



Protokollauszug vom

22.09.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2020, Kenntnisnahme

IDG-Status: öffentlich

SR.21.716-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2020 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 Leiter/innen der departementalen Personaldienste zu informieren); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Einleitung

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 2020 werden die wichtigsten Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten drei 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 departementspezifischen Auswertungen im Sommer 2021 bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

Im Zusammenhang mit Ablösung des SAP Business Warehouse erfolgte die Anpassung der Datenstruktur und ein Neuaufbau der Kennzahlen mittels eines Datenmodells in Excel. Wegen der von Grund auf neu aufgebauten Datenstruktur lassen sich die Ergebnisse der vergangenen Personalcontrolling-Berichte nicht Eins zu Eins vergleichen und kann es aufgrund einer veränderten Datenbasis zu Differenzen in den Auswertungen im Vergleich zu den Vorjahren kommen. Die Anpassungen wurden jedoch gleichzeitig als Chance genutzt, um die Kennzahlen bzw. ihre Darstellung zu prüfen und zu vereinfachen.

2. Kommentierung

In vielen Fällen 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) haben beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 33 Stelleneinheiten zugenommen. In diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen sind die Anzahl Anstellungen (+266) und die Anzahl Personen (+114). Der Anstieg der Anzahl Anstel-

lungen ist insbesondere auf den Anstieg bei den Mehrfachanstellungen zurückzuführen. Im Vergleich über die letzten 3 Jahre ist das VZÄ (Beschäftigungsumfang) kontinuierlich angestiegen und befindet sich mit 3'370 auf dem bisher höchsten Stand. Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten drei Jahre zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 54.0 Sollstellen. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei 99.31 %.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen

Nach wie vor haben in der Stadtverwaltung mehr Männer Führungspositionen inne als Frauen, jedoch wird der Unterschied kontinuierlich geringer. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in den Führungsstufen angestiegen (+ 1.2 %) und auch bei den seit 2016 eingeführten, separat ausgewiesenen obersten und oberen Führungsstufen ist eine positive Tendenz sichtbar (+ 3.5 %). Damit konnte erstmals die angestrebte Quote von 35 % überschritten werden. Auch zukünftig sollen aber mit gezielten Massnahmen Frauen in Führungsfunktionen respektive die ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungsstufen gefördert werden. 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 63.3 % insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (84.8 %) in Teilzeitanstellungen als Männer (30.3 %). 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 Altersstruktur der Stadtverwaltung zeigt, dass der demografische Wandel auch bei öffentlichen Verwaltungen nicht Halt macht. Auch wenn sich dieses Jahr das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr nicht mehr weiter erhöht hat (2020: 44.8 Jahre; 2019: 45 Jahre), sind immer noch 63.1 % der Angestellten über 40 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich eine Abnahme der über 50-Jährigen erkennen (- 0.8 %), aber auch eine Abnahme der unter 20-Jährigen (- 0.1 %). Folglich muss auch weiterhin der Arbeitgeberattraktivität die notwendige Bedeutung beigemessen und die gezielte Gewinnung von neuen bzw. die Förderung der bereits vorhandenen Mitarbeitenden strategisch angegangen werden.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um 447 Franken auf 86 485 Franken reduziert. Dieser Rückgang lässt sich auf den sprunghaften Anstieg der vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 zurückführen, die das durchschnittliche Gehalt bei der Stadtverwaltung sinken liessen, da ältere Mitarbeitende tendenziell höhere Löhne erhalten. Der Grund für die vorzeitigen Altersrücktritte war die Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Winterthur (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020.

Die im Jahr 2020 durchgeführte Lohngleichheitsprüfung bestätigt erneut offiziell die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bei der Stadtverwaltung.

Lohnmassnahmen 2021

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 die ordentlichen Lohnmassnahmen ausgesetzt. Somit entstanden keine Kosten für die Lohnmassnahmen für 2020 - im Gegenteil wurde der Rotationsgewinn eingespart.

Einmalzulagen

Im Jahr 2020 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) 510 058 (2019: 562 239) Franken an Einmalzulagen ausbezahlt, was einer Abnahme von 9.3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die bereinigten Einmalzulagen liegen gesamtstädtisch mit 0.16 % wie in den Vorjahren unterhalb dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.2 %.

Ausbezahlte Mehr- und Überstunden/Zeitguthaben

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden weiter stark erhöht (+ 27.3 %) und erreicht damit den Höchstwert der letzten fünf Jahre. Diese Erhöhung basiert hauptsächlich auf angestiegenen Auszahlungen von Mehrstunden während der Pandemie. 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 um 0.3 Millionen Franken auf 14.2 Millionen Franken (2019: 14.5 Millionen Franken) reduziert.

Fluktuation

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.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 7 % gefallen (2020: 19.8 %), die Netto Fluktuationsrate (2020: 7.3 %) ebenfalls um 0.5 % während sich die Frühfluktuationsrate (2020: 2.6 %) im Jahresvergleich nur minimal (-0.1 %) verändert hat. Der Rückgang der Bruttofluktuation ist zum grossen Teil auf die hohe Anzahl Frühpensionierungen im 2019 zurückzuführen. Die relativ stabile Nettofluktuation kann sicher mit der Corona-Pandemie in Zusammenhang gesetzt werden, da während unsicheren Zeiten auf dem Arbeitsmarkt weniger häufig die Stelle gewechselt wird.

Altersrücktritte

Im Berichtsjahr 2020 wurden insgesamt nur 27 Personen pensioniert (2019: 203), 10 Mitarbeitende haben von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Die vergleichsweise zahlreichen vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 standen ebenfalls in einem Zusammenhang mit der Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Winterthur (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020. Entsprechend hatten im 2020 viel weniger Mitarbeitende überhaupt die Möglichkeit, sich frühzeitig pensionieren zu lassen. Das durchschnittliche vorzeitige Rücktrittsalter beläuft sich auf 64.3 Jahre (2019: 62.3 Jahre).

Absenzen

Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgte im Laufe des Jahres 2020. 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. Durchschnittlich sind im Jahr 2020 die Mitarbeitenden 10.1 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Departement Schule und Sport wurden die neuen Vorgaben noch nicht umgesetzt, daher sind die Absenzen des Departements in den Berechnungen nicht enthalten.

3. Kommunikation und Veröffentlichung

Die interne Kommunikation erfolgt über die Linie und durch Information der Leiter/innen der dezentralen HR durch das Personalamt sowie einen Beitrag in MyWin. Die Personalverbände (VPOD, Personalverband und Polizeibeamtenverband) werden ebenfalls durch das Personalamt über das Personalcontrolling in Kenntnis gesetzt und erhalten ein Exemplar der Personalkennzahlen. Danach wird der Bericht veröffentlicht und die Öffentlichkeit mit einer Medienmitteilung informiert. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.

Beilage:

1. Bericht Personalcontrolling 2020
2. Medienmitteilung