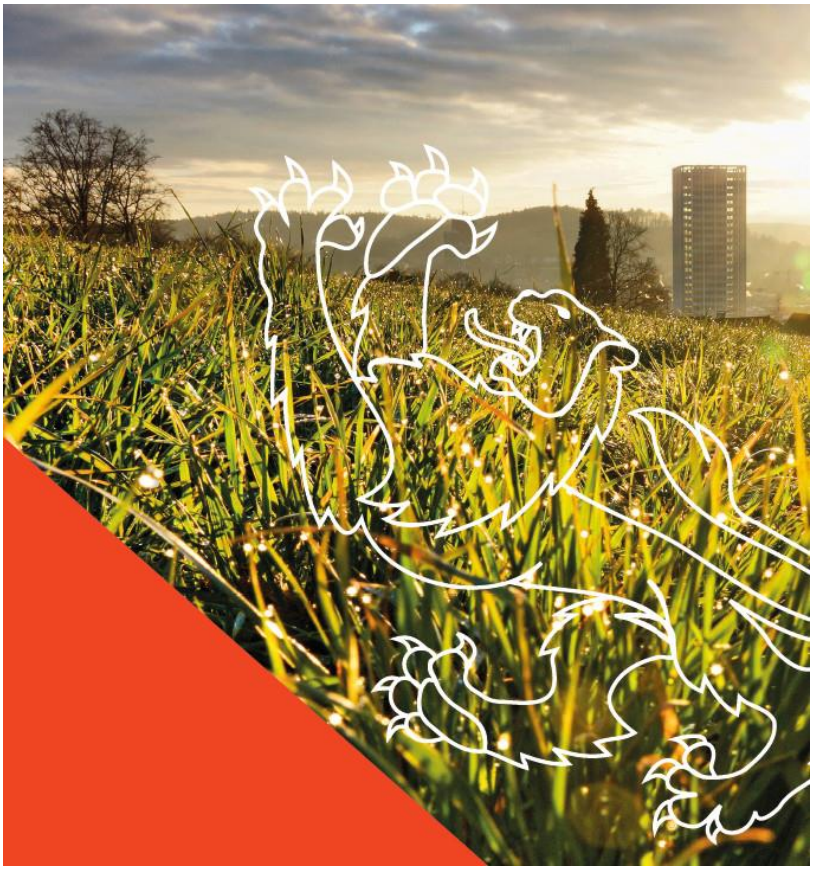
Personalamt

Stadt Winterthur

Personalcontrolling 2025

Verwaltungs- und Betriebspersonal



Beschluss:

SR-Beschluss-Nr.: 2026/xxx. Personalcontrolling 2025, Kenntnisnahme

Geht an:

- Mitglieder des Stadtrates, Stadtschreiber, Informationschef
- Leitende der departementalen Personaldienste
- Personalverbände (PVW, VPOD, PBV)
- Finanzamt
- Finanzkontrolle

STRUKTUR

1. Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick 4

2. Einleitung 5

3. Glossar 6

4. Personalstatistik 2024 8

5. Personalstruktur 9

5.1. Personalbestand 9
5.2. Stellenplan 9
5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten 10
5.4. Geschlechteranteile 10
5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende 11
5.6. Altersstruktur 12
5.7. Dienstalterstruktur 13
5.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen 14
5.9. Ausbildungsverhältnisse 15
5.10. Lernendenquote 16

6. Personalaufwand 17

6.1. Einmalzulagen 18
6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden 19
6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben 19

***7.* Lohnstruktur 20**

7.1. Verteilung nach Lohnklassen 20
7.2. Lohnbandposition 21
7.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle 21
7.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich 22

8. Fluktuation 23

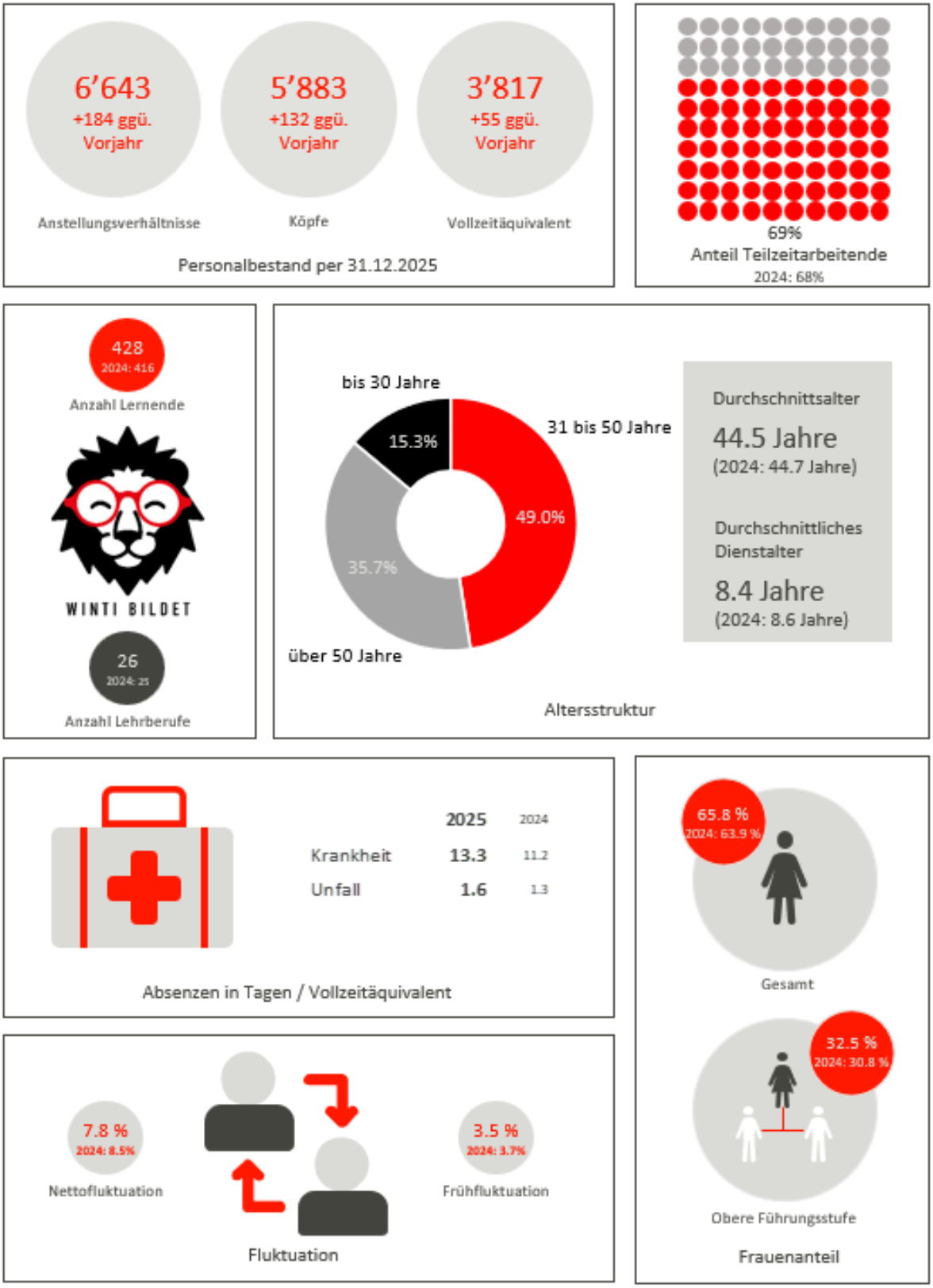
8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation 23
8.2. Altersrücktritte 24

9. Absenzen und ergänzender Stellenplan 25

9.1. Absenzen 25
9.2. Ergänzender Stellenplan 26

Winterthur, Juni 2026

1. Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick



2. Einleitung

Im nachstehenden Bericht werden wichtige Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten Jahre zusammengefasst. Nicht eingeschlossen in den Kennzahlen sind die Lehrpersonen, die Auszubildenden und die Behörden. Die aktuellen Zahlen werden – häufig unter Bezugnahme auf die Vorjahreswerte – kurz kommentiert. Die Auswertungen beziehen sich auf verschiedene Aspekte der Personal- und Lohnstruktur und des Personalaufwandes und basieren auf der Datenbasis des Auswertungszeitraumes Kalenderjahr oder 31. Dezember. Die diesem Bericht zu Grunde liegenden Daten sind hauptsächlich dem zentralen Personalinformationssystem SAP HR entnommen, welches durch die departementalen Personaldienste gepflegt wird. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar.

Mit dem vorliegenden Personalkennzahlenbericht möchten wir verdichtete Informationen liefern. Er ist hilfreich beim Aufzeigen von betrieblichen Stärken und Schwächen, bei der Kontrolle von Zielen und wir möchten den Mitarbeitenden, der Bevölkerung und weiteren Interessierten Einblick in die Stadtverwaltung ermöglichen und den Stadtrat bei Entscheidungsprozessen mit Fakten und Informationen unterstützen.

Wir wünschen viel Lesevergnügen mit dem Kennzahlenbericht 2025.

3. Glossar

Begriff	Erklärung
Anstellungen	Eine Anstellung bezieht sich jeweils auf eine Anstellungsverfügung. Dieselbe Person kann mehrere Teilzeitstellen (ordentliche oder ausserordentliche Anstellungen) innehaben und wird in diesem Fall mehrfach gezählt. Daher ist die Anzahl Anstellungsverhältnisse höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen.
Ausserordentliche Anstellungsverhältnisse	Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse gelten Anstellungen, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: befristete Anstellungsverhältnisse, Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20%, Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung (Art. 7a PST).
Bruttofluktuation	Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von Mitarbeitenden mit unbefristeter Anstellung (ohne interne Stellenwechsel oder Datenbereinigungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
EBA	EBA bedeutet «Eidgenössisches Berufsattest». EBA-Lehren dauern zwei Jahre und sind vor allem auf praktische Fähigkeiten ausgerichtet.
EFZ	EFZ bedeutet «Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis». Eine EFZ-Lehre dauert abhängig vom Beruf drei oder vier Jahre.
Einmalzulage	Einmalzulagen (Art. 53 PST und Art. 53 VVO PST) können in Situationen, wo ausserordentliche Leistungen und/oder ein besonderes Engagement erbracht wurden, als Anerkennung ausbezahlt werden. Naturalgeschenke oder bezahlte Urlaubstage gemäss Art. 53 VVO PST Abs 3 sind in der Auswertung nicht enthalten.
Einreihungsplan	Der vom Stadtrat festgelegte Einreihungsplan zeigt eine nach Funktionsbereichen und Lohnklassen gegliederte Aufstellung aller Richtpositionen und der entsprechenden «Richtpositionskette». Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Der Einreihungsplan liefert eine Struktur für die Einreihung der einzelnen Funktionen.
Frühfluktuation	Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, die bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen und umfasst die Kündigungen von Arbeitnehmenden. Die Analyse der Ursachen für die Fluktuation kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens und/oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben.
Lohnband	Die Lohnbandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet.
Lohnklasse	Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.
MSW	Die Mechatronik Schule Winterthur ist ein Ausbildungsbetrieb für technische Berufe.
Nettofluktuation	Die Nettofluktuation beinhaltet die Kündigungen durch die Arbeitnehmenden (Kündigungen ohne (Früh-)Pensionierungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.

