



Protokollauszug vom

03.07.2024

Departement Präsidiales / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2023, Kenntnisnahme

IDG-Status: öffentlich

SR.24.456-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2023 wird Kenntnis genommen.
2. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.
3. Mitteilung (mit beiliegendem Bericht) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (mit dem Auftrag, die in der Personalkommission vertretenen Personalverbände mit einem Exemplar des Berichts zu bedienen und die departementalen Personalleitungen zu informieren); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

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

Im beiliegenden Bericht Personalcontrolling 2023 werden die wichtigsten Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten fünf Jahre zusammengefasst. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar. Die Übersicht über die wichtigsten Kennzahlen zum Vorjahr ist auf Seite 4 des Berichts zu finden. Die einzelnen Departemente werden mit den departementsspezifischen Auswertungen im Sommer 2024 bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

2. Kommentierung

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

Entwicklung Personalbestand/Stellenplan

Die Vollzeitäquivalente (VZÄ Beschäftigungsgrad per 31.12.2023) haben beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 141.4 Stelleneinheiten zugenommen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Anzahl Anstellungen (+368) und die Anzahl Personen (+241) ebenfalls gestiegen. Die steigende Diskrepanz zwischen der Anzahl Anstellungen und Personen lässt sich durch 317 zusätzliche Teilzeitanstellungen in 2023 erklären.

Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten fünf Jahre zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 99.9 Sollstellen. Aber auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 148.3 VZÄ gestiegen; darin sind alle geleisteten Stunden im 2023 enthalten. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei insgesamt 100.22 % und damit deutlich höher als im Vorjahr 2022 (98.86 %). Diese gesamtstädtisch über den Soll-Stellenplan hin-

ausreichende Beschäftigung wurde durch das Departement Schule und Sport verursacht, welches vor allem wegen einer erhöhten Nachfrage bei der schulergänzenden Betreuung und der Sonderschulung sowie krankheitsbedingten Stellvertretungen seinen Soll-Stellenplan im 2023 überschritten hat (110.75 %). Derweil ist festzustellen, dass andere Departemente ihren Stellenplan weiterhin in einem erheblichen Umfang nicht ausschöpfen. Im Beschäftigungsumfang mitberücksichtigt ist die ausbezahlte Mehrarbeit im Umfang von 9.3 VZÄ. Die Rückstellungen für Zeitguthaben belaufen sich auf 135.9 VZÄ, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg von 4.6 VZÄ entspricht.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen

Im Vergleich zum Jahr 2019 ist der Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse von 59.5 % auf 63.5 % angestiegen. Jedoch haben in der Stadtverwaltung nach wie vor mehr Männer Führungspositionen inne als Frauen, die Diskrepanz wird jedoch kontinuierlich geringer. Von einer ausgewogenen Verteilung ist die Stadtverwaltung aber noch ein gutes Stück entfernt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil über alle Führungsstufen gesehen leicht angestiegen (+ 0.5 %). Bei den obersten und oberen Führungsstufen gab es im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg von 35.0 % auf 35.4 %. Die angestrebte Quote von 35.0 % wird damit seit vier Jahren erreicht. Seit 2020 hat sich beispielsweise beim Departement Sicherheit und Umwelt, in welchem bisher hauptsächlich Männer in Führungsverantwortung waren, der Frauenanteil in Führung fast verdoppelt. 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 67.2 % insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf, der Trend zu mehr Teilzeit hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter fortgesetzt. Im Jahr 2019 waren 61.2 % Teilzeit beschäftigt. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (86.5 %) in Teilzeitanstellungen als Männer (33.6 %). Die Anzahl Anstellungen von vollzeitbeschäftigten Frauen von 530 im Jahr 2023 ist gegenüber dem Vorjahr um 35 gestiegen (2022: 495), und die Anzahl Anstellungen von in Teilzeit arbeitenden Frauen ist von 3 153 im Jahr 2022 auf 3 390 im Jahr 2023 (+237) gestiegen. Im gleichen Zeitraum sind 16 Vollzeitstellen und 80 Teilzeitanstellungen bei den Männern dazugekommen. Damit mehr Männer und Frauen Führungspositionen in Teilzeit übernehmen können, sollte dies, wo betrieblich möglich und sinnvoll, in der Organisation unterstützt werden. Teilzeitarbeit ist ein adäquates Mittel für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie oder anderen persönlichen Verpflichtungen und es liegt daher im Interesse aller, diese Möglichkeit weiterhin zu fördern.

Altersstruktur

Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Im Vergleich zum Jahr 2019 zeigt sich, dass der demografische Wandel auch bei der Stadtverwaltung nicht Halt macht. In 2019 waren noch 7.4 % der Belegschaft über 60 Jahre, im Jahr 2023 sind es bereits 8.7 %. Das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden beträgt im Jahr 2023 44.9 Jahre und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. (2022: 45.1 Jahre). Das Durchschnittsalter ist nicht nur über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 42.2 Jahren, sondern auch über dem Durchschnitt der Schweizer öffentlichen Verwaltung von 44.2 Jahren. Daraus resultiert ein Handlungsbedarf bezüglich der Arbeitgeberattraktivität, der noch mehr Bedeutung beigemessen werden muss. Ausserdem sollte die gezielte Gewinnung von neuen Mitarbeitenden und das Nachziehen von Talenten strategisch angegangen werden.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Die durchschnittliche Jahreslohnsumme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollzeitstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um 1 664 Franken auf 88 366 Franken erhöht. Der Medianlohn pro Vollzeitstelle ist um 1 327 Franken gegenüber dem Vorjahr gestiegen und beträgt 82 486 Franken. Zusätzlich zum Teuerungsausgleich haben auch ausserordentliche Lohnanpassungen der Buschauffeurinnen und Buschauffeure, die im Juli 2023 vom Stadtrat genehmigt wurden, für einen kleinen Anteil am Anstieg gesorgt. Die Stadtverwaltung ist dazu verpflichtet, die im Gesamtarbeitsvertrag für das Fahrpersonal Stadtbus Winterthur 2014 definierten Bedingungen einzuhalten, weshalb diese Lohnanpassung notwendig war.

Lohnmassnahmen 2024

Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 4. Dezember 2023 zum Budget 2024 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2024 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.5 % gewährt. Zusätzlich wurde auf den 1. Januar 2024 ein Teuerungsausgleich von 1.7 % eingeräumt.

Einmalzulagen

Im Jahr 2023 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) 631 958 (2022: 553 097) Franken an Einmalzulagen ausbezahlt. Die bereinigten Einmalzulagen liegen gesamtstädtisch mit 0.19 % wie in den Vorjahren leicht unterhalb der vom Stadtrat empfohlenen Höhe von 0.2 %. In den Einmalzulagen 2023 vom DTB sind die Einmalzulagen von Stadtbus nicht enthalten, da Mitarbeitende die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbus) separat erhalten.

Ausbezahlte Mehr- und Überstunden/Zeitguthaben

Im Berichtsjahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden reduziert (- 15.2 %). Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 9.3 Vollzeitstellen. Für die am Jahresende noch vorhandenen Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben, sowie nicht bezogene Dienstaltersgeschenke, die ins Folgejahr übertragen wurden, hat sich der Saldo der Personalkostenrückstellung in 2023 um 0.44 Millionen Franken auf 14.5 Millionen Franken (2022: 14 Millionen Franken) erhöht. Der Anstieg basiert auf Mehrzeit in Stunden, aber auch auf Rückstellungen für nicht in Anspruch genommene Ferien. Personelle Unterbestände, auch basierend auf Fachkräftemangel, und damit verbunden regelmässig zusätzliche Arbeitsbelastung, bedingen eine Mehrbelastung der Mitarbeitenden. Häufig ist eine Kompensation dieser zusätzlichen Mehrstunden aus betrieblichen Gründen nicht möglich. Umgerechnet entsprechen die Rückstellungen für Zeitguthaben 135.9 Vollzeitstellen.

Fluktuation

Die Bruttofluktuation gibt den Umfang der frei gewordenen Stellenkapazitäten an. Sie umfasst die Gesamtheit der Austritte, wozu Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern, Entlassungen, Pensionierungen, Aufgabe der Erwerbstätigkeit, Wegzug ins Ausland und Todesfälle gehören. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 1.0 % auf 14.4 % gestiegen (2022: 13.4 %). Dies ist unter anderem auf mehr auslaufende ausserordentliche Anstellungen zurückzuführen. Auch die arbeitnehmerseitigen Kündigungen haben zugenommen, ebenso die Anzahl der Altersrücktritte gegenüber dem Vorjahr. Die Nettofluktuation ist ein Teilwert der Bruttofluktuation; sie enthält nur die freiwilligen Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern. Die Nettofluktuation gibt Hinweise über den Arbeitsmarkt und über die Bindungskraft der Stadtverwaltung. Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, welche bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen. Die Frühfluktuation kann z.B. Rückschlüsse auf die Qualität des Rekrutierungsverfahrens oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben.

