Stadt Zürich
Gemeinderat

GR Nr. 2026/ 592

28.10.2026

Postulat

von Reto Brüesch (SVP)
und Michele Romagnolo (SVP)

Der Stadtrat wird aufgefordert zu prüfen, wie die interne Mobilität und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden der Stadt Zürich gestärkt und das bestehende Wissen sowie das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden können.

Offene Stellen sollen, sofern fachlich und betrieblich sinnvoll, vermehrt durch interne Stellenwechsel, Weiterbildungen oder Umschulungen besetzt werden. Bei neu zu schaffenden Stellen soll systematisch geprüft werden, ob diese langfristig benötigt werden oder ob der Personalbedarf durch den Abbau von Doppelspurigkeiten, eine klarere Aufgabenteilung, organisatorische Anpassungen, die Nutzung bestehender Ressourcen sowie durch Digitalisierung und Automatisierung reduziert werden kann.

Die Entwicklung der internen Mobilität und der Umschulungen soll stadtweit mit geeigneten Kennzahlen erfasst werden.

Begründung

Die Antwort des Stadtrats auf die Schriftliche Anfrage GR Nr. 2026/333 zeigt, dass die Stadt Zürich in den drei Jahren 2023 bis 2025 insgesamt 10'961 Neuanstellungen verzeichnete. Gleichzeitig werden stadtweit keine Statistiken darüber geführt, wie viele Mitarbeitende intern umgeschult oder in andere Tätigkeitsbereiche versetzt wurden.

Bei einem Arbeitgeber dieser Grösse ist es sinnvoll, vorhandenes Fachwissen und bestehende personelle Ressourcen stärker zu nutzen. Interne Entwicklungsmöglichkeiten können Wissen erhalten, die Mitarbeitendenbindung fördern und den Aufwand für interne und externe Rekrutierungsverfahren reduzieren.

Vor der Schaffung zusätzlicher Stellen sollte zudem geprüft werden, ob Aufgaben innerhalb der Verwaltung mehrfach wahrgenommen werden oder unnötige Schnittstellen bestehen. Doppelspurigkeiten zwischen Dienstabteilungen oder Organisationseinheiten können zusätzlichen Koordinations- und Personalaufwand verursachen. Digitalisierung und Automatisierung bieten gleichzeitig Möglichkeiten, Abläufe zu vereinfachen und bestehende Ressourcen effizienter einzusetzen.

Angesichts des Fachkräftemangels, des technologischen und organisatorischen Wandels sowie des hohen Rekrutierungsbedarfs gewinnt die gezielte Weiterentwicklung bestehender Mitarbeitender zusätzlich an Bedeutung.

Neue Stellen schaffen langfristige personelle und finanzielle Verpflichtungen. Ein verbessertes Personalcontrolling soll deshalb aufzeigen, ob zusätzlicher Personalbedarf langfristig notwendig ist und welche Wirkung interne, organisatorische und technologische Massnahmen erzielen.