

Anstellungen nach Lohnklassen (Kanton ZH)

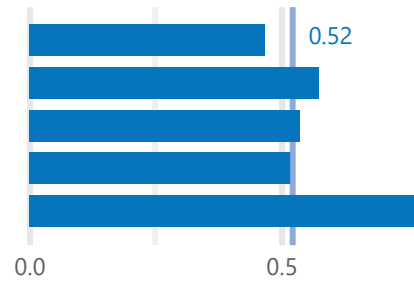
● LK 01 bis 10 ● LK 11 bis 15 ● LK 16 bis 20 ● LK 21 bis 22 ● LK 23+



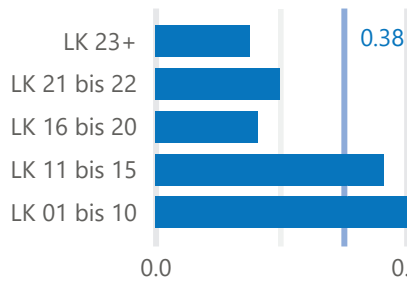
1SK



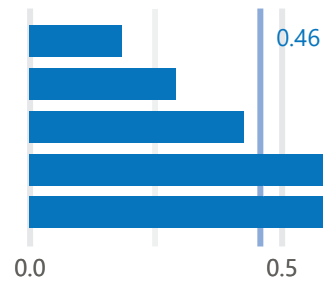
2JI



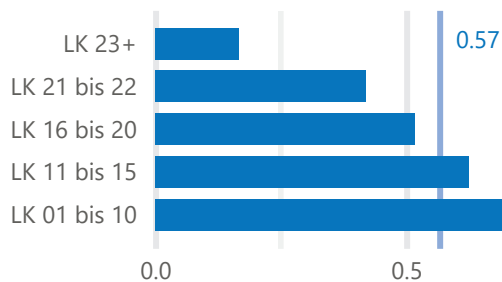
3DS



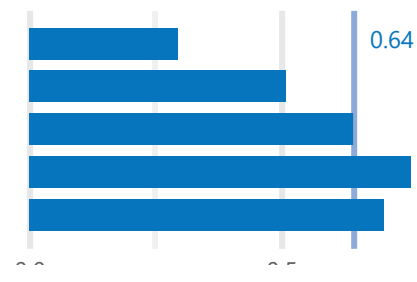
4FD



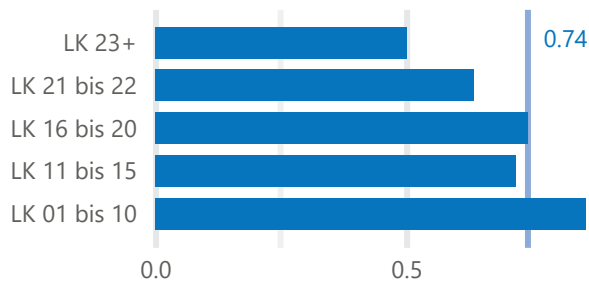
5VD



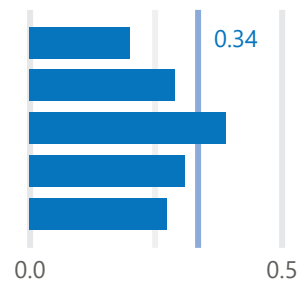
6GD



7BI

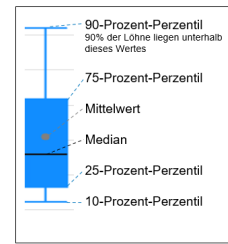


8BD



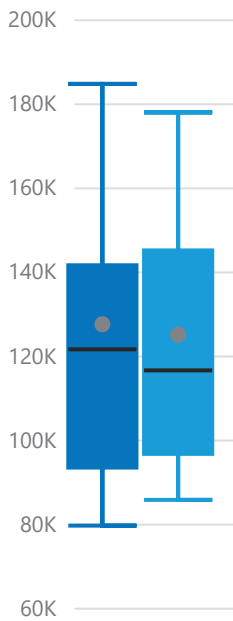
Medianlöhne mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentile

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

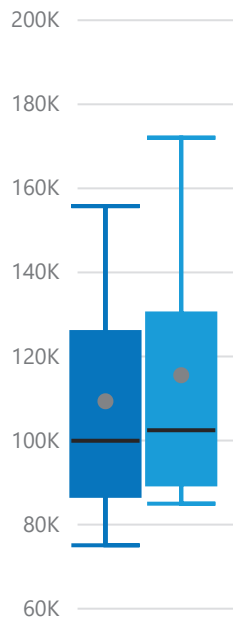


● Frauen ● Männer

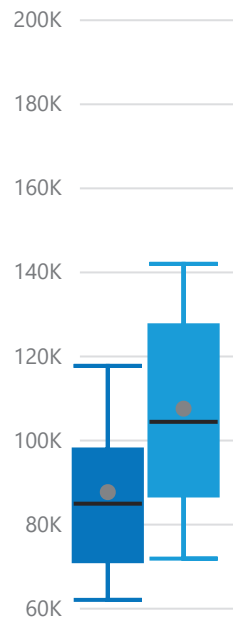
1SK



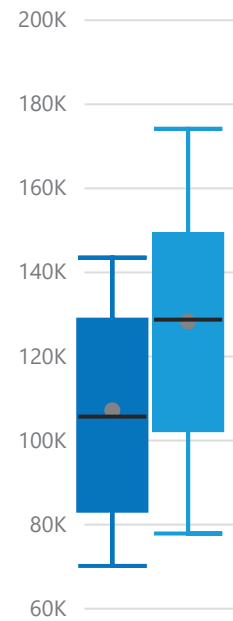
2JI



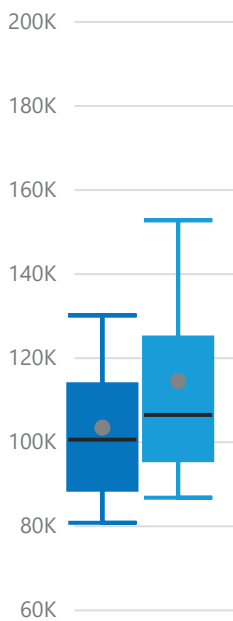
3DS



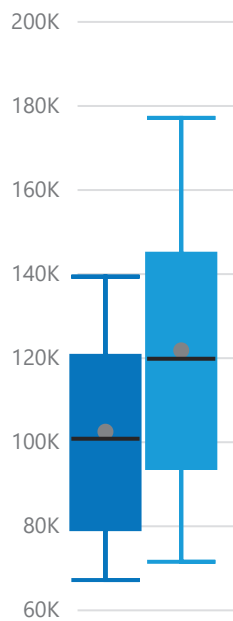
4FD



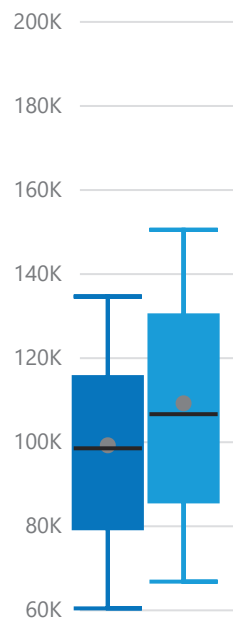
5VD



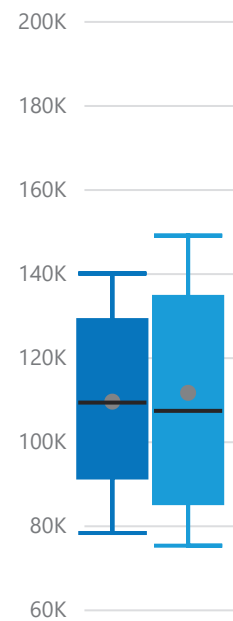
6GD



7BI



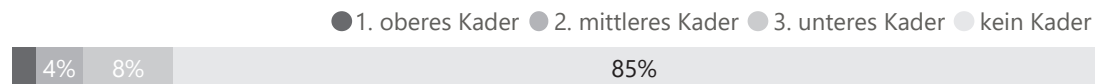
8BD



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.