Sowohl die Nettofluktuationsrate (9.9 %, +0.4 % ggü. 2022) als auch die Frühfluktuationsrate (4.0 %, +0.3 % ggü. 2022) haben im 2023 zugenommen. Folgen der Fluktuation sind Mehrbelastung der Mitarbeitenden und teilweise dadurch verursachte gestiegene Krankenstände, sinkendes durchschnittliches Dienstalter und geringere Arbeitgeberattraktivität, was wiederum die Fluktuation erhöhen kann. Diesem Trend gilt es entgegenzuwirken. Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, moderne und attraktive Arbeitsbedingungen, angemessene und wettbewerbsfähige Entlohnung, individuelle Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie ein gutes Betriebsklima und eine wirksame Führungskultur sind die Grundpfeiler einer Stadtverwaltung, mit denen Mitarbeitende gehalten und neue gefunden werden können.

Altersrücktritte

Im Berichtsjahr 2023 wurden insgesamt 132 Personen pensioniert (2022: 119), davon haben 83 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Das durchschnittliche vorzeitige Rücktrittsalter im Jahr 2023 beläuft sich wie im Vorjahr auf 63.5 Jahre.

Absenzen

Bei der Stadtverwaltung sind acht verschiedene Zeiterfassungssysteme mit unterschiedlichen Erfassungsprozessen im Einsatz, was zu einer gewissen Unschärfe in der Vergleichbarkeit auf gesamtstädtischer Ebene führt. Die Auswertungen der Absenzen zeigen lediglich eine Tendenz des Absenzenverlaufs. Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgte im Laufe des Jahres 2020. Ausgewertet werden ab dem Berichtsjahr 2020 gemäss Stadtratsbeschluss (SR.19.832-2 vom 29.01.2020) unfall- und krankheitsbedingte Abwesenheiten bereits ab dem ersten Abwesenheitstag. Die Krankheitsabwesenheiten sind gegenüber dem Vorjahr um 1.8 Tage zurückgegangen und haben je Vollzeitstelle durchschnittlich 12.3 Tage gedauert. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenzmeldungen von 2023 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine bei der Prozessumsetzung gibt. Beim Departement Schule und Sport sind unterschiedliche Erfassungssysteme für Absenzen im Einsatz; teilweise werden sie noch manuell erfasst, was zu Fehleranfälligkeit führt. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne das Departement Schule und Sport ermittelt.

Ergänzender Stellenplan

2023 wurden 18 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem ergänzenden Stellenplan begleitet. 4 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr aus dem Ergänzenden Stellenplan entlassen werden (davon zwei Übertritte ins Pensionsalter, eine Festanstellung und bei einer weiteren Mitarbeitenden konnte die volle Reintegration nach langer Krankheitsabsenz sichergestellt werden). 7 Mitarbeitenden wurden in 2023 neu Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan gewährt. Da nach wie vor verhältnismässig wenige Mitarbeitende für den Ergänzenden Stellenplan angemeldet werden, sollen die Departemente noch stärker dafür sensibilisiert werden, dass dieses Angebot besteht.

3. Externe und interne Kommunikation

Die Medienmitteilung ist gemäss Beilage zu genehmigen.

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

Beilagen:

1. Bericht Personalcontrolling 2023
2. Medienmitteilung

Personalcontrolling 2023

Verwaltungs- und Betriebspersonal



Beschluss:

SR.xxx Personalcontrolling 2023, Kenntnisnahme

Geht an:

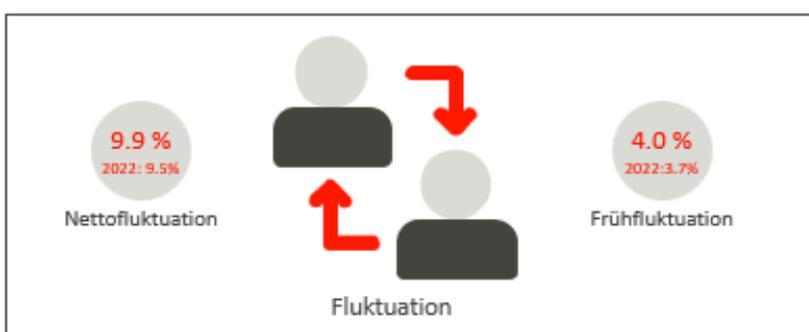
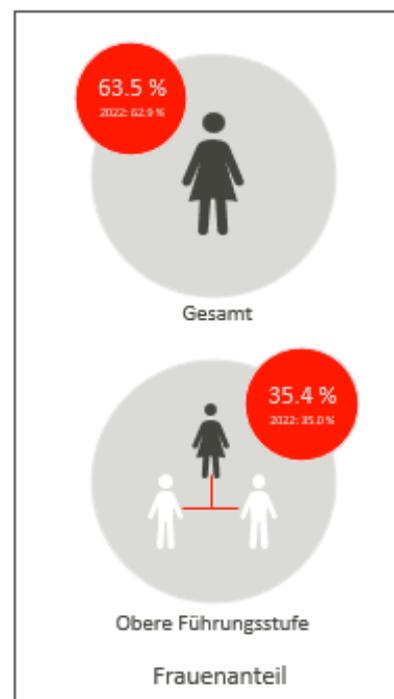
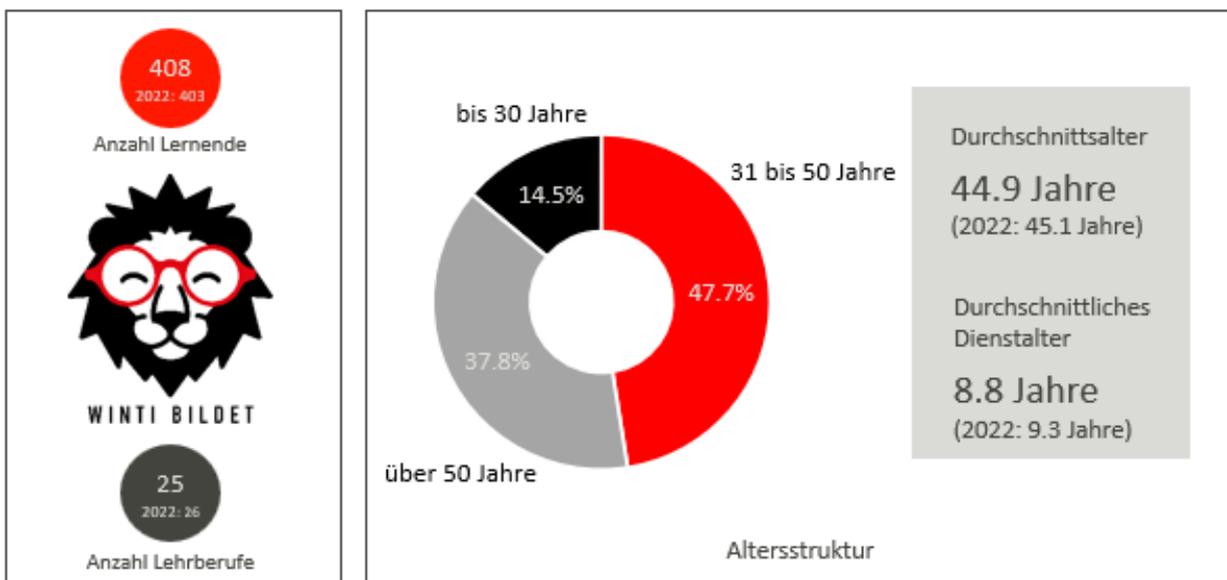
- Mitglieder des Stadtrates, Stadtschreiber, Informationschef
- Leitende der departementalen Personaldienste
- Personalverbände (PVW, VPOD, PBV)
- Finanzamt
- Finanzkontrolle

STRUKTUR

1.	Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick.....	4
2.	Einleitung	5
3.	Glossar	6
4.	Personalstatistik 2023	8
5.	Personalstruktur	9
	5.1. Personalbestand.....	9
	5.2. Stellenplan.....	9
	5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten	10
	5.4. Geschlechteranteile	10
	5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende.....	11
	5.6. Altersstruktur	12
	5.7. Dienstalalterstruktur.....	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 Vollzeitstelle.....	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.....	28

Winterthur, Juni 2024

1. Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick



2. Einleitung

Im nachstehenden Bericht werden wichtige Personalkennzahlen des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Stadt Winterthur der letzten Jahre zusammengefasst. Nicht eingeschlossen in den Kennzahlen sind die Lehrpersonen, die Auszubildenden und die Behörden. Die aktuellen Zahlen werden – häufig unter Bezugnahme auf die Vorjahreswerte – kurz kommentiert. Die Auswertungen beziehen sich auf verschiedene Aspekte der Personal- und Lohnstruktur und des Personalaufwandes und basieren auf der Datenbasis des Auswertungszeitraumes Kalenderjahr oder 31. Dezember. Die diesem Bericht zu Grunde liegenden Daten sind hauptsächlich dem zentralen Personalinformationssystem SAP HR entnommen, welches durch die departementalen Personaldienste gepflegt wird. Die mehrjährigen Übersichten ergeben einen Gesamtüberblick und machen Veränderungen sichtbar.