Referenzkurve	Für die Lohnverteilung wird eine Referenzkurve eingesetzt, welche die durchschnittliche Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbandes abbildet.
Personen	Personen werden als Anzahl Köpfe gezählt.
Rotationsgewinn	Rotationsgewinne entstehen einzig aufgrund der Lohndifferenz inklusive Sozialleistungen zwischen aus- und eintretenden Mitarbeitenden.
Stellenplan	Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist in der Komptenz des Stadtrates, über den Stellenplan zu beschliessen. Dieser wird als sogenannter Sollstellenplan dargestellt.
Teilzeit I	Pensum 50% - 89.99% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Teilzeit II	Pensum 15% - 49.99% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Teilzeit III	Pensum <15% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Verwaltungs- und Betriebspersonal	Festangestellte, ohne Behörden/Mandate, Lehrpersonen und Mitarbeitende in Ausbildung
Vollzeit	Pensum ≥ 90% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Bei den Vollzeitäquivalenten wird zusätzlich unterschieden zwischen VZÄ (Beschäftigungsgrad) und VZÄ (Beschäftigungsumfang).
VZÄ (Beschäftigungsgrad)	Der Beschäftigungsgrad entspricht dem Total aller verfügter Pensen per Stichtag, umgerechnet in Vollzeitstellen.
VZÄ (Beschäftigungsumfang)	Der Beschäftigungsumfang entspricht dem Total der geleisteten Stunden aller während der ausgewerteten Zeitperiode beschäftigten Mitarbeitenden, umgerechnet in Vollzeitstellen. Darin eingeschlossen sind alle während des Auswertungszeitraumes Beschäftigten, unter Berücksichtigung von Ein- und Austritten, unbezahltem Urlaub und ausbezahlten Mehr- und Überstunden.
ZVV	Züricher Verkehrsverbund

Personalstatistik 2025

Personalstatistik 2025

des Verwaltungs- und Betriebspersonal

	Beschäftigungs-umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2025"						
		Total	*Frauen*	*Männer*	*Teilzeit 50%- 89%*	*Teilzeit 15%- 49%*	*Teilzeit < 15%*	**Vollzeit (90%+)*
Stadtkanzlei	**18.6**	**25**	**13**	**12**	**18**	**1**	**0**	**6**
Präsidiales	**176.0**	**394**	**279**	**115**	**139**	**76**	**129**	**50**
Departementssekretariat	7.6	13	10	3	8	2	1	2
Personalamt	18.1	25	23	2	15	2	0	8
Stadtentwicklung	17.5	35	23	12	19	3	11	2
Bereich Kultur	50.5	180	120	60	38	42	96	4
Winterthurer Bibliotheken	48.1	102	82	20	50	24	21	7
Rechtspflege	34.2	39	21	18	9	3	0	27
Finanzen	**175.9**	**246**	**114**	**132**	**87**	**11**	**32**	**116**
Departementssekretariat	6.7	9	6	3	8	0	0	1
Finanzamt	14.3	17	7	10	7	0	0	10
Steueramt	44.7	60	46	14	36	2	1	21
Immobilien	30.4	59	32	27	9	7	22	21
Informatikdienste	79.9	101	23	78	27	2	9	63
Bau und Mobilität	**333.4**	**392**	**121**	**271**	**124**	**15**	**2**	**251**
Departementssekretariat	16.8	26	20	6	18	2	0	6
Tiefbauamt	217.8	244	44	200	44	8	2	190
Geomatik- und Vermessungsamt	16.6	18	3	15	4	1	0	13
Amt für Baubewilligungen	30.1	38	19	19	20	1	0	17
Amt für Städtebau	52.1	66	35	31	38	3	0	25
Sicherheit und Umwelt	**375.2**	**422**	**158**	**264**	**88**	**16**	**3**	**315**
Departementssekretariat	10.0	13	10	3	7	0	1	5
Stadtrichteramt	9.8	10	5	5	3	0	0	7
Stadtpolizei	246.2	275	90	185	51	11	1	212
Schutz & Intervention	65.0	69	10	59	9	1	0	59
Melde- und Zivilstandswesen	31.1	39	34	5	12	4	1	22
Umwelt- und Gesundheitsschutz	13.2	16	9	7	6	0	0	10
Schule und Sport	**902.7**	**2'555**	**2'108**	**447**	**571**	**841**	**973**	**170**
Departementssekretariat	38.1	49	40	9	26	2	1	20
Volksschule	307.4	859	697	162	135	256	392	76
Einkauf & Logistik	9.6	10	2	8	1	0	0	9
Sonderschulung	198.2	682	585	97	150	321	199	12
Familie und Betreuung	279.5	830	712	118	229	234	348	19
Berufsbildung	19.1	35	26	9	9	16	4	6
Sportamt	50.8	90	46	44	21	12	29	28
Soziales	**1116.7**	**1'700**	**1'363**	**337**	**919**	**141**	**212**	**428**
Departementssekretariat	17.0	21	19	2	13	1	0	7
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörd	46.7	64	58	6	41	5	0	18
Soziale Dienste	344.1	463	350	113	296	30	5	132
Alter und Pflege	708.9	1'152	936	216	569	105	207	271
Technische Betriebe	**824.8**	**909**	**151**	**548**	**131**	**22**	**46**	**710**
Departementssekretariat	4.4	7	4	3	4	0	1	2
Stadtwerk	369.1	398	73	115	50	18	9	321
Stadtbus	330.2	355	40	315	37	2	25	291
Stadtgrün	121.1	149	34	115	40	2	11	96
Gesamttotal	**3'923.5**	**6'643**	**4'307**	**2'126**	**2'077**	**1'123**	**1'397**	**2'046**
Ausbildungsverhältnisse	**570.7**	**621**	**272**	**349**	**512**	**4**	**0**	**508**
Berufslehre nach BBG	253.6	261	142	119	3	0	0	258
Praktika	103.9	129	86	43	73	4	0	52
Schutz und Rettung	27.4	31	7	24	0	0	0	31
MSW-Lehrwerkstätten	166.3	167	13	154	0	0	0	167
Übrige in Ausbildung	19.5	33	24	9	33	0	0	0

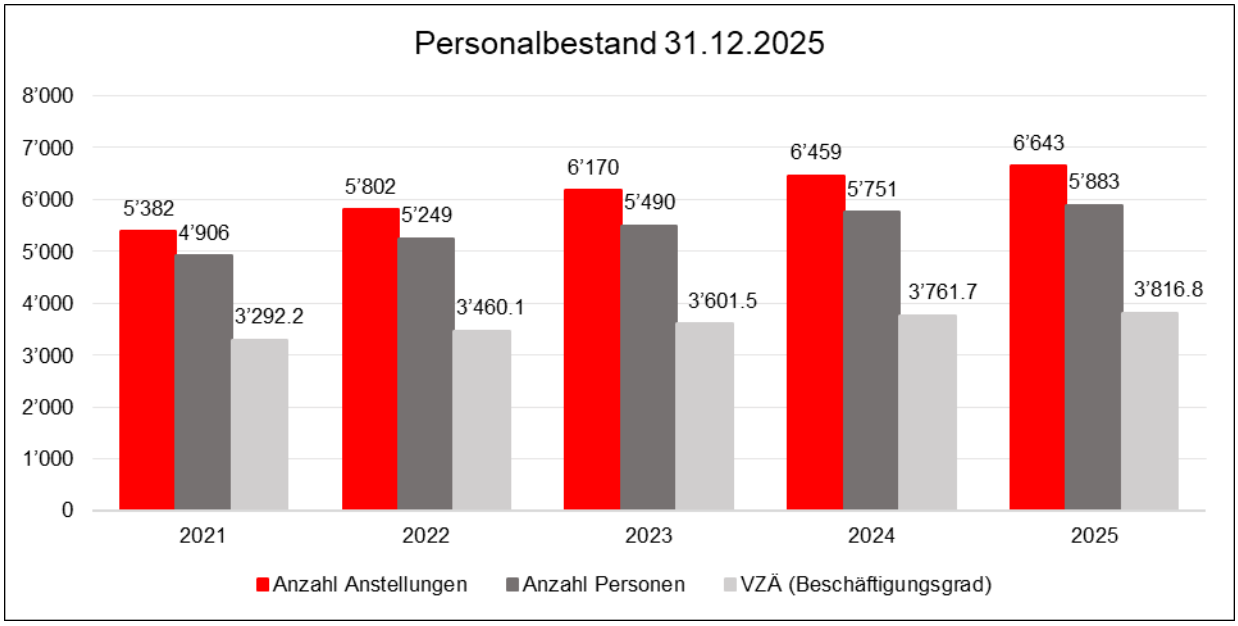
Bemerkungen zur Personalstatistik siehe auch im Geschäftsbericht des Personalamtes:
Beschäftigungsumfang: Total der geleisteten Pensen aller während des Jahres beschäftigten MitarbeiterInnen (eingeschlossen alle während des ganzen Jahres und während nur einer beschränkten Dauer in Voll- und Teilzeit Beschäftigten, in Berücksichtigung von Ein- und Austritten sowie unbezahltem Urlaub, ausbezahlte Mehr- und Überstunden) umgerechnet auf Vollbeschäftigungen.
Anzahl Anstellungsverhältnisse: wird per Stichtag 31. Dezember erhoben, wobei jede/r Mitarbeiter/in voll gezählt wird (Kopfzählung). Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene (Teilzeit)-Stellen innehaben kann und in diesem Fall mehrfach gezählt wird.

**** Vollzeit = Beschäftigungsgrad >= 90%***

4. Personalstruktur

4.1. Personalbestand

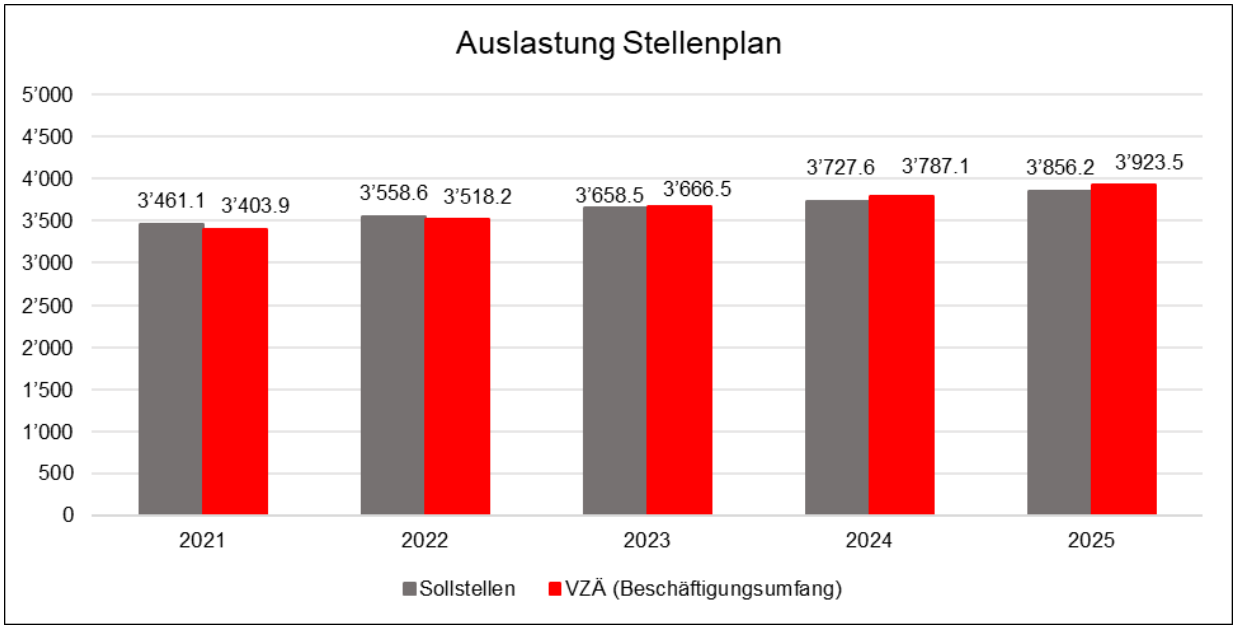
Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungen sowie die Anzahl Personen des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es werden alle Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Monats- oder Stundenlohn gezählt. Personen mit mehreren Anstellungen, sogenannte Mehrfachanstellungen, sind in der Summe der Anstellungen berücksichtigt. Deshalb ist die Anzahl Anstellungen im Vergleich zur Anzahl Personen höher. Die VZÄ (Vollzeitäquivalente / Beschäftigungsgrad) zeigen, wie viele Personen theoretisch mit einem Vollzeitpensum per 31.12. angestellt wären. Im Vergleich zum Vorjahr sind beim städtischen Personal die Anzahl Anstellungen um 184, die Anzahl Personen um 132 und die VZÄ (Beschäftigungsgrad) per Stichtag um 55.1 Stelleneinheiten gestiegen. Den höchsten Anstieg gab es auch in diesem Jahr in den Departementen Schule und Sport sowie Soziales.



4.2. Stellenplan

Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist Sache des Stadtrates, über den Stellenplan zu beschliessen. Die Zahl der bewilligten Sollstellen hat über die letzten fünf Jahre um 11.4% zugenommen, zeitgleich sind die Anzahl Anstellungen um 23.4% gestiegen und die Anzahl Personen um 19.9%. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 128.6 Sollstellen. Aber auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 136.449.6 VZÄ gestiegen. Der Beschäftigungsumfang, der dem Total der geleisteten Stunden umgerechnet in Vollzeitstellen entspricht, sorgt somit dafür, dass die Auslastung des Stellenplans im Jahr 2025 bei 101.7% liegt und höher als im Vorjahr 2024 (101.6%) ist. Die Überschreitung ist auf zwei Departemente zurückzuführen, während die anderen Departemente den Stellenplan nicht ausschöpfen.

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der bewilligten und abgerechneten Stelleneinheiten (VZÄ Beschäftigungsumfang) der letzten fünf Jahre.



4.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten

Ende 2024 wurde die Überführung des städtischen Museumpersonals in den Kunstverein Winterthur realisiert. Die Übernahme des Museumspersonals durch den Kunstverein Winterthur bildet die letzte Umsetzungsetappe des städtischen Museumskonzepts. Bisher war das Personal im Kunstmuseum Winterthur je nach Tätigkeit entweder bei der Stadtverwaltung oder beim Kunstverein Winterthur angestellt. Diese uneinheitliche Personalsituation wurde mit Wirkung ab 2025 durch die Übernahme aller Angestellten durch den Kunstverein vereinheitlicht, so dass das gesamte Museumspersonal den gleichen Arbeitgeber erhält.

Die Schulassistenzen vom Departement Schule und Sport sind im Rahmen einer Neuorganisation des Departements zum 1. Januar 2022 organisatorisch von Mitarbeitergruppe 3 (Lehrpersonen) zu Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) umgewandelt worden. Dies führte zu einem Anstieg des Personalbestandes im Jahr 2022, da im vorliegenden Bericht die Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) ausgewertet wird.

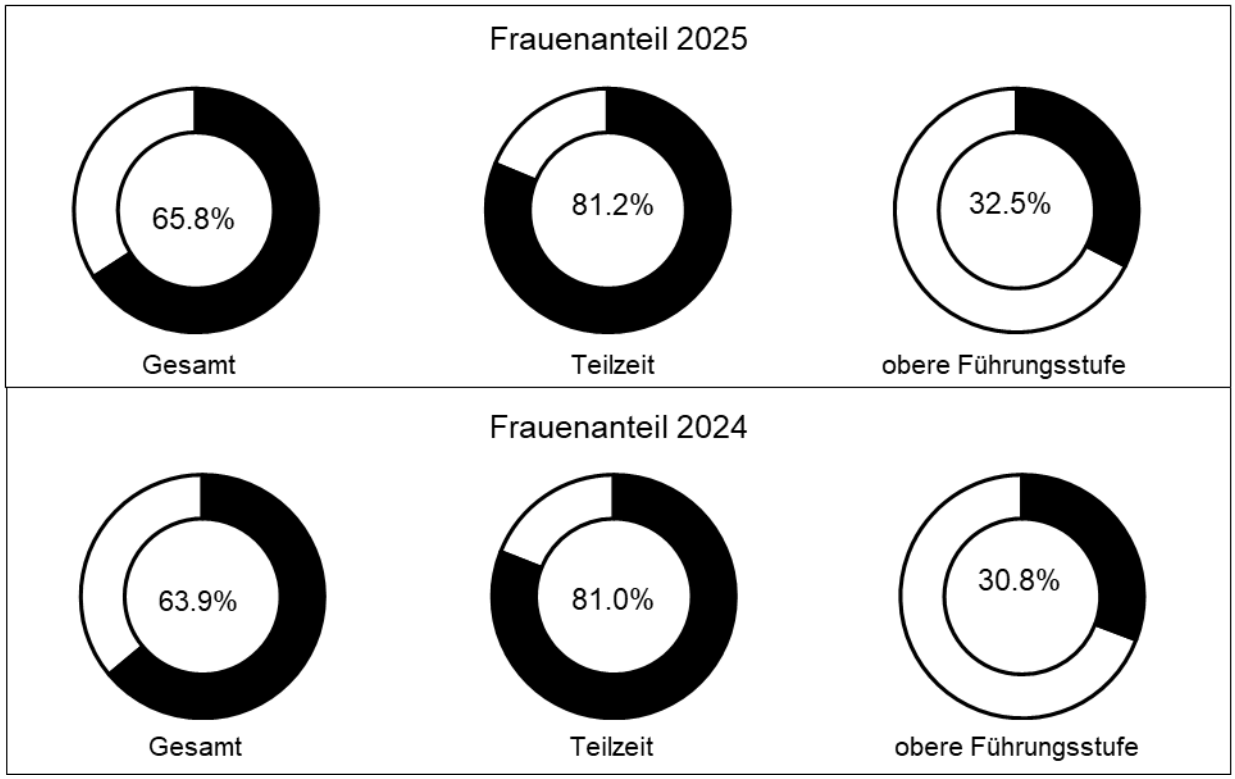
4.4. Geschlechteranteile

Die folgende Abbildung zeigt den Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse, auf die Teilzeit arbeitenden Mitarbeitenden und die Zugehörigkeit zur oberen Führungsstufe. Dabei werden alle Anstellungsverhältnisse berücksichtigt, auch ausserordentliche Anstellungsverhältnisse.

Ausgehend vom Jahr 2021 ist der Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse von 61.2% auf 65.8% in 2025 angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in der Stadtverwaltung in 2025 um 1.9% gestiegen. Der Anteil der Frauen mit einem Teilzeitpensum ist mit 81.2% überproportional hoch, und ist auch gegenüber dem Vorjahr (2025: 81.0%) um 0.2% gestiegen.

Der Frauenanteil über alle Führungsstufen hat sich im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert und beträgt wie in 2024 49.6%. In der obersten und oberen Führungsstufe jedoch ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 30.8% auf 32.5% gestiegen. Die Zielvorgabe von 35.0% wurde somit, wie auch im Vorjahr, nicht erreicht. Dies ist auch auf die Veränderung

in der Kategorisierung der Führungsstufen im Jahr 2023 gemäss SRB 23.790-1 und SRB 23.790-2 zurückzuführen. Aufgrund der angepassten Zuordnung der Führungsstufen sind die Zahlen nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

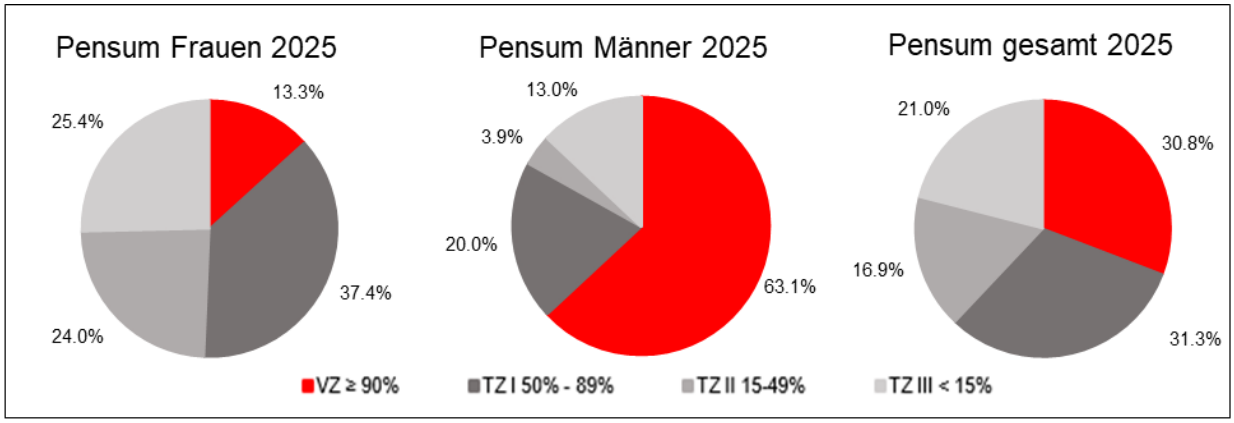


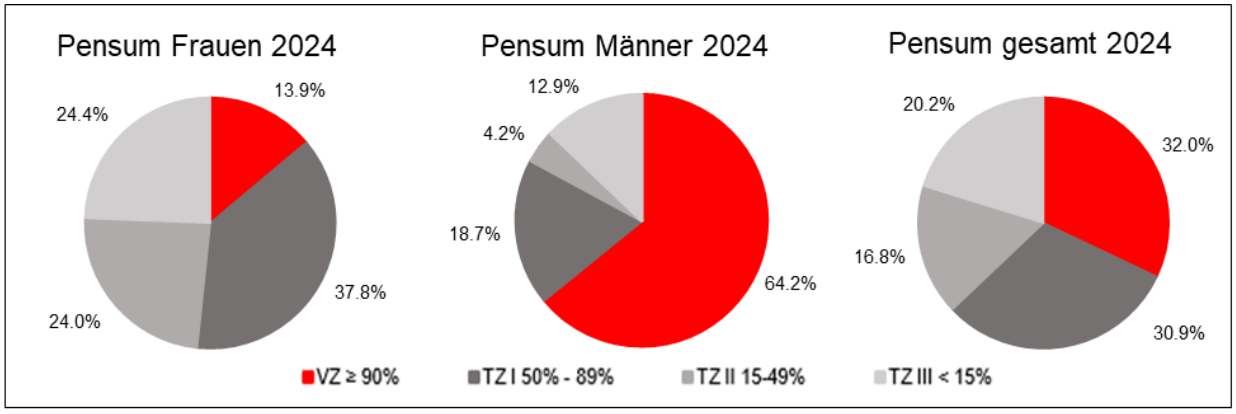
4.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende

Die Stadtverwaltung Winterthur ist geprägt von einem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die in einem Teilzeitpensum arbeiten. In Anlehnung an die Definition der zeitlichen Aufteilung der Arbeitszeit des Bundesamtes für Statistik schlüsselt die untenstehende Grafik die Anstellungsverhältnisse gemäss verfügten Pensen nach Geschlecht und nach Vollzeitbeschäftigung (≥90%), Teilzeit I (50%-89.99%), Teilzeit II (15% - 49.99%) und Teilzeit III (<15%) auf.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Trend zu mehr Teilzeit weiter fortgesetzt. Im Jahr 2025 arbeiteten 30.8% in einem Vollzeitpensum (2024: 32.0%). Der stärkste Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist bei TZ III festzustellen. Im Jahr 2025 arbeiteten 21.0% in TZ III, im Jahr 2024 20.2%. In TZ I arbeiteten im Jahr 2025 31.3% (2024: 30.9%) und in TZ II 16.9% (2024: 16.8%).

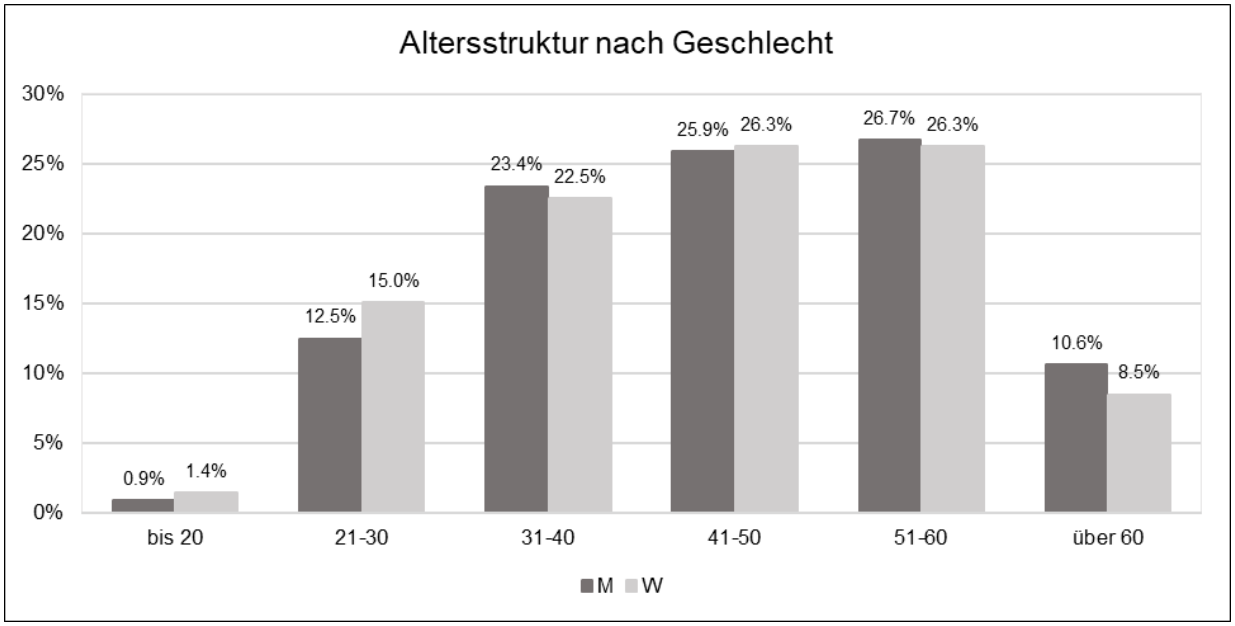
Das entspricht im Jahr 2025 2'046 Vollzeitanstellungen, 2'077 Anstellungen in TZ I, 1'123 Anstellungen in TZ II und 1'397 Anstellungen in TZ III. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 63.1% (2024: 64.2%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 13.3% (2024: 13.9%). Das sind übersetzt 1'474 Vollzeitanstellungen bei Männern und 572 bei Frauen und dies obwohl es gesamthaft mehr Anstellungen von Frauen als von Männern gibt.





