Stadtrat

Stadt Winterthur

Protokollauszug vom 29.06.2022

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:
Bericht Personalcontrolling 2021, Kenntnisnahme
IDG-Status: öffentlich
SR.22.462-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2021 wird Kenntnis genommen.

2. Die Medienmitteilung gemäss Beilage 2 wird 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 2021 werden die wichtigsten Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten vier 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 im Sommer 2022 bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

Im Zusammenhang mit Ablösung des SAP Business Warehouse erfolgte im Jahr 2020 die Anpassung der Datenstruktur und ein Neuaufbau der Kennzahlen mittels eines Datenmodells in Excel. Wegen der von Grund auf neuaufgebauten Datenstruktur lassen sich die Ergebnisse der Personalcontrolling-Berichte vor 2020 nicht Eins zu Eins vergleichen und es kann aufgrund einer veränderten Datenbasis zu Differenzen in den Auswertungen im Vergleich zu den Vorjahren kommen. Die Anpassungen wurden jedoch gleichzeitig als Chance genutzt, um letztes Jahr 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 per 31.12.2021) haben beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 8.7 Stelleneinheiten abgenommen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Anzahl Anstellungen (+57) und die Anzahl Personen (+4) gestiegen. Die Abnahme ist auf

Vakanzen am Ende des Jahres in Zusammenhang zu bringen. Der Anstieg der Anzahl Anstellungen ist auch auf den Anstieg bei den Mehrfachanstellungen zurückzuführen. Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten vier Jahre zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 68.1 Sollstellen. Auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 33.9 gestiegen. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei 98.35 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Stellenplan minimal weniger ausgelastet. Das liegt daran, dass noch nicht alle genehmigten Stellen bei der Stadtverwaltung besetzt werden konnten, die eigentlich benötigt werden.

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 über alle Führungsstufen gesehen angestiegen (+ 1.1 %). Bei den seit 2016 eingeführten, separat ausgewiesenen obersten und oberen Führungsstufen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderung (36.2 %). Die angestrebte Quote von 35 % wurde aber weiterhin übertroffen. Auch zukünftig sollen 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 64.5 % insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (85.5 %) in Teilzeitanstellungen als Männer (31.3 %). Aber auch die Anzahl von vollzeitbeschäftigen Männern von 1436 im Jahr 2021 ist gegenüber dem Vorjahr um 23 gesunken (2020: 1459). 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. In diesem Jahr hat sich das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr weiter um 0.4 Jahre erhöht (2021: 45.2 Jahre; 2020: 44.8 Jahre), und 64% der Angestellten sind über 40 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich bei den über 50-Jährigen ein Anstieg (+1 %) erkennen, aber auch eine erneute Abnahme der unter 20-Jährigen (-0.9 %). Das Durchschnittsalter ist nicht nur über dem

gesamtschweizerischen Durchschnitt von 42.1 Jahren, sondern auch über dem Durchschnitt der öffentichen Verwaltung von 43.3 Jahren. Daraus resultiert ein offensichtlicher Handlungsbedarf. Folglich muss der Arbeitgeberattraktivität noch mehr Bedeutung beigemessen, und die gezielte Gewinnung von neuen bzw. die Förderung der bereits vorhandenen Mitarbeitenden strategisch angegangen werden. Ein Schwerpunkt sollte das Fokussieren auf jüngere Mitarbeitende und jüngere Bewerbende sein.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um 65 Franken auf 86 420 Franken reduziert.

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. Dies in Kombination mit oft tieferen Einstiegslöhnen lassen die Reduktion der durchschnittlichen Jahreslohnsumme erklären. Dabei ist zu beachten, dass sich fehlende Lohnmassnahmen auch auf die Arbeitgeberattraktivität auswirken können.

Einmalzulagen

Im Jahr 2021 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) 601 523 (2020: 510 058) Franken an Einmalzulagen ausbezahlt. Die Steigerung ist vor allem auf die Departemente Schule und Sport (2020: 0.07 %, 2021: 0.20 %) und Sicherheit und Umwelt (2020: 0.09 %, 2021: 0.11 %) zurückzuführen, die im Vergleich zum Vorjahr höhere Einmalzulagen ausbezahlten. Die bereinigten Einmalzulagen liegen jedoch gesamtstädtisch mit 0.18 % 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 verringert (- 29.6 %). Diese Reduktion ist hauptsächlich auf hohe Auszahlungen im Vorjahr während Corona Pandemie zurückzuführen. 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 2021 um 1.2 Millionen Franken auf 13 Millionen Franken (2020: 14.2 Millionen Franken) reduziert. Die tieferen Rückstellungen stehen primär mit den gesunkenen Dienstaltersgeschenk-Ansprüchen in Zusammenhang.

Fluktuation

Eine hohe Fluktuationsrate bringt etliche Nachteile mit sich: Von der Unruhe in der Stadtverwaltung über Einbussen, wenn die Arbeitskraft nicht angemessen ersetzt werden kann bis hin zu Kosten für Suche und Einarbeitung. 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 22 % gestiegen (2021: 24.2 %), ebenso wie die Netto Fluktuationsrate um +15 % (2020: 7.3 %). Die Nettofluktuation erlaubt präzisere Aussagen zur Bindung der mitarbeitenden an die Arbeitgeberin und ist als solches ein wichtiger Indikator. Den höchsten Anstieg gab es jedoch bei der Frühfluktuationsrate (2021: 3.3 %), die im Vergleich zum Vorjahr um 27 % gestiegen ist. Der Anstieg bei der Fluktuation deutet auf eine Normalisierung nach der ersten Pandemiephase im 2020 hin, aber die Frühfluktuation erklärt das nicht. Da können eventuell das die fehlende Lohnrunde in 2021, das erschwerte Einarbeiten im Homeoffice und die fehlenden oder reduzierten Kontakte zu Vorgesetzten und Kollegen dazu beigetragen haben. Gleichzeitig haben sowohl die arbeitnehmerseitigen Kündigungen (+1.1 %, +61 Austritte) wie auch die Austritte nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses (+2.0 %, +114 Austritte) zugenommen.

Altersrücktritte

Im Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt 99 Personen pensioniert (2020: 37), davon haben 51 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Die vergleichsweise zahlreichen vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 standen 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, im Jahr 2021 sind die Altersrücktritte wieder angestiegen. Das durchschnittliche vorzeitige Rücktrittsalter beläuft sich auf 63.8 Jahre (2020: 64.3 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 2021 die Mitarbeitenden 10.5 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2020 10.1 Arbeitstage. Der Anstieg ist mitunter auf die Corona Pandemie zurückzuführen. Beim Vorjahresvergleich muss

berücksichtigt werden, dass sowohl Absenzdaten des Departements Schule und Sport und der Technischen Betrieben im 2020 nicht vollständig geliefert werden konnten.

3. Kommunikation und Veröffentlichung

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 2021
2. Medienmitteilung

Personalamt

Stadt Winterthur

Personalcontrolling 2021

Verwaltungs- und Betriebspersonal

Beschluss:

SR.xxx Personalcontrolling 2021, 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 2020 ..... 8 Fehler! Textmarke nicht definiert.

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 18
6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden 19
6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben 20

***7.* Lohnstruktur 21**

7.1. Verteilung nach Lohnklassen 21
7.2. Lohnbandposition 22
7.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollstelle 22
7.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich 23

8. Fluktuation 24

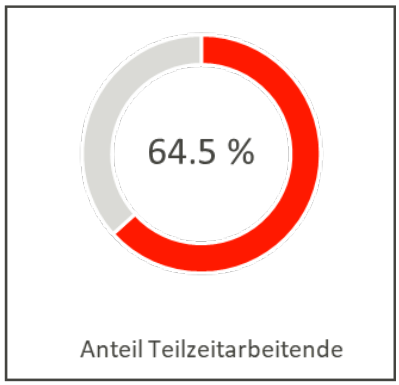
8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation 24
8.2. Altersrücktritte 25

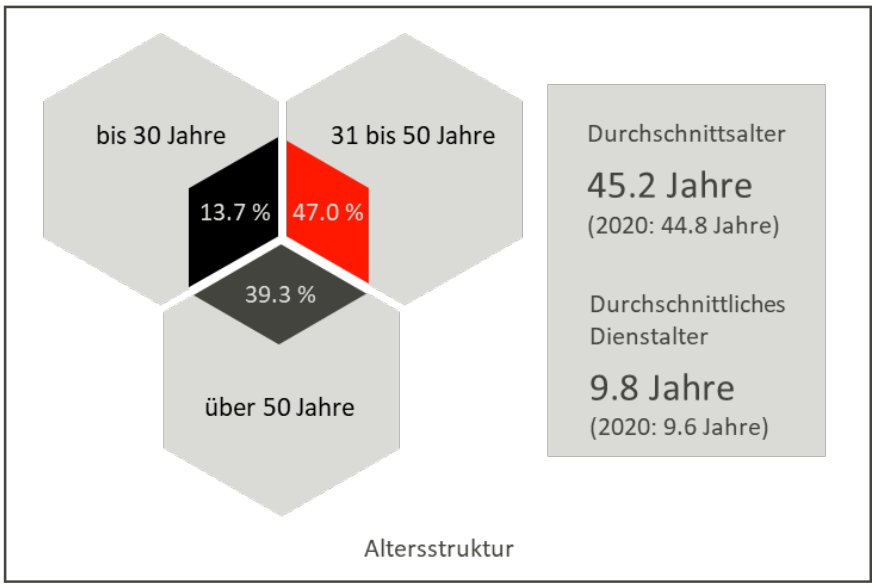
9. Absenzen und ergänzender Stellenplan 26

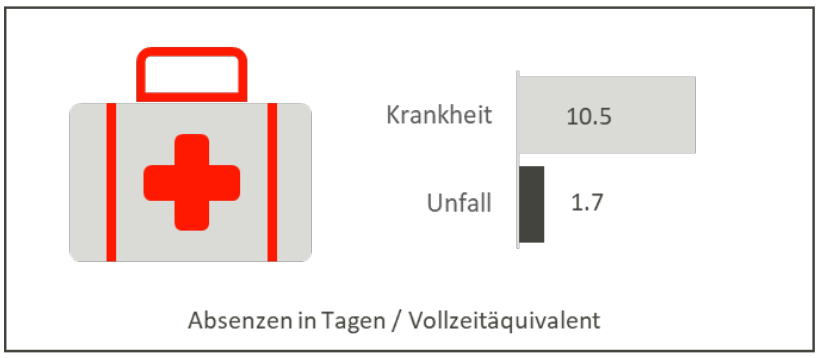
9.1. Absenzen 26
9.2. Ergänzender Stellenplan 27

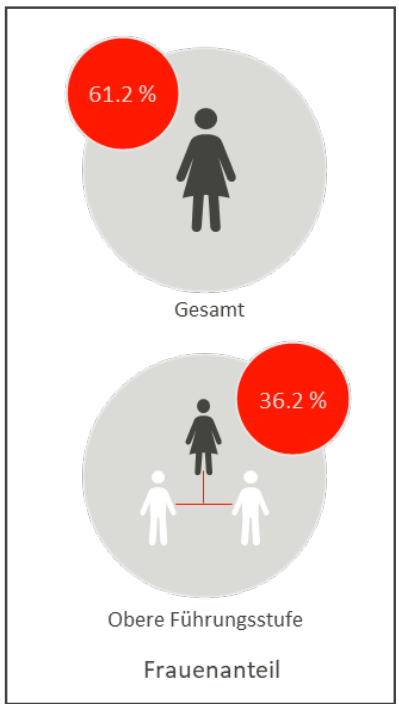
Winterthur, Mai 2022

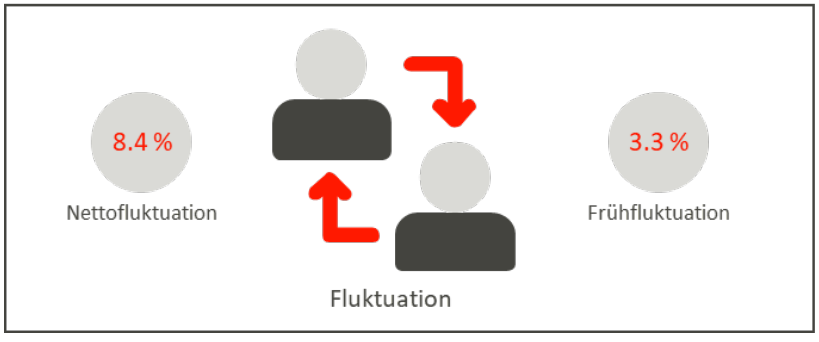
1. Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick











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.

Seit 2020 erscheint der Kennzahlenbericht, im Vergleich zu den Vorjahren, was das Layout und die optische Darstellung der Kennzahlen betrifft, verändert. Da durch eine Umstellung im Datenmodell im Jahr 2020 die Zahlenbasis des früheren Kennzahlenberichts nicht mehr zur Verfügung stand, wurde die Gelegenheit ergriffen, den Kennzahlenbericht von Grund auf neu aufzustellen und zu verbessern.

Der Kennzahlenbericht ab 2020 basiert auf einem in Excel Power Pivot und Power Query erstellten Datenmodell mit den Inhalten der letzten vier Berichtsjahre sowie auf diversen Zusatzmeldungen, die nicht unmittelbar an die Personalauswertungen gekoppelt sind. Daher sind die früheren Mehrjahresvergleiche über 5 Jahre in der diesjährigen Version nicht mehr enthalten, aber im 2021 können nun bereits 4 Berichtsjahre mit der neu erstellten Datenbasis abgebildet werden.

Wir wünschen viel Lesevergnügen mit dem Kennzahlenbericht 2021.

3. Glossar

Begriff	Erklärung
Anstellungen	Eine Anstellung bezieht sich jeweils auf eine Anstellungsverfügung. Dieselbe Person kann mehrere Teilzeitstellen (ordentliche oder ausserordentliche Anstellungen) innehaben und wird in diesem Fall mehrfach gezählt. Daher ist die Anzahl Anstellungsverhältnisse höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen.
Ausserordentliche Anstellungsverhältnisse	Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse gelten Anstellungen, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: befristete Anstellungsverhältnisse, Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20%, Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung (Art. 7a PST).
Bruttofluktuation	Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von Mitarbeitenden (ohne interne Stellenwechsel oder Datenbereinigungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
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. Sie kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens und/oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden erlauben.
Lohnband	Die Lohnbandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet.
Lohnklasse	Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.
MSW	Die Mechatronik Schule Winterthur ist ein Ausbildungsbetrieb für technische Berufe.
Nettofluktuation	Die Nettofluktuation umfasst die freiwilligen Austritte der Mitarbeitenden (Kündigungen ohne (Früh-)Pensionierungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
Referenzkurve	Für die Lohnverteilung wird eine Referenzkurve eingesetzt, welche die durchschnittliche Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbandes abbildet.

Personen	Personen werden als Anzahl Köpfe gezählt.
Rotationsgewinn	Rotationsgewinne entstehen einzig aufgrund der Lohndifferenz inklusive Sozialleistungen zwischen aus- und eintretenden Mitarbeitenden.
Stellenplan	Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist in der Komptenz 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 ≥ 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 verfügter Pensen per Stichtag, umgerechnet in Vollzeitstellen.
VZÄ (Beschäftigungsumfang)	Der Beschäftigungsumfang entspricht dem Total der geleisteten Stunden aller während der ausgewerteten Zeitperiode beschäftigten Mitarbeitenden, umgerechnet in Vollzeitstellen. Darin eingeschlossen sind alle während des Auswertungszeitraumes Beschäftigten, unter Berücksichtigung von Ein- und Austritten, unbezahltem Urlaub und ausbezahlten Mehr- und Überstunden.
ZVV	Züricher Verkehrsverbund

4. Personalstatistik 2021

Personalstatistik 2021
des Verwaltungs- und Betriebspersonal

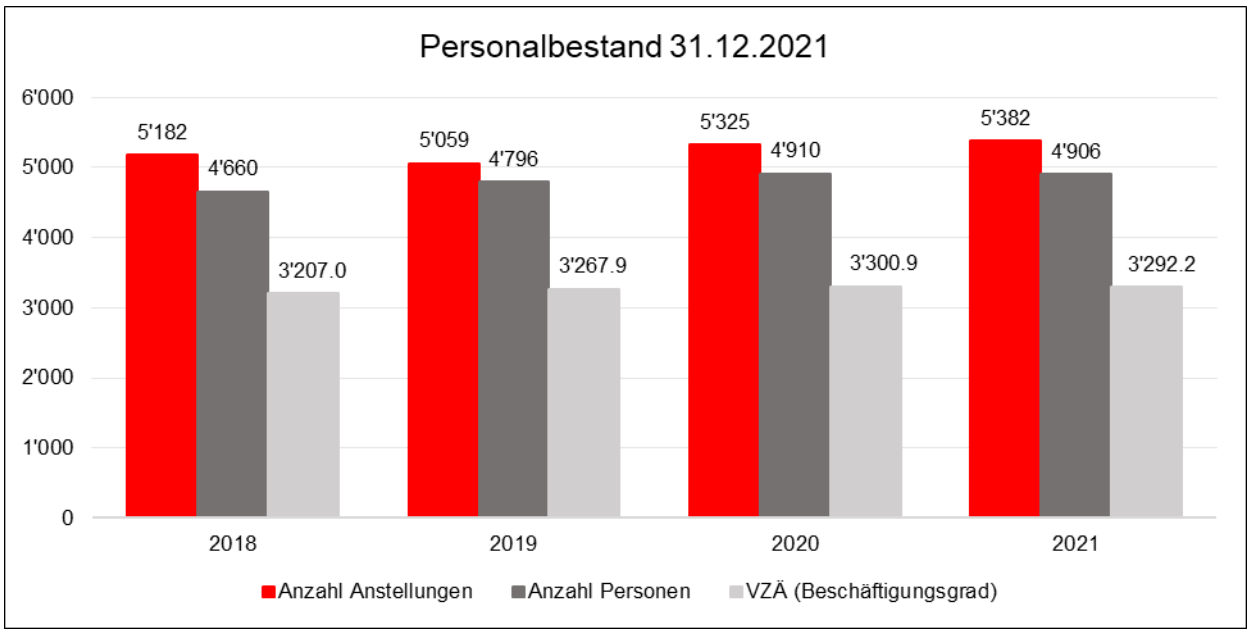
	Beschäftigungs-umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2021"						
		Total	*Frauen*	*Männer*	*Teilzeit 50%- 89%*	*Teilzeit 15%- 49%*	*Teilzeit < 15%*	**Vollzeit (90%+)*
Stadtkanzlei	**16.5**	**22**	10	**12**	**14**	**1**	**1**	**6**
Kulturelles und Dienste	**181.3**	**413**	**292**	**121**	**139**	**96**	**120**	**58**
Departementssekretariat	7.2	10	8	2	5	2	0	3
Personalamt	16.5	21	18	3	12	0	0	9
Stadtentwicklung	14.5	38	24	14	18	2	16	2
Bereich Kultur	59.3	207	146	61	45	60	94	8
Winterthurer Bibliotheken	48.9	96	75	21	53	27	9	7
Rechtspflege	34.9	41	21	20	6	5	1	29
Finanzen	**178.1**	**245**	**130**	**115**	**72**	**22**	**37**	**114**
Departementssekretariat	6.0	8	7	1	4	1	0	3
Finanzamt	15.2	20	13	7	6	3	0	11
Steueramt	58.2	69	52	17	35	5	3	26
Immobilien	32.8	68	38	30	10	11	25	22
Informatikdienste	65.9	80	20	60	17	2	9	52
Bau	**295.9**	**331**	**75**	**256**	**77**	**13**	**0**	**241**
Departementssekretariat	11.1	14	11	3	5	2	0	7
Tiefbauamt	199.1	211	20	191	21	7	0	183
Vermessungsamt	15.5	17	2	15	4	1	0	12
Baupolizeiamt	30.8	40	18	22	18	2	0	20
Amt für Städtebau	39.4	49	24	25	29	1	0	19
Sicherheit und Umwelt	**368.9**	**415**	**138**	**277**	**82**	**19**	**3**	**311**
Departementssekretariat	10.1	15	11	4	8	1	0	6
Stadtrichteramt	9.0	10	5	5	4	0	0	6
Stadtpolizei	243.2	268	74	194	44	11	3	210
Schutz & Intervention	69.2	74	9	65	10	0	0	64
Melde- und Zivilstandswesen	28.5	36	31	5	9	5	0	22
Umwelt- und Gesundheitsschutz	8.9	12	8	4	7	2	0	3
Schule und Sport	**608.3**	**1'668**	**1'348**	**320**	**379**	**493**	**660**	**136**
Departementssekretariat	22.9	30	28	2	15	2	2	11
Volksschule	247.2	694	551	143	123	212	300	59
Einkauf & Logistik	8.8	10	4	6	3	0	0	7
Sonderschulung	75.6	259	214	45	57	73	122	7
Familie und Betreuung	193.8	563	478	85	154	174	215	20
Berufsbildung	16.7	33	27	6	10	17	1	5
Sportamt	43.3	79	46	33	17	15	20	27
Soziales	**981.7**	**1'438**	**1'158**	**280**	**802**	**152**	**117**	**367**
Departementssekretariat	14.2	19	15	4	11	2	0	6
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörd	42.4	53	44	9	36	1	0	16
Soziale Dienste	270.0	363	254	109	221	30	1	111
Alter und Pflege	655.1	1'003	845	158	534	119	116	234
Technische Betriebe	**773.2**	**850**	**141**	**709**	**90**	**34**	**46**	**680**
Departementssekretariat	4.6	7	4	3	3	1	1	2
Stadtwerk	357.4	393	77	316	39	17	13	324
Stadtbus	302.0	325	37	288	27	9	27	262
Stadtgrün	109.2	125	23	102	21	7	5	92
Gesamttotal	**3403.9**	**5'382**	**3'292**	**2'090**	**1'655**	**830**	**984**	**1'913**
Ausbildungsverhältnisse	**546.5**	**621**	**289**	**332**	**84**	**11**	**16**	**510**
Berufslehre nach BBG	224.9	234	132	102	3	0	0	231
Praktika	137.9	193	135	58	66	10	16	101
Schutz und Rettung	8.5	9	2	7	0	0	0	9
MSW-Lehrwerkstätten	163.1	169	10	159	0	0	0	169
Übrige in Ausbildung	12.2	16	10	6	15	1	0	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 Vollbeschäftigungen.
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

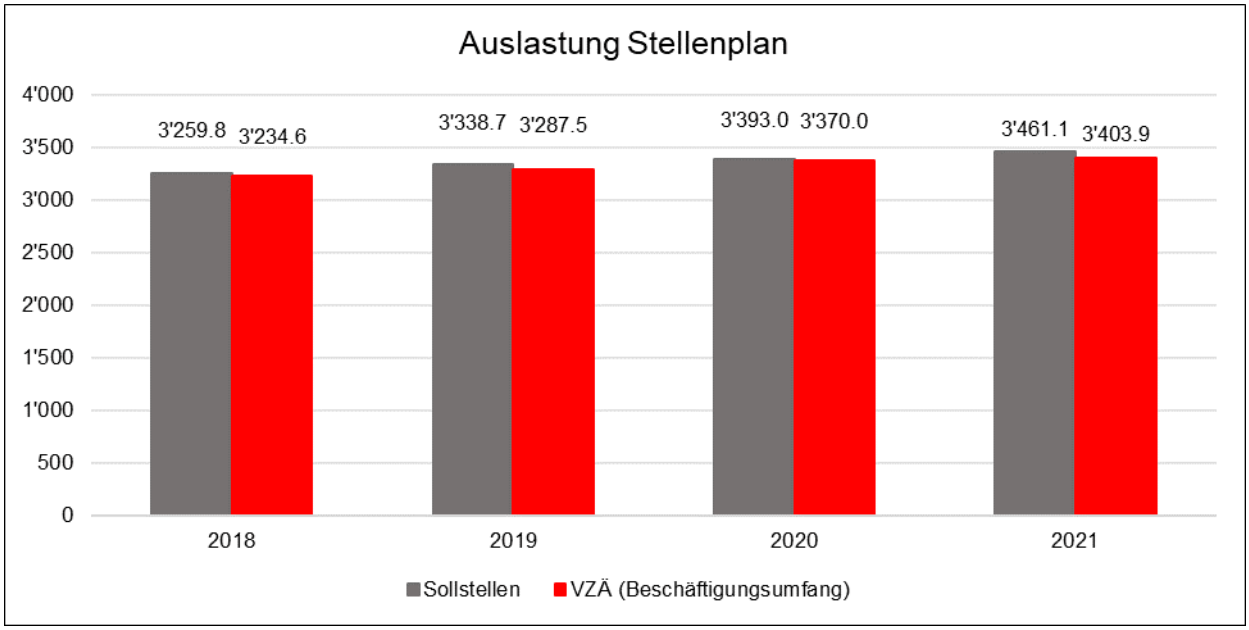
5.1. Personalbestand

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungen sowie die Anzahl Personen des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es werden alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Monats- oder Stundenlohn gezählt. Personen mit mehreren Anstellungen, sogenannte Mehrfachanstellungen, sind in der Summe der Anstellungen berücksichtigt. Deshalb ist die Anzahl Anstellungen im Vergleich zur Anzahl Personen höher. Die VZÄ (Beschäftigungsgrad) zeigen, wie viele Personen theoretisch mit einem Vollzeitpensum per 31.12. angestellt sein könnten. Im Vergleich zum Vorjahr beim städtischen Personal die Anzahl Anstellungen um 57 gestiegen, die Anzahl Personen um 4 und die VZÄ (Beschäftigungsgrad) per Stichtag um 8.7 Stelleneinheiten gefallen.



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 vier Jahre um 6.2% zugenommen, zeitgleich sind die Anzahl Anstellungen nur um 3.9 % gestiegen, jedoch die Anzahl Personen um 5.3%. Die Auslastung des Stellenplanes liegt 2021 bei 98.35% (2020: 99.31%). Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der bewilligten und abgerechneten Stelleneinheiten (VZÄ Beschäftigungsumfang) der letzten vier Jahre.



5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten

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

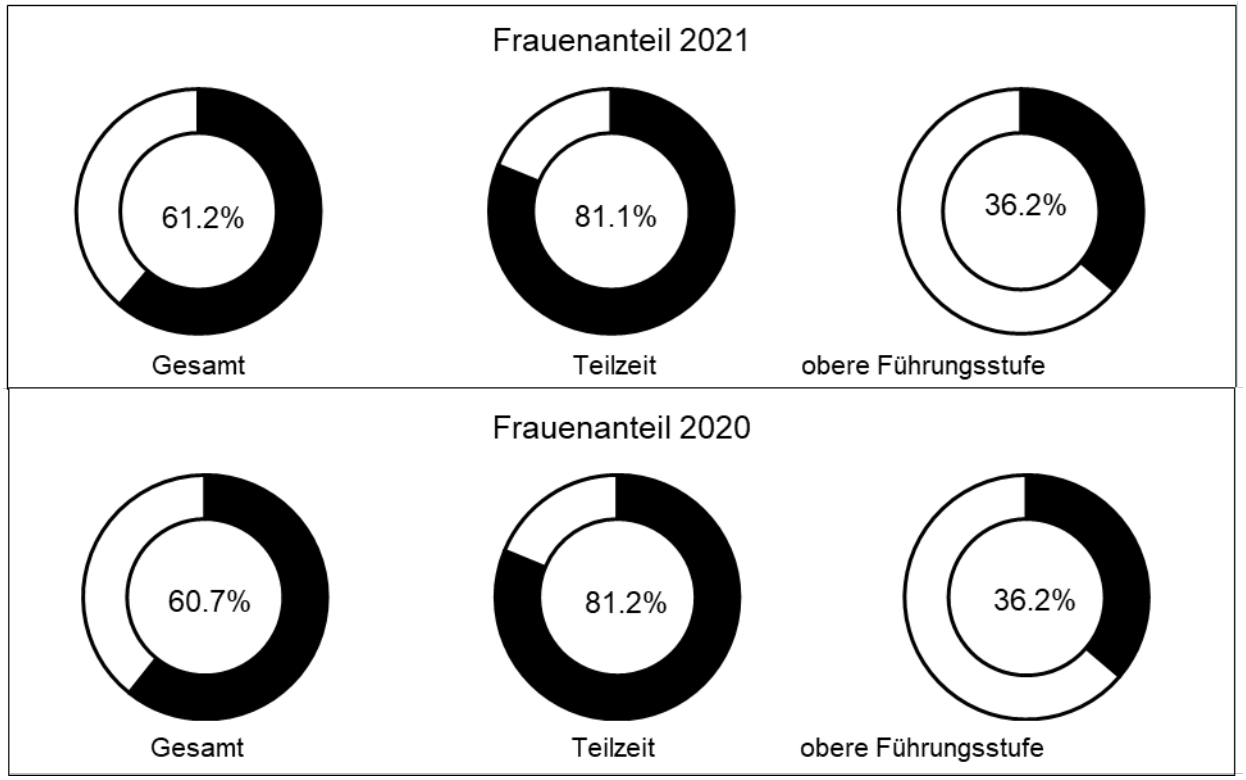
Im Jahr 2021 hat es keine wesentlichen Verschiebungen von Stelleneinheiten zwischen den Departementen oder Auslagerungen von Stelleneinheiten (z.B. Kantonalisierung oder Privatisierung) gegeben.

5.4. Geschlechteranteile

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

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in der Stadtverwaltung in 2021 um 0.5% auf 61.2% gestiegen. Der Anteil der Frauen mit einem Teilzeitpensum ist mit 81.1% weiterhin überproportional hoch: Vier Fünftel der Teilzeitmitarbeitenden in der Stadt Winterthur sind Frauen.

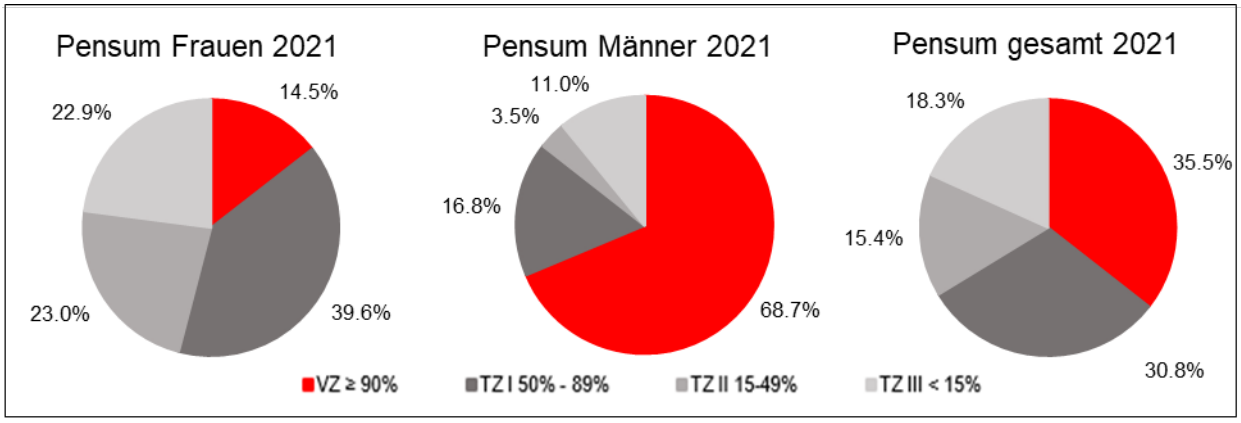
In der obersten und oberen Führungsstufe hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert und beträgt wie im Jahr 2020 36.2%. Er liegt daher wie auch schon 2020 leicht über der Zielvorgabe von 35%. Der Frauenanteil über alle Führungsstufen hat sich jedoch weiter erhöht von 43.4% in 2020 auf 44.4% in 2021 (+1.0%).

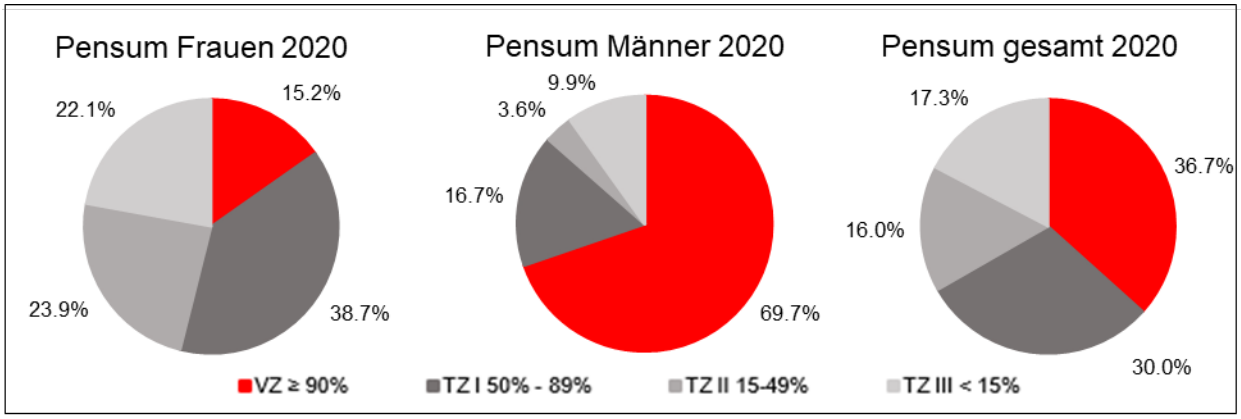


5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende

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 verfügten Pensen nach Geschlecht und nach Vollzeitbeschäftigung (≥90%), Teilzeit I (50%-89.99%), Teilzeit II (15% - 49.99%) und Teilzeit III (<15%) auf.

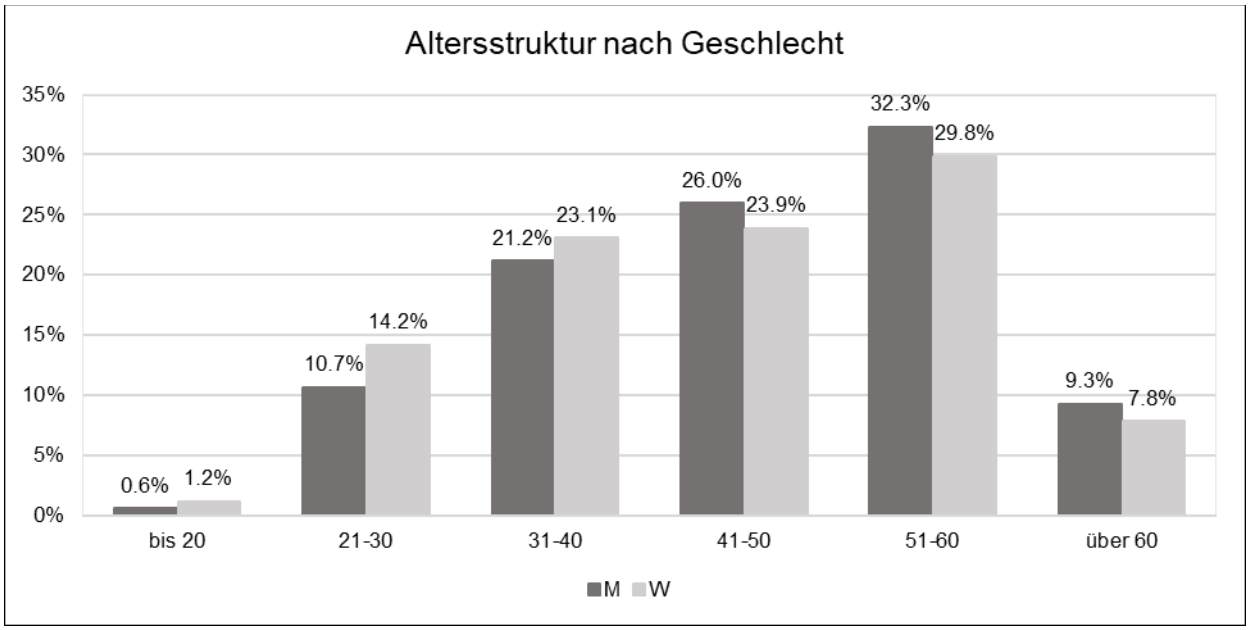
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Trend zu mehr Teilzeit weiter fortgesetzt. Nur 35.5% (2020: 36.7%) arbeiten in einem Vollzeitpensum, 30.8% (2020: 30%) in TZ I, 15.4% in TZ II (2020: 16%) und 18.3% in TZ III (2020: 17.3%). Das entspricht 1'913 Vollzeitanstellungen, 1'655 Anstellungen in TZ I, 830 Anstellungen in TZ II und 984 Anstellungen in TZ III. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 68.7% (2020: 69.7%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 14.5% (2020: 15.2%). Das sind 1'436 Vollzeitanstellungen bei Männern und 477 bei Frauen und dies obwohl es gesamthaft mehr Anstellungen von Frauen als von Männer gibt.





5.6. Altersstruktur

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

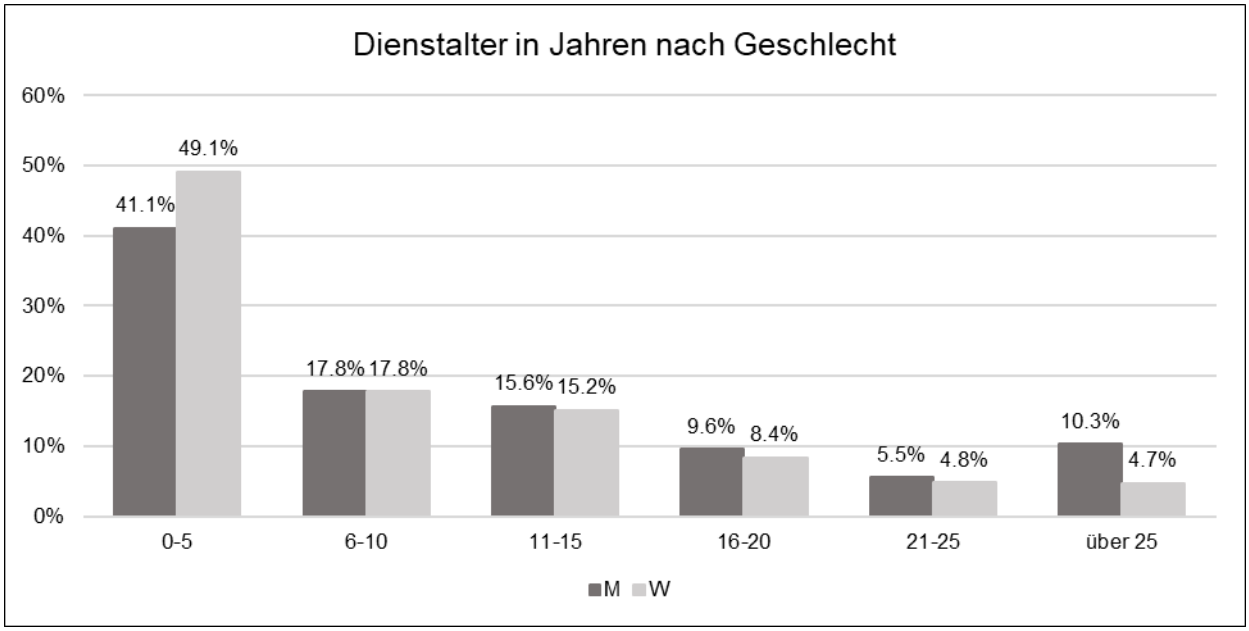


Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren Alterssegmenten über- und in den oberen Alterssegmenten leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.5 (2020: 44.1) und bei den Männern 46.2 (2020: 45.8) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 45.2 (2020: 44.8) Jahre. Die Belegschaft liegt über dem Durchschnittalter der Gesamtschweizer Arbeitnehmenden von 42.1 Jahren (Frauen 41.8 Jahre und Männer 42.3 Jahre). Die Altersstruktur der Stadtverwaltung zeigt, dass der demografische Wandel auch bei öffentlichen Verwaltungen nicht Halt macht. 64% der Angestellten sind über 40 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich bei den über 50-Jährigen ein Anstieg (+1%) erkennen, aber auch eine erneute Abnahme der unter 20-Jährigen (-0.9%).

5.7. Dienstalterstruktur

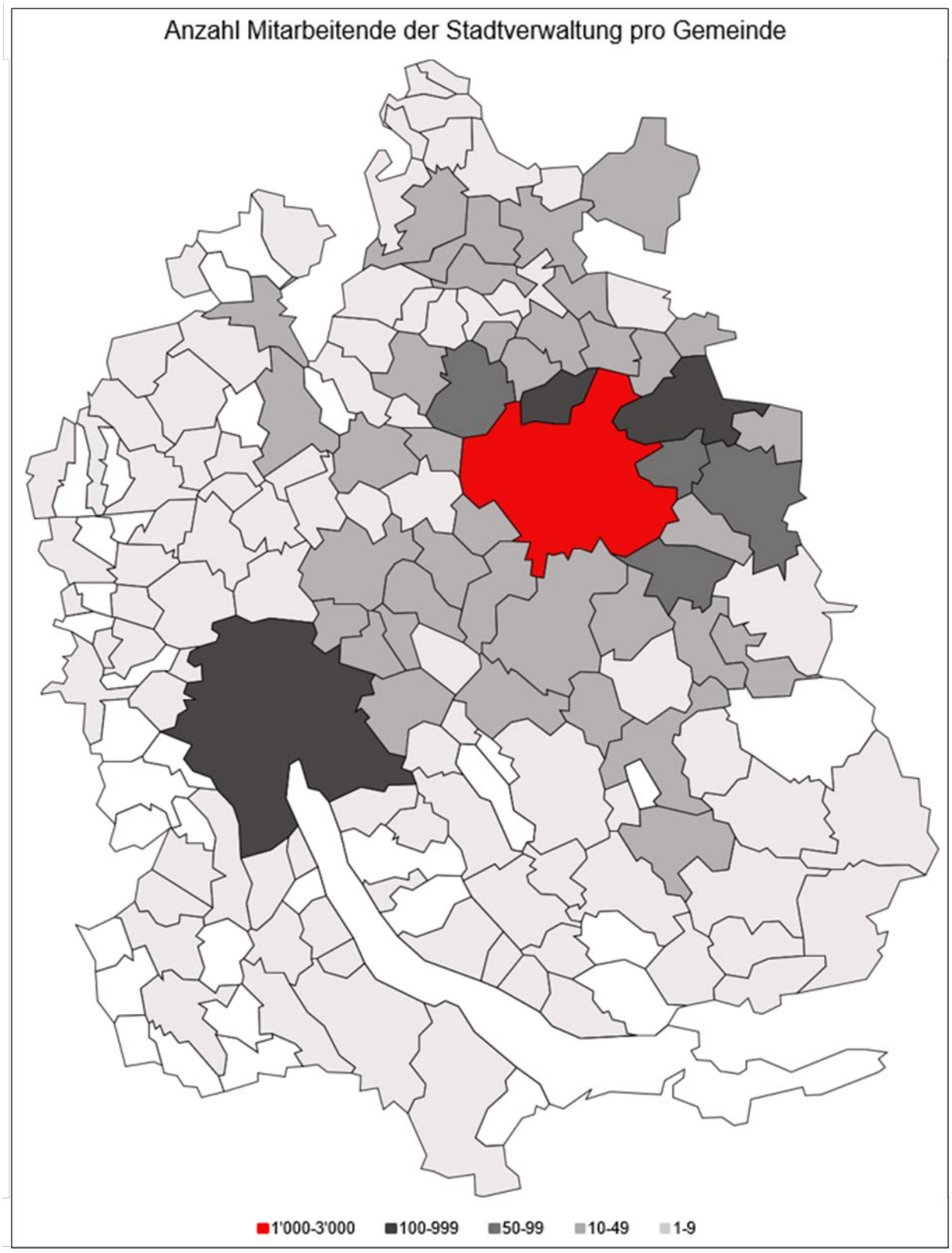
Die dienstaltersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich. Gemäss städtischem Personalrecht werden ab 2019 alle ununterbrochenen Anstellungsverhältnisse bei der Stadt, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Vor 2019 sind auch noch eventuelle Voranstellungen enthalten.

45.8% (2020: 45.6%) des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 49.1% (2020: 48.3%), derjenige der Männer bei 41.1% (2020: 41.8%). Mehr als 15 Dienstjahre haben 21% (2020: 20.3%) 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 erhöht und befindet sich bei 9.8 Jahren (2020: 9.6 Jahre).



5.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen

Etwas mehr als die Hälfte (52%) der städtischen Mitarbeitenden ist in Winterthur wohnhaft. 34% leben im Rest des Kantons Zürich und 14% wohnen ausserhalb des Kantons. Die leicht rückläufige Tendenz über die vergangenen Jahre der in Winterthur Wohnhaften hat sich in 2021 nicht fortgesetzt. Es gab einen Zuwachs von 1% gegenüber dem Vorjahr.

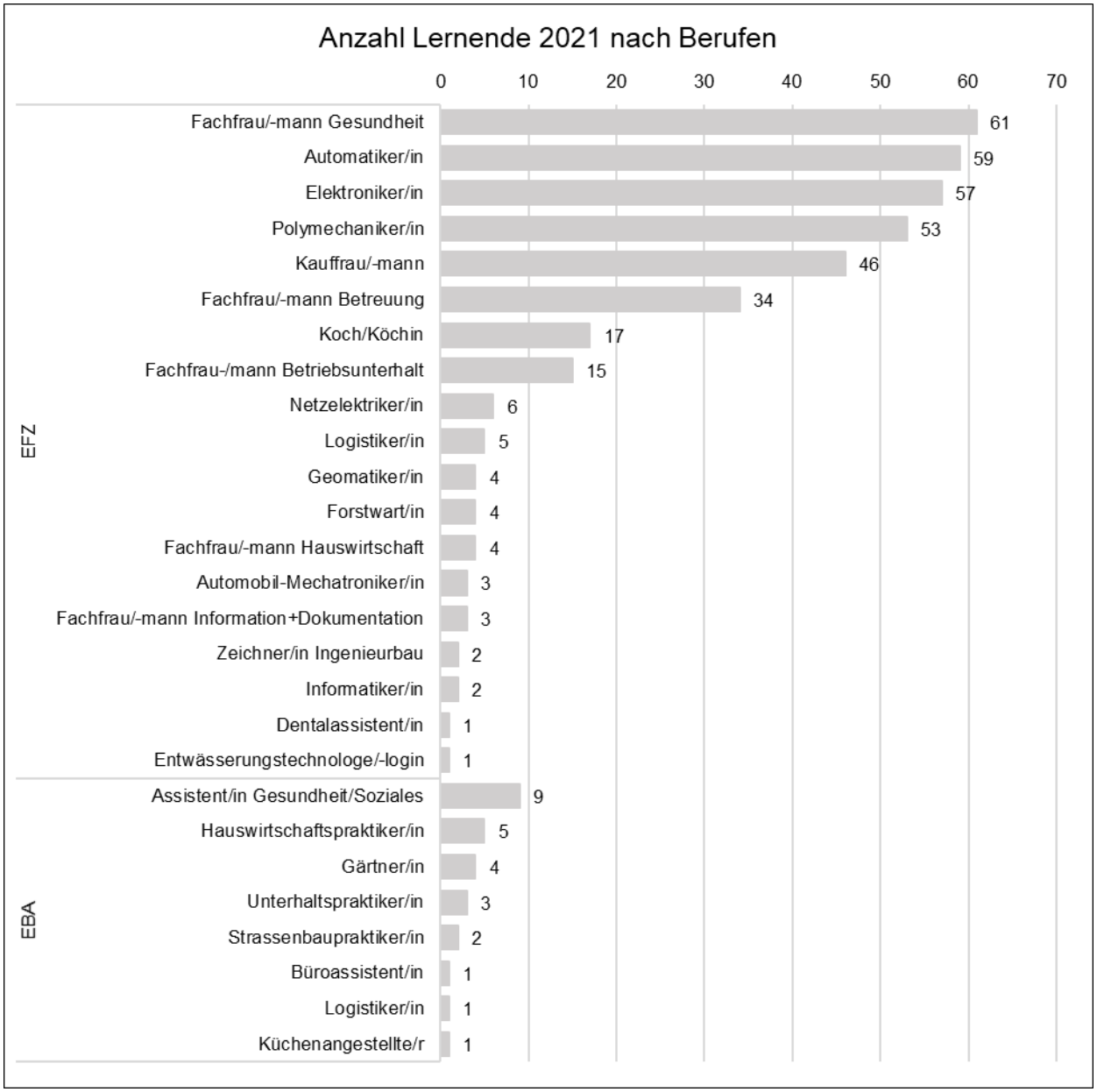


5.9. Ausbildungsverhältnisse

Die Stadt Winterthur bietet in insgesamt 27 Berufen Lehrstellen an. Im Jahr 2021 gab es 403 Lernende bei der Stadtverwaltung Winterthur und 193 Personen absolvierten ein Praktikum. Zusätzlich sind 9 Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr bei der Stadtverwaltung in Ausbildung.

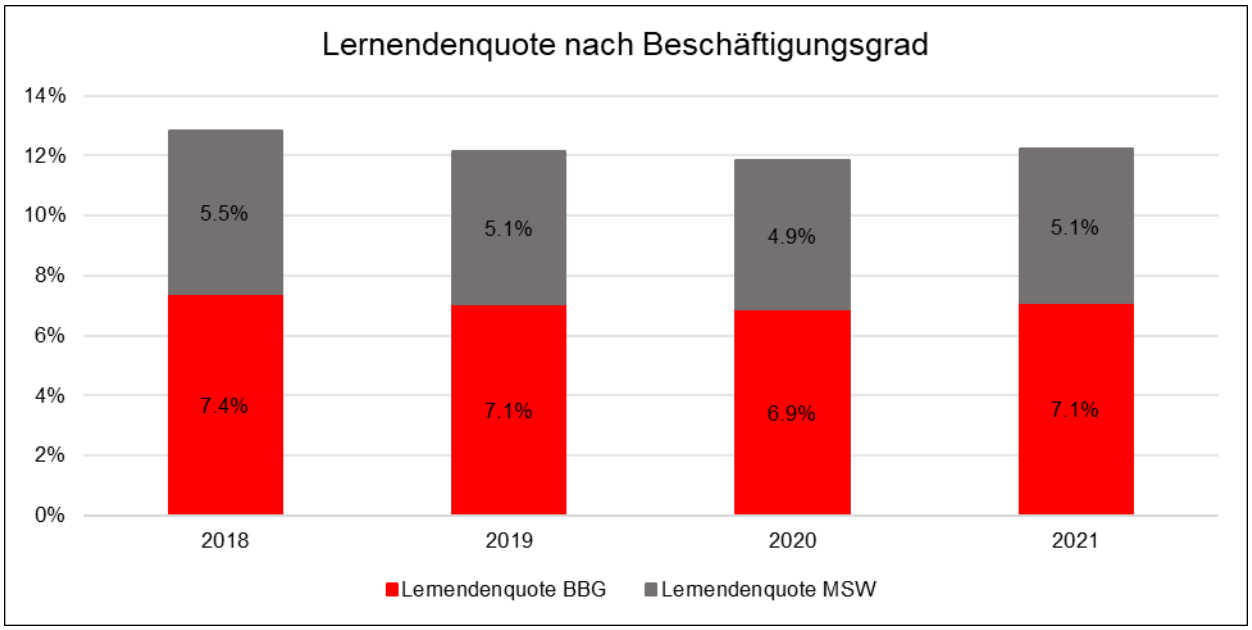
Die Zahlen zeigen das hohe Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Im Vergleich zum Vorjahr waren 12 Lernende mehr beschäftigt und auch 11 zusätzliche Praktika konnten angeboten werden.

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

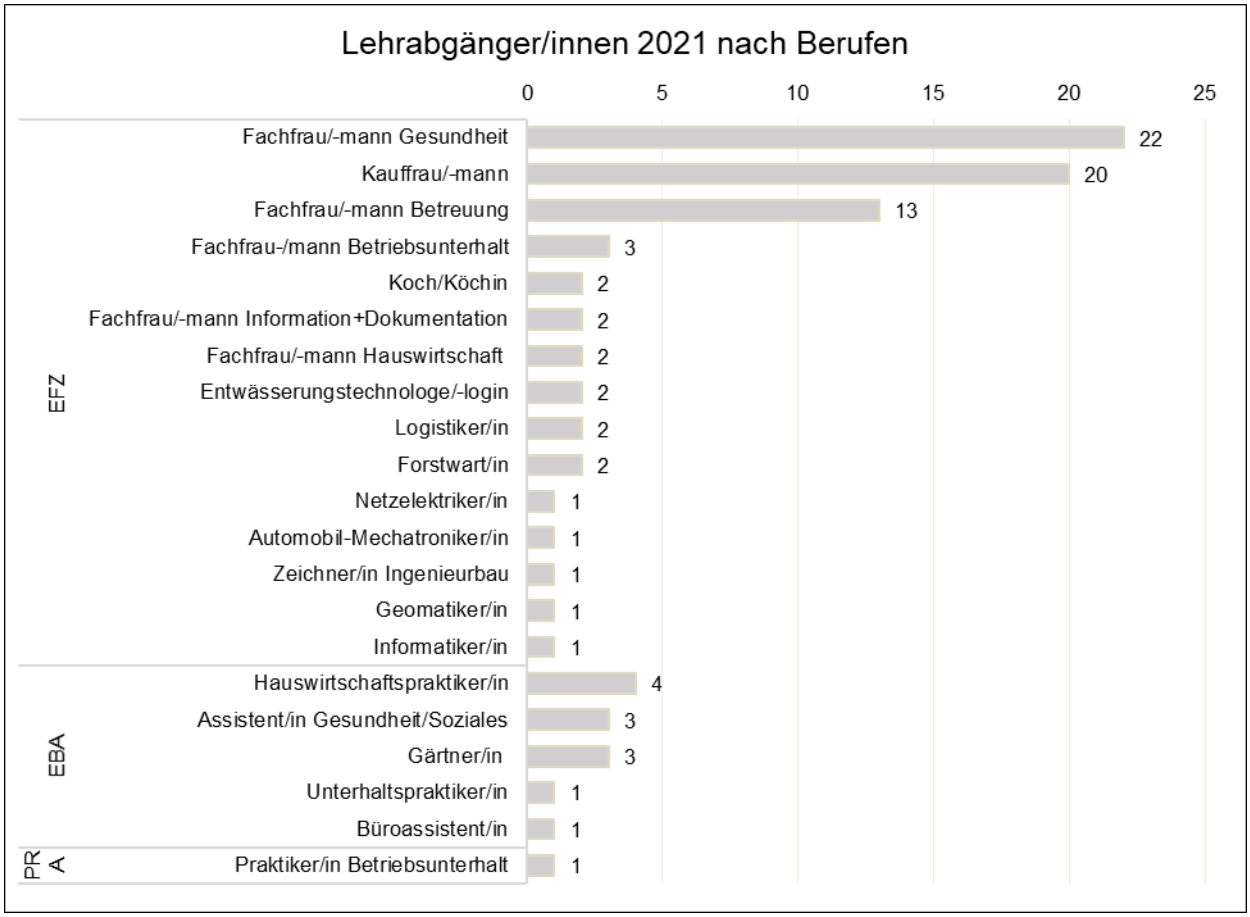


5.10. Lernendenquote

Die Lernendenquote misst den Anteil Lernende im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad und beträgt im Jahr 2021 12.2%. Die nachfolgende Grafik zeigt je die Quote der städtischen Lernenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und die der MSW-Lernenden über die letzten vier Jahre. Dabei ist festzustellen, dass die Lernendenquote im Jahr 2021 wieder leicht angestiegen ist.



2021 konnten 88 Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (inklusive verkürzte Lehre) erfolgreich ihre Ausbildung bei der Stadt Wintherthur abschliessen. Die meisten Abschlüsse wurden als Fachfrau/-mann Gesundheit absolviert.

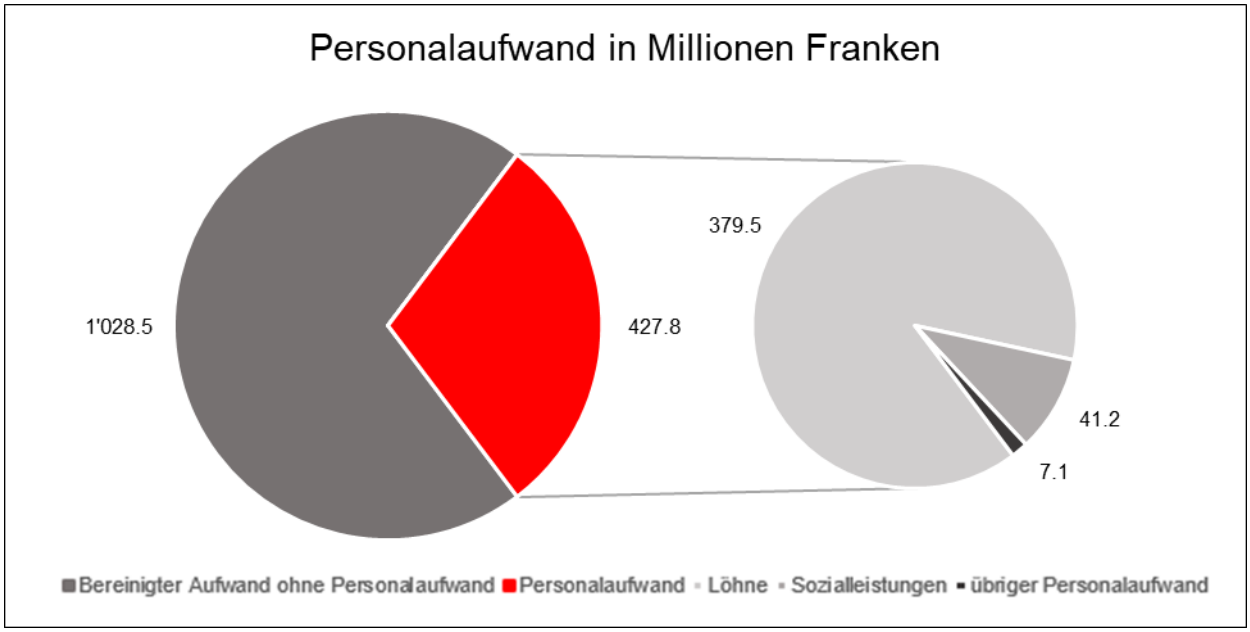


Rund 43% der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger konnten 2021 von der Stadtverwaltung in einem festen oder befristeten Arbeitsverhältnis übernommen werden. Weitere Anschlusslösungen der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind u.a. Weiterbildung/Zweitlehre, Sprachaufenthalt, Militär und externe Anstellungen.

Die MSW als Talentschmiede ist für die Stadtverwaltung ein prestigereiches Aushängeschild. Zwei Absolventen der MSW aus dem Jahr 2021 können als SwissSkills und WorldSkills Teilnehmer und Angestellte der Stadtverwaltung ihre Arbeitgeberin schweizweit und international vertreten.

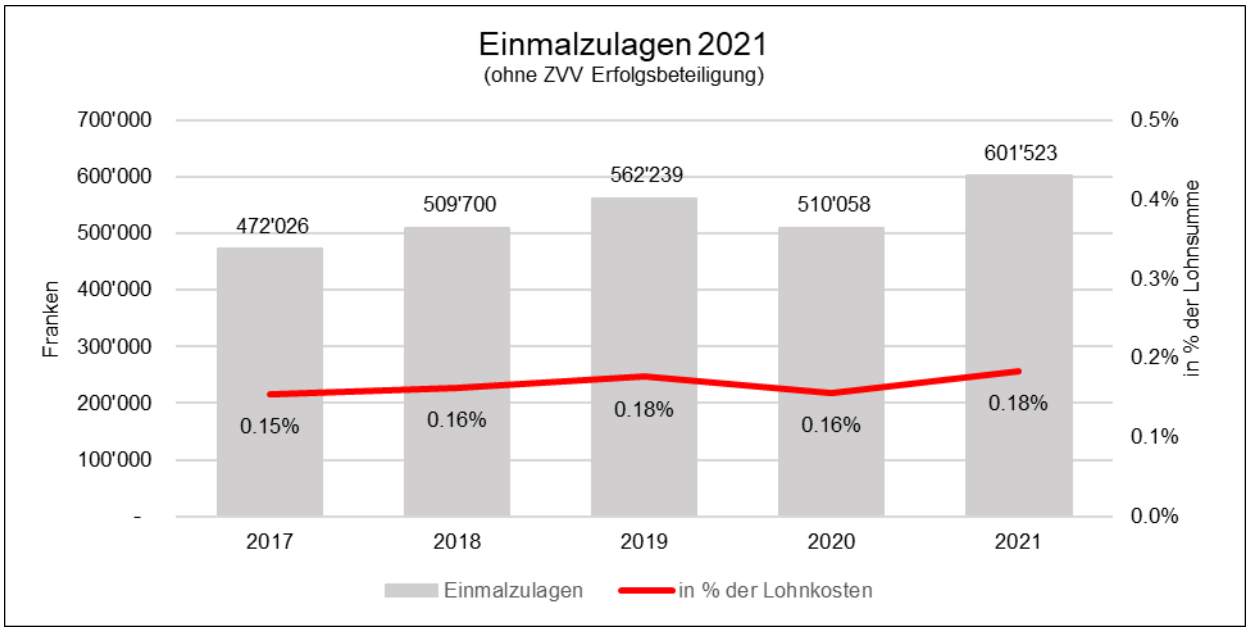
6. Personalaufwand

Nachfolgend ist der Personalaufwand 2021 im Vergleich zum bereinigten Gesamtaufwand der Stadtverwaltung dargestellt. Zu beachten ist, dass der ausgewiesene Personalaufwand auch die Löhne der Lehrpersonen, die Sozialleistungen sowie weitere Aufwendungen wie Personalgewinnungs- und Personalentwicklungskosten enthält (Sachgruppe 30). Im Vergleich zum Vorjahr sind sowohl der bereingte Aufwand als auch die Personalkosten (29.4% ggü. 2020: 31.2%) gesunken. Grund für die Reduktion des Personalaufwandes ist vorallem auf die Teilauflösung der Rückstellungen für die Pensionskasse zurückzuführen.



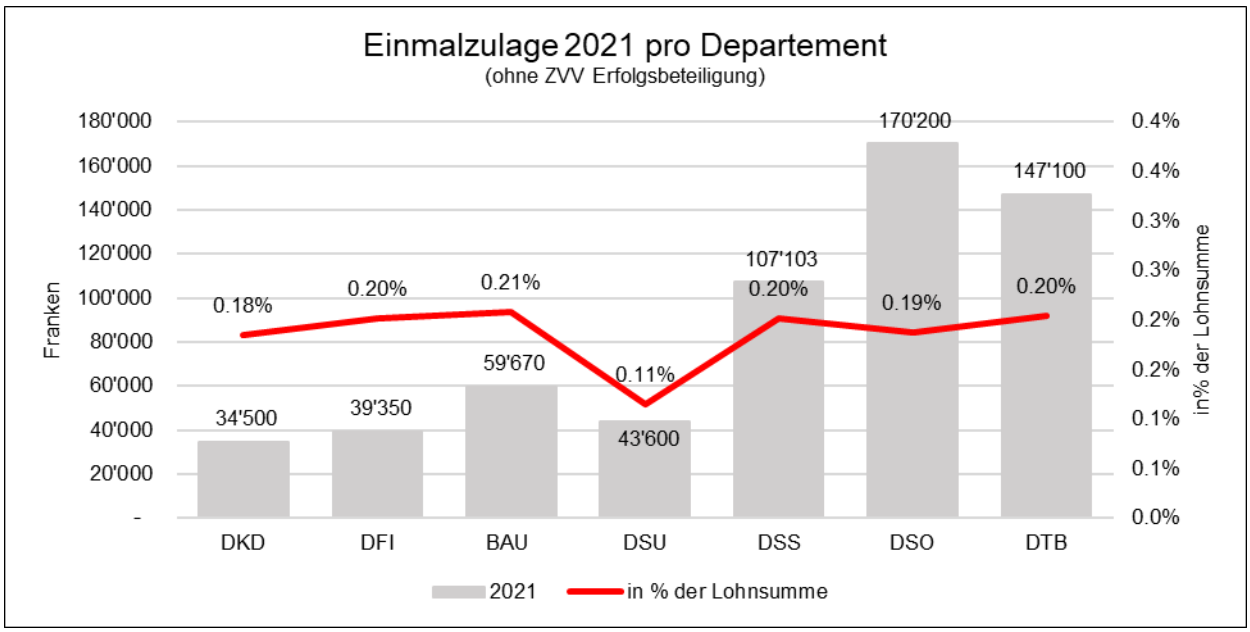
6.1. Einmalzulagen

Im Jahr 2021 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 VVO PST Fr. 601'523 (2020 Fr. 510'058) an Einmalzulagen (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) ausbezahlt, was einer Zunahme von 17.9% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkostengruppe 3010) entsprechen die Einmalzulagen 0.18% und liegen damit unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.2%. Im Jahr 2021 konnten 738 (2020: 683) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von Fr. 815 (2020: Fr. 747) profitieren.



Seit 2018 wird die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbus) ebenfalls unter den Einmalzulagen erfasst, jedoch separat ausgewiesen.

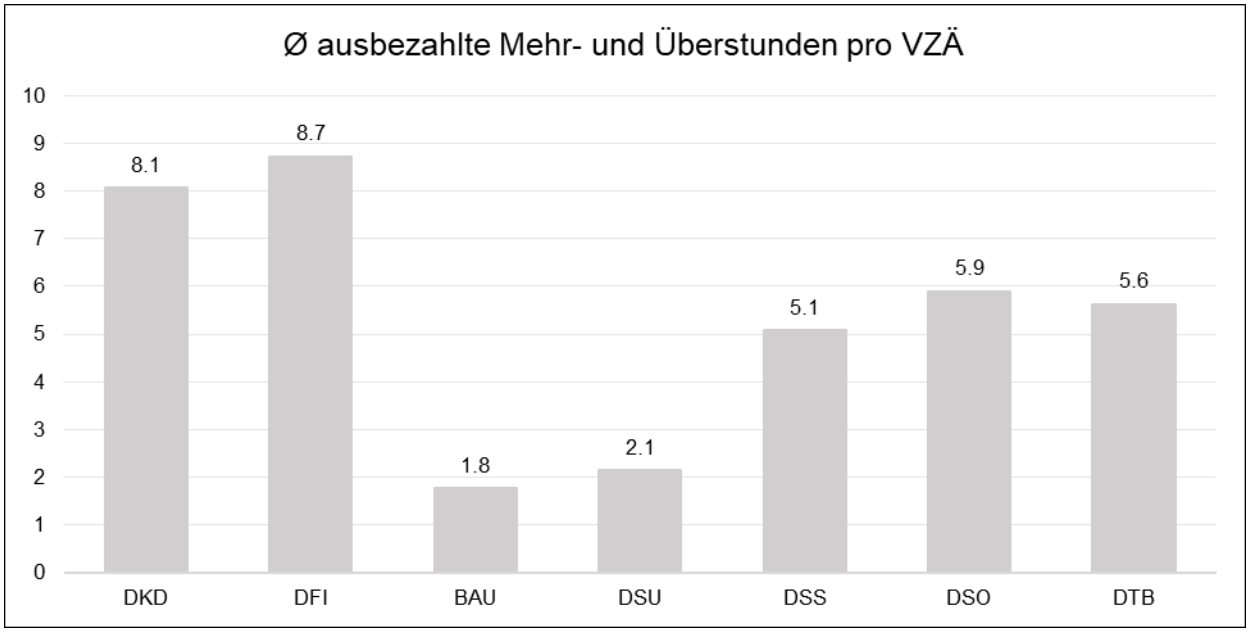
Im Jahr 2021 wurde wie bereits in 2020 bedingt durch die Corona-Pandemie die leistungsabhängige ZVV-Erfolgsbeteiligung nicht ausgerichtet. Die Verteilung der Einmalzulagen stellt sich auf die Departemente bezogen folgendermassen dar. Die rote Linie zeigt dabei jeweils das Verhältnis zur Lohnsumme.



6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden

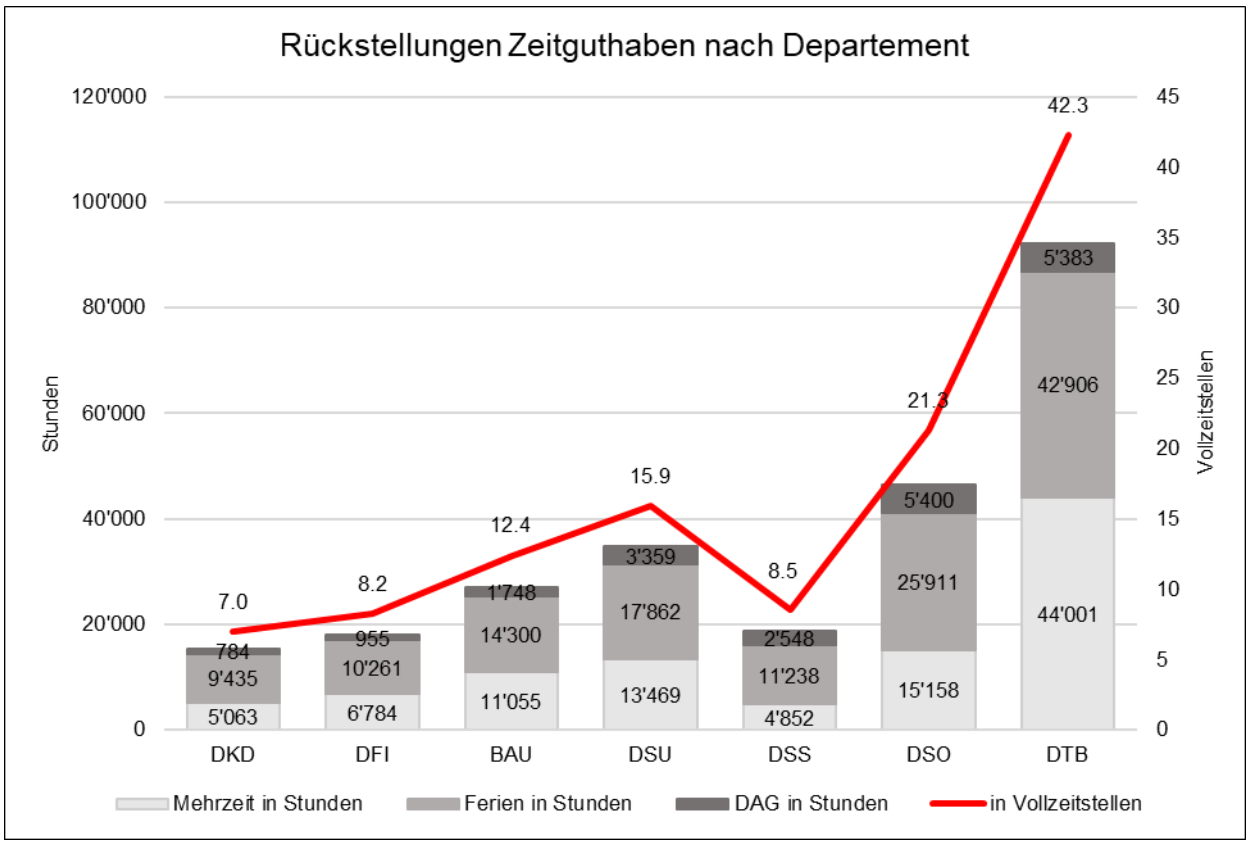
Im Berichtsjahr 2021 hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden auf 17'690 Stunden verringert, das entspricht einem Rückgang von 29.6%. Diese Reduktion ist hauptsächlich auf hohe Auszahlungen im Vorjahr aufgrund der Corona Pandemie zurückzuführen. Hinweis: Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert.

Die durchschnittlich ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ im Jahr 2021 nach Departement sind in der folgenden Grafik ersichtlich.

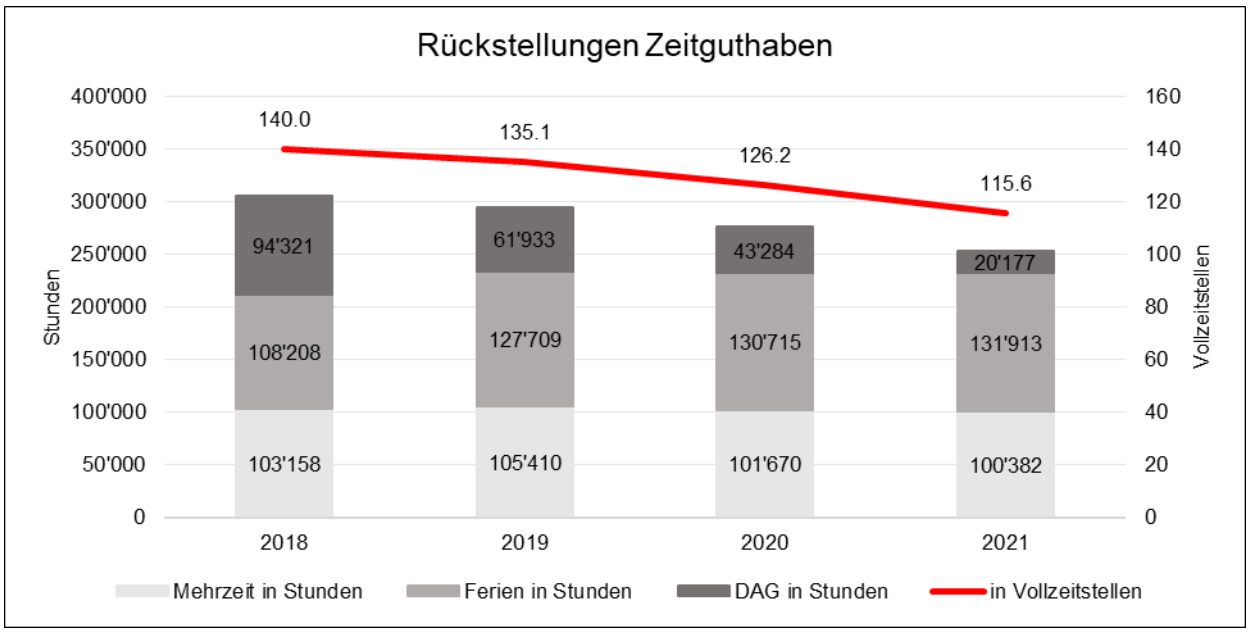


6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben

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 2021 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung auf 13 Millionen Franken (2020: 14.2 Millionen Franken). Das bedeutet eine Abnahme von knapp 1.2 Millionen Franken.



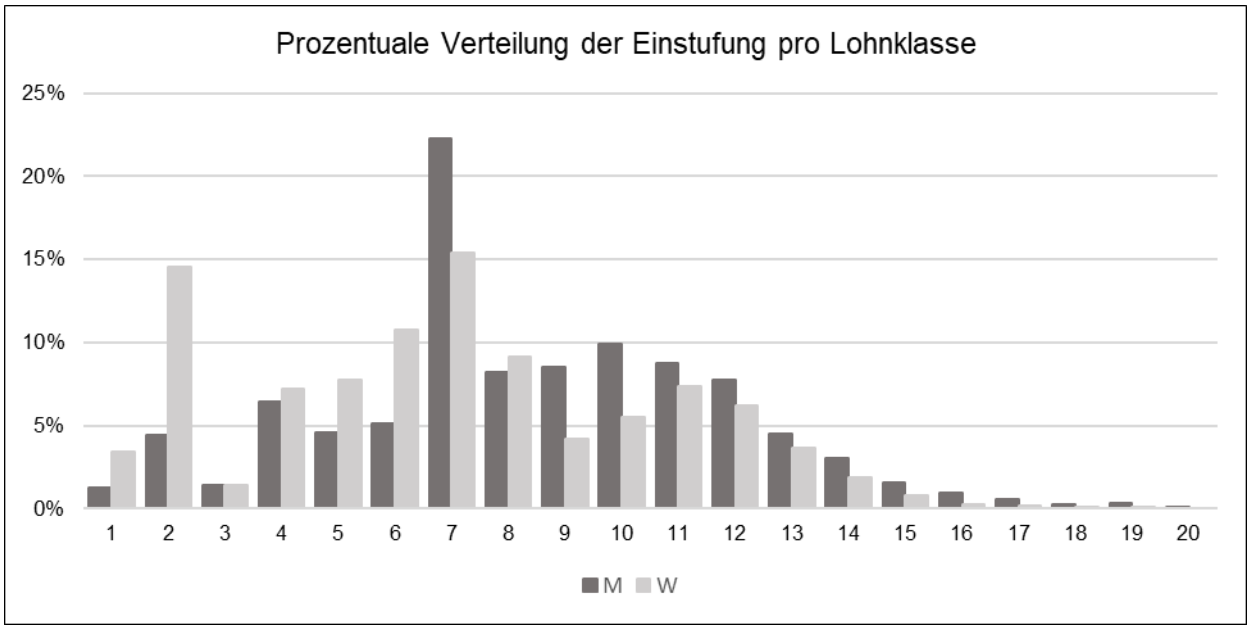
Im direkten Vergleich der letzten vier Jahre ist eine Abnahme der Rückstellungen der Zeitguthaben festzustellen, was jedoch primär mit den gesunkenen Dienstaltersgeschenk-Ansprüchen in Zusammenhang steht:



7. Lohnstruktur

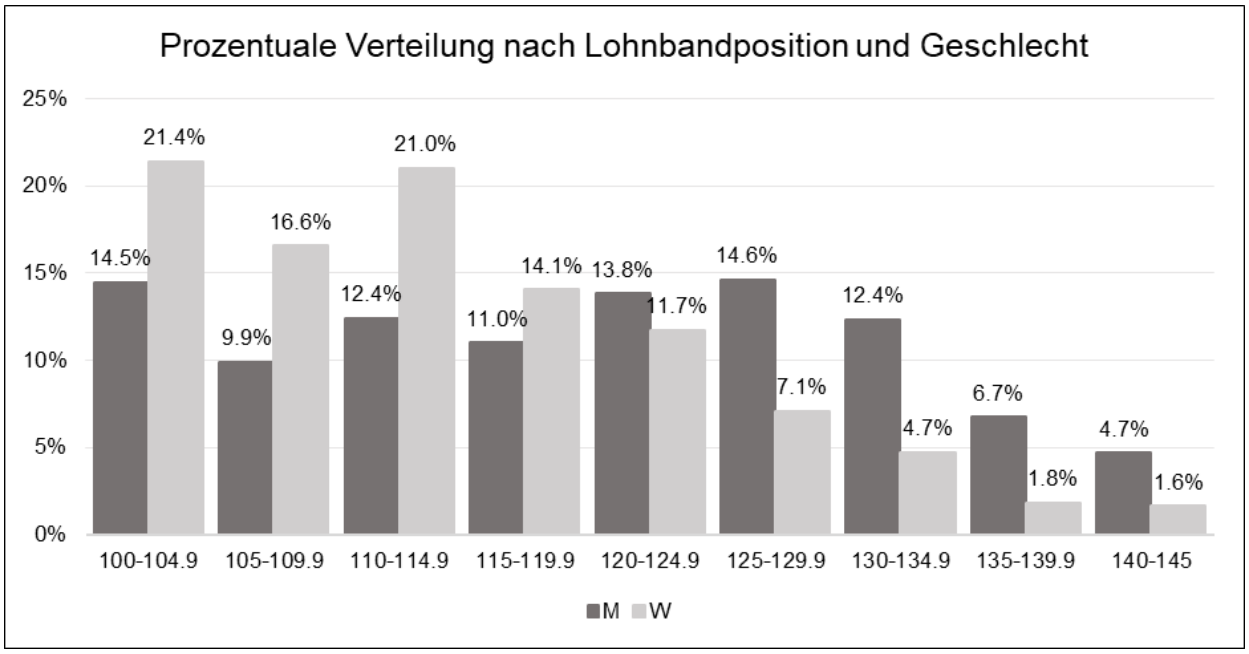
7.1. Verteilung nach Lohnklassen

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen nach Lohnklassen unterteilt nach Geschlechtern im Jahr 2021. Bei der Stadtverwaltung sind Frauen in tiefen Lohnklassen übervertreten. Das wird etwa insbesondere in der Lohnklasse 2 mit den Reinigungsmitarbeitenden sichtbar.



7.2. Lohnbandposition

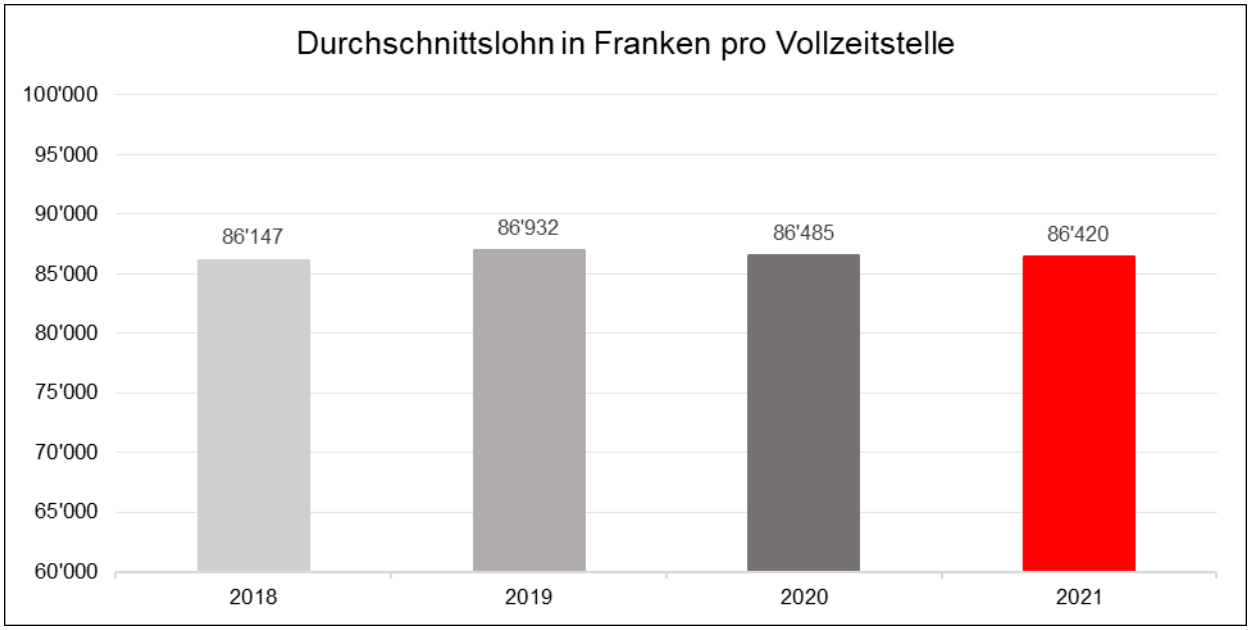
Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Die Bandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet. Da Angestellte mit einer ausserordentlichen Anstellung keinen Anspruch auf Lohnentwicklung haben, werden diese in Auswertungen bezüglich der durchschnittlichen Lohnbandposition exkludiert. Die durchschnittliche Position im Lohnband liegt unter der im Personalstatut festgelegten Referenzkurve.



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

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. 65 auf Fr. 86'420 leicht reduziert. Dabei ist zu erwähnen, dass es im Jahr 2021 keine individuellen Lohnmassnahmen gab. Der Rotationsgewinn beläuft sich im Berichtsjahr 2021 auf 0.3% und ist um 0.1% höher als im Vorjahr.

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	Erfahrungsstufe/ Leistunganteil	Indiviuelle Lohnerhöhung	Total	davon Rotationsgewinn
2018	0.0%	1.4%		1.4%	0.6%
2019	0.0%		1.1%	1.1%	0.8%
2020	0.1%		0.6%	0.7%	0.2%
2021	0.0%		0.0%	0.0%	0.3%
2022	0.5%		0.5%	0.9%	noch nicht bekannt

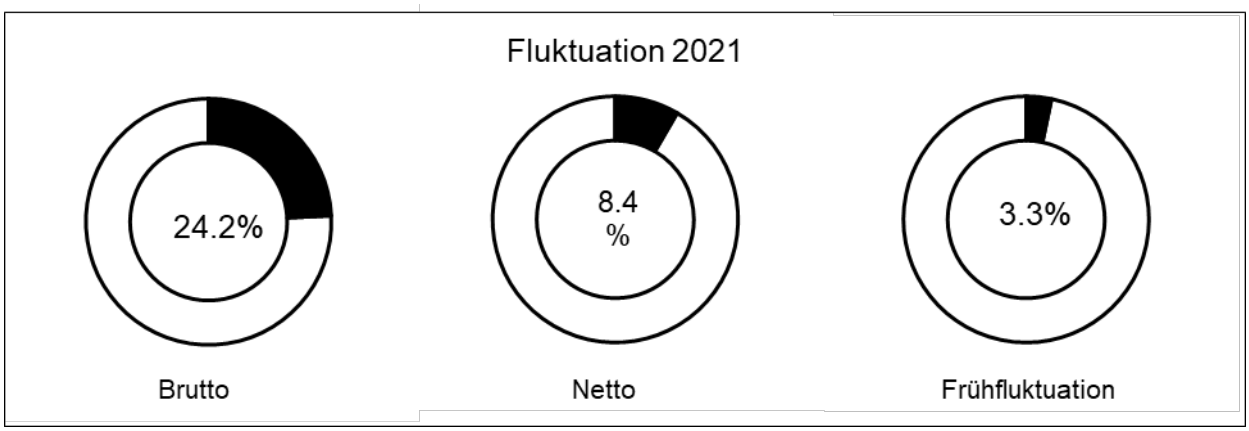
Bemerkung:2018 ordentliche Erfahrungsstufe, Leistungsquote 1 Mio, ab 2019 individuelle Lohnerhöhung per 1. März (Revision PST)

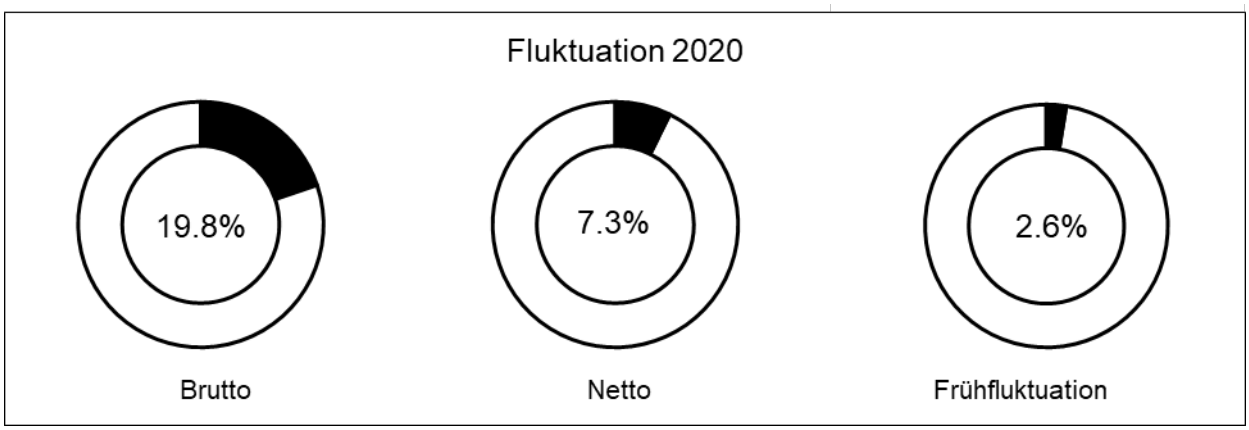
Gestützt auf den Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 1. Dezember 2021 zum Budget 2022 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2022 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.48% gewährt. In 2021 wurden jedoch keine individuellen Lohnmassnahmen beschlossen. Der Rotationsgewinn für 2022 kann erst nach Abschluss des Jahres 2022 ermittelt werden.

8. Fluktuation

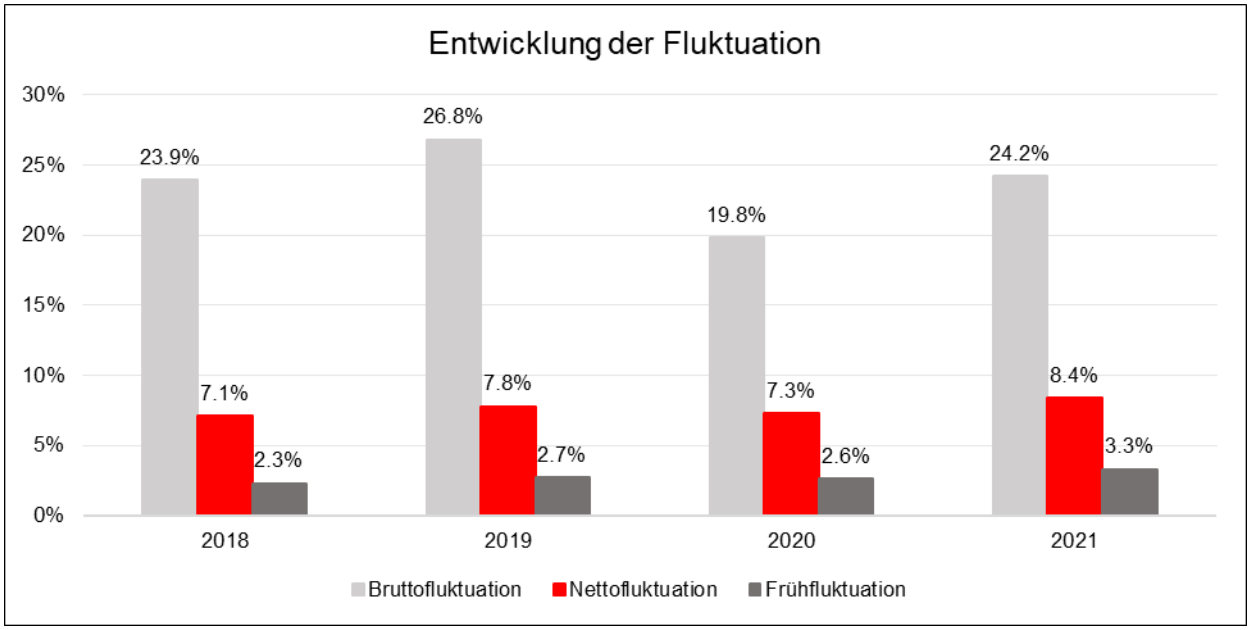
8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation

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



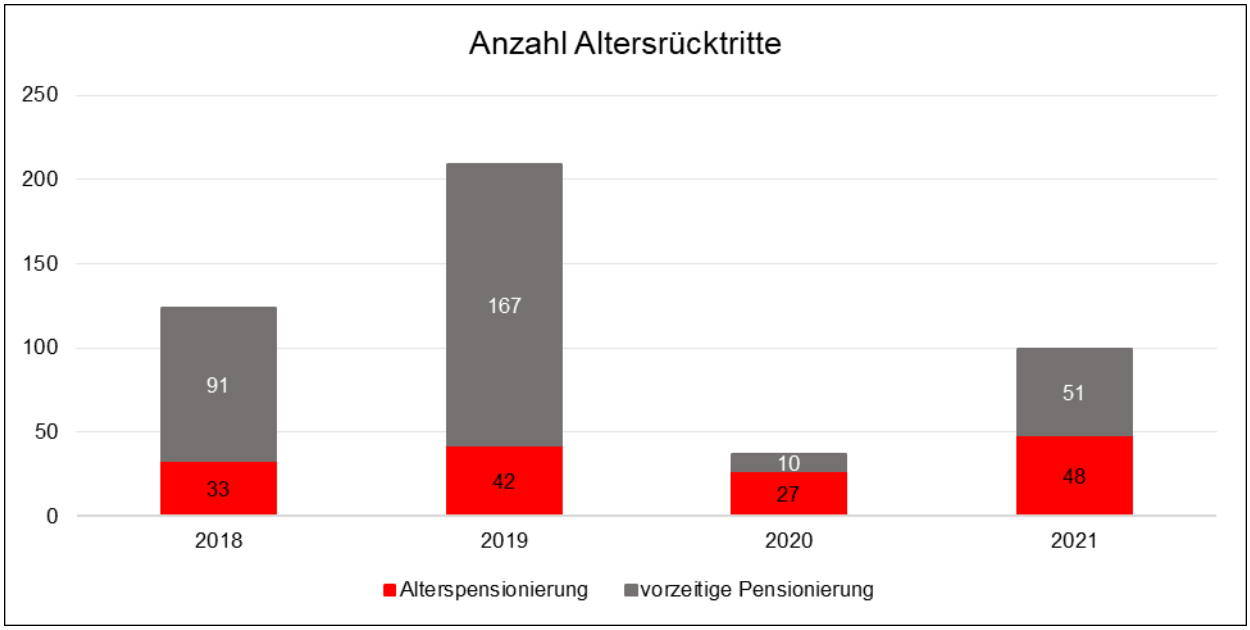


Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 4.4% gestiegen, dies lässt sich dadurch begründen, dass die Anzahl der Altersrücktritte gegenüber dem Vorjahr wieder angestiegen sind (Siehe Kapitel 8.2). Aber auch die Nettofluktuationsrate (1.1%) und die Frühfluktuationsrate (0.7%) haben zugenommen. Ebenfalls ist ein Anstieg der arbeitnehmerseitigen Kündigungen (+1.1%; +61 Austritte) wie auch ein Zuwachs der Austritte nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses (+2.0%, +114 Austritte) zu sehen.



8.2. Altersrücktritte

Seit 2014 erfolgt der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 99 (2020: 37) Personen pensioniert, wovon 51 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht haben. Der sprunghafte Anstieg der vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 ist hauptsächlich auf die Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadtverwaltung (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020 zurückzuführen. Dadurch hat sich die Anzahl der Personen deutlich reduziert die 2020 ordentlich oder vorzeitig pensioniert werden konnten. Das durchschnittliche Pensionierungsalter beläuft sich im Jahr 2021 auf 63.8 Jahre (2020: 64.3 Jahre).



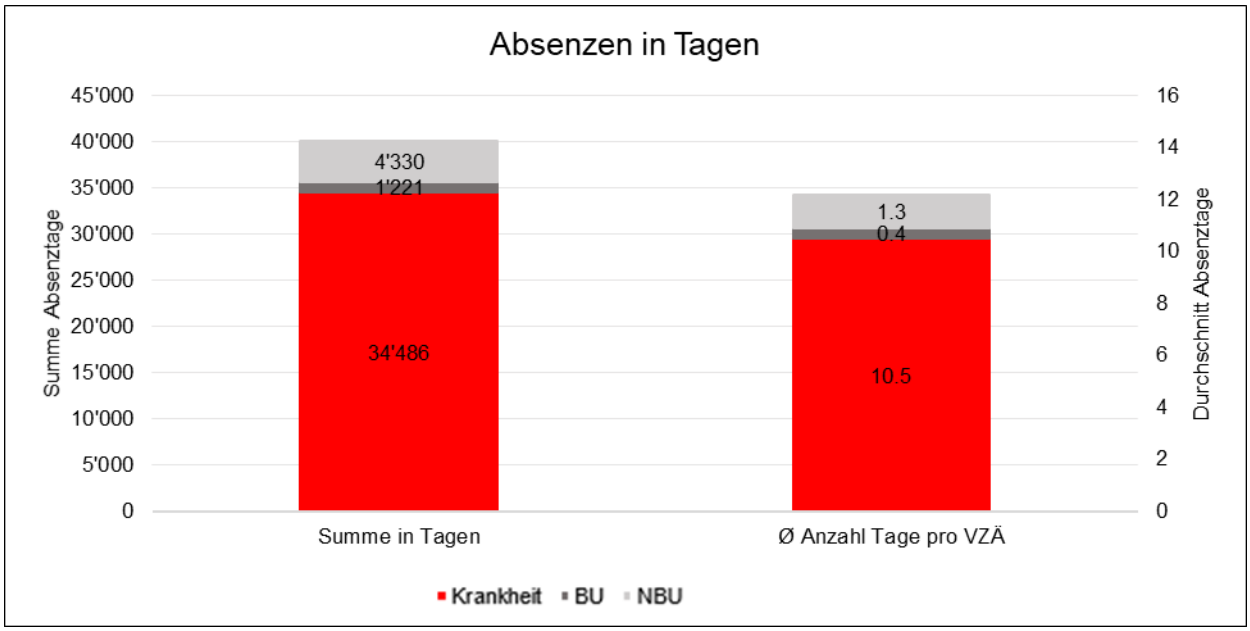
9. Absenzen und ergänzender Stellenplan

9.1. Absenzen

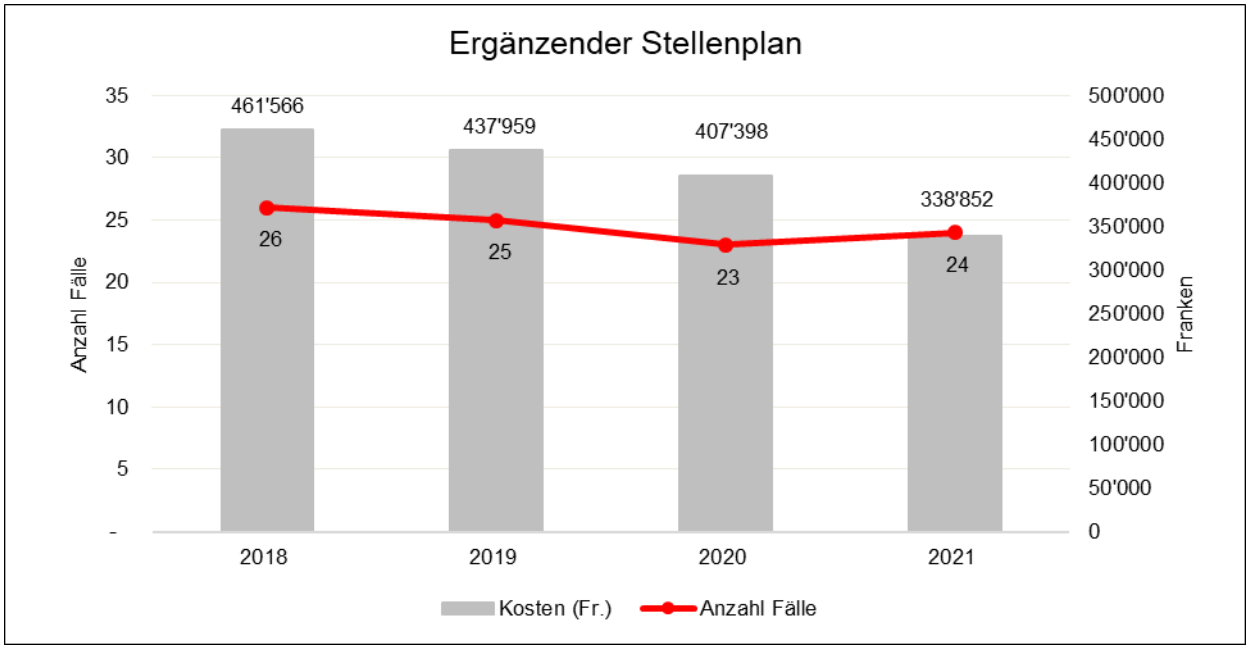
Die folgende Grafik zeigt die Summe der Absenztage infolge Krankheit, Berufsunfall und Nicht-Berufsunfall sowie die Absenztage pro VZÄ. Ausgewertet werden, neu ab dem Berichtsjahr 2020 laut Stadtratsbeschluss (SR.19.832-2 vom 29.01.2020), unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten bereits ab dem ersten Abwesenheitstag. Dadurch fallen die Absenzen deutlich höher aus als vor 2020, als die Absenzen erst ab dem 5. Tag ausgewertet wurden, und machen einen Vergleich unmöglich.

Durchschnittlich sind im Jahr 2021 die Mitarbeitenden 10.5 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2020 10.1 Arbeitstage.

Hinweis: Teildaten aus den Departementen Schule und Sport sowie Technische Betriebe sind in den Absenzdaten von 2020 nicht enthalten, da die Umstellung des Prozesses nicht zeitgerecht umgesetzt werden konnte. Dies muss bei Vergleichen mit dem Vorjahr berücksichtigt werden.



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. 2021 konnten 24 Mitarbeitende mit dem ergänzenden Stellenplan unterstützt werden. Elf weiteren Mitarbeitenden konnte im Berichtsjahr durch die Leistungen des ergänzenden Stellenplans eine Entlastung angeboten werden. Dauer und Umfang der Unterstützung variierten stark. Zwei Mitarbeitende konnten dank der befristeten Entlastung durch den ergänzenden Stellenplan zu ihrer vollen Leistungsfähigkeit zurückfinden und ihre Tätigkeit am angestammten Arbeitsplatz wiederaufnehmen.

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