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

Wir wünschen viel Lesevergnügen mit dem Kennzahlenbericht 2023.

3. Glossar

Begriff	Erklärung
Anstellungen	Eine Anstellung bezieht sich jeweils auf eine Anstellungsverfügung. Dieselbe Person kann mehrere Teilzeitstellen (ordentliche oder ausserordentliche Anstellungen) innehaben und wird in diesem Fall mehrfach gezählt. Daher ist die Anzahl Anstellungsverhältnisse höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen.
Ausserordentliche Anstellungsverhältnisse	Als ausserordentliche Anstellungsverhältnisse gelten Anstellungen, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen: befristete Anstellungsverhältnisse, Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20%, Anstellungsverhältnisse mit Einsätzen nach Vereinbarung (Art. 7a PST).
Bruttofluktuation	Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von Mitarbeitenden mit unbefristeter Anstellung (ohne interne Stellenwechsel oder Datenbereinigungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
EBA	EBA bedeutet «Eidgenössisches Berufsattest». EBA-Lehren dauern zwei Jahre und sind vor allem auf praktische Fähigkeiten ausgerichtet.
EFZ	EFZ bedeutet «Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis». Eine EFZ-Lehre dauert abhängig vom Beruf drei oder vier Jahre.
Einmalzulage	Einmalzulagen (Art. 53 PST und Art. 53 VVO PST) können in Situationen, wo ausserordentliche Leistungen und/oder ein besonderes Engagement erbracht wurden, als Anerkennung ausbezahlt werden.
Einreihungsplan	Der vom Stadtrat festgelegte Einreihungsplan zeigt eine nach Funktionsbereichen und Lohnklassen gegliederte Aufstellung aller Richtpositionen und der entsprechenden «Richtpositionskette». Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Der Einreihungsplan liefert eine Struktur für die Einreihung der einzelnen Funktionen.
Frühfluktuation	Die Frühfluktuation misst die Anzahl Austritte, die bereits im Verlauf der ersten zwei Dienstjahre erfolgen und umfasst die Kündigungen von Arbeitnehmenden. Die Analyse der Ursachen für die Fluktuation kann z.B. Rückschlüsse über die Qualität des Rekrutierungsverfahrens und/oder der Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden geben.
Lohnband	Die Lohnbandbreite je Lohnklasse beträgt 45%, d.h. die Lage im Lohnband eines Mitarbeitenden befindet sich zwischen 100% und 145%. Auf der Basis der individuellen Einstufung (Lohnklasse, Jahreslohn) wird die Position im Lohnband errechnet.
Lohnklasse	Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.
MSW	Die Mechatronik Schule Winterthur ist ein Ausbildungsbetrieb für technische Berufe.
Nettofluktuation	Die Nettofluktuation beinhaltet die Kündigungen durch die Arbeitnehmenden (Kündigungen ohne (Früh-)Pensionierungen). Sie wird auf der Basis der Anzahl Anstellungen berechnet.
Referenzkurve	Für die Lohnverteilung wird eine Referenzkurve eingesetzt, welche die durchschnittliche Lohnentwicklung innerhalb des Lohnbandes abbildet.

Personen	Personen werden als Anzahl Köpfe gezählt.
Rotationsgewinn	Rotationsgewinne entstehen einzig aufgrund der Lohndifferenz inklusive Sozialleistungen zwischen aus- und eintretenden Mitarbeitenden.
Stellenplan	Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist in der 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 \geq 90% (gemäss Einteilung des Bundesamts für Statistik)
Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Bei den Vollzeitäquivalenten wird zusätzlich unterschieden zwischen VZÄ (Beschäftigungsgrad) und VZÄ (Beschäftigungsumfang).
VZÄ (Beschäftigungsgrad)	Der Beschäftigungsgrad entspricht dem Total aller verfügbarer Pensum per Stichtag, umgerechnet in Vollzeitstellen.
VZÄ (Beschäftigungsumfang)	Der Beschäftigungsumfang entspricht dem Total der geleisteten Stunden aller während der ausgewerteten Zeitperiode beschäftigten Mitarbeitenden, umgerechnet in Vollzeitstellen. Darin eingeschlossen sind alle während des Auswertungszeitraumes Beschäftigten, unter Berücksichtigung von Ein- und Austritten, unbezahltem Urlaub und ausbezahlten Mehr- und Überstunden.
ZVV	Züricher Verkehrsverbund

4. Personalstatistik 2023

Personalstatistik 2023								
des Verwaltungs- und Betriebspersonal								
	Beschäftigungs- umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2023"						
		Total	Frauen	Männer	Teilzeit 50% - 89%	Teilzeit 15% - 49%	Teilzeit < 15%	*Vollzeit (90%+)
Stadtkanzlei	16.8	22	10	12	13	1	1	7
Präsidiales	188.3	432	304	128	146	90	135	61
Departementssekretariat	7.1	11	8	3	5	2	1	3
Personalamt	16.4	21	18	3	13	0	0	8
Amt für Stadtentwicklung	16.5	36	23	13	22	1	11	2
Amt für Kultur	64.1	220	151	69	49	59	104	8
Winterthurer Bibliotheken	49.9	103	82	21	50	25	18	10
Rechtspflege	34.3	41	22	19	7	3	1	30
Finanzen	182.1	239	115	124	74	11	33	121
Departementssekretariat	6.6	9	7	2	7	1	0	1
Finanzamt	15.9	17	8	9	5	0	0	12
Steueramt	60.2	65	48	17	32	3	0	30
Immobilien	29.9	59	32	27	10	7	22	20
Informatikdienste	69.6	89	20	69	20	0	11	58
Bau und Mobilität	315.2	370	103	267	100	15	0	255
Departementssekretariat	12.1	20	13	7	11	3	0	6
Tiefbauamt	206.4	229	31	198	29	9	0	191
Geomatik- und Vermessungsamt	15.7	18	3	15	5	1	0	12
Amt für Baubewilligungen	35.2	45	25	20	23	0	0	22
Amt für Städtebau	45.8	58	31	27	32	2	0	24
Sicherheit und Umwelt	373.6	422	143	279	93	18	2	309
Departementssekretariat	10.1	12	9	3	6	0	0	6
Stadtrichteramt	8.6	11	4	7	5	0	0	6
Stadtpolizei	245.1	274	80	194	51	15	1	207
Schutz & Intervention	67.7	71	9	62	9	0	0	62
Melde- und Zivilstandswesen	30.3	39	33	6	13	3	1	22
Umwelt- und Gesundheitsschutz	11.8	15	8	7	9	0	0	6
Schule und Sport	768.0	2'250	1'845	405	476	733	883	158
Departementssekretariat	30.2	40	36	4	21	1	0	18
Volksschule	355.2	1'125	927	198	174	440	445	66
Einkauf & Logistik	9.1	9	3	6	0	0	0	9
Sonderschulung	70.6	231	188	43	65	38	118	10
Familie und Betreuung	237.6	720	616	104	191	218	290	21
Berufsbildung	18.6	40	30	10	9	19	6	6
Sportamt	46.7	85	45	40	16	17	24	28
Soziales	1020.2	1'541	1'248	293	840	131	165	405
Departementssekretariat	15.8	22	18	4	12	3	0	7
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	43.6	59	52	7	37	4	0	18
Soziale Dienste	301.2	416	311	105	263	30	1	122
Alter und Pflege	659.7	1'044	867	177	528	94	164	258
Technische Betriebe	802.4	894	152	742	112	25	49	708
Departementssekretariat	4.6	7	4	3	4	0	1	2
Stadtwerk	360.4	399	75	324	45	18	12	324
Stadtbus	322.4	352	41	311	31	4	27	290
Stadtgrün	115.0	136	32	104	32	3	9	92
Gesamttotal	3666.5	6'170	3'920	2'250	1'854	1'024	1'268	2'024
Ausbildungsverhältnisse	541.5	583	269	314	100	4	4	475
Berufslehre nach BBG	228.2	243	136	107	6	0	0	237
Praktika	113.6	129	91	38	68	4	2	55
Schutz und Rettung	16.1	18	8	10	0	0	0	18
MSW-Lehrwerkstätten	166.4	165	13	152	0	0	0	165
Übrige in Ausbildung	17.1	28	21	7	26	0	2	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.