4.6. Altersstruktur

Die altersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals aufgeteilt nach Geschlecht ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:

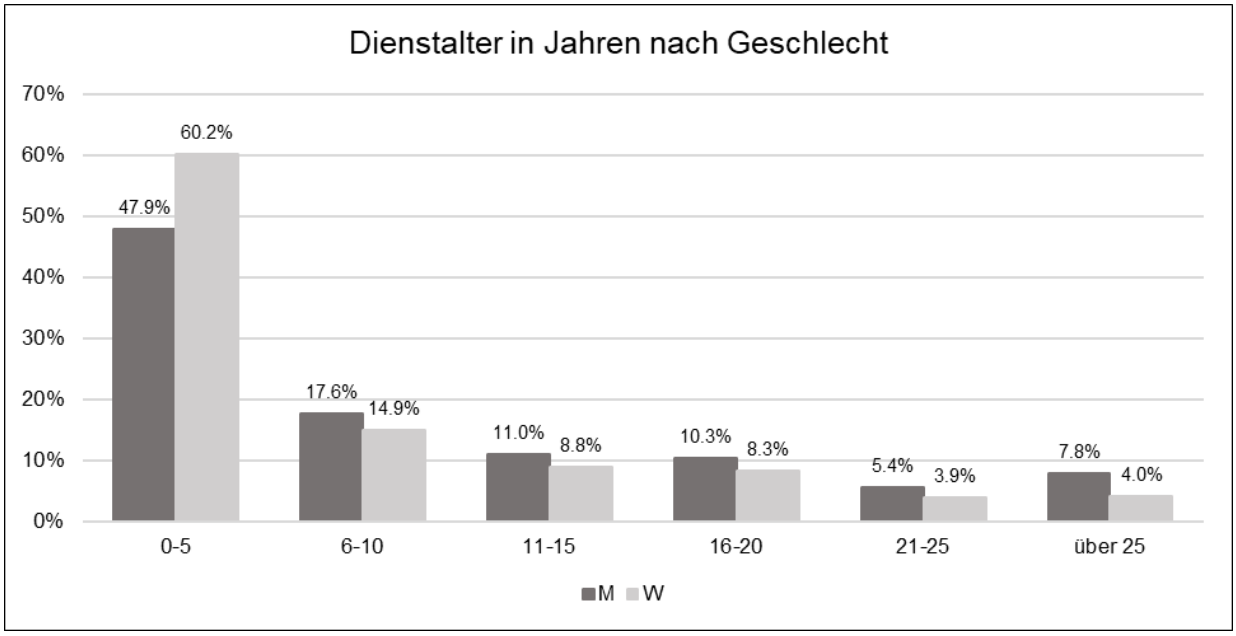


Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil geblieben. Im Vergleich zum Jahr 2021 zeigt sich jedoch der demografische Wandel deutlich. In 2021 waren 8.4% der Belegschaft über 60 Jahre, im Jahr 2025 sind es bereits 9.3%. Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren Alterssegmenten über- und in den oberen Alterssegmenten leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.2 (2024: 44.3) und bei den Männern 45.1 (2024: 45.3) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 44.5 (2024: 44.7) Jahre. Alle drei Durchschnittswerte sind somit im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Das Alter der Mitarbeitenden liegt aber immer noch über dem Durchschnittsalter der Gesamtschweizer Arbeitnehmenden von 42.4 Jahren (Frauen 42.1 Jahre und Männer 42.6 Jahre). Bei öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz beträgt das Durchschnittsalter im Jahr 2025 43.9 Jahre und ist somit etwas tiefer als bei der Stadtverwaltung Winterthur.

4.7. Dienstalterstruktur

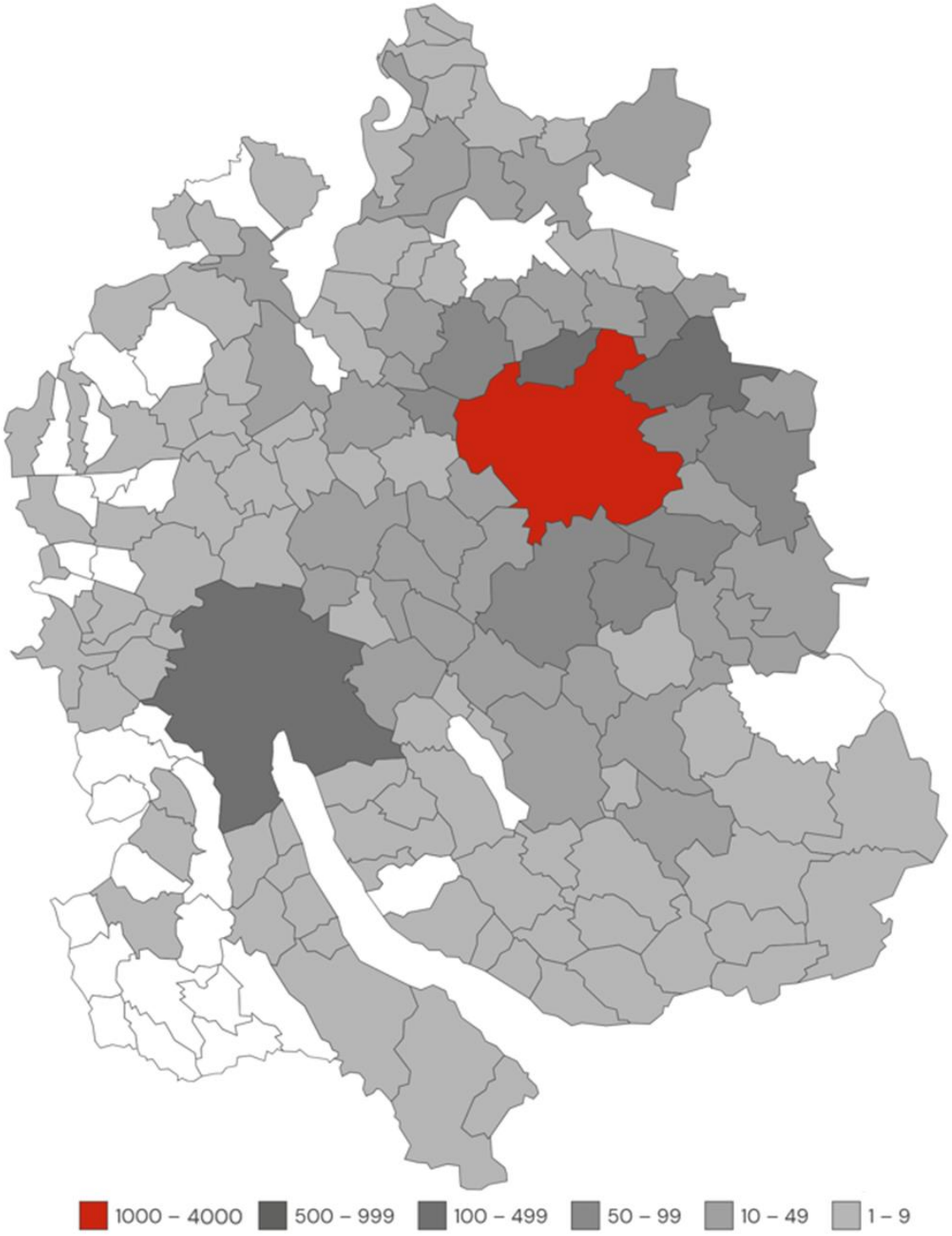
Die dienstaltersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich.

55.5% (2024: 55.0%) des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Im Vergleich zum Jahr 2021 ist das eine Zunahme von fast 10%. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 60.2% (2024: 59.2%), derjenige der Männer bei 47.9% (2024: 48.2%). Mehr als 15 Dienstjahre haben 18.9% (2024: 19.1%) der Mitarbeitenden, im Jahr 2021 waren es noch 21.0%. Ähnlich wie bei der Altersstruktur sind bei der Dienstaltersstruktur die Frauen in den tiefen Dienstalterskategorien eher übervertreten und in den hohen Dienstalterskategorien eher untervertreten. Das durchschnittliche Dienstalter hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter reduziert und befindet sich bei 8.4 Jahren (2024: 8.6 Jahre).



4.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen

Etwas mehr als die Hälfte (51.4%) der städtischen Mitarbeitenden ist in Winterthur wohnhaft. 33.3% leben in weiteren Ortschaften des Kantons Zürich und 15.4% wohnen ausserhalb des Kantons. Die leicht rückläufige Tendenz über die vergangenen Jahre der in Winterthur Wohnhaften hat sich in 2025 nicht fortgesetzt.

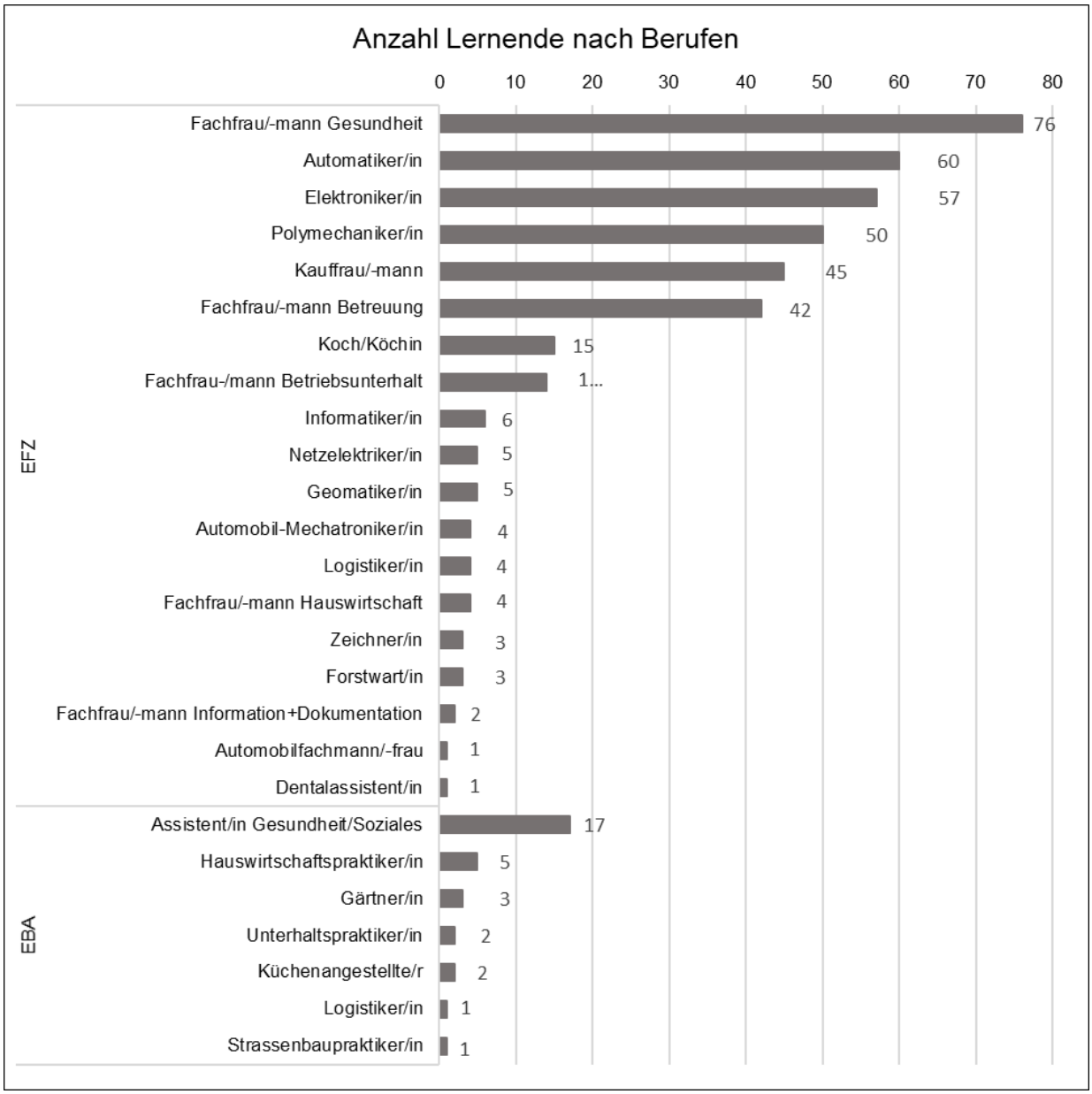


4.9. Ausbildungsverhältnisse

Die Stadt Winterthur bietet in insgesamt 26 Berufen Lehrstellen an. Im Jahr 2025 gab es 428 Lernende bei der Stadtverwaltung Winterthur und 129 Personen absolvierten ein Praktikum. Zusätzlich sind 31 Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr bei der Stadtverwaltung in Ausbildung.

