



Protokollauszug vom

23.10.2019

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2018, Kenntnisnahme und Aufträge

IDG-Status: öffentlich

SR.19.464-2

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom beiliegenden Bericht Personalcontrolling 2018 wird Kenntnis genommen.
2. Die Departemente werden beauftragt, die ihren Zuständigkeitsbereich betreffenden Resultate zu analysieren und bei Bedarf für die Umsetzung darauf abgestimmter Massnahmen zu sorgen.
3. Die beiliegende Medienmitteilung wird genehmigt.
4. Mitteilung (mit beiliegendem Bericht) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (auch zuhanden der in der Personalkommission vertretenen Personalverbände und zur Information der dezentralen Personaldienste).

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Einleitung

Personalkennzahlen spielen im Rahmen des Personalcontrollings eine wichtige Rolle. Sie verschaffen einen Überblick über relevante Grössen des Personalwesens. Wenn sich die Zahlen auf wesentliche Aspekte des Personalmanagements beziehen sowie regelmässig erhoben, analysiert und kommentiert werden, sind sie eine wertvolle Führungshilfe. Die Personalkennzahlen basieren hauptsächlich auf dem Personalinformationssystem «SAP HR».

Im beiliegenden Bericht Personalcontrolling 2018 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 und deren Veränderung zum Vorjahr ist auf Seite 5 des Berichts zu finden. Die Departemente sind zu beauftragen, die ihren Zuständigkeitsbereich betreffenden Resultate zu analysieren und bei Bedarf für die Umsetzung darauf abgestimmter Massnahmen zu sorgen.

2. Kommentar zu verschiedenen Entwicklungen

In vielen Bereichen haben sich die aktuellen Zahlen gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig verändert, weshalb sich Kommentare dazu erübrigen. Ausgewählte Aspekte des Berichts werden im Folgenden speziell beleuchtet:

Entwicklung Personalbestand/Stellenplan

Die Entwicklung der Anstellungsverhältnisse, des Beschäftigungsumfangs und des Stellenplanes sind in Relation zur Bevölkerungsentwicklung der Stadt Winterthur zu sehen. Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten fünf Jahre zugenommen (+ 2.1 %) und ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich höher (Zunahme um 40 Sollstellen). Die Zunahme ist vor allem auf den Ausbau der Leistungen in den Bereichen Schule und Sport (Volksschulen: Wachstum Schulergänzende Betreuung sowie Liegenschaften Kindergarten/Primarschule: Schulhausneubau) und Technischen Betriebe (Stadtbus Winterthur: Fahrplananpassungen) zurückzuführen. Parallel dazu stieg die Zahl der Einwohner/innen in Winterthur im selben Zeitraum jedoch um 4.7 %, im Verhältnis also deutlich stärker als das Verwaltungspersonal. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei 99.2%. Es muss für die Zukunft darauf geachtet werden, dass für die wachsende Stadt genügend personelle Ressourcen zur Erfüllung der öffentlichen Aufgaben zur Verfügung stehen.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen

Nach wie vor sind in der Stadtverwaltung mehr Männer in Führungspositionen als Frauen. Im Vorjahresvergleich ist der Frauenanteil in den Führungsstufen leicht gesunken (- 0.6 %). Etwas deutlicher macht sich dieser Rückgang in der seit 2016 separat ausgewiesenen obersten und oberen Führungsstufen bemerkbar (- 1.2 %). Um dem entgegenzuwirken, muss weiterhin mit gezielten Massnahmen die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen respektive eine ausgeglichene Geschlechterverteilung in Führungsstufen angestrebt werden. Entsprechende Vorkehrungen in diese Richtung werden im Rahmen der Umsetzung der hängigen Motion betreffend Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader (GGR-Nr. 2017.14) ausgearbeitet.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Teilzeitarbeit

Die Stadtverwaltung weist mit 63.3 % insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (82.6 %) in Teilzeitanstellungen als Männer (24.3 %). In den Führungsfunktionen sind die Teilzeitmitarbeitenden jedoch klar untervertreten (24.6 %), worauf die tiefere Vertretung der Frauen bei den Führungskräften wohl hauptsächlich zurückzuführen sein dürfte. Dafür spricht auch, dass die Hälfte der weiblichen Führungskräfte Teilzeit arbeitet (bei den männlichen Führungskräften lediglich 11.8 %). Damit mehr Männer und Frauen Führungspositionen in Teilzeit übernehmen können, sollte dies, wo betrieblich möglich und sinnvoll, organisatorisch 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 weiter zu fördern. Interessant wird sein, ob sich die auf Anfang 2019 personalrechtlich neu geschaffene Möglichkeit einer garantierten Pensumsreduktion im Zusammenhang mit der Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben im engeren familiären Umfeld respektive nach der Geburt/Adoption auch auf die Teilzeitarbeit in der Führung auswirken wird.

Altersstruktur

Die Altersstruktur der Stadtverwaltung zeigt, dass der demografische Wandel auch bei öffentlichen Verwaltungen nicht Halt macht. Auch wenn sich dieses Jahr zum ersten Mal seit langem das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden nicht mehr weiter erhöht hat (2018: 45.4 Jahre; 2017: 45.5 Jahre), sind immer noch zwei Drittel der Angestellten über 40 Jahre alt. Im Mehrjahresvergleich lässt sich eine weitere Zunahme der über 50-Jährigen erkennen (+ 5.3 %) und eine geringe Abnahme der unter 20-Jährigen (- 1.0 %). Nach wie vor muss daher der Arbeitgeberattraktivität auch für junge Mitarbeitende die notwendige Bedeutung beigemessen und die gezielte Gewinnung von neuen bzw. die Förderung der bereits vorhandenen Mitarbeitenden strategisch angegangen werden. Ein erster positiver Schritt in diese Richtung bedeutet die Erhöhung

des Ferienanspruchs auf fünf Wochen, der durch die Revision des Personalstatuts realisiert worden ist. Es sind bereichsspezifisch weitere gezielte Schritte ins Auge zu fassen.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Der durchschnittliche Jahreslohn hat sich – wie auch die durchschnittliche Lohnbandposition – aufgrund der vergangenen Lohnmassnahmen leicht erhöht. Die Differenzen im Lohnband zwischen Männern und Frauen von 6.9 Prozentpunkten sind damit erklärbar, dass Frauen in solchen Funktionen überproportional vertreten sind, die entweder einen hohen Anteil von ausserordentlichen Anstellungen (Lohnband 100 %) aufweisen (z.B. Reinigungspersonal) oder bei denen die durchschnittliche Lohnbandposition aufgrund des Marktvergleiches etwas tiefer ist. Eine systematische Lohnungleichheit von Mann und Frau lässt sich, wie auch die Lohnvergleichsprüfung aus dem Jahr 2013 gezeigt hat, daraus jedoch nicht ableiten.

Lohnmassnahmen 2019

Basierend auf der Genehmigung des Budgets 2019 durch den Grossen Gemeinderat wurden per 1. März 2019 die ordentlichen Lohnmassnahmen festgelegt. Die Kosten für die Lohnmassnahmen beliefen sich auf insgesamt 4,44 Millionen Franken (individuelle Lohnmassnahmen: 3,55 Mio. Franken; Sozialleistungen: 0,89 Mio. Franken).

Von individuellen Lohnveränderungen konnten gesamthaft 76 % aller lohnmassnahmenberechtigten Mitarbeitenden profitieren; bei den Frauen waren es 69 % und bei den Männern 86 %. Die Verteilung nach Pensum zeigt, dass 85 % der vollbeschäftigten Mitarbeitenden eine individuelle Lohnerhöhung erhalten haben. Bei den Beschäftigten mit einem Pensum zwischen 50 % und 89 % waren es 73 % und bei den Beschäftigten mit einem Pensum von weniger als 50 % noch deren 61 %. Diese unterschiedlichen Quoten bei verschiedenen Pensum sind der hauptsächliche Grund für die festgestellten Differenzen bei der Berücksichtigung von Männern und Frauen. Für die Zukunft ist es wichtig, dass durch diesbezügliche Sensibilisierung der Führungskräfte und dezentralen Personaldienste eine bewusst(er)e Verteilung der Lohnerhöhungssummen gefördert wird.

Ausbezahlte Mehr- und Überstunden/Zeitguthaben

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden deutlich erhöht (+ 38.2 %) und liegt klar über den Zahlen von 2014. Dies lässt darauf schliessen, dass entweder für die zu erfüllenden Aufgaben verbreitet zu wenig Personalressourcen vorhanden sind und/oder in der täglichen Aufgabenerfüllung eine verstärkte Priorisierung mit entsprechender Auswirkung auf die geschäftlichen Dienstleistungen angezeigt ist. Für die am Jahres-

ende noch vorhandenen Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, die ins Folgejahr übertragen wurden, hat sich der Saldo der Personalkostenrückstellung um 0,6 Millionen Franken auf 15,3 Millionen Franken (2017: 14,7 Mio. Fr.) erhöht.

Fluktuation

Die Nettofluktuation, das heisst die Austritte, bei denen das Anstellungsverhältnis durch die Mitarbeitenden aufgelöst wurde, ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr um 0.4 % auf 7.0 % leicht angestiegen. Im Jahr 2014 wurde eine Nettofluktuation von 5.7 % ausgewiesen, was über die letzten fünf Jahre eine Zunahme um 1.3 % ergibt. Auch die Frühfluktuation ist in diesem Jahr um 0.6 % angestiegen und befindet sich mit 2.5% deutlich über dem Vorjahreswert (1.9 %). Da keine systematische Erhebung der Austrittsgründe mit gesamtstädtischem Zusammenschluss erfolgt, lassen sich die Zahlen nicht abschliessend begründen (eine solche ist ab 2020 geplant). Hinweise auf die Fluktuationsabsichten der momentan beschäftigten Mitarbeitenden gibt die Personalbefragung 2018. Danach sind 58 % der Mitarbeitenden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation insgesamt zufrieden und 68 % würden sich wieder für ihre Stelle bewerben. Zwei Drittel der Befragten gaben an, in zwei Jahren noch immer in ihrem Bereich arbeiten zu wollen (68 %) und nur selten über einen Jobwechsel nachzudenken (61 %). Diese Werte liegen im üblichen Bereich. Dennoch muss sich die Stadtverwaltung auch weiterhin mit den beiden Themen Arbeitgeberattraktivität im Zusammenhang mit dem Erhalt/Förderung der bestehenden Mitarbeitenden und Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden intensiv auseinandersetzen.

Mitarbeitendenbeurteilung

Mit dem Wechsel des Beurteilungssystems wurde zugleich auch eine neue Bewertungsskala eingeführt. Die Bedeutung der Einstufung in dieser Skala hat sich für die Mitarbeitenden insofern relativiert, als damit neu keine direkte Lohnwirksamkeit (automatischer Lohnanstieg bei guter Qualifikation) mehr verbunden ist.

Altersrücktritte

Seit 2014 erfolgt der ordentliche Altersrücktritt für Frauen und Männer mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Berichtsjahr 2018 wurden insgesamt 126 Personen pensioniert, wovon 35 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktrittes Gebrauch gemacht hatten. Das durchschnittliche, vorzeitige Rücktrittsalter beläuft sich auf 62.2 Jahre (2017: 62.3 Jahre). Aufgrund der derzeit schwierigen Situation der Pensionskasse kann davon ausgegangen werden, dass im Jahr 2019 die Anzahl frühzeitiger Pensionierungen deutlich zunehmen und damit die zukünftige Bruttofluktuationsrate entsprechend ansteigen wird. Folglich muss in den betroffenen Bereichen auch mit einem erhöhten Rekrutierungsbedarf gerechnet werden. Einer rechtzeitigen Nachfolgeplanung ist deshalb entsprechendes Gewicht zu geben.

Absenzen

Jährlich wird die Anzahl Absenztage infolge Krankheit in Relation zur Vollzeiteinheit ausgewiesen. Im letzten Jahr haben sich die gemeldeten Krankheitstage (länger als 5 Arbeitstage) von 6.9 auf 6.8 Krankheitstage pro Vollzeiteinheit reduziert. Trotzdem befindet sich der Wert im Mehrjahresvergleich immer noch auf einem zu hohen Niveau. Die Anzahl Unfalltage (1.8 Unfalltage pro Vollzeiteinheit) hat im Vergleich zum Vorjahr um 20 % zugenommen und im Mehrjahresvergleich somit den höchsten Stand erreicht. Denkbar ist, dass der hohe Stand der Krankheitstage in einer Relation zu den vergleichsweise zahlreichen ausbezahlten Mehr- und Überstunden sowie dem gestiegenen Zeitguthaben der Mitarbeitenden per Ende Jahr zu sehen ist. Vermehrte Krankheitsabwesenheiten können ein Hinweis auf eine sehr hohe Arbeitsbelastung sein. Einen solchen Zusammenhang implizieren auch die Ergebnisse der Personalbefragung 2018. So haben die Befragten den Aspekt der Gesundheit nur als befriedigend und gesundheitliche Beschwerden gegenüber den Vorjahren sogar als steigend eingestuft.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass verschiedene Teilbereiche des Absenzenmanagements einer Überprüfung und allfälligen Anpassung bedürfen. Hierzu zählen z.B. die systematische Auswertung von Kurzabsenzen und die Bereitstellung von Vergleichsmöglichkeiten. Ziel ist, eine breitere Datengrundlage mit messgenauen Ergebnissen und Kennzahlen für die Massnahmenplanung zu generieren. Eine stadtweite Einführung eines optimierten Absenzenmanagements ist per 2020 geplant.

Bewerbungsdossiers

Im Berichtsjahr sind durchschnittlich 30 Bewerbungsdossiers pro Stelle eingegangen; dies entspricht einer Abnahme von 11.8 % gegenüber dem Vorjahr (2017: 34 Bewerbungsdossiers pro Stelle). Dieser Rückgang könnte allenfalls ein Hinweis auf eine verminderte Arbeitgeberattraktivität der Stadtverwaltung sein. Bemühungen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität der Stadtverwaltung Winterthur sollten daher konsequent weiterverfolgt werden.

3. Kommunikation

Es erfolgt eine Medienmitteilung.

Beilagen:

- Bericht Personalcontrolling 2018
- Medienmitteilung



Personalcontrolling 2018

Verwaltungs- und Betriebspersonal



Beschluss:

SR.19.464-2 Personalcontrolling 2018, Kenntnisnahme

Geht an:

- Mitglieder des Stadtrates, Stadtschreiber, Informationschef
- Leiter/innen der dezentralen Personaldienste
- Personalverbände (PVW, VPOD, PBV)
- Finanzamt
- Finanzkontrolle

STRUKTUR

1.	Auf einen Blick: Wichtige Kennzahlen	5
2.	Einleitung	6
3.	Methodik.....	6
4.	Datenbereinigung	6
5.	Personalstatistik 2018	7
6.	Personalstruktur	8
	6.1. Personalbestand.....	8
	6.2. Geschlechteranteile	9
	6.3. Anteil Teilzeitmitarbeitende	10
	6.4. Altersstruktur	11
	6.5. Dienstaltersstruktur.....	12
	6.6. Nationalität und Wohnort	13
	6.7. Ausbildungsverhältnisse	14
	6.8. Lernendenquote.....	14
7.	Stellenplan	15
	7.1. Stellenplan des Verwaltungs- und Betriebspersonals	15
	7.2. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten	15
8.	Personalaufwand	16
9.	Lohnstruktur	17
	9.1. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle	17
	9.2. Lohnbänder	18
	9.2.1. Durchschnittliche Lohnbandposition	18
	9.2.2. Verteilung im Lohnband.....	19
	9.3. Verteilung nach Lohnklassen.....	20
	9.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich	21
	9.5. Einmalzulagen	22
	9.6. Mehr- und Überstunden	23
10.	Fluktuation	24
	10.1. Bruttofluktuation, Netto-, Frühfluktuation	24
	10.2. Altersrücktritte.....	25
11.	Zeitguthaben und Rückstellungen	26
	11.1. Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien, Mehr- & Überstunden sowie Treueprämie	26
	11.2. Rückstellungen für Zeitguthaben	26
12.	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung	27
	12.1. Verteilung der Qualifikationsprädikate nach Geschlecht	27
	12.2. Beurteilung der Qualifikationsprädikate nach Führungsfunktion.....	28

13. Absenzen	29
14. Ergänzender Stellenplan	30
15. Case Management	31
15.1. Anzahl Fälle und externe Kosten	31
15.2. Anzahl Fallabschlüsse	32
16. Personalgewinnung	33
16.1. IT-Tool Bewerbungsverwaltung	33
16.2. Online ausgeschriebene Stellen	33
16.3. Bewerbungsdossiers	34

Winterthur, Mai 2019

1. Auf einen Blick: Wichtige Kennzahlen

Wichtige Kennzahlen und deren Veränderung zum Vorjahr im Überblick:

Kennzahl	2018	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Anstellungsverhältnissen	5'182	➔ + 62
Personalbestand in Köpfen	4'660	➔ + 72
Personalbestand in Vollzeitäquivalent (VZÄ / Beschäftigungsumfang Jahr)	3'235	➔ + 63
Vom Stadtrat bewilligte Sollstelleneinheiten	3'260	➔ + 40
Frauenanteil	61.2%	➔ - 0.2%
Teilzeitanteil (alle Anstellungen)	63.3%	➔ - 0.3%
Altersstruktur 18 bis 30 Jahre	13.3%	➔ - 0.1%
Altersstruktur 31 bis 50 Jahre	46.4%	➔ + 0.4%
Altersstruktur über 50 Jahre	40.4%	➔ 0.0%
Durchschnittsalter	45.4 Jahre	➔ - 0.1 Jahre
Durchschnittliches Dienstalter	10.3 Jahre	➔ - 0.2 Jahre
Lernendenquote : Berufslehre nach BBG	6.9%	➔ 0.0%
Lernendenquote : MSW	5.7%	➔ - 0.4%
Lernendenquote : Gesamt	12.5%	➔ - 0.5%
Ø Jahreslohn pro Vollstelle	CHF 86'340	➔ CHF + 626
Ø Lohnbandposition Anfangslohn	109.3%	➔ + 0.2%
Ø Lohnbandposition Gesamt	115.5%	➔ + 0.6%
Bruttofluktuation	15.4%	➔ + 1.3%
Nettofluktuation	7.0%	➔ + 0.4%
Frühfluktuation (0 bis 2 Dienstjahre)	2.5%	➔ + 0.6%
Absenzen infolge Krankheit	6.8 Tage / VZÄ	➔ - 0.1 Tage
Absenzen infolge Unfall	1.8 Tage / VZÄ	➔ + 0.3 Tage

2. Einleitung

Im nachstehenden Bericht werden wichtige Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten fünf Jahre zusammengefasst. Die Zahlen werden – häufig unter Bezugnahme auf die Vorjahreswerte – kurz kommentiert. Die Auswertungen beziehen sich auf verschiedene Aspekte der Personal- und Lohnstruktur, des Personalaufwandes sowie des Arbeits- und Leistungsverhaltens 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, das durch die dezentralen Personaldienste gepflegt wird. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar. Die früher im jährlichen Geschäftsbericht publizierte Personalstatistik ist im Bericht integriert (vgl. 5. Personalstatistik 2018).

3. Methodik

Der Personalbestand wird in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), Personen (Anzahl Köpfe) und Anzahl Anstellungen ausgewiesen. Bei den Vollzeitäquivalenten wird zusätzlich unterschieden zwischen Beschäftigungsumfang/VZÄ und Beschäftigungsgrad/VZÄ. Der Beschäftigungsumfang entspricht dem Total der geleisteten Pensen aller während des Jahres beschäftigten Mitarbeiter/innen, umgerechnet in Vollzeitstellen. Darin eingeschlossen sind alle während des ganzen Jahres und während nur einer beschränkten Dauer in Voll- und Teilzeit Beschäftigten, unter Berücksichtigung von Ein- und Austritten, unbezahltem Urlaub und ausbezahlten Mehr- und Überstunden. Der Beschäftigungsgrad entspricht dem Total aller verfügbaren Pensen per Stichtag, umgerechnet in Vollzeitstellen. Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person mehrere Teilzeitstellen innehaben kann und in diesem Fall mehrfach gezählt wird. Im Total der Anstellungen berücksichtigt sind auch Anstellungsverhältnisse mit Kleinstpensen oder ohne verfügbares Pensum im Stundenlohn. Das sind Aushilfsfunktionen wie Türkontrolle/Garderobe Theater, Kasse/Aufsicht in den Museen, Reinigungspersonal, Schulergänzendes Betreuungspersonal etc..

4. Datenbereinigung

Die Datenbereinigung im Jahre 2016 bei den Reinigungsmitarbeitenden in der Volksschule im Bereich Zentrale Dienste DSS (Zusammenführen mehrerer Anstellungsverhältnisse und Aufhebung der «Nuller-Verfügungen»), die zu einer Reduktion von rund 300 Anstellungen führte, kann den Mehrjahresvergleich nach wie vor teilweise einschränken bzw. grössere Differenzen begründen.

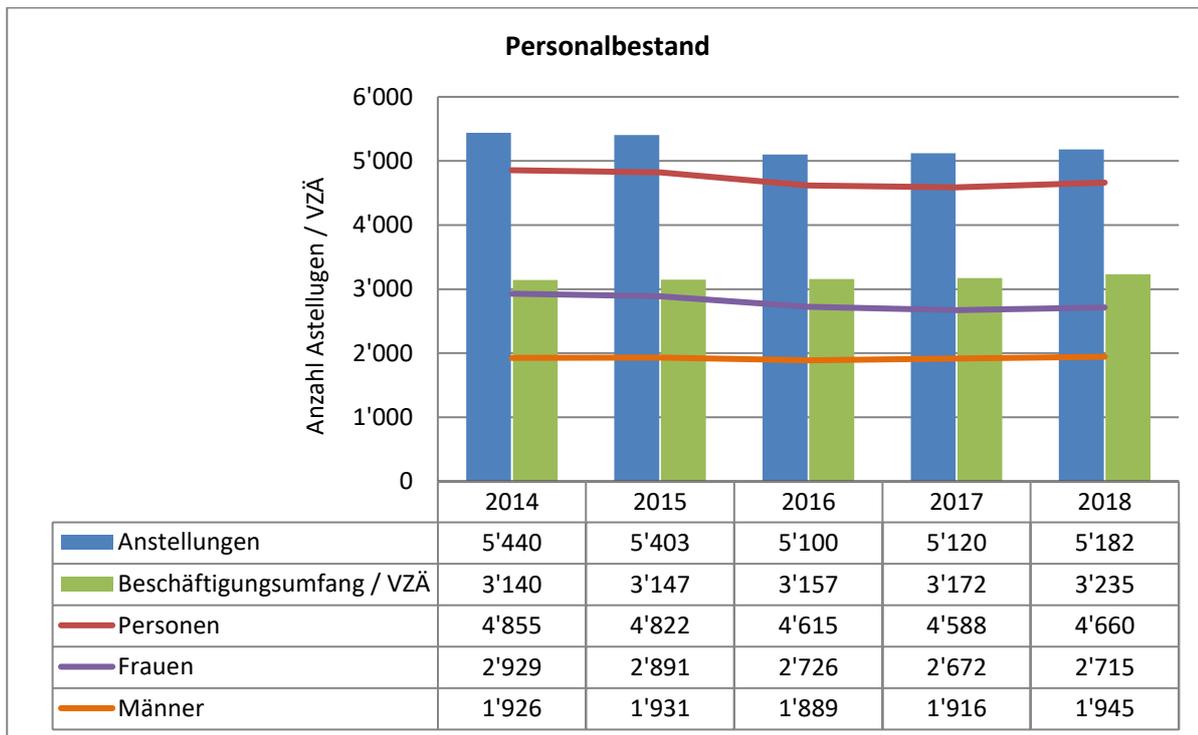
5. Personalstatistik 2018

	Beschäftigungs- umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2018"						
		Total	Frauen	Männer	Teilzeit 50%- 89%	Teilzeit 15%- 49%	Teilzeit < 15%	*Vollzeit
Stadtkanzlei	15.0	18	6	12	6	0	1	11
Kulturelles und Dienste	197.9	405	287	118	138	112	89	66
Departementssekretariat	5.3	7	6	1	3	1	0	3
Personalamt	13.7	18	14	4	9	1	0	8
Stadtentwicklung	12.9	19	11	8	17	0	0	2
Bereich Kultur	84.7	224	156	68	56	71	78	19
Winterthurer Bibliotheken	47.7	94	77	17	46	31	10	7
Stadtammann- und Betreibungsamt	31.3	39	20	19	4	7	1	27
Friedensrichteramt	2.3	4	3	1	3	1	0	0
Finanzen	175.5	240	116	124	66	18	45	111
Departementssekretariat	4.5	5	5	0	3	0	0	2
Finanzamt	14.4	18	9	9	5	1	0	12
Steueramt	64.3	64	44	20	29	3	0	32
Immobilien	35.4	85	44	41	13	14	36	22
Informatikdienste	56.9	68	14	54	16	0	9	43
Bau	273.2	301	58	243	64	11	0	226
Departementssekretariat	10.6	13	8	5	3	2	0	8
Tiefbauamt	184.9	191	13	178	14	2	0	175
Vermessungsamt	14.7	17	2	15	7	1	0	9
Baupolizeiamt	29.6	38	15	23	16	5	0	17
Amt für Städtebau	33.4	42	20	22	24	1	0	17
Sicherheit und Umwelt	364.1	425	142	283	65	17	20	323
Departementssekretariat	5.4	7	3	4	4	0	0	3
Stadtrichteramt	7.3	9	6	3	1	2	0	6
Stadtpolizei	251.1	295	91	204	41	7	20	227
Schutz & Intervention	63.2	67	8	59	6	0	0	61
Melde- und Zivilstandswesen	29.0	36	28	8	6	7	0	23
Umwelt- und Gesundheitsschutz	8.2	11	6	5	7	1	0	3
Schule und Sport	515.5	1'611	1'343	268	297	504	684	126
Departementssekretariat	17.5	22	18	4	11	0	0	11
Volksschule	219.3	532	423	109	95	267	115	55
Einkauf & Logistik	7.7	9	2	7	2	0	0	7
Sonderschulung	64.3	311	274	37	48	63	192	8
Familie und Betreuung	145.5	627	558	69	110	149	357	11
Berufsbildung	18.3	36	28	8	11	17	2	6
Sportamt	42.9	74	40	34	20	8	18	28
Soziales	953.7	1'351	1'088	263	797	175	7	372
Departementssekretariat	13.2	18	15	3	11	2	0	5
Kindes- und Erwachsenenschutzbehö	44.1	59	46	13	40	1	1	17
Soziale Dienste	264.8	359	241	118	234	24	1	100
Alter und Pflege	631.6	915	786	129	512	148	5	250
Technische Betriebe	739.7	831	132	699	94	39	32	666
Departementssekretariat	3.8	5	2	3	2	1	0	2
Stadtwerk	352.5	396	68	328	38	23	14	321
Stadtbus	277.5	309	42	267	32	5	17	255
Stadtgrün	105.9	121	20	101	22	10	1	88
Gesamttotal	3234.6	5182	3172	2010	1527	876	878	1'901

6. Personalstruktur

6.1. Personalbestand

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungsverhältnisse 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. Der Beschäftigungsumfang/VZÄ (Vollzeitäquivalent) umfasst die Gesamtzahl aller während des Jahres Beschäftigten, umgerechnet auf Vollbeschäftigungen.

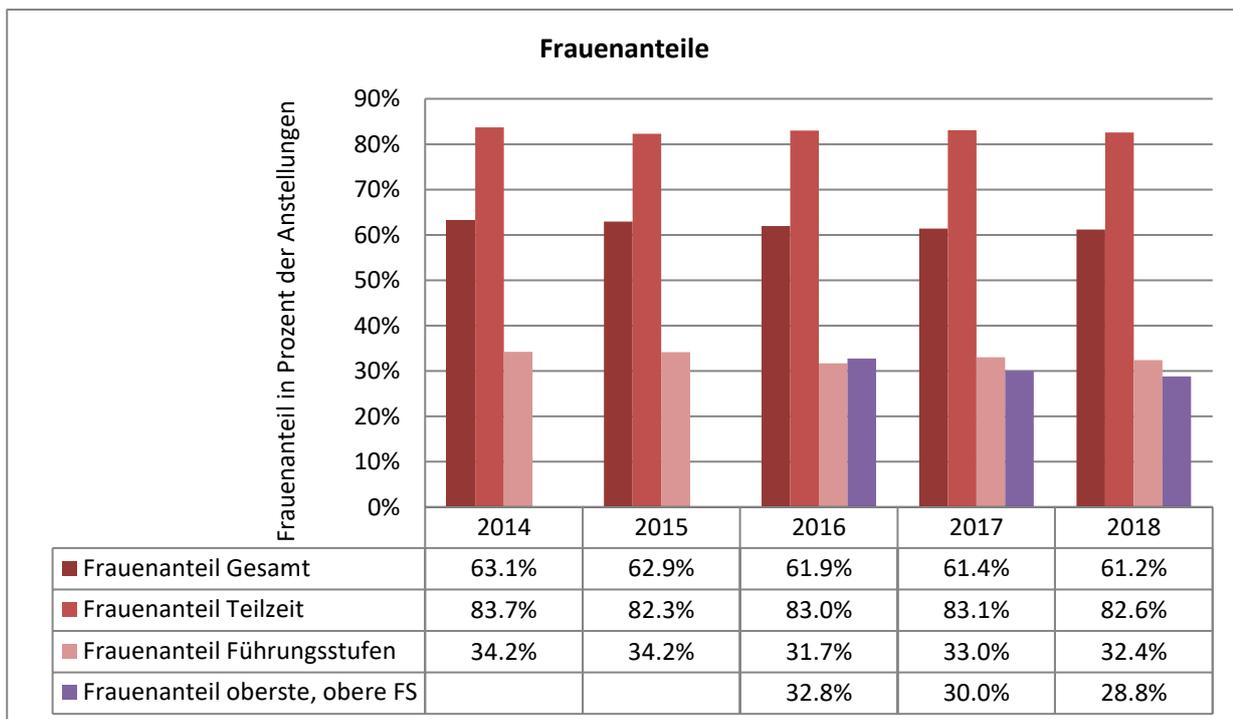


Der Beschäftigungsumfang/VZÄ hat beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 63 Stelleneinheiten zugenommen. In diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen sind die Anzahl Anstellungen (+62) und Anzahl Personen (+72). Im Vergleich über die letzten 5 Jahre befindet sich der Beschäftigungsumfang/VZÄ mit 3'235 auf dem höchsten Stand (+ 3.03%).

6.2. Geschlechteranteile

Untenstehende Abbildung zeigt den Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse, die Zugehörigkeit zu einer Führungsfunktion und den Beschäftigungsgrad. Dabei werden alle Anstellungsverhältnisse berücksichtigt, auch solche ohne verfügbares Pensum (Aushilfsfunktionen wie Türkontrolle/Garderobe Theater, Kasse/Aufsicht in den Museen, Reinigungspersonal etc.). Die Darstellung der Anstellungsverhältnisse der Führungsfunktionen orientierte sich bis 2015 an den Richtpositionen Führung (FÜ-A bis FÜ-D) und ab 2016 an den neu eingeführten Führungsstufen (oberste, obere, mittlere und untere, SR.15.866-1). Die Zahlen vor und nach 2016 sollten daher nicht miteinander verglichen werden

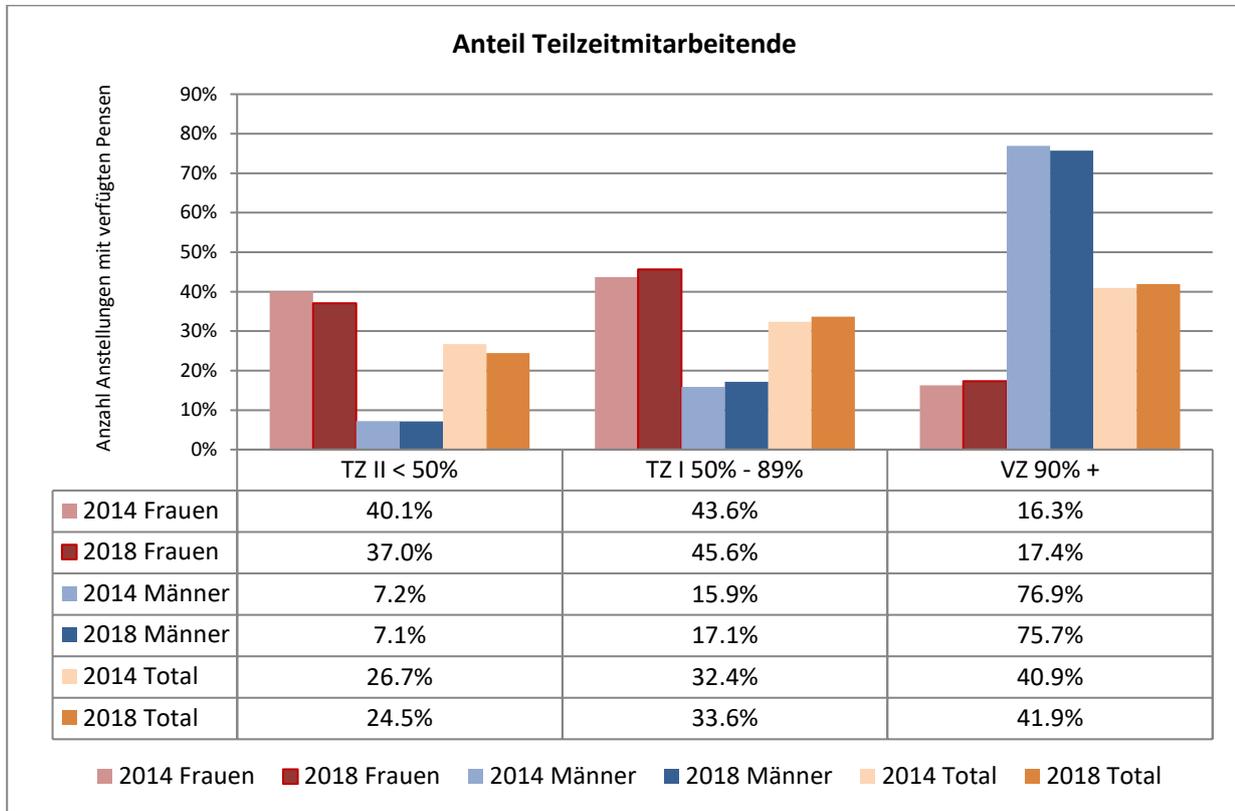
In den letzten fünf Jahren hat der Frauenanteil in der Stadtverwaltung um 1.9% auf 61.2% abgenommen. Der Anteil weiblicher Anstellungen mit einem Teilzeitpensum ist ebenfalls leicht rückläufig (-1.1%), befindet sich aber nach wie vor mit 82.6% auf einem hohen Niveau. Der Frauenanteil in den Führungsstufen ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (-0.6%). Etwas deutlicher zeigt sich diese abnehmende Tendenz in der seit 2016 neu eingeführten, separat ausgewiesenen obersten und oberen Führungsstufen (-1.2%).



6.3. Anteil Teilzeitmitarbeitende

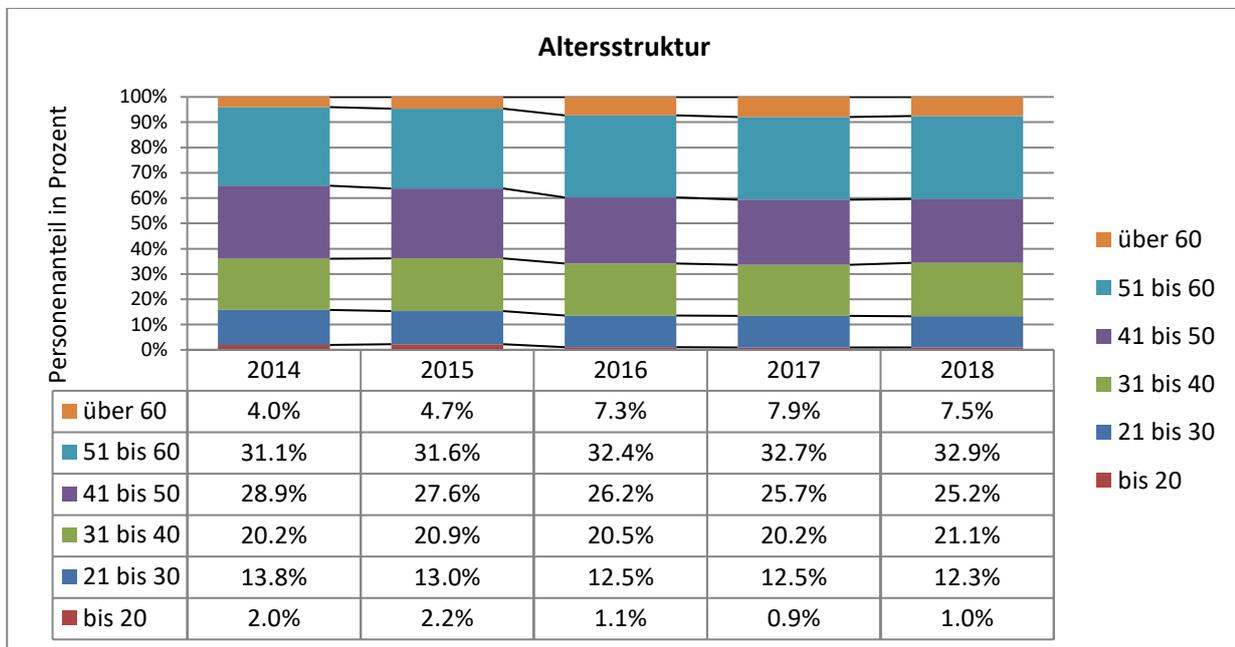
Die Stadtverwaltung Winterthur ist geprägt von einem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die teilzeit arbeiten. In Anlehnung an die Definition der zeitlichen Aufteilung der Arbeitszeit des Bundesamtes für Statistik schlüsselt die untenstehende Grafik die Anstellungsverhältnisse mit verfügbaren Pensen nach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

Im Vergleich der Jahre 2014 und 2018 hat sich der Trend zu mehr Teilzeit nicht mehr weiter fortgesetzt. 41.9% (2014: 40.9%) arbeiten in einem Vollzeitpensum, 33.6% (2014: 32.4%) in TZ I und 24.5% (2014: 26.7%) in TZ II. Leicht zugenommen hat der Anteil in der Gruppe mit einem Vollzeitpensum und in der Gruppe TZ I. Die geschlechterspezifischen Unterschiede nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 75.7% (2014: 76.9%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 17.4% (2014: 16.3%).



6.4. Altersstruktur

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



Die Altersstruktur zeigt, dass 65.6% (2017: 66.3%) der Angestellten über 40 Jahre alt sind. Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Im Mehrjahresvergleich lässt sich eine Zunahme der über 50-Jährigen erkennen (+5.3%) und eine Abnahme der unter 20-Jährigen (-1.0%).

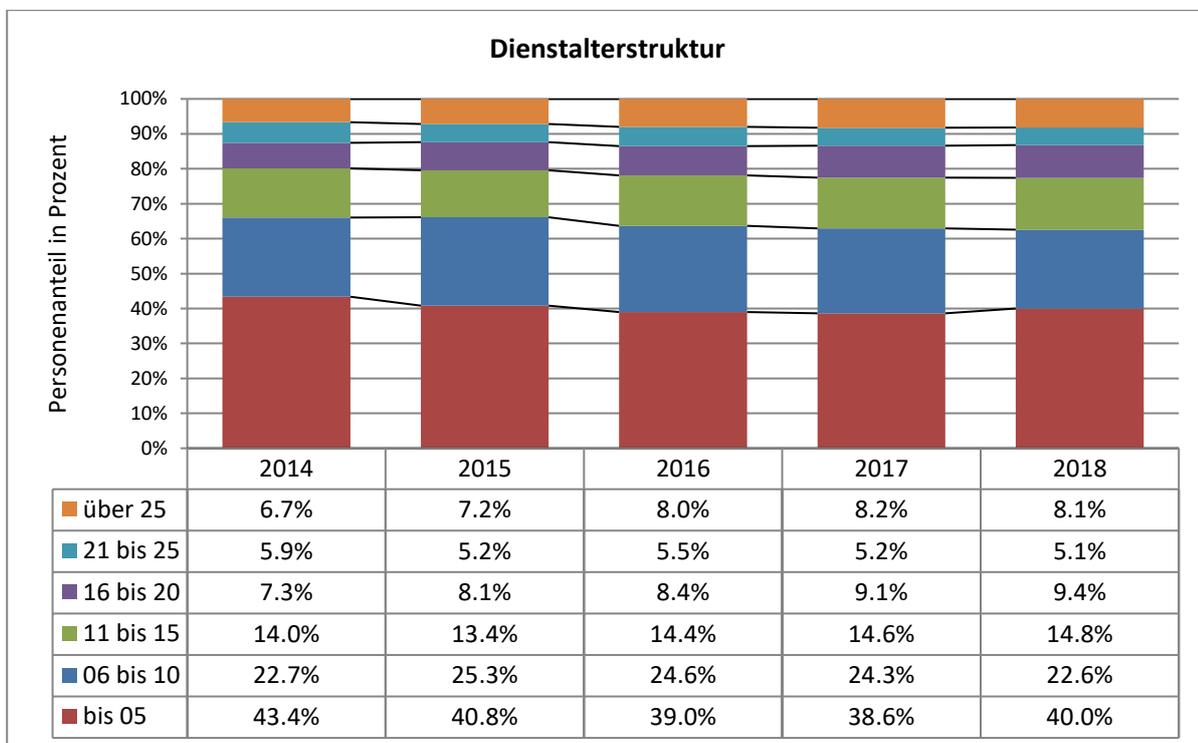
Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren Alterssegmenten übervertreten und in den oberen Alterssegmenten untervertreten: So sind 35.5% der Frauen und 32.9% der Männer weniger als 40 Jahre alt, wohingegen 6.8% der Frauen und 8.6% der Männer mehr als 60 Jahre alt sind. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.8 (2017: 44.8) und bei den Männern 46.3 (2017: 46.5) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 45.4 (2017: 45.5) Jahre.

6.5. Dienstaltersstruktur

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

40.0% des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 42.2%, derjenige der Männer bei 37.0%. Mehr als 15 Dienstjahre haben 22.6% der Mitarbeitenden. Ähnlich wie bei der Altersstruktur sind bei der Dienstaltersstruktur die Frauen in den tiefen Dienstalterskategorien eher übervertreten und in den hohen Dienstalterskategorien eher untervertreten.

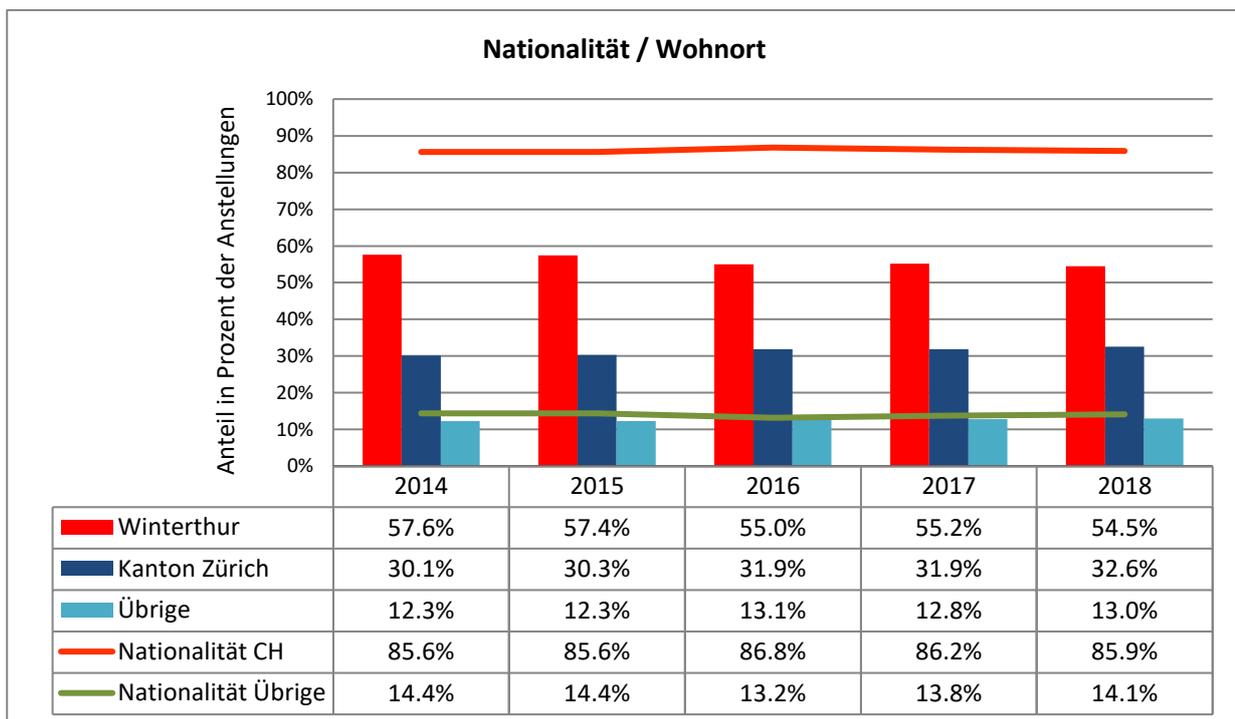
Das durchschnittliche Dienstalter hat sich im Vergleich zum Vorjahr minim reduziert und befindet sich bei 10.3 (2017: 10.5) Jahren. Im Mehrjahresvergleich über die letzten fünf Jahre zeigt sich bei den Frauen eine Erhöhung von 0.7 Jahren; bei den Männern um 0.3 Jahren.



6.6. Nationalität und Wohnort

Das Verhältnis zwischen Ausländer/innen und Schweizer/innen ist in den letzten fünf Jahren stabil geblieben. 85.9% der Anstellungsverhältnisse entfallen auf Schweizer/innen und 14.1% auf Ausländer/innen. Bei den Frauen gibt es im Verhältnis etwas mehr Ausländerinnen (14.4%; 2017: 14.7%) als Ausländer bei den Männern (13.6%; 2017: 12.3%). Zwei Drittel der ausländischen Mitarbeitenden sind weiblich.

Etwas mehr als die Hälfte der städtischen Mitarbeitenden sind in Winterthur wohnhaft. Die rückläufige Tendenz über die vergangenen fünf Jahre der in Winterthur Wohnhaften (2014: 57.6%) setzt sich auch dieses Jahr weiter fort (-0.7% gegenüber dem Vorjahr).



6.7. Ausbildungsverhältnisse

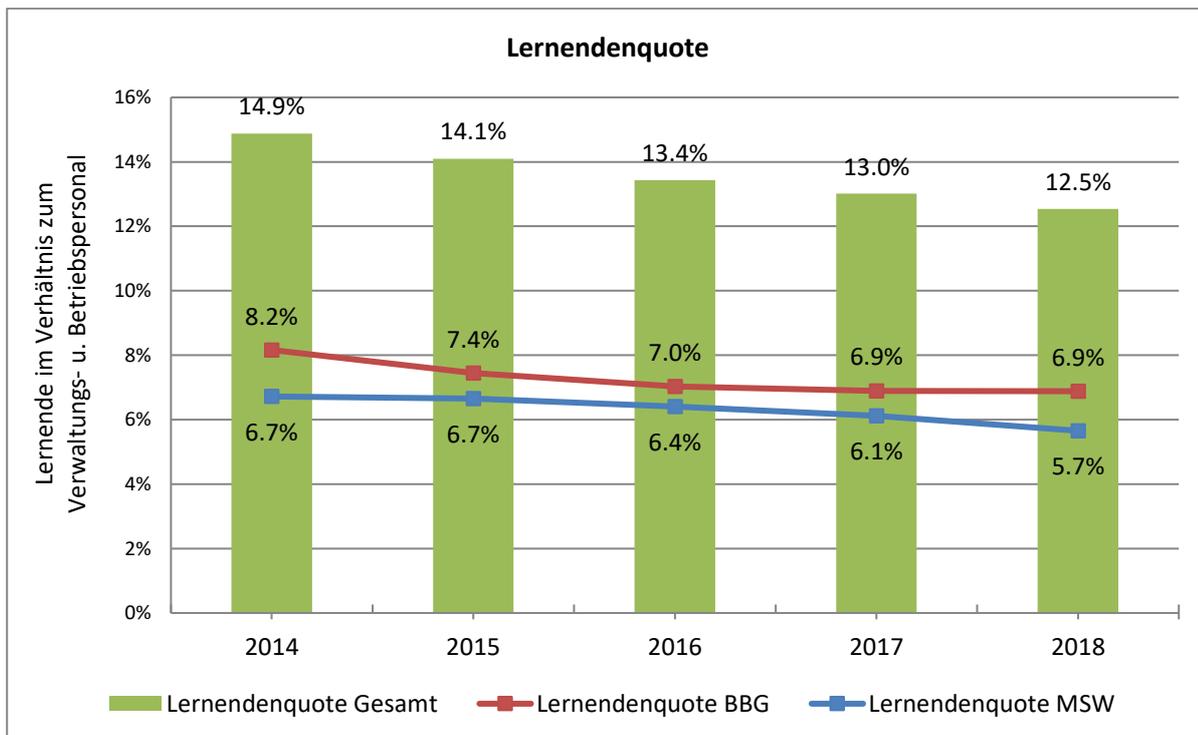
Die nachfolgende Tabelle zeigt die Kennzahlen zu den Ausbildungsverhältnissen (Auszug aus der Personalstatistik 2018).

	Beschäftigungsumfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2018"						
		Total	Frauen	Männer	Teilzeit 50%- 89%	Teilzeit 15%- 49%	Teilzeit < 15%	*Vollzeit
Ausbildungsverhältnisse	555.8	591	277	314	72	4	0	515
Berufslehre nach BBG	222.6	237	145	92	2	0	0	235
Praktika	129.8	156	107	49	56	4	0	96
Schutz & Intervention	9.3	9	1	8	0	0	0	9
MSW-Lehrwerkstätten	182.9	175	14	161	0	0	0	175
Übrige in Ausbildung	11.3	14	10	4	14	0	0	0

Die Zahlen zeigen das immer noch beachtliche Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Allerdings ging im Vergleich zum Vorjahr der Beschäftigungsumfang/VZÄ der Berufslehren nach BBG (inkl. MSW) erneut um 7.2 Vollzeitäquivalente zurück. Der Rückgang ist nach wie vor hauptsächlich eine Folge des Entlastungsprogramms «Balance», in welchem der Stadtrat eine Angebotsreduktion der Lehrstellen beschlossen hat. Aus dem Vergleich mit dem Jahr 2014 resultiert eine Abnahme von 61.8 Vollzeitäquivalenten. Das entspricht einer Abnahme von 13.2% über die letzten fünf Jahre.

6.8. Lernendenquote

Die Lernendenquote misst den Anteil Lernende im Verhältnis zur Gesamtheit der Angestellten. Die nachfolgende Grafik zeigt je die Quote der städtischen Lernenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG), der MSW-Lernenden und die Lernendenquote Gesamt.

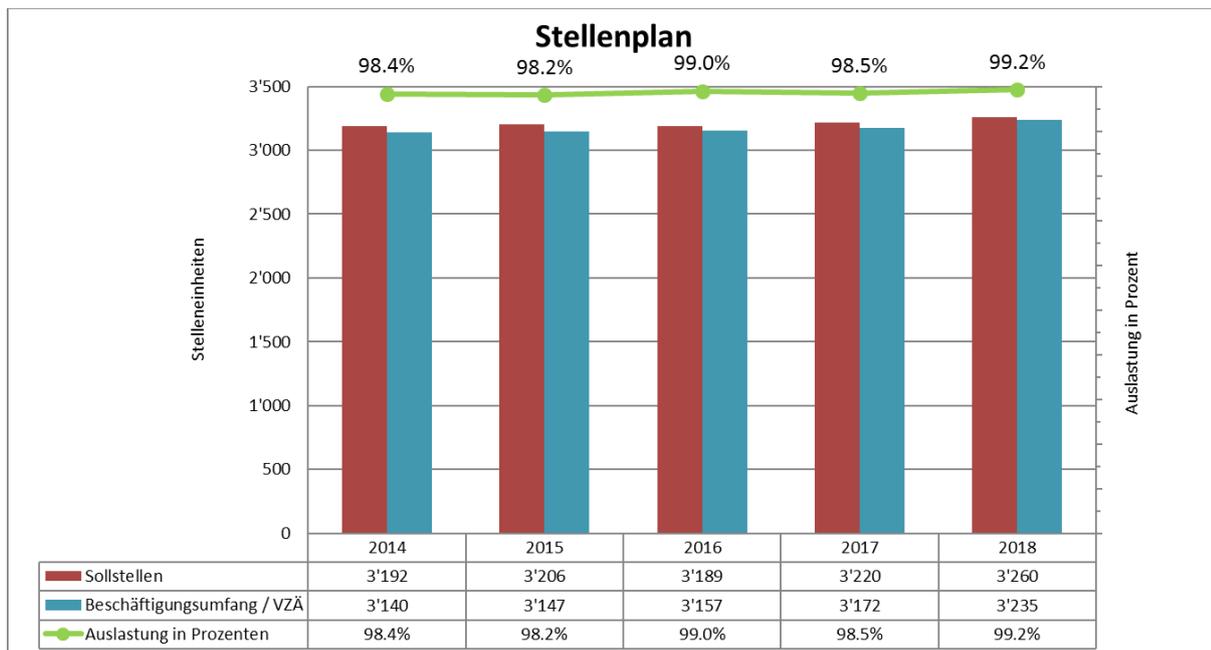


7. Stellenplan

7.1. Stellenplan des Verwaltungs- und Betriebspersonals

Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist Sache des Stadtrates, über den Stellenplan zu beschliessen. Der Beschäftigungsumfang/VZÄ ergibt sich aus dem Total der geleisteten Pensen aller während des Jahres beschäftigten Mitarbeiter/innen (eingeschlossen alle während des ganzen Jahres und während nur einer beschränkten Dauer in Voll- und Teilzeit-Beschäftigten, unter Berücksichtigung von Ein- und Austritten sowie unbezahltem Urlaub, ausbezahlten Mehr- und Überstunden) umgerechnet auf Vollbeschäftigungen. Ein Vergleich mit den bewilligten Sollstelleneinheiten zeigt allfällige Differenzen.

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der bewilligten und abgerechneten Stelleneinheiten und die Auslastung des Stellenplanes in Prozenten im Betrachtungszeitraum. Die Zahl der bewilligten Sollstellen hat über die letzten fünf Jahre im Umfang von 2.1% – im Vergleich zum Vorjahr um 1.2% zugenommen. Diese Zunahme ist unter anderem auf den Ausbau der Leistungen in den Bereichen Schule und Sport (Volksschulen) sowie Technische Betriebe (Stadtbus Winterthur) zurück zu führen. Parallel dazu stieg die Zahl der Einwohner/innen in Winterthur um 4.7%. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei 99.2% (2017: 98.5%).

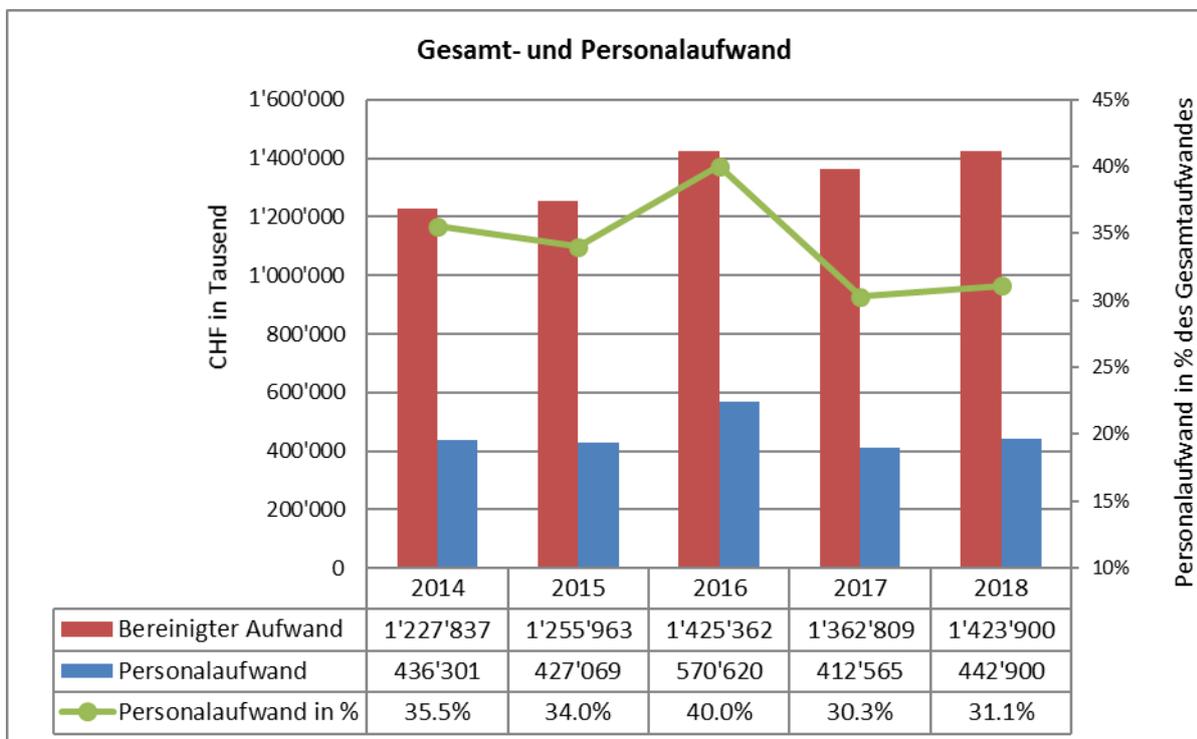


7.2. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten

Im Berichtsjahr hat es weder Verschiebungen von Stelleneinheiten zwischen den Departementen noch Auslagerungen von Stelleneinheiten (z.B. Kantonalisierung oder Privatisierung) gegeben.

8. Personalaufwand

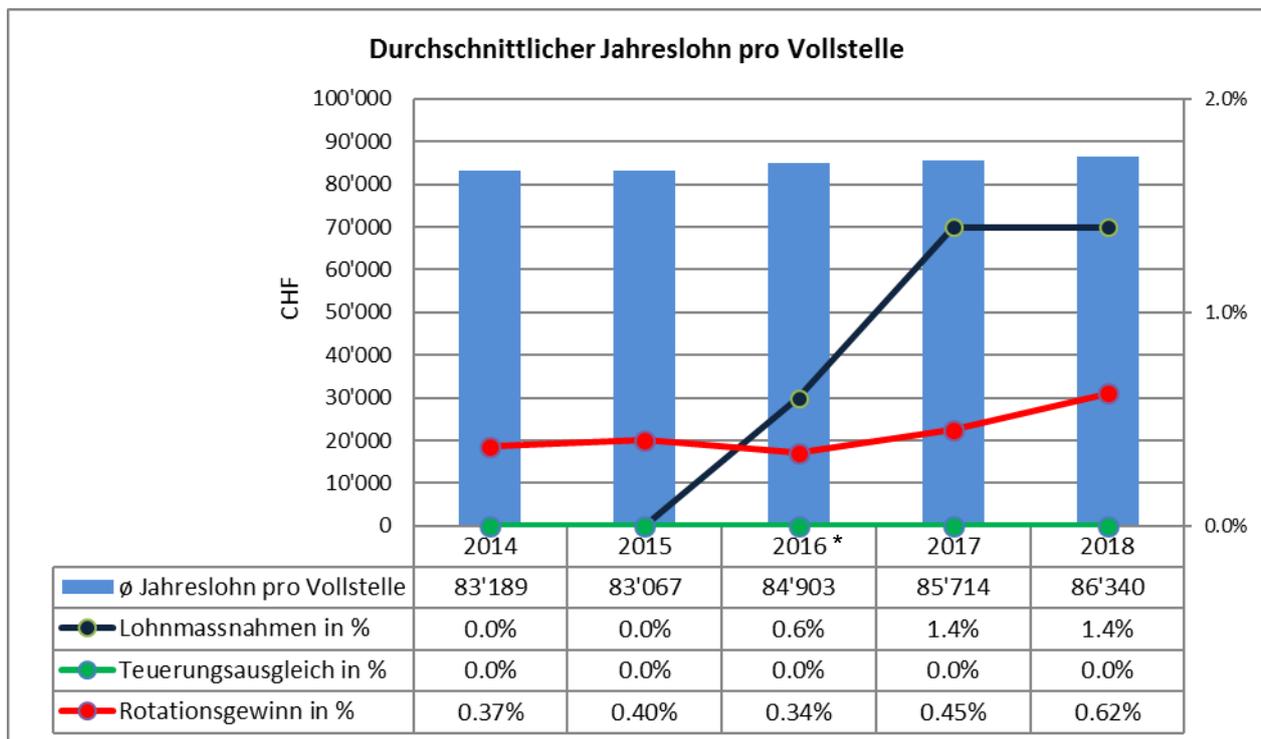
Die Entwicklung des Personalaufwands im Vergleich zum bereinigten Gesamtaufwand der Stadt Winterthur ist nachfolgend dargestellt. Zu beachten ist, dass der ausgewiesene Personalaufwand auch die Löhne der Lehrpersonen, die Sozialleistungen sowie weitere Aufwendungen wie Personalgewinnungs- und Personalentwicklungskosten enthält (Sachgruppe 30). Im Vergleich zum Vorjahr sind sowohl der bereinigte Aufwand als auch die Personalkosten wieder angestiegen. Der Anteil der Ausgaben für das Personal ist mit 31.1% (2017: 30.3%) gegenüber dem Vorjahr angestiegen, im Vergleich über die letzten fünf Jahre jedoch immer noch relativ tief. (Der Anteil der Ausgaben für das Personal war 2016 hauptsächlich aufgrund der Rückstellung für die Sanierung der Pensionskasse markant höher.)



9. Lohnstruktur

9.1. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle

Auf der Basis aller Anstellungen der Lohnklassen 1 bis 20 wird die durchschnittliche Jahreslohnsumme zu einem Pensum von 100 Prozent gerechnet. Gewährte Lohnmassnahmen werden im Verhältnis zur Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals ausgewiesen. Rotationsgewinne entstehen einzig aufgrund der Lohndifferenz zwischen aus- und eintretenden Mitarbeitenden. Allfällige Vakanzen bei der Wiederbesetzung einer Stelle würden das Bild verfälschen und werden daher nicht berücksichtigt.



* Lohnmassnahmen 2016 als einmalige Zulage.

Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um CHF 626 auf CHF 86'340¹ erhöht, was vorwiegend auf die ordentlichen Lohnmassnahmen per 1. Januar 2018 zurückzuführen ist. Im Zeitraum über die letzten fünf Jahre wurden wiederkehrende Lohnmassnahmen in der Höhe von 2.8% und einmalige Zulagen in der Höhe von 0.6% gewährt. Der Rotationsgewinn belief sich im Berichtsjahr auf durchschnittlich 0.62%.

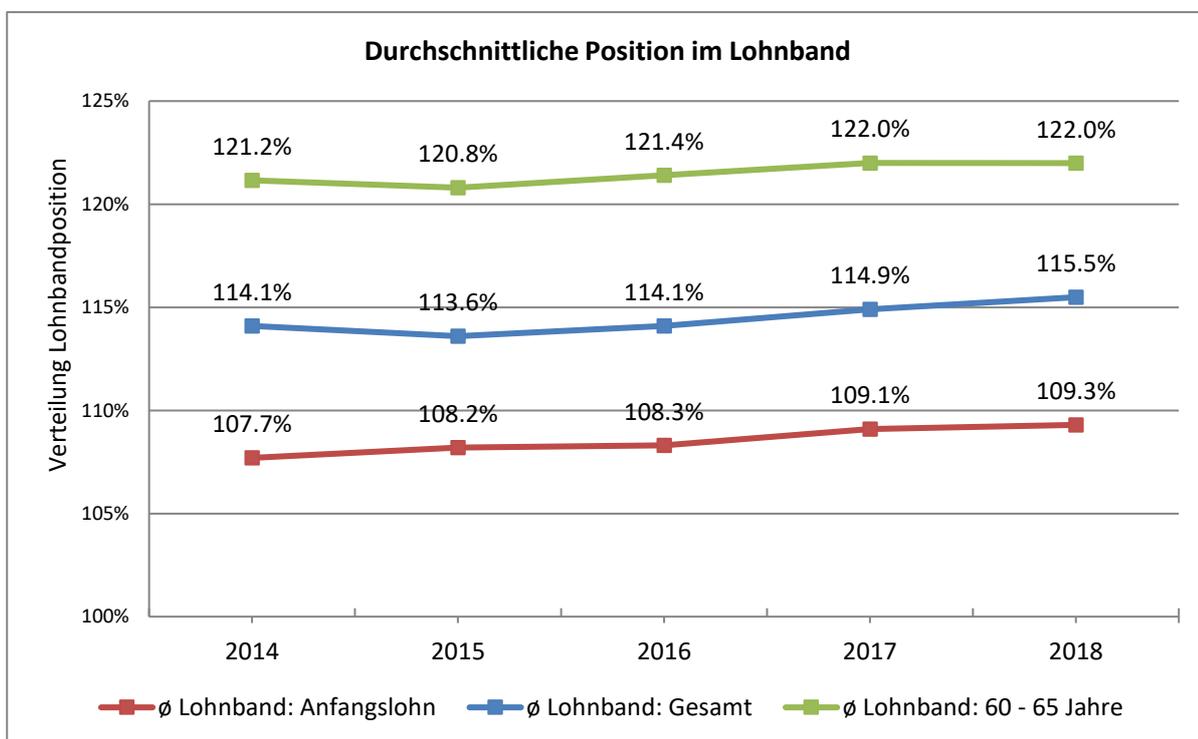
¹ Der durchschnittliche Jahreslohn pro Vollstelle wird trotz einer potenziellen leichten Verzerrung nach unten aufgrund von Kleinst- bzw. nicht vorhandener Pensen im Niedriglohnbereich auf der Basis aller Anstellungen berechnet. Aussagekräftiger als das arithmetische Mittel wäre der Median, welcher weniger stark auf Extremwerte reagiert. Allerdings existieren diese bei einem Faktor von 1 zu 5.5 zwischen tiefstem und höchstem Lohn kaum. Gemäss Schätzung liegt der Medianwert rund CHF 4'000 tiefer.

9.2. Lohnbänder

Gemäss Lohnordnung der Stadt Winterthur beträgt das Lohnband zwischen 100% und 145% des Einstufungslohnes. Maximal die Hälfte (d.h. 22.5%) ist für den Stufenanstieg und maximal die andere Hälfte für den Leistungsanteil vorgesehen. Auf der Basis der individuellen Einstufung eines Anstellungsverhältnisses (Lohnklasse, Lohnstufe, Leistungsanteil) kann die Position im Lohnband errechnet werden.

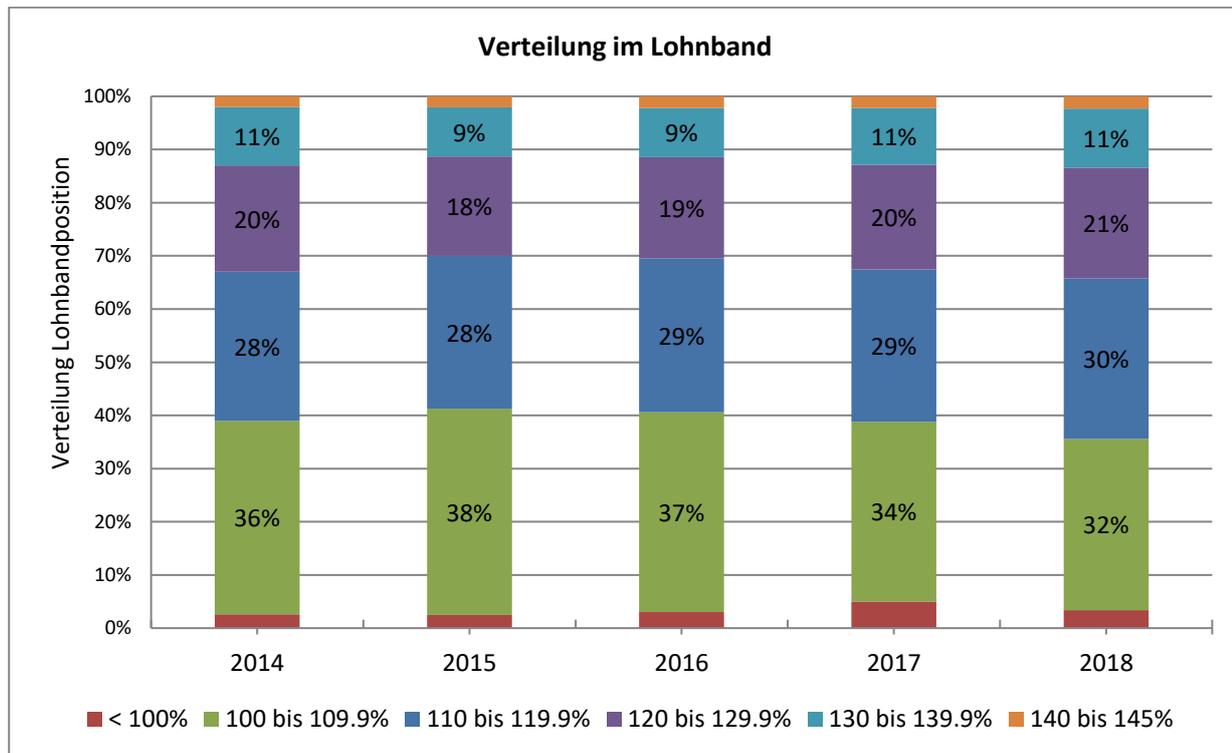
9.2.1. Durchschnittliche Lohnbandposition

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Lohnbandposition der letzten fünf Jahre. Der Verzicht auf die Lohnmassnahmen in den Jahren 2014 und 2015 zeigt sich deutlich in der Verlaufskurve der durchschnittlichen Lohnbandposition. Über die fünf Jahre ist eine Zunahme der durchschnittlichen Lohnbandposition von 1.4% zu verzeichnen. Der durchschnittliche Anfangslohn liegt bei 109.3% (2017: 109.1%). Bezüglich der Geschlechter zeigen sich Unterschiede: So beträgt die durchschnittliche Position im Lohnband bei den Frauen 112.8% (2017: 112.2%) und bei den Männern 119.7% (2017: 119.3%). Dieser Umstand lässt sich nicht einzig auf das unterschiedliche Durchschnittsalter zurückführen. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass Frauen in Funktionen überproportional vertreten sind, die entweder einen hohen Anteil von ao. Anstellungen (Lohnband 100%) aufweisen (z.B. Reinigungspersonal) oder bei denen die durchschnittliche Lohnbandposition aufgrund des Marktvergleiches etwas tiefer ist.



9.2.2. Verteilung im Lohnband

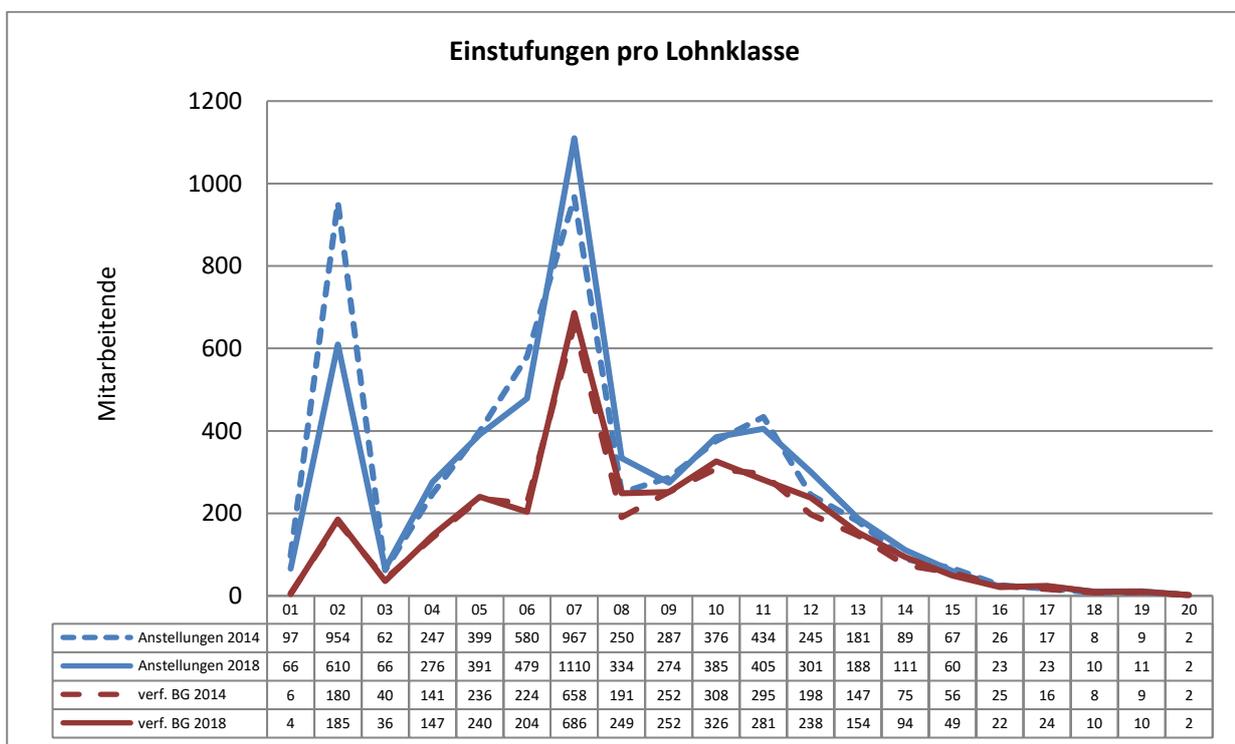
Die nachfolgende Grafik zeigt die prozentuale Aufteilung der Lohnbänder über die letzten Jahre. Die Werte sind relativ stabil, einzig im Bereich 100 bis 109.9% kann über die letzten fünf Jahre eine etwas grössere Reduktion als in den anderen Bereiche festgestellt werden (Reduktion von 36% auf 32%).



9.3. Verteilung nach Lohnklassen

Alle Stellen in der Stadtverwaltung sind, entsprechend den Anforderungen und Beanspruchungen, in eine von 20 Lohnklassen eingereiht.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen und der verfügbaren Beschäftigungsgrade (BG) nach Lohnklassen der Jahre 2014 und 2018. Die Differenzen zwischen den beiden Gruppen zeigen deutlich, in welchen Lohnklassen hauptsächlich in Teilzeit gearbeitet wird. Deutlich sichtbar wird das beispielsweise in Lohnklasse 2 (z.B. Reinigungsmitarbeitende). Die Entwicklung über den mehrjährigen Betrachtungszeitraum bezogen auf den Beschäftigungsgrad zeigt leichte Verschiebungen zwischen den mittleren Lohnklassen.



9.4. 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 untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Lohnmassnahmen der letzten fünf Jahre:

Jahr	Teuerung	Erfahrungsstufe/ Leistungsanteil	Ind. Lohn- erhöhung	Bemerkungen
2015	0.0%	0.0%		
2016	0.0%	0.0%		Ausserordentliche einmalige Zulage von 2 Mio. bzw. 0.6% der Lohnsumme (CHF 250/425/600 in Berücksichtigung von Beschäftigungsgrad & Qualifikationsprädikat; SR.15.1080-2)
2017	0.0%	1.4%		Ordentliche Erfahrungsstufe, Leistungsquote 1 Mio.
2018	0.0%	1.4%		Ordentliche Erfahrungsstufe, Leistungsquote 1 Mio.
2019	0.0%	X	1.1%	Individuelle Lohnerhöhungen per 1. März 2019 (Revision PST)

Gestützt auf den Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 17. Dezember 2018 zum Budget 2019 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2019 die ordentlichen Lohnmassnahmen festgelegt.

Die Kosten für die Lohnmassnahmen belaufen sich auf insgesamt CHF 4.44 Millionen (individuelle Lohnmassnahmen CHF 3.55 Mio., Sozialleistungen² CHF 0.89 Mio.).

Von individuellen Lohnveränderungen konnten gesamthaft 76% aller lohnmassnahmenberechtigten Mitarbeitenden³ (Anstellungen) profitieren; bei den Frauen waren es 69% und bei den Männern 86%.

Die Verteilung nach Pensum zeigt, dass 85% der vollbeschäftigten Mitarbeitenden eine individuelle Lohnerhöhung erhalten haben. Bei den Beschäftigten mit einem Pensum zwischen 50% und 89% waren dies 73% und bei den Beschäftigten mit einem Pensum von weniger als 50% noch deren 61%.

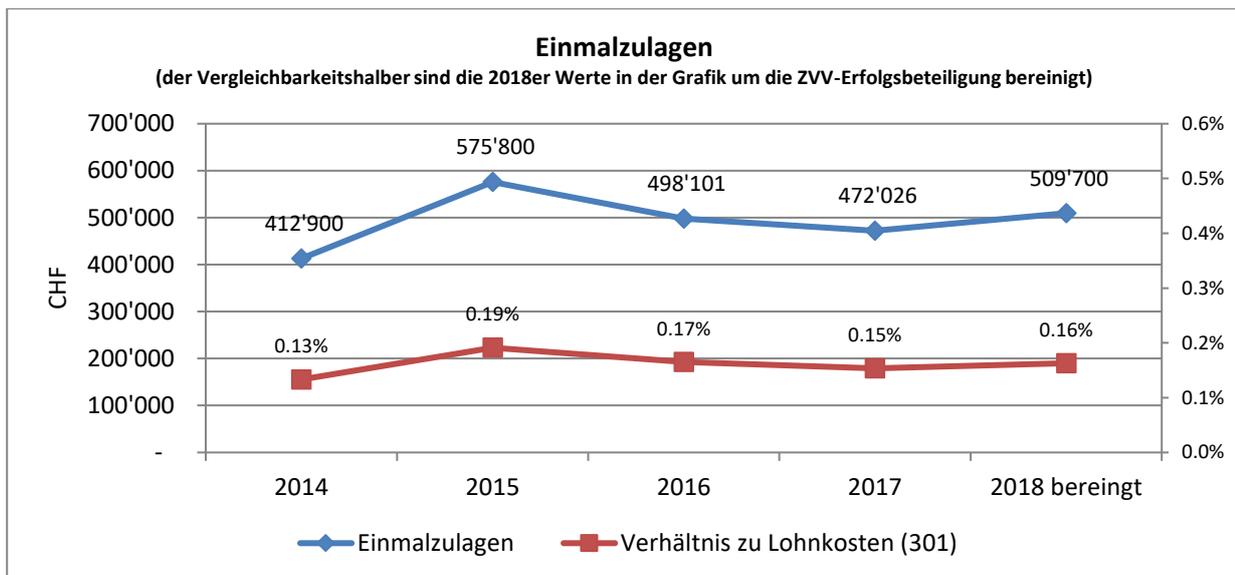
Bei den Führungskräften konnten 86% von einer individuellen Lohnerhöhung profitieren wohingegen Mitarbeitende ohne Führungsfunktion nur zu 75% berücksichtigt wurden.

² Annahme: Durchschnittliche Sozialleistungskosten von 25%.

³ Lohnmassnahmenberechtigt sind grundsätzlich alle Mitarbeitenden des Betriebs- & Verwaltungspersonals, mit Ausnahme von Mitarbeitenden in ao. Anstellungen, Neueintritte ab 1.11. des Vorjahres, Mitarbeitende in Anlaufklassen (ALK) sowie austretende Mitarbeitende.

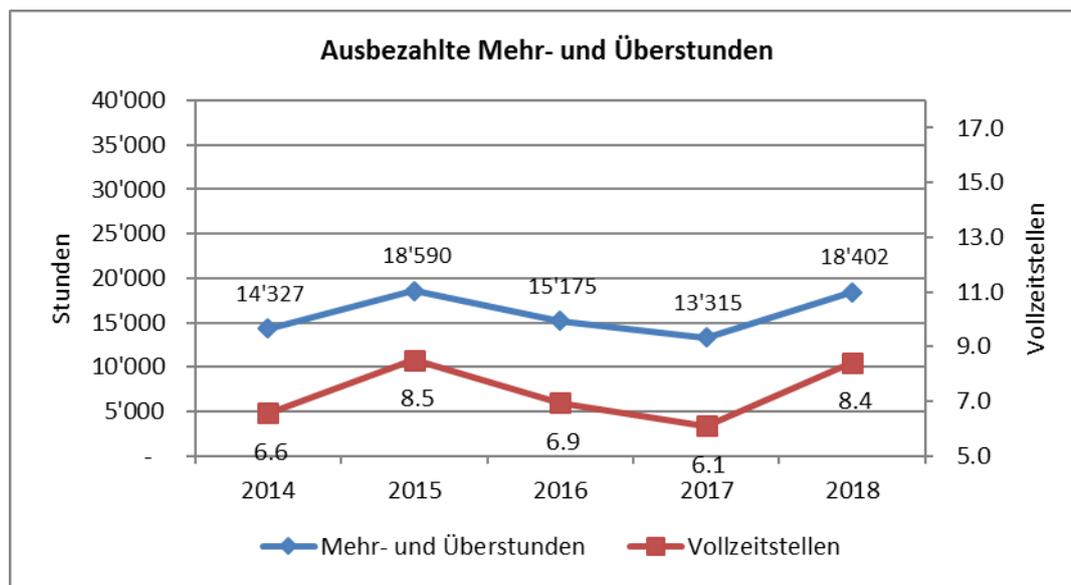
9.5. Einmalzulagen

Im Jahr 2018 wurden gestützt auf § 30 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut CHF 761'196 an Einmalzulagen ausbezahlt, was theoretisch einer Zunahme von 61.3% gegenüber dem Vorjahr entsprechen würde. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass der leistungsabhängige ZVV-Bonus im Kontext und Einklang zu den Kriterien von § 53 PST Einmalzulagen und Anreize neu geregelt und entsprechend entrichtet wurde (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbus). Das bedeutet, dass der leistungsabhängige ZVV-Bonus ab diesem Jahr ebenfalls unter den Einmalzulagen erfasst wird – in der Vergangenheit wurde die Erfolgsbeteiligung über eine andere Lohnart erfasst und war folglich nicht Teil der Einmalzulagenauswertung. Dies betrifft 259 Mitarbeitende mit einem Gesamtbetrag von CHF 251'496. Wenn man vergleichbarkeithalber die ZVV-Erfolgsbeteiligung aus dem Gesamtbetrag der Einmalzulagen 2018 herausrechnet, entspricht der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr lediglich noch 8%. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkostengruppe 301) entsprechen die Einmalzulagen (bereinigt um die ZVV-Erfolgsbeteiligung) 0.16% und liegen damit immer noch unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.2%. Im 2018 konnten 502 (2017: 476) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von CHF 1'015 (2017: CHF 992) profitieren (Auswertung Einmalzulagen 2018 inkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung: 761 Personen mit einem durchschnittlichen Betrag von CHF 1'000).



9.6. Mehr- und Überstunden

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden stark erhöht (+ 38.2%) und liegt weit über den Zahlen von 2014. Diese Erhöhung ist insbesondere aufgrund stark angestiegener Auszahlungen in den Departementen Schule und Sport sowie Departement Technische Betriebe zurück zu führen. (Hinweis: Die 8.4 VZÄ die diesen Auszahlungen entsprechen, sind in den gesamtstädtischen 3'235 VZÄ bereits inkludiert.)

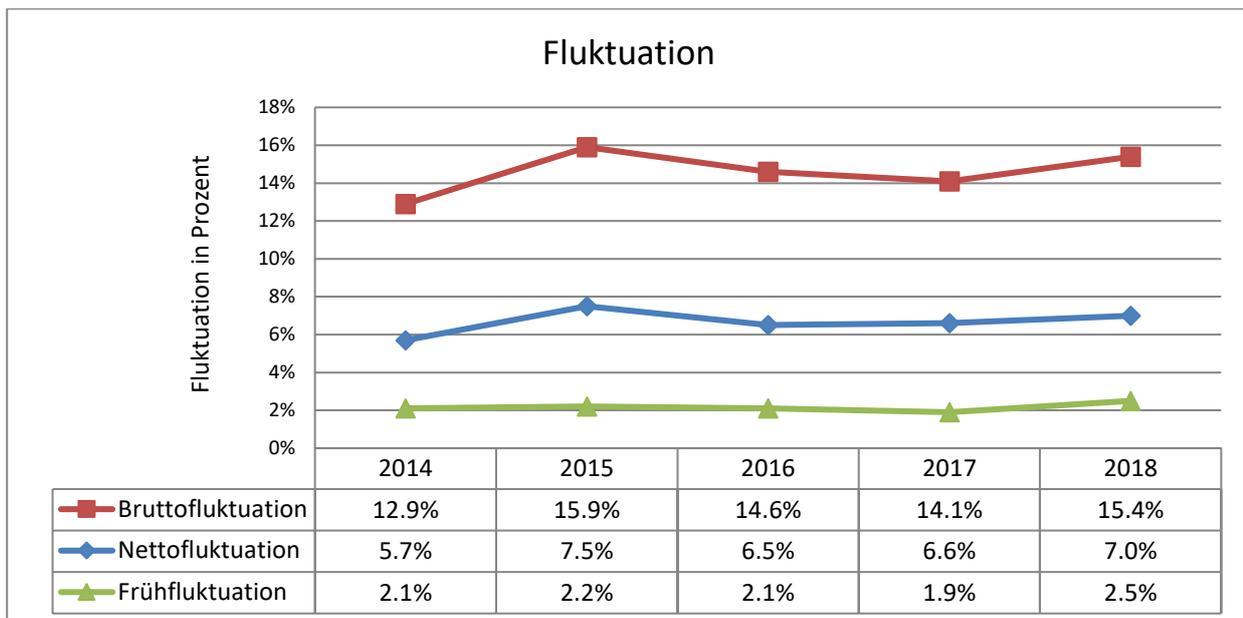


10. Fluktuation

10.1. Bruttofluktuation, Netto-, Frühfluktuation

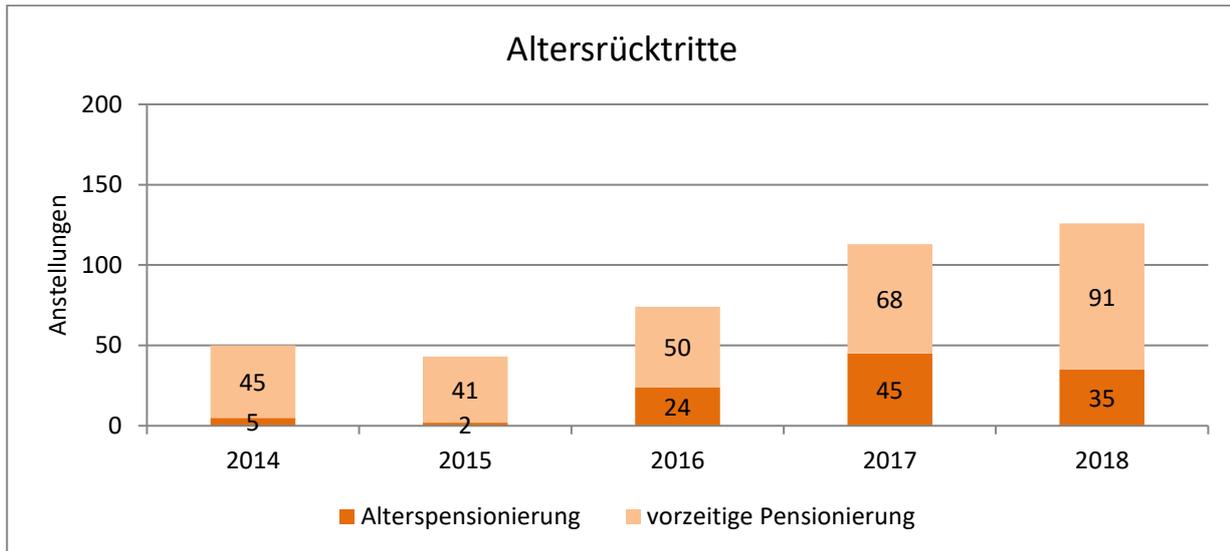
Die Grafik zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von Mitarbeitenden (ohne interne Stellenwechsel). Die Nettofluktuation umfasst die freiwilligen Austritte der Mitarbeitenden (Kündigungen ohne Pensionierungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet. Dabei berücksichtigt sind sämtliche Anstellungsverhältnisse, so auch Kleinstpensen. Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Sie kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden erlauben.

Über die letzten fünf Jahre ist sowohl die Brutto-Fluktuationsrate (+2.5%), die Netto-Fluktuationsrate (+1.3%) als auch die Frühfluktuationsrate (+0.4%) gestiegen. Vergleicht man die Netto-Fluktuation mit dem Vorjahr, fällt auf, dass zwar der Wert über alle Mitarbeitende leicht angestiegen ist (+0.4%), sich dieser Wert aber bei den Führungspersonen deutlich reduziert hat (2018: 3.9%; Abnahme gegenüber Vorjahr um 2.6%).



10.2. Altersrücktritte

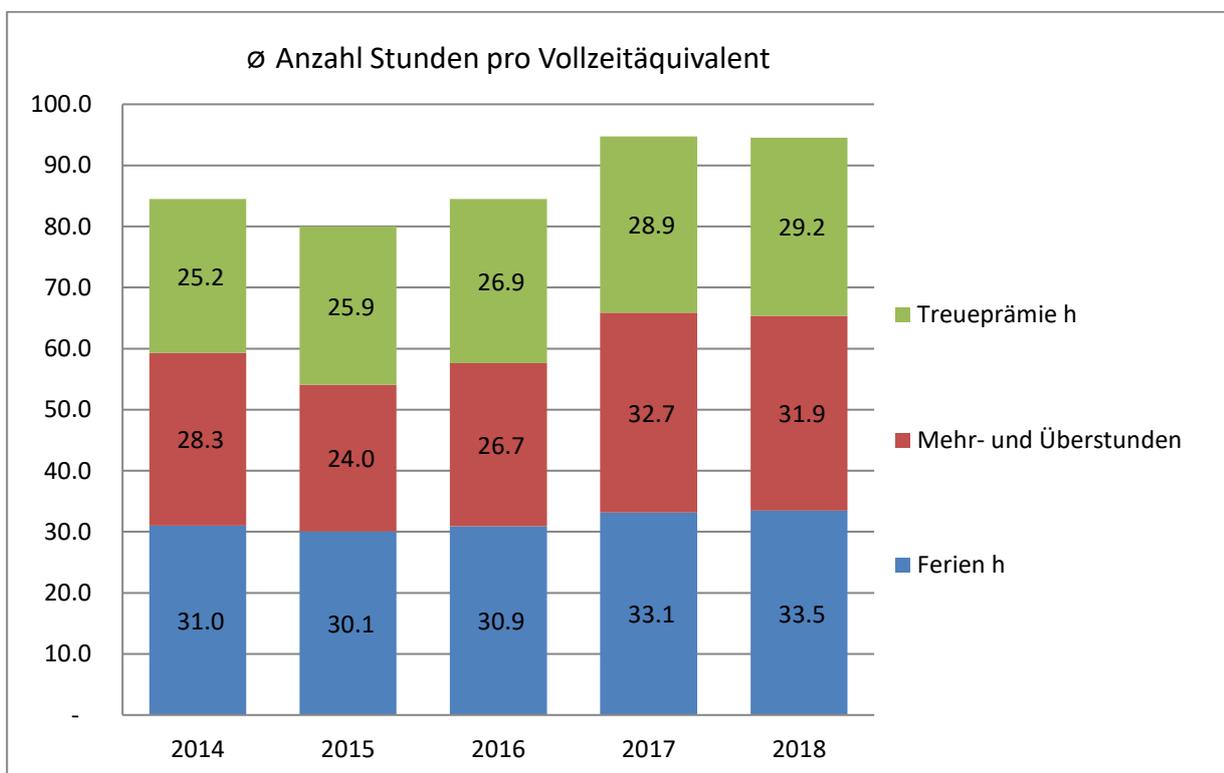
Seit 2014 erfolgt der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 126 (2017: 113) Personen pensioniert, wovon 35 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht haben. Das durchschnittliche vorzeitige Rücktrittsalter beläuft sich auf 62.2 Jahre (2017: 62.3 Jahre).



11. Zeitguthaben und Rückstellungen

11.1. Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien, Mehr- & Überstunden sowie Treueprämie

Die seit 2013 gesamtstädtisch erhobenen Zeitguthaben per 31. Dezember für Mehr- und Überstunden, Ferien sowie Treueprämien belaufen sich im Jahr 2018 auf insgesamt 305'687 (2017: 300'537) Stunden. Das entspricht einer Zunahme von 1.7% und ergibt im Verhältnis zum Vollzeitäquivalent/Beschäftigungsumfang 2018 durchschnittlich 94.5 (2017: 94.7) Stunden pro Vollzeitstelle bzw. 33.5 (2017: 33.1) Stunden Ferien, 31.9 (2017: 32.7) Mehr- und Überstunden und 29.2 (2017: 28.9) Stunden Treueprämie.



11.2. Rückstellungen für Zeitguthaben

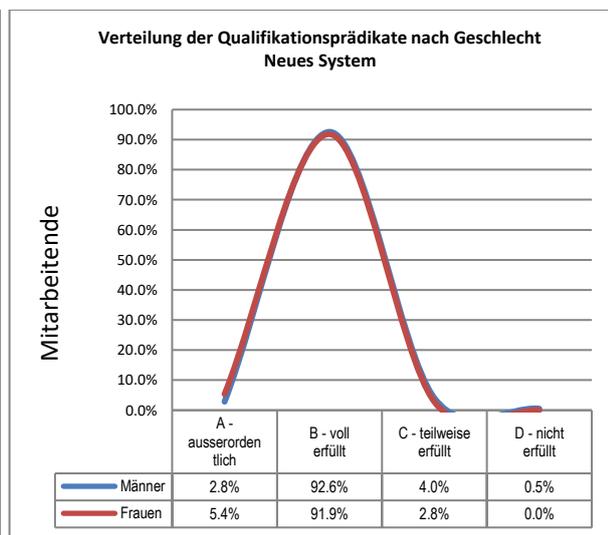
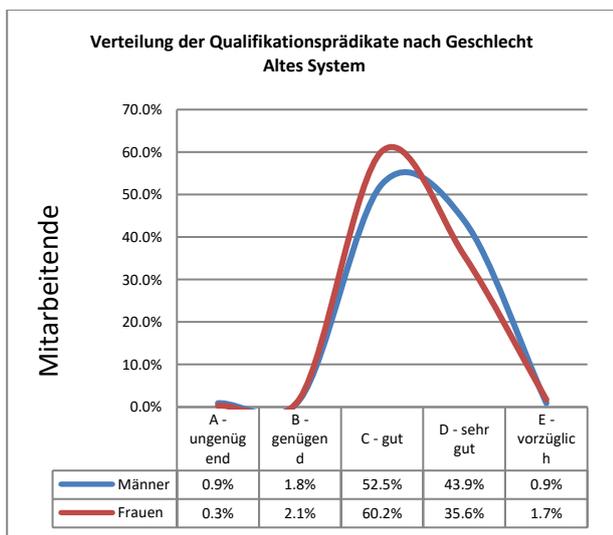
Am Jahresende noch vorhandene Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, welche ins Folgejahr übertragen werden, sind mit Einführung von HRM2 abzugrenzen und jeweils in der laufenden Rechnung zu berücksichtigen. Per 31. Dezember 2018 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung gemäss Finanzamt auf 15.3 (14.7) Mio. Franken. Das ist eine Zunahme um 0.6 Mio. Franken.

12. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung

Die Beurteilung der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden erfolgt im Rahmen der Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeiterbeurteilung. Gemäss § 63 Personalstatut haben die Angestellten Anspruch auf eine in der Regel jährliche Beurteilung. Diese Beurteilung wird durch die vorgesetzte Person durchgeführt und enthält eine Gesamtbeurteilung mit den in der Lohnordnung vorgesehenen Qualifikationsprädikaten «vorzüglich» (E), «sehr gut» (D), «gut» (C), «genügend» (B) sowie «ungenügend» (A). Im Zusammenhang mit der Revision Personalstatut 2019 war es bereits dieses Jahr möglich, die Beurteilungs-Prädikate gemäss neuem System zu verwenden. Im neuen Beurteilungssystem erfolgt die Beurteilung von Leistung und Verhalten anhand von vier Qualifikationsprädikaten: A, B, C und D, wobei A für die beste Qualifikation steht (Art. 93 VVO PST). 2'284 Mitarbeitende wurden nach dem alten System und 2'057 Mitarbeitende nach dem neuen System beurteilt. Ein Vergleich mit den Vorjahreszahlen ist aufgrund der unterschiedlichen Verwendung der Qualifikationsprädikate daher nur beschränkt möglich.

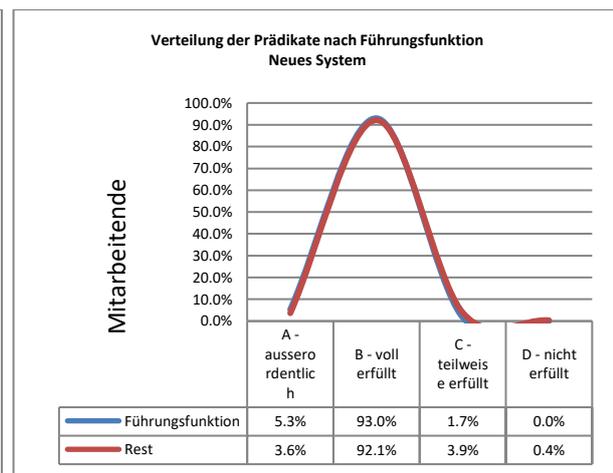
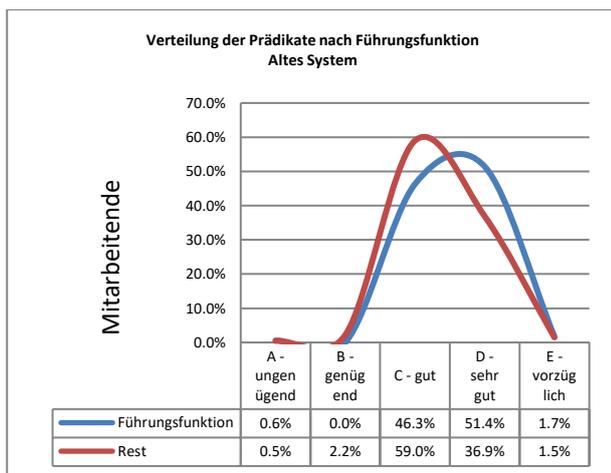
12.1. Verteilung der Qualifikationsprädikate nach Geschlecht

Die graphische Darstellung der Qualifikationsprädikate nach Geschlecht zeigt, dass Männer im alten System (wie die Jahre davor), im Schnitt besser qualifiziert wurden als Frauen. Mit dem Wegfall der ungeraden Anzahl an Qualifikationsprädikaten (Tendenz zur Mitte) im neuen Beurteilungssystem, findet auch eine Verschiebung der Mehrheit der Mitarbeitenden (92.6% der Männer bzw. 91.1% der Frauen) auf das Qualifikationsprädikat B (voll erfüllt) beider Geschlechter statt. Die Bevorzugung der Männer bei der Qualifikationsprädikatvergabe kann im neuen System nicht mehr festgestellt werden - aufgrund der 4-stufigen Skala verringert sich die Aussage dieser Auswertung jedoch etwas.



12.2. Beurteilung der Qualifikationsprädikate nach Führungsfunktion

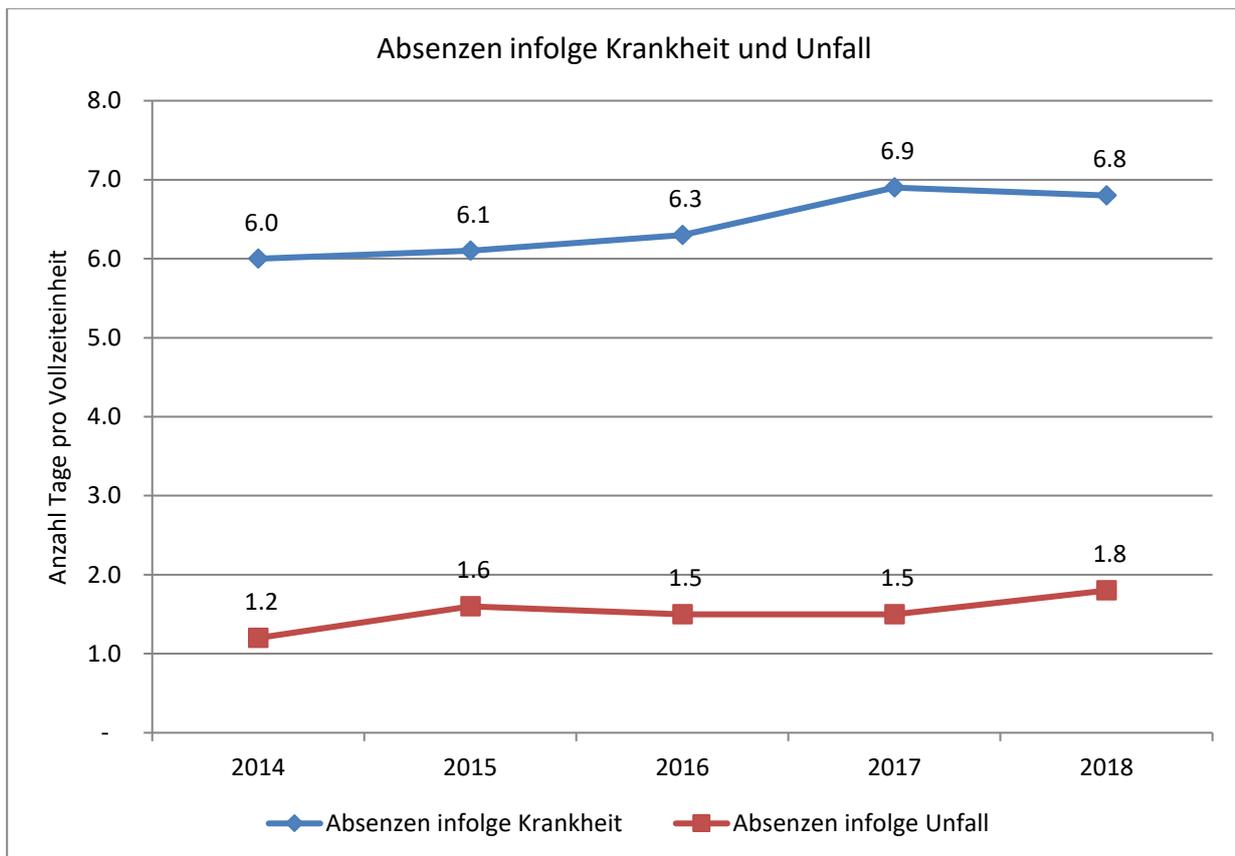
Der oben beschriebene Verschiebungs-Effekt aufgrund Anwendung des neuen Beurteilungssystems (siehe 12.1. Verteilung der Qualifikationsprädikate nach Geschlecht), lässt sich auch bei der Beurteilung der Qualifikationsprädikate nach Führungsfunktion finden: Im alten System wurden (wie die Jahre zuvor) Personen in Führungsfunktionen im Schnitt besser beurteilt als die übrigen Angestellten. Mit der Verwendung des neuen Beurteilungssystems kann jedoch eine Bevorzugung bei der Qualifikationsprädikatsvergabe von Führungspersonen nur noch in einer sehr abgeschwächten Form festgestellt werden - aufgrund der 4-stufigen Skala verringert sich die Aussage dieser Auswertung jedoch etwas.



13. Absenzen

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl Absenztage infolge Krankheit und Unfall pro Vollzeiteinheit. Ausgewertet werden unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten länger als 5 Arbeitstage.

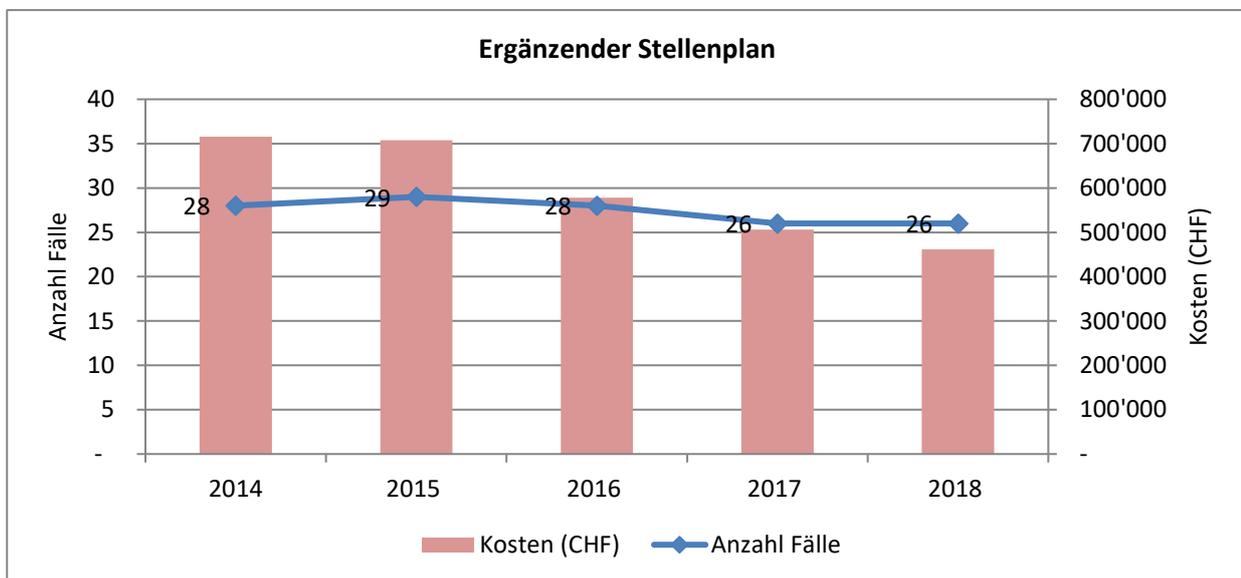
Im letzten Jahr haben sich die gemeldeten Krankheitstage um 0.1 von 6.9 auf 6.8 Krankheitstage pro Vollzeiteinheit reduziert. Trotz dieser Reduktion befindet sich der Wert im Mehrjahresvergleich immer noch auf einem sehr hohen Niveau. Die Anzahl Unfalltage pro Vollzeiteinheit hat um 0.3 Tage zugenommen und im Mehrjahresvergleich somit den höchsten Stand erreicht.



14. Ergänzender Stellenplan

Der Ergänzende Stellenplan ermöglicht es Mitarbeitenden mit einer Leistungseinschränkung im Arbeitsprozess bleiben zu können oder diese, im Sinne einer Überbrückung, temporär zu unterstützen und damit Zeit für die Suche nach einer passenden Anschlusslösung zu bieten. 2018 konnten wiederum 26 Mitarbeitende mit dem ergänzenden Stellenplan unterstützt werden. Dauer und Umfang der Unterstützung variieren dabei stark. Wie in den zwei vergangenen Jahren, konnten auch im 2018 wieder 6 Mitarbeitende aus dem ergänzenden Stellenplan entlassen werden. Dabei wurden jeweils individuell abgestimmte Lösungen angestrebt und gefunden (z.B. konnten durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Invalidenversicherung Rentenansprüche geltend gemacht werden).

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

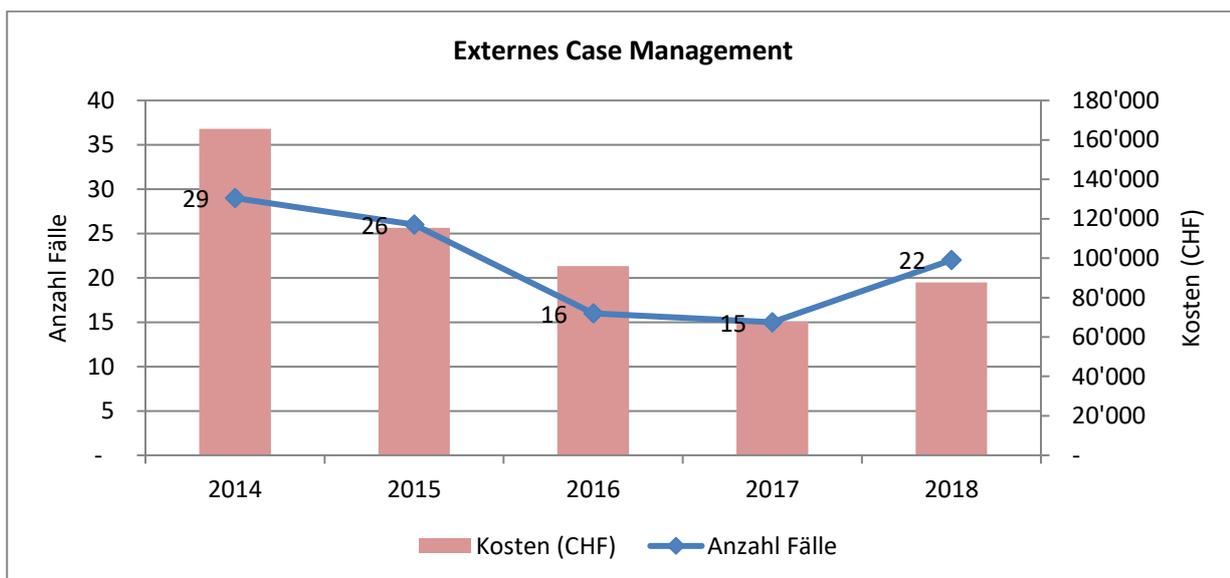


15. Case Management

15.1. Anzahl Fälle und externe Kosten

Das Case Management übernimmt bei längeren krankheitsbedingten respektive unfallbedingten Abwesenheiten von Mitarbeitenden die Koordination von Leistungen und Angeboten verschiedener Fachbereiche, formuliert Ziele mit Mitarbeitenden sowie Arbeitgeber und führt regelmässige Standortgespräche am Arbeitsplatz durch. Im Jahr 2018 wurden 22 Mitarbeitende bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz durch ein externes Case Management (Arsana) begleitet, davon wurden 16 Personen neu zugewiesen. 9 Reintegrations-Begleitungen hat die Mitarbeitenden-Beratung selbst durchgeführt.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Anzahl der durch die Mitarbeitenden-Beratung an Arsana extern zugewiesenen Fälle sowie die damit verbundenen Kosten über die letzten fünf Jahre (je nach Jahr⁴ mit oder ohne Fallzahlen und Kosten Departement Schule und Sport sowie Bereich Alter und Pflege).



⁴ Das Departement Schule und Sport [1'611 Anstellungen] arbeitet seit Herbst 2016 mit einem anderen, externen Anbieter zusammen. Der Bereich Alter und Pflege [915 Anstellungen] arbeitete 2016 bis Mitte 2017 mit einer eigenen, internen Lösung – danach jedoch ebenfalls wieder mit Arsana zusammen.

15.2. Anzahl Fallabschlüsse

Zehn der elf Mitarbeitenden, die via Mitarbeitenden-Beratung durch eine externe Case Management-Unterstützung (Arsana) begleitet wurden, konnten eine Teil- oder Vollarbeitsfähigkeit erlangen und in den Arbeitsprozess zurückkehren. Wo eine Rückkehr im angestammten Pensum nicht oder nicht mehr vollständig möglich war, konnte mit Unterstützung von Integrations- und/oder beruflichen Massnahmen der Invalidenversicherung eine angepasste Weiterarbeit ermöglicht werden.

Die im Berichtsjahr durch die Mitarbeitenden-Beratung intern geführten Reintegrationsbegleitungen wurden alle abgeschlossen: 3 Mitarbeitende konnten an ihren angestammten oder an einen angepassten Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung zurückkehren und für je drei weitere Mitarbeitende konnten externe Anschlusslösungen gefunden respektive Leistungen der Invalidenversicherung geltend gemacht werden. Ebenfalls positiv sieht die Wiedereingliederungsquote mit 72% beim Departement Schule und Sport aus.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl externer Fallabschlüsse von Arsana (teilweise ohne Bereich Departement Schule und Sport⁵ sowie Alter und Pflege⁶) der letzten fünf Jahre, unterteilt in die verschiedenen Abschlusskategorien:

Jahr	100% integriert Stadtverwaltung	teilweise integriert Stadtverwaltung	externe Anschlusslösung	100% invalidisiert	Abbruch	total CM- Abschlüsse (Anzahl Personen)
2014	6	1	5	2	3	17
2015	7	1	4	3	0	15
2016	1	2	3	1	3	10
2017	2	0	5	1	1	9
2018	6	0	4	1	0	11

⁵ Das Departement Schule und Sport [1'611 Anstellungen] arbeitet seit Herbst 2016 mit einem anderen, externen Anbieter zusammen.

⁶ Der Bereich Alter und Pflege [915 Anstellungen] arbeitete 2016 bis Mitte 2017 mit einer eigenen, internen Lösung – danach jedoch ebenfalls wieder mit Arsana zusammen.

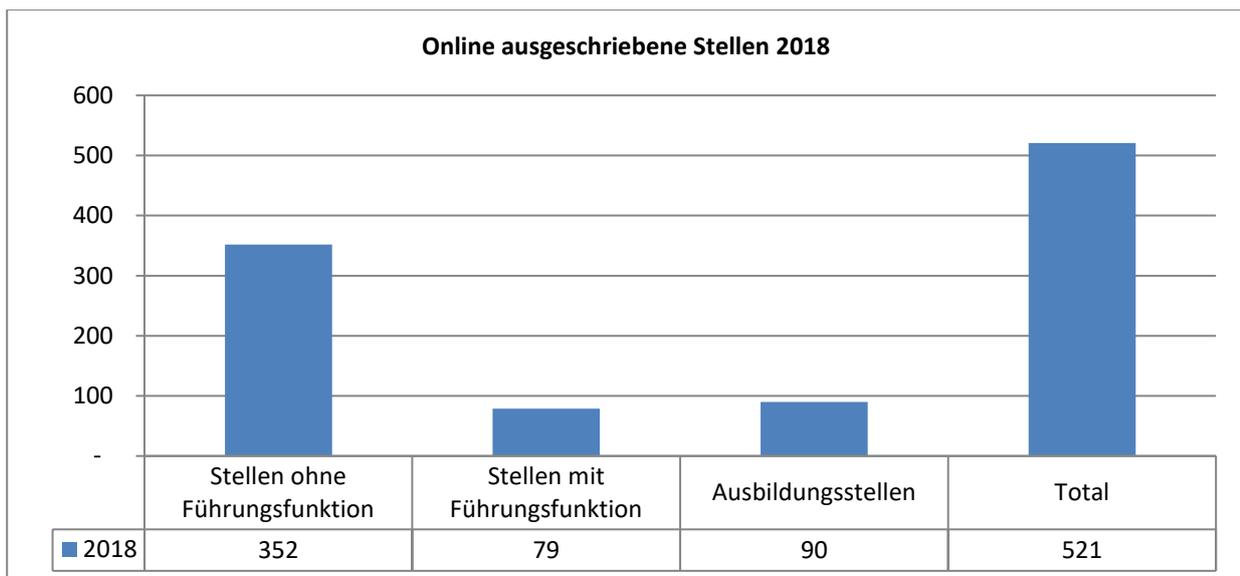
16. Personalgewinnung

16.1. IT-Tool Bewerbungsverwaltung

Mit dem Projekt «IT-Tool Bewerbungsverwaltung» wurde die Beschaffung einer Standardlösung für die vollständige elektronische Abwicklung der Bewerbungsverwaltung der gesamten Stadtverwaltung koordiniert. Damit wird seit Mai 2015 der gesamte Prozess von der Online-Ausschreibung einer (Lehr-)Stelle, inkl. Freigabe Stellenpool, über die Veröffentlichung auf der städtischen Homepage und in den relevanten Jobbörsen, bis zur Administration und Kommunikation mit den Bewerbenden systemgestützt abgewickelt. Die aus dem System «rexx» für das Kalenderjahr 2018 erhobenen Zahlen zeigen nachfolgendes Bild.

16.2. Online ausgeschriebene Stellen

Im 2018 wurden insgesamt 521 (2017: 478) Stellen online ausgeschrieben, aufgeteilt auf 352 Stellen ohne Führungsfunktion, 79 Stellen mit Führungsfunktion und 90 Ausbildungsstellen. Dies entspricht einer Zunahme von 9.0% an ausgeschriebenen Stellen gegenüber dem Vorjahr.



16.3. Bewerbungsdossiers

Im 2018 haben 12'250 Personen (66% Frauen, 34% Männer) ihre Bewerbungsdossiers auf Stellen ohne Führungsfunktion, 1'519 Personen (49% Frauen, 51% Männer) auf Stellen mit Führungsfunktion und 2'044 Personen (50% Frauen, 50% Männer) auf Ausbildungsstellen eingereicht. Insgesamt haben die dezentralen Personaldienste 15'813 Bewerbungsdossiers geprüft und bearbeitet – gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Abnahme von 3.2%. Durchschnittlich 30 Bewerbungsdossiers sind pro Stelle eingegangen – dies entspricht einer Abnahme von 11.8% gegenüber dem Vorjahr (2017: 34 Bewerbungsdossiers/Stelle).

