



Protokollauszug vom

24.06.2026

Departement Präsidiales / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2025, Kenntnisnahme

IDG-Status: öffentlich

Beschluss-Nr.: 2026/795

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2025 wird Kenntnis genommen.
2. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.
3. Die Beilage Nr. 1 (Bericht Personalcontrolling 2025) wird veröffentlicht.
4. Mitteilung (mit beiliegendem Bericht) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (mit dem Auftrag, die in der Personalkommission vertretenen Personalverbände mit einem Exemplar des Berichts zu bedienen und die departementalen Personalleitungen zu informieren); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



MOXIS

U: 10

Ansgar Simon

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Personalkennzahlen spielen im Rahmen des Personalcontrollings eine wichtige Rolle. Sie verschaffen einen Überblick und geben Kenntnis über relevante Grössen des Personalwesens. Wenn sich die Zahlen auf wesentliche Aspekte des Personalmanagements beziehen sowie regelmässig erhoben, analysiert und kommentiert werden, dienen sie als wertvolle Führungshilfe. Sie können zur sinnvollen Steuerung von Organisation bzw. Verwaltungseinheiten genutzt werden. Die Personalkennzahlen basieren hauptsächlich auf dem Personalinformationssystem «SAP HR».

Im beiliegenden Bericht Personalcontrolling 2025 werden die wichtigsten Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten fünf Jahre zusammengefasst. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar. Die Übersicht über die wichtigsten Kennzahlen zum Vorjahr ist auf Seite 4 des Berichts zu finden. Die einzelnen Departemente werden mit den departementsspezifischen Auswertungen bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

2. Kommentierung

In vielen Bereichen haben sich die aktuellen Zahlen gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig verändert, diese werden nicht weiter kommentiert. Ausgewählte Aspekte werden im Folgenden speziell beleuchtet:

Entwicklung Personalbestand/Stellenplan

Die Vollzeitäquivalente (VZÄ Beschäftigungsgrad per 31.12.2025) haben beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 55.1 Stelleneinheiten zugenommen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Anzahl Anstellungen (+184) und die Anzahl Personen (+132) ebenfalls gestiegen.

Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten fünf Jahre zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 128.6 Sollstellen. Aber auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 136.4 VZÄ gestiegen; darin sind alle geleisteten Stunden aus 2025 enthalten. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei insgesamt 101.7% und ist damit etwas höher als im Vorjahr 2024 (101.6%). Die Überschreitung ist auf die Departemente Schule und Sport sowie Soziales zurückzuführen, während die anderen Departemente den Stellenplan nicht ausschöpfen. Die Überschreitung im Departement Schule und Sport ist hauptsächlich auf einen Mehraufwand bei den Schulassistenzen sowie Mitarbeitenden Betreuung zurückzuführen,

jeweils infolge Zunahme der Schülerinnen und Schüler. Die Überschreitung beim Departement Soziales ist hauptsächlich auf zusätzliche Einstellungen wegen Langzeitabsenzen zurückzuführen. Bei den Eigenwirtschaftsbetrieben resultiert der höhere Personalbedarf aus gestiegenen Leistungsstunden und höherer Pflegeintensität.

Im Beschäftigungsumfang mitberücksichtigt ist die ausbezahlte Mehrarbeit im Umfang von 6.2 VZÄ. Die überdurchschnittlich hohen ausbezahlten Mehr- und Überstunden des Departements Sicherheit und Umwelt im Rahmen von durchschnittlich 24.2 Stunden pro VZÄ sind auf die Ordnungsdiensteinsätze der Polizei zurückzuführen, die trotz vakanter Stellen sichergestellt werden mussten. Dazu zählen Einsätze für den FC Winterthur, beim Albanifest, beim 1. Mai-Umzug, der Frauendemonstration und beim WEF Davos. Eine Kompensation der daraus entstandenen Mehrarbeit durch Freitage war nicht möglich, weshalb diese ausbezahlt wurde.

Die Rückstellungen für Zeitguthaben belaufen sich auf 116.0 VZÄ, was im Vergleich zum Vorjahr einer Reduzierung von 13.5 VZÄ entspricht.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse um 1.9% von 63.9% auf 65.8% angestiegen. Nach wie vor haben in der Stadtverwaltung mehr Männer Führungspositionen inne als Frauen, die Diskrepanz wird jedoch kontinuierlich geringer. Von einer ausgewogenen Verteilung ist die Stadtverwaltung aber noch ein gutes Stück entfernt. Der Frauenanteil über alle Führungsstufen ist im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben (2024 und 2025: 49.6%). In der obersten und oberen Führungsstufe ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 30.8% auf 32.5% gestiegen. Die Zielvorgabe von 35.0% wurde somit auch in diesem Jahr nicht erreicht, es ist jedoch eine positive Entwicklung sichtbar. Dass die Zielvorgabe in den beiden vergangenen Jahren nicht erreicht wurde, ist auch auf die Veränderung in der Kategorisierung der Führungsstufen gemäss SRB 23.790-1 und SRB 23.790-2 im Jahr 2023 zurückzuführen. Aufgrund der angepassten Zuordnung der Führungsstufen sind die Zahlen nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. Die im Rahmen der Umsetzung der Motion betreffend «Zielvorgaben für ausgeglichene Vertretung der Geschlechter im Kader» (GGR-Nr. 2017.14) festgelegten Schritte werden weiterverfolgt.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Teilzeitarbeit

Die Stadtverwaltung weist mit 69.2% insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf, der Trend zu mehr Teilzeit hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter fortgesetzt. Im Jahr 2021 waren 64.5% Teilzeit beschäftigt. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (86.7%) in Teilzeitanstellungen als Männer (36.9%). Die Anzahl Anstellungen von vollzeitbeschäftigten Frauen von 572 im Jahr 2025 ist gegenüber dem Vorjahr um 2 gesunken (2024: 574), und die Anzahl

Anstellungen von in Teilzeit arbeitenden Frauen ist von 3'555 im Jahr 2024 auf 3'735 im Jahr 2025 (+180) gestiegen. Im gleichen Zeitraum gab es 21 weniger Vollzeitanstellungen und 27 mehr Teilzeitanstellungen bei den Männern. Damit mehr Männer und Frauen Führungspositionen in Teilzeit übernehmen können, sollte dies, wo betrieblich möglich und sinnvoll, in der Organisation unterstützt werden. Teilzeitarbeit ist ein adäquates Mittel für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder anderen persönlichen Verpflichtungen und es liegt daher im Interesse aller, diese Möglichkeit weiterhin zu fördern.

Altersstruktur

Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Im Vergleich zum Jahr 2021 zeigt sich, dass der demografische Wandel auch bei der Stadtverwaltung nicht Halt macht. In 2021 waren 8.4% der Belegschaft über 60 Jahre, im Jahr 2025 sind es bereits 9.3%. Das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden beträgt im Jahr 2025 44.5 Jahre und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2024: 44.7 Jahre). Das Durchschnittsalter ist nicht nur über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 42.4 Jahren, sondern auch über dem Durchschnitt der Schweizer öffentlichen Verwaltungen von 43.9 Jahren.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um Fr. 1'089 auf Fr. 91'097 erhöht. Der Medianlohn pro Vollstelle ist um Fr. 771 gegenüber dem Vorjahr gestiegen und beträgt Fr. 84'560. Der Anstieg ist zusätzlich zum Teuerungsausgleich auch auf die ordentlichen Lohnmassnahmen zurückzuführen.

Lohnmassnahmen 2026

Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 1. Dezember 2025 zum Budget 2026 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2026 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.5% gewährt. Zusätzlich wurde auf den 1. Januar 2026 ein Teuerungsausgleich von 0.2% eingeräumt.

Einmalzulagen

Im Jahr 2025 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) 651'222 (2024: 612'294) Franken an Einmalzulagen ausbezahlt. Die bereinigten Einmalzulagen liegen gesamtstädtisch wie im Vorjahr bei 0.17% und sind erneut unterhalb der vom Stadtrat empfohlenen Höhe von 0.20%. In den Einmalzulagen 2025 vom DTB sind die Einmalzulagen von Stadtbus nicht enthalten, da Mitarbeitende die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen

und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbuss) separat erhalten. Beim Erstellen der diesjährigen Auswertungen zu den Einmalzulagen wurde eine kleine Abweichung aufgrund Korrekturbuchungen festgestellt, infolgedessen wurden auch die Vorjahre ebenfalls überprüft.