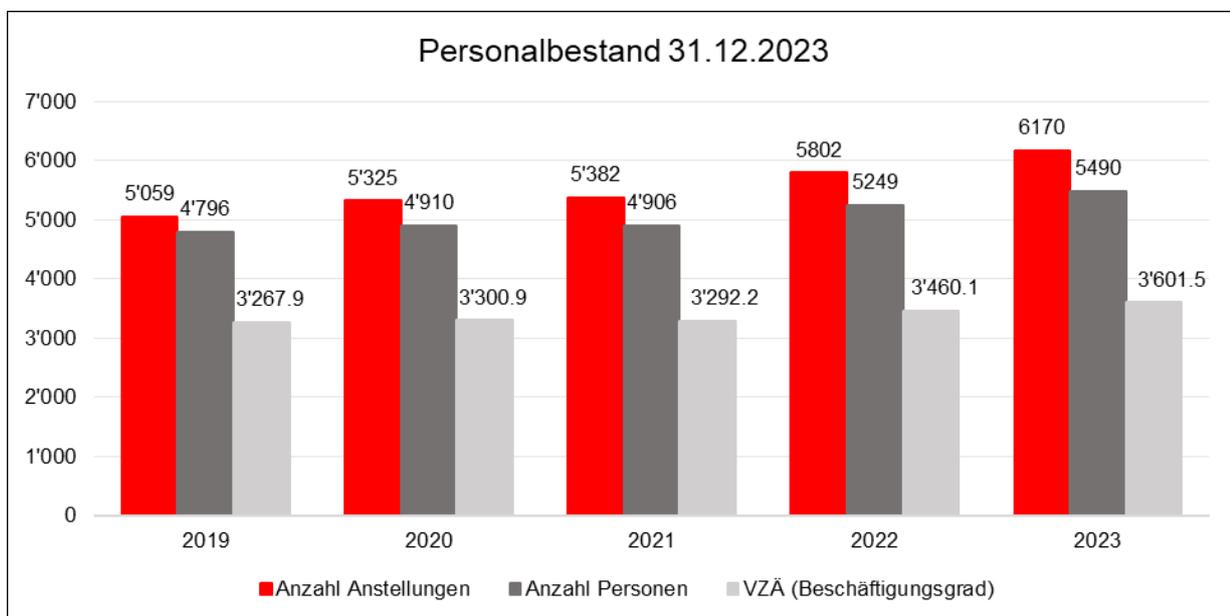
Anzahl Anstellungsverhältnisse: wird per Stichtag 31. Dezember erhoben, wobei jede/r Mitarbeiter/in voll gezählt wird (Kopfzählung). Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene (Teilzeit)-Stellen innehaben kann und in diesem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

* **Vollzeit = Beschäftigungsgrad \geq 90%**

5. Personalstruktur

5.1. Personalbestand

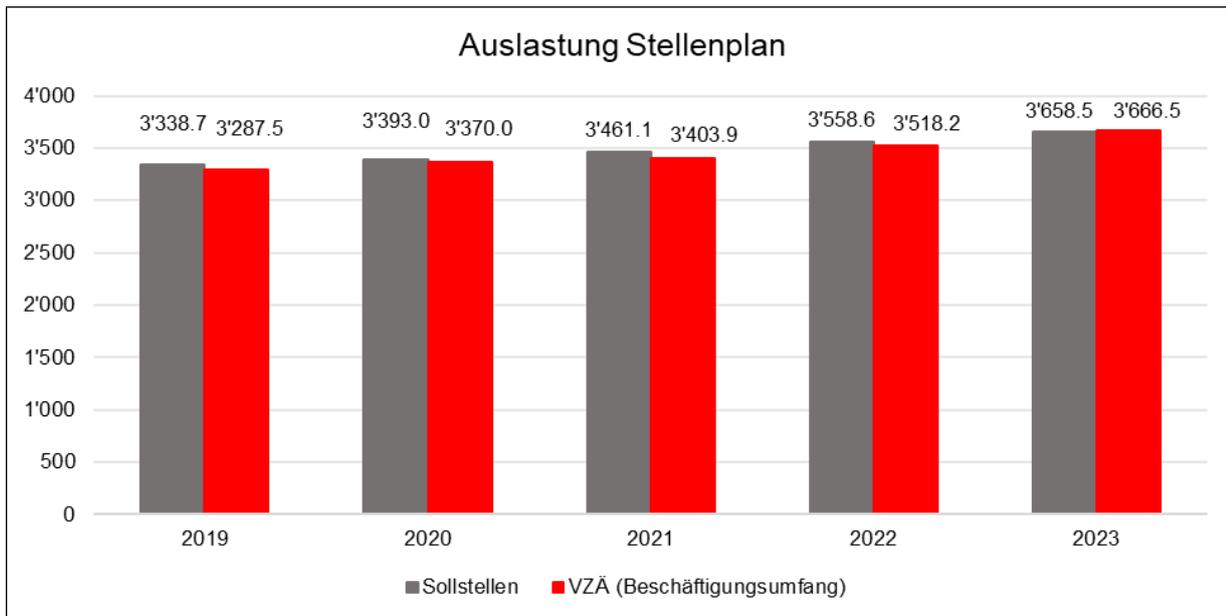
Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungen sowie die Anzahl Personen des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es werden alle Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Monats- oder Stundenlohn gezählt. Personen mit mehreren Anstellungen, sogenannte Mehrfachanstellungen, sind in der Summe der Anstellungen berücksichtigt. Deshalb ist die Anzahl Anstellungen im Vergleich zur Anzahl Personen höher. Die VZÄ (Vollzeitäquivalente / Beschäftigungsgrad) zeigen, wie viele Personen theoretisch mit einem Vollzeitpensum per 31.12. angestellt wären. Im Vergleich zum Vorjahr sind beim städtischen Personal die Anzahl Anstellungen um 368, die Anzahl Personen um 241 und die VZÄ (Beschäftigungsgrad) per Stichtag um 141.4 Stelleneinheiten gestiegen. Den höchsten Anstieg gab es im Departement Schule und Sport bei den Sonderschulen und dem Bereich Familie und Betreuung sowie im Departement Soziales bei den Sozialen Diensten.



5.2. Stellenplan

Der Stellenplan bestimmt die Anzahl der Stellen (Sollstellen) des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es ist Sache des Stadtrates, über den Stellenplan zu beschliessen. Die Zahl der bewilligten Sollstellen hat über die letzten fünf Jahre um 9.6% zugenommen, zeitgleich sind die Anzahl Anstellungen um 22.0% gestiegen und die Anzahl Personen um 14.5%. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 99.9 Sollstellen. Aber auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 148.3 VZÄ gestiegen. Der Beschäftigungsumfang, der dem Total der geleisteten Stunden umgerechnet in Vollzeitstellen entspricht, sorgt somit dafür, dass die Auslastung des Stellenplans im Jahr 2023 bei 100.22% liegt und höher als im Vorjahr 2022 (98.86%) ist. Die Überschreitung ist auf ein einziges Departement zurückzuführen, während die anderen Departemente den Stellenplan nicht ausschöpfen.

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



5.3. Verschiebung und Reorganisation von Stelleneinheiten

Im Lebensmittelinspektorat arbeiteten bis Ende 2019 10 Mitarbeitende (7.91 Stellen). 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.

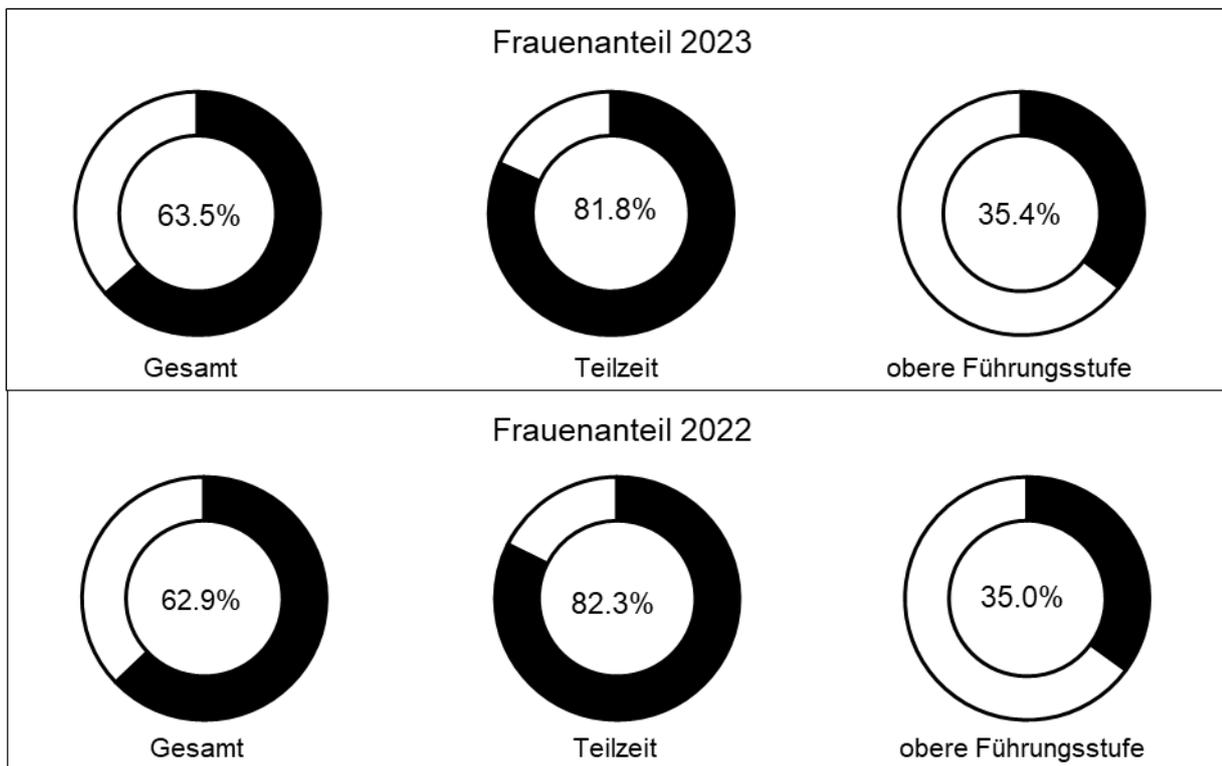
Die Schulassistenten vom Departement Schule und Sport sind im Rahmen einer Neuorganisation des Departements zum 1. Januar 2022 organisatorisch von Mitarbeitergruppe 3 (Lehrpersonen) zu Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) umgewandelt worden. Dies führte zu einem Anstieg des Personalbestandes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