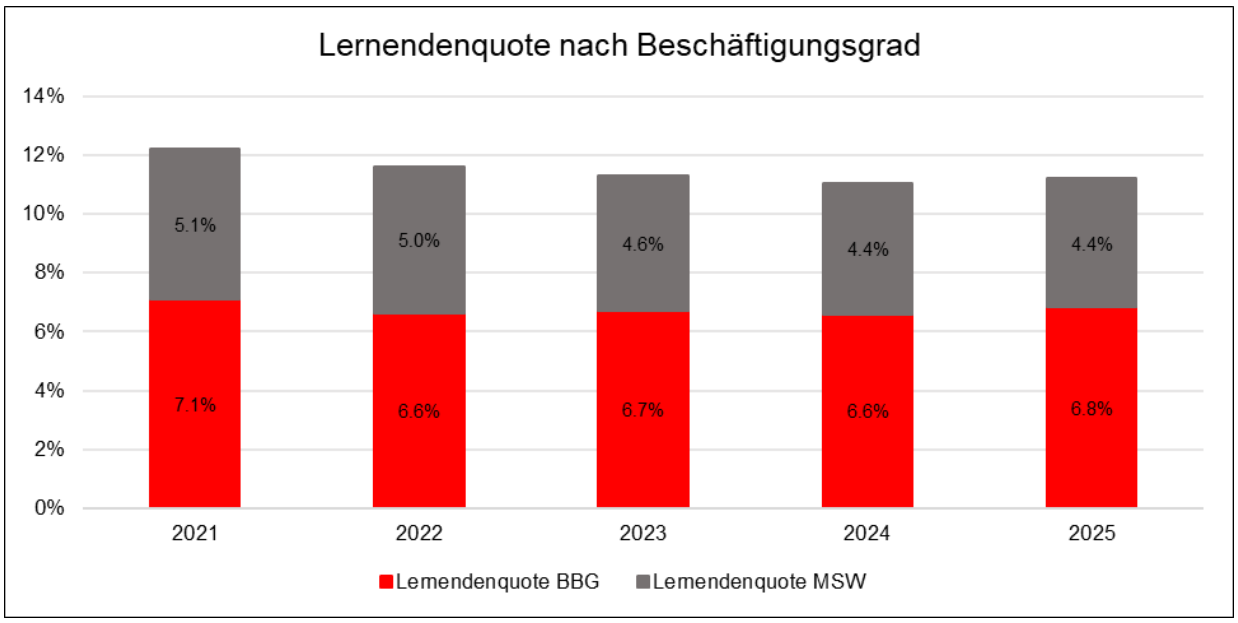
Die Zahlen zeigen das hohe Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Gegenüber dem Vorjahr wurden 12 zusätzliche Lernende beschäftigt. Zudem konnten 6 zusätzliche Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr gewonnen werden. Mit diesen zusätzlichen Kapazitäten sollen künftige Pensionierungen und ungeplante Austritte im Departement Sicherheit und Umwelt abgefedert werden können.

Die Anzahl Lernende nach Lehrberufen, die bei der Stadtverwaltung erlernt werden, sind in folgender Grafik ersichtlich:

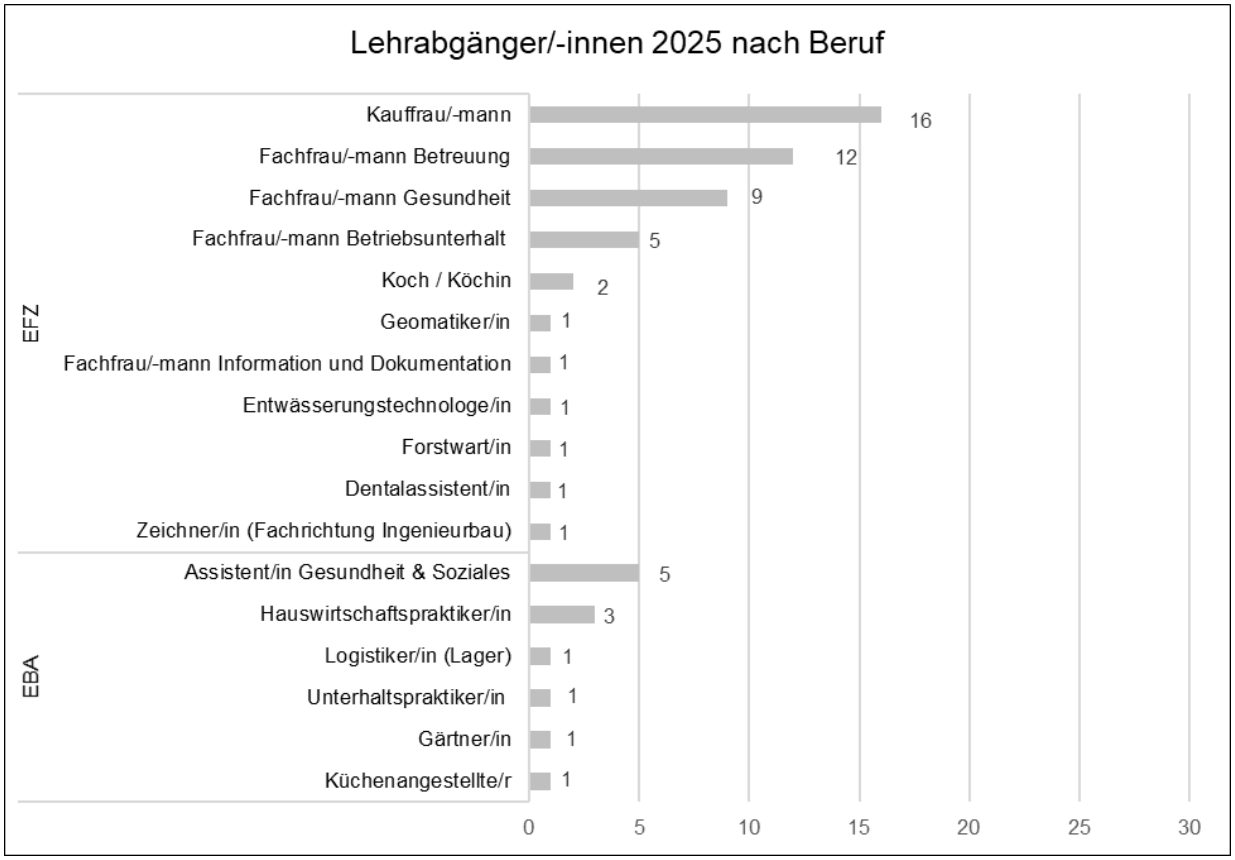


4.10. Lernendenquote

Die Lernendenquote misst den Anteil Lernende im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad (VZÄ) und beträgt im Jahr 2025 11.2%. Die nachfolgende Grafik zeigt je die Quote der städtischen Lernenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und die der MSW-Lernenden über die letzten fünf Jahre. Die Quote ist im Vergleich zum Vorjahr (2024 11.0%) etwas gestiegen.



Im Jahr 2025 konnten 62 Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (inklusive verkürzte Lehre aber ohne MSW Absolventen) erfolgreich ihre Ausbildung bei der Stadt Wintherthur abschliessen. Die meisten Abschlüsse wurden als Kauffrau/-mann EFZ absolviert.

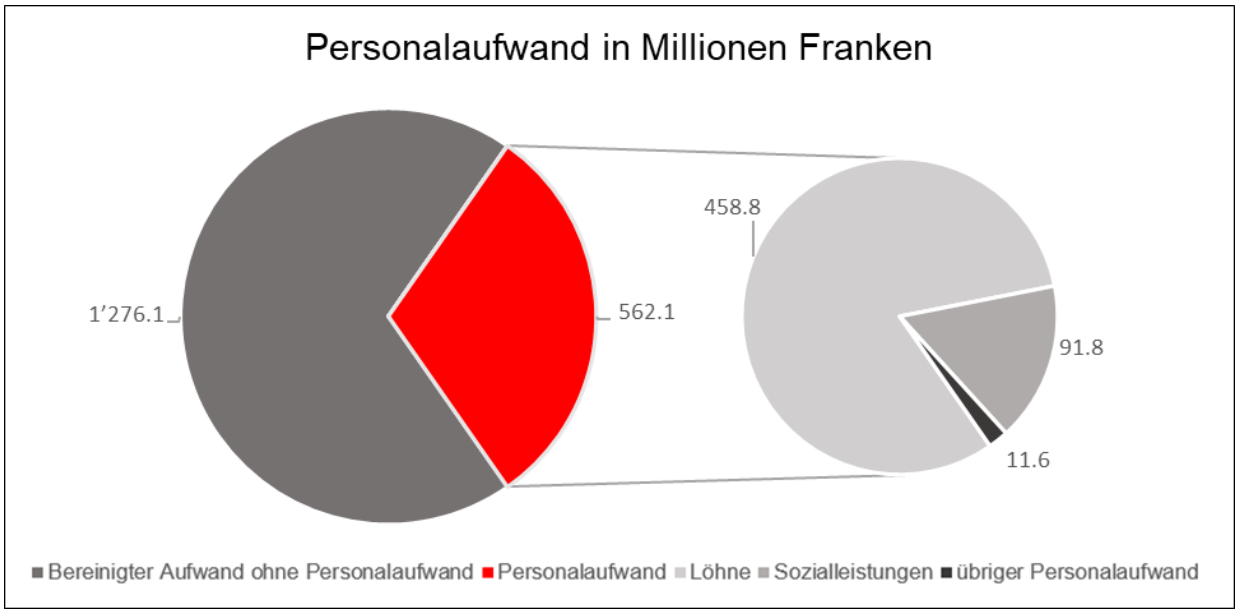


42% der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger konnten im Jahr 2025 von der Stadtverwaltung in einem festen oder befristeten Arbeitsverhältnis übernommen werden. Weitere Anschlusslösungen der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind u.a. Weiterbildung/Zweitlehre, Sprachaufenthalt, Militär und externe Anstellungen.

Die MSW als Talentschmiede ist für die Stadtverwaltung ein prestigereiches Aushängeschild. Das Team der Industrie 4.0 hat im Jahr 2025 zwei Goldmedaillen und eine Silbermedaille gewonnen. Die beiden Goldmedaillengewinner nehmen in 2026 an den World Skills teil. Der Wettkampf in der Disziplin Industrie 4.0 setzt umfangreiche Kenntnisse von automatisierter Produktion, Programmierung, Digitalisierung und Montagetechnik voraus. Zusätzlich hat im Jahr 2025 auch noch ein Elektroniker der MSW eine Silbermedaille gewonnen.

5. Personalaufwand

Nachfolgend ist der Personalaufwand 2025 im Vergleich zum bereinigten Gesamtaufwand der Stadtverwaltung dargestellt. Zu beachten ist, dass der ausgewiesene Personalaufwand auch die Löhne der Lehrpersonen, die Sozialleistungen sowie weitere Aufwendungen wie Personalgewinnungs- und Personalentwicklungskosten enthält (Sachgruppe 30).

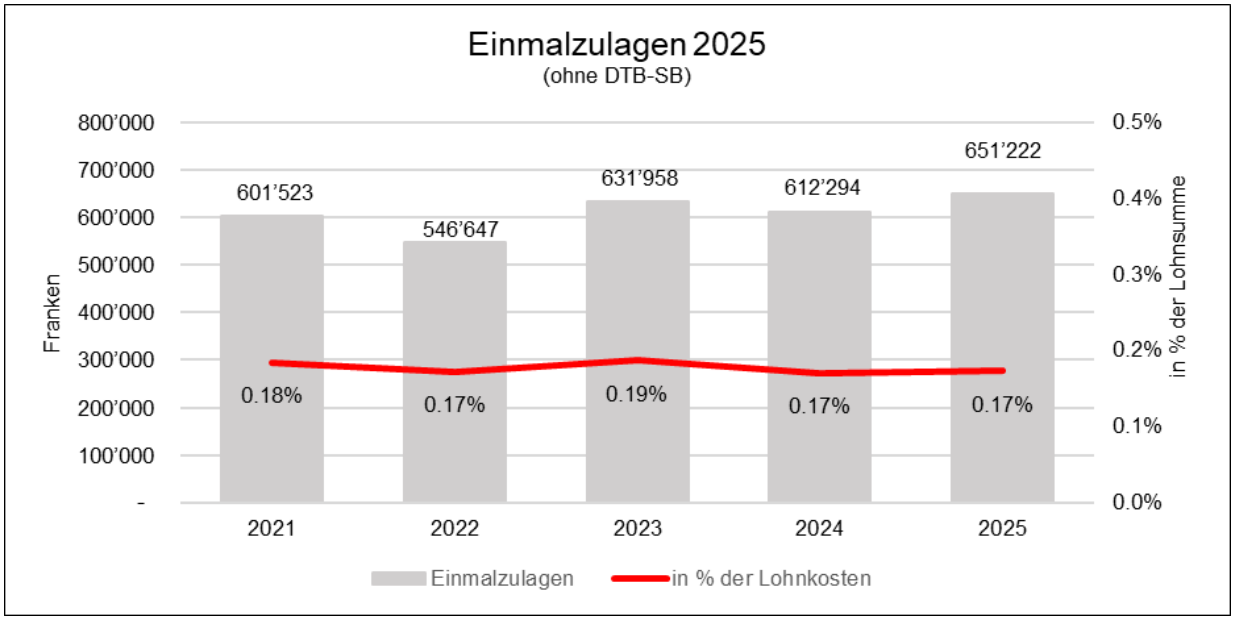


Der bereinigte Gesamtaufwand der Stadtverwaltung hat sich in 2025 um 33.7% erhöht, im Vergleich zum Vorjahr ist der bereinigte Aufwand ohne Personalaufwand prozentual um 9.1% gesunken. Der aussergewöhnlich niedere Personalaufwand im Jahr 2024 von 420.6 Mio Franken basiert auch auf der Auflösung von Vorsorgerückstellungen aufgrund des neuen Vorsorgemodells der Pensionskasse per 1. Januar 2025. Im Jahr 2025 hat sich der Personalaufwand mit 562.1 Mio Franken wieder auf einem normalen Niveau eingependelt.

