

Personalcontrolling 2020
Verwaltungs- und Betriebspersonal



Beschluss:

SR.21.716-1

Geht an:

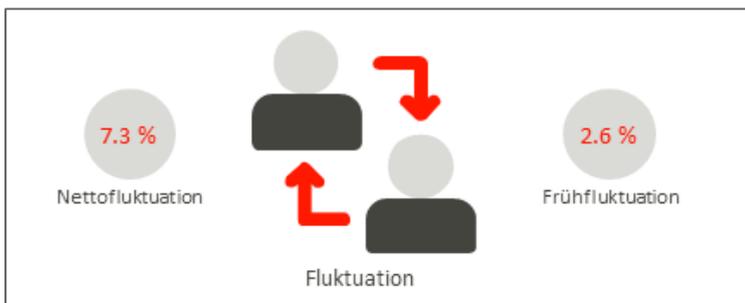
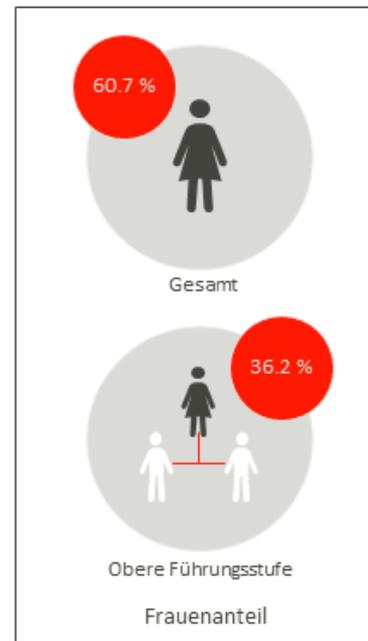
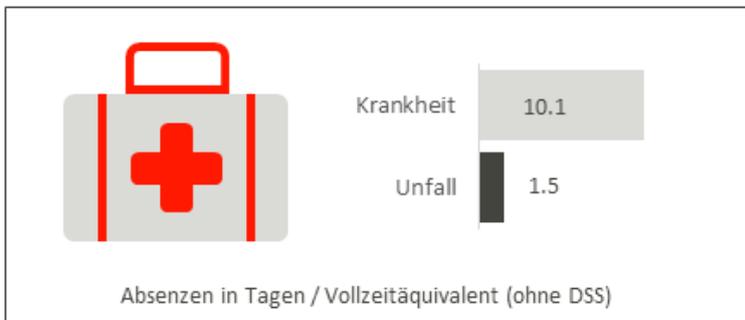
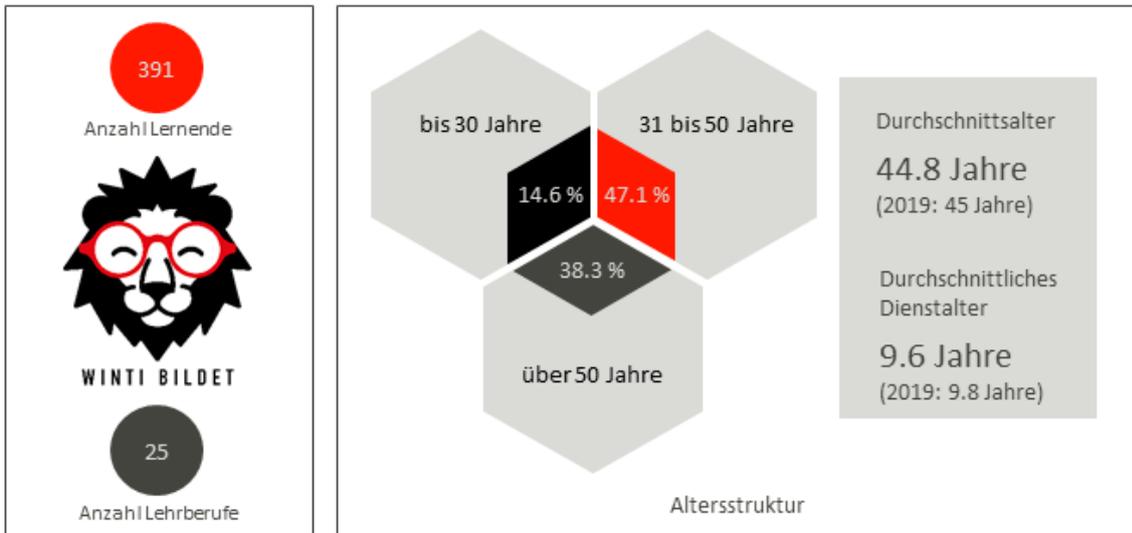
- Mitglieder des Stadtrates, Stadtschreiber, Informationschef
- Leitende der departementalen Personaldienste
- Personalverbände (PVW, VPOD, PBV)
- Finanzamt
- Finanzkontrolle

STRUKTUR

1.	Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick.....	4
2.	Einleitung	5
3.	Glossar	6
4.	Personalstatistik 2020	8
5.	Personalstruktur	9
	5.1. Personalbestand	9
	5.2. Stellenplan.....	9
	5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten	10
	5.4. Geschlechteranteile.....	10
	5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende	11
	5.6. Altersstruktur	12
	5.7. Dienstalstruktur	13
	5.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen.....	14
	5.9. Ausbildungsverhältnisse.....	15
	5.10. Lernendenquote	15
6.	Personalaufwand	17
	6.1. Einmalzulagen	17
	6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden.....	19
	6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben.....	19
7.	Lohnstruktur	21
	7.1. Verteilung nach Lohnklassen	21
	7.2. Lohnbandposition	21
	7.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollzeitstelle.....	22
	7.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich.....	23
8.	Fluktuation	24
	8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation	24
	8.2. Altersrücktritte	25
9.	Absenzen und ergänzender Stellenplan.....	25
	9.1. Absenzen	25
	9.2. Ergänzender Stellenplan	26

Winterthur, Juli 2021

1. Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick



2. Einleitung

Im nachstehenden Bericht werden wichtige Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten Jahre zusammengefasst. Die aktuellen Zahlen werden – häufig unter Bezugnahme auf die Vorjahreswerte – kurz kommentiert. Die Auswertungen beziehen sich auf verschiedene Aspekte der Personal- und Lohnstruktur und des Personalaufwandes und basieren auf der Datenbasis des Auswertungszeitraumes Kalenderjahr oder 31. Dezember. Die diesem Bericht zu Grunde liegenden Daten sind hauptsächlich dem zentralen Personalinformationssystem SAP HR entnommen, welches durch die departementalen Personaldienste gepflegt wird. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar.

Der Kennzahlenbericht 2020 erscheint im Vergleich zu den Vorjahren, was das Layout und die optische Darstellung der Kennzahlen betrifft, verändert. Da durch eine Umstellung im Reporting im Jahr 2020 die Zahlenbasis des früheren Kennzahlenberichts nicht mehr zur Verfügung stand, wurde die Gelegenheit ergriffen, den Kennzahlenbericht von Grund auf neu aufzustellen und zu verbessern. Vorab wurden anfangs 2021 die Verantwortlichen der departementalen Personaldienste in einer Umfrage zur Anwendung und den notwendigen Inhalten befragt.

Der erneuerte Kennzahlenbericht basiert auf einem in Excel Power Pivot und Power Query erstellten Datenmodell mit den Inhalten der letzten drei Berichtsjahre sowie auf diversen Zusatzmeldungen, die nicht unmittelbar an die Personalauswertungen gekoppelt sind. Daher sind die bisherigen Mehrjahresvergleiche über 5 Jahre in der diesjährigen Version nicht mehr enthalten. Auch sind aufgrund der neu erstellten Datenbasis minimale Abweichungen zu den Vergangenheitswerten aus den bisherigen Kennzahlenberichten der Vorjahre möglich. Die ermittelten Daten sind in Grafiken optisch modern aufbereitet, leicht verständlich erfassbar und werden weiterhin von einer kurzen Erklärung begleitet.

Wir wünschen viel Lesevergnügen mit dem neuen Kennzahlenbericht.

3. Glossar

Begriff	Erklärung
Anstellungen	Eine Anstellung bezieht sich jeweils auf eine Anstellungsverfügung. Dieselbe Person kann mehrere Teilzeitstellen (ordentliche oder ausserordentliche Anstellungen) innehaben und wird in diesem Fall mehrfach gezählt. Daher ist die Anzahl Anstellungsverhältnisse höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen.
Ausserordentliche Anstellungsverhältnisse	Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse gelten Anstellungen, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: befristete Anstellungsverhältnisse, Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20%, Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung (Art. 7a PST).
Bruttofluktuation	Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von Mitarbeitenden (ohne interne Stellenwechsel oder Datenbereinigungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
Einmalzulage	Einmalzulagen (Art. 53 PST und Art. 53 VVO PST) können in Situationen, wo ausserordentliche Leistungen und/oder ein besonderes Engagement erbracht wurden, als Anerkennung ausbezahlt werden.
Einreihungsplan	Der vom Stadtrat festgelegte Einreihungsplan zeigt eine nach Funktionsbereichen und Lohnklassen gegliederte Aufstellung aller Richtpositionen und der entsprechenden «Richtpositionskette». Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Der Einreihungsplan liefert eine Struktur für die Einreihung der einzelnen Funktionen.
Frühfluktuation	Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, die bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Sie kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens und/oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden erlauben.
Lohnband	Die Lohnbandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet.
Lohnklasse	Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.
MSW	Die Mechatronik Schule Winterthur ist ein Ausbildungsbetrieb für technische Berufe.
Nettofluktuation	Die Nettofluktuation umfasst die freiwilligen Austritte der Mitarbeitenden (Kündigungen ohne (Früh-)Pensionierungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
Referenzkurve	Für die Lohnverteilung wird eine Referenzkurve eingesetzt, welche die durchschnittliche Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbandes abbildet.
Personen	Personen werden als Anzahl Köpfe gezählt.
Rotationsgewinn	Rotationsgewinne entstehen einzig aufgrund der Lohndifferenz inklusive Sozialleistungen zwischen aus- und eintretenden Mitarbeitenden.
Stellenplan	Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist in der Kompetenz des

	Stadtrates, über den Stellenplan zu beschliessen. Dieser wird als sogenannter Sollstellenplan dargestellt.
Teilzeit I	Pensum 50% - 89.99% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Teilzeit II	Pensum 15% - 49.99% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Teilzeit III	Pensum <15% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Vollzeit	Pensum ≥ 90% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Bei den Vollzeitäquivalenten wird zusätzlich unterschieden zwischen VZÄ (Beschäftigungsgrad) und VZÄ (Beschäftigungsumfang).
VZÄ (Beschäftigungsgrad)	Der Beschäftigungsgrad entspricht dem Total aller verfügbarer Pensen per Stichtag, umgerechnet in Vollzeitstellen.
VZÄ (Beschäftigungsumfang)	Der Beschäftigungsumfang entspricht dem Total der geleisteten Stunden aller während der ausgewerteten Zeitperiode beschäftigten Mitarbeitenden, umgerechnet in Vollzeitstellen. Darin eingeschlossen sind alle während des Auswertungszeitraumes Beschäftigten, unter Berücksichtigung von Ein- und Austritten, unbezahltem Urlaub und ausbezahlten Mehr- und Überstunden.
ZVV	Züricher Verkehrsverbund

4. Personalstatistik 2020

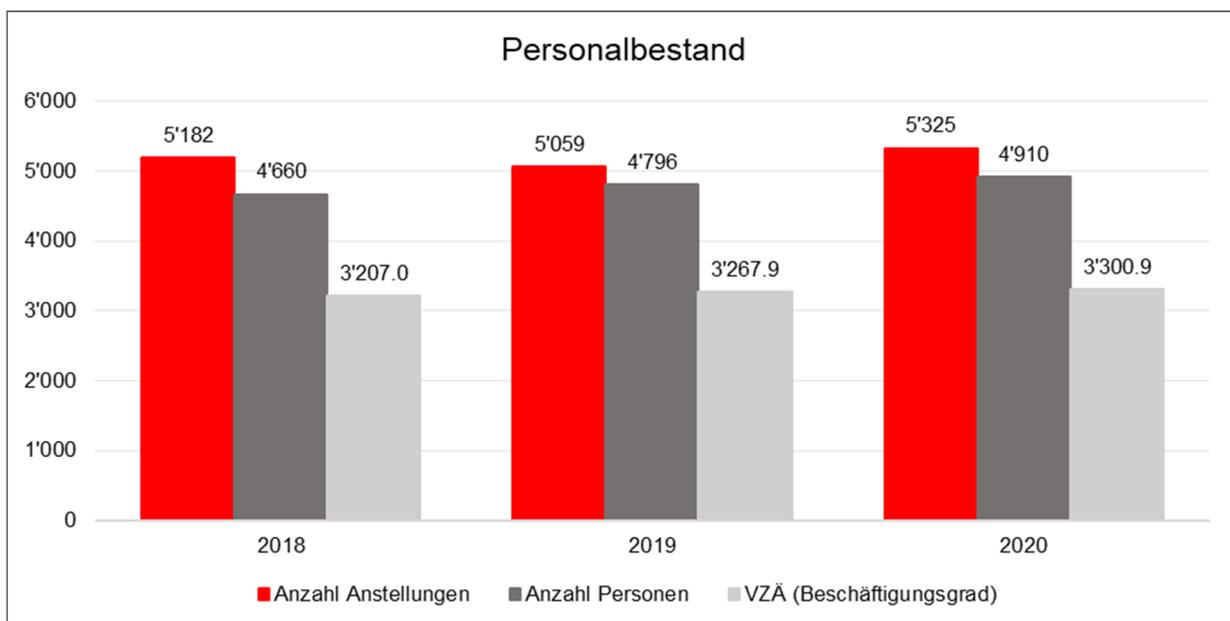
Personalstatistik 2020								
des Verwaltungs- und Betriebspersonal								
	Beschäftigungs- umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2020"						
		Total	Frauen	Männer	Teilzeit 50% - 89%	Teilzeit 15% - 49%	Teilzeit < 15%	*Vollzeit (90%+)
Stadtkanzlei	16.6	21	9	12	14	1	0	6
Kulturelles und Dienste	181.2	400	278	122	138	98	107	57
Departementssekretariat	6.3	10	8	2	7	1	0	2
Personalamt	16.5	22	19	3	12	0	0	10
Stadtentwicklung	14.8	38	23	15	18	3	15	2
Bereich Kultur	59.3	193	133	60	41	63	81	8
Winterthurer Bibliotheken	49.0	95	74	21	54	25	10	6
Stadtammann- und Betreibungsamt	32.5	37	17	20	3	4	1	29
Friedensrichteramt	2.8	5	4	1	3	2	0	0
Finanzen	181.8	260	134	126	74	23	46	117
Departementssekretariat	5.2	7	7	0	5	0	0	2
Finanzamt	14.9	20	13	7	8	2	0	10
Steueramt	63.6	81	60	21	34	6	10	31
Immobilien	33.0	72	39	33	11	13	27	21
Informatikdienste	65.1	80	15	65	16	2	9	53
Bau	289.3	331	72	259	82	12	2	235
Departementssekretariat	11.2	15	12	3	7	1	0	7
Tiefbauamt	194.9	209	18	191	20	6	2	181
Vermessungsamt	15.0	18	2	16	4	2	0	12
Baupolizeiamt	29.6	38	16	22	18	2	0	18
Amt für Städtebau	38.6	51	24	27	33	1	0	17
Sicherheit und Umwelt	363.0	411	131	280	70	20	3	318
Departementssekretariat	10.3	13	9	4	8	0	0	5
Stadtrichteramt	9.0	11	6	5	4	1	0	6
Stadtpolizei	239.8	268	69	199	37	10	3	218
Schutz & Intervention	66.7	70	9	61	7	0	0	63
Melde- und Zivilstandswesen	28.9	36	30	6	7	6	0	23
Umwelt- und Gesundheitsschutz	8.3	13	8	5	7	3	0	3
Schule und Sport	583.3	1'601	1'312	289	345	495	622	139
Departementssekretariat	22.3	29	27	2	9	2	3	15
Volksschule	238.8	672	547	125	109	213	291	59
Einkauf & Logistik	8.5	9	3	6	3	0	0	6
Sonderschulung	70.0	264	224	40	54	73	130	7
Familie und Betreuung	184.1	519	441	78	146	177	177	19
Berufsbildung	16.4	33	27	6	10	17	1	5
Sportamt	43.2	75	43	32	14	13	20	28
Soziales	987.4	1'441	1'155	286	789	166	96	390
Departementssekretariat	13.7	19	15	4	11	3	0	5
Kindes- und Erwachsenenschutzbehö	42.3	52	42	10	34	1	0	17
Soziale Dienste	265.7	357	250	107	220	33	2	102
Alter und Pflege	665.7	1'013	848	165	524	129	94	266
Technische Betriebe	767.4	860	142	718	88	35	47	690
Departementssekretariat	4.4	6	3	3	3	1	0	2
Stadtwerk	351.6	390	74	316	40	15	13	322
Stadtbus	301.4	335	42	293	24	9	31	271
Stadtgrün	110.0	129	23	106	21	10	3	95
Gesamttotal	3370.0	5'325	3'233	2'092	1'600	850	923	1'952

5. Personalstruktur

5.1. Personalbestand

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungen sowie die Anzahl Personen des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es werden alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Monats- oder Stundenlohn gezählt. Personen mit mehreren Anstellungen, sogenannte Mehrfachanstellungen, sind in der Summe der Anstellungen berücksichtigt. Deshalb ist die Anzahl Anstellungen im Vergleich zur Anzahl Personen höher. Die VZÄ (Beschäftigungsgrad) zeigen, wie viele Personen theoretisch mit einem Vollzeitpensum per 31.12 angestellt sein könnten.

Im Jahr 2020 ist im Vergleich zum Vorjahr beim städtischen Personal die Anzahl Anstellungen um 266 gestiegen, die Anzahl Personen um 114 und die VZÄ (Beschäftigungsgrad) per Stichtag um 33 Stelleneinheiten.

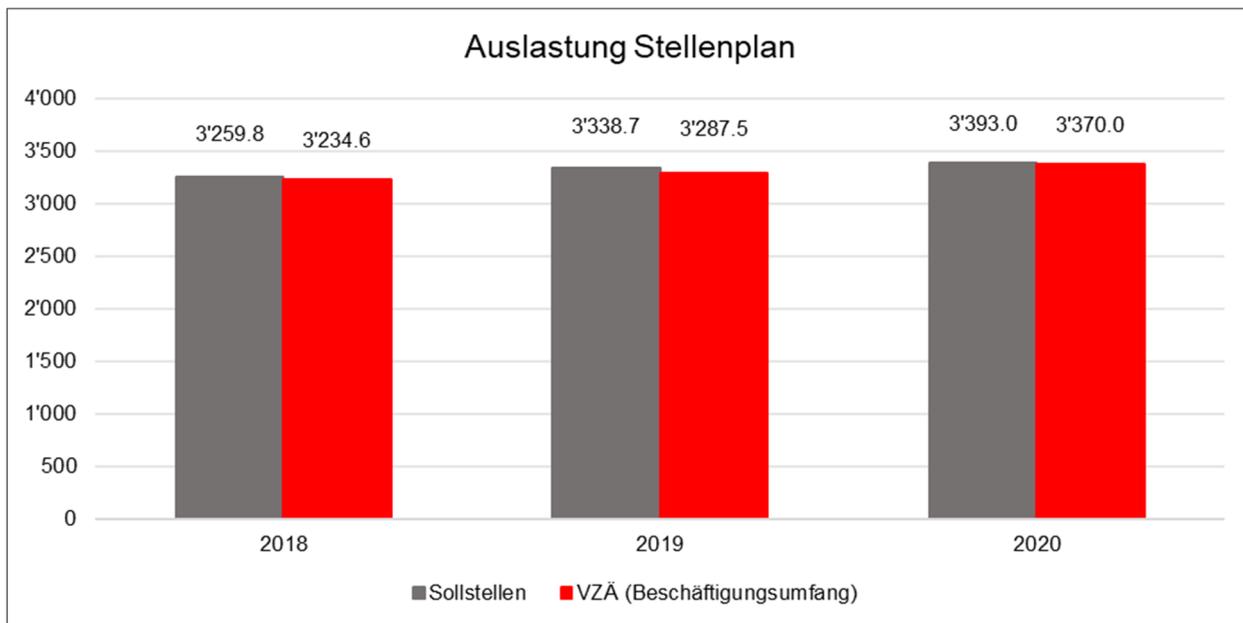


5.2. Stellenplan

Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist Sache des Stadtrates, über den Stellenplan zu beschliessen.

Die Zahl der bewilligten Sollstellen hat über die letzten drei Jahre um 4.1% zugenommen, zeitgleich sind die Anzahl Anstellungen nur um 2.8 % gestiegen, jedoch die Anzahl Personen um 5.4%.

Die Auslastung des Stellenplanes liegt 2020 bei 99.31% (2019: 99.27%). Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der bewilligten und abgerechneten Stelleneinheiten (VZÄ Beschäftigungsumfang) der letzten drei Jahre.



5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten

Das Lebensmittelinspektorat wurde gemäss Regierungsratsbeschluss per 01.01.2020 kantonalisiert. Die Auswirkungen dieser Veränderung sind somit im Berichtsjahr 2020 sichtbar. Im Lebensmittelinspektorat arbeiteten bis Ende 2019 10 Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 7.91%. Im Jahr 2019 wurde das Theater Winterthur aus der Stadtverwaltung ausgegliedert und in eine gemischtwirtschaftliche, gemeinnützige Aktiengesellschaft «Theater Winterthur AG» überführt. Die Ausgliederung erfolgte per Ende Juli 2019 (-27.6 Stellen, -61 Personen).

Bei den unteren Führungsstufen gab es im Jahr 2020 zudem einen starken Anstieg. Diese Steigerung lässt sich damit begründen, dass Mitte Februar 2020 rückwirkend auf den 01.01.2020 die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter aus dem Departement Schule und Sport neu in die untere Führungsstufe aufgenommen wurden.

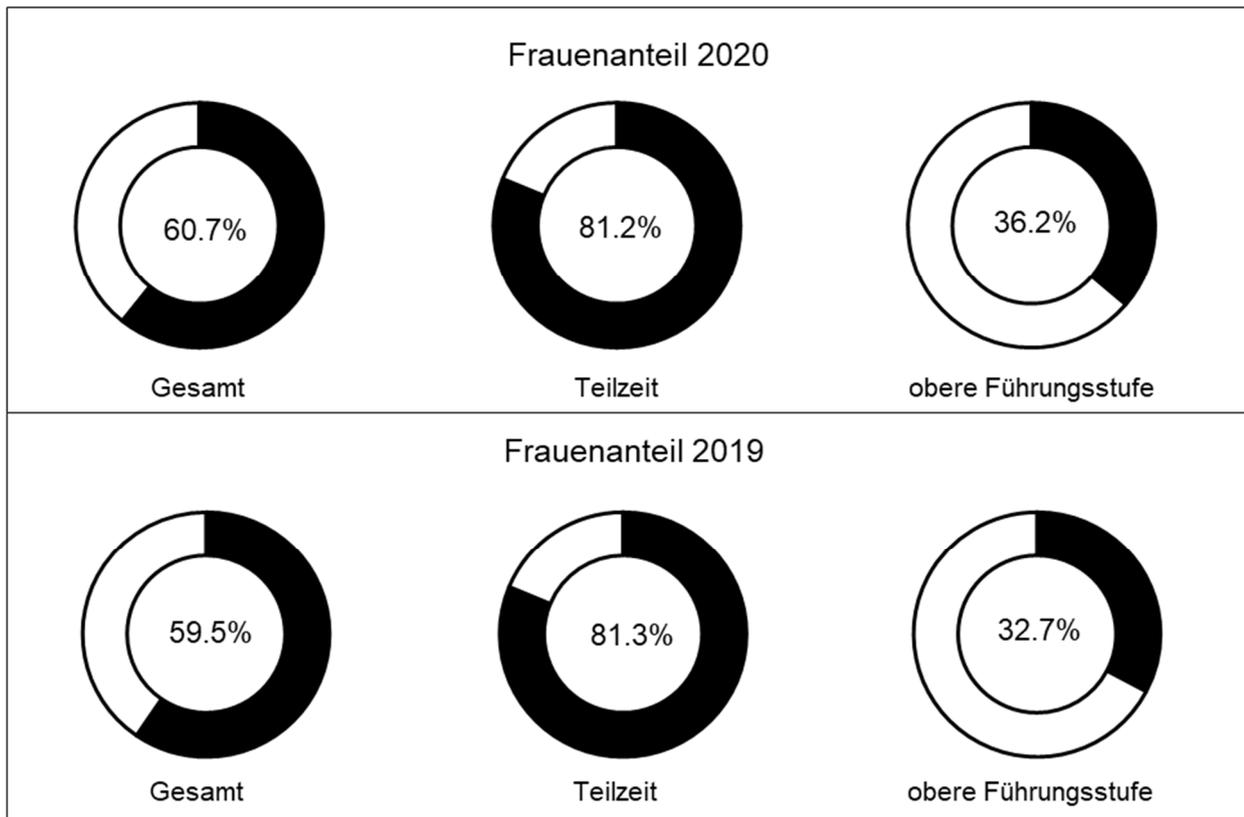
Weitere wesentlichen Verschiebungen von Stelleneinheiten zwischen den Departementen oder Auslagerungen von Stelleneinheiten (z.B. Kantonalisierung oder Privatisierung) hat es keine gegeben.

5.4. Geschlechteranteile

Untenstehende Abbildung zeigt den Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse, auf die Teilzeit arbeitenden Mitarbeitenden und die Zugehörigkeit zur oberen Führungsstufe. Dabei werden alle Anstellungsverhältnisse berücksichtigt, auch ausserordentliche Anstellungsverhältnisse.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in der Stadtverwaltung in 2020 um 1.2% auf 60.7% gestiegen. Der Anteil der Frauen mit einem Teilzeitpensum ist mit 81.2% weiterhin überproportional hoch: Vier Fünftel der Teilzeitmitarbeitenden in der Stadt Winterthur sind Frauen.

In der obersten und oberen Führungsstufe hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 3.5% erhöht und beträgt im 2020 nun 36.2% und liegt leicht über der Zielvorgabe von 35%. Diese wurde damit erstmalig erreicht. Zudem hat sich auch der Frauenanteil über alle Führungsstufen von 42.2% in 2019 auf 43.4% in 2020 leicht erhöht (+1.2%).

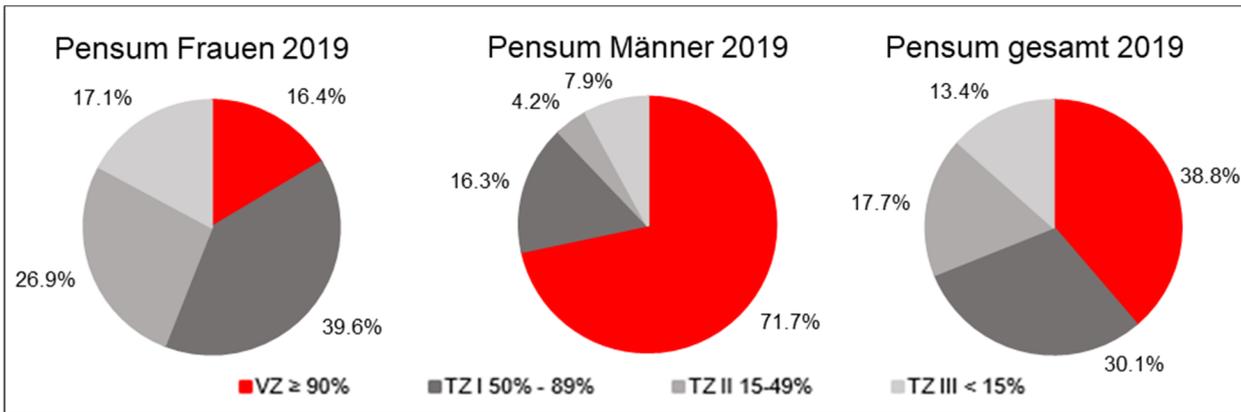
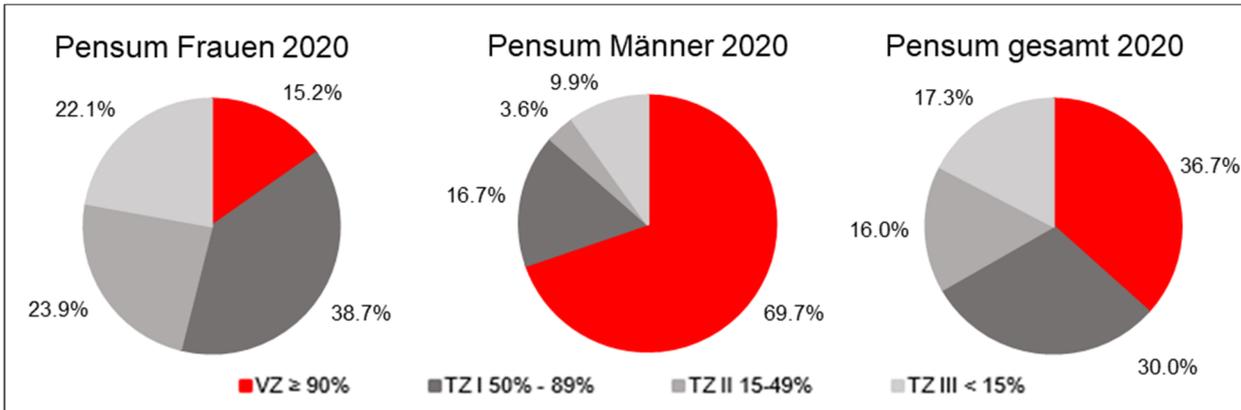


5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende

Die Stadtverwaltung Winterthur ist geprägt von einem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die in einem Teilzeitpensum arbeiten. In Anlehnung an die Definition der zeitlichen Aufteilung der Arbeitszeit des Bundesamtes für Statistik schlüsselt die untenstehende Grafik die Anstellungsverhältnisse gemäss verfügbaren Pensen nach Geschlecht und nach Vollzeitbeschäftigung ($\geq 90\%$), Teilzeit I (50%-89.99%), Teilzeit II (15% - 49.99%) und Teilzeit III (<15%) auf.

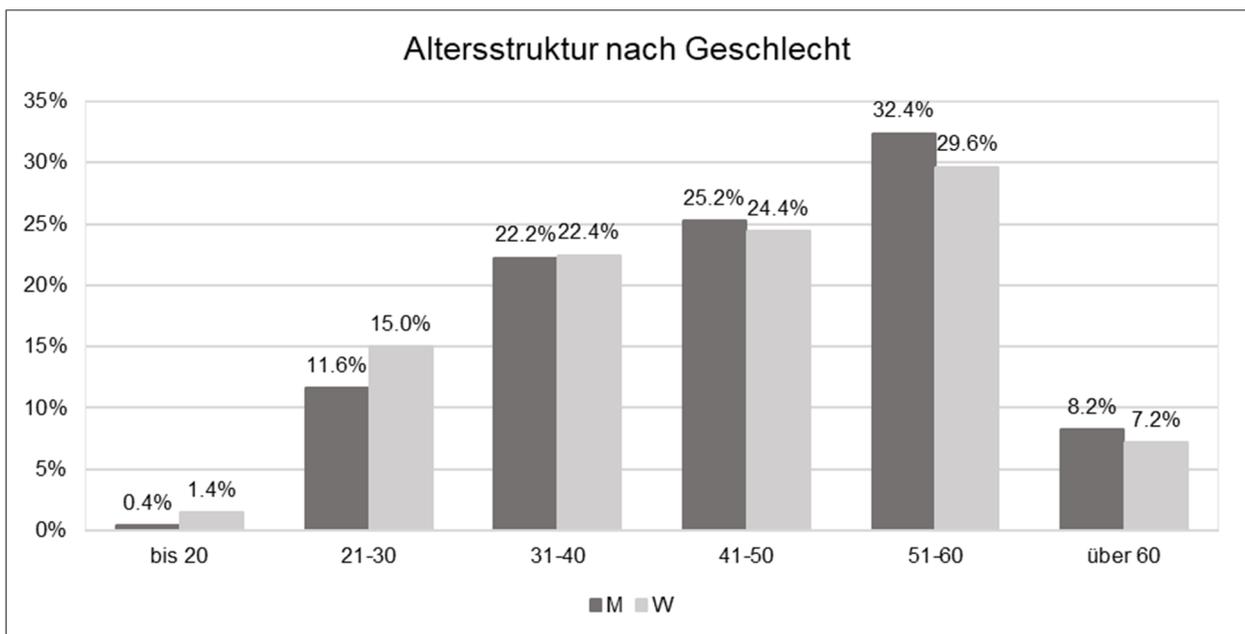
Im Jahr 2020 gab es einen Anstieg bei den Mehrfachanstellungen und den ausserordentlichen Anstellungen (im Stundenlohn angestellt mit Beschäftigungsgrad (BG) = 0%) aufgrund des nachträglichen Vollzugs der Revision des Personalrechts im DSS. Das spiegelt sich im hohen Anstieg von 3.9% bei der TZ III auf 17.3% wider (2019: 13.4%).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Trend zu mehr Teilzeit weiter fortgesetzt. Nur 36.7% (2019: 38.8%) arbeiten in einem Vollzeitpensum, 30% (2019: 30.1%) in TZ I, 16% in TZ II (2019: 17.7%) und 17.3% in TZ III (2019: 13.4%). Das entspricht 1'952 Vollzeitanstellungen, 1'600 Anstellungen in TZ I, 850 Anstellungen in TZ II und 923 Anstellungen in TZ III. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 69.7% (2019: 71.7%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 15.2% (2019: 16.4%). Das sind 1'459 Vollzeitanstellungen bei Männern und 493 bei Frauen und dies obwohl es gesamthaft mehr Anstellungen von Frauen als von Männer gibt.



5.6. Altersstruktur

Die altersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals aufgeteilt nach Geschlecht ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich:



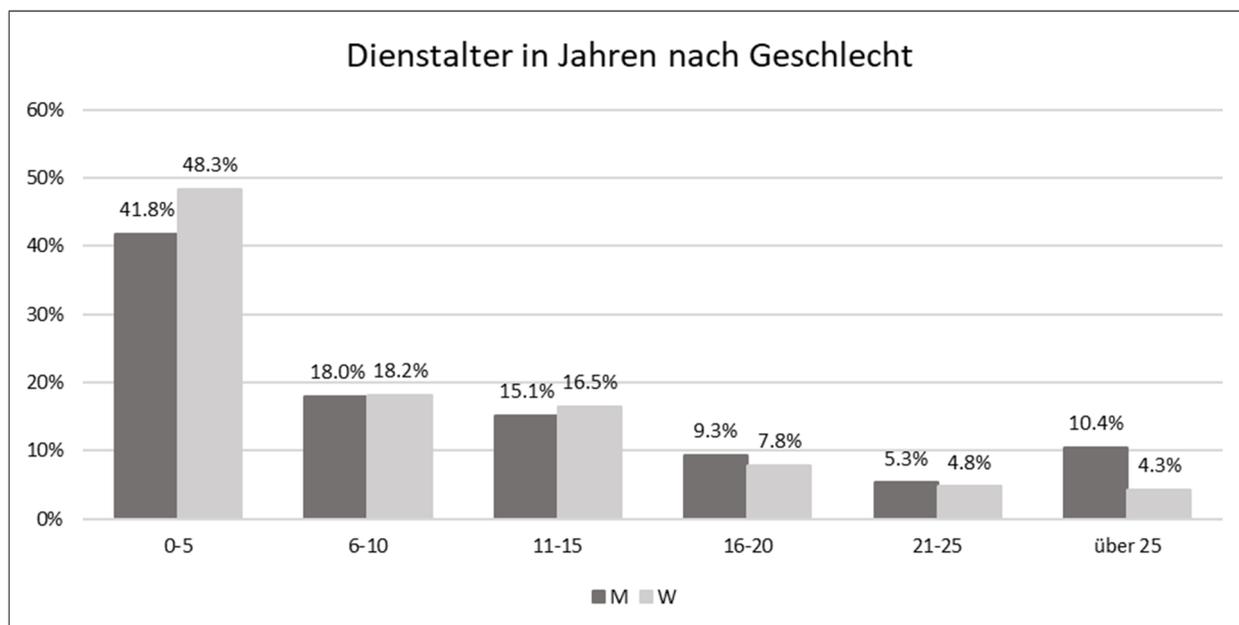
Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren

Alterssegmenten über- und in den oberen Alterssegmenten leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.1 (2019: 44.4) und bei den Männern 45.8 (2019: 45.9) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 44.8 (2019: 45.0) Jahre. Im Jahr 2019 kam es zu einem sprunghaften Anstieg an vorzeitigen Altersrücktritten. Der Grund für den Anstieg war hauptsächlich die Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Winterthur (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020. Daher ist die Belegschaft gesamthaft jünger geworden. Trotzdem liegt sie aber immer noch deutlich über dem Durchschnittsalter der Gesamtschweizer Arbeitnehmenden von 42 Jahren (Frauen 41.6 Jahre und Männer 42.4 Jahre).

5.7. Dienstalterstruktur

Die dienstaltersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich. Gemäss städtischem Personalrecht werden alle ununterbrochenen Anstellungsverhältnisse bei der Stadt, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt.

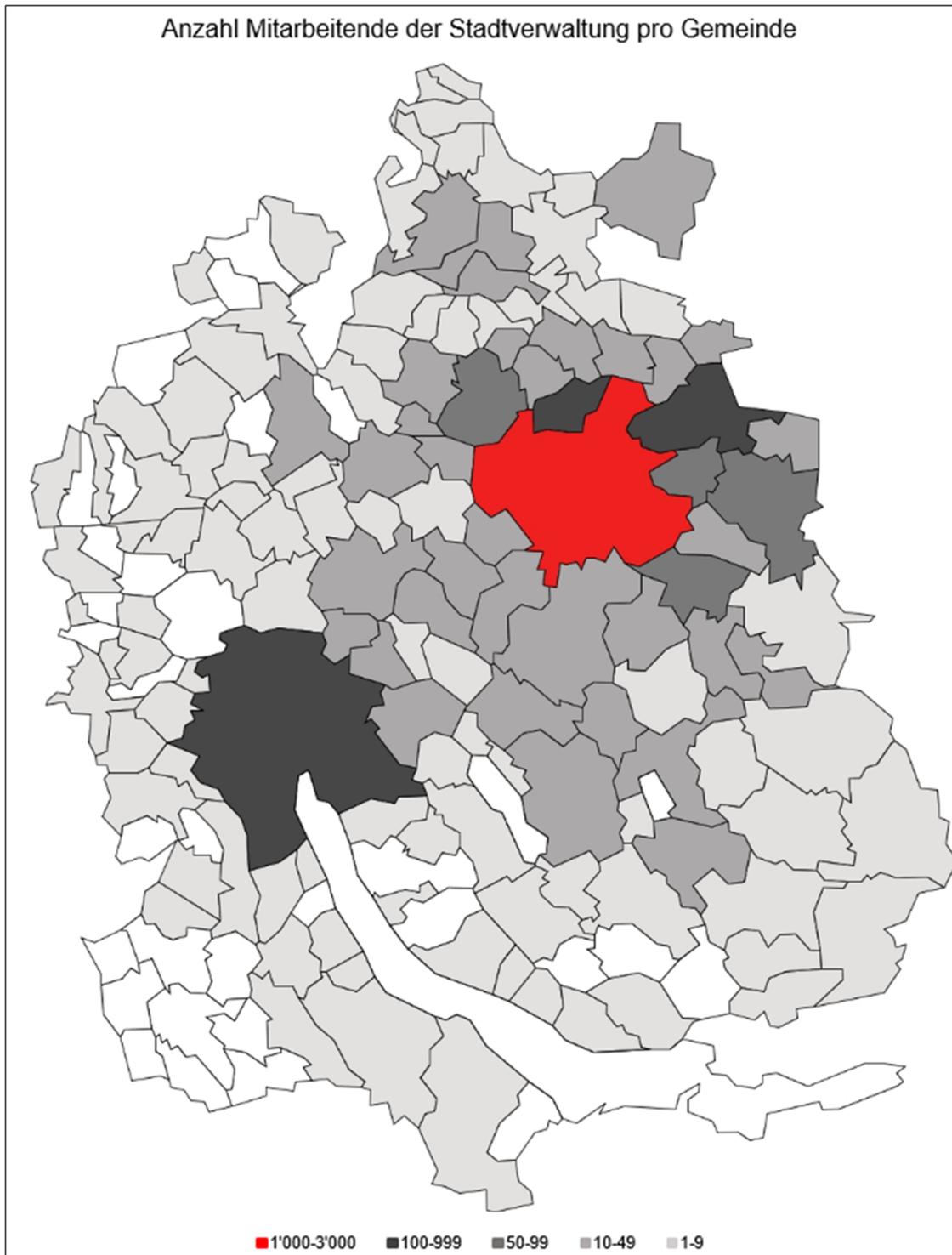
45.6% (2019: 43.2%) des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 48.3% (2019: 45.5%), derjenige der Männer bei 41.8% (2019: 40.0%). Mehr als 15 Dienstjahre haben 20.3% (2019: 21.5%) der Mitarbeitenden. Ähnlich wie bei der Altersstruktur sind logischerweise bei der Dienstaltersstruktur die Frauen in den tiefen Dienstalterskategorien eher übervertreten und in den hohen Dienstalterskategorien eher untervertreten. Das durchschnittliche Dienstalter hat sich im Vergleich zum Vorjahr reduziert und befindet sich bei 9.6 Jahren (2019: 9.8 Jahre). Das ist mitunter ebenfalls ein Effekt aus der hohen Anzahl an vorzeitigen Pensionierungen per 1. Januar 2020.



5.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen

Etwas mehr als die Hälfte (51%) der städtischen Mitarbeitenden ist in Winterthur wohnhaft. 35% leben im Rest des Kantons Zürich und 14% wohnen ausserhalb des Kantons. Die leicht rückläufige Tendenz über die vergangenen Jahre der in Winterthur Wohnhaften setzt sich auch dieses Jahr weiter fort (-0.94% gegenüber dem Vorjahr).

In der folgenden Landkarte des Kantons Zürich zeigt die Verteilung der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung auf die verschiedenen Städte und Ortschaften des Kanton Zürich.

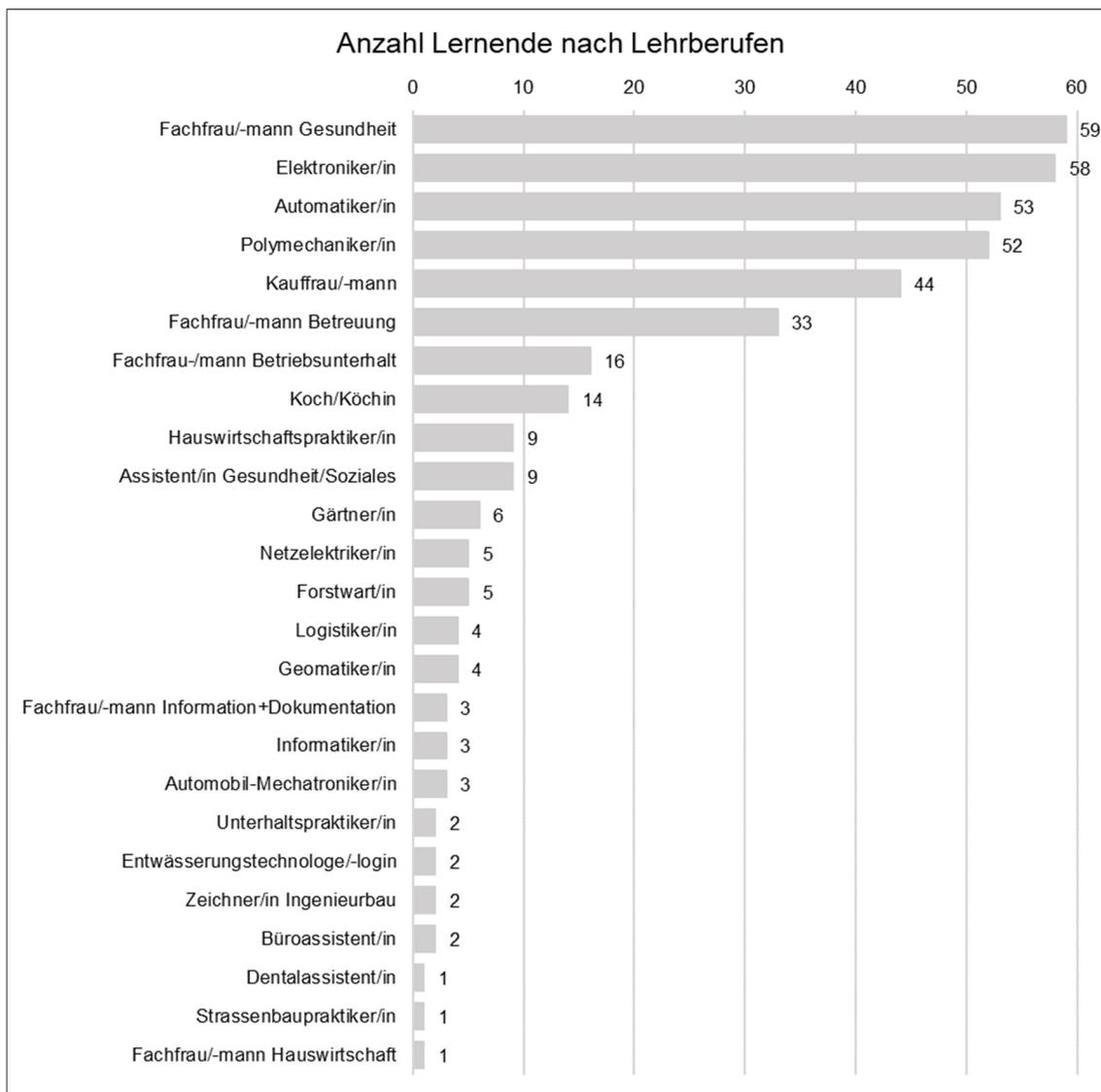


5.9. Ausbildungsverhältnisse

Die Stadt Winterthur bietet Ausbildungen in insgesamt 25 Berufen an. Im Jahr 2020 gab es 391 Lernende bei der Stadtverwaltung Winterthur und 182 Personen absolvierten ein Praktikum. Zusätzlich sind 10 Polizeiaspiranten bei der Stadtverwaltung in Ausbildung.

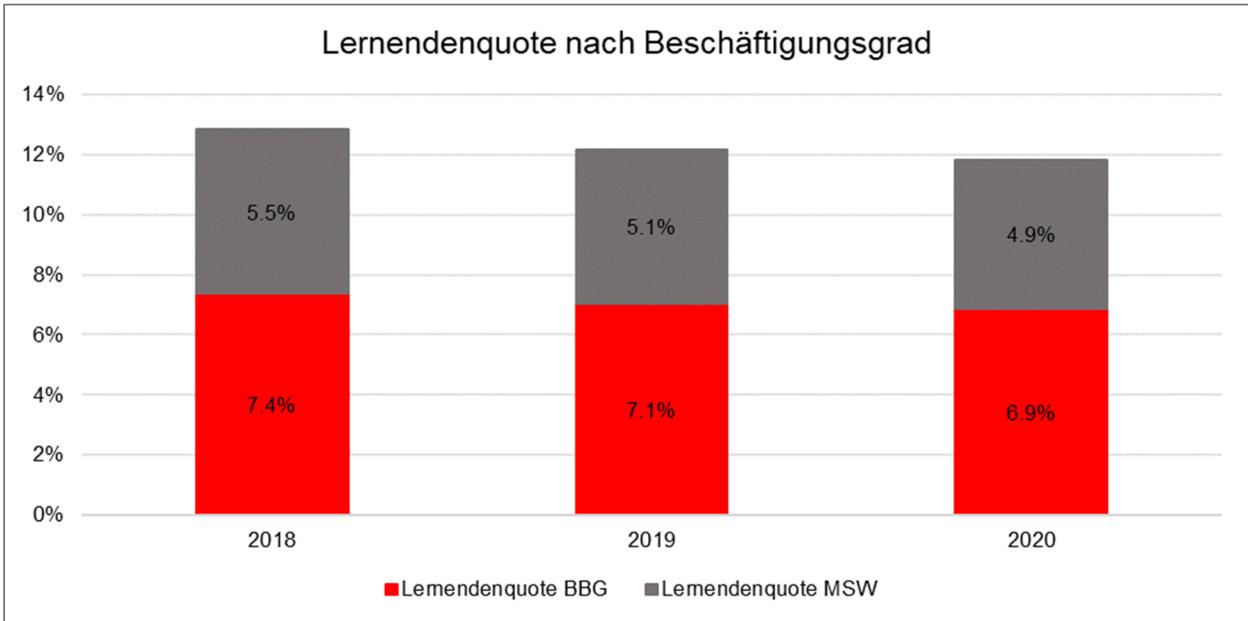
Die Zahlen zeigen das hohe Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Allerdings waren im Vergleich zum Vorjahr 7 Lernende weniger beschäftigt, dafür konnten 20 zusätzliche Praktika angeboten werden.

Die Lehrberufe, die bei der Stadtverwaltung erlernt werden, sind in folgender Grafik ersichtlich:

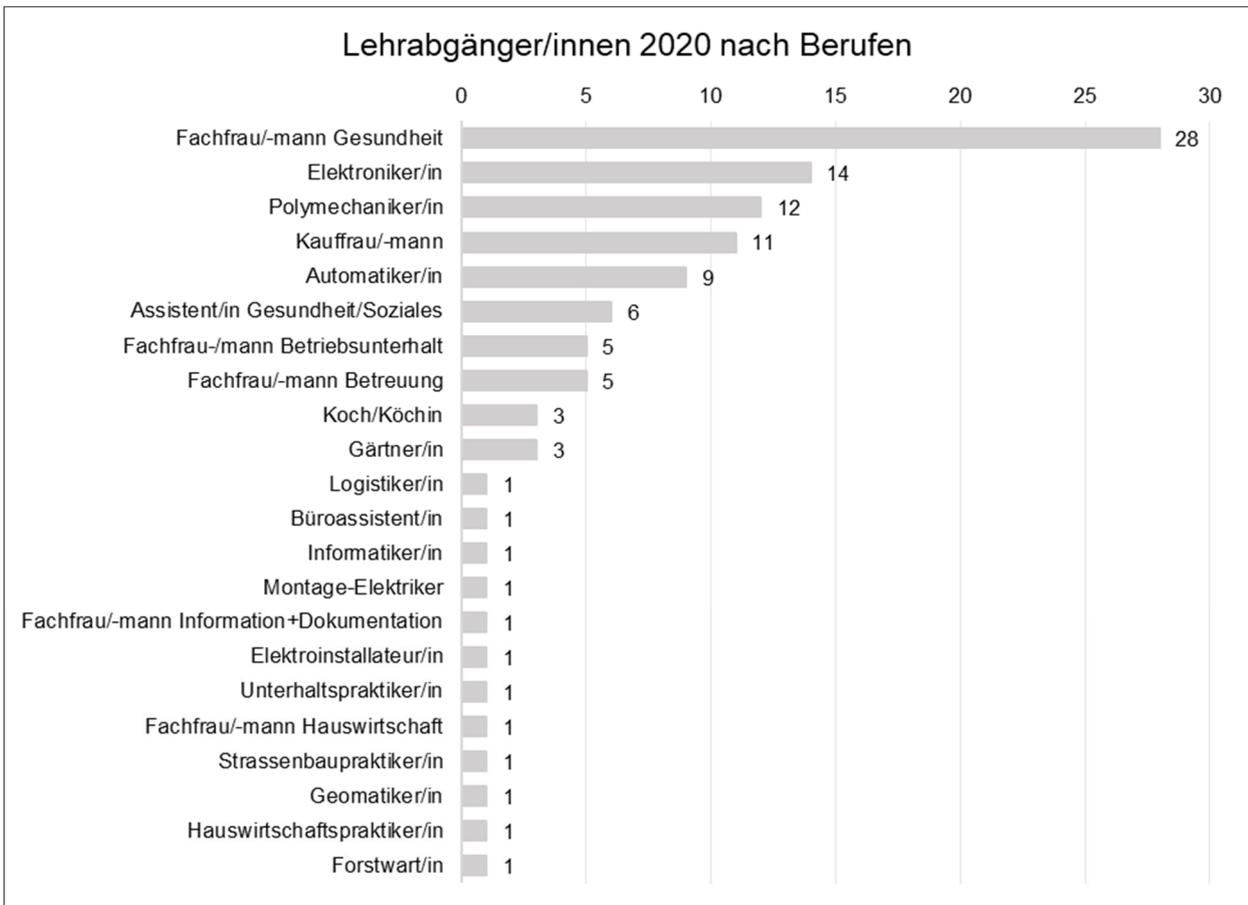


5.10. Lernendenquote

Die Lernendenquote misst den Anteil Lernende im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad und beträgt im Jahr 2020 11.8%. Die nachfolgende Grafik zeigt je die Quote der städtischen Lernenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und die der MSW-Lernenden über die letzten drei Jahre. Dabei ist festzustellen, dass die Lernendenquote leicht sinkt.



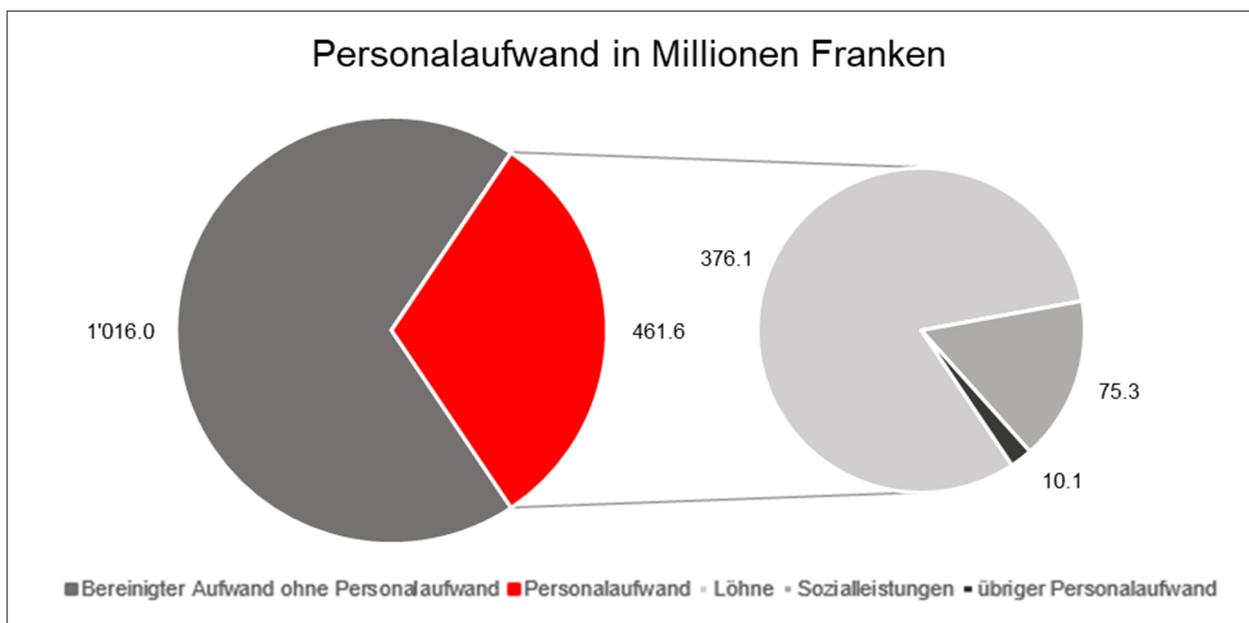
2020 konnten 108 Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (inklusive verkürzte Lehre) erfolgreich ihre Ausbildung bei der Stadt Wintherthur abschliessen. Die meisten Abschlüsse wurden als Fachfrau/-mann Gesundheit absolviert.



Knapp 40% der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (ohne MSW) konnten 2020 von der Stadtverwaltung in einem festen oder befristeten Arbeitsverhältnis übernommen werden. Weitere Anschlusslösungen der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind u.a. Weiterbildung/Zweitlehre, Sprachaufenthalt, Militär und externe Anstellungen.

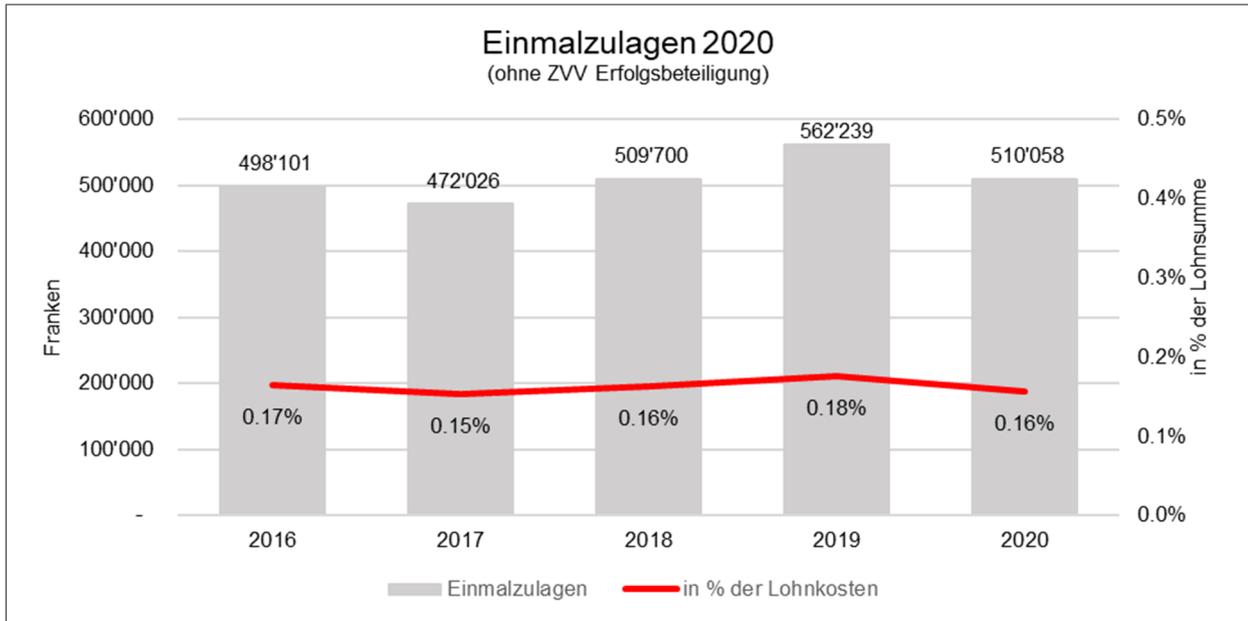
6. Personalaufwand

Nachfolgend ist der Personalaufwand 2020 im Vergleich zum bereinigten Gesamtaufwand der Stadtverwaltung dargestellt. Zu beachten ist, dass der ausgewiesene Personalaufwand auch die Löhne der Lehrpersonen, die Sozialleistungen sowie weitere Aufwendungen wie Personalgewinnungs- und Personalentwicklungskosten enthält (Sachgruppe 30). Im Vergleich zum Vorjahr sind sowohl der bereingte Aufwand als auch die Personalkosten (31.2% ggü. 2019: 30.7%) wieder angestiegen.



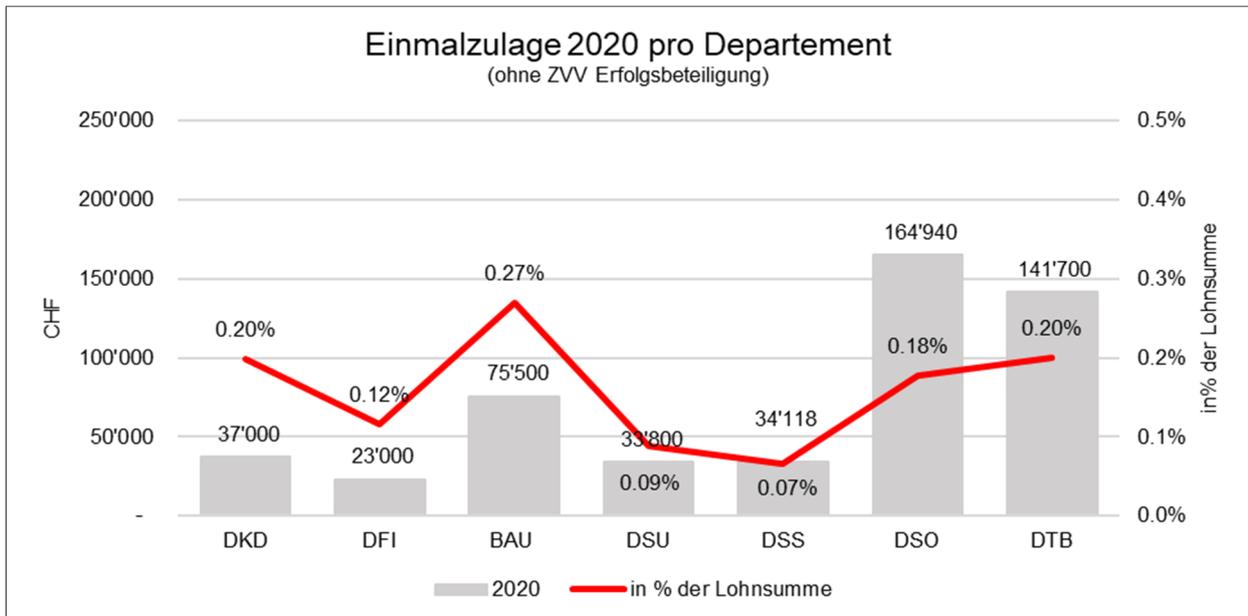
6.1. Einmalzulagen

Im Jahr 2020 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 VVO PST Fr. 510'058 (2019 Fr. 562'239) an Einmalzulagen (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) ausbezahlt, was einer Abnahme von 9.3% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkostengruppe 3010) entsprechen die Einmalzulagen 0.16% und liegen damit unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.2%. Im Jahr 2020 konnten 683 (2019: 586) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von Fr. 747 (2019: Fr. 959) profitieren.



Seit 2018 wird die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbuss) ebenfalls unter den Einmalzulagen erfasst, jedoch separat ausgewiesen. Im Jahr 2020 wurde bedingt durch die Corona-Pandemie die leistungsabhängige ZVV-Erfolgsbeteiligung nicht ausgerichtet.

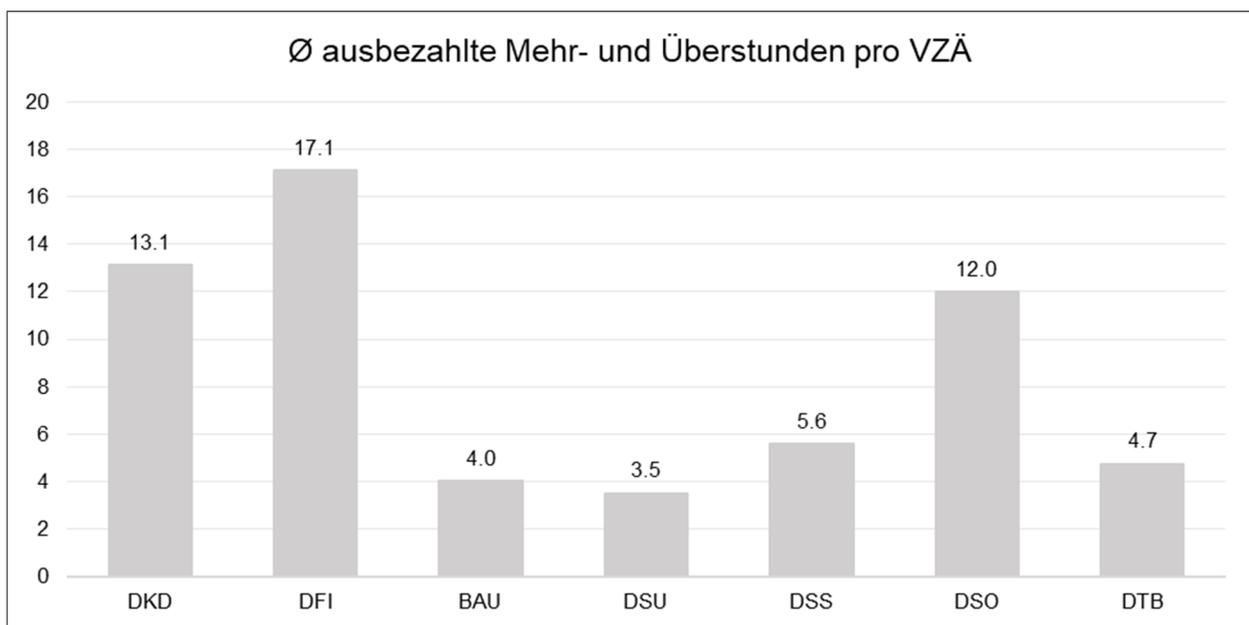
Die Verteilung der Einmalzulagen stellt sich auf die Departemente bezogen folgendermassen dar. Die rote Linie zeigt dabei jeweils das Verhältnis zur Lohnsumme.



6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden

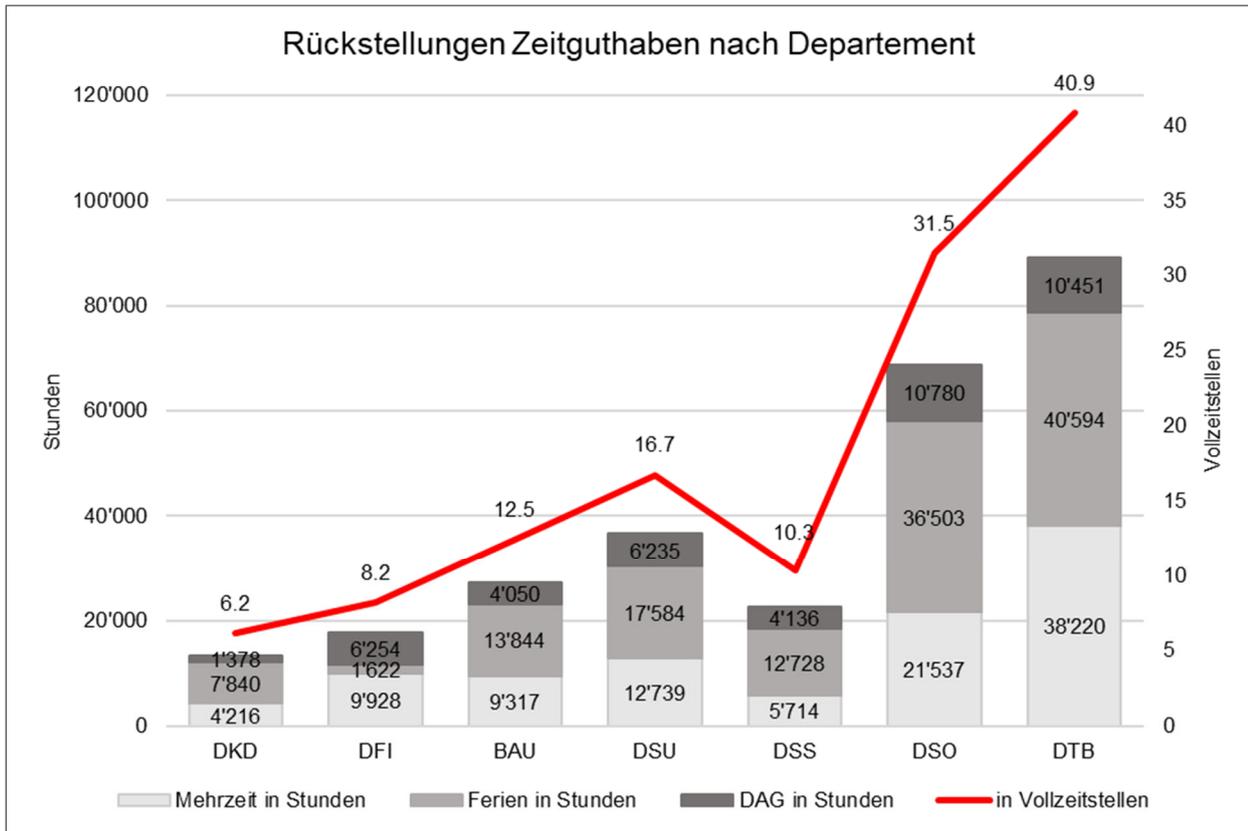
Im Berichtsjahr 2020 hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden weiter auf 25'114 Stunden erhöht (+ 27.3%) und erreicht damit den Höchstwert der letzten Jahre. Diese Erhöhung ist hauptsächlich aufgrund angestiegener Auszahlungen in der Corona Pandemie zurückzuführen, da sich in verschiedenen Bereichen doch deutliche Mehraufwendungen ergaben. Hinweis: Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert.

Die durchschnittlich ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ im Jahr 2020 nach Departement sind in der folgenden Grafik ersichtlich. Die Departemente Finanzen sowie Kulturelles und Dienste zeigen die meisten ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ auf.

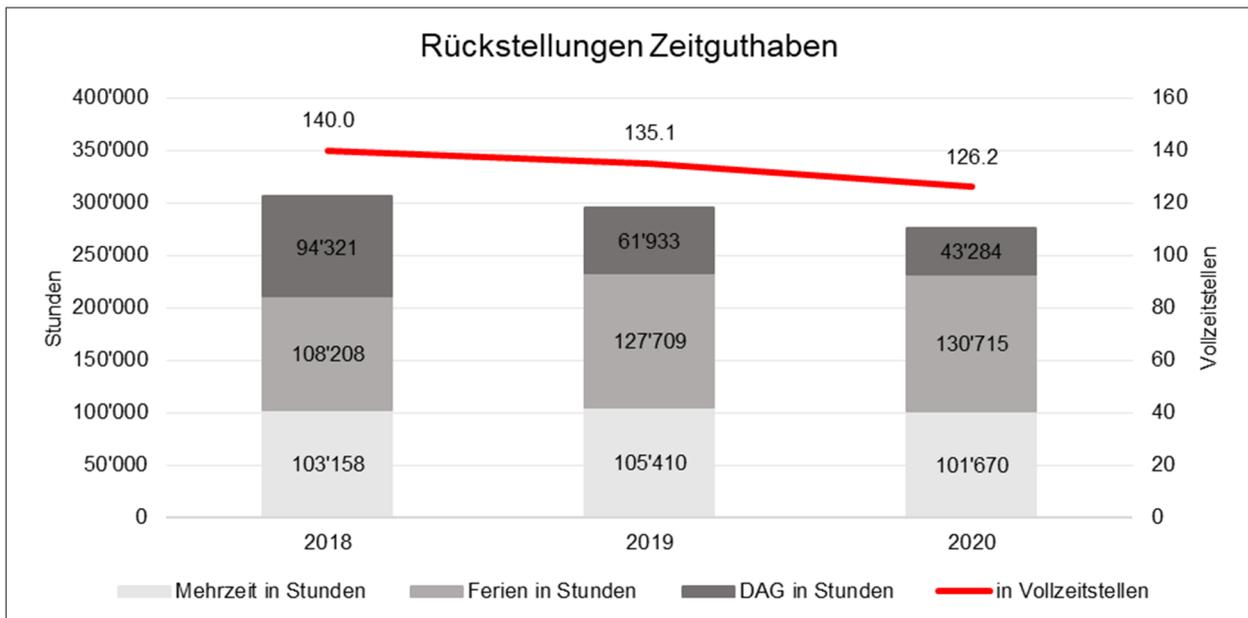


6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben

Am Jahresende noch vorhandene Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, die ins Folgejahr übertragen werden, sind abzugrenzen und jeweils in der laufenden Rechnung zu berücksichtigen. Per 31. Dezember 2020 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung auf 14.2 Millionen Franken (2019: 14.5 Millionen Franken). Das bedeutet eine marginale Abnahme von 0.3 Millionen Franken.



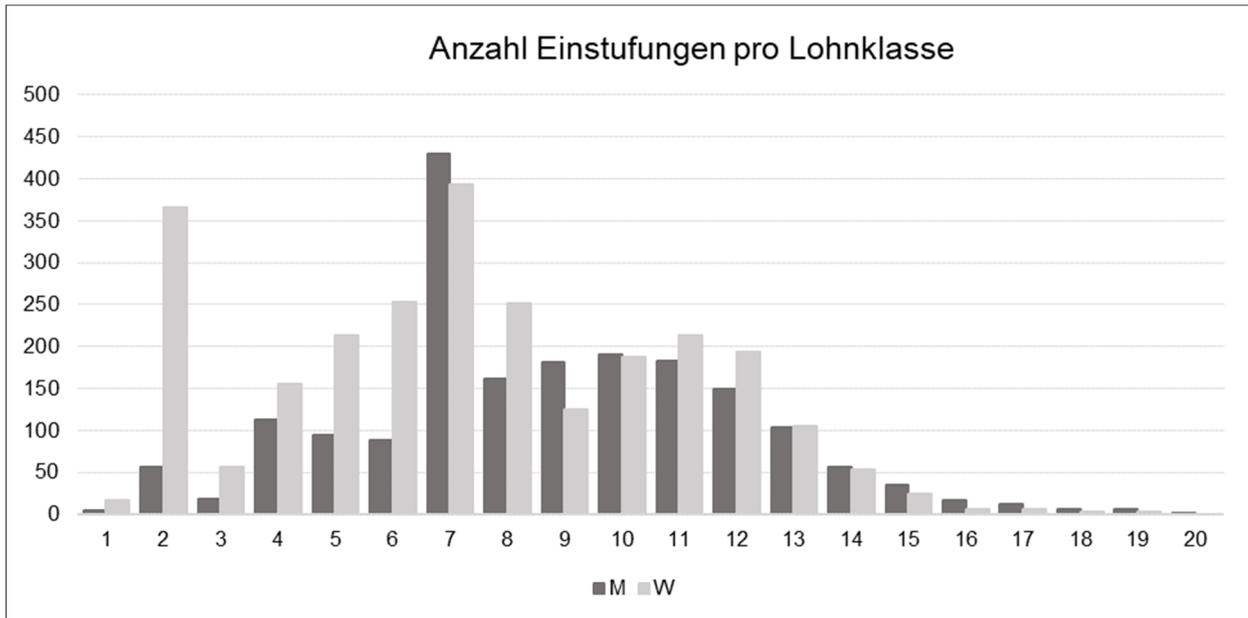
Im direkten Vergleich der letzten drei Jahre ist eine Abnahme der Rückstellungen der Zeitguthaben festzustellen, was jedoch primär mit den gesunkenen Dienstaltersgeschenk-Ansprüchen in Zusammenhang steht:



7. Lohnstruktur

7.1. Verteilung nach Lohnklassen

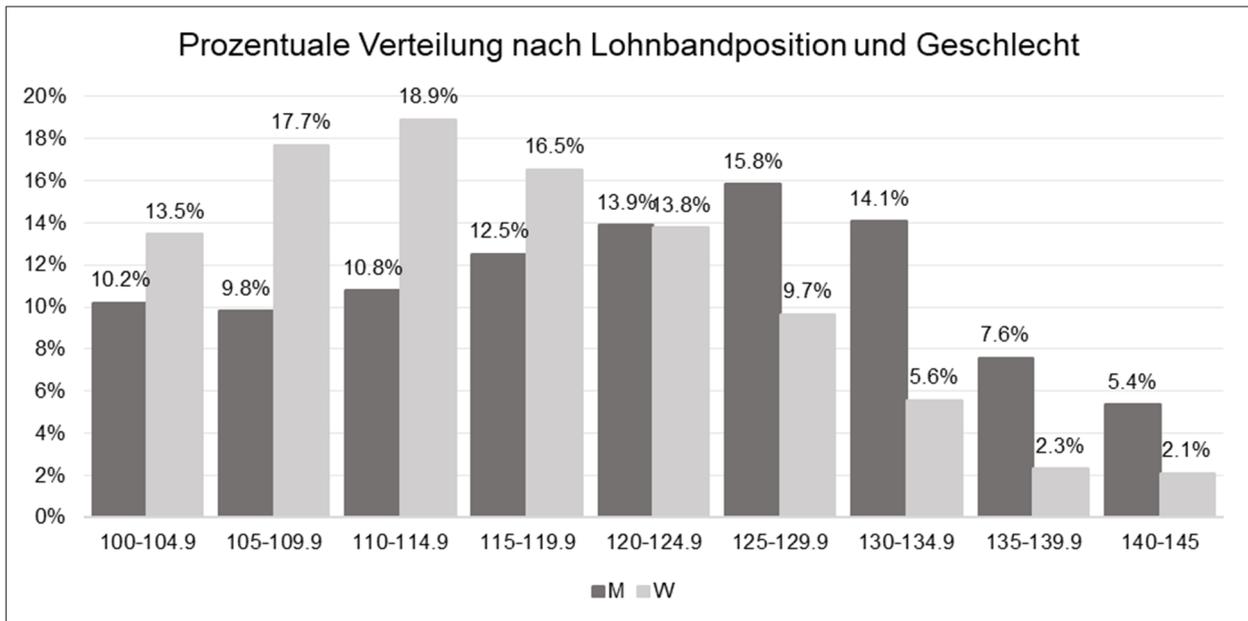
Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen nach Lohnklassen unterteilt nach Geschlechtern im Jahr 2020. Bei der Stadtverwaltung sind Frauen in tiefen Lohnklassen übervertreten. Das wird etwa insbesondere in der Lohnklasse 2 mit den Reinigungsmitarbeitenden sichtbar.



7.2. Lohnbandposition

Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Die Bandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet.

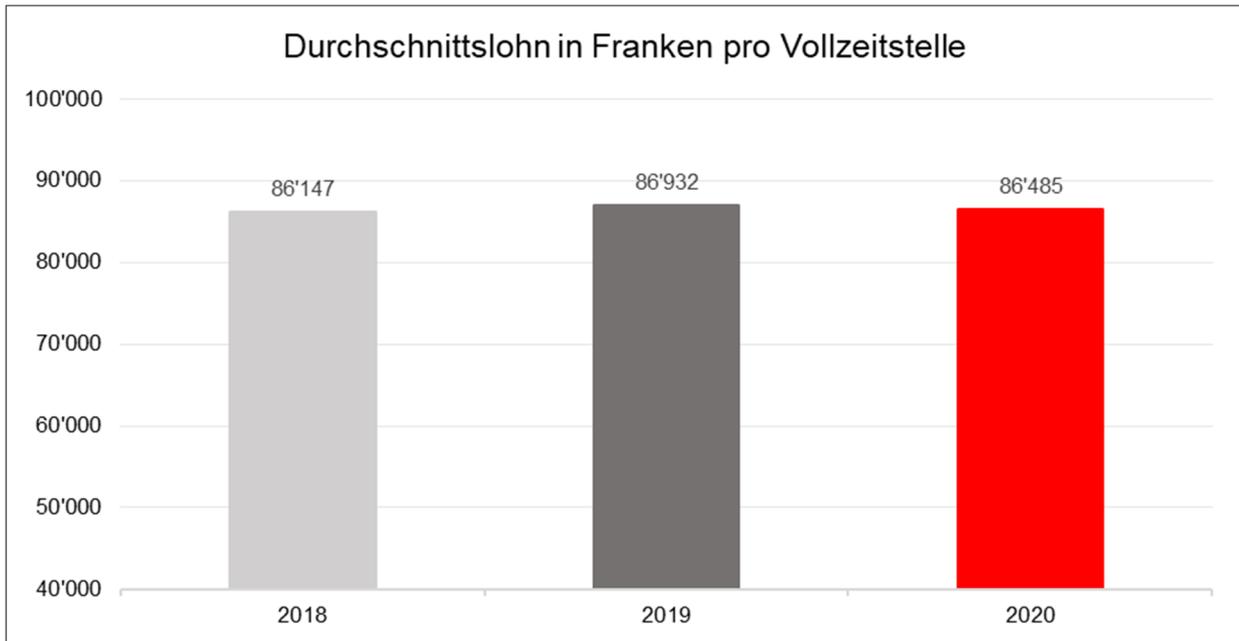
Da Angestellte mit einer ausserordentlichen Anstellung keinen Anspruch auf Lohnentwicklung haben, werden diese in Auswertungen bezüglich der durchschnittlichen Lohnbandposition exkludiert. Die durchschnittliche Position des Lohnbandes liegt unter der im Personalstatut festgelegten Referenzkurve.



Die im Jahr 2020 durchgeführte Lohngleichheitsanalyse zeigt auf, dass es keine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung bei der Stadtverwaltung gibt. Das heisst, die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich nicht durch objektiv-diskriminierende Faktoren rechtfertigen. Es arbeiten jedoch mehr Frauen in niedrigen Lohnklassen und wie bereits erwähnt sind die angestellten Frauen bei der Stadt Winterthur jünger als die Männer und verfügen über ein geringeres Dienstalter. Da die Lage auf der Referenzkurve stark abhängig vom Alter und Dienstalter ist, erklärt sich der Grossteil der oben ersichtlichen Geschlechterdifferenz.

7.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollzeitstelle

Auf der Basis aller Anstellungen der Lohnklassen 1 bis 20 wird die durchschnittliche Jahreslohnsumme zu einem Pensum von 100% gerechnet. Gewährte Lohnmassnahmen werden im Verhältnis zur Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals ausgewiesen.



Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollzeitstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um Fr. 447 auf Fr. 86'485 reduziert. Auch hier sind die Effekte basierend aus den frühzeitigen Pensionierungen erkennbar. Der Rotationsgewinn beläuft sich im Berichtsjahr auf 0.2% und ist um 0.6% niedriger als im Vorjahr, in dem die vorgezogenen Pensionierungen den Rotationsgewinn auf 0.8% ansteigen liessen.

7.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich

Gemäss städtischem Personalrecht passt der Stadtrat den Lohn auf den 1. Januar eines Kalenderjahres auf der Grundlage des Zürcher Indexes im November des Vorjahres an die Teuerung an. Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen jeweils per 1. März.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Lohnmassnahmen der letzten fünf Jahre:

Jahr	Lohnmassnahmen	Erfahrungsstufe/ Leistungsanteil	Individuelle Lohnerhöhung	Total	davon Rotationsgewinn
2017	0.0%	1.4%		1.4%	0.5%
2018	0.0%	1.4%		1.4%	0.6%
2019	0.0%		1.1%	1.1%	0.8%
2020	0.1%		0.6%	0.7%	0.2%
2021	0.0%		0.0%	0.0%	noch nicht bekannt

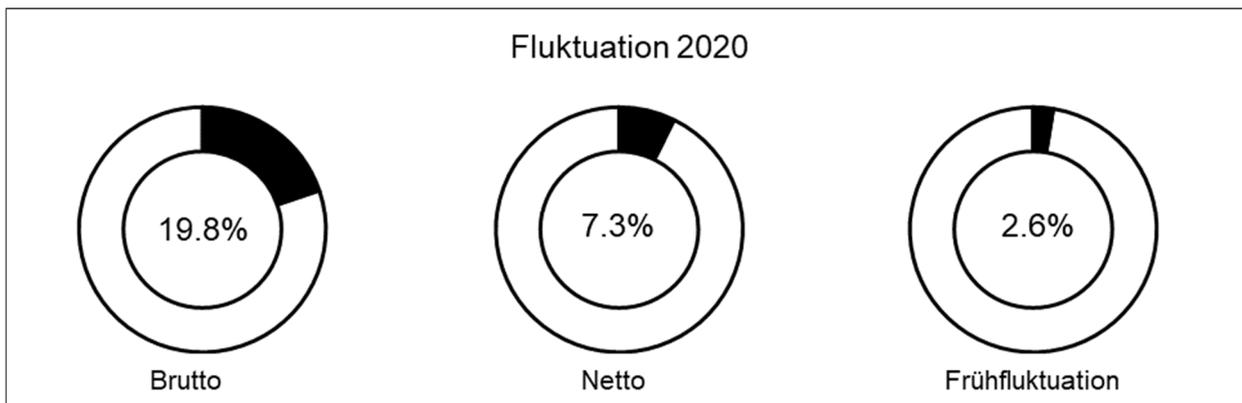
Bemerkung: 2017/2018 ordentliche Erfahrungsstufe, Leistungsquote 1 Million Franken, ab 2019 individuelle Lohnerhöhung per 1. März (Revision PST)

Gestützt auf den Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 1. Februar 2021 zum Budget 2021 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2021 keine ordentlichen Lohnmassnahmen gewährt. Somit entstehen keine Kosten für die Lohnmassnahmen für 2021. Der Rotationsgewinn für 2021 kann erst nach Abschluss des Jahres 2021 ermittelt werden.

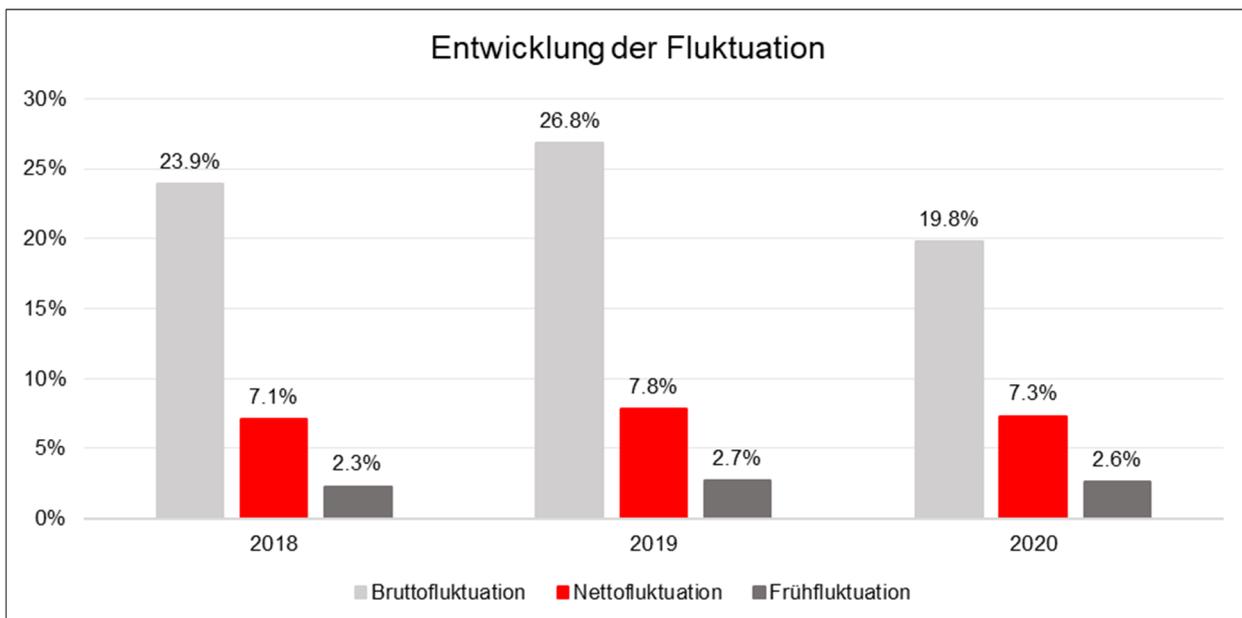
8. Fluktuation

8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation

Die folgenden Grafiken zeigen die verschiedenen Fluktuationskennzahlen. Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von Mitarbeitenden (ohne interne Stellenwechsel). Die Nettofluktuation umfasst die freiwilligen Austritte der Mitarbeitenden (Kündigungen ohne Pensionierungen). Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Die Frühfluktuation kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden erlauben. Alle Fluktuationsraten werden jeweils auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.

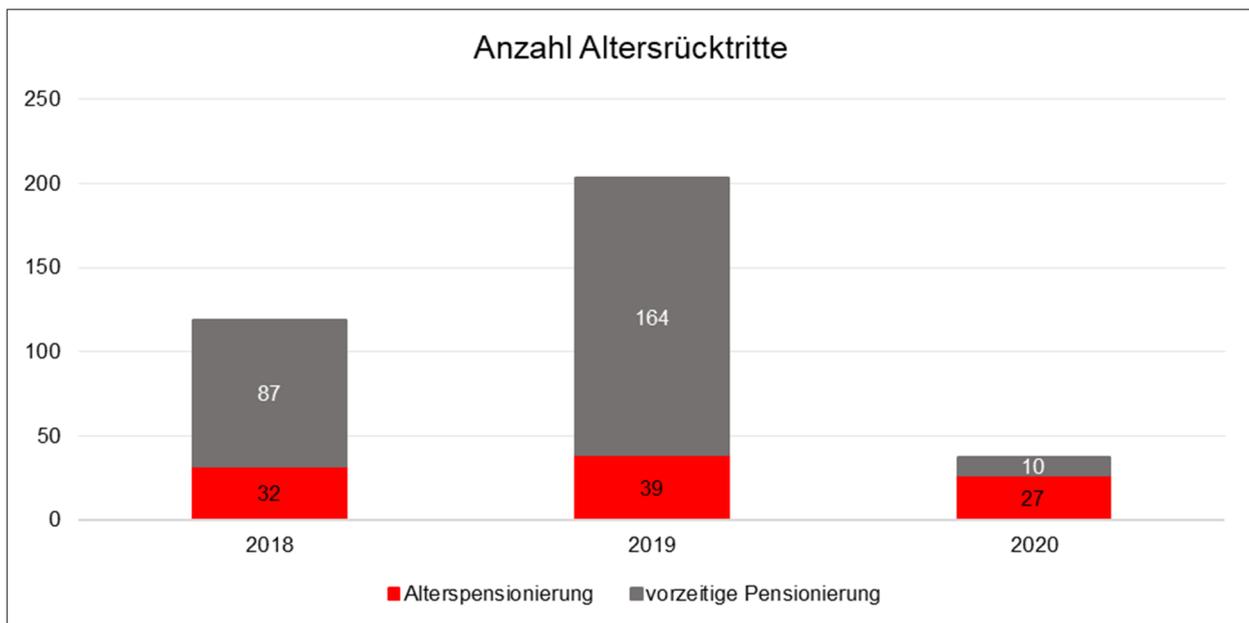


Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 7% gefallen, die Nettofluktuationsrate fiel ebenfalls um 0.5%, während sich die Frühfluktuationsrate im Jahresvergleich nur sehr wenig (-0.1%) verändert hat. Der Rückgang der Bruttofluktuation lässt sich grösstenteils durch die vorzeitigen Pensionierungen im 2019 und einer geringeren Anzahl an befristeten Anstellungen im 2020 erklären.



8.2. Altersrücktritte

Seit 2014 erfolgt der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 37 (2019: 203) Personen pensioniert, wovon 10 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht haben. Der sprunghafte Anstieg der vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 ist hauptsächlich auf die Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadtverwaltung (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020 zurückzuführen. Dadurch hat sich die Anzahl der Personen drastisch reduziert die 2020 ordentlich oder vorzeitig pensioniert werden können und das zeigt sich in den Zahlen 2020. Das durchschnittliche Pensionierungsalter beläuft sich auf 64.3 Jahre.

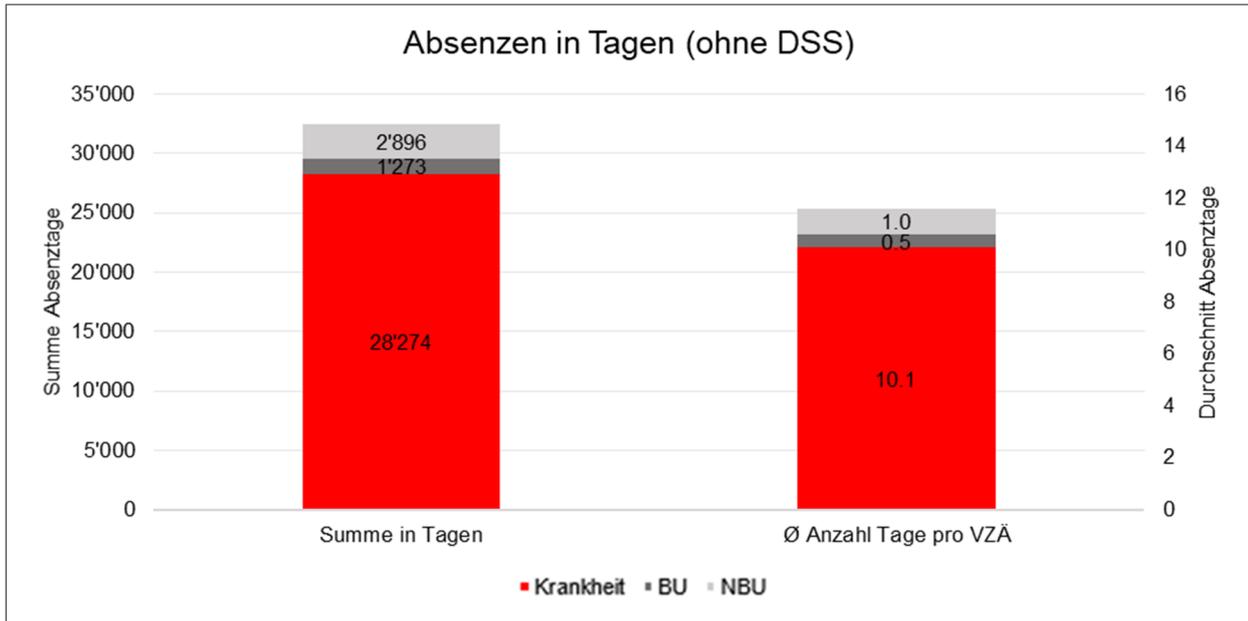


9. Absenzen und ergänzender Stellenplan

9.1. Absenzen

Die folgende Grafik zeigt die Summe der Absenztage infolge Krankheit, Berufsunfall und Nicht-Berufsunfall sowie die Absenztage pro VZÄ. Ausgewertet werden, neu ab dem Berichtsjahr 2020 laut Stadtratsbeschluss (SR.19.832-2 vom 29.01.2020), unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten bereits ab dem ersten Abwesenheitstag. Dadurch fallen die Absenzen deutlich höher aus als in den Vorjahren, als die Absenzen erst ab dem 5. Tag ausgewertet wurden, und machen einen Vergleich unmöglich. Im Departement Schule und Sport wurden die neuen Vorgaben noch nicht umgesetzt, daher sind die Absenzen des Departements in der unten aufgeführten Grafik nicht enthalten.

Durchschnittlich sind im Jahr 2020 die Mitarbeitenden 10.1 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen.



9.2. Ergänzender Stellenplan

Der ergänzende Stellenplan ermöglicht es, Mitarbeitende mit einer Leistungseinschränkung im Arbeitsprozess behalten zu können oder diese Mitarbeitenden, im Sinne einer Überbrückung, temporär zu unterstützen und damit Zeit für die Suche nach einer passenden Anschlusslösung zu bieten. 2020 konnten 23 Mitarbeitende mit dem ergänzenden Stellenplan unterstützt werden. Sieben neuen Mitarbeitenden konnte im Berichtsjahr durch die Leistungen des ergänzenden Stellenplans eine Entlastung angeboten werden. Dauer und Umfang der Unterstützung variierten stark. Zwei Mitarbeitende konnten dank der befristeten Entlastung durch den ergänzenden Stellenplan zu ihrer vollen Leistungsfähigkeit zurückfinden und ihre Tätigkeit am angestammten Arbeitsplatz wiederaufnehmen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anzahl Fälle und die Kosten über die letzten drei Jahre:

