STADTKLOTEN

PROTOKOLL GEMEINDERAT KLOTEN

03. November 2026 · Beschluss 24-2026
0.5.4 Parlamentarische Vorstösse

Daniel Körner (FDP), Interpellation 2026-1070, "Nachhaltige Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten der Stadt Kloten"; Beantwortung

Daniel Körner (FDP) und Mitunterzeichnende haben am 23. Juli 2026 die Interpellation 2026-1070, " Nachhaltige Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten der Stadt Kloten" eingereicht. Der Stadtrat hat die Interpellation am 18. August 2026 mit Beschluss 213-2026 an Kurt Hottinger als verantwortlichem Stadtrat und Ruedi Ulli als verantwortlichem Bereichsleiter zugewiesen.

1. Vorstosstext

Die Stadt Kloten steht in den kommenden Jahren vor bedeutenden Investitionen und finanziellen Herausforderungen. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung stetig. Eine leistungsfähige Verwaltung ist für einen funktionierenden Service public unerlässlich. Ebenso wichtig ist jedoch ein verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit den finanziellen Mitteln der Bevölkerung.

Mit dem Stadtratsbeschluss Nr. 163-2026 vom 16. Juni 2026 wurde der Prozess der Stellenplanung grundlegend überarbeitet. Seit einigen Jahren werden Stellenanträge systematisch verschiedenen Kategorien zugeordnet, insbesondere gebundene Stellen, und neue Stellen infolge Überlastung oder Leistungsausbau, Stellenverschiebungen, Stellenbereinigungen sowie Ausbildungsstellen. Gleichzeitig schafft der Stadtrat mehr Transparenz über die Entwicklung des Stellenplans und dessen finanzielle Auswirkungen.

Personalkosten gehören zu den grössten wiederkehrenden Ausgaben einer Gemeinde. Sie beeinflussen die finanzielle Handlungsfähigkeit und den Handlungsspielraum zukünftiger Budgets über viele Jahre hinweg. Für eine nachhaltige Finanzpolitik erscheint es deshalb wichtig, die Entwicklung des Personalbestands nicht nur jährlich, sondern auch langfristig zu betrachten und zu beurteilen, mit welchen Instrumenten dessen Wachstum gesteuert wird.

Deshalb stelle ich dem Stadtrat folgende Fragen:

1. Wie haben sich die Anzahl Vollzeitstellen (FTE), die Personalkosten sowie die ständige Wohnbevölkerung der Stadt Kloten in den letzten zehn Jahren entwickelt?
   Der Stadtrat wird gebeten, die Entwicklung in einer übersichtlichen Zeitreihe darzustellen und zu beurteilen, wie, warum (und in welche Richtung) sich das Wachstum der Verwaltung im Verhältnis zur Bevölkerungsentwicklung bewegt hat.
2. Wie verteilen sich die zusätzlich geschaffenen Stellen der letzten zehn Jahre auf die heute angewendeten Kategorien (gebundene Stellen, neue Stellen, Stellenverschiebungen, Stellenbereinigungen sowie Ausbildungsstellen)? Wie beurteilt der Stadtrat diese Entwicklung?
3. Welche Instrumente und Kriterien setzt der Stadtrat heute ein, um insbesondere das Wachstum der ungebundenen beziehungsweise politisch beeinflussbaren Stellen langfristig zu steuern? Erachtet der Stadtrat diese Instrumente als ausreichend?

4. Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, auch bei gebundenen Stellen den Personalbedarf zu beeinflussen, beispielsweise durch Digitalisierung, organisatorische Optimierungen, Prozessverbesserungen, interkommunale Zusammenarbeit oder durch Einflussnahme gegenüber Kanton und Bund?
5. Wie haben sich in den letzten zehn Jahren ausgelagerte Leistungen, Dienstleistungen Dritter, externe Mandate sowie der Einsatz von temporären Personalressourcen entwickelt? Inwiefern beeinflussen diese die Entwicklung des eigentlichen Personalbestands der Stadtverwaltung?
6. Welche objektiven Kriterien erachtet der Stadtrat als geeignet, um die zukünftige Entwicklung des Personalbestands langfristig zu beurteilen und zu steuern, damit die finanzielle Handlungsfähigkeit der Stadt nachhaltig gewährleistet bleibt?

Besten Dank für die fristgerechte Beantwortung meiner Fragen.

2. Beantwortung

Frage 1: Wie haben sich die Anzahl Vollzeitstellen (FTE), die Personalkosten sowie die ständige Wohnbevölkerung der Stadt Kloten in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Der Stadtrat wird gebeten, die Entwicklung in einer übersichtlichen Zeitreihe darzustellen und zu beurteilen, wie, warum (und in welche Richtung) sich das Wachstum der Verwaltung im Verhältnis zur Bevölkerungsentwicklung bewegt hat.

Antwort: Die Bevölkerungsentwicklung ist ein wichtiger Bezugswert für die Beurteilung des Personalbestands einer Gemeinde, sie erklärt den Personalbedarf jedoch nicht allein. Die Grösse einer Verwaltungsorganisation hängt zusätzlich vom gesetzlichen und politischen Auftrag, vom Umfang der angebotenen Leistungen, von Fall- und Mengengerüsten, von regional für andere Gemeinden erbrachten Leistungen sowie von der Komplexität der Aufgabenerfüllung ab.

Dies zeigt sich auch in Kloten. So erbringt beispielsweise das Zivilstandsamt Leistungen für mehrere Gemeinden, und die Berufswahlschule steht nicht nur Kloten zur Verfügung. Umgekehrt führt auch der politisch beschlossene Betrieb eigener Einrichtungen und Angebote, etwa im Sport-, Freizeit- oder Kulturbereich, zu einem Personalbedarf, der nicht unmittelbar von der Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner abhängt.

Gleichzeitig hat das Bevölkerungswachstum einen direkten und indirekten Einfluss auf den Personalbedarf. Mehr Einwohnerinnen und Einwohner führen in verschiedenen Bereichen zu höheren Mengen und Fallzahlen, beispielsweise bei Schulen und Betreuung, Bau- und Planungsverfahren, sozialen Aufgaben, Verkehr, öffentlichen Räumen oder anderen Verwaltungsleistungen. Hinzu kommen Gesetzesänderungen und Aufgabenverschiebungen von Bund und Kanton sowie steigende fachliche und regulatorische Anforderungen, beispielsweise in den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit, öffentliches Beschaffungswesen, Digitalisierung, Raum- und Verkehrsplanung, Asylwesen oder Integration.

Die Entwicklung von 2016 bis 2025 stellt sich wie folgt dar: Die ständige Wohnbevölkerung stieg von 19'021 auf 21'971 Personen und damit um rund 15.5 %. Der Personalaufwand erhöhte sich im gleichen Zeitraum von rund Fr. 44.5 Mio. auf Fr. 60.9 Mio. beziehungsweise um rund 37.0 %. Der nominale Personalaufwand pro Einwohner stieg damit von rund Fr. 2'339 auf Fr. 2'773, was einer Zunahme von rund 18.6 % entspricht.

Beim Stellenbestand ist eine direkte Prozentbetrachtung über die gesamte Periode nur eingeschränkt aussagekräftig. Der ausgewiesene Stellenplan stieg zwar von 341.25 VZE im Jahr 2016 auf 486.93 VZE im Jahr 2025 beziehungsweise nominell um 42.7 %. Im Jahr 2021 erfolgte jedoch ein wesentlicher methodischer Strukturbruch: 72.37 VZE von bereits bestehenden, zuvor aber nicht im Stellenplan enthaltenen Beschäftigungsverhältnissen wurden administrativ in den Stellenplan aufgenommen (siehe Budget 2021, Seiten 12 und 13 und Stadtrats-Beschluss 161-2020). Diese Bereinigung führte nicht zu einem entsprechenden Anstieg der Personalkosten, da diese Kosten bereits zuvor im Personalbudget eingerechnet waren. Der nominelle

Stellenzuwachs von 42.7 % darf deshalb nicht mit einem tatsächlichen Ausbau des Personalbestands gleichgesetzt werden. Für eine exakt bereinigte Wachstumsquote müsste rekonstruiert werden, seit wann und in welchem Umfang diese vor 2021 nicht erfassten Beschäftigungsverhältnisse bereits bestanden.

Die folgenden Abbildungen 1 und 2 stellen die Zeitreihe der letzten 10 Jahre in Bezug auf Bevölkerung, Vollzeitstellen und Personalkosten wie angefragt dar.

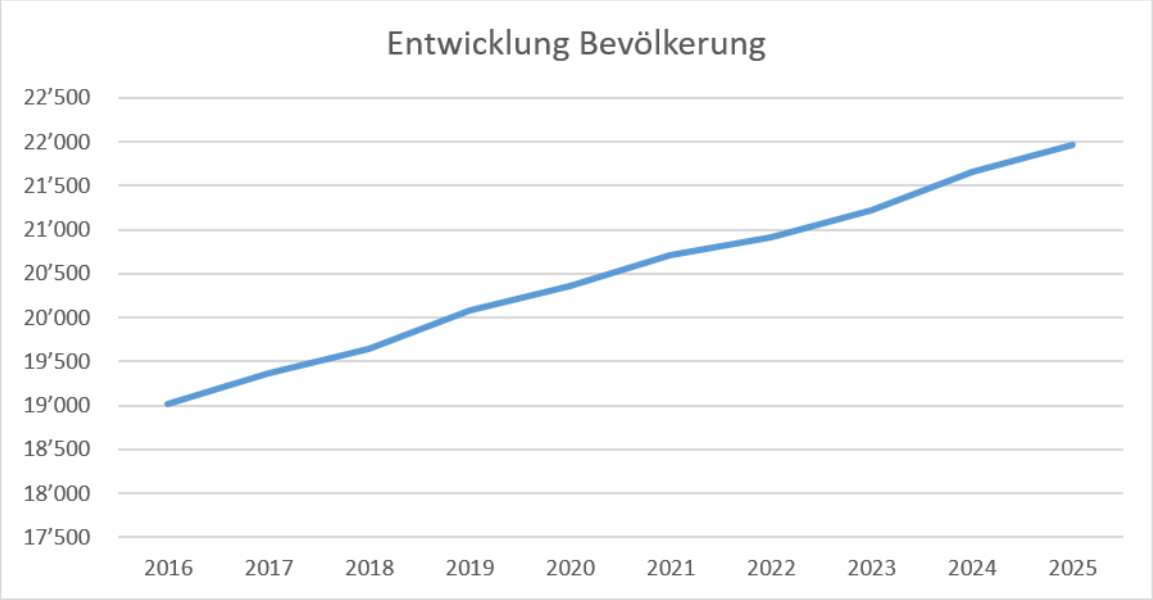

Abbildung 1: Datenquelle: Kanton Zürich, Amt für Statistik und Daten: Kantonale Bevölkerungserhebung

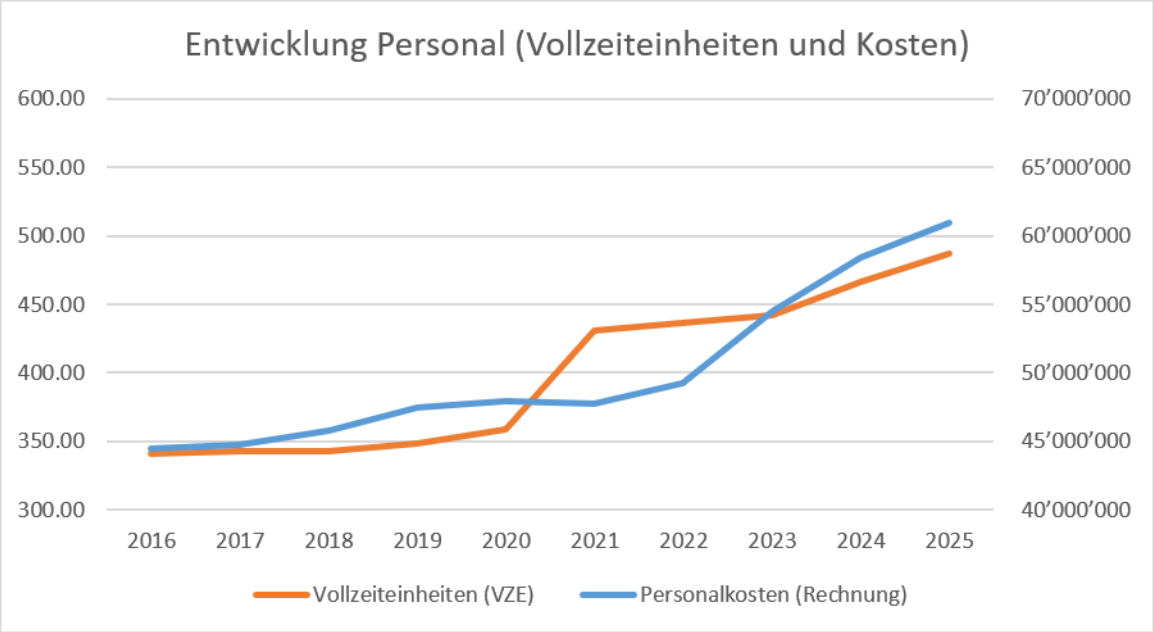

Abbildung 2: Vollzeiteinheiten aus den Budgets der betreffenden Jahre, Personalkosten gemäss Jahresrechnungen

Der Vergleich zeigt somit, dass sowohl der Personalaufwand als auch der Personalbedarf stärker gestiegen sind als die Bevölkerung. Daraus allein lässt sich jedoch nicht ableiten, ob die Verwaltung im gleichen Umfang ausgebaut wurde oder ob sie effizienter beziehungsweise weniger effizient arbeitet. Dafür müssen zusätzlich Veränderungen beim Aufgabenumfang, bei den Mengen, bei der Organisationsform und beim Leistungsniveau berücksichtigt werden.

Eine im Jahr 2025 publizierte schweizweite Untersuchung der IWP zur staatlichen Beschäftigung in der Schweiz kommt ebenfalls zum Ergebnis, dass die Einwohnerzahl allein die Grösse einer Gemeindeverwaltung nur beschränkt erklärt. Die Studie zeigt insbesondere bei Agglomerationsgemeinden ein überdurchschnittliches Wachstum der Beschäftigung pro Einwohner und nennt unter anderem Bevölkerungswachstum, zunehmende Urbanisierung, regulatorische Anforderungen, interkommunale Leistungen und die Professionalisierung der Verwaltung als mögliche Einflussfaktoren. Gleichzeitig weist die Studie darauf hin, dass aufgrund unterschiedlicher organisatorischer Abgrenzungen Gemeindevergleiche mit Vorsicht vorzunehmen sind.

Dass das Bevölkerungswachstum (+15%) und das Stellenwachstum nicht zwingend korreliert, zeigen einige konkrete Beispiele[1] aus der Stadt Kloten:

- Schulhorte: Die betreuten Schülerinnen und Schüler stiegen von 2018 bis 2025 um 90%.
- Zu- und Wegzüge: Die Zu- und Wegzüge stiegen von 2016 bis 2025 um rund 25%.
- Zusatzleistungen: Die Neuanmeldungen stiegen 2016 bis 2025 um rund 50%.
- Privatanzeigen Stadtpolizei: Die Privatanzeigen steigen von 2016 bis 2025 um 113%.
- Baubewilligungen: Die Baupolizei erteilte 2025 im Vergleich zu 2016 90% mehr Baubewilligungen.

Eine detaillierte Auswertung des Stellenwachstums zeigt auf, wie sich die verschiedenen Geschäftsbereiche in den letzten Jahren entwickelt haben.

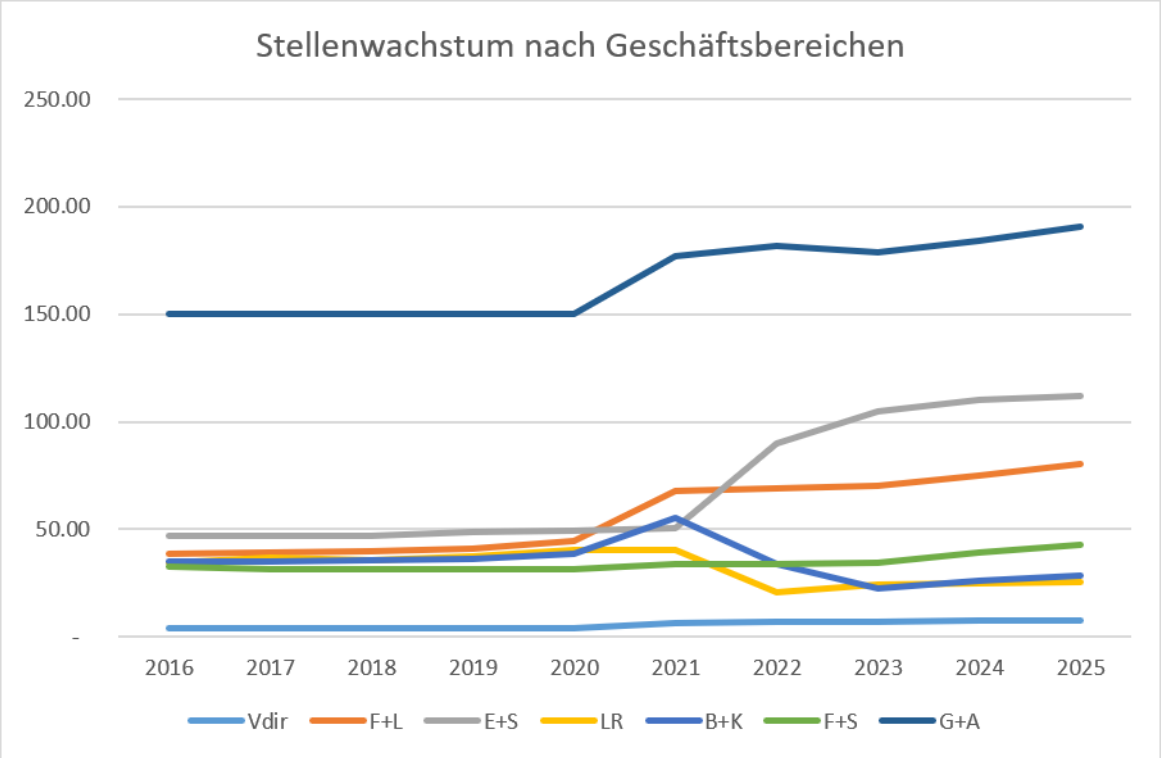

Abbildung 3: Stellenwachstum (VZE) nach Geschäftsbereichen und Jahr. Datenquelle: Budgets der Jahre 2016-2025

Der starke Anstieg des Bereichs Einwohner, Soziales + Sicherheit (E+S) vom Jahr 2021 zu 2022 liegt primär an Verschiebungen aus den Bereichen Bildung + Kind (B+K) und Lebensraum (LR). Vom Bereich B+K wurden Abteilungen wie Schulsozialarbeit, Jugendarbeit, Krippe, Familienergänzende Betreuung, Integration) zu E+S verschoben. Vom Bereich LR waren es Abteilungen wie Stadtpolizei, Feuerwehr, Zivilschutz, Stadtrichteramt,

[1] Angaben aus den Geschäftsberichten der Stadt Kloten: https://www.kloten.ch/publikationen/189139

etc. (Details dazu können dem Budget 2022 [2]auf Seite 11 entnommen werden). Die Bereiche B+K und LR verzeichneten aufgrund dieser Verschiebungen einen starken Rückgang.

Frage 2: Wie verteilen sich die zusätzlich geschaffenen Stellen der letzten zehn Jahre auf die heute angewendeten Kategorien (gebundene Stellen, neue Stellen, Stellenverschiebungen, Stellenbereinigungen sowie Ausbildungsstellen)? Wie beurteilt der Stadtrat diese Entwicklung?

Antwort: Die heute verwendeten Kategorien wurden erstmals im Jahr 2022 für die Stellenplanung zum Budget 2023 eingeführt und seither teilweise weiterentwickelt. Eine rückwirkende Zuordnung sämtlicher Stellenveränderungen der Jahre 2016 bis 2022 wäre nur durch eine manuelle Prüfung der damaligen Einzelanträge möglich. Zudem würden befristete Stellen, Stellenverschiebungen und die administrative Bereinigung des Stellenplans im Jahr 2021 eine solche rückwirkende Klassifizierung erschweren. Der damit verbundene Aufwand steht nach Einschätzung des Stadtrats nicht in einem angemessenen Verhältnis zum zusätzlichen Erkenntnisgewinn. Für die Jahre 2023-2026 kann jedoch mit wenig Aufwand eine Übersicht aus den Stadtratsbeschlüssen[3] erstellt werden. Dabei werden zur besseren Nachvollziehbarkeit die Kategorienbezeichnungen der Stadt verwendet, nicht jene des Interpellanten.

Jahr	1: zwingend notwendige / gebundene Stellen	1+: Verschiebungen im Stellenplan	2: Überlastung	3: geplanter Leistungsausbau[4]	4: Bereinigung Stellenplan	5: Ausbildungs- und Praktikumsstellen
2023	305	0	665	760	0	0
2024	573	0	691	220	0	245
2025	320	5	270	120	46	160
2026	960	-175	515	215	0	300

Tabelle 1: Aufschlüsselung Stellenprozente nach Kategorien

Insgesamt wurden für die Jahre 2023 bis 2026 netto 6'195 Stellenprozente beziehungsweise 61.95 VZE den verschiedenen Kategorien zugeordnet. Davon entfallen 2'158 Stellenprozente beziehungsweise rund 34.8 % auf die Kategorie 1 «zwingend notwendige/gebundene Stellen», 2'141 Stellenprozente beziehungsweise rund 34.6 % auf die Kategorie 2 «Überlastung» und 1'315 Stellenprozente beziehungsweise rund 21.2 % auf einen geplanten Leistungsausbau. Weitere 705 Stellenprozente betreffen Ausbildungs- und Praktikumsstellen. Stellenverschiebungen reduzieren den Nettozuwachs um 170 Stellenprozente.

Der Stadtrat hat bereits im Beschluss 228-2025 vom 8. Juli 2025 auf diese Entwicklung hingewiesen und beobachtet diese weiterhin sehr genau.

[2] Budget 2022: https://www.kloten.ch/_doc/3315623
[3] 2023: StR-B 139-2022, 162-2022, 328-2022 / 2024: StR-B 195-2023, 309-2023 / 2025: StR-B 224-2024 / 2026: StR-B 228-2025, 247-2025
[4] Geplanter Leistungsausbau wurde nicht in jedem Fall effektiv umgesetzt – die Zahlen in den Anträgen stellen nur die geplante Erhöhung dar.

Frage 3: Welche Instrumente und Kriterien setzt der Stadtrat heute ein, um insbesondere das Wachstum der ungebundenen beziehungsweise politisch beeinflussbaren Stellen langfristig zu steuern? Erachtet der Stadtrat diese Instrumente als ausreichend?

Antwort: Bei den Stellenplananpassungen zum Budget 2027 wurde im ersten Quartal des Jahres 2026 ein neuer Prozess eingeführt. Der Prozess stellt sicher, dass Stellenanträge nur dann gestellt werden, wenn es wirklich nicht anders geht (oder nicht anders sinnvoll ist). Dabei muss die Anstellungsinstanz berücksichtigen, ob es anstelle einer Erhöhung des Stellenplans Alternativen gibt. Folgendes muss dazu konkret geprüft werden, bevor eine neue Stelle beantragt wird:

Prozessoptimierung	Interne Arbeitsverteilung	Digitale Transformation	Priorisierung / öffentliche Aufgaben
Vor der Beantragung einer neuen Stelle bzw. einer Erhöhung des Stellenprozente wurden die internen Prozesse hinsichtlich einer möglichen Optimierung überprüft.	Vor der Beantragung einer neuen Stelle bzw. einer Erhöhung des Stellenprozente wurde geprüft, ob sich die Aufgaben intern anders verteilen lassen, um sicherzustellen, dass geringer ausgelastete Mitarbeitende Zusatzaufgaben übernehmen könnten. Dazu wurden auch die Organisationsbeschriebe geprüft.	Vor der Beantragung einer neuen Stelle bzw. einer Erhöhung des Stellenprozente wurde geprüft, ob mittels digitaler Transformation Arbeitsprozesse vereinfacht und/oder automatisiert werden können.	Vor der Beantragung einer neuen Stelle bzw. einer Erhöhung des Stellenprozente wurde geprüft, ob es sich um öffentliche Aufgaben handelt oder nicht. Falls nicht, muss geprüft werden, ob die Priorität dieser nicht öffentlichen Aufgaben es wirklich erfordert, dass dafür eine Erhöhung des Stellenplans beantragt wird.

Abbildung 4: Prüfung der Alternativen zu einem Stellenantrag

Im Prozess für Anpassungen des Stellenplans müssen die Bereichsleitenden die Stellenanträge in einem Online-Tool eingeben. Dabei muss für jeden Stellenantrag einzeln bestätigt werden, dass alle vier obenstehenden Alternativen geprüft wurden. Die eingegangenen Anträge werden vom Bereichsleiter Finanzen + Logistik auf Vollständigkeit und Korrektheit geprüft und der Geschäftsleitung konsolidiert in einem Beratungsgeschäft vorgelegt. Zu diesem Zweck werden von allen Anträgen übersichtliche Datenblätter erstellt.

Die GL bespricht alle Anträge und hinterfragt diese kritisch. Dies führt in der Regel zu Reduktionen oder Streichungen von einzelnen Anträgen. Nach der Beratung erfolgt eine Bereinigung der Anträge und der Antrag an den Stadtrat. Der Stadtrat kann ebenfalls Anpassungen vornehmen. Nach der Genehmigung des Stellenplans durch den Stadtrat werden die Stellen im Budget für das Folgejahr unter den entsprechenden Kostenstellen transparent als Einzelpositionen ausgewiesen. Damit besteht für den Gemeinderat die Möglichkeit, einzelne ungebundene Stellen aus dem Budget zu streichen. Der Stadtrat erachtet diese Steuerungsinstrumente derzeit als ausreichend.

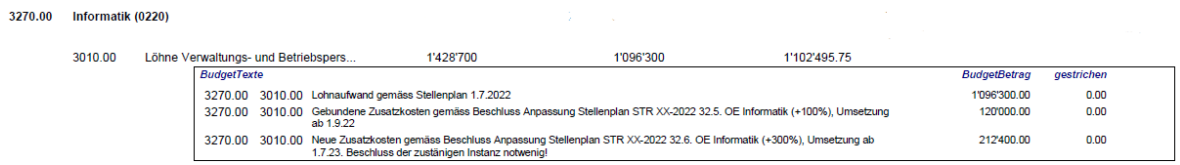

Abbildung 5: Ausschnitt aus dem Budget mit Detailpositionen zu Stellenanträgen

Frage 4: Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, auch bei gebundenen Stellen den Personalbedarf zu beeinflussen, beispielsweise durch Digitalisierung, organisatorische Optimierungen, Prozessverbesserungen, interkommunale Zusammenarbeit oder durch Einflussnahme gegenüber Kanton und Bund?

Antwort: Auch bei gesetzlich gebundenen Aufgaben ist der daraus entstehende Personalbedarf nicht in jedem Fall vollständig vorgegeben. Zu unterscheiden ist zwischen der Pflicht einer Gemeinde, eine bestimmte Aufgabe beziehungsweise Leistung zu gewährleisten, und der Frage, in welcher organisatorischen Form diese Leistung erbracht wird.

Gewisse kommunale Kernaufgaben müssen durch die Gemeinde selbst erfüllt werden. Andere gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben können dagegen gemeinsam mit anderen Gemeinden erfüllt oder – bei Vorliegen der notwendigen rechtlichen Grundlage – Dritten übertragen werden. Der Kanton Zürich weist ausdrücklich auf diese unterschiedlichen Formen der interkommunalen Zusammenarbeit und Aufgabenübertragung hin.

Der Stadtrat sieht deshalb auch bei gebundenen Aufgaben verschiedene Möglichkeiten, den Personalbedarf zu beeinflussen. Dazu gehören insbesondere die Vereinfachung und Standardisierung von Prozessen, die Digitalisierung und Automatisierung geeigneter Arbeitsschritte, eine zweckmässige interne Aufgabenverteilung sowie die Prüfung interkommunaler Lösungen oder externer Leistungserbringung. Entscheidend bleibt dabei, dass die gesetzlichen Anforderungen und die erforderliche Qualität der Aufgabenerfüllung gewährleistet werden.

Wo der Personalbedarf unmittelbar durch Fallzahlen, gesetzlich vorgegebene Verfahren, Mindestanforderungen oder aufsichtsrechtliche Vorgaben bestimmt wird, ist der Handlungsspielraum entsprechend geringer. Der Stadtrat bringt die kommunale Sicht zudem im Rahmen von Vernehmlassungen und über geeignete kommunale Verbände ein, wenn neue oder zusätzliche Aufgaben von Bund oder Kanton auf die Gemeinden übertragen werden sollen.

Frage 5: Wie haben sich in den letzten zehn Jahren ausgelagerte Leistungen, Dienstleistungen Dritter, externe Mandate sowie der Einsatz von temporären Personalressourcen entwickelt? Inwiefern beeinflussen diese die Entwicklung des eigentlichen Personalbestands der Stadtverwaltung?

Antwort: Die Entwicklung der extern bezogenen Leistungen kann anhand der Rechnungsdaten nur eingeschränkt über die gesamten zehn Jahre miteinander verglichen werden. Bis 2018 wurde nach HRM1 insbesondere das Konto 3180.00 «Dienstleistungen Dritter» verwendet. Mit der Umstellung auf HRM2 ab 2019 erfolgt eine differenziertere Verbuchung, unter anderem auf den Konten 3130.00 Dienstleistungen Dritter, 3131.00 Planungen und Projektierungen Dritter, 3132.00 Honorare externe Beratungen, Gutachten und Fachexpertisen sowie 3133.00 Informatik-Nutzungsaufwand.

Sachgruppe	Sachkonto	Bezeichnung	Hinweise
3		**Aufwand**	
31		**Sach- und übriger Betriebsaufwand**	
313		**Dienstleistungen und Honorare**	

Sachgruppe	Sachkonto	Bezeichnung	Hinweise
3130	3130.00	Dienstleistungen Dritter	Sämtliche Dienstleistungen, die nicht durch eigenes Personal erbracht werden und die nicht Sachgruppen 3131 bis 3139 zugeordnet werden können; u.a. Telefon und Kommunikation, Kabelnetzgebühren, Mitglieder- und Verbandsbeiträge [*Gönnerbeiträge resp. passive Mitgliedschaften unter Sachgruppe 363x erfassen; Bank- und Postkontogebühren (Spesen, Kommissionen) und Gebühren für den gesamten elektronischen Zahlungsverkehr werden im Konto 3499 verbucht*].
3131	3131.00	Planungen und Projektierungen Dritter	Planungs- und Projektierungskosten Dritter für Bauvorhaben.
3132	3132.00	Honorare externe Beratungen, Gutachten, Fachexpertisen usw.	Externe Beratungen und Fachexpertisen, Gutachten, Spezialisten und Spezialistinnen von Drittfirmen oder Selbständigerwerbende (Nicht temporäre Arbeitskräfte).
3133	3133.00	Informatik-Nutzungsaufwand	Nutzung von externen Rechenzentren (Outsourcing, Cloud), Server-Hosting, Nutzung Web-Server und Lizenzen in externen Rechenzentren, u.a.

Tabelle 2: HRM Sachkonten

Für den innerhalb von HRM2 vergleichbaren Zeitraum 2019 bis 2025 stieg die Summe der vier genannten Sachkonten von rund CHF 10,4 Mio. auf CHF 15,1 Mio., entsprechend einem nominalen Zuwachs von rund 44,8 %. Diese Entwicklung darf jedoch nicht mit einer gleich hohen Auslagerung von Personal gleichgesetzt werden. Insbesondere das Konto 3130.00 enthält auch Leistungen wie Kommunikationskosten und andere externe Dienstleistungen, die nicht alternativ durch städtisches Personal erbracht würden. Auch Planungsleistungen, Gutachten oder der Informatik-Nutzungsaufwand bilden unterschiedliche Sachverhalte ab.

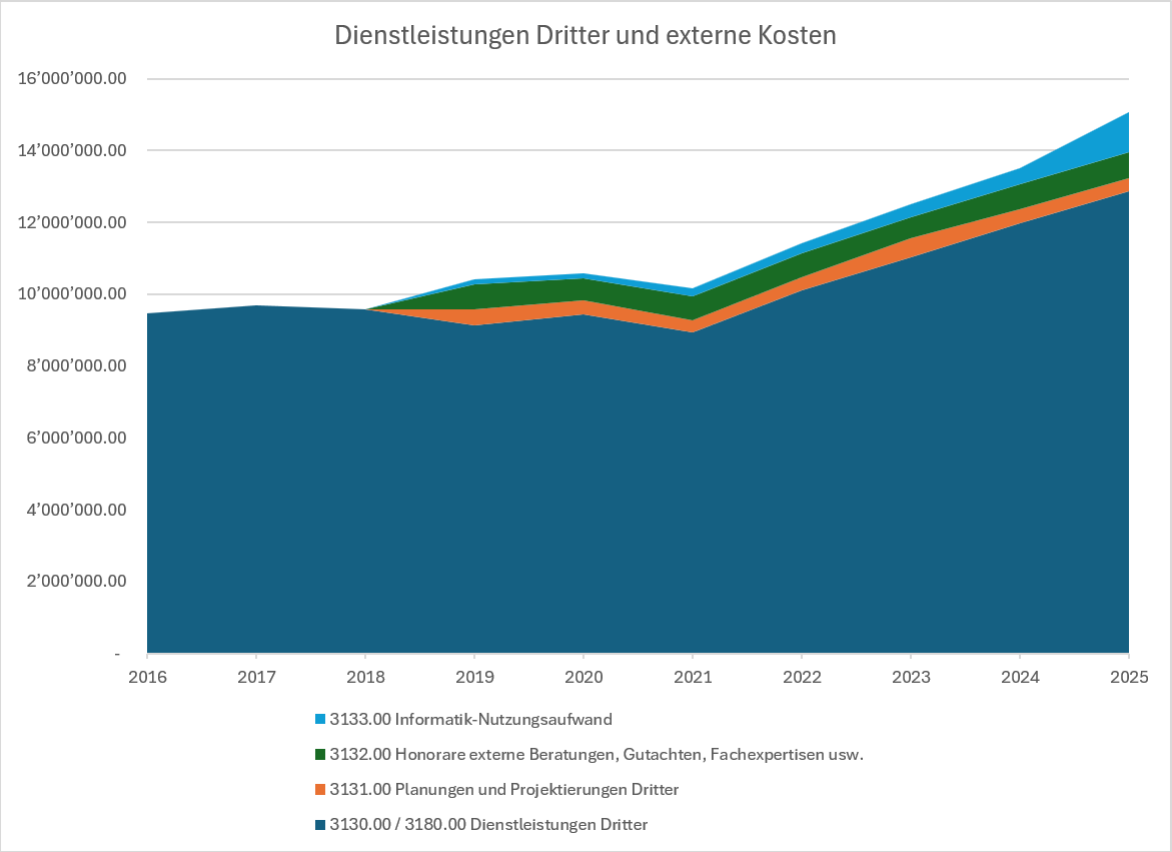

Abbildung 6: Entwicklung der Kosten durch extern erbrachte Dienstleistungen

Ein direkter Zusammenhang zwischen internen und externen Ressourcen besteht deshalb nur in einzelnen Fällen. Ein konkretes Beispiel ist die Auslagerung von Teilen der IT-Infrastruktur. In diesem Zusammenhang wurde der interne Stellenbestand der Informatik um drei Stellen reduziert, während gleichzeitig externe Informatikleistungen zunahmen. Der Anstieg des Informatik-Nutzungsaufwands ist jedoch nicht ausschliesslich auf diese Auslagerung zurückzuführen, sondern unter anderem auch auf den Ausbau digitaler Dienstleistungen.

Auch der Einsatz temporärer Arbeitskräfte lässt sich über zehn Jahre nicht mit einer einzigen, konsistenten Kontierung auswerten. Unter HRM1 bestand beispielsweise ein eigenes Konto «Entschädigungen für temp. Arbeitskräfte»; 2016 wurden darauf rund CHF 203'000 verbucht. In der Rechnung 2019 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Aufwendungen für temporäre Mitarbeitende zuvor teilweise im allgemeinen Personalaufwand enthalten waren und später teilweise anders kontiert wurden. Eine belastbare zehnjährige Zeitreihe würde deshalb eine manuelle Nachklassifizierung der einzelnen Buchungen erfordern.

Insgesamt zeigen die Daten, dass externe Ressourcen für die Beurteilung des städtischen Personalbestands mitberücksichtigt werden müssen. Eine Zunahme externer Kosten ist jedoch weder automatisch eine Personalverlagerung nach aussen noch lässt sich umgekehrt aus einer Zunahme interner Stellen auf eine geringere externe Leistungserbringung schliessen. Für die Steuerung sind deshalb beide Grössen gemeinsam zu betrachten.

Frage 6: Welche objektiven Kriterien erachtet der Stadtrat als geeignet, um die zukünftige Entwicklung des Personalbestands langfristig zu beurteilen und zu steuern, damit die finanzielle Handlungsfähigkeit der Stadt nachhaltig gewährleistet bleibt?

Antwort: Ein einzelner allgemeingültiger Sollwert für den Personalbestand einer Stadtverwaltung ist aus Sicht des Stadtrats nicht zweckmässig. Die Aufgaben der einzelnen Organisationseinheiten unterscheiden sich zu

stark, und der Personalbedarf wird je nach Bereich von unterschiedlichen Faktoren wie Einwohnerzahl, Fallzahlen, gesetzlichen Anforderungen, Leistungsumfang oder Organisationsform bestimmt.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine objektive langfristige Beurteilung des Personalbestands nicht möglich wäre. Der Stadtrat erachtet vielmehr ein Bündel verschiedener Kennzahlen als geeignet. Dazu gehören beispielsweise die Entwicklung der bereinigten VZE je 1'000 Einwohner, der Personalaufwand je Einwohner – sowohl nominal als auch teuerungsbereinigt –, die jährlichen Stellenveränderungen nach den Kategorien der Stellenplanung sowie die Entwicklung der extern eingekauften und temporären Ressourcen

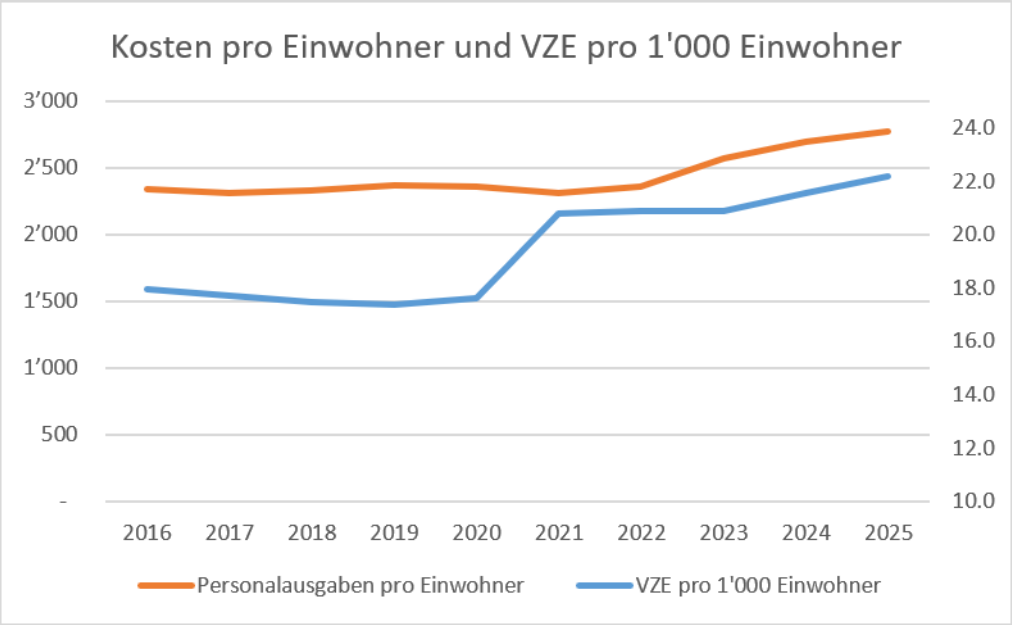

Abbildung 7: Mögliche Kennzahlen: Kosten pro Einwohner und VZE pro 1'000 Einwohner

Die finanzielle Tragbarkeit bleibt dabei ein eigenständiges Kriterium. Bei der Bewilligung zusätzlicher Stellen sind deshalb neben dem fachlichen Bedarf auch die wiederkehrenden Kosten und ihre Auswirkungen auf den Finanz- und Aufgabenplan zu berücksichtigen.

Die Stellenplanung wird damit nicht an einem starren maximalen Personalbestand ausgerichtet. Ziel ist vielmehr, Veränderungen anhand nachvollziehbarer Kennzahlen zu erkennen, deren Ursachen transparent zu erklären und insbesondere bei politisch beeinflussbaren Leistungen regelmässig zu prüfen, ob der zusätzliche Ressourceneinsatz weiterhin gerechtfertigt ist.

3. Beschluss Stadtrat:

Der Stadtrat genehmigt die Antworten zur Interpellation Daniel Körner FDP, betreffend «Nachhaltige Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten der Stadt Kloten». Er bittet den Interpellanten um Kenntnisnahme.

Beschluss:

Die Antwort des Stadtrats wird zur Kenntnis genommen und die Interpellation 2026-1070, "Nachhaltige Entwicklung des Personalbestands und der Personalkosten der Stadt Kloten" von Daniel Körner (FDP) gilt als stillschweigend abgeschrieben.

- Daniel Körner, FDP
- Gemeinderat
- Stadtpräsident Kurt Hottinger
- Verwaltungsdirektor
- Bereichsleiter Finanzen + Logistik

GEMEINDERAT KLOTEN

Für den getreuen Auszug



Jacqueline Tanner
Ratssekretärin

Versandt: - 5. Nov. 2026