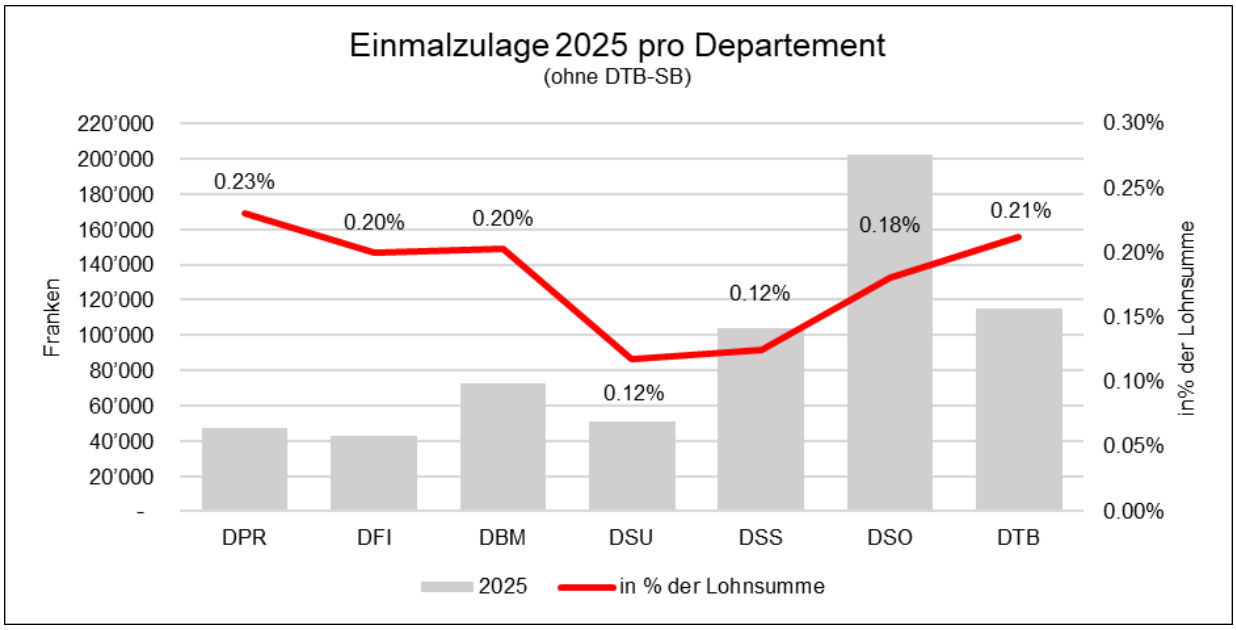
5.1. Einmalzulagen

Im Jahr 2025 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 VVO PST Fr. 651'222 (2024 Fr. 612'294) an Einmalzulagen (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) ausbezahlt, was einer Zunahme von 6.4% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkostengruppe 3010) entsprechen die Einmalzulagen wie im Vorjahr 0.17 % und liegen erneut unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.20%.

Im Jahr 2025 konnten 765 (2024: 793) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von Fr. 839 (2024: Fr. 772) profitieren.



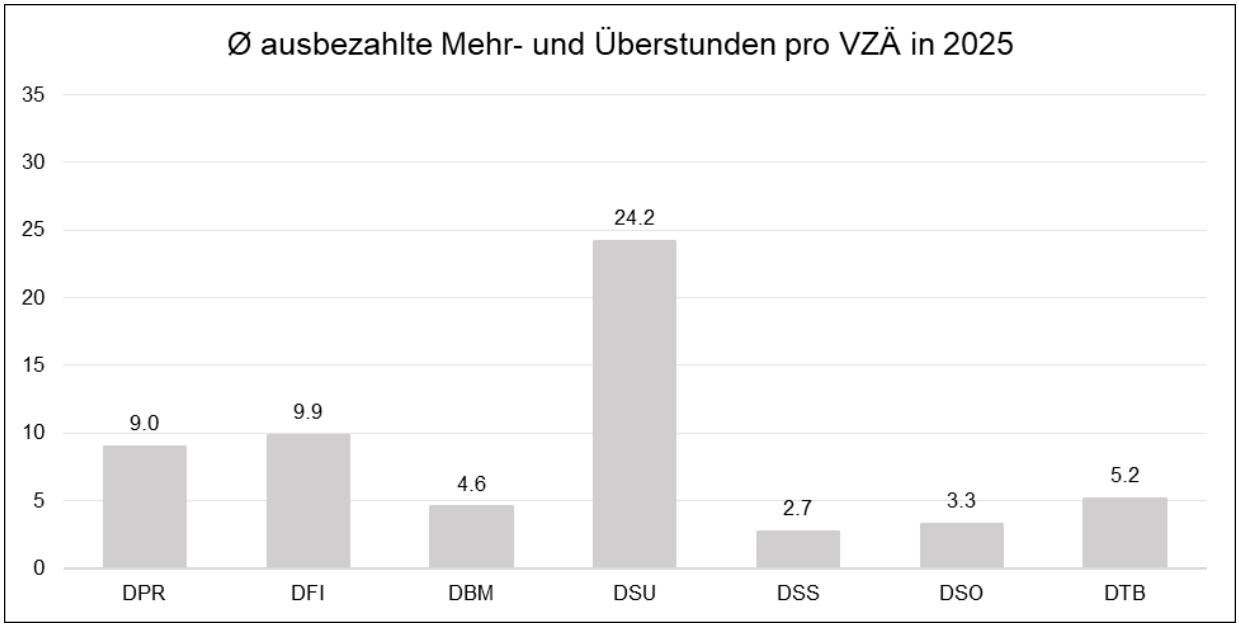
In den Einmalzulagen 2025 vom DTB sind die Einmalzulagen vom Stadtbus nicht enthalten, da Mitarbeitende die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbus) separat erhalten. Die Verteilung der Einmalzulagen stellt sich auf die Departemente bezogen folgendermassen dar. Die rote Linie zeigt dabei jeweils das Verhältnis zur Lohnsumme.



5.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden

Im Berichtsjahr 2025 hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden auf 24’509 Stunden (2024: 26'294 Stunden) reduziert, das entspricht einem Rückgang von 6.8%. Hinweis: Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 6.2 Vollzeitstellen.

Die durchschnittlich ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ im Jahr 2025 nach Departement sind in der folgenden Grafik ersichtlich.

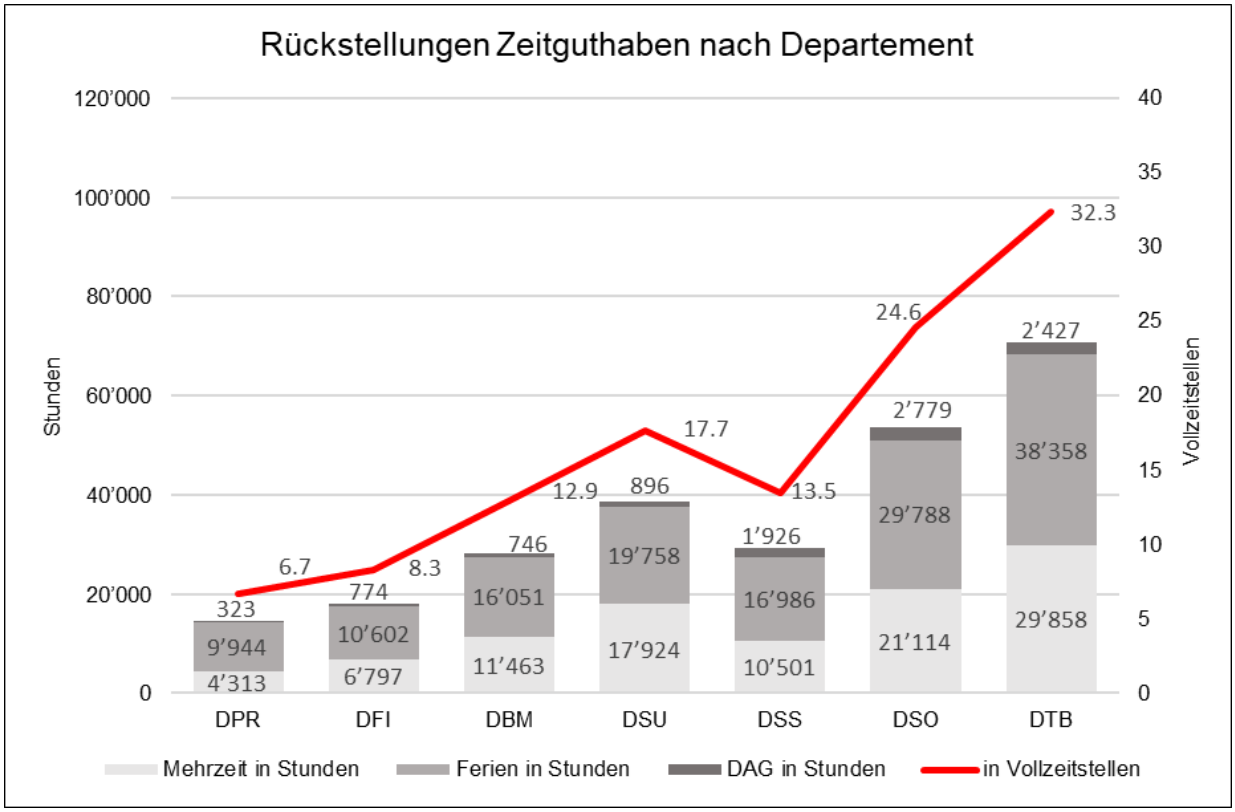


Die überdurchschnittlich hohen Auszahlungen beim Departement DSU sind auf die Ordnungsdiensteinsätze der Polizei in 2025 zurückzuführen, die trotz vakanter Stellen sichergestellt werden mussten.

5.3. Rückstellungen für Zeitguthaben

Am Jahresende noch vorhandene Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, die ins Folgejahr übertragen werden, sind abzugrenzen und jeweils in der laufenden Rechnung zu berücksichtigen. Per 31. Dezember 2025 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung auf 15.2 Millionen Franken (2024: 15.3 Millionen Franken). Das bedeutet eine Reduzierung von 0.07 Millionen Franken gegenüber dem Vorjahr.

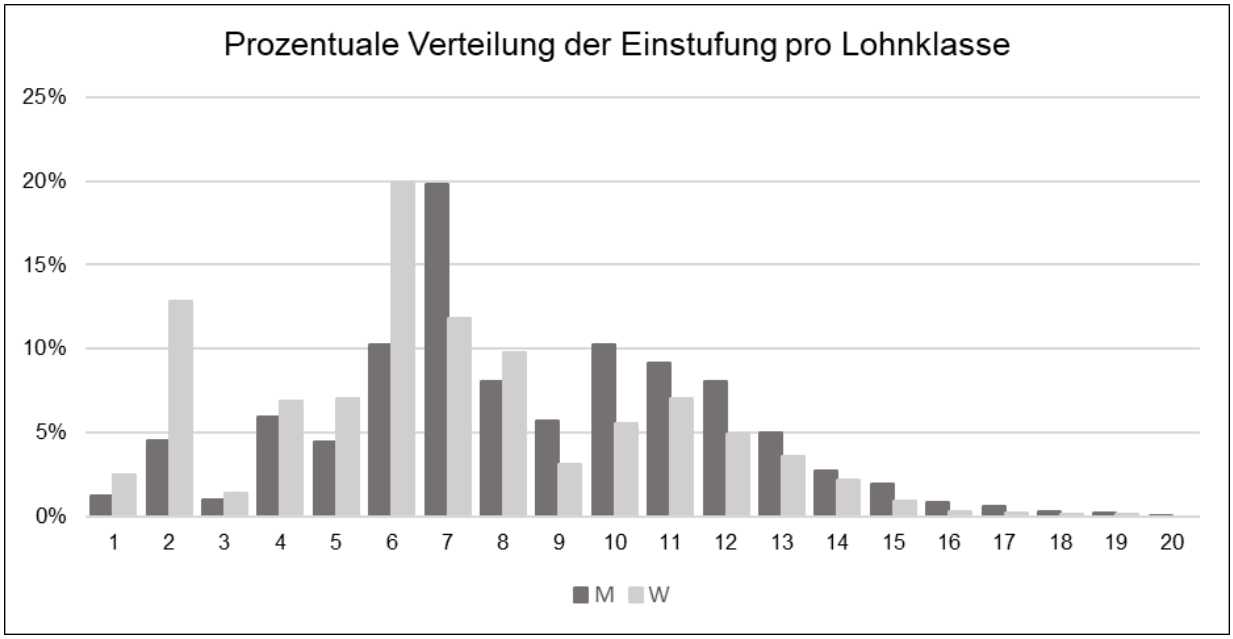
Die von den Departementen gemeldeten Stundensaldi per 31. Dezember 2025 entsprechen in Summe 253'328 Stunden, was umgerechnet 116.0 VZÄ entspricht. Im Vorjahr waren es noch umgerechnet 129.5 VZÄ.



6. Lohnstruktur

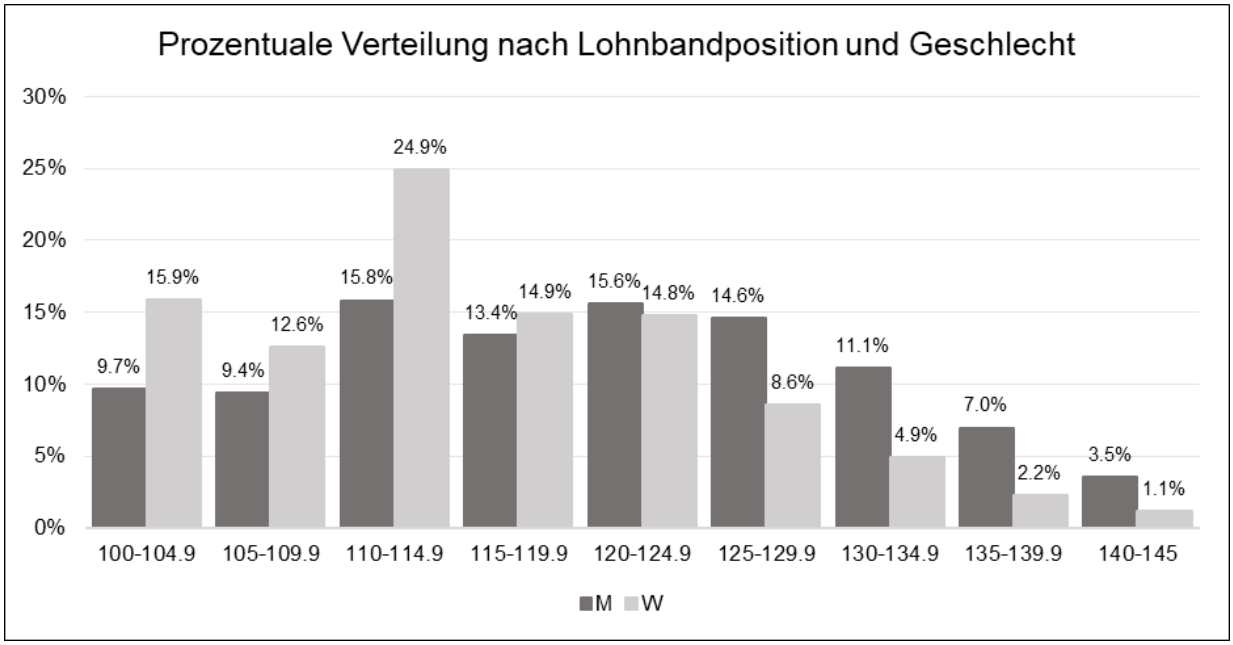
6.1. Verteilung nach Lohnklassen

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen nach Lohnklassen unterteilt nach Geschlechtern im Jahr 2025. Bei der Stadtverwaltung sind Frauen in tiefen Lohnklassen übervertreten. Das wird etwa insbesondere in der Lohnklasse 2 mit den Reinigungsmitarbeitenden sichtbar.



6.2. Lohnbandposition

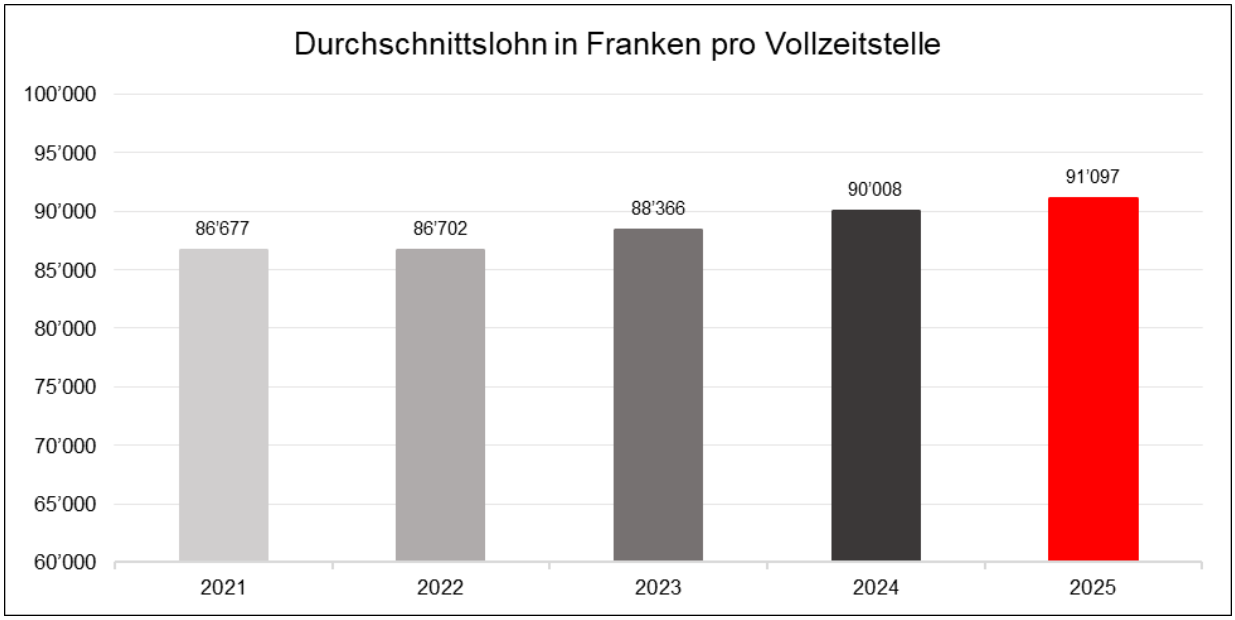
Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Die Bandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet. Da Angestellte mit einer ausserordentlichen Anstellung keinen Anspruch auf Lohnentwicklung haben, werden diese in Auswertungen bezüglich der durchschnittlichen Lohnbandposition exkludiert.



Die im Jahr 2020 durchgeführte Lohngleichheitsanalyse zeigte auf, dass es keine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung bei der Stadtverwaltung gibt. Das heisst, die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich nicht auf objektiv-diskriminierende Faktoren zurückführen.

6.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle

Auf der Basis aller Anstellungen der Lohnklassen 1 bis 20 wird die durchschnittliche Jahreslohnsumme zu einem Pensum von 100% gerechnet. Gewährte Lohnmassnahmen werden im Verhältnis zur Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals ausgewiesen.



Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um Fr. 1'089 auf Fr. 91'097 erhöht. Der Rotationsgewinn beläuft sich im Berichtsjahr 2025 auf 0.36% und ist um 0.09% niedriger als im Vorjahr (2024: 0.45%).

Das Medianeinkommen pro Vollstelle der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung beläuft sich im Jahr 2025 auf Fr. 84'560 und ist im Vergleich zum Vorjahr um Fr. 771 gestiegen (2024: Fr. 83'789). Da bei der Stadtverwaltung viele Mitarbeitenden in Lohnklassen 6 und 7 arbeiten, ist der Medianlohn niedriger als der Durchschnittslohn. 50% aller Mitarbeitenden haben im Jahr 2025 weniger als Fr. 84'560 und 50% der Mitarbeitenden mehr als Fr. 84'560 verdient.

6.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich

Gemäss städtischem Personalrecht passt der Stadtrat den Lohn auf den 1. Januar eines Kalenderjahres auf der Grundlage des Landesindexes der Konsumentenpreise im September des Vorjahres an die Teuerung an. Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen jeweils per 1. März.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Lohnmassnahmen der letzten fünf Jahre:

Jahr	Teuerungsausgleich	Indiviuelle Lohnerhöhung	Total	davon Rotationsgewinn
2022	0.5%	0.5%	0.9%	0.4%
2023	2.0%	0.5%	2.5%	0.4%
2024	1.7%	0.5%	2.2%	0.5%
2025	0.8%	0.5%	1.3%	0.4%
2026	0.2%	0.5%	0.7%	noch nicht bekannt

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. Der Rotationsgewinn für 2026 kann erst nach Abschluss des Jahres 2026 ermittelt werden.

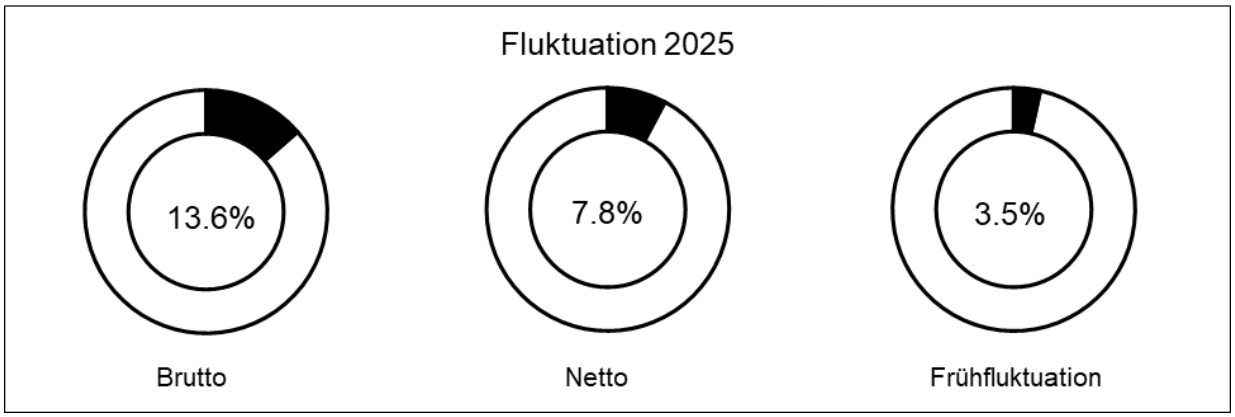
7. Fluktuation

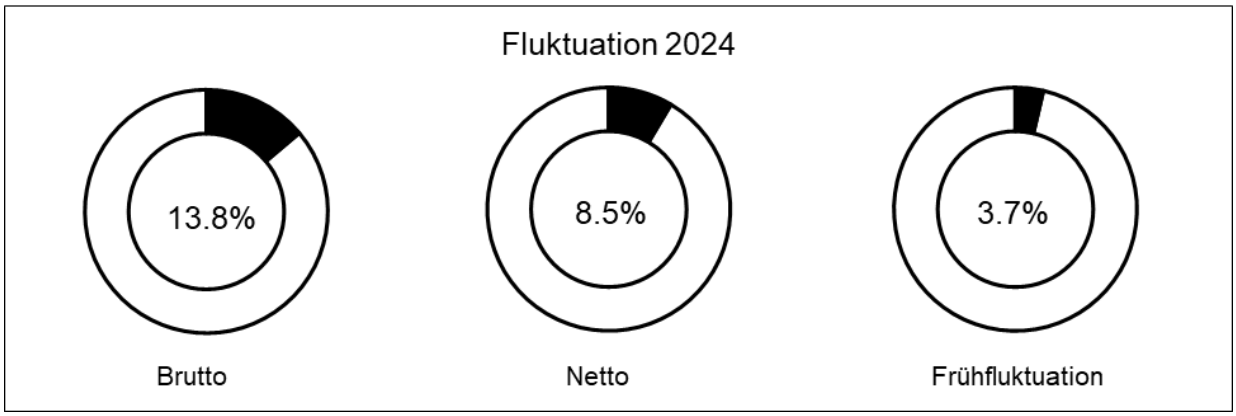
7.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation

Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von unbefristeten Mitarbeitenden (ohne interne Stellenwechsel). Die Nettofluktuation beinhaltet die Kündigungen durch die Arbeitnehmenden (Kündigungen ohne Pensionierungen). Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Dabei werden nur die arbeitnehmerseitigen Kündigungen berücksichtigt. Die Analyse der Ursachen für die Frühfluktuation kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben. Alle Fluktuationsraten werden jeweils auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.