5.4. Geschlechteranteile

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

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in der Stadtverwaltung in 2023 um 0.6% auf 63.5% gestiegen. Der Anteil der Frauen mit einem Teilzeitpensum ist mit 81.8% weiterhin überproportional hoch, jedoch niedriger als im Jahr 2022 (82.3%).

In der obersten und oberen Führungsstufe ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen von 35.0% auf 35.4%. Die Zielvorgabe von 35.0% wurde somit in den letzten vier Jahren erreicht. Der Frauenanteil über alle Führungsstufen hat sich ebenfalls weiter erhöht von 48.2% in 2022 auf 48.7% in 2023 (+0.5%). Ausgehend vom Jahr 2019 ist der Frauenanteil bezogen auf die Anstellungsverhältnisse von 59.5% auf 63.5% angestiegen.

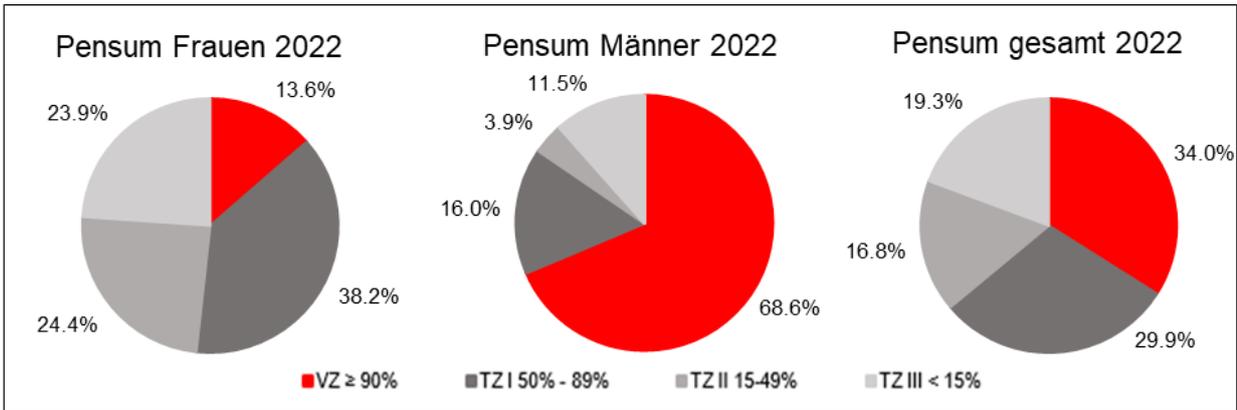
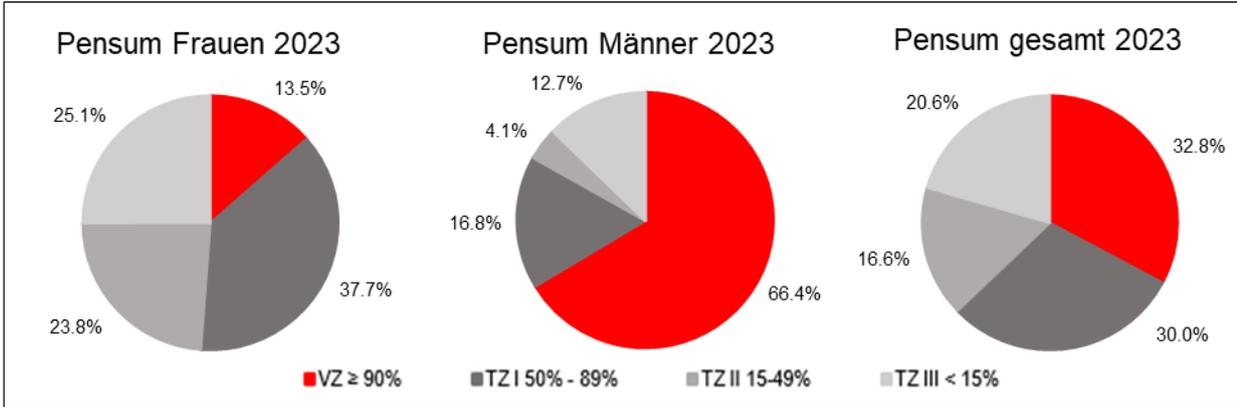


5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende

Die Stadtverwaltung Winterthur ist geprägt von einem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die in einem Teilzeitpensum arbeiten. In Anlehnung an die Definition der zeitlichen Aufteilung der Arbeitszeit des Bundesamtes für Statistik schlüsselt die untenstehende Grafik die Anstellungsverhältnisse gemäss verfügbaren Pensen nach Geschlecht und nach Vollzeitbeschäftigung ($\geq 90\%$), Teilzeit I (50%-89.99%), Teilzeit II (15% - 49.99%) und Teilzeit III ($< 15\%$) auf.

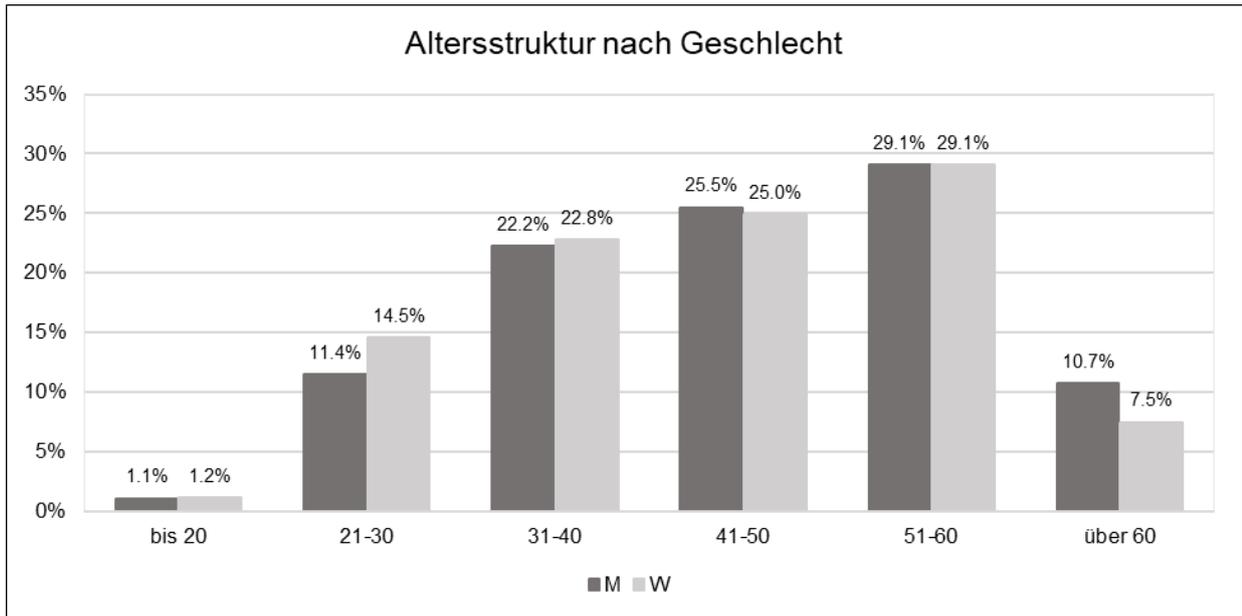
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Trend zu mehr Teilzeit weiter fortgesetzt. Im Jahr 2019 arbeiteten noch 38.8% in einem Vollzeitpensum. In 2023 sind es noch 32.8% (2022: 34.0%). Der stärkste Anstieg seit 2019 ist bei TZ III festzustellen. Im Jahr 2019 arbeiteten 13.4% in TZ III, im Jahr 2023 bereits 20.6%.

30.0% (2022: 29.9%) arbeiten in TZ I, 16.6% in TZ II (2022: 16.8%) und 20.6% in TZ III (2022: 19.3%). Das entspricht 2'024 Vollzeitanstellungen, 1'854 Anstellungen in TZ I, 1024 Anstellungen in TZ II und 1'268 Anstellungen in TZ III. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 66.4% (2022: 68.6%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 13.5% (2022: 13.6%). Das sind 1'494 Vollzeitanstellungen bei Männern und 530 bei Frauen und dies obwohl es gesamthaft mehr Anstellungen von Frauen als von Männern gibt.



5.6. Altersstruktur

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

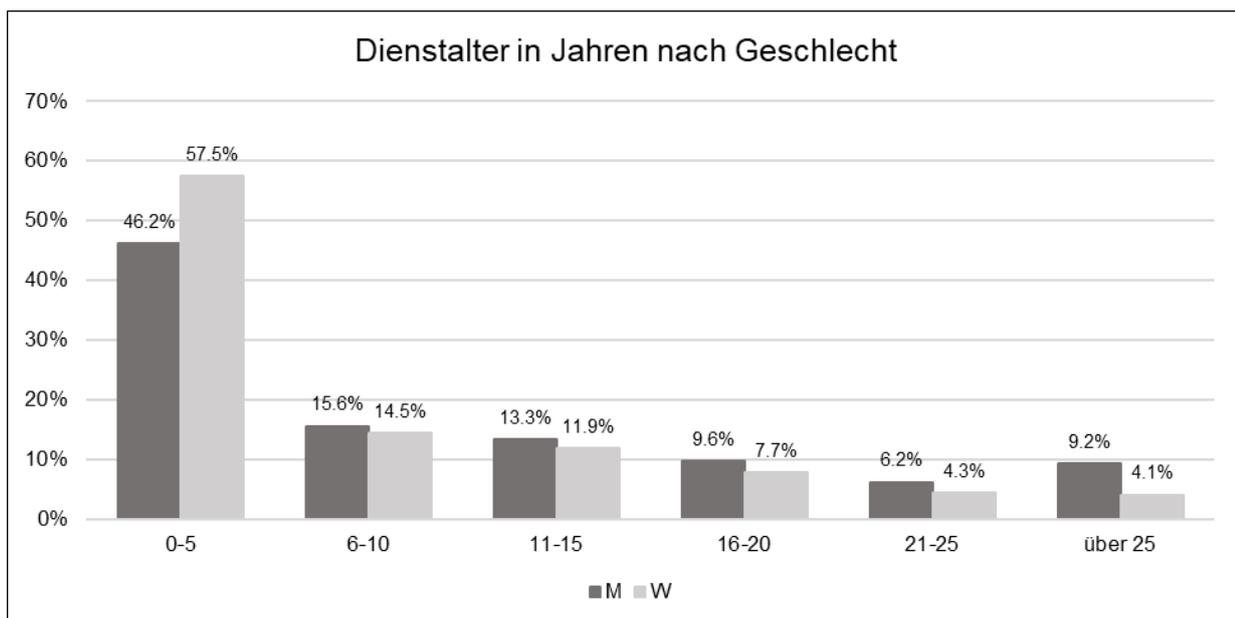


Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Aber im Vergleich zum Jahr 2019 zeigt sich der demografische Wandel deutlich. In 2019 waren noch 7.4% der Belegschaft über 60 Jahre, im Jahr 2023 sind es bereits 8.7%. Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren Alterssegmenten über- und in den oberen Alterssegmenten leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.4 (2022: 44.5) und bei den Männern 45.7 (2022: 46.2) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 44.9 (2022: 45.1) Jahre. Alle drei Durchschnittswerte sind somit im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Das Alter der Mitarbeitenden liegt aber immer noch über dem Durchschnittsalter der Gesamtschweizer Arbeitnehmenden von 42.2 Jahren (Frauen 42.0 Jahre und Männer 42.5 Jahre). Die Altersstruktur der Stadtverwaltung zeigt, dass auch die öffentlichen Verwaltungen vom demografischen Wandel betroffen sind, 63.0% der Angestellten sind über 40 Jahre alt.

5.7. Dienstalterstruktur

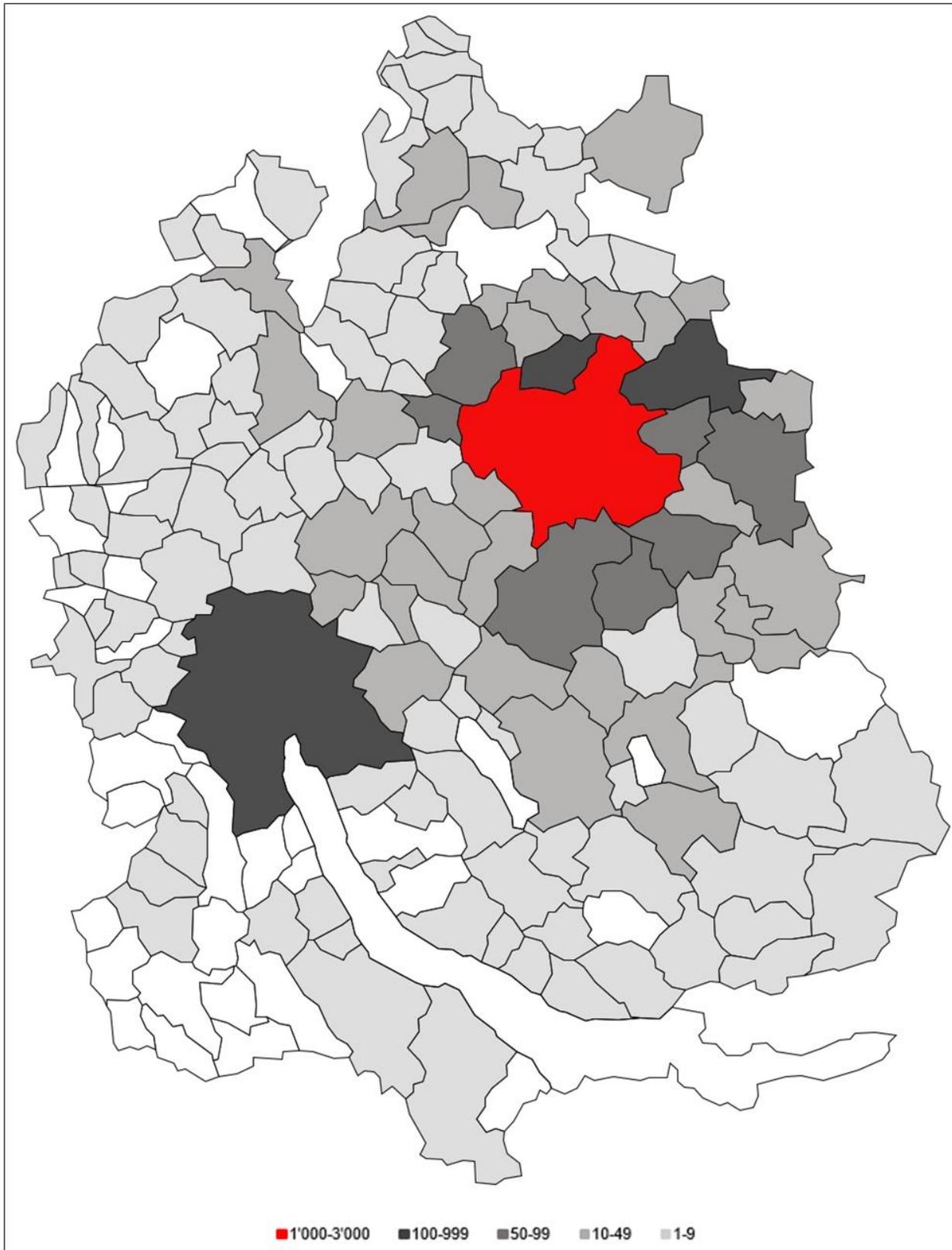
Die dienstaltersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich.

53.1% (2022: 49.7%) des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist das eine Zunahme von fast 10%. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 57.5% (2022: 54.1%), derjenige der Männer bei 46.2% (2022: 42.8%). Mehr als 15 Dienstjahre haben 19.6% (2022: 20.2%) der Mitarbeitenden, im Jahr 2019 waren es noch 21.4%. Ähnlich wie bei der Altersstruktur sind bei der Dienstaltersstruktur die Frauen in den tiefen Dienstalterskategorien eher übervertreten und in den hohen Dienstalterskategorien eher untervertreten. Das durchschnittliche Dienstalter hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter reduziert und befindet sich bei 8.8 Jahren (2022: 9.3 Jahre) und zeigt sich auch in der hohen Fluktuation.



5.8. Wo unsere Mitarbeitenden wohnen

Etwas mehr als die Hälfte (51%) der städtischen Mitarbeitenden ist in Winterthur wohnhaft. 34% leben in weiteren Ortschaften des Kantons Zürich und 15% wohnen ausserhalb des Kantons. Die leicht rückläufige Tendenz über die vergangenen Jahre der in Winterthur Wohnhaften hat sich in 2023 nicht fortgesetzt.

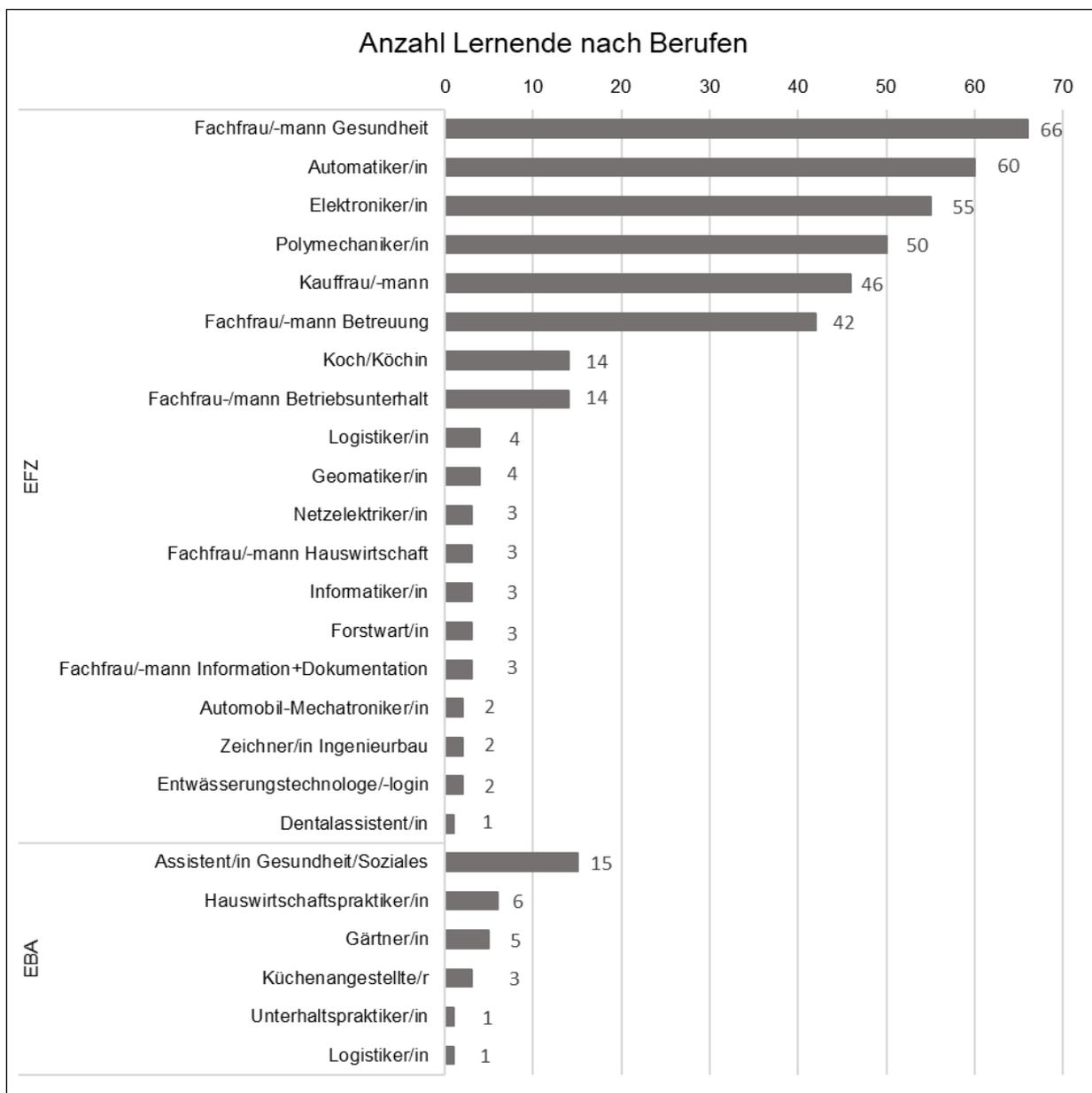


5.9. Ausbildungsverhältnisse

Die Stadt Winterthur bietet in insgesamt 25 Berufen Lehrstellen an. Im Jahr 2023 gab es 408 Lernende bei der Stadtverwaltung Winterthur und 157 Personen absolvierten ein Praktikum. Zusätzlich sind 18 Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr bei der Stadtverwaltung in Ausbildung.

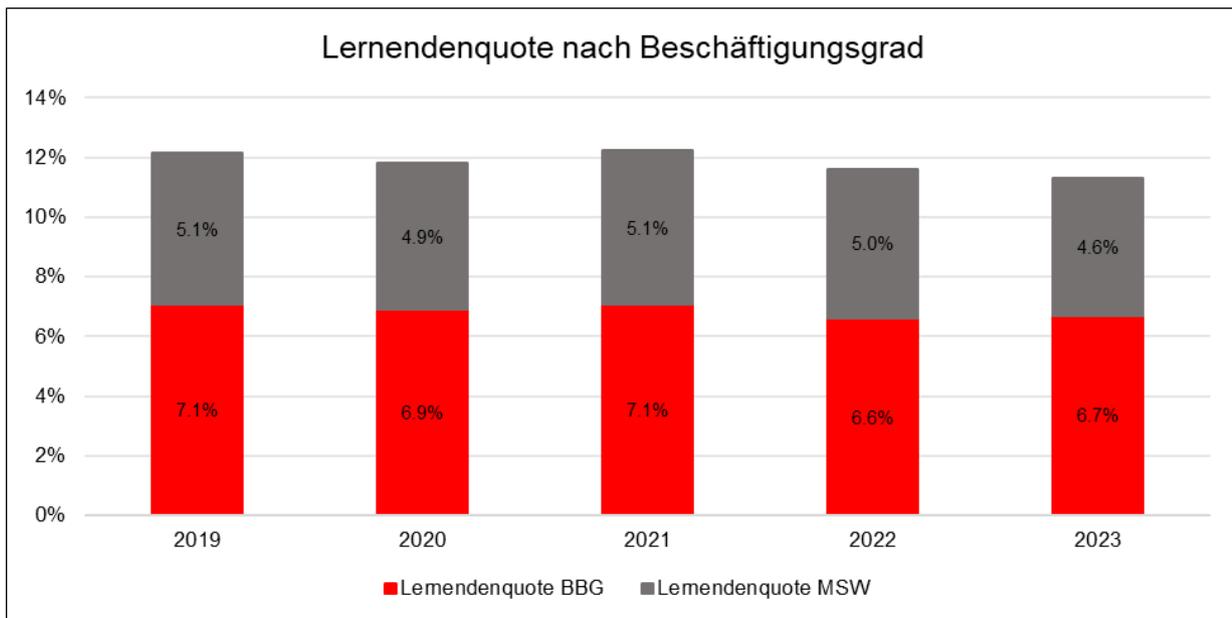
Die Zahlen zeigen das hohe Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Im Vergleich zum Vorjahr waren 5 weitere Lernende beschäftigt und für die Stadtverwaltung Winterthur konnten 4 zusätzliche Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr gewonnen werden. Mit diesen zusätzlichen Kapazitäten sollen künftige Pensionierungen und ungeplante Austritte im Departement Sicherheit und Umwelt abgedeckt werden können.