Ausbezahlte Mehr- und Überstunden/Zeitguthaben

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden um 6.8% reduziert. Die ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 6.2 Vollzeitstellen. Für die am Jahresende noch vorhandenen Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben, sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, die ins Folgejahr übertragen wurden, hat sich der Saldo der Personalkostenrückstellung in 2025 um 0.07 Millionen Franken auf 15.2 Millionen Franken (2024: 15.3 Millionen Franken) leicht reduziert. Personelle Unterbestände, auch basierend auf Fachkräftemangel, und damit verbunden regelmässige zusätzliche Arbeitsbelastung, führen zu einer Mehrbelastung der Mitarbeitenden. Häufig ist eine Kompensation dieser zusätzlichen Mehrstunden aus betrieblichen Gründen nicht möglich. Die von den Departementen gemeldeten Stundensaldi per 31. Dezember 2025 entsprechen in Summe 253'328 Stunden, was umgerechnet 116.0 VZÄ entspricht.

Fluktuation

Die Bruttofluktuation gibt den Umfang der frei gewordenen Stellenkapazitäten an. Sie umfasst die Gesamtheit der Austritte, wozu Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern, Entlassungen, Pensionierungen, Aufgabe der Erwerbstätigkeit, Wegzug ins Ausland und Todesfälle gehören. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 0.2% auf 13.6% zurückgegangen (2024: 13.8%). Die Nettofluktuation ist ein Teilwert der Bruttofluktuation; sie enthält nur die freiwilligen Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern. Die Nettofluktuation gibt Hinweise über den Arbeitsmarkt und über die Bindungskraft der Stadtverwaltung. Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Die Frühfluktuation kann z.B. Rückschlüsse auf die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben.

Sowohl die Nettofluktuationsrate (7.8%, -0.7% ggü. 2024) als auch die Frühfluktuationsrate (3.5%, -0.2% ggü. 2024) haben im Jahr 2025 abgenommen.

Altersrücktritte

Im Berichtsjahr 2025 wurden insgesamt 131 Personen pensioniert (2024: 117), davon haben 73 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Das durchschnittliche Pensionierungsalter im Jahr 2025 betrug 63.5 Jahre, im Vorjahr waren es 63.4 Jahre.

Absenzen

Bei der Stadtverwaltung sind acht verschiedene Zeiterfassungssysteme mit unterschiedlichen Erfassungsprozessen im Einsatz, was zu einer gewissen Unschärfe in der Vergleichbarkeit auf gesamstädtischer Ebene führt. Die Auswertungen der Absenzen zeigen lediglich eine Tendenz des Absenzenverlaufs. Der Trend zu mehr krankheitsbedingten Abwesenheiten hält an, auch in der Stadtverwaltung sind die Krankheitsabwesenheiten gegenüber dem Vorjahr um 2.1 Tage gestiegen und haben je Vollzeitstelle durchschnittlich 13.3 Tage gedauert. Generell muss berücksichtigt werden, dass die Absenzmeldungen von 2025 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine bei der Prozessumsetzung gibt. Beim Departement Schule und Sport sind unterschiedliche Erfassungssysteme für Absenzen im Einsatz; teilweise werden sie noch manuell erfasst, was zu Fehleranfälligkeit führt. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde die stadtweite Kennzahl ohne das Departement Schule und Sport ermittelt.

Ergänzender Stellenplan

2025 wurden 20 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem ergänzenden Stellenplan (ESP) begleitet. 8 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr aus dem Ergänzenden Stellenplan entlassen werden. Diese Mitarbeitenden haben sich entweder für eine Teil- oder Frühpensionierung entschieden oder sind in den ordentlichen Ruhestand übergetreten. Die Hälfte der Mitarbeitenden, welche mit dem ESP unterstützt wurden, sind bereits in den ersten vier Monaten des Jahres ausgetreten. 5 Mitarbeitenden wurden in 2025 neu Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan gewährt. Da nach wie vor verhältnismässig wenige Mitarbeitende für den Ergänzenden Stellenplan angemeldet werden, sollen die Departemente noch stärker dafür sensibilisiert werden, dass dieses Angebot besteht.

3. Kommunikation

Es erfolgt eine Medienmitteilung.

Die interne Kommunikation erfolgt über die Linie und durch Information der Leiter/innen der dezentralen HR durch das Personalamt. Die Personalverbände (VPOD, Personalverband und Polizeibeamtenverband) werden ebenfalls durch das Personalamt über das Personalcontrolling in Kenntnis gesetzt und erhalten ein Exemplar der Personalkennzahlen.

Beilagen:

1. Bericht Personalcontrolling 2025
2. Medienmitteilung