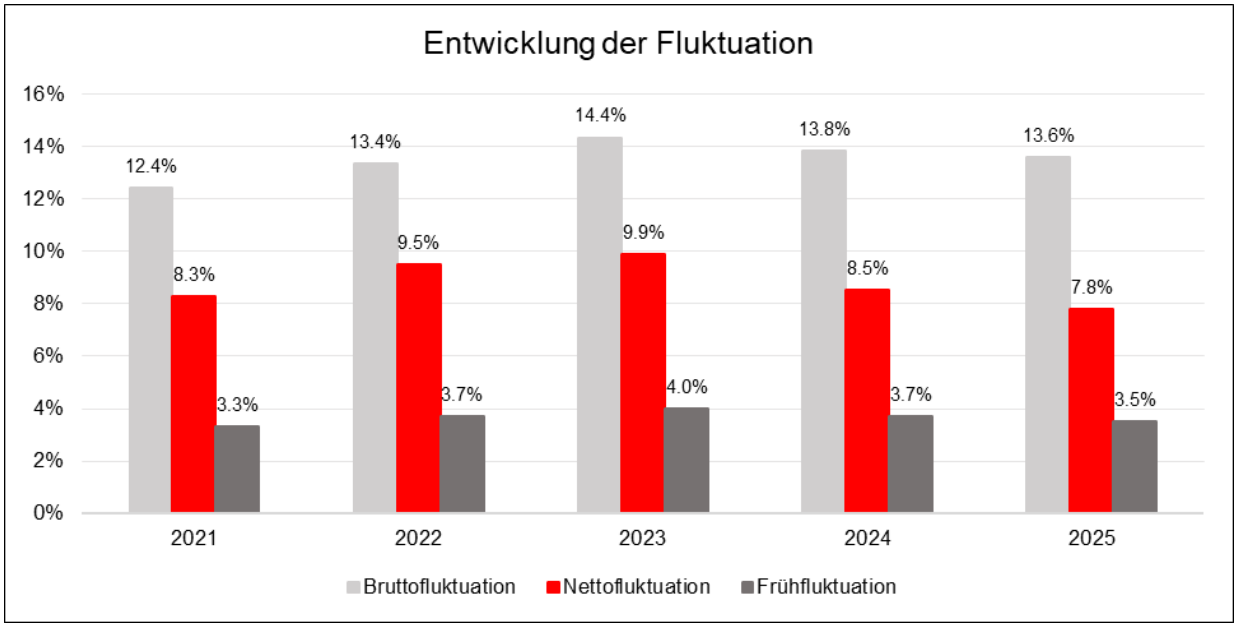
Ab 2022 wird die Bruttofluktuation ohne befristete Anstellungen berechnet und nur auf die Festangestellten angewendet. Durch diese Änderung in der Berechnung ist die Bruttofluktuationskennzahl besser vergleichbar. Analog wurden die Vergangenheitswerte neu berechnet.

Die folgenden Grafiken zeigen die verschiedenen Fluktuationskennzahlen im Vergleich zum Vorjahr.



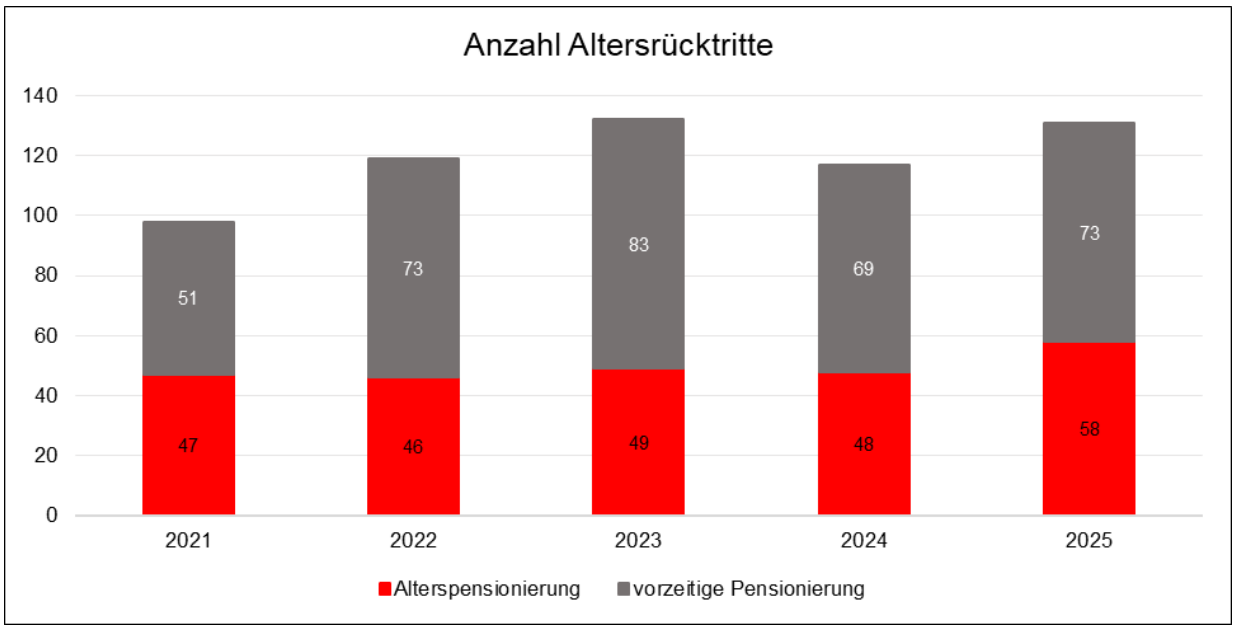


Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 0.2% gesunken. Ebenfalls sind die Nettofluktuationsrate (-0.7%) und die Frühfluktuation im Vergleich zum Vorjahr (-0.2%) gesunken.



7.2. Altersrücktritte

Der ordentliche Altersrücktritt erfolgt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 131 (2024: 117) Personen pensioniert, wovon 73 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch gemacht haben. Das durchschnittliche Pensionierungsalter betrug im Jahr 2025 63.5 Jahre, im Jahr 2024 waren es 63.4 Jahre.



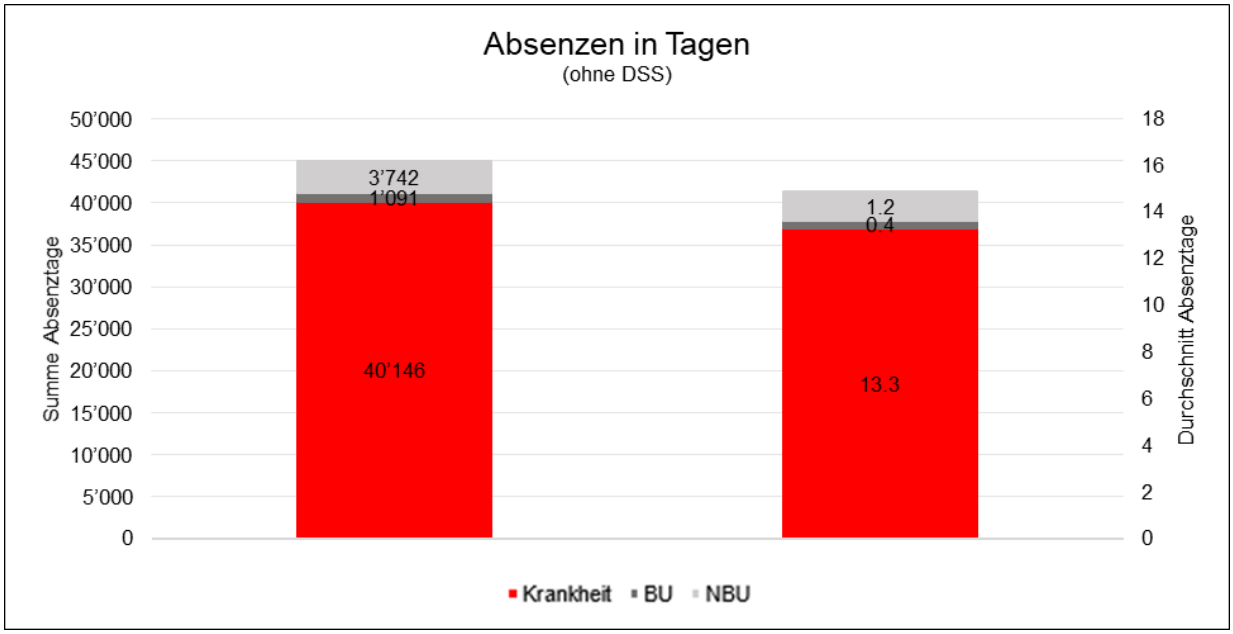
8. Absenzen und ergänzender Stellenplan

8.1. Absenzen

Bei der Stadtverwaltung sind acht verschiedene Zeiterfassungssysteme mit unterschiedlichen Erfassungsprozessen im Einsatz, dies führt zu einer gewissen Unschärfe in der Vergleichbarkeit auf gesamtstädtischer Ebene. Die Auswertungen der Absenzen zeigen lediglich eine Tendenz des Absenzenverlaufs. Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgte laut Stadtratsbeschluss (SR.19.832-2 vom 29.01.2020) im Laufe des Jahres 2020. Dabei wurde festgelegt, dass unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten bereits ab dem ersten Abwesenheitstag ausgewertet werden.

Durchschnittlich sind im Jahr 2025 die Mitarbeitenden 13.3 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2024 11.2 Arbeitstage. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenzmeldungen von 2025 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine beim Umsetzen des Prozesses gibt. So gibt es beim Departement Schule und Sport unterschiedlichste Erfassungssysteme für Absenzen, die teilweise auch manuell geführt werden müssen und daher zu einer Fehleranfälligkeit führen können. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne diese Daten ermittelt.

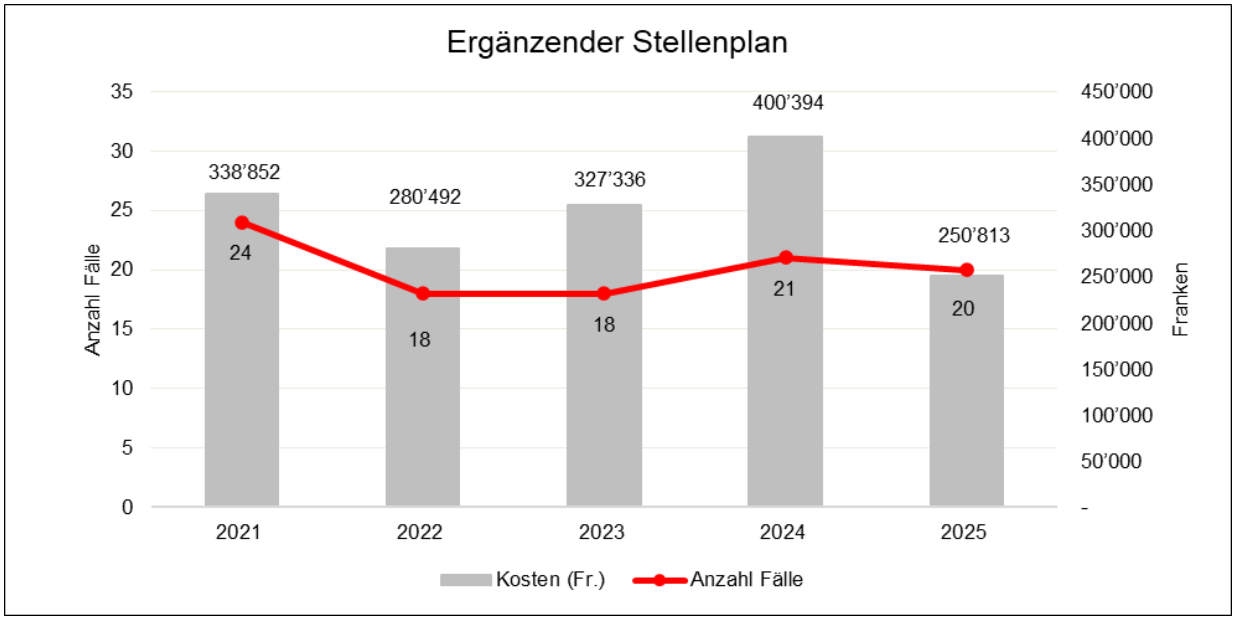
Die folgende Grafik zeigt die Summe der Absenztage infolge Krankheit, Berufsunfall (BU) und Nicht-Berufsunfall (NBU) sowie die Absenztage pro VZÄ.



8.2. Ergänzender Stellenplan

Der ergänzende Stellenplan ermöglicht es, Mitarbeitende mit einer Leistungseinschränkung im Arbeitsprozess behalten zu können oder diese Mitarbeitenden, im Sinne einer Überbrückung, temporär zu unterstützen und damit Zeit für die Suche nach einer passenden Anschlusslösung zu bieten.

Im Jahr 2025 wurden 20 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem ergänzenden Stellenplan 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 übertreten. Die Hälfte der Mitarbeitenden, welche mit dem ESP unterstützt wurden, sind in den ersten vier Monaten des Jahres ausgetreten. 5 Mitarbeitende wurden 2025 neu in den Ergänzenden Stellenplan aufgenommen. Davon haben 3 Mitarbeitende erst im Dezember eine Leistung aus dem ESP bezogen.

Eine erste Kostengutsprache wird in der Regel für maximal drei Jahre ausgestellt. Diese wird in der Folge laufend überprüft und kann verlängert werden. Deshalb variieren Dauer und Umfang der Unterstützung weiterhin stark.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anzahl Fälle und die Kosten über die letzten fünf Jahre: