

An das Stadtparlament

## Winterthur

Änderung des Personalstatuts der Stadt Winterthur (PST) vom 12. April 1999 betreffend Anpassung an die neue HR-Organisation (18. Nachtrag)

---

**Referendum:** *nein*

**Ausgabenbremse:** *nein*

**Finanzierung:** *steuerfinanziert*

**Antrag:**

1. Das Personalstatut der Stadt Winterthur (PST) vom 12. April 1999 wird gemäss Beilagen geändert.
2. Der Stadtrat setzt die Änderungen gemäss Dispositiv Ziff. 1 in Kraft.

**Weisung:**

**1. Ausgangslage**

Die Stadtverwaltung Winterthur richtet ihr Personalwesen im Rahmen des Projekts WIN HR neu aus. Anlass dazu geben die steigenden und sich wandelnden Anforderungen an das Personalwesen, namentlich im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel, dem gesellschaftlichen Wandel sowie der fortschreitenden Digitalisierung.

Nach Abschluss der Analyse- und Planungsphase hat der Stadtrat mit Beschluss vom 17. April 2024 (SR.23.494-3) das Departement Präsidiales / Personalamt beauftragt, bis Ende 2027 eine zentral geführte, gesamtstädtische HR-Organisation zu implementieren. Die Neuausrichtung umfasst die Zusammenführung des bisherigen Personalamts und der departementalen Personaldienste in eine einheitliche Organisation mit zentraler Steuerung. Die HR-Leistungserbringung erfolgt künftig gesamtstädtisch, wobei die departementsnahe Beratung weiterhin gewährleistet bleibt.

Die Zentralisierung der HR-Leistungen bezweckt primär, das städtische HR mit den vorhandenen personellen Ressourcen so auszurichten, dass es den kontinuierlich steigenden und sich wandelnden Anforderungen auch künftig wirksam begegnen kann. Mit der Bündelung dieser Ressourcen werden Synergien genutzt sowie Qualität und Professionalität der Personalarbeit weiter gestärkt. Das daraus resultierende Potenzial wird gezielt zur Weiterentwicklung und nachhaltigen Stärkung des städtischen HR eingesetzt.

Der Stadtrat hat am 24. Juni 2026 gleichzeitig mit der vorliegenden Weisung die HR-Aufbauorganisation sowie die weiteren konzeptionellen Elemente beschlossen.

## **2. Inhalt der Vorlage**

Die Umsetzung der neuen HR-Organisation erfordert Anpassungen im Personalstatut der Stadt Winterthur. Diese beschränkt sich auf zwei Punkte:

Einerseits sind die Bezeichnungen «Personalamt» und «dezentrale Personaldienste» durch «Human Resources Winterthur» zu ersetzen (Art. 13, 28, 51a und 59a PST). Die aus dem Personalamt und den dezentralen HR-Einheiten entstehende gesamtstädtische HR-Organisation der Stadtverwaltung trägt neu die Bezeichnung «Human Resources Winterthur». Diese Bezeichnung entspricht dem im deutschsprachigen Raum etablierten Verständnis moderner Personalarbeit und trägt der Zusammenführung operativer und strategischer Funktionen in einer integrierten Gesamtorganisation Rechnung. Sie steht zudem im Einklang mit der Praxis vieler öffentlicher Verwaltungen in der Schweiz, die inzwischen überwiegend die Begriffe Human Resources oder Human Resources Management verwenden, darunter beispielsweise die Städte Zürich und Schaffhausen sowie der Kanton Basel-Stadt.

Andererseits ist Art. 74 Abs. 2 PST aufzuheben. Diese Bestimmung konkretisiert die Zuständigkeit des Personalamts. Seit Inkrafttreten der Gemeindeordnung vom 26. September 2021 (in Kraft seit 1. Januar 2022) obliegt der Erlass von Bestimmungen über die Organisation und Leitung der Verwaltung indessen dem Stadtrat (Art. 32 Abs. 2 lit. a GO). Die Aufgaben der HR-Organisation werden daher neu auf Verordnungsstufe geregelt.

Die vorliegende Vorlage beschränkt sich auf diese Anpassungen auf Gesetzesstufe. Auf Verordnungsstufe sind in einem nächsten Schritt sowohl die Vollzugsverordnung zum Personalstatut (VVO PST) als auch die Organisationsverordnung der Stadtverwaltung (OVS) anzupassen. In der VVO PST werden namentlich die Terminologie und die Verweisungen nachgeführt. In der OVS werden die Kernaufgaben sowie die organisatorische Einordnung der neuen, gesamtstädtischen HR-Organisation festgelegt.

Der Stadtrat wird die entsprechenden Anpassungen nach der parlamentarischen Beschlussfassung zu den Anpassungen im PST vornehmen.

Die vorgesehenen Änderungen im PST sind in der beiliegenden synoptischen Darstellung (Beilage 2) aufgeführt. Diese enthält den Wortlaut der Anpassungen sowie erläuternde Kommentare; zur besseren Nachvollziehbarkeit werden die neuen Bestimmungen den geltenden Regelungen gegenübergestellt.

## **3. Vernehmlassung Personalverbände**

Gemäss Art. 64 Abs. 1 PST sind die anerkannten Personalverbände vor dem Erlass personalrechtlicher Bestimmungen sowie vor Beschlüssen über die Organisation der Stadtverwaltung einzubeziehen. Sie wurden daher vorgängig zum Beschluss des Stadtrats über die HR-Aufbauorganisation und die zugehörigen konzeptionellen Elemente zur Vernehmlassung eingeladen und angehört. Diesen Beschluss fasste der Stadtrat am 24. Juni 2026 gleichzeitig mit der Verabschiedung der vorliegenden Weisung.

Nach der Beschlussfassung des Stadtparlaments über die vorliegende Änderung des Personalstatuts passt der Stadtrat die erforderlichen Ausführungsbestimmungen auf Verordnungsstufe an. Er legt anschliessend den Zeitpunkt des Inkrafttretens sämtlicher Erlassänderungen fest.

*Die Berichterstattung im Stadtparlament ist dem Vorsteher des Departements Präsidielles übertragen.*

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Simon

**Beilage:**

1. Synoptische Darstellung mit Kommentaren (Anpassungen PST)
2. Änderung des Personalstatuts (PST)

**Beilage 01 zu Geschäft "Änderung des Personalstatuts der Stadt Winterthur (PST) vom 12. April 1999 betreffend Anpassung an die neue HR-Organisation (18. Nachtrag)"**

Aktuelle Rechtslage	Neue Fassung	Bemerkungen
<b>Personalstatut vom 12. April 1999, Stand 1. Januar 2024 (PST, SRS 1.4.5-1)</b>		
<b>2 Arbeitsverhältnis</b>		
<b>2.2 Begründung</b>		
<b>Art. 13 2. Anstellungsinstanz</b>		
<p><sup>1</sup>Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt besonderer gesetzlicher Bestimmungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. der Stadtrat für die Angestellten; er kann diese Zuständigkeit im Rahmen von Abs. 2 ganz oder teilweise an ihm nachgeordnete Stellen delegieren,</li> <li>b. das Departement Schule und Sport für das Personal der besonderen Bildungseinrichtungen; es kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren,</li> <li>c. die Schulpflege für die in der Volksschule tätigen städtischen Lehrpersonen; sie kann diese Zuständigkeit im Rahmen der Bestimmungen des Volksschulgesetzes an nachgeordnete Stellen oder an Angestellte der Stadtverwaltung delegieren; die Überprüfung der Anstellungsvoraussetzungen und die Festlegung der Besoldung erfolgt durch das Departement Schule und Sport,</li> <li>d. die Präsidentin oder der Präsident der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde für deren Angestellte; sie oder er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise delegieren.</li> </ul>	unverändert	

<p><sup>2</sup>Von der Delegation gemäss Abs. 1 lit. a. ausgenommen ist die Anstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. der Leiterinnen und Leiter von Ämtern, Bereichen und Betrieben,</li> <li>b. der Leiterinnen und Leiter von Verwaltungseinheiten, die der Departementsleitung direkt unterstellt sind,</li> <li>c. weiterer direkt unterstellter Angestellter ab Lohnklasse 15.</li> </ul>	<p>unverändert</p>	
<p><sup>3</sup>Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung des Personalamtes und der Personaldienste.</p>	<p><sup>3</sup>Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung von <b>Human Resources Winterthur</b> <del>des Personalamtes und der Personaldienste</del>.</p>	<p>Im Rahmen des Projektes WinHR wird das Personalwesen in der Stadtverwaltung Winterthur zentralisiert. Das Personalamt und die dezentralen Personaldienste werden in eine neue, zentrale HR-Organisation überführt. Diese wird den Namen «Human Resources Winterthur» tragen.</p>
<p><b>2.4 Beendigung</b></p>		
<p><b>Art. 28 2. Höhe und Festlegung der Abfindung</b></p>		
<p><sup>1</sup>Die Abfindung beträgt einen bis neun Monatslöhne; der Stadtrat erlässt Vorgaben für die Bemessung anhand von Alter und Dienstjahren. Die individuelle Abfindungshöhe wird von der Departementsleitung im Einvernehmen mit dem Personalamt anhand dieser Vorgaben wie auch unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festgelegt.</p>	<p><sup>1</sup>Die Abfindung beträgt einen bis neun Monatslöhne; der Stadtrat erlässt Vorgaben für die Bemessung anhand von Alter und Dienstjahren. Die individuelle Abfindungshöhe wird von der Departementsleitung im Einvernehmen mit <b>Human Resources Winterthur</b> <del>dem Personalamt</del> anhand dieser Vorgaben wie auch unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festgelegt.</p>	<p>Namensänderung aufgrund Zentralisierung.</p>
<p><sup>2</sup>Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt. Angemessen mitberücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, der Kündigungsgrund, die Arbeitsmarktchancen sowie der Zeitpunkt des Antrittes und der Lohn einer neuen Stelle.</p>	<p>unverändert</p>	
<p><sup>3</sup>Die Abfindung wird unabhängig vom bisherigen und neuen Beschäftigungsgrad um die Hälfte des während der Abfindungsdauer erzielten Erwerbseinkommens gekürzt.</p>	<p>unverändert</p>	

<sup>4</sup> Die betroffene Person ist verpflichtet, beim Antritt einer neuen Stelle während der Zeitdauer der Abfindung die letzte städtische Anstellungsinstanz zwecks Rückforderung zu informieren.	unverändert	
<sup>5</sup> Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.	unverändert	
<b>3 Rechte der Angestellten</b>		
<b>3.3 Besondere Bestimmungen zum Lohn</b>		
<b>Art. 51 a</b> Besondere Massnahmen aus Arbeitsmarktgründen		
<sup>1</sup> Der Stadtrat kann, nach Einholen der Stellungnahme der Personalkommission und des Personalamtes, Gruppen von Angestellten bezeichnen, die aus Arbeitsmarktgründen ausnahmsweise <ul style="list-style-type: none"> <li>a. um eine Lohnklasse unterhalb oder oberhalb der Einreihungsklasse eingestuft werden können,</li> <li>b. eine Zulage nach Art. 51 Abs. 2 erhalten können.</li> </ul>	<sup>1</sup> Der Stadtrat kann, nach Einholen der Stellungnahmen der Personalkommission und von <b>Human Resources Winterthur</b> <del>des Personalamtes</del> , Gruppen von Angestellten bezeichnen, die aus Arbeitsmarktgründen ausnahmsweise <ul style="list-style-type: none"> <li>c. um eine Lohnklasse unterhalb oder oberhalb der Einreihungsklasse eingestuft werden können,</li> </ul> eine Zulage nach Art. 51 Abs. 2 erhalten können.	Namensänderung aufgrund Zentralisierung.
<sup>2</sup> Eine Einstufung unterhalb der Einreihungsklasse ist nur für Neuanstellungen wirksam	unverändert	
<sup>3</sup> Die Berechtigung der Tiefer- oder Höhereinreihung sowie der Zulage wird jährlich überprüft.	unverändert	
<b>3.5 Weitere Rechte</b>		
<b>Art. 59a Familiäre Betreuungspflichten</b>		
<sup>1</sup> Die Eltern können nach Geburt oder Adoption oder Angestellte bei Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben im engeren familiären Umfeld unbezahlten Urlaub oder eine Pensumsreduktion beantragen.	unverändert	

<p><sup>2</sup>Der Antrag auf Pensumsreduktion gemäss Abs. 1 ist zu bewilligen, wenn der Beschäftigungsgrad unter Beibehaltung der Funktion nicht unter 80% fällt.</p>	<p>unverändert</p>	
<p><sup>3</sup>Der Antrag auf unbezahlten Urlaub oder Pensumsreduktion gemäss Abs. 1 ist zu bewilligen, wenn die Reduktion unter Beibehaltung der Funktion um höchstens 20% erfolgt, der Beschäftigungsgrad nicht unter 60% fällt und sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Bevor der Antrag abgelehnt wird, ist das Personalamt beizuziehen; dieses spricht eine Empfehlung aus.</p>	<p><sup>3</sup>Der Antrag auf unbezahlten Urlaub oder Pensumsreduktion gemäss Abs. 1 ist zu bewilligen, wenn die Reduktion unter Beibehaltung der Funktion um höchstens 20% erfolgt, der Beschäftigungsgrad nicht unter 60% fällt und sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Bevor der Antrag abgelehnt wird, ist <b>Human Resources Winterthur</b> <del>das Personalamt</del> beizuziehen; dieses spricht eine Empfehlung aus.</p>	<p>Namensänderung aufgrund Zentralisierung.</p>
<p><b>5 Schlussbestimmungen</b></p>		
<p><b>Art. 74 Vollzug</b></p>		
<p><sup>1</sup>Der Stadtrat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut, insbesondere auch diejenigen für die städtischen Lehrpersonen.</p>	<p>unverändert</p>	
<p><sup>2</sup>Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es ist zuständig für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Stadtverwaltung und unterstützt darin die Departemente und Ämter.</p>	<p><del><sup>2</sup>Das Personalamt bearbeitet die personalpolitischen Fragen für den Stadtrat und bereitet personalrechtliche Erlasse vor. Es ist zuständig für den rechtsgleichen und einheitlichen Vollzug des Personalrechts der Stadtverwaltung und unterstützt darin die Departemente und Ämter.</del></p>	<p>Seit Erlass der neuen Gemeindeordnung ist der Stadtrat zuständig, Bestimmungen über die Organisation und Leitung der Verwaltung zu erlassen (Art. 32 Abs. 2 lit. a Gemeindeordnung, GO).</p> <p>Die Kernaufgaben von Human Resources Winterthur werden vom Stadtrat nachgelagert zur Änderung des Personalstatuts in Art. 9 Abs. 1 lit. a der Verordnung über die Organisation und die Aufgaben der Stadtverwaltung (Organisationsverordnung Stadtverwaltung, OVS) festgelegt.</p>



---

**Arbeitsversion**

**Änderung des Personalstatuts  
(PST)**

Änderung vom [Datum]

---

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: –  
Geändert: **1.4.5-1**  
Aufgehoben: –

---

*Das Stadtparlament*

*beschliesst:*

**I.**

Der Erlass SRS [1.4.5-1](#) (Personalstatut (PST) vom 12. April 1999) (Stand 1. Januar 2026) wird wie folgt geändert:

**Art. 13 Abs. 3** (geändert)

<sup>3</sup> Der Stadtrat regelt das Verfahren der Anstellung, insbesondere die Mitwirkung von Human Resources Winterthur.

**Art. 28 Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Die Abfindung beträgt einen bis neun Monatslöhne; der Stadtrat erlässt Vorgaben für die Bemessung anhand von Alter und Dienstjahren. Die individuelle Abfindungshöhe wird von der Departementsleitung im Einvernehmen mit Human Resources Winterthur anhand dieser Vorgaben wie auch unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festgelegt.

**Art. 51a Abs. 1** (geändert)

<sup>1</sup> Der Stadtrat kann, nach Einholen der Stellungnahmen der Personalkommission und von Human Resources Winterthur, Gruppen von Angestellten bezeichnen, die aus Arbeitsmarktgründen ausnahmsweise

*Aufzählung unverändert.*

**Art. 59a Abs. 3** (geändert)

<sup>3</sup> Der Antrag auf unbezahlten Urlaub oder Pensumsreduktion gemäss Abs. 1 ist zu bewilligen, wenn die Reduktion unter Beibehaltung der Funktion um höchstens 20% erfolgt, der Beschäftigungsgrad nicht unter 60% fällt und sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Bevor der Antrag abgelehnt wird, ist Human Resources Winterthur beizuziehen; dieses spricht eine Empfehlung aus.

**Art. 74 Abs. 2** (aufgehoben)

<sup>2</sup> *Aufgehoben.*

**II.**

*Keine Fremdänderungen.*

**III.**

*Keine Fremdaufhebungen.*

**IV.**

[Abschlussklausel]

[Ort], [Datum]

Das Stadtparlament