



Beschluss des Stadtrats

vom 2. September 2026

GR Nr. 2026/333

Nr. 2981/2026

Schriftliche Anfrage von Reto Brüesch und Michele Romagnolo betreffend Rekrutierungspraxis der Stadt, Anzahl Neuanstellungen in den letzten drei Jahren, Arbeitsbereiche mit dem grössten Stellenzuwachs, Verteilung der Neuanstellungen auf die Altersgruppen und auf die Herkunft, durchschnittliche Anstellungsdauer, Rekrutierungen über die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder andere Integrationsprogramme sowie bestehende Weiterbildungs- und Umschulungsangebote

Am 24. Juni 2026 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Reto Brüesch und Michele Romagnolo (beide SVP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2026/333, ein:

Die Stadt Zürich gehört zu den grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz und nimmt damit eine wichtige Rolle auf dem regionalen Arbeitsmarkt ein. Gleichzeitig bestehen in verschiedenen Berufsgruppen Fachkräfteengpässe, während insbesondere ältere Stellensuchende und Langzeitarbeitslose häufig Schwierigkeiten haben, wieder eine Anstellung zu finden. Für die politische Diskussion über die Nutzung des regionalen Arbeitskräftepotenzials, die Rekrutierungspraxis der Stadt sowie die Förderung von Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten sind aktuelle und zusammenhängende Informationen erforderlich. Von besonderem Interesse sind die Herkunft und Altersstruktur von Neuanstellungen, die Entwicklung des Personalbestands sowie die Bedeutung regionaler Rekrutierungen, von RAV-Vermittlungen und internen Weiterbildungen.

Vor diesem Hintergrund wird der Stadtrat gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Personen wurden in den letzten drei Jahren jährlich neu bei der Stadt Zürich angestellt, und in welchen Dienstabteilungen beziehungsweise Berufsgruppen erfolgten diese Neuanstellungen?
2. Welche Arbeitsbereiche verzeichneten in den letzten drei Jahren den grössten Stellenzuwachs und wie viele neue Stellen wurden dort geschaffen?
3. Wie lange dauerte es in den letzten drei Jahren durchschnittlich, bis ausgeschriebene Stellen besetzt werden konnten? Bitte nach den wichtigsten Berufsgruppen aufschlüsseln.
4. Wie verteilen sich die Neuanstellungen der letzten drei Jahre nach Altersgruppen (unter 30 Jahren, 30-39 Jahren, 40-49 Jahren, 50-59 Jahren, 60 Jahren und älter)?
5. Wie verteilen sich die Neuanstellungen der letzten drei Jahre nach Schweizer Staatsangehörigen und ausländischen Staatsangehörigen?
6. Wie verteilen sich die Neuanstellungen nach Wohnort beziehungsweise Herkunftsregion (Stadt Zürich, übriger Kanton Zürich, übrige Schweiz, Ausland)?
7. Wie hoch ist die durchschnittliche Anstellungsdauer der Mitarbeitenden der Stadt Zürich, wie hat sie sich in den letzten zehn Jahren entwickelt und wie hoch waren die Fluktuationsraten in den letzten drei Jahren?
8. Wie viele Personen wurden in den letzten drei Jahren über die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder andere arbeitsmarktliche Integrationsprogramme bei der Stadt Zürich angestellt?
9. Welche Massnahmen bestehen zur gezielten Rekrutierung von Stellensuchenden aus der Stadt und der Region Zürich, und werden offene Stellen systematisch den RAV gemeldet?



2/8

10. Wie viele Mitarbeitende wurden in den letzten drei Jahren intern umgeschult oder in andere Tätigkeitsbereiche versetzt, und welche Programme bestehen zur Förderung solcher internen Laufbahnwechsel?
11. Welche Weiterbildungs- und Umschulungsangebote bestehen für Mitarbeitende, deren Tätigkeitsbereich wegfällt oder sich aufgrund technologischer oder organisatorischer Veränderungen wesentlich verändert hat?
12. Welche spezifischen Massnahmen bestehen zur Förderung der Anstellung und Weiterbeschäftigung von Personen über 50 Jahren, und sieht der Stadtrat weiteres Potenzial zur stärkeren Nutzung des regionalen Arbeitskräftepotenzials?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zur Beantwortung der Fragen 1–2 sowie 4–7 wurden Datensätze aus dem HR-IT-Kernsystem SAP HCM ausgewertet:

- Ausgewertet wurden die stellenwertbildenden Mitarbeitendenkreise. Diese beinhalten die nach dem städtischen Lohnsystem (SLS) angestellten Mitarbeitenden sowie weitere Lohnbeziehende wie beispielsweise Mitglieder des Stadtrats, Behördenmitglieder, Lehrpersonen, Kindergartenlehrpersonen, Musiklehrpersonen und die Kaderärzteschaft. Nicht stellenwertbildende Funktionen wie z. B. Lernende in der beruflichen Grundausbildung und weitere Personen in Ausbildung sind nicht Bestandteil der Auswertung.
- Mehrfachanstellungen sind nicht konsolidiert ausgewertet; das heisst, Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt des Stellenantritts gleichzeitig mehrere Anstellungen hatten, sind mehrfach gezählt.
- Die vorliegenden Auswertungen können nicht direkt mit dem im städtischen Intranet veröffentlichten HRZ-Demografie-Cockpit verglichen werden, auf dem nur die Mitarbeitenden angezeigt werden, die im Rahmen des SLS beschäftigt sind.
- Neuanstellungen wurden definiert als Anstellungen von Personen, die erstmals bei der Stadt Zürich arbeiten, unabhängig davon, ob eine bestehende Stelle wiederbesetzt (Ersatzrekrutierung) oder eine zusätzliche Stelle neu geschaffen wurde. Aufgrund dessen ist die Reihenfolge der Dienstabteilungen mit den höchsten Werten in den Antworten zur ersten und zweiten Frage nicht identisch.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Wie viele Personen wurden in den letzten drei Jahren jährlich neu bei der Stadt Zürich angestellt, und in welchen Dienstabteilungen beziehungsweise Berufsgruppen erfolgten diese Neuanstellungen?

In den Jahren 2023–2025 gab es gemäss Auswertungen im HR-IT-Kernsystem SAP HCM bei der Stadt Zürich insgesamt 10 961 Neuanstellungen. In der Beilage sind die Anzahl Anstellungen pro Jahr und Buchungskreis respektive Dienstabteilung aufgeführt (siehe Beilage). Eine Auswertung nach «Berufsgruppe» oder «Arbeitsbereich» ist nicht möglich, da keine stadtweit einheitliche Klassifizierung der Berufsgruppen besteht. Die Erstellung einer solchen Klassifizierung sowie die dafür erforderliche Erhebung der Daten würden eine umfangreiche und sehr zeitintensive Abstimmung mit den zuständigen Dienstabteilungen voraussetzen.



Frage 2

Welche Arbeitsbereiche verzeichneten in den letzten drei Jahren den grössten Stellenzuwachs und wie viele neue Stellen wurden dort geschaffen?

Wie in der Antwort zur Frage 1 erläutert, ist eine Auswertung nach «Berufsgruppe» oder «Arbeitsbereich» im SAP HCM nicht möglich, da eine solche eine stadtweite Klassifizierung und eine sehr umfangreiche und zeitintensive Abstimmung mit den zuständigen Dienstabteilungen voraussetzen würde. Gemäss Auswertungen im SAP HCM waren in den Jahren 2023–2025 hauptsächlich folgende Dienstabteilungen vom grössten absoluten Stellenzuwachs betroffen:

- Schulamt (Wachstum Anzahl Schülerinnen und Schüler, Einführung Tagesschulen und Anpassung Betreuungsmodelle)
- Stadtspital (unter anderem aufgrund eines Mehrbedarfs an Personalressourcen in der Frauen- sowie Kinderklinik wegen steigender Geburtenzahlen)
- Elektrizitätswerke (mehrheitlich reorganisationsbedingte Stellenverschiebungen)
- Verkehrsbetriebe (Angebotsausbau)
- Sportamt (Angebotsausbau)

Der Beilage ist der Stellenzuwachs dieser fünf Dienstabteilungen in absoluten Zahlen zu entnehmen.

Das Wachstum in den genannten Bereichen / Dienstabteilungen begründet sich in erster Linie mit der Bewältigung von zusätzlichen städtischen Aufgaben, die entweder wachstumsbedingt oder aufgrund von politischen Initiativen hinzugekommen sind.

Frage 3

Wie lange dauerte es in den letzten drei Jahren durchschnittlich, bis ausgeschriebene Stellen besetzt werden konnten? Bitte nach den wichtigsten Berufsgruppen aufschlüsseln.

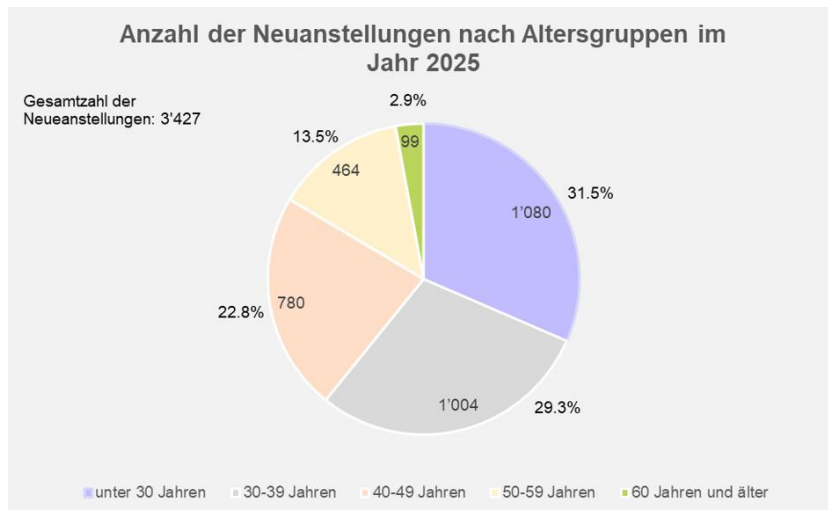
Gemäss den Auswertungen im HR-IT-System SAP SuccessFactors wurden in den Jahren 2023–2025 über alle Berufsgruppen hinweg offene Stellen durchschnittlich innerhalb von zwei bis drei Monaten (Time to Fill) besetzt, wobei teilweise erhebliche Abweichungen zu beobachten sind. Als «Time to Fill» wird dabei der Zeitraum zwischen der Eröffnung einer Stelle und ihrer Besetzung beziehungsweise dem Abschluss der Ausschreibung in SAP SuccessFactors verstanden. Eine aussagekräftige Auswertung nach Berufsgruppe ist derzeit nicht möglich, da die Verantwortung für die Stellenbesetzung und die entsprechende Datenpflege im System bei den Dienstabteilungen liegt und nicht einheitlich erfolgt. Eine solche Auswertung hätte daher starke Verzerrungen und wäre nicht aussagekräftig.



Frage 4

Wie verteilen sich die Neuanstellungen der letzten drei Jahre nach Altersgruppen (unter 30 Jahren, 30–39 Jahren, 40–49 Jahren, 50–59 Jahren, 60 Jahren und älter)?

In den Jahren 2023–2025 wurden gemäss Auswertungen im SAP HCM die meisten Neuanstellungen in der Altersgruppe unter 30 Jahren sowie in der Altersgruppe 30–39 Jahre verzeichnet. Für die Auswertung wurde jeweils das Alter bei Stellenantritt herangezogen. Die Verteilung der Neuanstellungen nach Altersgruppen blieb zwischen 2023 und 2025 stabil. Untenstehend ist die Verteilung der Altersgruppen des Jahres 2025 aufgeführt, die auch diejenige der Jahre 2023 und 2024 widerspiegelt.

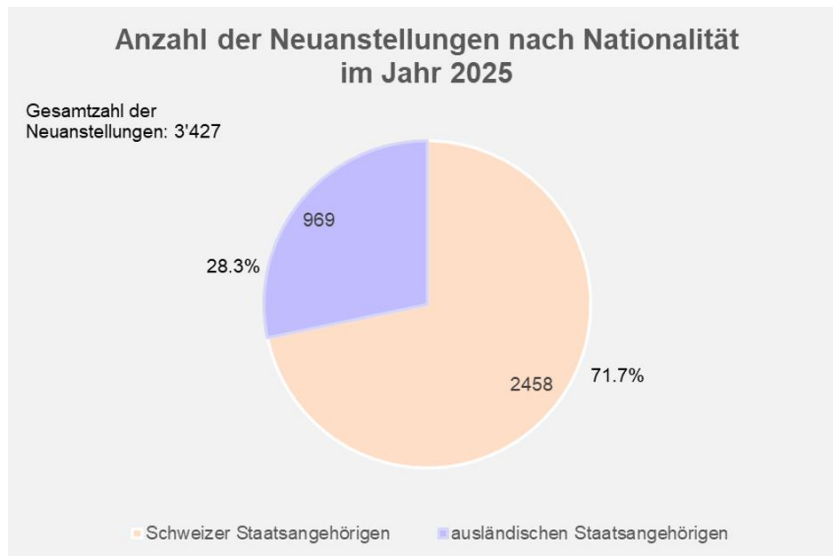


Frage 5

Wie verteilen sich die Neuanstellungen der letzten drei Jahre nach Schweizer Staatsangehörigen und ausländischen Staatsangehörigen?

Der Anteil von Schweizer Staatsangehörigen blieb bei den Neuanstellungen stabil und betrug in den Jahren 2023–2025 zwischen 71 Prozent und 73 Prozent¹. Untenstehend wird die Verteilung im Jahr 2025 gezeigt, die auch die Verteilung der Jahre 2023 und 2024 widerspiegelt.

¹ Die Daten stellen eine Annäherung dar, da in SAP HCM pro Person nur eine Staatsbürgerschaft erfasst werden kann. Doppelbürgerschaften und nicht zeitnah gemeldete Einbürgerungen können zu Unschärfen führen.



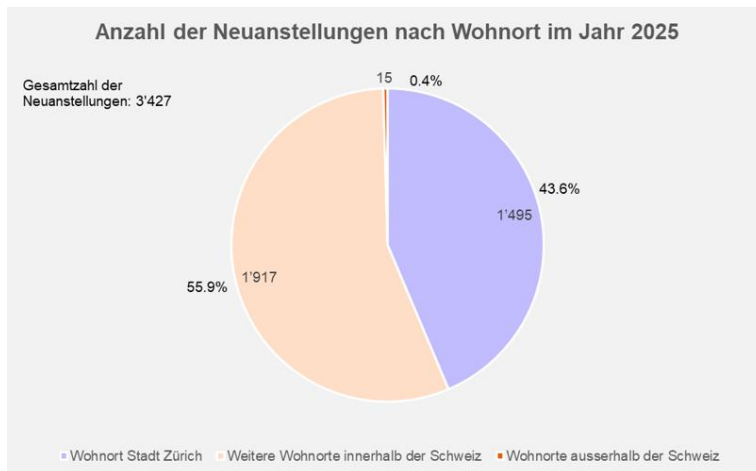
Frage 6

Wie verteilen sich die Neuanstellungen nach Wohnort beziehungsweise Herkunftsregion (Stadt Zürich, übriger Kanton Zürich, übrige Schweiz, Ausland)?

Von den 3427 Neuanstellungen im Jahr 2025 betrug der Anteil von Mitarbeitenden, die ihren Wohnsitz in der Stadt Zürich hatten, 43,6 Prozent. Weitere 55,9 Prozent hatten ihren Wohnsitz in der Schweiz, aber ausserhalb der Stadt Zürich. Diese Prozentsätze blieben über die letzten drei Jahre stabil. Der Anteil von neuangestellten Personen, die ausserhalb der Schweiz leben, ist in der Betrachtungsperiode leicht zurückgegangen – von 0,6 Prozent im Jahr 2023 auf 0,4 Prozent im Jahr 2025. Untenstehend ist die Verteilung nach Wohnort für das Jahr 2025 aufgeführt. Die Auswertung nach dem Wohnsitz im übrigen Kanton Zürich ist derzeit nicht möglich, da diese Angabe bei der Anstellung nicht systematisch erfasst wird und somit nicht ausgewertet werden kann. Auch zur Herkunftsregion liegen keine Auswertungen vor, da die Stadt Zürich die Herkunft ihrer Mitarbeitenden aus Gründen der Chancengleichheit im Rahmen des Anstellungsverfahrens nicht erhebt.



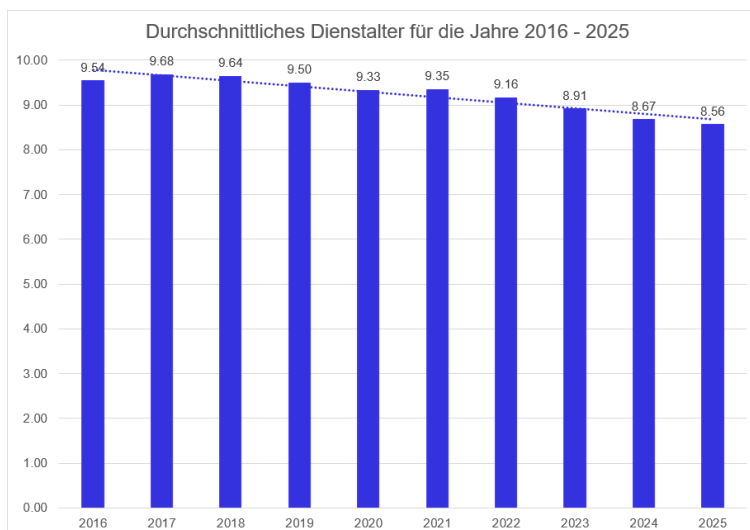
6/8



Frage 7

Wie hoch ist die durchschnittliche Anstellungsdauer der Mitarbeitenden der Stadt Zürich, wie hat sie sich in den letzten zehn Jahren entwickelt und wie hoch waren die Fluktuationsraten in den letzten drei Jahren?

Das durchschnittliche Dienstalter² hat sich vom Jahr 2016 zum Jahr 2025 von 9,54 Jahre auf 8,56 Jahre verringert. Die einzelnen Jahre sind in der untenstehenden Graphik aufgeführt:



² Die Anstellungsdauer kann erst beim Austritt aus der Stadt eruiert werden. Bei aktuellen Anstellungsverhältnissen kann jedoch das Dienstalter ausgewertet werden.



Der Stadtrat geht davon aus, dass das gesunkene Dienstalder in erster Linie durch die Pensionierung vieler langjähriger Mitarbeitenden verursacht wurde – dies ist eine logische Konsequenz der Altersverteilung im Mitarbeitendenbestand. Die Hypothese wird von der gesamtstädtisch sinkenden Fluktuationsrate gestützt. In den letzten drei Jahren ist die gesamtstädtische Fluktuationsrate von 8,2 Prozent (Jahr 2023) auf 7,9 Prozent (2024) und schliesslich auf 7,6 Prozent (Jahr 2025) gesunken.

Frage 8

Wie viele Personen wurden in den letzten drei Jahren über die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder andere arbeitsmarktliche Integrationsprogramme bei der Stadt Zürich angestellt?

Für die Anstellung der städtischen Mitarbeitenden sind die jeweiligen dezentralen Dienstabteilungen und Organisationseinheiten (Anstellungsinstanzen) der Stadt Zürich verantwortlich. Zentral werden keine Statistiken darüber geführt, wie viele Anstellungen über die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder im Rahmen anderer arbeitsmarktlicher Integrationsprogramme erfolgen.

Frage 9

Welche Massnahmen bestehen zur gezielten Rekrutierung von Stellensuchenden aus der Stadt und der Region Zürich, und werden offene Stellen systematisch den RAV gemeldet?

Sämtliche meldepflichtigen Stellen werden den RAV unter Einhaltung der Sperrfrist gemeldet. Darüber hinaus werden die offenen Stellen der Stadt auf der städtischen Webseite publiziert und bei Bedarf auf weiteren Stellenplattformen ausgeschrieben. Zudem machen Employer Branding Kampagnen der Stadt und verschiedener Dienstabteilungen gezielt auf die Stadt als Arbeitgeberin aufmerksam.

Frage 10

Wie viele Mitarbeitende wurden in den letzten drei Jahren intern umgeschult oder in andere Tätigkeitsbereiche versetzt, und welche Programme bestehen zur Förderung solcher internen Laufbahnwechsel?

Stadtweit werden keine Statistiken zu Umschulungen oder Versetzungen von Mitarbeitenden geführt. Die Entwicklung der Mitarbeitenden, einschliesslich Weiterbildungen, interner Umschulungen und Versetzungen, liegt in der Verantwortung der einzelnen Dienstabteilungen und Organisationseinheiten.

Der Entwicklung aller Mitarbeitenden wird innerhalb der Stadt grosse Bedeutung beigemessen. Entsprechend sind die Grundsätze zur Mitarbeitendenentwicklung auch in den Ausführungsbestimmungen des Personalrechts verankert. Die Stadt bietet verschiedene stadtweite Massnahmen an, um die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und damit auch allfällige interne Laufbahnwechsel zu fördern. Dazu gehören das stadtweite interne Weiterbildungsangebot, die Beteiligung der Stadt an externen Weiterbildungen sowie die Ausschreibung sämtlicher offener Stellen auf der städtischen Webseite. Ebenso stellt HRZ für die Dienstabteilungen Beratungsangebote in den Themen Diagnostik, Kalibrierung und Nachfolgeplanung zur Verfügung.



Frage 11

Welche Weiterbildungs- und Umschulungsangebote bestehen für Mitarbeitende, deren Tätigkeitsbereich wegfällt oder sich aufgrund technologischer oder organisatorischer Veränderungen wesentlich verändert hat?

Siehe Antwort zur Frage 10. Es liegt in der Kompetenz der Organisationseinheiten, die notwendigen fach- und funktionsspezifischen Massnahmen bezüglich Weiterbildung und Umschulung aufgrund technologischer und organisatorischer Veränderung zu veranlassen. Stadtweit werden dazu keine Statistiken geführt.

Frage 12

Welche spezifischen Massnahmen bestehen zur Förderung der Anstellung und Weiterbeschäftigung von Personen über 50 Jahren, und sieht der Stadtrat weiteres Potenzial zur stärkeren Nutzung des regionalen Arbeitskräftepotenzials?

Die verschiedenen Angebote (siehe Antwort auf Frage 10) stehen allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Alter zur Verfügung. Seit 2024 ermöglicht die Stadt zudem im Rahmen des flexiblen Altersrücktritts die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus, sofern ein betrieblicher Bedarf besteht. Gemäss aktuellen Auswertungen wird dieses Angebot in den Dienstabteilungen und Organisationseinheiten gut genutzt. Der Stadtrat überprüft laufend, wie das (regionale) Arbeitskräftepotential gut ausgenutzt werden kann und hat in den letzten Jahren auch verschiedene Massnahmen umgesetzt. So zum Beispiel in den Bereichen Vereinbarkeit Beruf, Familie und Freizeit, Flexibilisierung Altersrücktritt sowie beim Berufseinstieg.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter