



Protokollauszug vom

03.02.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2019, Kenntnisnahme

IDG-Status: öffentlich

SR.21.75-1

---

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2019 wird Kenntnis genommen.
2. 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 dezentralen 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 2019 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 einzelnen Departemente wurden mit den departementsspezifischen Auswertungen bereits im Frühling 2020 bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

Im Zusammenhang mit der Einführung der ausserordentlichen Anstellungsverhältnisse (Revision Personalstatut 2019) erfolgte die Anpassung der Datenstruktur und die Bereinigung der Anstellungsverhältnisse mehrheitlich im Berichtsjahr und teilweise anfangs 2020. Diese Anpassungen schränken den Mehrjahresvergleich ein und begründen einzelne grössere Differenzen.

### **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 Entwicklung der Anstellungsverhältnisse, des Beschäftigungsumfangs und des Stellenplanes sind in Relation zur Bevölkerungsentwicklung der Stadt Winterthur zu sehen. Der Beschäftigungsumfang/VZÄ hat beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 53 Stelleneinheiten zugenommen. In diesem Zeitraum ebenfalls gestiegen ist die Anzahl Personen (+ 138). Hingegen ist die Anzahl Anstellungen (- 121) rückläufig. Der Rückgang der Anzahl Anstellungen ist insbesondere auf die Anpassungen der Datenstruktur respektive der Bereinigung im Zusammenhang

mit der Einführung der ausserordentlichen Anstellungen (Revision Personalstatut 2019) zurückzuführen. Im Vergleich über die letzten 5 Jahre ist der Beschäftigungsumfang/VZÄ kontinuierlich angestiegen und befindet sich mit 3'288 auf dem bisher höchsten Stand (+ 4.5 %). Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten fünf Jahre ebenfalls zugenommen (+ 3.6 %) und ist im Vergleich zum Vorjahr höher (Zunahme um 61 Sollstellen). Durch die Ausgliederung aufgrund der Überführung des Theater Winterthurs in die gemischtwirtschaftliche, gemeinnützige Aktiengesellschaft «Theater Winterthur AG», ist die Zunahme de facto sogar noch grösser, da die ausgelagerten 28 Soll-Stellen bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen (eigentliche Zunahme um + 89 Sollstellen im Vergleich zum Vorjahr respektive um 4.5 % über die letzten 5 Jahre). Die Zunahme der bewilligten Soll-Stellen ist vor allem auf den Ausbau der Leistungen in den Departementen Schule & Sport sowie Stadtbus zurückzuführen. Parallel dazu stieg auch die Zahl der Einwohner/innen in Winterthur um 4.5 %. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei 99.0%. Es muss daher weiterhin darauf geachtet werden, dass für die wachsende Stadt genügend Ressourcen zur Erfüllung der Aufgaben zur Verfügung stehen.

#### *Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen*

Nach wie vor halten in der Stadtverwaltung mehr Männer Führungspositionen inne als Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr ist jedoch der Frauenanteil in den Führungsstufen etwas angestiegen (+ 0.1%) und auch bei den seit 2016 neu eingeführten, separat ausgewiesenen obersten und oberen Führungsstufen ist eine positive Tendenz erkennbar (+ 3.9 %). Um diesen Trend jedoch weiter zu fördern, ist es wichtig, auch zukünftig mit gezielten Massnahmen die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen respektive die ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungsstufen zu verfolgen. Entsprechende Schritte wurden im Rahmen der Umsetzung der Motion betreffend Zielvorgaben für ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader (GGR-Nr. 2017.14) ausgearbeitet.

#### *Geschlechterspezifische Unterschiede in Teilzeitarbeit*

Die Stadtverwaltung weist mit 57.2 % insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (81.5 %) in Teilzeitanstellungen als Männer (23.7 %). In den Führungsfunktionen sind Teilzeitmitarbeitende jedoch klar untervertreten (22.2 %). Dies ist wohl ein wichtiger Grund für die tiefere Vertretung der Frauen bei den Führungskräften – obwohl praktisch die Hälfte der weiblichen Führungskräfte Teilzeit arbeitet (bei den männlichen Führungskräften lediglich 10.2 %). 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. In diesem Berichtsjahr hat 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 auf die Teilzeitarbeit in der Führung (noch) nicht ausgewirkt. Falls diese Möglichkeit in Zukunft vermehrt genutzt werden würde, könnte sich dies positiv auf die Resultate in den kommenden Berichtsjahren auswirken.

#### *Altersstruktur*

Die Altersstruktur der Stadtverwaltung zeigt, dass der demografische Wandel auch bei öffentlichen Verwaltungen nicht Halt macht. Auch wenn sich dieses Jahr das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden das zweite Jahr in Folge nicht mehr weiter erhöht hat (2019: 45.0 Jahre; 2018: 45.4 Jahre), sind immer noch zwei Drittel der Angestellten über 40 Jahre alt. Im Mehrjahresvergleich lässt sich eine weitere Zunahme der über 50-Jährigen erkennen (+ 3.0 %) und eine Abnahme der unter 20-Jährigen (- 1.1 %). Folglich muss auch weiterhin der Arbeitgeberattraktivität die notwendige Bedeutung beigemessen und die gezielte Gewinnung von neuen bzw. die Förderung der bereits vorhandenen Mitarbeitenden strategisch angegangen werden.

#### *Lohnstruktur / Lohnbandposition*

Der durchschnittliche Jahreslohn hat sich aufgrund der Lohnmassnahmen leicht erhöht. Die Erhöhung wurde zudem verstärkt durch eine weitere Konsolidierung von Kleinpensen, da diese als ausserordentliche Anstellungen vorwiegend in einem tiefen Lohnband angesiedelt sind. Die durchschnittliche Lohnbandposition ist nicht mehr mit den Vorjahren vergleichbar, da die sogenannten «Nullerverfügungen» in den Auswertungen nicht mehr inkludiert sind. Die relativ starke Erhöhung der durchschnittlichen Lohnbandposition ist primär auf die veränderte Datenbasis und nicht auf die Lohnerhöhungsmassnahmen zurückzuführen. Eine noch etwas vertiefte Analyse weist zudem eine Differenz in der durchschnittlichen Lohnbandposition zwischen Männern und Frauen von 6.3 Prozentpunkten aus. Diese ist nur teilweise durch die unterschiedliche Altersstruktur erklärbar. Einen Einfluss hat auch, dass Frauen in Funktionen überproportional vertreten sind, bei denen die durchschnittliche Lohnbandposition aufgrund des Marktvergleiches etwas tiefer ist. Eine systematische Lohnungleichheit lässt sich daraus, wie auch die Lohngleichheitsprüfung aus dem Jahr 2013 zeigte, jedoch nicht ableiten. Interessant wird sein, was die Ergebnisse der Lohngleichheitsprüfung 2020 zu Tage bringen werden.

#### *Einmalzulagen*

Die bereinigten Einmalzulagen liegen gesamtstädtisch mit 0.18 % wie in den Vorjahren unterhalb des vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.2 %. Die Auswertung pro Departement zeigt jedoch beträchtliche Unterschiede. Die Spannweite reicht von 0.12 % im Departement Bau bis 0.34 % im Departement Finanzen. Darauf ist in Zukunft verstärkt das Augenmerk zu richten.

### *Lohnmassnahmen 2020*

Gestützt auf den Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 16. Dezember 2019 zum Budget 2020 wurden per 1. März 2020 die ordentlichen Lohnmassnahmen festgelegt. Die Kosten für die Lohnmassnahmen beliefen sich auf insgesamt 1.05 Millionen Franken (individuelle Lohnmassnahmen 0.84 Mio. Franken, Sozialleistungen 0,21 Mio. Franken).

Von individuellen Lohnveränderungen konnten gesamthaft 68 % (2019: 76 %) aller lohnmassnahmenberechtigten Mitarbeitenden (Anstellungen) profitieren; bei den Frauen waren es 62 % (2019: 69 %) und bei den Männern 76 % (2019: 86 %). Da die Lohnmassnahmen 2020 deutlich tiefer ausfielen als 2019 hatte sich aufgrund der individuellen, leistungsorientierten Lohnerhöhung der Anteil der Personen mit Lohnveränderungen reduziert. Die Verteilung nach Pensum zeigt, dass 76% (2019: 85%) der vollbeschäftigten Mitarbeitenden eine individuelle Lohnerhöhung erhalten haben. Bei den Beschäftigten mit einem Pensum zwischen 50 % und 89 % waren dies 64 % (2019: 73 %) und bei den Beschäftigten mit einem Pensum von weniger als 50 % noch deren 55 % (2019: 61 %). Aufgrund dieser Resultate ist es folglich weiterhin wichtig, dass durch Sensibilisierung der Führungskräfte und dezentralen Personaldienste eine noch bewusst(er)e Verteilung der zur Verfügung stehenden Lohnerhöhungssummen gefördert bzw. erreicht wird.

### *Ausbezahlte Mehr- und Überstunden/Zeitguthaben*

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden weiter erhöht (+ 6.1 %) und erreicht damit den Höchstwert der letzten fünf Jahre. Diese Erhöhung ist hauptsächlich aufgrund angestiegener Auszahlungen gegenüber dem Vorjahr in den Departementen Finanzen und Technische Betriebe 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 um 0,8 Millionen. Franken auf 14,5 Millionen Franken (2018: 15,3 Mio. Fr.) reduziert. Die Reduktion erfolgte dabei ausschliesslich bei den Dienstaltersgeschenken, was auf das angepasste Personalstatut zurückzuführen ist, die beiden übrigen Zeitguthaben stiegen beide etwas an.

### *Fluktuation*

Über die letzten drei Jahre ist sowohl die Brutto-Fluktuationsrate (+ 2.5 %), die Netto-Fluktuationsrate (+ 1.2 %) als auch die Frühfluktuationsrate (+ 0.9 %) gestiegen. Ein Grossteil des Anstiegs in der Bruttofluktuation ist sicherlich auf die vielen vorzeitigen Altersrücktritte (aufgrund der Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Winterthur) zurückzuführen. Auffällig – und keinen Zusammenhang mit der hohen Anzahl vorzeitiger Altersrücktritte – ist hingegen der Anstieg bei der Netto-Fluktuation sowie der Frühfluktuation. Der Vergleich der

Netto-Fluktuation (freiwillige Austritte ohne Pensionierungen) mit dem Vorjahr zeigt einen Anstieg von 0.8 % über alle Mitarbeitende auf 7.8 %. Auch die Frühfluktuation ist in diesem Jahr um 0.3 % angestiegen und befindet sich mit 2.8 % ebenfalls über dem Vorjahreswert (2.5 %). Da keine systematische Erhebung der Austrittsgründe mit gesamtstädtischem Zusammenzug erfolgt, lassen sich die Zahlen nicht abschliessend begründen (eine solche ist seit Mitte 2020 implementiert). Es ist in diesem Zusammenhang aber davon auszugehen, dass sich die Stadtverwaltung weiterhin mit den beiden Themen Arbeitgeberattraktivität im Zusammenhang mit dem Erhalt/Förderung der bestehenden Mitarbeitenden und Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden intensiv auseinandersetzen muss.

#### *Mitarbeitendenbeurteilung*

Mit dem definitiven Wechsel des Beurteilungssystems und der Einführung der neuen Skala kann sowohl bei den Männern als auch bei den Führungskräften neu keine Bevorteilung mehr festgestellt werden. Die Bedeutung der Einstufung hat sich insofern relativiert, da keine direkte Lohnwirksamkeit mehr damit verbunden ist.

#### *Altersrücktritte*

Seit 2014 erfolgt der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Berichtsjahr 2019 wurden insgesamt 208 Personen pensioniert, 166 Mitarbeitende haben von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Der starke Anstieg der vorzeitigen Altersrücktritte ist hauptsächlich auf die Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Winterthur (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020 zurückzuführen. Das durchschnittliche vorzeitige Rücktrittsalter beläuft sich auf 62.3 Jahre (2018: 62.2 Jahre).

#### *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 6.8 auf 7.1 Krankheitstage pro Vollzeiteinheit erhöht. Im Mehrjahresvergleich entspricht dies dem höchsten Wert. Erfreulicherweise hat die Anzahl Unfalltage (1.7 Unfalltage pro Vollzeiteinheit) im Vergleich zum Vorjahr um 5.6 % abgenommen. Ein möglicher Zusammenhang zwischen dem hohen Stand der Krankheitstage und den vergleichsweise zahlreichen ausbezahlten Mehr- und Überstunden der Mitarbeitenden per Ende Jahr ist weiterhin denkbar. Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgt im Laufe des Jahres 2020 und wird diesbezüglich mehr Details für die Zukunft liefern können.

#### *Bewerbungsdossiers*

Insgesamt haben die dezentralen Personaldienste 19'502 Bewerbungsdossiers geprüft und bearbeitet. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Zunahme von 23.3 %. Diese Zunahme ist hauptsächlich in der grösseren Anzahl ausgeschriebener Stellen (2019: 624; 2018: 521) begründet, welche insbesondere auf die vielen vorzeitigen Altersrücktritte (aufgrund der Inkraftsetzung des neuen Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadt Winterthur) zurückzuführen sind. Die Anzahl Bewerbungen pro Stelle blieben mit durchschnittlich 31 Bewerbungsdossiers praktisch unverändert im Vergleich zum Vorjahr (2018: 30 Bewerbungsdossiers/Stelle).

### **3. Kommunikation**

Neben der Publikation des vorliegenden Beschlusses ist keine weitere externe Kommunikation (mittels Medienmitteilung) vorgesehen. Die Personalverbände (VPOD, Personalverband und Polizeibeamtenverband) werden über das Personalcontrolling in Kenntnis gesetzt und erhalten ein Exemplar der Personalkennzahlen.

Die interne Kommunikation erfolgt einerseits über die Linie und durch Information der Leiter/innen der dezentralen HR durch das Personalamt sowie andererseits mittels eines Newsbeitrages auf dem Intranet. Zusätzlich wird der Bericht des Personalcontrollings aufgeschaltet.

Das Personalcontrolling wurde auch in der Stellungnahme des Stadtrates vom 18. November 2020 zur Motion betreffend «Transparenz für Einmalzulagen» thematisiert (GGR-Nr. 2020.24). Danach soll die mit der fraglichen Motion verlangte Aufschlüsselung der Einmalzulagen nach Departementen in der jährlichen Berichterstattung zum Personalcontrolling enthalten sein, welche jeweils vor der Budgetdebatte des Grossen Gemeinderates erfolgt.

#### **Beilage:**

1. Bericht Personalcontrolling 2019