



Protokollauszug vom

13.08.2025

Departement Präsidiales / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2024, Kenntnisnahme

IDG-Status: öffentlich

Beschluss-Nr. 2025/411

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2024 wird Kenntnis genommen.
2. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.
3. Mitteilung (mit beiliegendem Bericht) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (mit dem Auftrag, die in der Personalkommission vertretenen Personalverbände mit einem Exemplar des Berichts zu bedienen und die departementalen Personalleitungen zu informieren); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Personalkennzahlen spielen im Rahmen des Personalcontrollings eine wichtige Rolle. Sie verschaffen einen Überblick und geben Kenntnis über relevante Grössen des Personalwesens. Wenn sich die Zahlen auf wesentliche Aspekte des Personalmanagements beziehen sowie regelmässig erhoben, analysiert und kommentiert werden, dienen sie als wertvolle Führungshilfe. Sie können zur sinnvollen Steuerung von Organisation bzw. Verwaltungseinheiten genutzt werden. Die Personalkennzahlen basieren hauptsächlich auf dem Personalinformationssystem «SAP HR».

Im beiliegenden Bericht Personalcontrolling 2024 werden die wichtigsten Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten fünf Jahre zusammengefasst. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar. Die Übersicht über die wichtigsten Kennzahlen zum Vorjahr ist auf Seite 4 des Berichts zu finden. Die einzelnen Departemente werden mit den departementsspezifischen Auswertungen bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

2. Kommentierung

In vielen Bereichen haben sich die aktuellen Zahlen gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig verändert, diese werden nicht weiter kommentiert. Ausgewählte Aspekte werden im Folgenden speziell beleuchtet:

Entwicklung Personalbestand/Stellenplan

Die Vollzeitäquivalente (VZÄ Beschäftigungsgrad per 31.12.2024) haben beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 160.2 Stelleneinheiten zugenommen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Anzahl Anstellungen (+289) und die Anzahl Personen (+261) ebenfalls gestiegen.

Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten fünf Jahre zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 69.1 Sollstellen. Aber auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 120.6 VZÄ gestiegen; darin sind alle geleisteten Stunden aus 2024 enthalten. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei insgesamt 101.6% und ist damit etwas höher als im Vorjahr 2023 (100.22%). Die Überschreitung ist auf die Departemente Schule und Sport sowie Soziales zurückzuführen, während die anderen Departemente den Stellenplan nicht ausschöpfen. Die Überschreitung beim Departement Soziales ist grösstenteils auf die vom Kanton vorgegebene Erhöhung des Asylkontingents per 1. Juli 2024 zurückzuführen, da dadurch der

Personalbestand nochmals erhöht werden musste. Die Überschreitung im Departement Schule und Sport ist auf die gestiegene Zahl an Schülerinnen und Schülern zurückzuführen, was einen erhöhten Aufwand bei den Schulassistenzen sowie den Mitarbeitenden in der schulergänzenden Betreuung zur Folge hatte.

Im Beschäftigungsumfang mitberücksichtigt ist die ausbezahlte Mehrarbeit im Umfang von 6.9 VZÄ. Die überdurchschnittlich hohen ausbezahlten Mehr- und Überstunden des Departements Sicherheit und Umwelt im Rahmen von durchschnittlich 30.5 Stunden pro VZÄ sind auf die Ordnungsdiensteinsätze der Polizei zurückzuführen, die trotz vakanter Stellen sichergestellt werden mussten. Dazu zählen Einsätze für den FC Winterthur, beim Albanifest, beim 1. Mai-Umzug, bei der Frauendemonstration und ausserordentlich für die Rad Weltmeisterschaft in 2024. Eine Kompensation der daraus entstandenen Mehrarbeit durch Freitage war nicht möglich, weshalb diese ausbezahlt wurde.

Die Rückstellungen für Zeitguthaben belaufen sich auf 129.5 VZÄ, was im Vergleich zum Vorjahr einer Reduzierung von 6.4 VZÄ entspricht.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse um 0.4% von 63.5% auf 63.9% angestiegen. Jedoch haben in der Stadtverwaltung nach wie vor mehr Männer Führungspositionen inne als Frauen, die Diskrepanz wird jedoch kontinuierlich geringer. Von einer ausgewogenen Verteilung ist die Stadtverwaltung aber noch ein gutes Stück entfernt. Der Frauenanteil über alle Führungsstufen hat sich aber weiter erhöht von 48.7% in 2023 auf 49.6% in 2024 (+0.9%). In der obersten und oberen Führungsstufe ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 35.4% auf 30.8% gesunken. Die Zielvorgabe von 35.0% wurde somit anders als in den letzten vier Jahren nicht erreicht. Dies ist jedoch auch auf die Veränderung in der Kategorisierung der Führungsstufen gemäss SRB 23.790-1 und SRB 23.790-2 zurückzuführen. Aufgrund der angepassten Zuordnung der Führungsstufen sind die Zahlen nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. Die im Rahmen der Umsetzung der Motion betreffend «Zielvorgaben für ausgeglichene Vertretung der Geschlechter im Kader» (GGR-Nr. 2017.14) festgelegten Schritte werden weiterverfolgt.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Teilzeitarbeit

Die Stadtverwaltung weist mit 68.0% insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf, der Trend zu mehr Teilzeit hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter fortgesetzt. Im Jahr 2020 waren 63.3% Teilzeit beschäftigt. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (86.1%) in Teilzeitanstellungen als Männer (35.8%). Die Anzahl Anstellungen von vollzeitbeschäftigten Frauen von 574 im Jahr 2024 ist gegenüber dem Vorjahr um 44 gestiegen (2023: 530), und die Anzahl

Anstellungen von in Teilzeit arbeitenden Frauen ist von 3'390 im Jahr 2023 auf 3'555 im Jahr 2024 (+165) gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist 1 Vollzeitanstellung und 79 Teilzeitanstellungen bei den Männern dazugekommen. Damit mehr Männer und Frauen Führungspositionen in Teilzeit übernehmen können, sollte dies, wo betrieblich möglich und sinnvoll, in der Organisation unterstützt werden. Teilzeitarbeit ist ein adäquates Mittel für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder anderen persönlichen Verpflichtungen und es liegt daher im Interesse aller, diese Möglichkeit weiterhin zu fördern.

Altersstruktur

Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Im Vergleich zum Jahr 2020 zeigt sich, dass der demografische Wandel auch bei der Stadtverwaltung nicht Halt macht. In 2020 waren noch 7.6% der Belegschaft über 60 Jahre, im Jahr 2024 sind es bereits 9.2%. Das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden beträgt im Jahr 2024 44.7 Jahre und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. (2023: 44.9 Jahre). Das Durchschnittsalter ist nicht nur über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 42.3 Jahren, sondern auch über dem Durchschnitt der Schweizer öffentlichen Verwaltungen von 43.5 Jahren. Daraus resultiert ein Handlungsbedarf bezüglich der Arbeitgeberattraktivität, der noch mehr Bedeutung beigemessen werden muss. Ausserdem sollte die gezielte Gewinnung von neuen Mitarbeitenden und das Nachziehen von Talenten strategisch angegangen werden.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um Fr. 1'642 auf Fr. 90'008 erhöht. Der Medianlohn pro Vollstelle ist um Fr. 1'303 gegenüber dem Vorjahr gestiegen und beträgt Fr. 83'789. Der Anstieg ist zusätzlich zum Teuerungsausgleich auch auf die ordentlichen Lohnmassnahmen zurückzuführen.

Lohnmassnahmen 2025

Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 11. Dezember 2024 zum Budget 2025 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2025 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.5% gewährt. Zusätzlich wurde auf den 1. Januar 2025 ein Teuerungsausgleich von 0.8% eingeräumt.

Einmalzulagen

Im Jahr 2024 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) 612'294 (2023: 631'958) Franken an Einmalzulagen ausbezahlt. Die bereinigten Einmalzulagen liegen gesamtstädtisch mit 0.17% tiefer als im

Vorjahr (2023: 0.19%) und erneut unterhalb der vom Stadtrat empfohlenen Höhe von 0.20%. In den Einmalzulagen 2024 vom DTB sind die Einmalzulagen von Stadtbuss nicht enthalten, da Mitarbeitende die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbuss) separat erhalten.

Ausbezahlte Mehr- und Überstunden/Zeitguthaben

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden um 30.1% erhöht. Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 6.9 Vollzeitstellen. Für die am Jahresende noch vorhandenen Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben, sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, die ins Folgejahr übertragen wurden, hat sich der Saldo der Personalkostenrückstellung in 2024 um 0.78 Millionen Franken auf 15.3 Millionen Franken (2023: 14.5 Millionen Franken) erhöht. Personelle Unterbestände, auch basierend auf Fachkräftemangel, und damit verbunden regelmässig zusätzliche Arbeitsbelastung, bedingen eine Mehrbelastung der Mitarbeitenden. Häufig ist eine Kompensation dieser zusätzlichen Mehrstunden aus betrieblichen Gründen nicht möglich. Die zurückgestellten Stunden für Zeitguthaben und die dazugehörigen Rückstellungen zeigen keine parallele Entwicklung auf. Mögliche Ursachen dafür sind im manuellen Prozess der Ermittlung der Zeitguthaben und der daraus resultierenden Konsolidierungen der Stundensaldi, sowie unterschiedlichen Bewertungssätzen von Stunden je nach Sozialabgabepflicht zu finden. Die von den Departementen gemeldeten Stundensaldi per 31. Dezember 2024 entsprechen in Summe 282'801 Stunden, was umgerechnet 129.5 VZÄ entspricht.

Fluktuation

Die Bruttofluktuation gibt den Umfang der frei gewordenen Stellenkapazitäten an. Sie umfasst die Gesamtheit der Austritte, wozu Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern, Entlassungen, Pensionierungen, Aufgabe der Erwerbstätigkeit, Wegzug ins Ausland und Todesfälle gehören. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 0.6% auf 13.8% zurückgegangen (2023: 14.4%). Die Nettofluktuation ist ein Teilwert der Bruttofluktuation; sie enthält nur die freiwilligen Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern. Die Nettofluktuation gibt Hinweise über den Arbeitsmarkt und über die Bindungskraft der Stadtverwaltung. Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Die Frühfluktuation kann z.B. Rückschlüsse auf die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben.

Sowohl die Nettofluktuationsrate (8.5%, -1.4% ggü. 2023) als auch die Frühfluktuationsrate (3.7%, -0.3% ggü. 2023) haben im 2024 abgenommen. Es ist belegt, dass Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, moderne und attraktive Arbeitsbedingungen, angemessene und

wettbewerbsfähige Entlohnung, individuelle Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie ein gutes Betriebsklima und eine wirksame Führungskultur die Grundpfeiler einer Stadtverwaltung sind, mit denen Mitarbeitende gehalten und neue gefunden werden können. Daran muss kontinuierlich weitergearbeitet werden, damit die positiven Veränderungen auch nachhaltig greifen.

Altersrücktritte

Im Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt 117 Personen pensioniert (2023: 132), davon haben 69 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Das durchschnittliche Pensionierungsalter im Jahr 2024 betrug 63 Jahre. Im Vorjahr waren es noch 63.5 Jahre.

Absenzen

Bei der Stadtverwaltung sind acht verschiedene Zeiterfassungssysteme mit unterschiedlichen Erfassungsprozessen im Einsatz, was zu einer gewissen Unschärfe in der Vergleichbarkeit auf gesamstädtischer Ebene führt. Die Auswertungen der Absenzen zeigen lediglich eine Tendenz des Absenzenverlaufs. Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgte im Laufe des Jahres 2020. Ausgewertet werden ab dem Berichtsjahr 2020 gemäss Stadtratsbeschluss (SR.19.832-2 vom 29.01.2020) unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten bereits ab dem ersten Abwesenheitstag. Die Krankheitsabwesenheiten sind gegenüber dem Vorjahr um 1.1 Tage zurückgegangen und haben je Vollzeitstelle durchschnittlich 11.2 Tage gedauert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenzmeldungen von 2024 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine bei der Prozessumsetzung gibt. Beim Departement Schule und Sport sind unterschiedliche Erfassungssysteme für Absenzen im Einsatz; teilweise werden sie noch manuell erfasst, was zu Fehleranfälligkeit führt. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne das Departement Schule und Sport ermittelt.

Ergänzender Stellenplan

2024 wurden 21 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem ergänzenden Stellenplan begleitet. 6 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr aus dem Ergänzenden Stellenplan entlassen werden (davon drei Übertritte ins Pensionsalter, eine IV-Rentenzusprache und je ein Austritt nach Abschluss der Ausbildung sowie nach Reorganisation, bei der für den Mitarbeiter leider keine Anschlusslösung in der Stadtverwaltung gefunden werden konnte). 7 Mitarbeitenden wurden in 2024 neu Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan gewährt. Da nach wie vor verhältnismässig wenige Mitarbeitende für den Ergänzenden Stellenplan angemeldet werden, sollen die Departemente noch stärker dafür sensibilisiert werden, dass dieses Angebot besteht.

3. Externe und interne Kommunikation

Die Medienmitteilung ist gemäss Beilage zu genehmigen.

Die interne Kommunikation erfolgt über die Linie und durch Information der Leiter/innen der dezentralen HR durch das Personalamt. Die Personalverbände (VPOD, Personalverband und Polizeibeamtenverband) werden ebenfalls durch das Personalamt über das Personalcontrolling in Kenntnis gesetzt und erhalten ein Exemplar der Personalkennzahlen. Es erfolgt eine Medienmitteilung.

Beilagen:

1. Bericht Personalcontrolling 2024
2. Medienmitteilung

Personalcontrolling 2024

Verwaltungs- und Betriebspersonal



Beschluss:

SR-Beschluss-Nr.: 2025/411. Personalcontrolling 2024, Kenntnisnahme

Geht an:

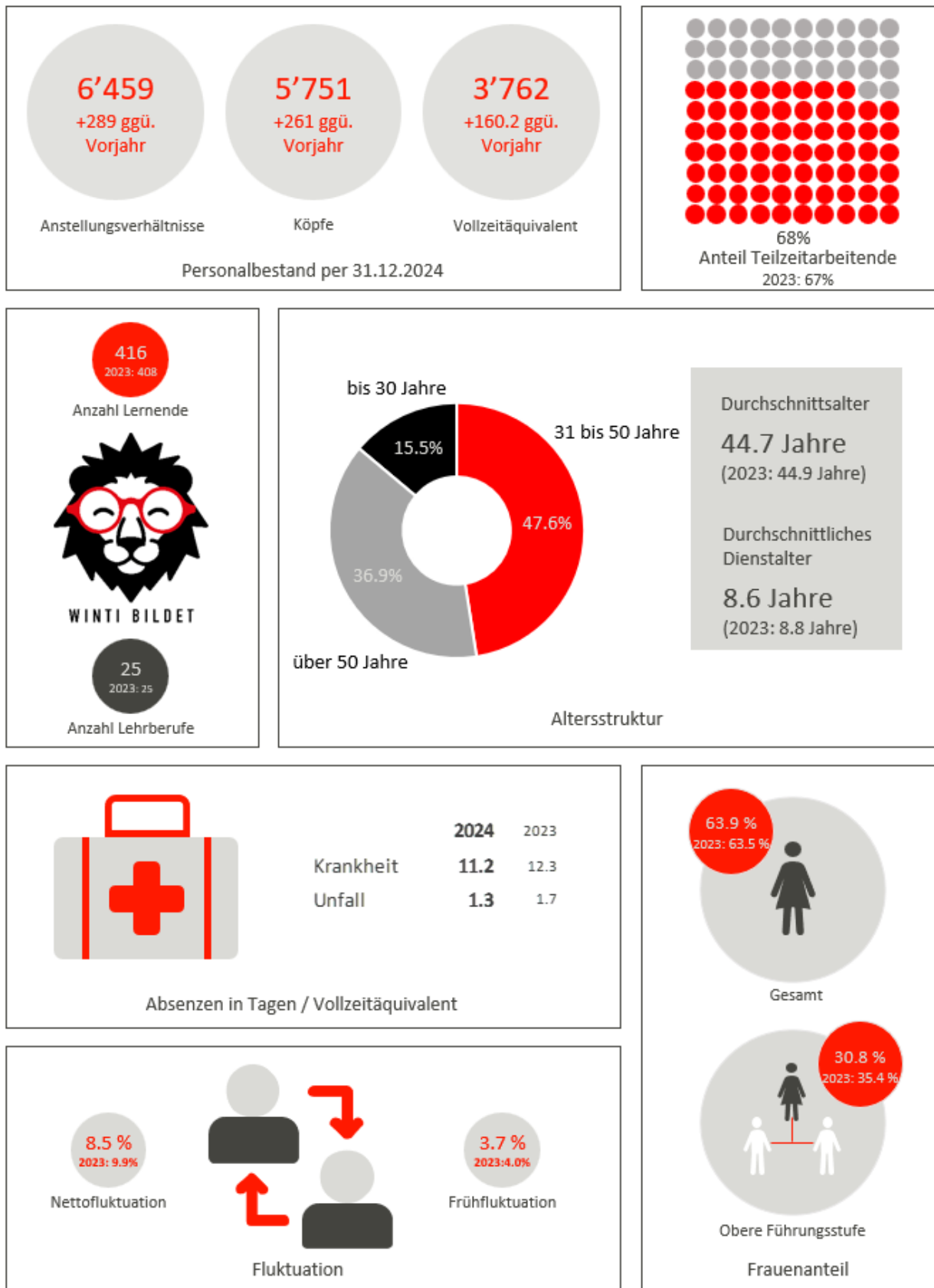
- Mitglieder des Stadtrates, Stadtschreiber, Informationschef
- Leitende der departementalen Personaldienste
- Personalverbände (PVW, VPOD, PBV)
- Finanzamt
- Finanzkontrolle

STRUKTUR

1.	Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick.....	4
2.	Einleitung	5
3.	Glossar	6
4.	Personalstatistik 2024	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.	Dienstalterstruktur.....	13
5.8.	Wo unsere Mitarbeitenden wohnen.....	14
5.9.	Ausbildungsverhältnisse	15
5.10.	Lernendenquote.....	16
6.	Personalaufwand	17
6.1.	Einmalzulagen	17
6.2.	Ausbezahlte Mehr- und Überstunden.....	19
6.3.	Rückstellungen für Zeitguthaben	19
7.	Lohnstruktur	20
7.1.	Verteilung nach Lohnklassen	20
7.2.	Lohnbandposition	21
7.3.	Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle	21
7.4.	Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich	22
8.	Fluktuation	23
8.1.	Brutto-, Netto- und Frühfluktuation	23
8.2.	Altersrücktritte.....	24
9.	Absenzen und ergänzender Stellenplan	25
9.1.	Absenzen.....	25
9.2.	Ergänzender Stellenplan.....	26

Winterthur, Juli 2025

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. Nicht eingeschlossen in den Kennzahlen sind die Lehrpersonen, die Auszubildenden und die Behörden. 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.

Mit dem vorliegenden Personalkennzahlenbericht möchten wir verdichtete Informationen liefern. Er ist hilfreich beim Aufzeigen von betrieblichen Stärken und Schwächen, bei der Kontrolle von Zielen und wir möchten den Mitarbeitenden, der Bevölkerung und weiteren Interessierten Einblick in die Stadtverwaltung ermöglichen und den Stadtrat bei Entscheidungsprozessen mit Fakten und Informationen unterstützen.

Wir wünschen viel Lesevergnügen mit dem Kennzahlenbericht 2024.

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 mit unbefristeter Anstellung (ohne interne Stellenwechsel oder Datenbereinigungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
EBA	EBA bedeutet «Eidgenössisches Berufsattest». EBA-Lehren dauern zwei Jahre und sind vor allem auf praktische Fähigkeiten ausgerichtet.
EFZ	EFZ bedeutet «Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis». Eine EFZ-Lehre dauert abhängig vom Beruf drei oder vier Jahre.
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 und umfasst die Kündigungen von Arbeitnehmenden. Die Analyse der Ursachen für die Fluktuation kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens und/oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben.
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 beinhaltet die Kündigungen durch die Arbeitnehmenden (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)
Verwaltungs- und Betriebspersonal	Festangestellte, ohne Behörden/Mandate, Lehrpersonen und Mitarbeitende in Ausbildung
Vollzeit	Pensum $\geq$ 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 verfügbaren Pensum 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 2024

Personalstatistik 2024								
des Verwaltungs- und Betriebspersonal								
	Beschäftigungs- umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2024"						
		Total	Frauen	Männer	Teilzeit 50% - 89%	Teilzeit 15% - 49%	Teilzeit < 15%	*Vollzeit (90%+)
Stadtkanzlei	17.5	21	11	10	16	0	0	5
Präsidiales	190.4	426	297	129	150	92	132	52
Departementssekretariat	7.3	12	8	4	5	3	1	3
Personalamt	17.2	22	20	2	14	1	0	7
Stadtentwicklung	17.2	35	24	11	22	1	11	1
Bereich Kultur	64.7	215	141	74	48	58	102	7
Winterthurer Bibliotheken	49.5	104	83	21	52	27	18	7
Rechtspflege	34.6	38	21	17	9	2	0	27
Finanzen	171.3	240	108	132	78	11	33	118
Departementssekretariat	6.2	9	6	3	8	0	0	1
Finanzamt	15.4	19	9	10	7	0	1	11
Steueramt	44.4	60	45	15	31	4	1	24
Immobilien	29.9	57	29	28	9	7	20	21
Informatikdienste	75.4	95	19	76	23	0	11	61
Bau und Mobilität	328.5	375	110	265	109	14	2	250
Departementssekretariat	12.0	17	11	6	10	3	0	4
Tiefbauamt	215.0	235	39	196	34	8	2	191
Geomatik- und Vermessungsamt	16.6	18	2	16	3	1	0	14
Amt für Baubewilligungen	35.7	42	23	19	24	0	0	18
Amt für Städtebau	49.2	63	35	28	38	2	0	23
Sicherheit und Umwelt	373.6	418	153	265	93	17	1	307
Departementssekretariat	9.9	13	10	3	8	0	0	5
Stadtrichteramt	10.2	11	6	5	4	1	0	6
Stadtpolizei	242.9	270	91	179	52	13	1	204
Schutz & Intervention	66.7	71	8	63	10	0	0	61
Melde- und Zivilstandswesen	31.0	38	30	8	11	3	0	24
Umwelt- und Gesundheitsschutz	12.8	15	8	7	8	0	0	7
Schule und Sport	833.7	2'420	1'981	439	548	784	914	174
Departementssekretariat	33.5	47	39	8	22	3	1	21
Volksschule	401.4	1'263	1045	218	216	502	471	74
Einkauf & Logistik	10.1	11	3	8	1	0	0	10
Sonderschulung	65.0	213	172	41	69	26	108	10
Familie und Betreuung	257.2	763	649	114	212	223	304	24
Berufsbildung	18.2	36	27	9	9	16	4	7
Sportamt	48.4	87	46	41	19	14	26	28
Soziales	1066.7	1'635	1'310	325	877	147	170	441
Departementssekretariat	15.4	22	20	2	12	3	0	7
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	46.7	65	56	9	39	8	0	18
Soziale Dienste	323.1	446	335	111	276	34	4	132
Alter und Pflege	681.4	1'102	899	203	550	102	166	284
Technische Betriebe	805.5	924	159	765	124	23	55	722
Departementssekretariat	4.6	7	4	3	4	0	1	2
Stadtwerk	364.2	411	78	333	50	18	14	329
Stadtbus	320.5	358	40	318	31	2	27	298
Stadtgrün	116.2	148	37	111	39	3	13	93
Gesamttotal	3787.1	6'459	4'129	2'330	1'995	1'088	1'307	2'069
Ausbildungsverhältnisse	540.5	600	267	333	103	10	2	485
Berufslehre nach BBG	240.6	249	133	116	4	0	0	245
Praktika	96.4	128	82	46	69	10	1	48
Schutz und Rettung	21.9	25	9	16	0	0	0	25
MSW-Lehrwerkstätten	163.7	167	18	149	0	0	0	167
Übrige in Ausbildung	17.8	31	25	6	30	0	1	0

Bemerkungen zur Personalstatistik siehe auch im Geschäftsbericht des Personalamtes:

Beschäftigungsumfang: Total der geleisteten Pensen aller während des Jahres beschäftigten MitarbeiterInnen (eingeschlossen alle während des ganzen Jahres und während nur einer beschränkten Dauer in Voll- und Teilzeit Beschäftigten, in Berücksichtigung von Ein- und Austritten sowie unbezahltem Urlaub, ausbezahlte Mehr- und Überstunden) umgerechnet auf Vollbeschäftigten.

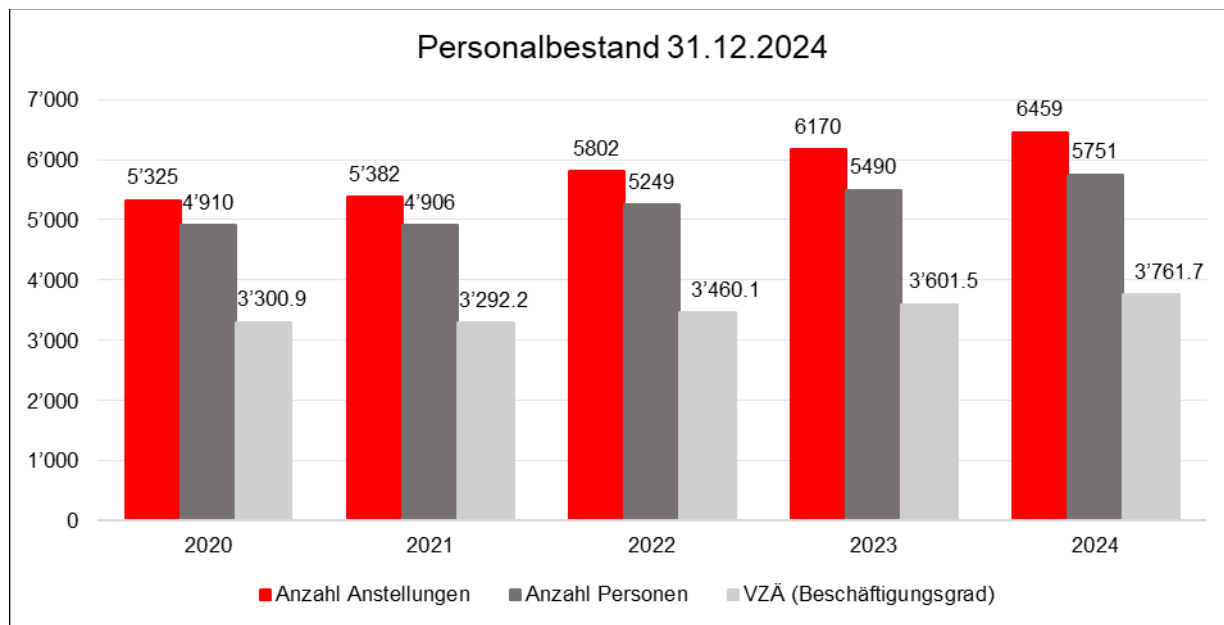
Anzahl Anstellungsverhältnisse: wird per Stichtag 31. Dezember erhoben, wobei jede/r Mitarbeiter/in voll gezählt wird (Kopfzählung). Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene (Teilzeit)-Stellen innehaben kann und in diesem Fall mehrfach gezählt wird.

* **Vollzeit** = **Beschäftigungsgrad** >= 90%

5. Personalstruktur

5.1. Personalbestand

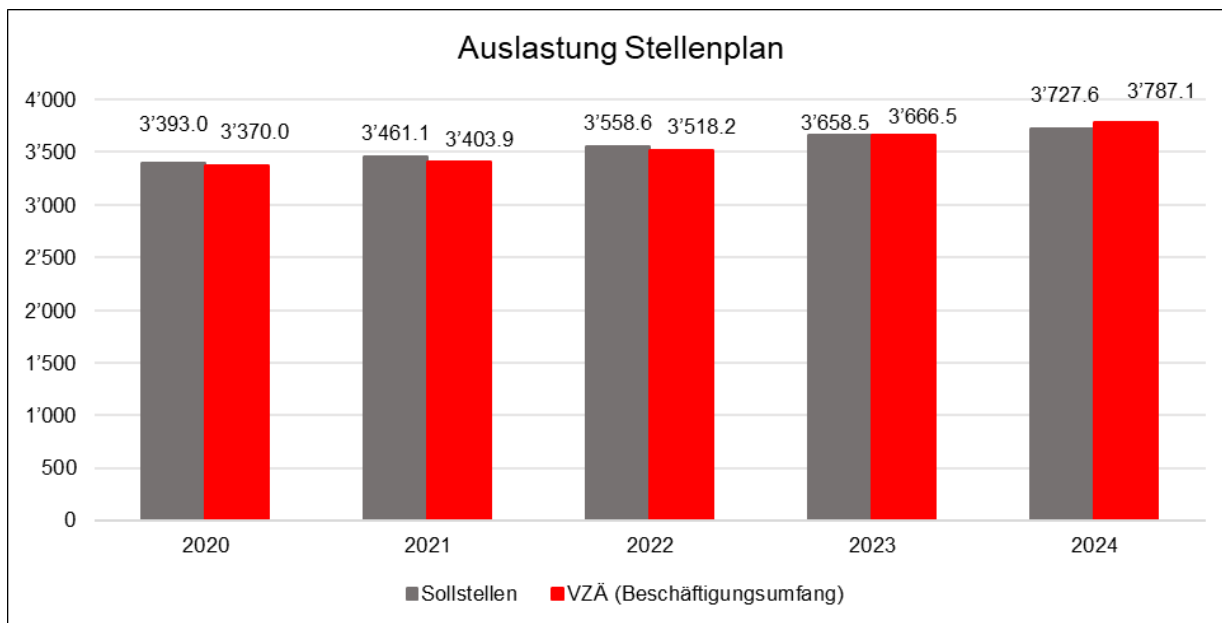
Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungen sowie die Anzahl Personen des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es werden alle Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Monats- oder Stundenlohn gezählt. Personen mit mehreren Anstellungen, sogenannte Mehrfachanstellungen, sind in der Summe der Anstellungen berücksichtigt. Deshalb ist die Anzahl Anstellungen im Vergleich zur Anzahl Personen höher. Die VZÄ (Vollzeitäquivalente / Beschäftigungsgrad) zeigen, wie viele Personen theoretisch mit einem Vollzeitpensum per 31.12. angestellt wären. Im Vergleich zum Vorjahr sind beim städtischen Personal die Anzahl Anstellungen um 289, die Anzahl Personen um 261 und die VZÄ (Beschäftigungsgrad) per Stichtag um 160.2 Stelleneinheiten gestiegen. Den höchsten Anstieg gab es in den Departementen Schule und Sport und Soziales.



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 fünf Jahre um 9.9% zugenommen, zeitgleich sind die Anzahl Anstellungen um 21.3% gestiegen und die Anzahl Personen um 17.1%. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 69.1 Sollstellen. Aber auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 120.61 VZÄ gestiegen. Der Beschäftigungsumfang, der dem Total der geleisteten Stunden umgerechnet in Vollzeitstellen entspricht, sorgt somit dafür, dass die Auslastung des Stellenplans im Jahr 2024 bei 101.60% liegt und höher als im Vorjahr 2023 (100.22%) ist. Die Überschreitung ist auf zwei Departemente zurückzuführen, während die anderen Departemente den Stellenplan nicht ausschöpfen.

Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der bewilligten und abgerechneten Stelleneinheiten (VZÄ Beschäftigungsumfang) der letzten fünf Jahre.



5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten

Ende 2024 wurde die Überführung des städtischen Museumspersonals in den Kunstverein Winterthur realisiert. Die Übernahme des Museumspersonals durch den Kunstverein Winterthur bildet die letzte Umsetzungsstufe des städtischen Museumskonzepts. Bisher war das Personal im Kunstmuseum Winterthur je nach Tätigkeit entweder bei der Stadtverwaltung oder beim Kunstverein Winterthur angestellt. Diese uneinheitliche Personalsituation wurde mit Wirkung ab 2025 durch die Übernahme aller Angestellten durch den Kunstverein vereinheitlicht, so dass das gesamte Museumspersonal den gleichen Arbeitgeber erhält.

Die Schulassistenten vom Departement Schule und Sport sind im Rahmen einer Neuorganisation des Departements zum 1. Januar 2022 organisatorisch von Mitarbeitergruppe 3 (Lehrpersonen) zu Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) umgewandelt worden. Dies führte zu einem Anstieg des Personalbestandes im Jahr 2022, da im vorliegenden Bericht die Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) ausgewertet wird.

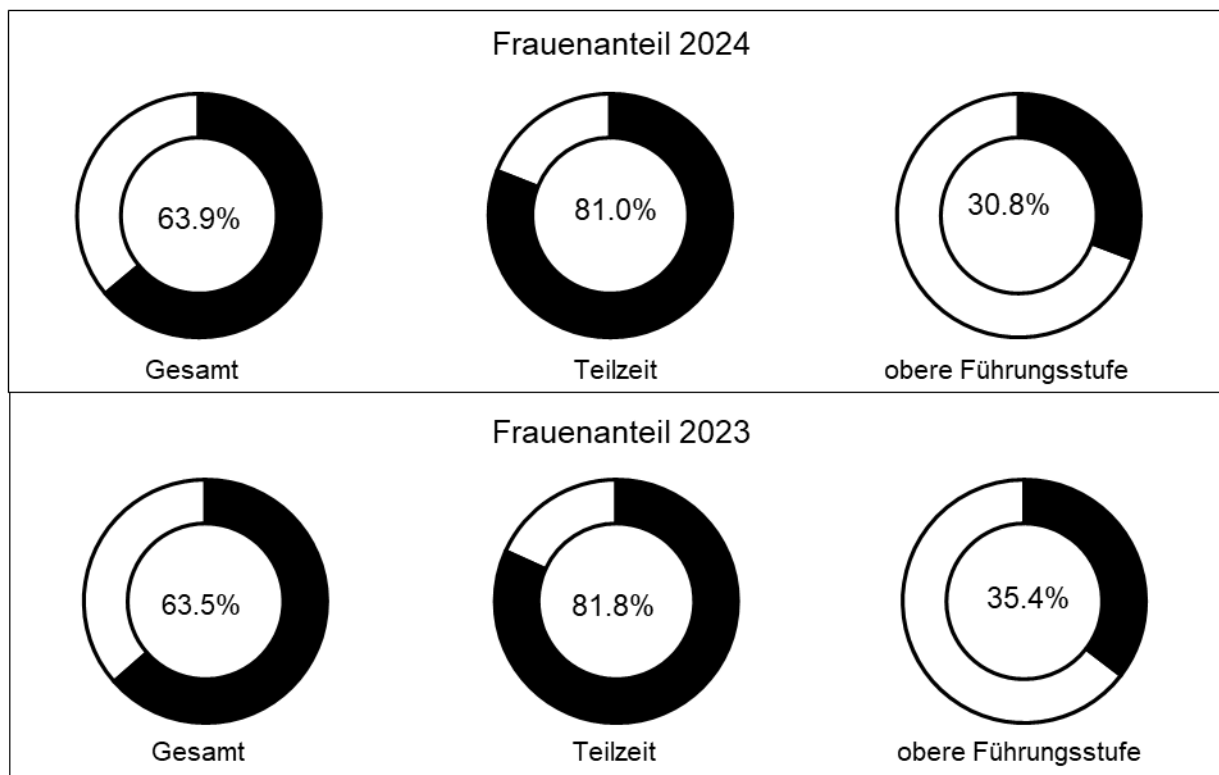
5.4. Geschlechteranteile

Die folgende 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.

Ausgehend vom Jahr 2020 ist der Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse von 60.7% auf 63.9% in 2024 angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in der Stadtverwaltung in 2024 um 0.4% gestiegen. Der Anteil der Frauen mit einem Teilzeitpensum ist mit 81.0% weiterhin überproportional hoch, jedoch niedriger als im Jahr 2023 (81.8%).

Der Frauenanteil über alle Führungsstufen hat sich im Jahr 2024 weiter erhöht von 48.7% in 2023 auf 49.6% (+0.9%). In der obersten und oberen Führungsstufe ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 35.4% auf 30.8% gesunken. Die Zielvorgabe von 35.0% wurde somit, anders als in den letzten vier Jahren, nicht erreicht. Dies ist auch auf die Veränderung in der Kategorisierung der Führungsstufen gemäss SRB 23.790-1 und SRB 23.790-2 zurückzuführen.

Aufgrund der angepassten Zuordnung der Führungsstufen sind die Zahlen nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

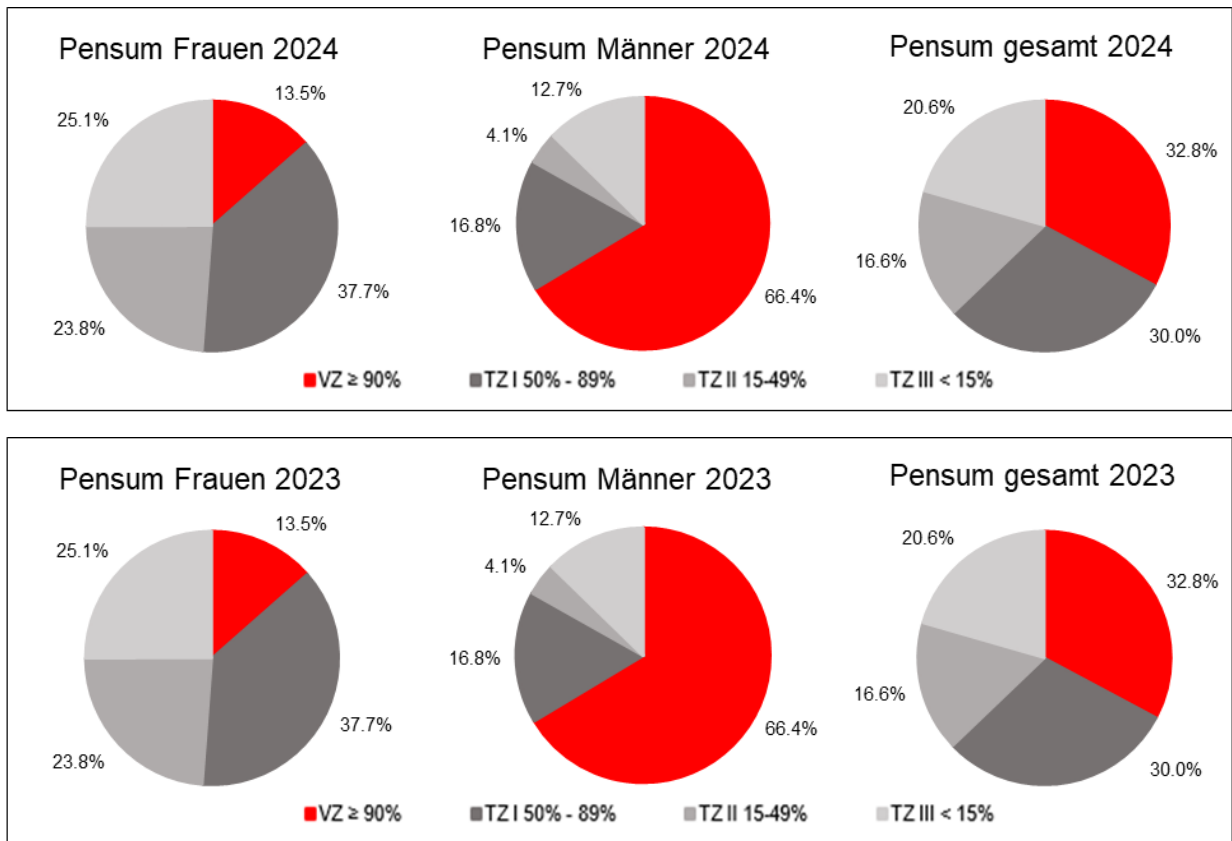


5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende

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.

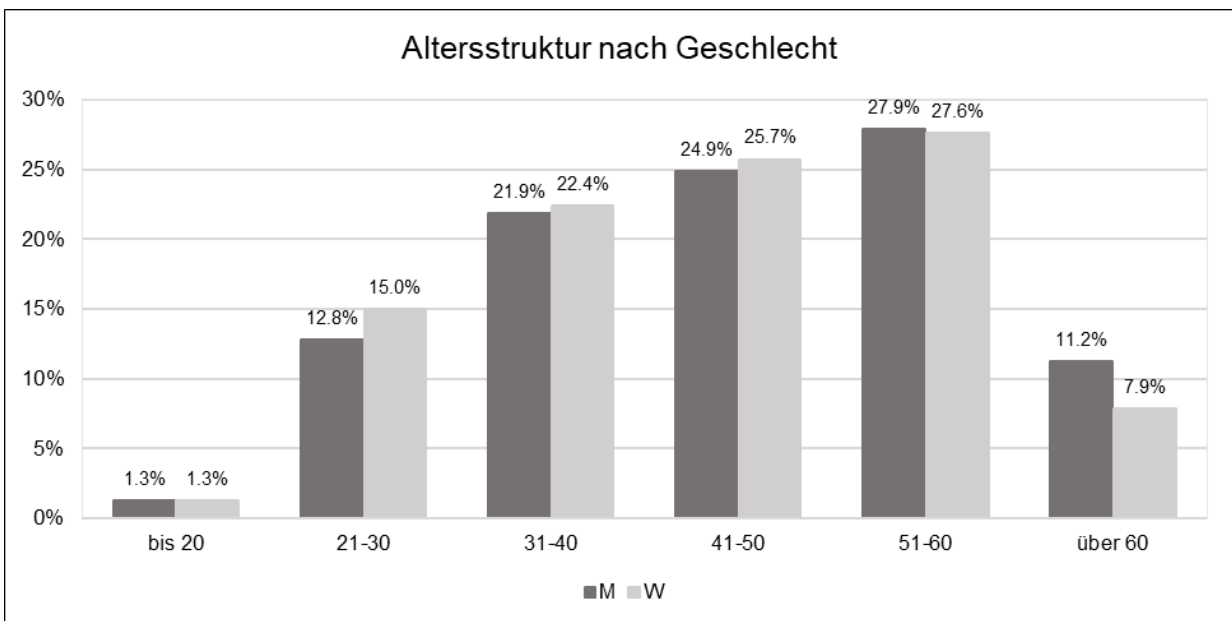
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Trend zu mehr Teilzeit weiter fortgesetzt. Im Jahr 2024 arbeiteten 32.0% in einem Vollzeitpensum (2023: 32.8%). Der stärkste Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist bei TZ I festzustellen. Im Jahr 2023 arbeiteten 30.0% in TZ I, im Jahr 2024 30.9%. In TZ II arbeiteten 16.8% (2023: 16.6%) und in TZ III 20.2% (2023: 20.6%).

Das entspricht im Jahr 2024 2'069 Vollzeitanstellungen, 1'995 Anstellungen in TZ I, 1'088 Anstellungen in TZ II und 1'307 Anstellungen in TZ III. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 64.2% (2023: 66.4%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 13.9% (2023: 13.5%). Das sind 1'495 Vollzeitanstellungen bei Männern und 574 bei Frauen und dies obwohl es gesamthaft mehr Anstellungen von Frauen als von Männern gibt.



5.6. Altersstruktur

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

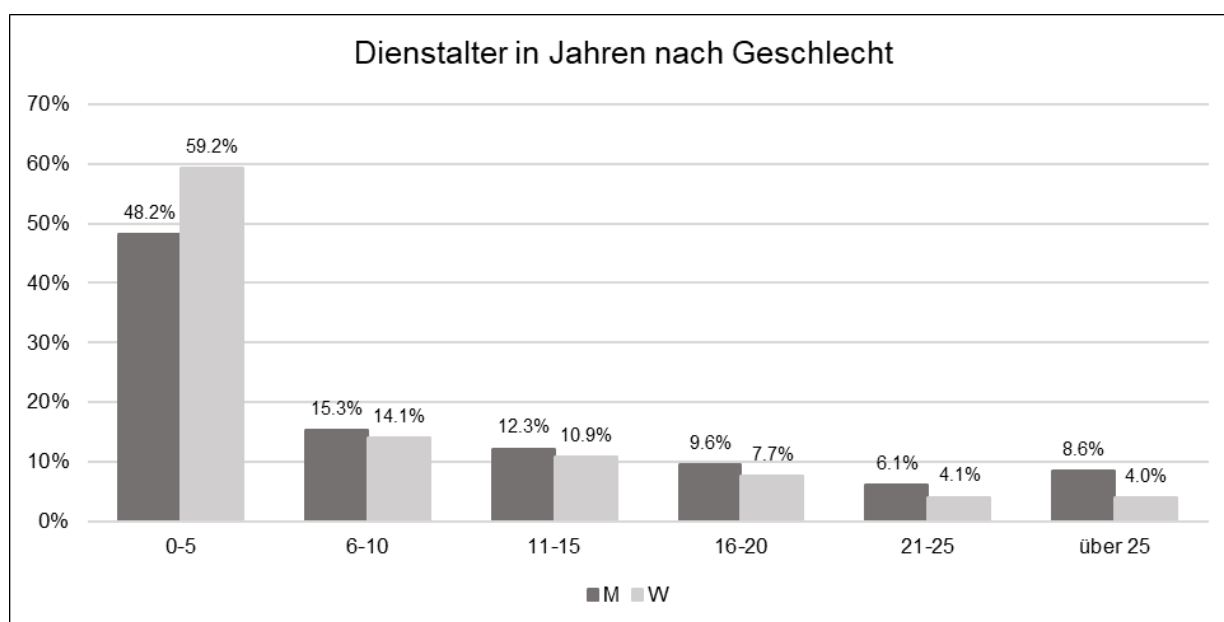


Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Aber im Vergleich zum Jahr 2020 zeigt sich der demografische Wandel deutlich. In 2020 waren 7.6% der Belegschaft über 60 Jahre, im Jahr 2024 sind es bereits 9.2%. Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren Alterssegmenten über- und in den oberen Alterssegmenten leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.3 (2023: 44.4) und bei den Männern 45.3 (2023: 45.7) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 44.7 (2023: 44.9) Jahre. Alle drei Durchschnittswerte sind somit im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Das Alter der Mitarbeitenden liegt aber immer noch über dem Durchschnittsalter der Gesamtschweizer Arbeitnehmenden von 42.3 Jahren (Frauen 42.1 Jahre und Männer 42.5 Jahre). Bei öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz sind 62.3% der Angestellten über 40 Jahre alt.

5.7. Dienstalterstruktur

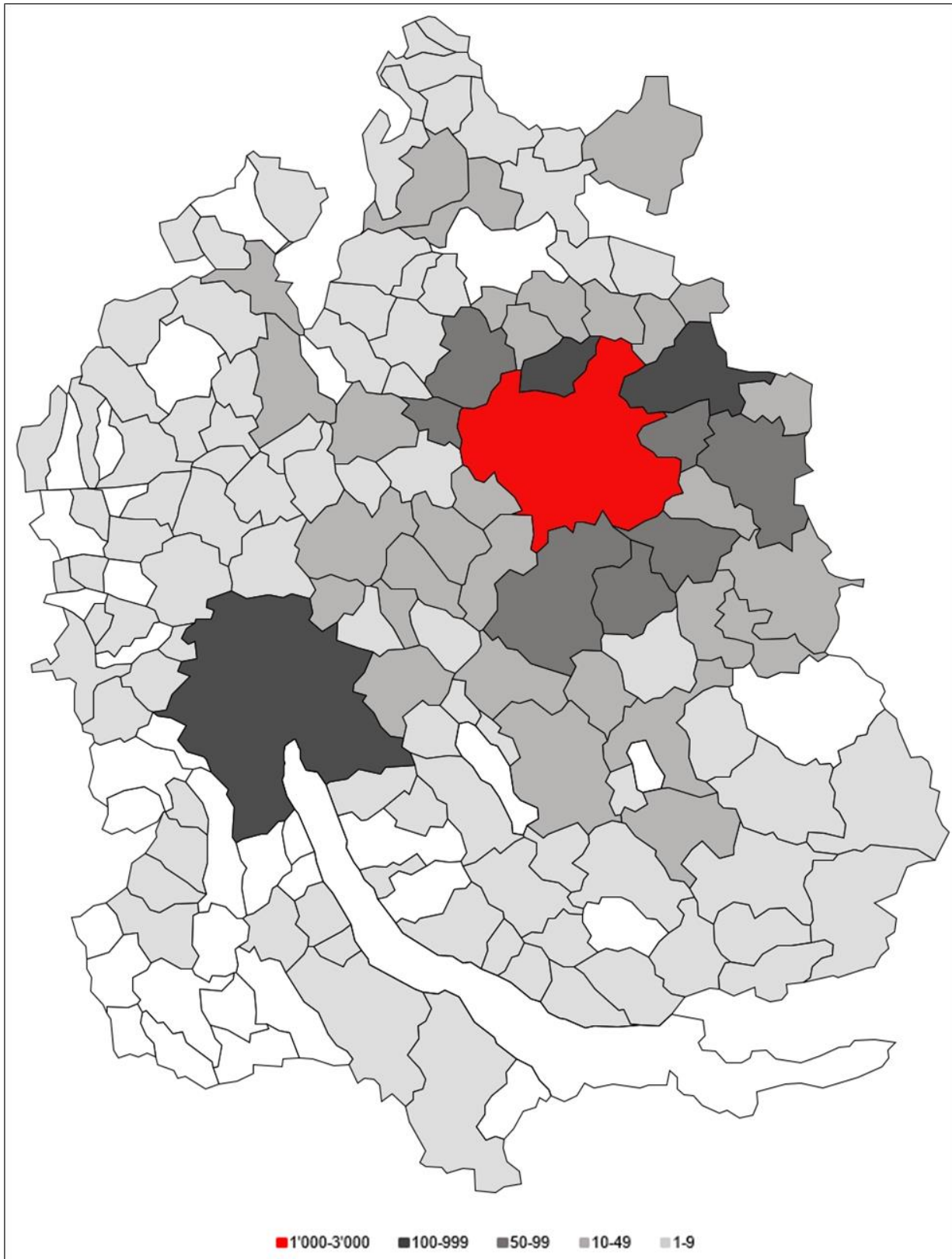
Die dienstaltersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich.

55.0% (2023: 53.1%) des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist das eine Zunahme von fast 10%. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 59.2% (2023: 57.5%), derjenige der Männer bei 48.2% (2023: 46.2%). Mehr als 15 Dienstjahre haben 19.1% (2023: 19.6%) der Mitarbeitenden, im Jahr 2020 waren es noch 20.3%. Ähnlich wie bei der Altersstruktur sind 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 weiter reduziert und befindet sich bei 8.6 Jahren (2023: 8.8 Jahre) und zeigt sich auch in den Fluktuationskennzahlen.



5.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen

Etwas mehr als die Hälfte (52%) der städtischen Mitarbeitenden ist in Winterthur wohnhaft. 33% leben in weiteren Ortschaften des Kantons Zürich und 15% wohnen ausserhalb des Kantons. Die leicht rückläufige Tendenz über die vergangenen Jahre der in Winterthur Wohnhaften hat sich in 2024 nicht fortgesetzt.

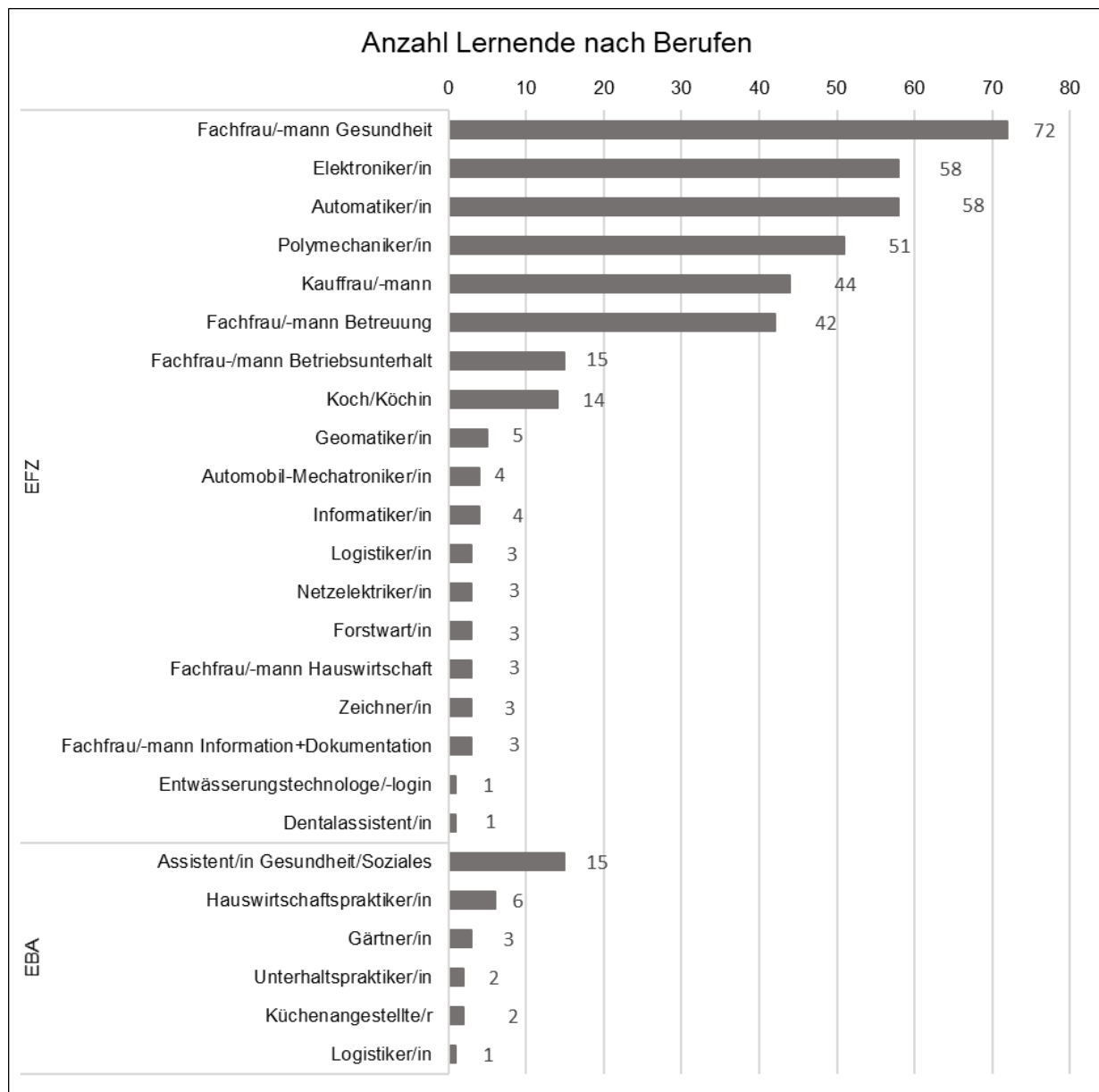


5.9. Ausbildungsverhältnisse

Die Stadt Winterthur bietet in insgesamt 25 Berufen Lehrstellen an. Im Jahr 2024 gab es 416 Lernende bei der Stadtverwaltung Winterthur und 159 Personen absolvierten ein Praktikum. Zusätzlich sind 25 Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr bei der Stadtverwaltung in Ausbildung.

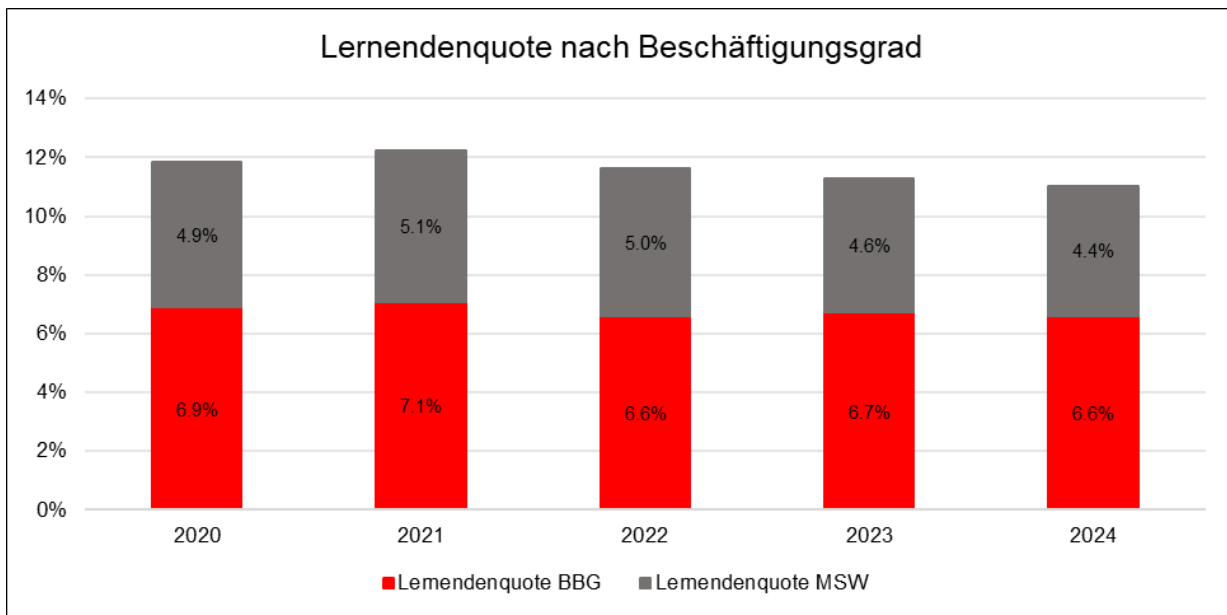
Die Zahlen zeigen das hohe Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Im Vergleich zum Vorjahr waren 8 weitere Lernende beschäftigt und für die Stadtverwaltung Winterthur konnten 7 zusätzliche Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr gewonnen werden. Mit diesen zusätzlichen Kapazitäten sollen künftige Pensionierungen und ungeplante Austritte im Departement Sicherheit und Umwelt abgedeckt werden können.

Die Anzahl Lernende nach Lehrberufen, die bei der Stadtverwaltung erlernt werden, sind in folgender Grafik ersichtlich:

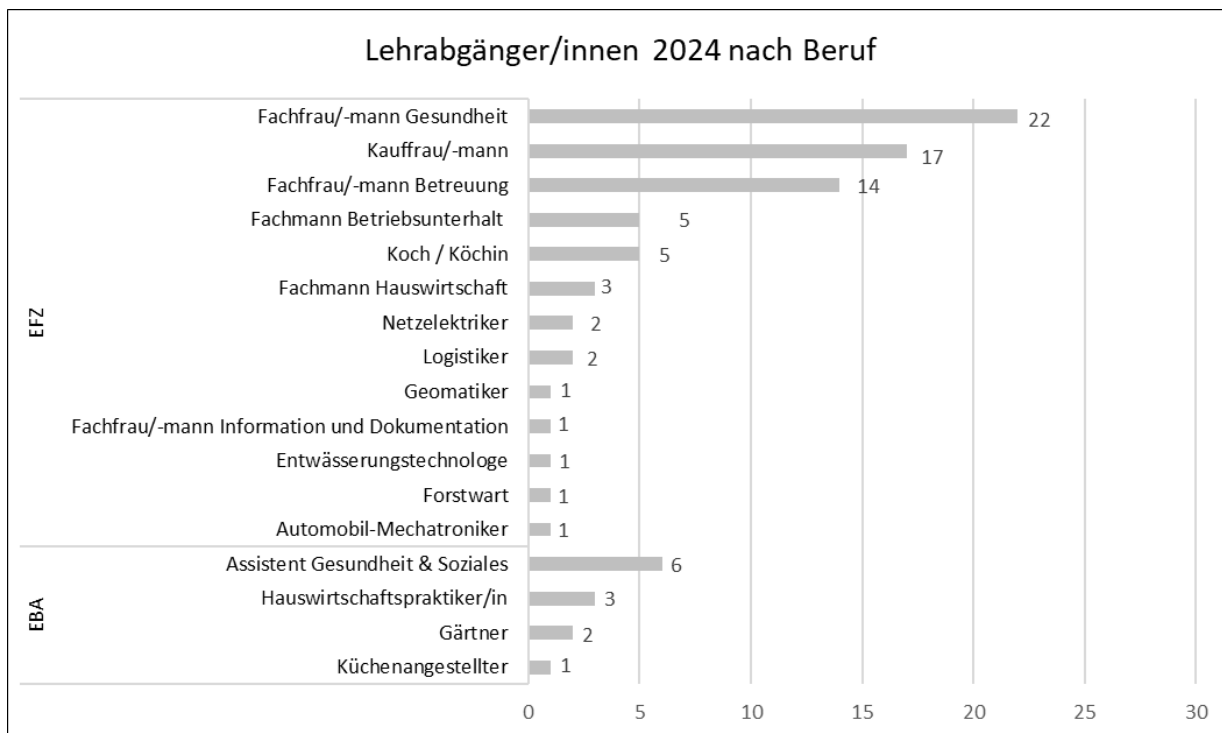


5.10. Lernendenquote

Die Lernendenquote misst den Anteil Lernende im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad (VZÄ) und beträgt im Jahr 2024 11.0%. Die nachfolgende Grafik zeigt je die Quote der städtischen Lernenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und die der MSW-Lernenden über die letzten fünf Jahre. Die Quote ist im Jahr 2024 etwas gesunken, obwohl die Anzahl der BBG-Lernenden und der MSW-Lernenden leicht gestiegen ist. Das liegt am erneuten Anstieg der VZÄ.



Im Jahr 2024 konnten 87 Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (inklusive verkürzte Lehre) erfolgreich ihre Ausbildung bei der Stadt Wintherthur abschliessen. Die meisten Abschlüsse wurden als Fachleute Gesundheit EFZ absolviert.



32% der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger konnten im Jahr 2024 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.

Die MSW als Talentschmiede ist für die Stadtverwaltung ein prestigereiches Aushängeschild. Das Team der Industrie 4.0 ist im Jahr 2024 an den World Skills in Lyon Vize Weltmeister geworden. Der Wettkampf in der Disziplin Industrie 4.0 setzt umfangreiche Kenntnisse von automatisierter Produktion, Programmierung, Digitalisierung und Montagetechnik voraus.

6. Personalaufwand

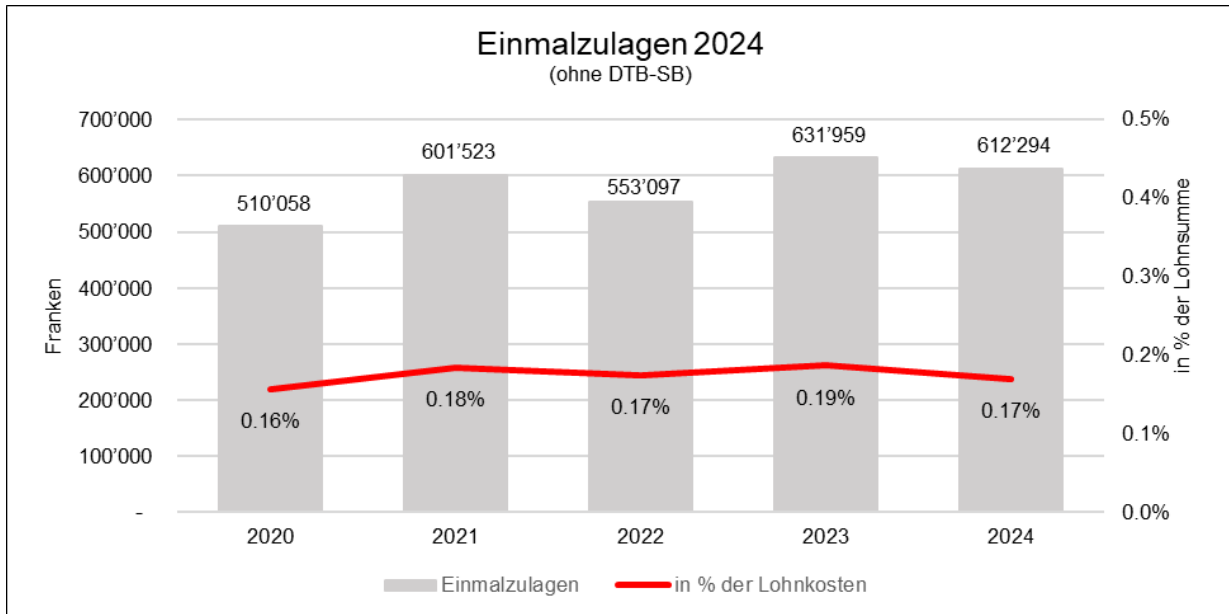
Der Personalaufwand 2024 (420.6 Mio Franken) und der bereinigte Gesamtaufwand der Stadtverwaltung haben sich in 2024 erhöht. Im Vergleich zum Vorjahr ist der bereinigte Aufwand ohne Personalaufwand prozentual um 20.1% gestiegen, der Personalaufwand jedoch prozentual um -17.8% (Vorjahr 511.7 Mio Franken) gefallen. Zu beachten ist, dass der ausgewiesene Personalaufwand die Löhne der Lehrpersonen, die Sozialleistungen sowie weitere Aufwendungen wie Personalgewinnungs- und Personalentwicklungskosten enthält (Sachgruppe 30). Der gesunkene Personalaufwand basiert grösstenteils auf der Auflösung von Vorsorgerückstellungen aufgrund des neuen Vorsorgemodells der Pensionskasse per 1. Januar 2025.

6.1. Einmalzulagen

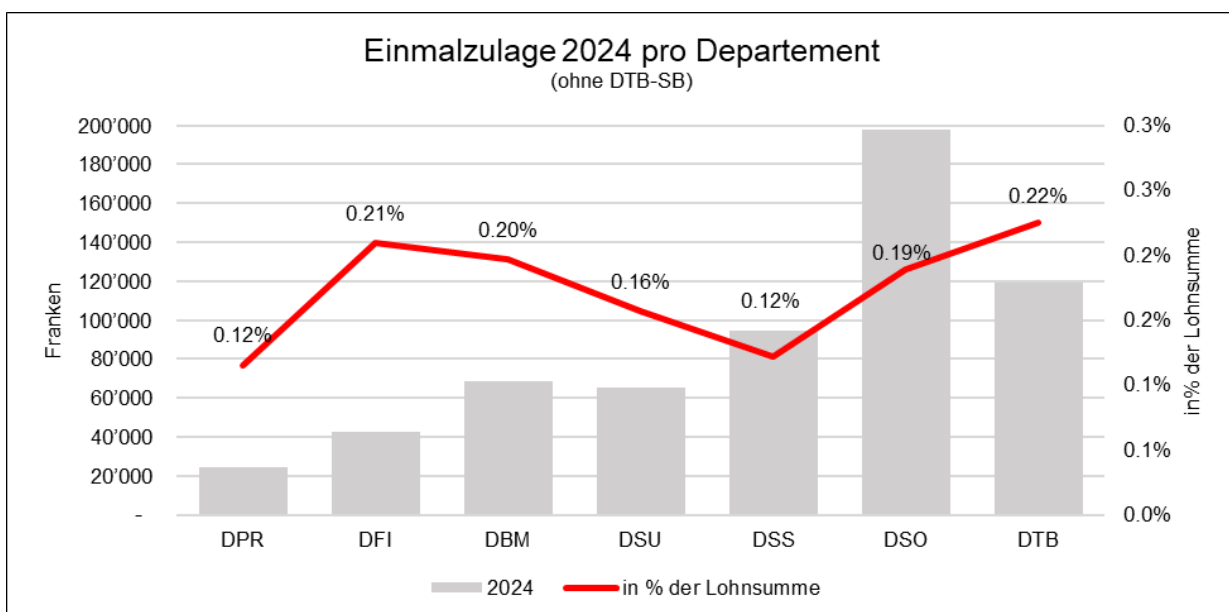
Im Jahr 2024 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 VVO PST Fr. 612'294 (2023 Fr. 631'958) an Einmalzulagen (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) ausbezahlt, was einer Abnahme

von 3.2% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkostengruppe 3010) entsprechen die Einmalzulagen 0.17 % und liegen damit tiefer als im Vorjahr (2023: 0.19%) unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.20%.

Im Jahr 2024 konnten 889 (2023: 776) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von Fr. 689 (2023: Fr. 814) profitieren.



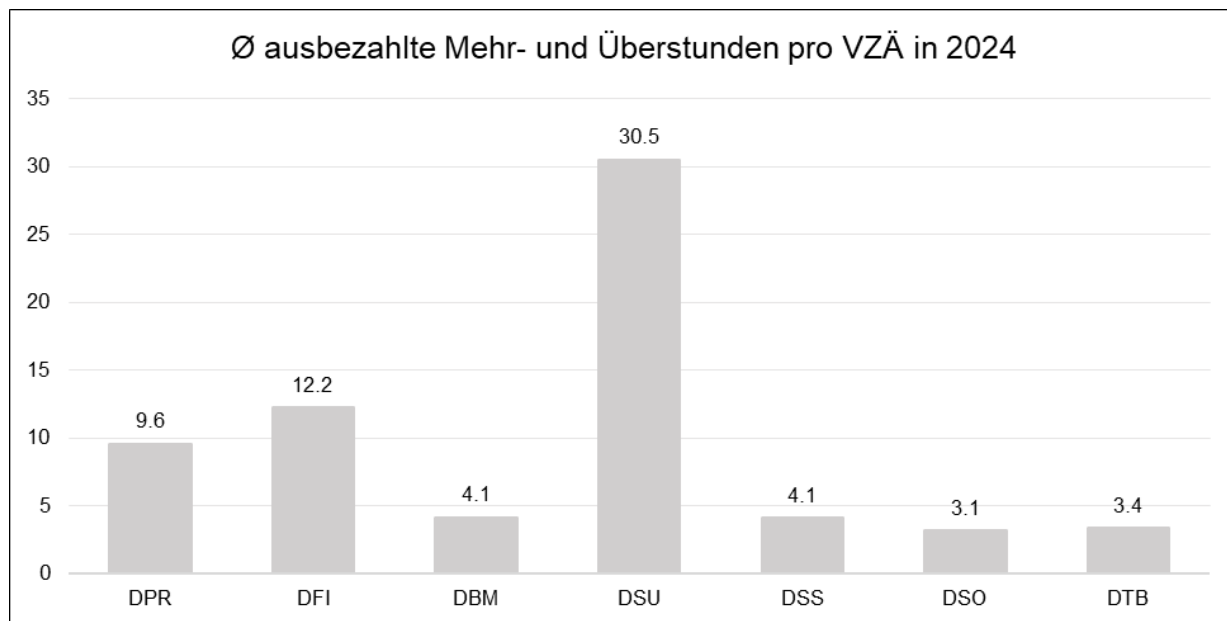
In den Einmalzulagen 2024 vom DTB sind die Einmalzulagen vom Stadtbuss nicht enthalten, da Mitarbeitende die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbuss) separat erhalten. Die Verteilung der 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 2024 hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden auf 26'294 Stunden (2023: 20'206 Stunden) erhöht, das entspricht einem Anstieg von 30.1%. Hinweis: Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 6.9 Vollzeitstellen.

Die durchschnittlich ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ im Jahr 2024 nach Departement sind in der folgenden Grafik ersichtlich.



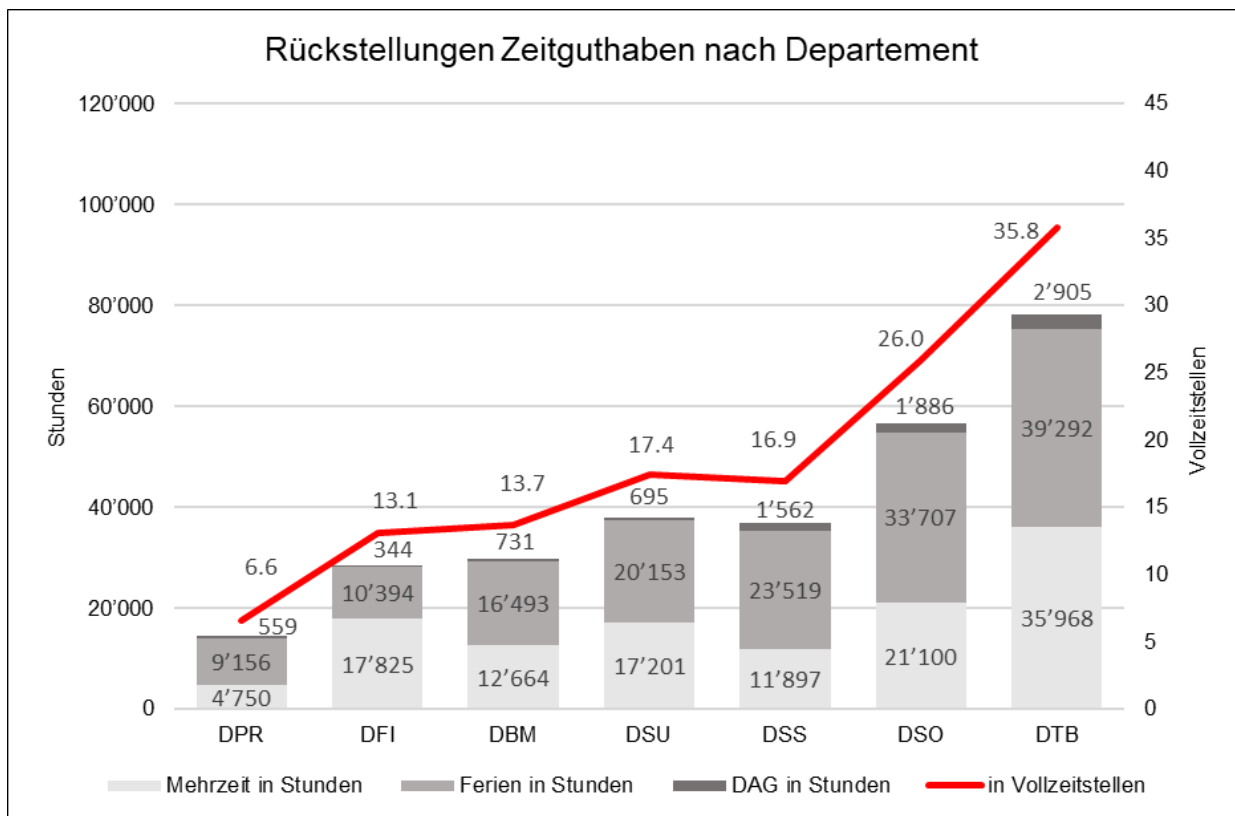
Die überdurchschnittlich hohen Auszahlungen im Departement Sicherheit und Umwelt sind auf die Ordnungsdienstseinsätze der Polizei im 2024 zurückzuführen, die trotz vakanter Stellen sichergestellt werden mussten. Eine Kompensation der daraus entstandenen Mehrarbeit durch Freitage war nicht möglich, weshalb diese ausbezahlt wurde.

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 2024 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung auf 15.3 Millionen Franken (2023: 14.5 Millionen Franken). Das bedeutet eine Zunahme von 0.78 Millionen Franken.

Die zurückgestellten Stunden für Zeitguthaben und die dazugehörigen Rückstellungen zeigen keine parallele Entwicklung auf. Mögliche Ursachen dafür sind im manuellen Prozess der Ermittlung der Zeitguthaben und der daraus resultierenden Konsolidierungen der Stundensaldi, sowie unterschiedlichen Bewertungssätzen von Stunden je nach Sozialabgabepflicht zu finden.

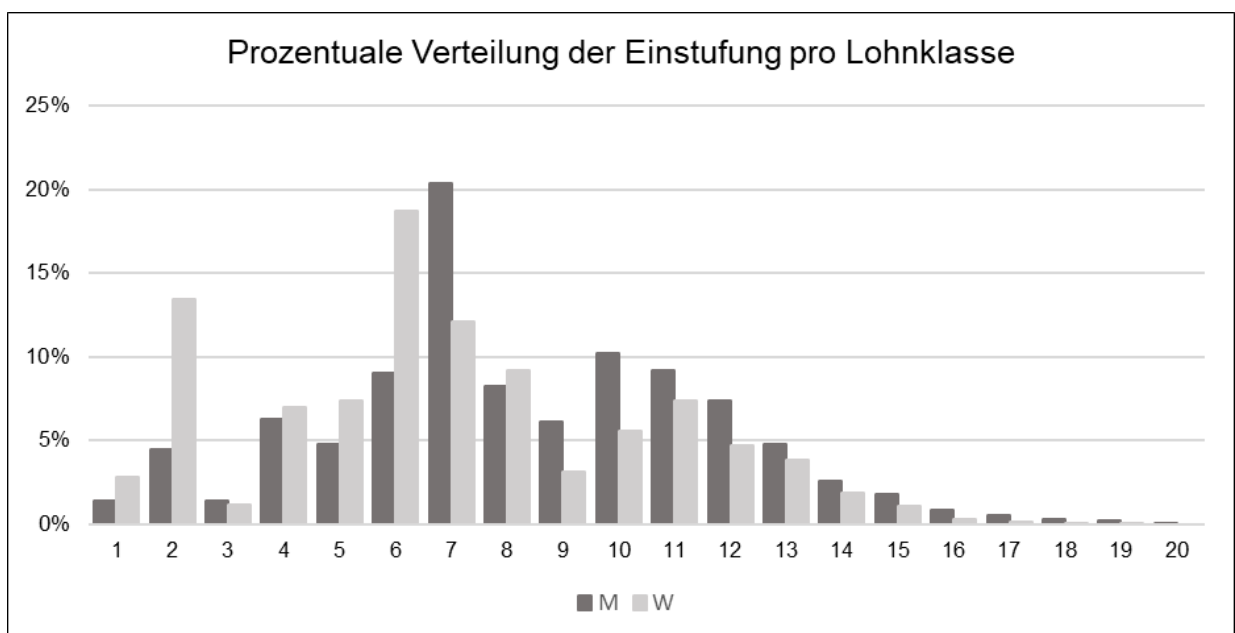
Die von den Departementen gemeldeten Stundensaldi per 31. Dezember 2024 entsprechen in Summe 282'801 Stunden, was umgerechnet 129.5 VZÄ entspricht.



7. Lohnstruktur

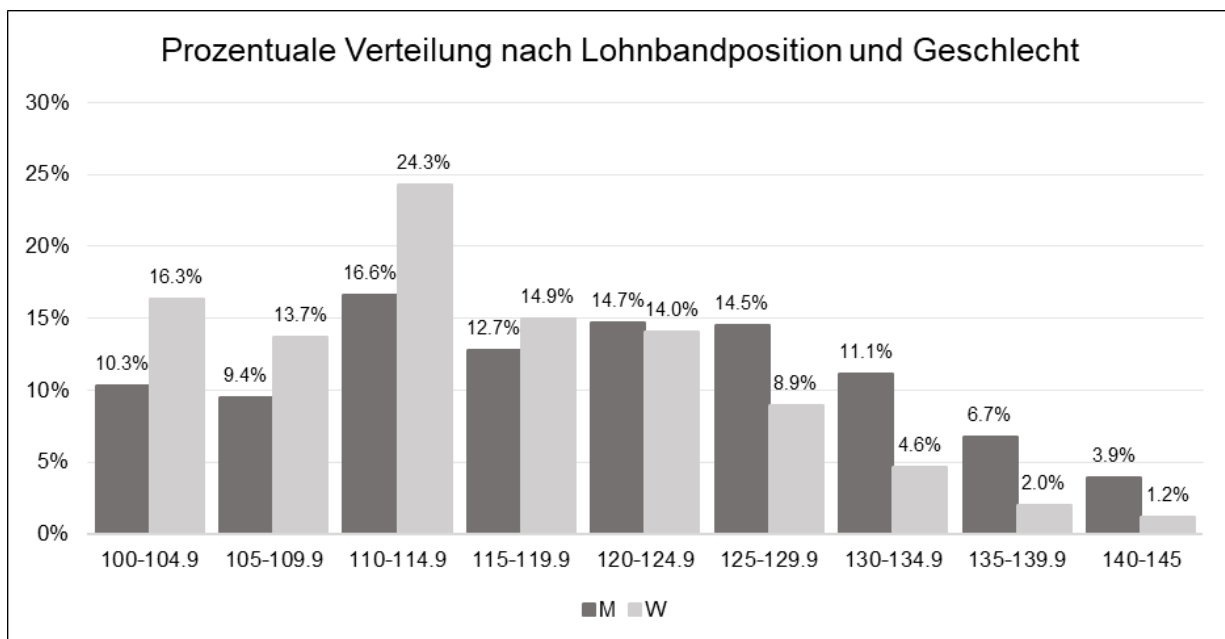
7.1. Verteilung nach Lohnklassen

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen nach Lohnklassen unterteilt nach Geschlechtern im Jahr 2024. Bei der Stadtverwaltung sind Frauen in tiefen Lohnklassen übervertreten. Das wird etwa insbesondere in der Lohnklasse 2 mit den Reinigungsmitarbeitenden sichtbar.



7.2. Lohnbandposition

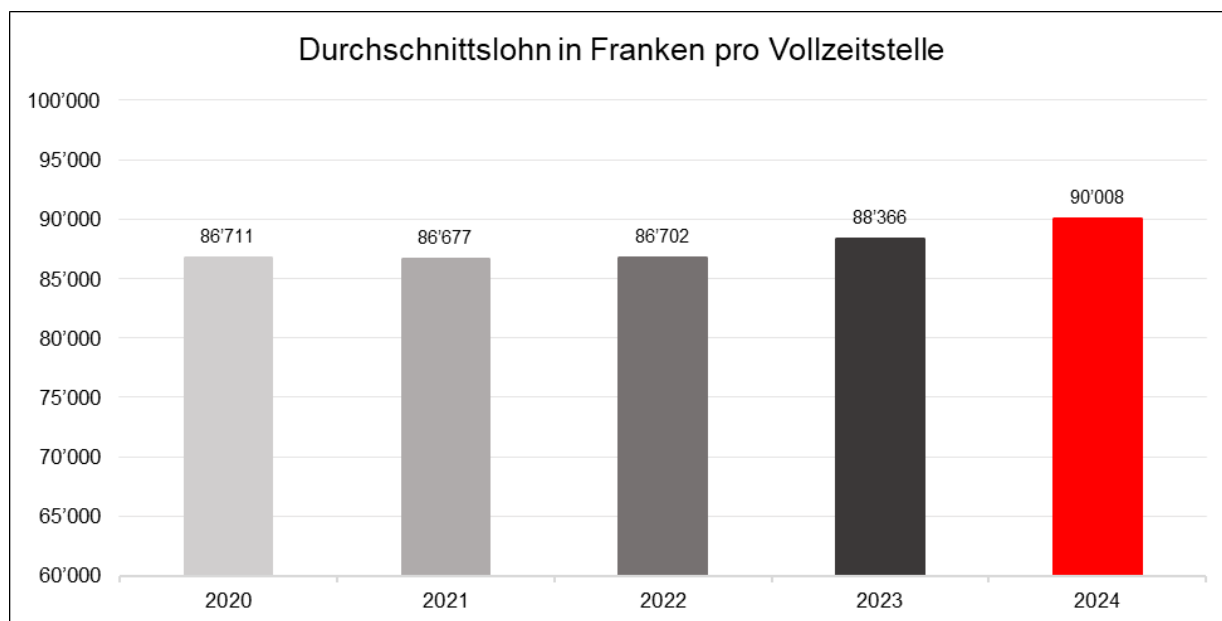
Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Die Bandbreite 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 im Jahr 2020 durchgeführte Lohngleichheitsanalyse zeigte auf, dass es keine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung bei der Stadtverwaltung gibt. Das heisst, die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich nicht auf objektiv-diskriminierende Faktoren zurückführen.

7.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle

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 Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um Fr. 1'642 auf Fr. 90'008 erhöht. Dieser Anstieg ist vor allem auf den Teuerungsausgleich zurückzuführen. Der Rotationsgewinn beläuft sich im Berichtsjahr 2024 auf 0.45% und ist um 0.02% (2023 0.43%) höher als im Vorjahr.

Das Medianeinkommen pro Vollstelle der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung beläuft sich im Jahr 2024 auf Fr. 83'789 und ist im Vergleich zum Vorjahr um Fr. 1'303 gestiegen (2023: Fr. 82'486). Da bei der Stadtverwaltung viele Mitarbeitenden in Lohnklassen 6 und 7 arbeiten, ist der Medianlohn niedriger als der Durchschnittslohn. 50% aller Mitarbeitenden haben im Jahr 2024 weniger als Fr. 83'789 und 50% der Mitarbeitenden mehr als Fr. 83'789 verdient.

7.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich

Gemäss städtischem Personalrecht passt der Stadtrat den Lohn auf den 1. Januar eines Kalenderjahres auf der Grundlage des Landesindexes der Konsumentenpreise im September 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	Teuerungsausgleich	Individuelle Lohnerhöhung	Total	davon Rotationsgewinn
2021	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
2022	0.5%	0.5%	0.9%	0.4%
2023	2.0%	0.5%	2.5%	0.4%
2024	1.7%	0.5%	2.2%	0.5%
2025	0.8%	0.5%	1.3%	noch nicht bekannt

Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 11. Dezember 2024 zum Budget 2025 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2025 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.5% gewährt. Der Rotationsgewinn für 2025 kann erst nach Abschluss des Jahres 2025 ermittelt werden.

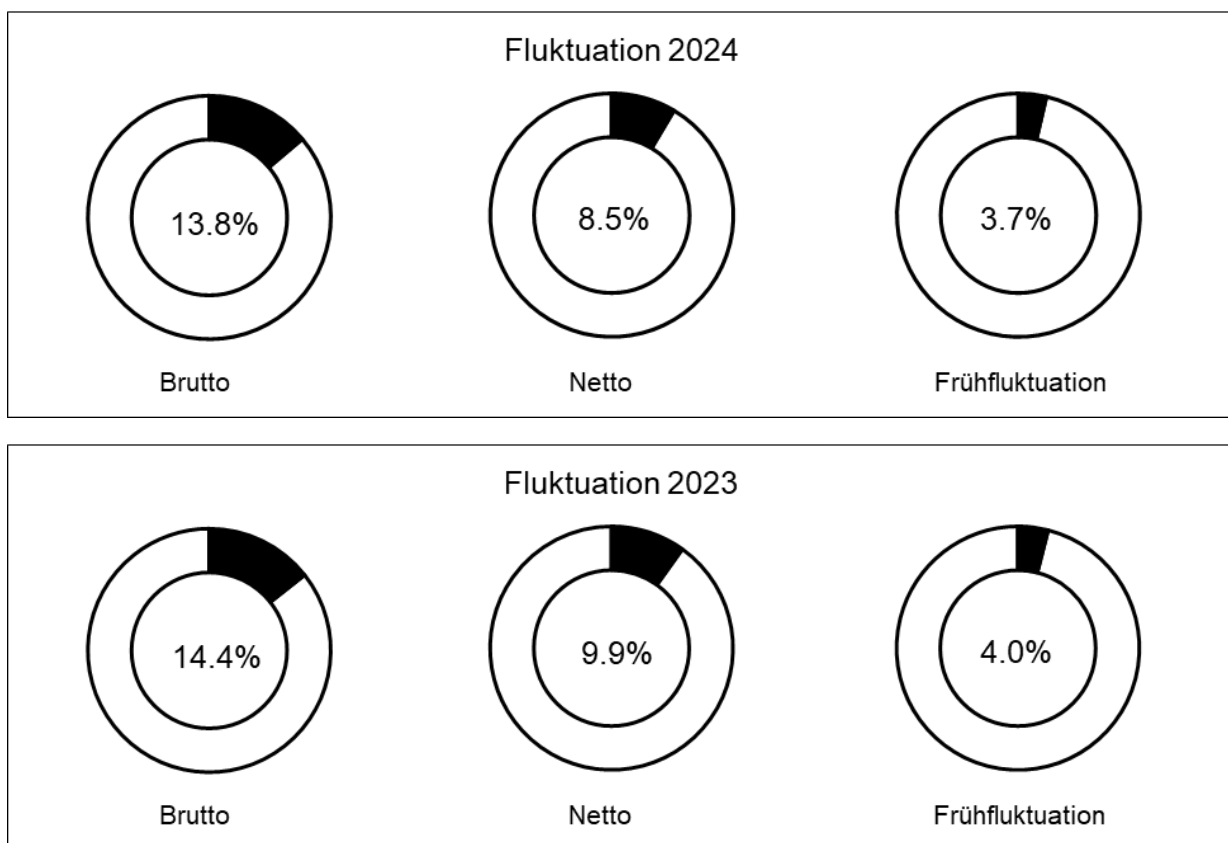
8. Fluktuation

8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation

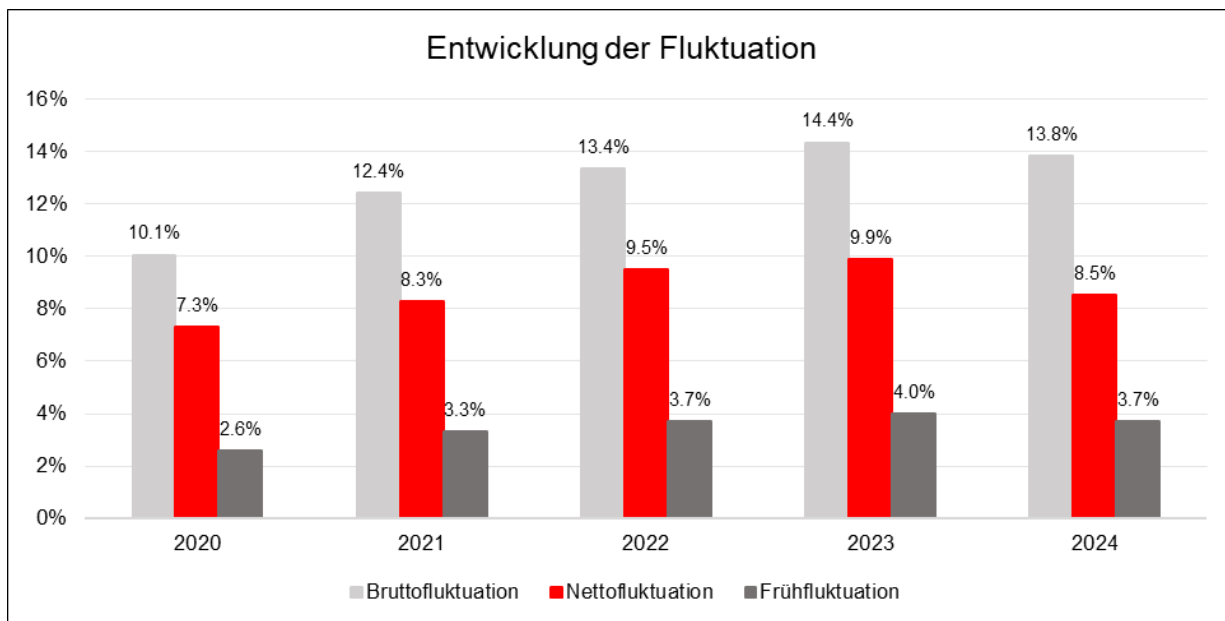
Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von unbefristeten Mitarbeitenden (ohne interne Stellenwechsel). Die Nettofluktuation beinhaltet die Kündigungen durch die Arbeitnehmenden (Kündigungen ohne Pensionierungen). Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Dabei werden nur die arbeitnehmerseitigen Kündigungen berücksichtigt. Die Analyse der Ursachen für die Frühfluktuation kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben. Alle Fluktuationsraten werden jeweils auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.

Ab 2022 wird die Bruttofluktuation ohne befristete Anstellungen berechnet und nur auf die Festangestellten angewendet. Durch diese Änderung in der Berechnung ist die Bruttofluktuationskennzahl besser vergleichbar. Analog wurden die Vergangenheitswerte neu berechnet.

Die folgenden Grafiken zeigen die verschiedenen Fluktuationskennzahlen im Vergleich zum Vorjahr.

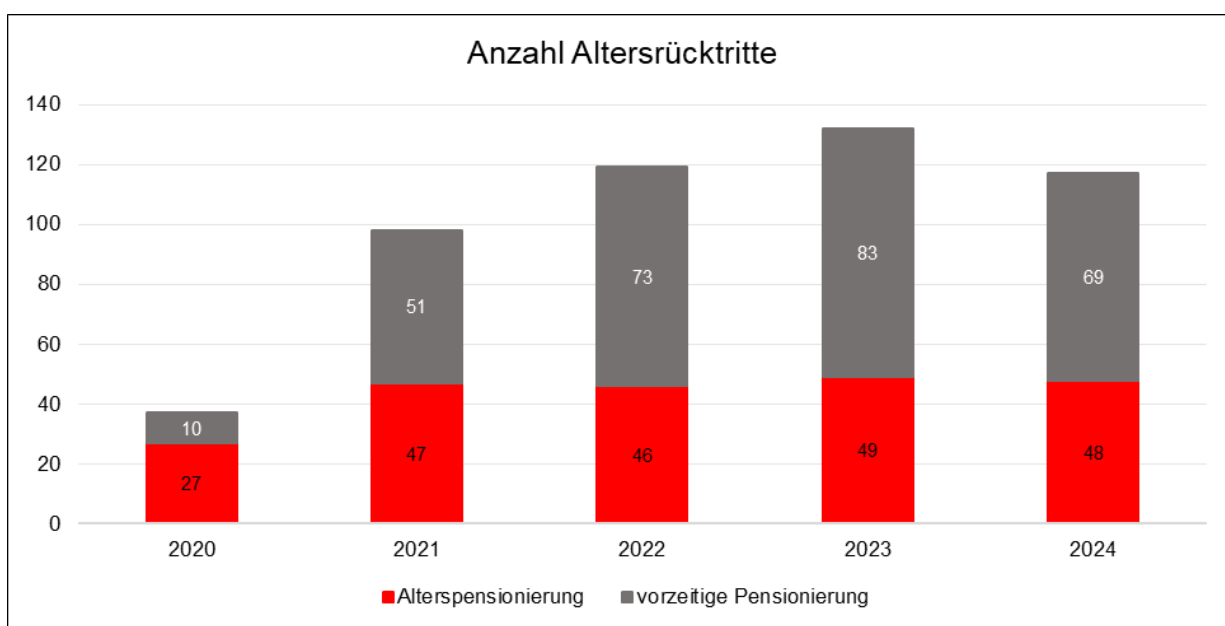


Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 0.6% gesunken. Ebenfalls sind die Nettofluktuationsrate (-1.4%) und die Frühfluktuation im Vergleich zum Vorjahr (-0.3%) gesunken.



8.2. Altersrücktritte

Der ordentliche Altersrücktritt erfolgt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 117 (2023: 132) Personen pensioniert, wovon 69 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch gemacht haben. Das niedrige Niveau in 2020 ist hauptsächlich auf die Inkraftsetzung des Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadtverwaltung (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020 zurückzuführen. Dadurch hat sich die Anzahl der Personen deutlich reduziert die 2020 ordentlich oder vorzeitig pensioniert werden konnten. Im Jahr 2024 haben sich die Altersrücktritte wieder auf ein normales Niveau eingependelt. Das durchschnittliche Pensionierungsalter betrug im Jahr 2024 63 Jahre, im Jahr 2023 waren es noch 63.5 Jahre.



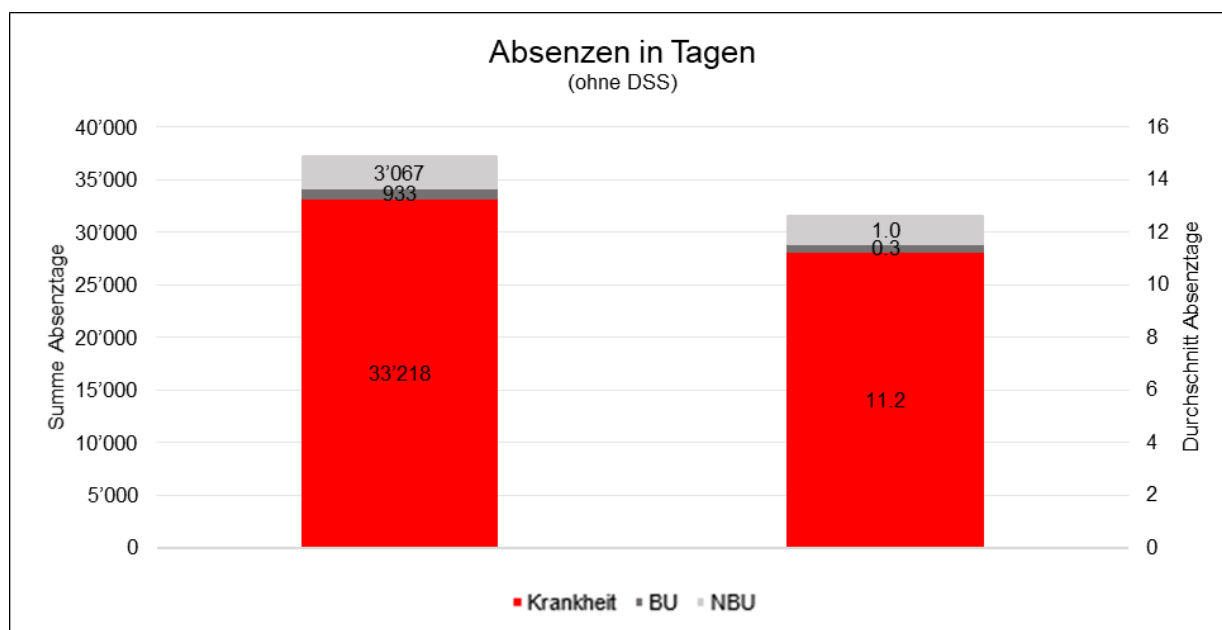
9. Absenzen und ergänzender Stellenplan

9.1. Absenzen

Bei der Stadtverwaltung sind acht verschiedene Zeiterfassungssysteme mit unterschiedlichen Erfassungsprozessen im Einsatz, dies führt zu einer gewissen Unschärfe in der Vergleichbarkeit auf gesamtstädtischer Ebene. Die Auswertungen der Absenzen zeigen lediglich eine Tendenz des Absenzenverlaufs. Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgte laut Stadtratsbeschluss (SR.19.832-2 vom 29.01.2020) im Laufe des Jahres 2020. Dabei wurde festgelegt, dass unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten bereits ab dem ersten Abwesenheitstag ausgewertet werden.

Durchschnittlich sind im Jahr 2024 die Mitarbeitenden 11.2 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2023 12.3 Arbeitstage. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenkmeldungen von 2024 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine beim Umsetzen des Prozesses gibt. So gibt es beim Departement Schule und Sport unterschiedlichste Erfassungssysteme für Absenzen, die teilweise auch manuell geführt werden müssen und daher zu einer Fehleranfälligkeit führen können. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne diese Daten ermittelt.

Die folgende Grafik zeigt die Summe der Absenztage infolge Krankheit, Berufsunfall (BU) und Nicht-Berufsunfall (NBU) sowie die Absenztage pro VZÄ.



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.

Im Jahr 2024 wurden 21 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem ergänzenden Stellenplan begleitet. 6 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr aus dem Ergänzenden Stellenplan entlassen werden (davon drei Übertritte ins Pensionsalter, eine IV-Rentenzusprache und je ein Austritt nach Abschluss der Ausbildung sowie nach Reorganisation, bei der für den Mitarbeiter leider keine Anschlusslösung in der Stadtverwaltung gefunden werden konnte).

7 Mitarbeitenden wurden im Jahr 2024 neu Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan gewährt.

Eine erste Kostengutsprache wird in der Regel für maximal drei Jahre ausgestellt. Diese wird in der Folge laufend überprüft und kann verlängert werden. Deshalb variieren Dauer und Umfang der Unterstützung weiterhin stark.

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

