



Protokollauszug vom

24.06.2026

Departement Präsidiales / Personalamt:

Konzeptionselemente einer zentral geführten gesamtsädtischen HR-Organisation (Projekt WIN HR)

IDG-Status: öffentlich

Beschluss-Nr.: 2026/796

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Von den Ergebnissen der Konzeptionselemente HR-Leistungsangebot, HR-Aufbauorganisation und Budgetierung des Projektes WIN HR wird gemäss Begründung und Beilage Nr. 1 (Übersicht HR-Leistungsangebot) Kenntnis genommen.
2. Die aus der Konzeptionsphase resultierende Aufbauorganisation einer zentral geführten gesamtsädtischen HR-Organisation gemäss Begründung wird als Grundlage für die Stellenbesetzung und die Ablauforganisation festgelegt.
3. Für die Volksschule werden die Konzeptionselemente HR-Leistungsangebot und HR-Aufbauorganisation zu einem späteren Zeitpunkt konkretisiert. Zu diesem Zweck wird ein separates Arbeitspaket «Volksschule» geschaffen. Die darin erarbeiteten Ergebnisse dienen der Schulpflege als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen und werden der Schulpflege ab dem 4. Quartal 2026 zur Beschlussfassung hinsichtlich Antragstellung an den Stadtrat vorgelegt.
4. Es wird davon Kenntnis genommen, dass für die Bearbeitung des Arbeitspakets «Volksschule» eine Fokusgruppe aus Funktionen der Schulpflege (z.B. Schulleitung, Leitung Bildung, WSP-Mitglied) sowie des Departements Schule und Sport (Leitung Schulverwaltung, Leitung Personaldienst, Leitung Administration Volksschule und Personalverantwortliche/r Volksschule) unter der Leitung des Personalamts zusammengestellt worden ist.
5. Die Konzeptionselemente zur Budgetierung und Leistungsverrechnung werden gemäss Ziff. 2.4 der Begründung als Grundsätze für die budgettechnische und leistungsbezogene Umstellung per 1. Januar 2028 festgelegt. Diese Konzeptionselemente beinhalten insbesondere:

- die Übernahme der Kosten- und Stellenverantwortung durch die gesamtstädtische HR-Organisation;
- die Abstimmung zusätzlich budgetierter HR-Stellen für die Budgetjahre 2027 und 2028 zwischen den departementalen Personaldiensten und dem Personalamt;
- die Aufhebung der dezentralen Leistungsverrechnungen für die Leistungen der departementalen Personaldienste.

6. Das Departement Finanzen / Finanzamt wird im Zusammenhang mit der Budgetumstellung per 1. Januar 2028 beauftragt, zusammen mit dem Departement Präsidiales / Personalamt die finanzielle Zusammenführung der städtischen HR-Organisation vorzunehmen.

7. Das Departement Finanzen / Immobilien wird beauftragt, im Arbeitspaket Logistik & Arbeitsplätze im Bereich Flächenmanagement Lösungsansätze zu entwickeln, die dem Stadtrat als Varianten vorgelegt werden können.

8. Mitteilung (mit Beilagen) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (zur Information der departementalen Personalleitungen sowie der Personalverbände); Schulpflege; Finanzamt, Immobilien.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Analyse- und Planungsphase des Projekts WIN HR hat der Stadtrat mit Beschluss vom 17. April 2024 (SR.23.494-3) das Departement Präsidiales / Personalamt beauftragt, bis Ende 2027 in der Stadtverwaltung eine zentralisierte HR-Organisation zu implementieren. Dazu werden das Personalamt und die departementalen Personaldienste zu einer gesamtstädtischen, zentral geführten HR-Organisation einschliesslich HR-Beratungsleistungen zusammengeführt.

Die Zentralisierung der HR-Leistungen verfolgt in erster Linie das Ziel, das städtische HR mit den bestehenden personellen Ressourcen so auszurichten, dass es den stetig steigenden und sich wandelnden fachlichen und organisatorischen Anforderungen auch zukünftig erfolgreich begegnen kann. Allfälliges durch die Bündelung dieser Ressourcen entstehendes Potenzial in den Bereichen Prozessoptimierung, Professionalisierung und serviceorientierter Leistungserbringung wird gezielt für die Weiterentwicklung und Stärkung des städtischen HR genutzt.

2. Ergebnisse Konzeptionselemente

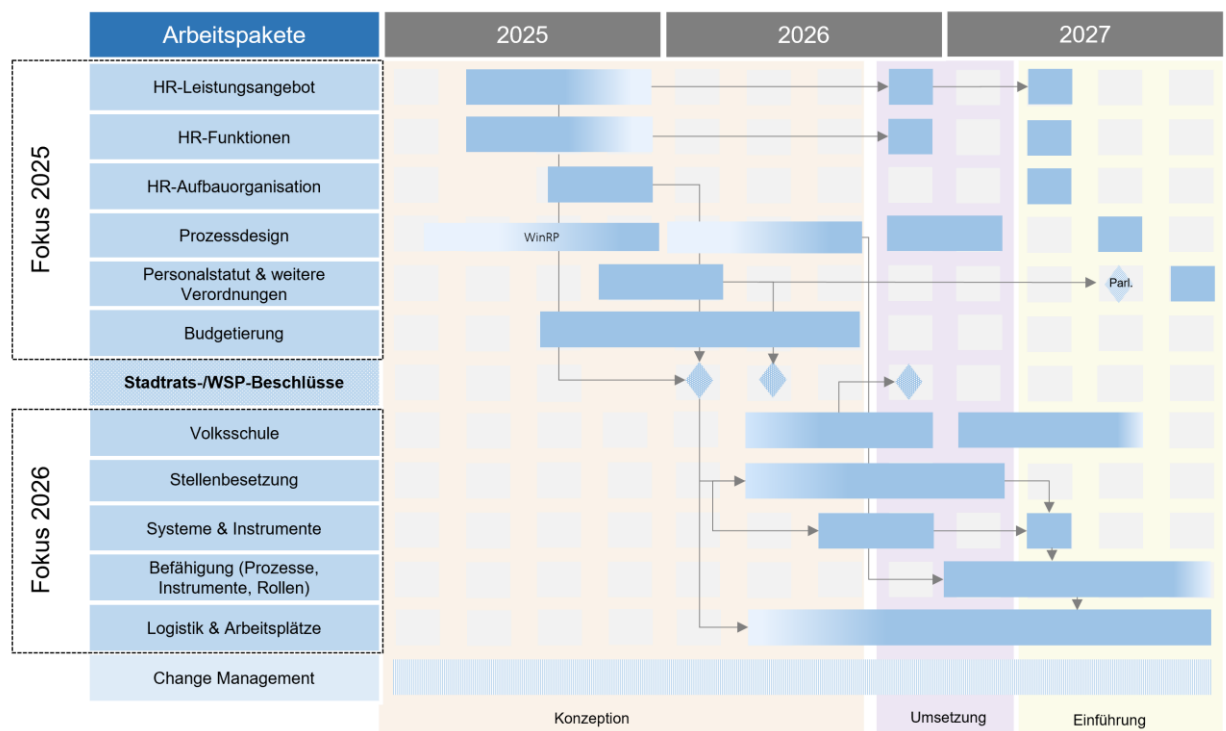
2.1 Vorgehen

Die Konzeptionsphase wurde Ende 2024 unter der neuen Projektleitung gestartet. Wie schon in der vorangehenden Analyse- und Planungsphase stützte sie sich auf eine enge Zusammenarbeit mit den Personalleitenden der Departemente und dem Leitungsteam des Personalamts, die gemeinsam die «HR-Führungsgruppe» bilden. Deren aktive Mitarbeit war zentral, um ein gemeinsames Verständnis für das Vorhaben zu schaffen und tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Zu Beginn der Konzeptionsphase wurden die auf der Planungsphase beruhenden Arbeitspakete als strukturelle Bausteine des Projekts geschärft und priorisiert, wie die nachfolgend dargestellte Grobplanung zeigt. Jedes Arbeitspaket umfasst zentrale Fragestellungen, deren Beantwortung für das Erreichen der angestrebten Arbeitsergebnisse entscheidend sind. Diese Fragestellungen und die erwarteten Arbeitsergebnisse wurden anlässlich eines Workshops Anfang März 2025 mit der erwähnten HR-Führungsgruppe diskutiert und ergänzt. Dadurch entstand eine gemeinsame Sichtweise, welche die Grundlage für die weitere Ausarbeitung der Arbeitspakete bildete und die fristgerechte Umsetzung einer zentral geführten HR-Organisation bis Ende 2027 sicherstellt.

Die fachliche Bearbeitung der Arbeitspakete sowie die Entwicklung von Lösungsvarianten und Empfehlungen erfolgten in so genannten HR-Fachgruppen, bestehend aus den Personalleitenden der Departemente, dem Leitungsteam des Personalamts sowie punktuell weiteren Mitarbeitenden. Die von diesen HR-Fachgruppen erarbeiteten Empfehlungen wurden anschliessend durch die HR-Führungsgruppe in dafür vorgesehenen Workshops oder HR-Meetings vertieft. Die

Projektergebnisse und Empfehlungen wurden sodann dem Projekt-Steuerungsausschuss präsentiert. Anlässlich seiner Sitzung vom 4. März 2026 wurde er insbesondere auch über die Rückmeldungen aus den Departementen und der Schulpflege sowie deren Berücksichtigung im Projekt in Kenntnis gesetzt. Der Steuerungsausschuss unterstützt die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zu den Konzeptionselementen einstimmig. Die Projektergebnisse und Empfehlungen wurden jeweils auch in Donnerstagssitzungen des Stadtrats präsentiert, um die Umsetzung auf strategischer Ebene abzusichern. Die Einbindung interner Kundinnen und Kunden gewährleistete ferner die erforderliche Praxisnähe und stellte sicher, dass die Anforderungen auf allen Ebenen berücksichtigt wurden. In sämtlichen Formaten wurde von den Beteiligten konsequent eine zukunftsgerichtete gesamtstädtische Perspektive eingenommen. Diese gemeinsame Ausrichtung in der Zusammenarbeit trug wesentlich zur breiten Abstützung der Ergebnisse sowie zur Qualitätssicherung bei. Für eine gezielte Einbindung der Schulpflege als Exekutivbehörde und Empfängerin der Dienstleistungen des HR-Volksschule (wird jeweils unter dem Überbegriff Volksschule subsumiert) wird im 2026 ein separates Arbeitspaket gestartet.



Grobplanung Arbeitspakete Stand Ende Dezember 2025

Im Jahr 2025 lag der Fokus auf insgesamt sieben Arbeitspaketen. Im Arbeitspaket Prozessdesign standen die im Rahmen von WinRP bearbeiteten Prozesse im Fokus. Das Arbeitspaket Personalstatut & weitere Verordnungen befasste sich mit der Prüfung allfälliger Anpassungen im städtischen Personalstatut inklusive dazugehöriger Vollzugsverordnung sowie an weiteren Erlassen und Stadtratsbeschlüssen, die im Zuge der anstehenden Organisationsänderungen erforderlich

werden. Diese Anpassungen werden nach Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt in ein separates Vernehmlassungsverfahren bei den Personalverbänden gegeben.

Die gesamtstädtische HR-Organisation bleibt dem Departement Präsidiales (DPR) angegliedert, so wie dies in der heutigen Organisationsverordnung festgehalten ist. Im begleitenden Arbeitspaket Change Management standen der «Case for Change»¹ sowie die Erarbeitung und Umsetzung eines Kommunikationsplans zur Einbindung der identifizierten Stakeholder im Zentrum.

Die Arbeitspakete HR-Leistungsangebot und HR-Funktionen bildeten die Grundlage für die Gestaltung der HR-Aufbauorganisation. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Arbeitspakete HR-Leistungsangebot, HR-Aufbauorganisation und Budgetierung erläutert.

2.2 HR-Leistungsangebot

Die bestehenden sowie die zu erweiternden HR-Leistungen wurden zunächst mittels Einzelinterviews mit der erwähnten HR-Führungsgruppe (alle Personalleitenden der Departemente und das Leitungsteam des Personalamts) erhoben und anschliessend von dieser in einem Workshop aus der Perspektive verschiedener Zielgruppen priorisiert. In mehreren HR-Fachgruppen-Meetings wurde das HR-Leistungsangebot weiterentwickelt und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Standardisierung präzisiert, wie in Beilage Nr. 1 dargestellt.

Der Grundsatz der Standardisierung baut weiterhin auf dem in der Analysephase verfolgten Ansatz auf (siehe SR.23.494-3 vom 17.04.2024). Dabei wird geprüft, für welche HR-Leistungen aus sachlichen Gründen kein hoher Standardisierungsgrad realisiert werden kann. Die Standardisierung stellt sicher, dass die HR-Dienstleistungen auf einer einheitlichen, effizienten und nachvollziehbaren Grundlage basieren und Synergien genutzt werden können. Gleichzeitig wurden departementsspezifische Besonderheiten berücksichtigt, ohne den Grundsatz der Vereinheitlichung zu beeinträchtigen. So sind beispielsweise im Bereich der Führungskräfteentwicklung oder der Personalpolitik bereichsspezifische Lösungen möglich.

Die Einbindung der internen Kundinnen und Kunden erfolgte über eine Umfrage zu den HR-Leistungen bei den Mitgliedern der Geschäftsleitungen in den Departementen respektive vergleichbarer departementaler Gremien. Ziel dieser Umfrage war es, zu erheben, welche HR-Leistungen aus Sicht der Führungskräfte der verschiedenen Departemente als besonders relevant eingeschätzt werden, sowohl für die einzelne Führungskraft als auch für das jeweilige Departement und die Stadt als Gesamtorganisation. Auf dieser Grundlage konnten jene Leistungsbereiche identifiziert werden, für die im weiteren Projektverlauf ein möglicher Entwicklungsfokus gesetzt werden kann.

¹ Notwendigkeit für eine Veränderung / Erfordernis eines Wandels

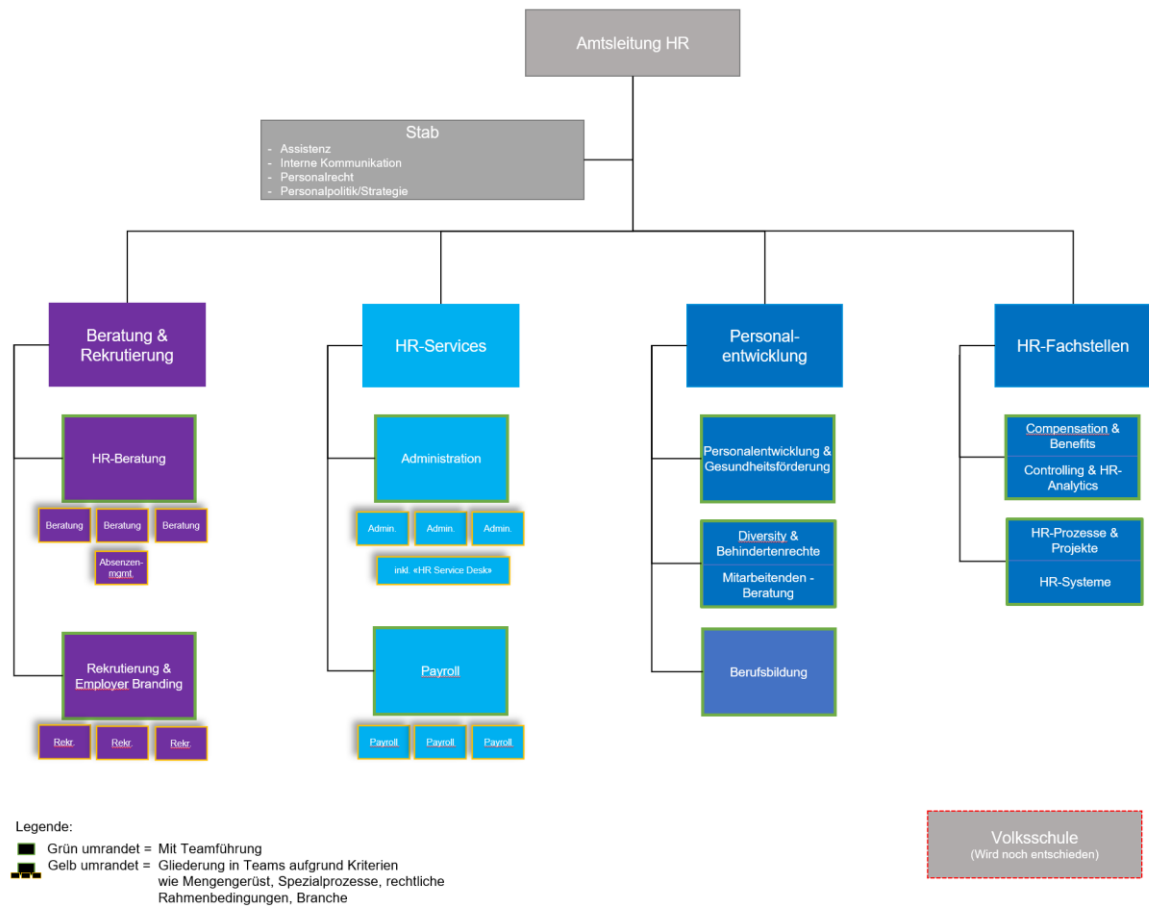
Das aktuelle HR-Leistungsangebot stellt eine konsolidierte Leistungsübersicht dar. Die detaillierte Ausgestaltung der HR-Leistungserbringung erfolgt ab dem 4. Quartal 2026 im Rahmen der Definition der Ablauforganisation und der Prozesse (gemäss Terminplanung unter Abschnitt 3).

Für die Volksschule wurde im Einvernehmen mit der Schulpflege vereinbart, das HR-Leistungsangebot (und die HR-Aufbauorganisation, siehe Abschnitt 2.3) in einem separaten Arbeitspaket «Volksschule» zu konkretisieren. Unter der Leitung des Personalamts wurde im Rahmen des Projekts WIN HR dazu eine Fokusgruppe mit Funktionen aus der Führungslinie Schulpflege (z.B. Schulleitung, Leitung Bildung, WSP-Mitglied) sowie dem Departement Schule und Sport geschaffen (Leitung Schulverwaltung, Personaldienst). Die Inhalte des Arbeitspakets «Volksschule» sind in Beilage Nr. 2 aufgeführt. Diese umfasst die bis zum 4. Quartal 2026 zu bearbeitenden Fragestellungen sowie angestrebten Ergebnisse, welche der Schulpflege (WSP) anschliessend als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen und einer allfälligen Antragstellung an den Stadtrat unterbreitet werden.

2.3 HR-Aufbauorganisation

Die Entwicklung der HR-Aufbauorganisation erfolgte in mehreren strukturierten Schritten, die eine detaillierte Analyse der bestehenden Leistungsangebote sowie interne und externe Abstimmungen der HR-Funktionen umfassten. Die erarbeiteten Leistungen wurden systematisch mit den relevanten HR-Funktionen zugeordnet und konsolidiert. Darüber hinaus wurde das aus der Analysephase stammende aufbauorganisatorische Strukturmodell zur Entwicklung von Varianten beigezogen.

Die Ergebnisse bauen somit auf den Empfehlungen der HR-Fachgruppen «HR-Leistungsangebot» und «HR-Funktionen» auf und wurden in mehreren Arbeitsmeetings und Workshops durch die HR-Fachgruppe «HR-Aufbauorganisation» vertieft. Anschliessend wurden sie mit der HR-Führungsgruppe (alle Personalleitenden der Departemente und das Leitungsteam des Personalamts) geprüft und diskutiert. Zur Erarbeitung einer tragfähigen HR-Aufbauorganisation wurden sämtliche entwickelten Varianten umfassend hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen bewertet und priorisiert. Die vorliegende HR-Aufbauorganisation fand in der HR-Führungsgruppe mehrheitlich Zustimmung und gestaltet sich wie folgt:



Künftige HR-Aufbauorganisation

Die HR-Aufbauorganisation basiert auf einer Struktur mit breiter Führungsspanne, die sich auf vier wesentliche Themenschwerpunkte konzentriert: Beratung & Rekrutierung, HR-Services, Personalentwicklung und HR-Fachstellen. Diese Themenschwerpunkte bilden jeweils eigenständige Hauptabteilungen. Sie sind direkt der Amtsleitung HR unterstellt und als HR-Fachgebiete organisiert. Je nach Bedarf verfügen sie über eine einstufige oder, wo angezeigt, eine zweistufige Führungsebene. Mögliche Kriterien für eine zweistufige Führungsebene innerhalb eines Fachgebiets sind beispielsweise ein hohes Mengengerüst, Spezialprozesse oder rechtliche Rahmenbedingungen. Diese Struktur ermöglicht eine höhere Spezialisierung und Bündelung von Ressourcen innerhalb der Themenschwerpunkte, so wie dies beispielsweise die HR-Beratung und die Rekrutierung als neu gleichgewichtete Einheiten zeigen.

Der Stab berät primär die HR-Fachgebiete und unterstützt die Amtsleitung. Die HR-Beratung ist für die Führungskräfte und die HR-Administration für die Mitarbeitenden die primäre Anlaufstelle.

Die Volksschule ist in der HR-Aufbauorganisation noch separat dargestellt. Wie die schulspezifischen HR-Belange der Volksschule innerhalb der vorgesehenen zentralisierten HR-Organisation

strukturell abgebildet werden, wird im Rahmen der weiteren Ausarbeitung festgelegt. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt gestützt auf die Ergebnisse zum HR-Leistungsangebot im separaten Arbeitspaket «Volksschule». Diese Arbeitsergebnisse werden der Schulpflege zusammen mit dem HR-Leistungsangebot (siehe Abschnitt 2.2) ab dem 4. Quartal 2026 als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen und einer allfälligen Antragstellung an den Stadtrat vorgelegt. Die finale Entscheidung über die HR-Aufbauorganisation inkl. Volksschule obliegt gemäss Art. 32 Abs. 2 lit. a der Gemeindeordnung dem Stadtrat. Er beachtet dabei die besonderen Anforderungen der Schulpflege an das HR-Leistungsangebot, welche im Arbeitspaket «Volksschule» gemeinsam erarbeitet werden.

Im Zusammenhang mit der zentralisierten HR-Aufbauorganisation lassen sich folgende wesentliche Vor- und Nachteile feststellen:

Vorteile	Nachteile
Klare, thematische Struktur und eindeutige Verantwortlichkeiten für schnelle Entscheidungen	Geringere Klarheit durch mehrere Ansprechpersonen (z.B. HR-Beratung / Rekrutierung)
Ausgewogenheit zwischen operativen Aufgaben und strategischer Ausrichtung	Weniger breite Aufgabenprofile der HR-Funktionen
Fachliche Spezialisierung unterstützt Standardisierung und Digitalisierung	Eingeschränkte Flexibilität bei zukünftigen Organisationsänderungen durch breitere Gliederung
Flexibler Umgang mit Ressourcenbedarf und Anpassung an spezifische Anforderungen möglich	
Klare und überschaubare Aufgaben sowie Qualitätssicherung durch Spezialisierung	
Entwicklungschancen und Karrierepfade für HR-Mitarbeitende	

Die aufgezeigten Vorteile machen deutlich, dass diese HR-Aufbauorganisation zum jetzigen Zeitpunkt eine optimale Variante darstellt. Der Stadtrat nimmt die Ergebnisse zur Kenntnis und bestätigt, dass diese Aufbauorganisation die strukturelle Grundlage für die Stellenbesetzung und die Ausgestaltung der Ablauforganisation bildet.

2.4 Grundsätze zur Budgetierung und Leistungsverrechnung

Im Arbeitspaket Budgetierung wurden gemeinsam mit dem Finanzamt erste Grundsätze für die Budgetierung der zentralisierten HR-Stellen sowie die Verrechnung von HR-Leistungen entwickelt.

Die Budgetumstellung sowie der damit verbundene Kosten-/Stellentransfer auf die neue Produktgruppe der gesamtschädtischen HR-Organisation erfolgen koordiniert per 1. Januar 2028. Dieser eindeutig festgelegte budgettechnische Zeitpunkt stellt sicher, dass die Termine des internen

Budgetprozesses eingehalten werden können. Damit liegt ab 1. Januar 2028 die Verantwortung für die Kosten- und Stellenbudgets der HR-Organisation bei der Amtsleitung der neuen zentral geführten gesamtstädtischen HR-Organisation. Dezentrale Leistungsverrechnungen für die Leistungen der departementalen Personaldienste werden auf diesen Zeitpunkt aufgehoben.

Zur gemeinsamen Vorbereitung der Budgetierung 2028 sowie des einmaligen Kosten- und Stellentransfers wird zwischen Personalamt und Finanzamt eine strukturierte Zusammenarbeit etabliert. Ziel ist es, bis Ende 2026 das konkrete Vorgehen festzulegen und unter Beizug der Departmentscontroller:innen die entsprechenden Detailkosten zu bestimmen.

Damit die dezentralen Personalplanungen bereits auf die Anforderungen der zukünftigen HR-Gesamtorganisation ausgerichtet sind, ist in einer Übergangsphase ein verbindliches koordiniertes Vorgehen zwischen den departementalen Personaldiensten und dem Personalamt notwendig.

Dieses abgestimmte Vorgehen schafft eine gemeinsame Verantwortung für die Stellenpläne 2027 und 2028 und stellt sicher, dass die Ressourcenplanung der Departemente frühzeitig auf die spätere zentralisierte HR-Struktur ausgerichtet wird. Allfällige Abweichungen können dadurch frühzeitig erkannt und rechtzeitig korrigiert werden, so dass die dezentral budgetierten HR-Ressourcen mit der zukünftigen Gesamtorganisation übereinstimmen. Neue oder geänderte HR-Stellen für die Budgets 2027 und 2028 werden weiterhin in den Departementen geplant, müssen jedoch zwingend mit dem Personalamt abgestimmt werden. Diese Abstimmung stellt sicher, dass die dezentralen Ressourcenentscheide nicht nur den aktuellen organisatorischen Bedürfnissen entsprechen, sondern zugleich die spätere zentrale HR-Organisation inhaltlich vorbereiten. Der Budgetierung 2028 kommt dabei besondere Bedeutung zu, da sie die Ausgangslage für die operative Startkonfiguration der neuen zentralen HR-Organisation bildet. Ab dem Jahr 2028 liegt die finanzielle Verantwortung (Rechnung, Budget sowie Finanzplanjahre) vollständig bei der neuen zentralen HR-Organisation. Die Leitung der zentralen HR-Organisation ist damit sowohl für den Rechnungsabschluss 2028 als auch für die Budgetierung 2029 verantwortlich.

Im Rahmen dieser gemeinsamen Planung und in Vorbereitung der Inbetriebnahme der neuen Organisation wird zugleich der effektive Ressourcenbedarf der zukünftigen HR-Gesamtorganisation erneut überprüft. Seit der Festlegung des Stellenplans 2024 (SR.24.75-1 vom 17.04.2024) haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Insbesondere hat das Personalwachstum zu einer Anpassung des Betreuungsschlüssels und damit zu einem erhöhten Arbeitsvolumen im HR-Bereich geführt. Diese Entwicklung wurde bereits mit einer punktuellen Erhöhung im Stellenplan 2026 nachvollzogen (Beschluss Nr. 2026/121 vom 28.01.2026). Vor diesem Hintergrund ist die bisherige Referenzgrösse von 67.5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) aus dem Stellenplan 2024 einer

vertieften Analyse zu unterziehen. Dabei wird weiterhin am Grundsatz festgehalten, dass es sich bei dieser Reorganisation nicht um ein Kostensenkungsprojekt handelt, sondern um eine strukturelle Neuausrichtung mit dem Ziel einer nachhaltigen und bedarfsgerechten HR-Leistungserbringung.

Das Finanzamt wird ferner eine gesamtverwaltungsweite Überprüfung der Residualkostensystematik durchführen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden auch in die rechnungsmässige Umsetzung der HR-Zentralisierung einfließen. Bei der Festlegung des neuen Verteilschlüssels sind die gesetzlichen Anforderungen an die Leistungsverrechnung an Eigenwirtschaftsbetriebe zu berücksichtigen. Denkbar wäre z.B. für den HR-Aufwand ein Verteilschlüssel pro Anzahl Mitarbeitende ohne Berücksichtigung von Abschreibungen u.ä. Die Abstimmung der für die Umstellung per 2028 relevanten budgettechnischen Elemente wird im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Personalamt und Finanzamt erfolgen.

3. Termine

Folgende wesentliche Meilensteine der Arbeitspakete sind im 2026 und 2027 geplant:

Jahr	Quartal	Arbeitspaket	Meilenstein
2026	ab Q2	Stellenbesetzung	Grobvorgehen Prozess
		Budgetierung	Budgetermittlung mit Finanzamt
		Logistik & Arbeitsplätze	Bedarfsermittlung Arbeitsplatzlogistik
		Volksschule	Spezifizierung HR-Leistungsangebot und HR-Aufbauorganisation
		Personalstatut & weitere Verordnungen	Stadtratsbeschluss/-beschlüsse zu Änderungen im Personalstatut & weiteren Verordnungen
		Stellenbesetzung	Verabschiedung des Stellenbesetzungsprozesses durch Stadtrat (inklusive allfälligem Sozialplan)
	ab Q4	Logistik & Arbeitsplätze	Grobkonzept Arbeitsplatzlogistik
		Stellenbesetzung	Durchführung des Stellenbesetzungsprozesses
		Volksschule	WSP-Entscheid weiteres Vorgehen
2027	ab Q1	Prozessdesign, Systeme & Instrumente	Prozessdefinition und Ablauforganisation
		Logistik & Arbeitsplätze	Szenarienentscheidung Arbeitsplatzlogistik
		Befähigung	Schulungs-/Kommunikationskonzept

Zusätzlich wird darauf hingewiesen, dass das Arbeitspaket Logistik & Arbeitsplätze ab 2026 eine enge Begleitung durch das Departement Finanzen / Immobilien erfordert. Es ist zu erwarten, dass gewisse Flächenkonsolidierungen aufgrund von Schnittstellen in der Zusammenarbeit notwendig werden, um eine wirksame und effiziente Arbeitsweise zu gewährleisten. Im Hinblick auf solche und ähnliche Bedürfnisse wird das Departement Finanzen / Immobilien beauftragt, im Arbeitspaket Logistik & Arbeitsplätze seine Expertise zum Flächenmanagement einzubringen und Lösungsansätze für die neue HR-Organisation zu entwickeln.

Wie bisher werden die erarbeiteten Ergebnisse dem Stadtrat auch weiterhin in regelmässigen Abständen vorgelegt; sie bilden jeweils die Entscheidungsgrundlage für die weiteren Projektschritte.

4. Vernehmlassung Personalverbände

Gemäss Art. 64 Abs. 1 PST sind die Personalverbände vor Beschlüssen über die Organisation der Stadtverwaltung einzubeziehen. Die geplante Festlegung der Konzeptionselemente einer zentral geführten gesamtstädtischen HR-Organisation wurde dementsprechend mit Stadtratsbeschluss vom 1. April 2026 den drei anerkannten Personalverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet (Beschluss-Nr. 2026/149). Der durch die drei Personalverbände gemeinsam erfolgten Stellungnahme sind verschiedene positive Aspekte zu entnehmen: Das Zentralisierungsprojekt wurde mit erheblichen Ressourcen erarbeitet, ist nicht als Kostensenkungsprojekt ausgelegt und zielt auf eine Sicherung der HR-Qualität ab. Gleichzeitig sehen die Verbände im Projekt auch Risiken. Dazu zählen insbesondere die Zentralisierung als solche, personalbezogene Aspekte des Stellenbesetzungsprozesses, offene Fragen zur Volksschule sowie die fehlende sozialpartnerschaftliche Mitwirkung. Mit Blick auf die HR-Aufbauorganisation fordern die Verbände, die beiden Themenbereiche Diversity & Behindertenrechte sowie Mitarbeitenden-Beratung nicht in einen bestehenden HR-Bereich einzugliedern, sondern direkt der Amtsleitung HR zu unterstellen oder ausserhalb des HR anzusiedeln.

Die Stellungnahmen wurden anlässlich der Personalkommissionssitzung (Gremium mit Delegierten der drei Personalverbände und Vertretungen der Stadtverwaltung Winterthur) vom 9. Juni 2026 thematisiert.

Die von den Personalverbänden geäusserten Bedenken hinsichtlich der organisatorischen Einordnung der Mitarbeitenden-Beratung werden ernst genommen. Die Mitarbeitenden-Beratung stellt ein eigenständiges Leistungsangebot dar, das bewusst niederschwellig, vertrauensbasiert sowie auf Anonymität und Neutralität ausgerichtet ist. Ihre Wirksamkeit setzt ein hohes Mass an

Unabhängigkeit, Vertraulichkeit und Verschwiegenheit voraus. Aus diesem Grund wird die organisatorische Ansiedelung der Mitarbeitenden-Beratung im Rahmen der Ausarbeitung der künftigen Ablauforganisation erneut sorgfältig überprüft. Geprüft wird dabei insbesondere, ob eine direkte Zuordnung als Stabsstelle der Amtsleitung HR den Anforderungen an Unabhängigkeit und Vertrauensschutz am besten Rechnung trägt.

Anders verhält es sich bei der Fachstelle Diversity & Behindertenrechte. Diese bearbeitet primär fachliche und strategische Fragestellungen. Vertrauliche Beratungen einzelner Mitarbeitenden finden zwar statt, stehen jedoch nicht im Zentrum ihrer Arbeit. Die Zuordnung dieser Fachstelle zur Hauptabteilung Personalentwicklung erlaubt es, fachliche Synergien innerhalb der strategisch ausgerichteten Organisationseinheit zu nutzen, und unterstützt die Wahrnehmung seiner Aufgaben als beratender und strategisch wirkender Fachbereich, vergleichbar etwa mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Zudem trägt diese Lösung zu einer ausgewogenen Führungsspanne der Amtsleitung HR bei.

Dem Antrag der Personalverbände wird daher insofern entsprochen, als die organisatorische Einordnung der Mitarbeitenden-Beratung im Zuge der Ausarbeitung der Ablauforganisation nochmals vertieft geprüft wird. An der vorgesehenen Zuordnung des Bereichs Diversity & Behindertenrechte zur Hauptabteilung Personalentwicklung wird hingegen aus den dargelegten fachlichen und organisatorischen Gründen festgehalten.

Die Schulpflege als eigene Behörde erhält im Projekt angemessenes Gewicht zur Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse in Form des neuen Arbeitspakets «Volksschule». Die Entscheidung über die organisatorische Ausgestaltung der städtischen HR-Funktionen, einschliesslich jener im Bereich des Schulwesens, fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit des Stadtrats. Daher wird am separaten Arbeitspaket «Volksschule» festgehalten.

Die Perspektiven der betroffenen Mitarbeitenden wurden bislang über die HR-Führungsgruppe, spezifische Kommunikationsgefässe mit betroffenen Mitarbeitenden sowie gesamtstädtische Fokusgruppen sichergestellt. Die Personalverbände wurde zudem im Rahmen der Personalkommissionssitzungen fortlaufend über den Stand des Projekts informiert. Im Rahmen der Erarbeitung des Sozialplans im Arbeitspaket Stellenbesetzung werden die Personalverbände angemessen einbezogen.

5. Kommunikation

Es erfolgt keine Medienmitteilung. Die interne Kommunikation erfolgt einerseits über die Linie und andererseits durch Information der departementalen Personalleitungen sowie der Personalverbände durch das Personalamt.

Beilagen (nicht öffentlich):

1. Übersicht HR-Leistungsangebot
2. Inhalte des Arbeitspakets «Volksschule»
3. VPOD/PvW/PBV-Vernehmlassungsantwort