Anstellungen nach Kaderstufe* (Kanton ZH)



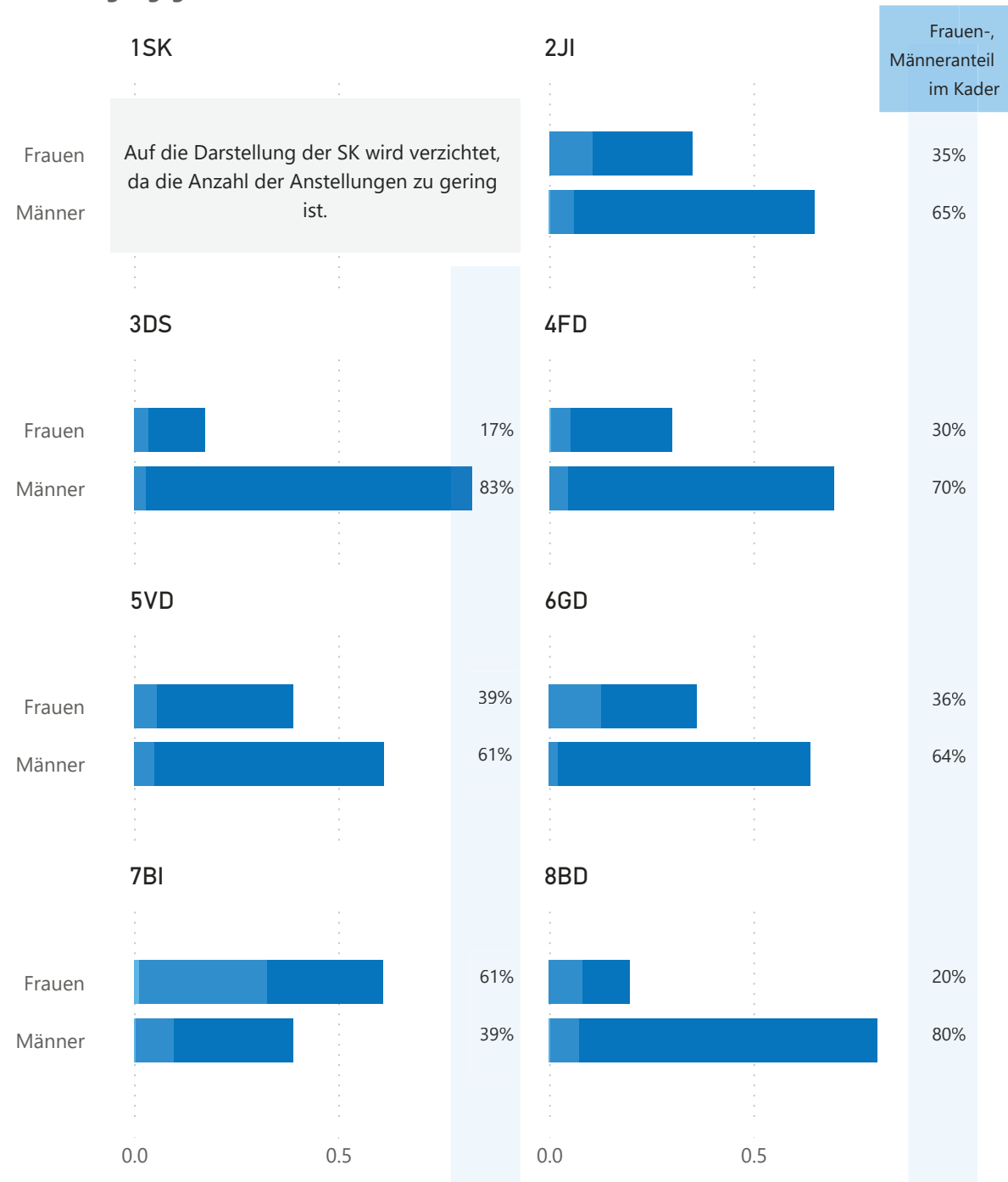
* oberes Kader: diese Gruppe deckt die beiden Kategorien oberes und oberstes Kader ab

Zusammensetzung des Kaders

nach Beschäftigungsgrad

Wer im Kader ist, arbeitet im Vollzeit-Pensum. Grosse Ausnahme ist die Bildungsdirektion (7BI), wo gut die Hälfte der Kaderfrauen im Teilzeit-Pensum arbeitet. Der Frauenanteil im Kader ist durchwegs geringer als der Männeranteil, wieder mit der Ausnahme der 7BI mit dem höchsten Frauenanteil von 61% im Kader.

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

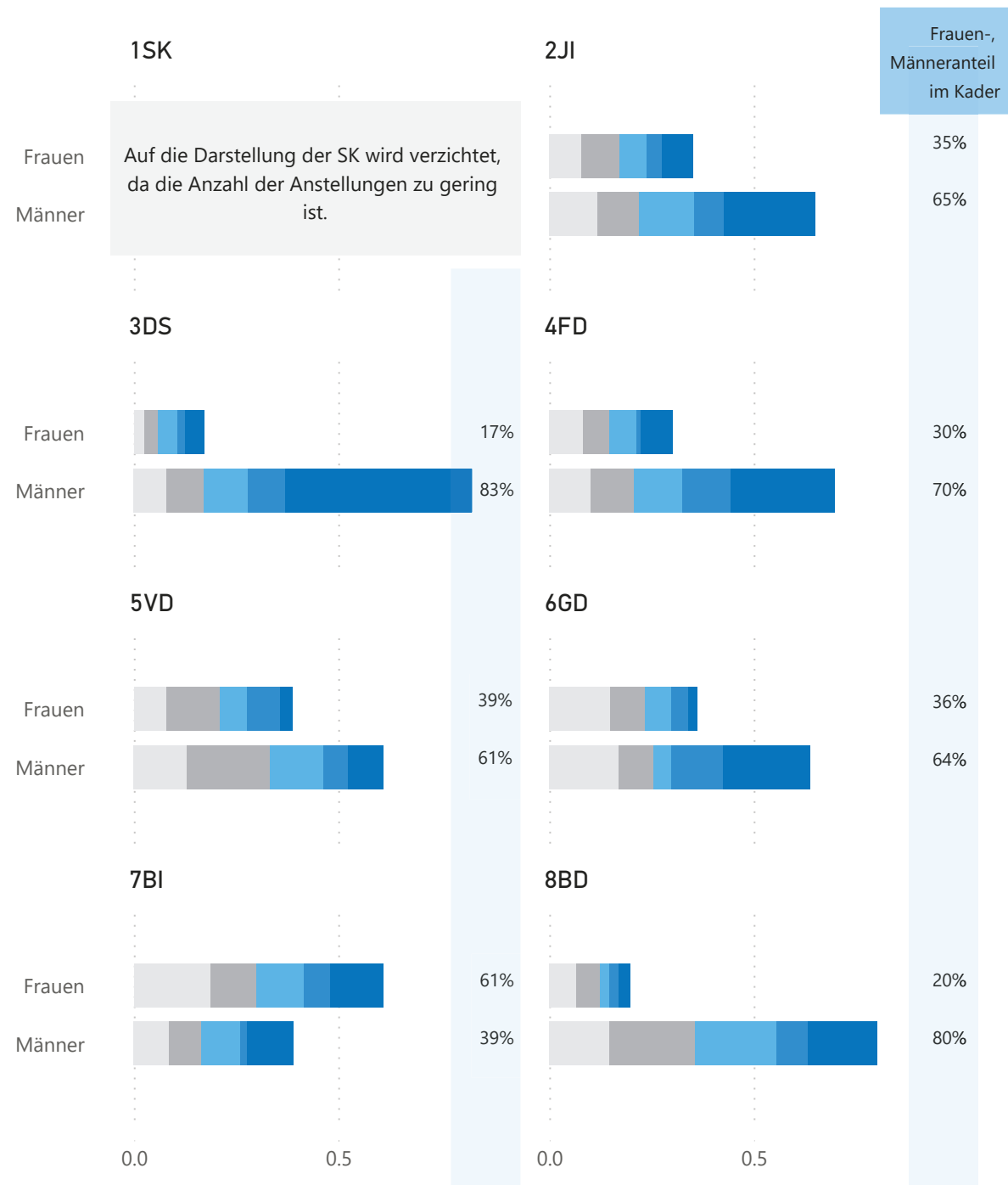
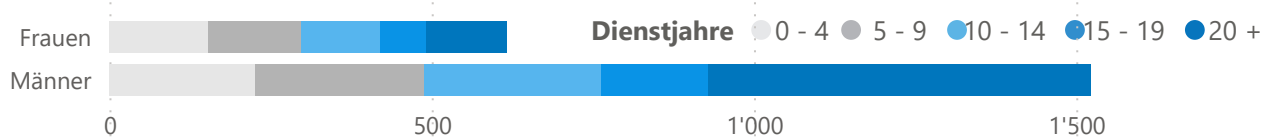


Zusammensetzung des Kaders

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 Kadermitglieder hoch ist.

Anzahl Kaderstellen (Kanton ZH)



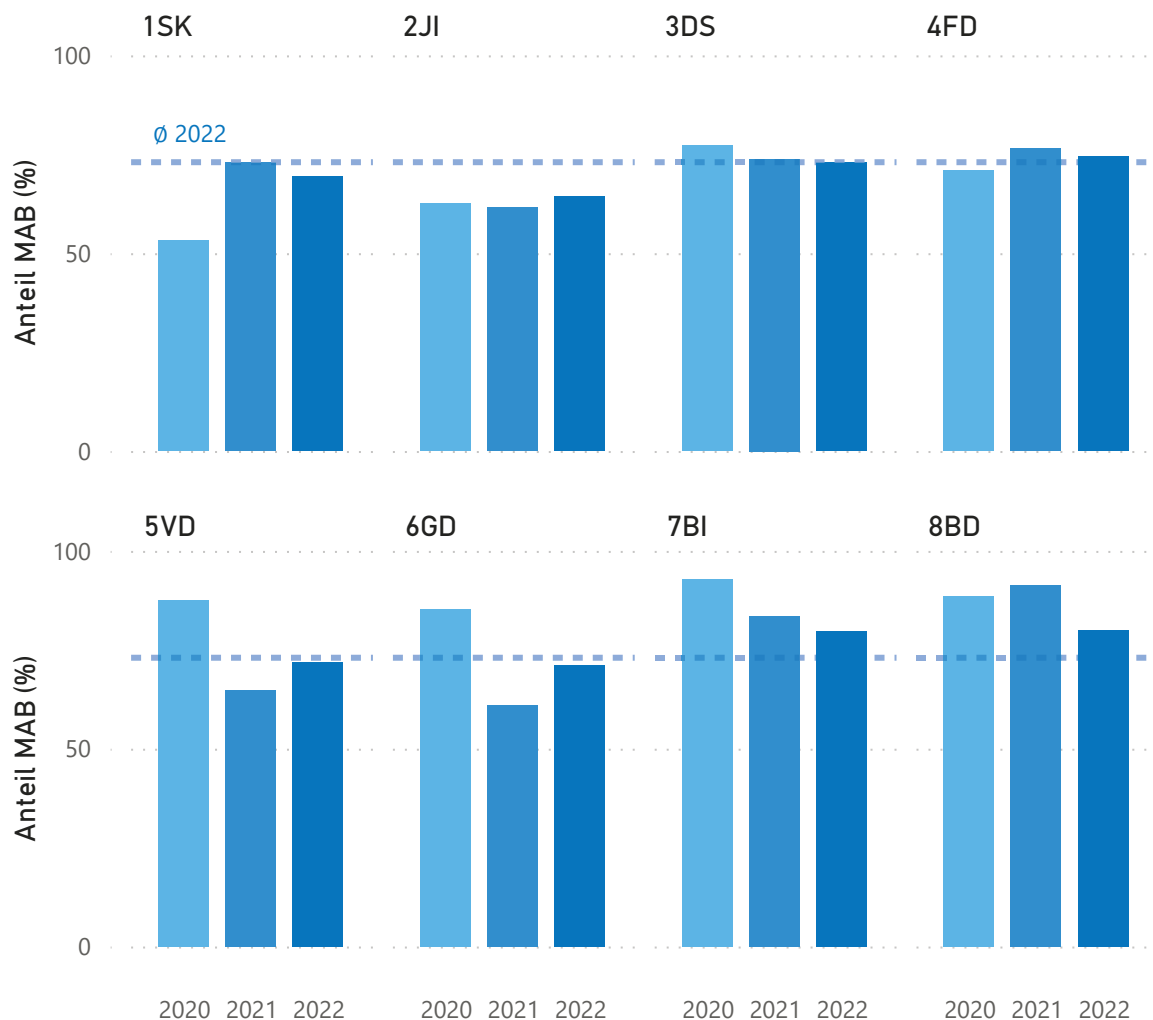
Mitarbeiterbeurteilungen

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

Anteil Anstellungen mit MAB nach Direktion und Geschlecht (in %, 2022)

Direktion	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Frauen	57	69	71	76	70	71	77	77	72
Männer	79	59	74	73	75	71	89	81	74
Gesamt	69	64	73	74	72	71	80	80	73

Anteil Anstellungen mit MAB in den Direktionen (2020 bis 2022)



- Für die Verwaltungs- und Betriebsangestellten an den Berufsfach- und Mittelschulen sind keine Beurteilungen erfasst und konnten nicht berücksichtigt werden.

Mitarbeiterbeurteilungen: Verteilung der Qualifikation

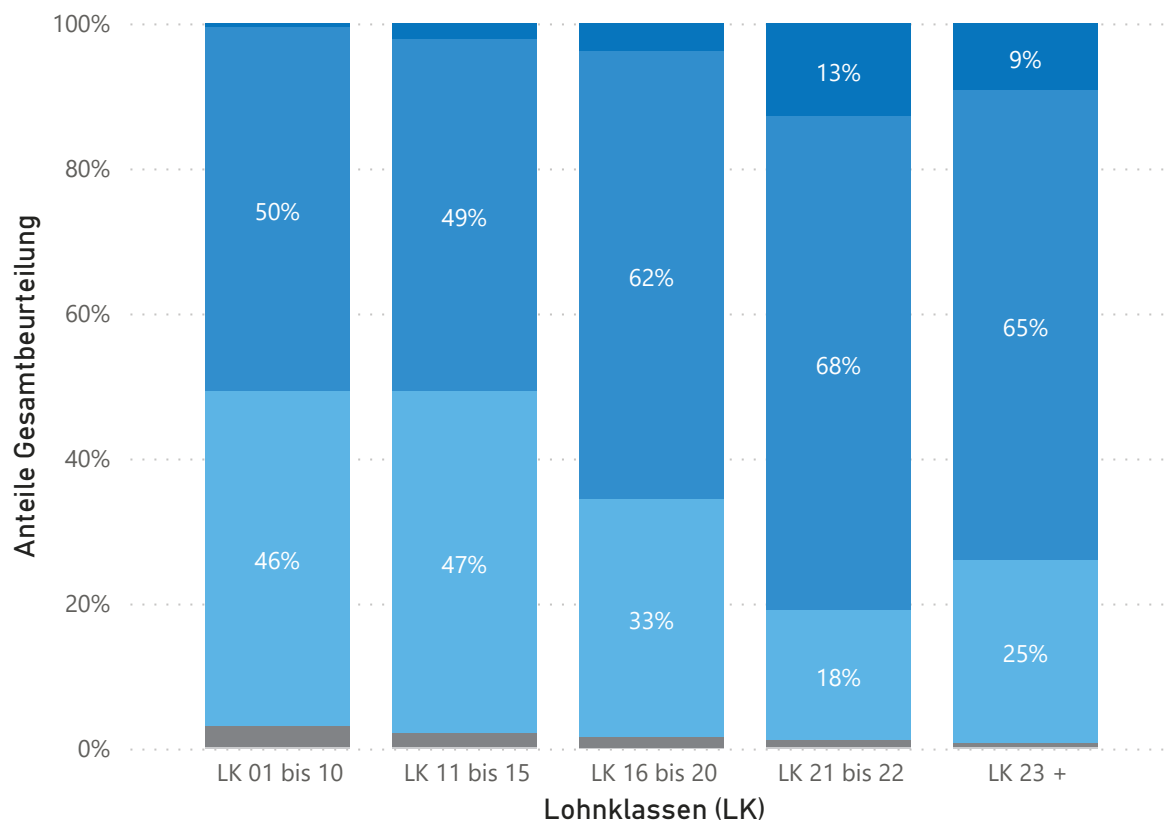
Einen Vergleich der Beurteilungen nach Lohnklassen lässt einen Zusammenhang erahnen, welcher mit einer zukünftigen Zeitreihe geprüft werden kann. Für eine individuelle Lohnerhöhung wird eine Qualifizierung mit mindestens "gut" vorausgesetzt (Gesamtbeurteilung ab C).

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 werden keine Benotung nach A bis E angewendet, sondern ein offenes Gespräch geführt. Entsprechend sind diese Gespräche in der Grafik nicht enthalten.

Individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen

Gemäss § 17 Personalverordnung (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. individuelle Lohnerhöhungen

nach Direktion und Geschlecht (in %)

Einmalzulagen (EZ)

Direktion	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Gesamt
Frauen	3	4	1	8	1	3	5	2	3
Männer	0	6	1	7	0	4	7	1	3
Gesamt	1	5	1	8	1	3	5	1	3

Individuelle Lohnerhöhung (ILE)

Frauen	14	29	28	26	28	29	22	36	27
Männer	33	31	28	24	32	30	18	36	29
Gesamt	25	30	28	25	30	29	21	36	28

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							20	24
LK 11 bis 15							23	24
LK 16 bis 20							30	31
LK 21 bis 22		*					33	30
LK 23 +							35	38
Gesamt	18	12	25	25	30	30	27	29

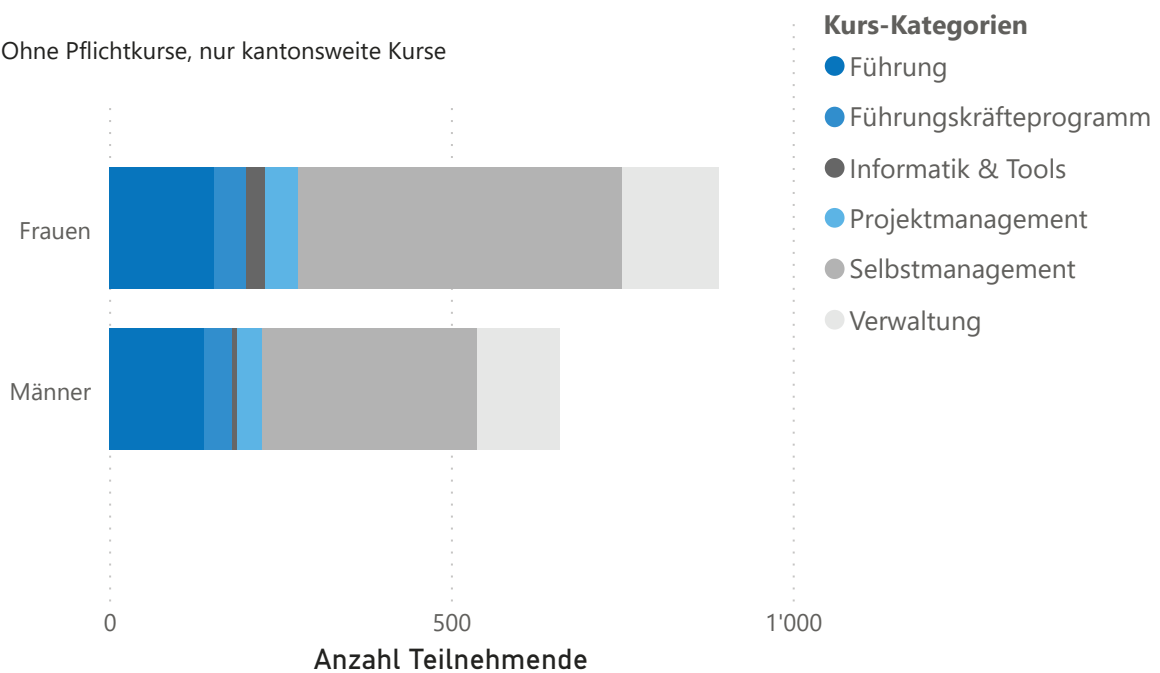
* Anstellungsgruppen mit weniger als 10 Anstellungen werden nicht angezeigt.

Teilnehmende an kantonsinterne Weiterbildungsmassnahmen

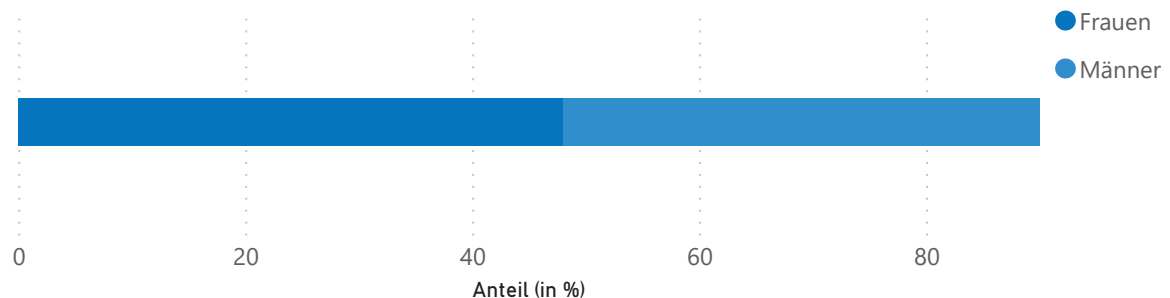
Frauen nehmen häufiger an internen Weiterbildungen teil als Männer. Die Verteilung der Kurskategorien sind bei Frauen und Männer recht ähnlich. Der Geschlechteranteil im Führungskräfteprogramm ist ausgeglichen. Eine Teilnahme an diesem Programm bedingt eine Nominierung des Vorgesetzten.

Teilnehmende an Weiterbildungskurse

Ohne Pflichtkurse, nur kantonsweite Kurse



Führungskräfteprogramm : Anteil Geschlechter

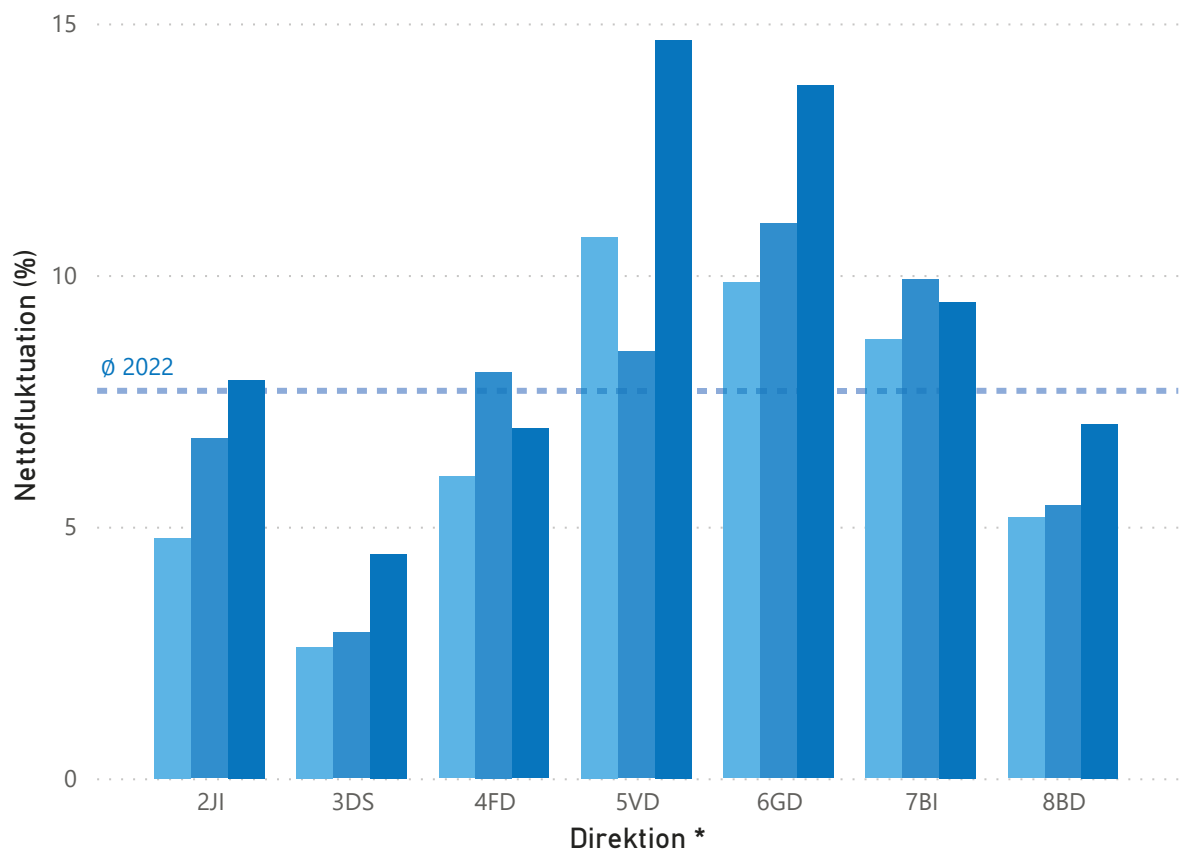


Nettofluktuation und Austritte 2022

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 2020 bis 2022

Jahr ● 2020 ● 2021 ● 2022



Nettofluktuation und Austritte 2022

Direktion *	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Nettofluktuation (%)	7.9	4.5	6.9	14.7	13.8	9.5	7.0	7.7
Austritte	181	188	77	132	70	223	119	1'008

*Aus Datenschutzgründen ist die Nettofluktuation der Staatskanzlei nicht aufgeführt.

Zeitguthaben: Gleitzeit, Überzeit, Ferienguthaben

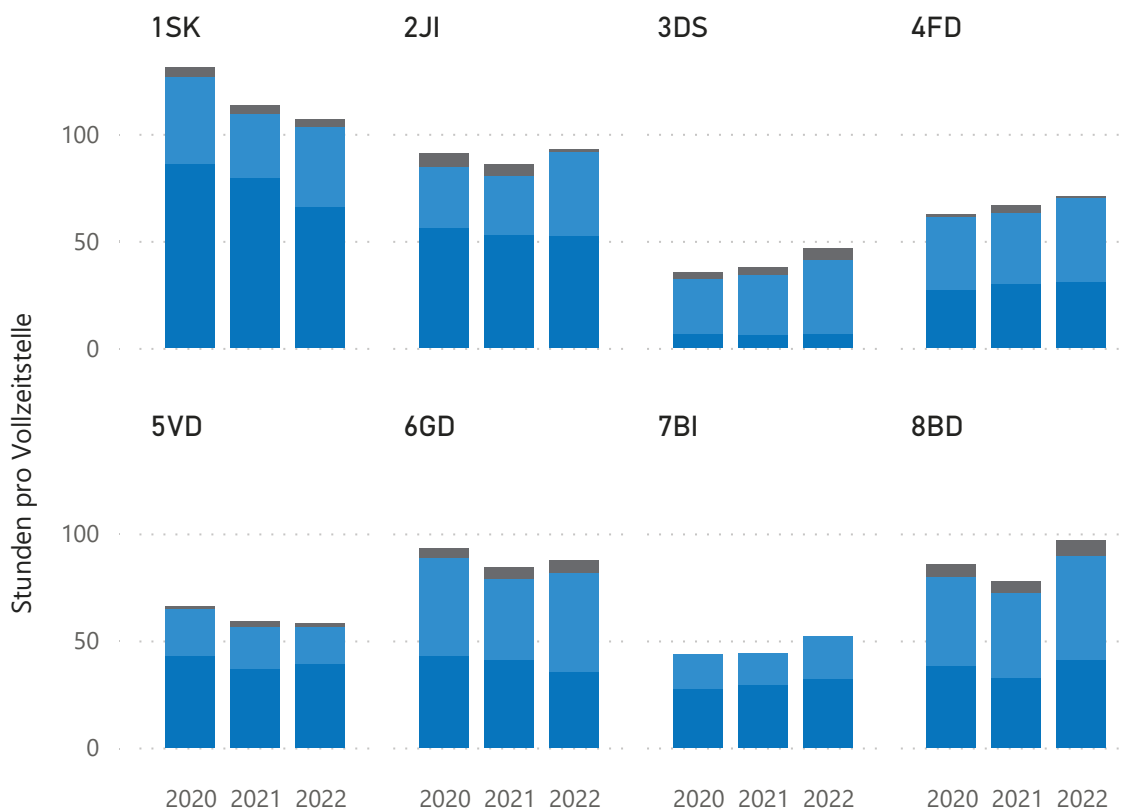
Für personalrechtliche Ansprüche sind gem. § 13 Rechnungslegungsverordnung in der Bilanz Rückstellungen zu bilden. Bei den erhobenen Daten der Gleitzeit handelt es sich um Werte vor der Korrektur der Gleitzeitsaldi. Diese dürfen am Jahresende maximal 84 Stunden pro Vollzeitstelle betragen. Anstellungen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

Anzahl Stunden pro Vollzeitstelle (per 31.12.2022)

	1SK	2JI	3DS	4FD	5VD	6GD	7BI	8BD	Kanton
Ferienguthaben	66	52	7	31	39	36	32	41	26
Gleitzeit	37	40	34	39	18	46	20	48	33
Überzeit	3	1	5	1	2	6	0	7	4

Zeitguthaben in den Direktionen 2020 bis 2022

● Ferienguthaben ● Gleitzeit ● Überzeit



Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen

Mitarbeitende, welche in den letzten zwei Jahren mehr als 180 Kalendertage aufgrund Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig waren, werden als Langzeitabsenzen bezeichnet. Im Kanton gab es 549 Fälle (inkl. Lehrpersonen). Dies macht 1.4 Prozent der kantonalen Anstellungen aus. Als Zeitverlust berechnet, entsprechen diese Absenzen 304 Vollzeitstellen bzw. 31.4 Mio. Franken. 2022 konnte mit Hilfe des Case Management 209 Fälle abgeschlossen werden.

3 Kennzahlen des Lehrpersonals

3.1 Anstellungen

Lehrpersonen nach Schultyp
Lehrpersonen mit Leitungsfunktion

3.2 Löhne

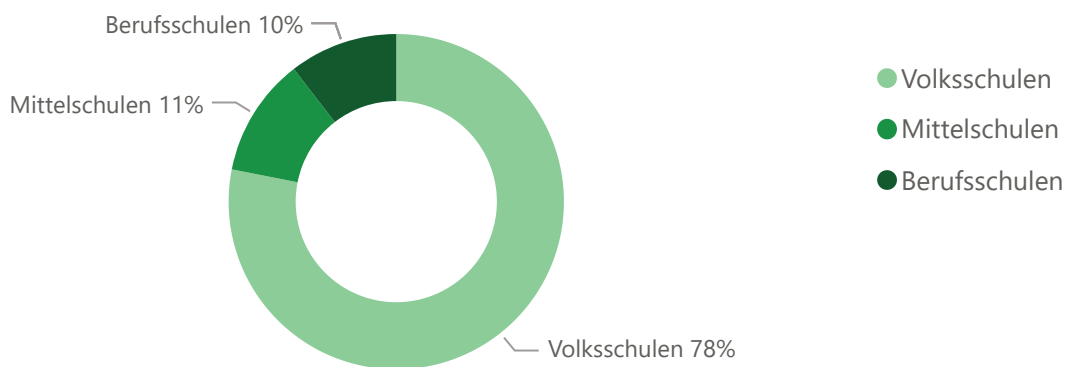
Medianlöhne mit Perzentile

3.3 Nettofluktuation und Austritte

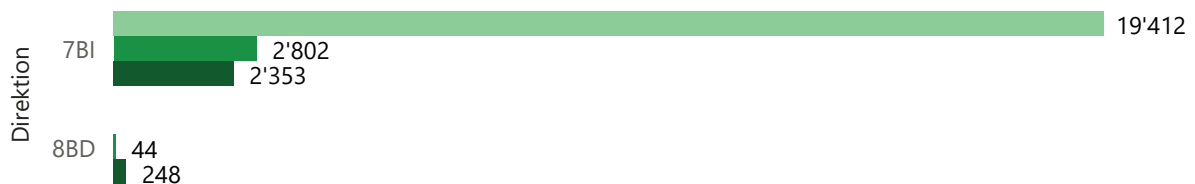
Anstellungen des Lehrpersonals nach Schultyp

Über drei Viertel der Lehrpersonen arbeiten an einer Volksschule der Bildungsdirektion. In der Baudirektion sind ebenfalls Lehrpersonen angestellt. Diese machen fast 10 Prozent der Anstellungen an Berufsschulen aus. Sind in den Mittel- und Berufsschulen die Geschlechter einigermaßen gleich verteilt ($\pm 6\%$), zeigt sich an den Volksschulen ein ganz anderes Bild. 80% dieser Anstellungen sind Frauen. Der Frauenanteil mit Leitungsfunktion hingegen ist in den Volksschulen 61%.

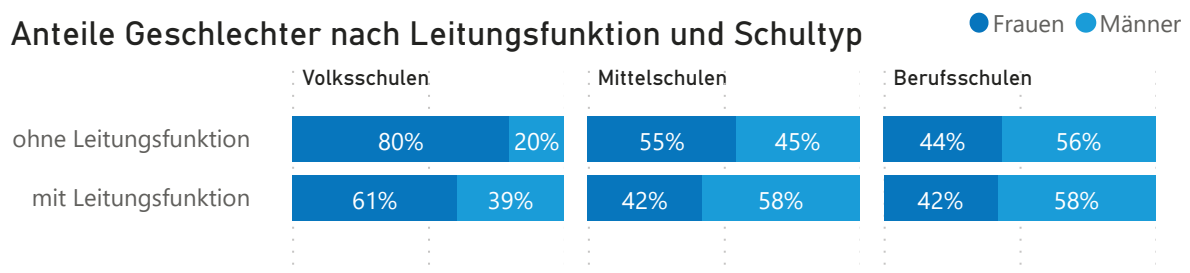
Anteil Anstellungen nach Schultyp



Anzahl Anstellungen nach Direktion und Schultyp



Anteile Geschlechter nach Leitungsfunktion und Schultyp



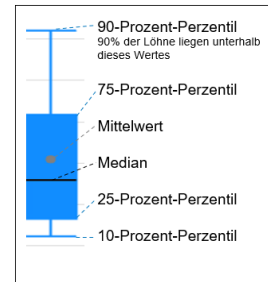
Anzahl Anstellungen nach Leitungsfunktion und Schultyp

Schultyp	Volksschulen		Mittelschulen		Berufsschulen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ohne Leitungsfunktion	14'813	3'687	1'507	1'258	1'119	1'451
mit Leitungsfunktion	555	357	34	47	13	18
Gesamt	15'368	4'044	1'541	1'305	1'132	1'469

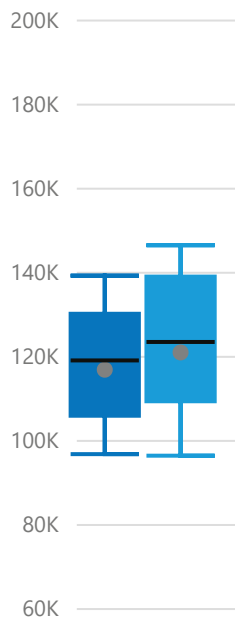
Medianlöhne des Lehrpersonals nach Schultyp

Medianlohn mit 10-, 25-, 75- und 90-Prozent-Perzentile

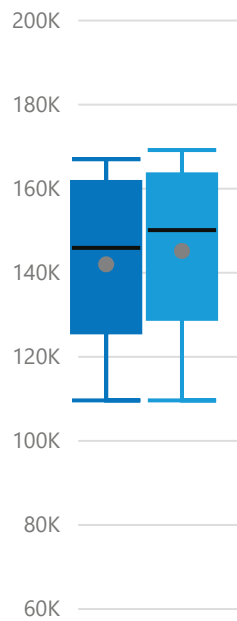
Der Medianlohn und die Perzentile zeigen die Verteilung der Löhne nach Schultyp und Geschlecht.



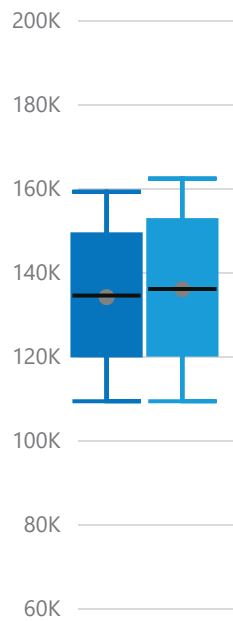
Volksschulen



Mittelschulen



Berufsschulen



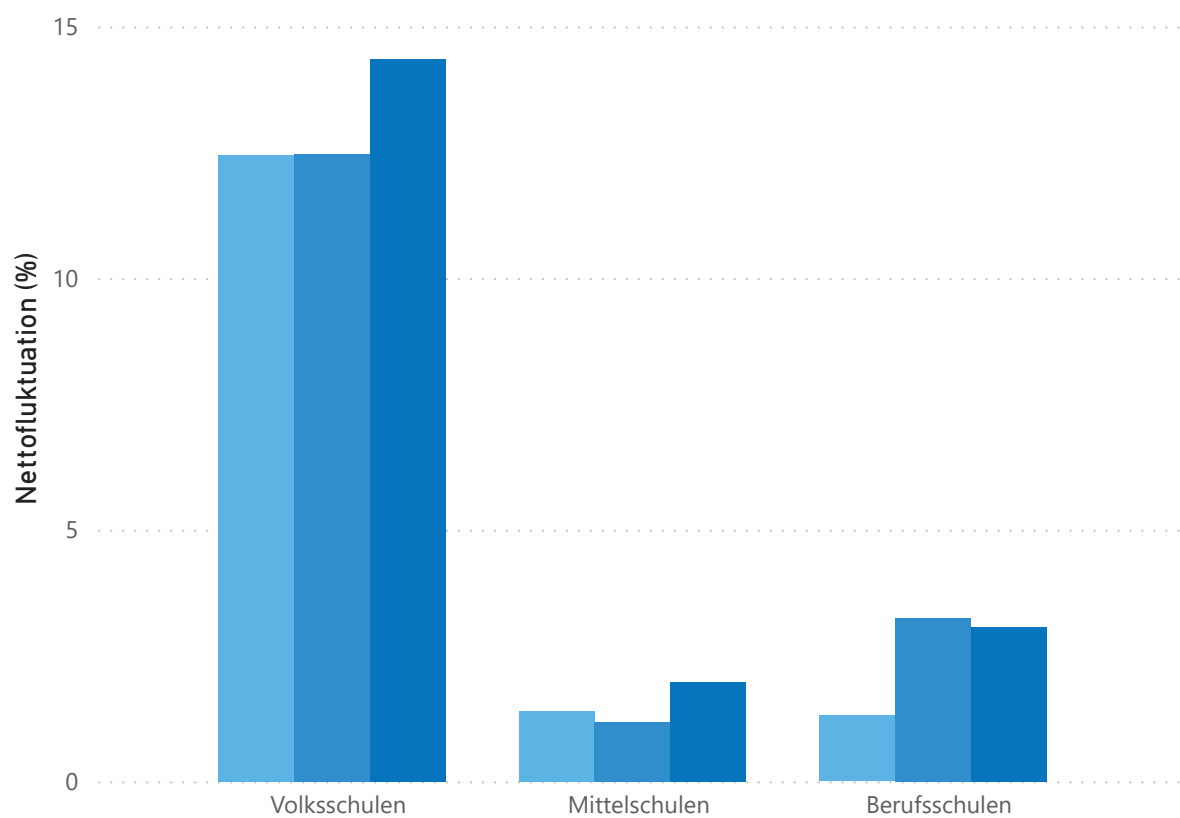
● Frauen ● Männer

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 Wert aufweisen, ist die Nettofluktuation bei den Volksschulen am höchsten.

Nettofluktuation 2020 bis 2022

Jahr ● 2020 ● 2021 ● 2022



Nettofluktuation und Austritte 2022

Schultyp	Volksschulen	Mittelschulen	Berufsschulen
Nettofluktuation (%)	14.4	2.0	3.1
Austritte	2'490	55	83

4 Tabellen der Kennzahlen nach Direktionen

- für das Berichtsjahr 2022
 - 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	23	7	509	268	29	11	43	16	45	19	372	62	55	146	1'076	532
LK 11 bis 15	12	13	603	561	920	1'105	198	114	265	160	115	37	636	250	159	358	2'908	2'598
LK 16 bis 20	15	23	382	330	405	1'584	229	310	144	135	135	75	846	295	303	475	2'459	3'227
LK 21 bis 22	8	11	81	60	29	88	48	117	26	36	31	30	85	49	55	135	363	526
LK 23+	5	6	158	180	13	56	13	58	4	20	10	24	25	25	10	40	238	409
Gesamt	40	56	1'247	1'138	1'876	3'101	517	610	482	367	336	185	1'964	681	582	1'154	7'044	7'292

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%	3	4	128	49	205	76	14	3	10		12	2	444	65	51	31	867	230
50% bis 89%	17	18	556	192	696	372	178	60	159	53	157	37	1'149	251	325	219	3'237	1'202
90% bis 100%	20	34	563	897	975	2'653	325	547	313	314	167	146	371	365	206	904	2'940	5'860
Gesamt	40	56	1'247	1'138	1'876	3'101	517	610	482	367	336	185	1'964	681	582	1'154	7'044	7'292

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

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)	79'965	85'886	75'119	84'982	62'093	71'910	70'190	77'884	80'853	86'913	67'187	71'553	60'464	66'131	78'231	75'386	64'601	75'386
P25 (1. Quartil)	93'571	96'832	86'849	89'566	71'297	86'929	83'031	102'476	88'543	95'725	79'056	93'868	78'925	85'208	91'484	85'507	80'652	88'466
P50 (Median)	120'779	116'698	99'955	102'452	84'982	104'455	105'696	128'766	100'606	106'671	100'731	119'859	98'318	105'696	109'430	107'586	95'675	107'307
P75 (3. Quartil)	140'820	145'233	125'817	130'444	97'853	127'423	128'766	149'148	113'782	124'613	120'443	144'849	115'359	130'184	129'058	134'578	115'557	131'712
P90 (90%-Perzentill)	184'081	178'068	154'610	172'052	117'763	142'036	143'615	174'161	130'184	152'720	139'239	177'161	134'620	150'349	140'143	149'148	137'953	151'926

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	*	*	75'709	84'982	74'289	78'486	68'757	70'943	75'973	80'999	70'314	67'851	73'893	71'910	93'201	72'766	74'289	76'856
30 bis 39	*	111'144	102'476	95'135	87'135	91'055	108'919	112'491	91'055	96'466	102'550	105'173	99'258	97'245	109'430	97'393	95'725	93'571
40 bis 49	125'076	114'170	113'749	105'423	95'622	113'782	117'216	136'179	100'606	105'672	115'121	120'779	102'452	113'120	122'376	121'904	103'652	114'864
50 bis 59	*	144'081	104'347	106'885	86'171	126'046	122'376	142'114	104'455	112'725	104'347	134'620	100'632	119'859	117'763	122'376	99'344	124'613
60 +	*	*	109'175	124'639	79'037	127'423	95'622	143'509	105'173	112'958	93'689	133'193	97'205	110'888	98'318	119'439	94'656	127'423
Gesamt	120'779	116'698	99'955	102'452	84'982	104'455	105'696	128'766	100'606	106'671	100'731	119'859	98'318	105'696	109'430	107'586	95'675	107'307

* 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*	6	5	14	29	19	71	7	26	7	17	4	12	20	22	11	38	88	220
mit Führungsfunktion	6	4	14	29	18	69	7	26	5	12	4	12	19	22	11	38	84	212
ohne Führungsfunktion			1		1	2			2	5			1				4	8
2. mittleres Kader	1	5	33	65	27	154	4	22	17	38	10	17	49	29	43	112	184	442
mit Führungsfunktion	1	4	33	65	20	150	4	22	16	32	10	17	44	27	43	112	171	429
ohne Führungsfunktion			1		7	4			1	6			5	2			13	13
3. unteres Kader		4	87	154	85	403	40	70	39	44	3	1	67	36	18	143	339	855
mit Führungsfunktion		4	87	154	75	373	40	70	37	43	3	1	66	36	18	143	326	824
ohne Führungsfunktion					10	30			2	1			1				13	31
kein Kader	33	42	1'113	890	1'745	2'473	466	492	419	268	319	155	1'828	594	510	861	6'433	5'775
mit Führungsfunktion					6	17					8	10					14	27
ohne Führungsfunktion	33	42	1'113	890	1'739	2'456	466	492	419	268	311	145	1'828	594	510	861	6'419	5'748
Gesamt	40	56	1'247	1'138	1'876	3'101	517	610	482	367	336	185	1'964	681	582	1'154	7'044	7'292

* 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	7	14	134	248	131	628	51	118	63	99	17	30	136	87	72	293	611	1'517
<50%		2		1	1	1	1						3	1		1	5	6
50% bis 89%	2	4	41	22	26	21	8	8	9	8	6	1	70	21	30	26	192	111
90% bis 100%	5	8	93	225	104	606	42	110	54	91	11	29	63	65	42	266	414	1'400
kein Kader	33	42	1'113	890	1'745	2'473	466	492	419	268	319	155	1'828	594	510	861	6'433	5'775
<50%	3	2	128	48	204	75	13	3	10		12	2	441	64	51	30	862	224
50% bis 89%	15	14	515	170	670	351	170	52	150	45	151	36	1'079	230	295	193	3'045	1'091
90% bis 100%	15	26	470	672	871	2'047	283	437	259	223	156	117	308	300	164	638	2'526	4'460
Gesamt	40	56	1'247	1'138	1'876	3'101	517	610	482	367	336	185	1'964	681	582	1'154	7'044	7'292

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	7	14	134	248	131	628	51	118	63	99	17	30	136	87	72	293	611	1'517
0 - 4	2	2	30	45	20	60	14	17	13	21	7	8	42	19	24	54	152	226
5 - 9	1	2	36	39	25	70	11	18	21	33	4	4	25	18	21	76	144	260
10 - 14	1	2	25	52	36	82	11	20	11	21	3	2	26	21	9	73	122	273
15 - 19	2	2	14	27	15	69	2	20	13	10	2	6	14	4	8	28	70	166
20 +	1	6	29	85	35	347	13	43	5	14	1	10	29	25	10	62	123	592
kein Kader	33	42	1'113	890	1'745	2'473	466	492	419	268	319	155	1'828	594	510	861	6'433	5'775
0 - 4	20	20	494	381	545	531	223	195	196	116	195	72	784	263	262	340	2'719	1'918
5 - 9	3	7	224	187	326	454	91	86	90	64	61	34	407	132	120	169	1'322	1'133
10 - 14	4	5	157	120	357	452	61	81	55	46	29	17	283	74	46	118	992	913
15 - 19	3	3	94	58	222	232	45	52	34	22	8	12	146	42	32	54	584	475
20 +	3	7	144	144	295	804	46	78	44	20	26	20	208	83	50	180	816	1'336
Gesamt	40	56	1'247	1'138	1'876	3'101	517	610	482	367	336	185	1'964	681	582	1'154	7'044	7'292

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. Dez 2022
- 69'100 Mitarbeitende
- 17'900 Kadermitarbeitende

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

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 Neuzugänge verglichen zum Bestand wesentlich höher ist, wird dies durch den hohen Frauenanteil bei den Austritten nahezu wieder aufgehoben.

Im Rahmen des Diversity Benchmarking können die Daten des Kantons Zürich mit anderen öffentliche 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