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

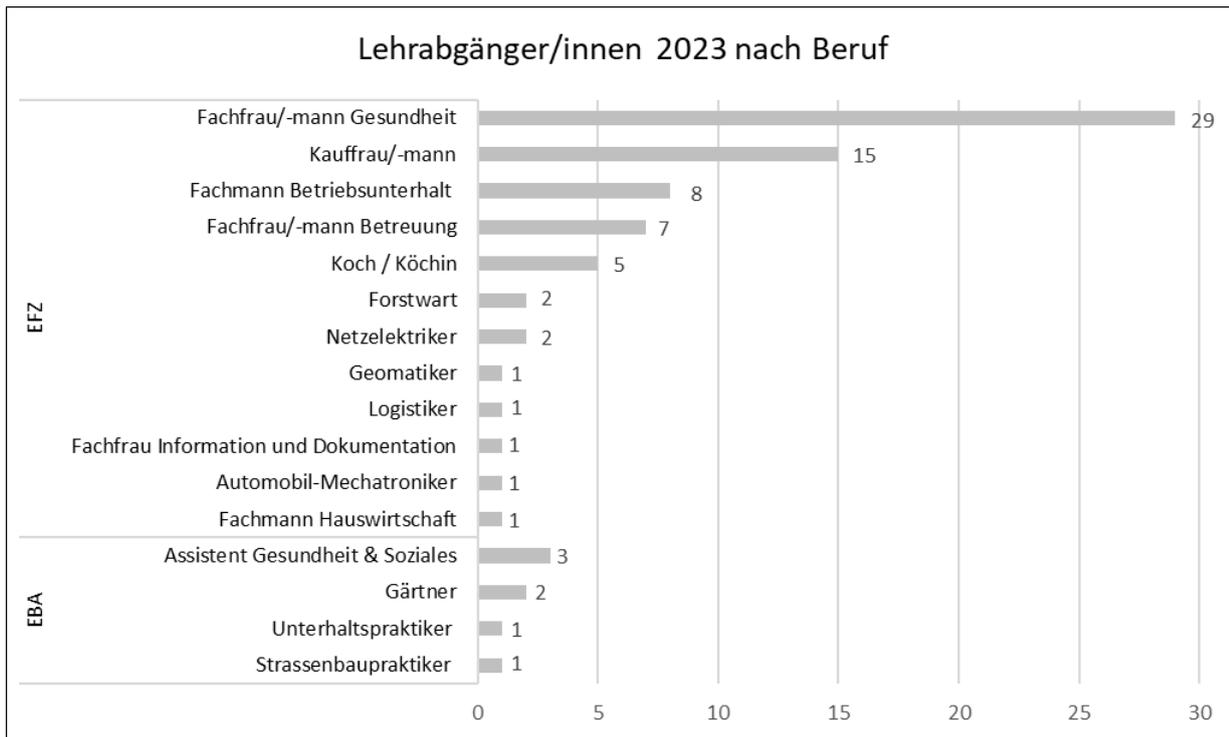


5.10. Lernendenquote

Die Lernendenquote misst den Anteil Lernende im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad (VZÄ) und beträgt im Jahr 2023 11.3%. Die nachfolgende Grafik zeigt je die Quote der städtischen Lernenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und die der MSW-Lernenden über die letzten fünf Jahre. Die Quote ist im Jahr 2023 etwas gesunken, obwohl die Anzahl der BBG-Lernenden leicht gestiegen ist. Das liegt am erneuten Anstieg der VZÄ und weniger MSW-Lernenden.



Im Jahr 2023 konnten 80 Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (inklusive verkürzte Lehre) erfolgreich ihre Ausbildung bei der Stadt Wintherthur abschliessen. Die meisten Abschlüsse wurden als Fachleute Gesundheit EFZ absolviert.

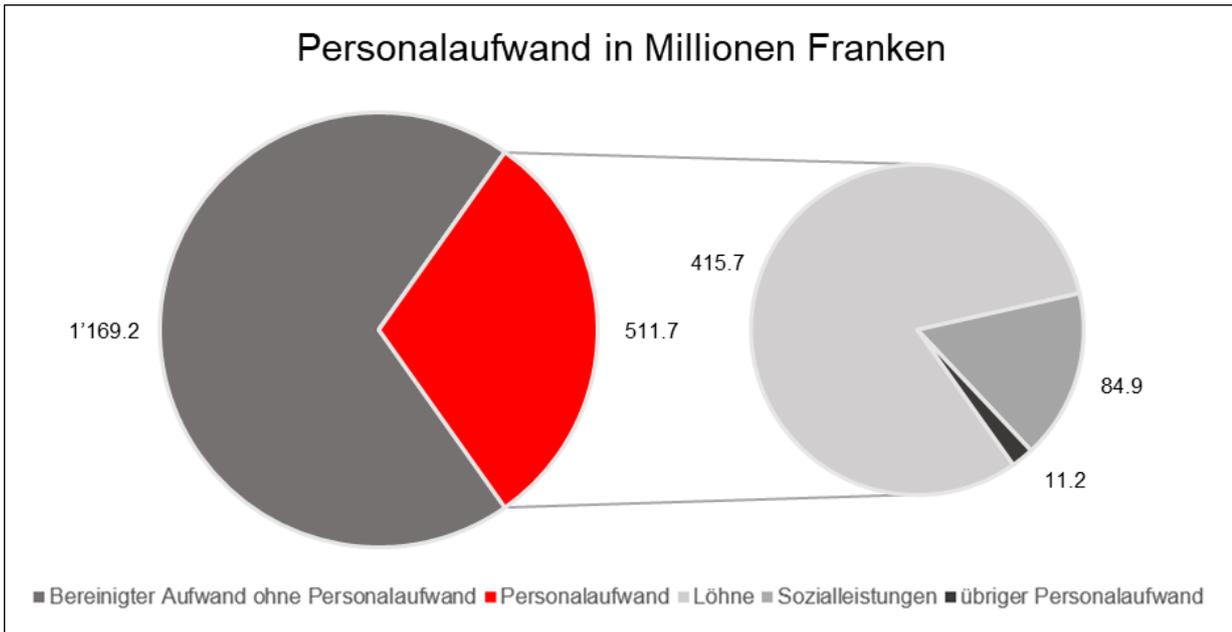


Wie bereits im Jahr 2022 konnten rund 41% der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger im Jahr 2023 von der Stadtverwaltung in einem festen oder befristeten Arbeitsverhältnis übernommen werden. Weitere Anschlusslösungen der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind u.a. Weiterbildung/Zweitlehre, Sprachaufenthalt, Militär und externe Anstellungen.

Die MSW als Talentschmiede ist für die Stadtverwaltung ein prestigereiches Aushängeschild. Das Team der Industrie 4.0 hat im Jahr 2023 die Goldmedaille gewonnen. Der Wettkampf in der Disziplin Industrie 4.0 setzt umfangreiche Kenntnisse von automatisierter Produktion, Programmierung, Digitalisierung und Montagetechnik voraus. Mit dem Gewinn der Goldmedaille werden die jungen Berufsfachleute die Schweiz und die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin an der Weltmeisterschaft im kommenden Jahr in Lyon vertreten.

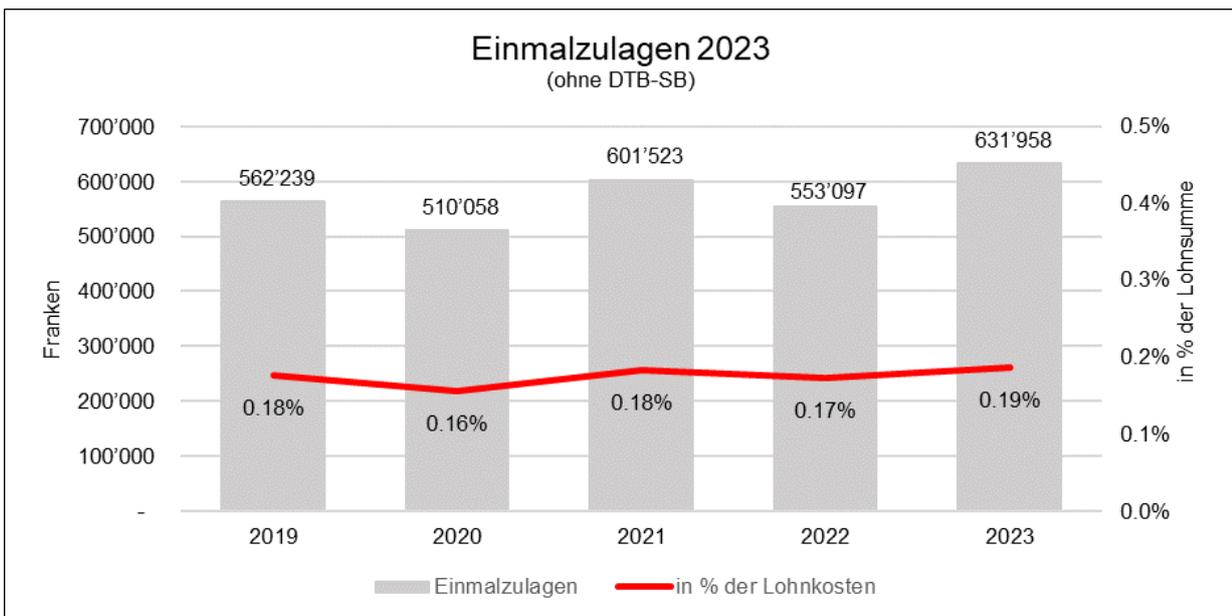
6. Personalaufwand

Nachfolgend ist der Personalaufwand 2023 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 ist sowohl der Personalaufwand (+7.7%), als auch der bereingte Aufwand (+6.3%) gestiegen.



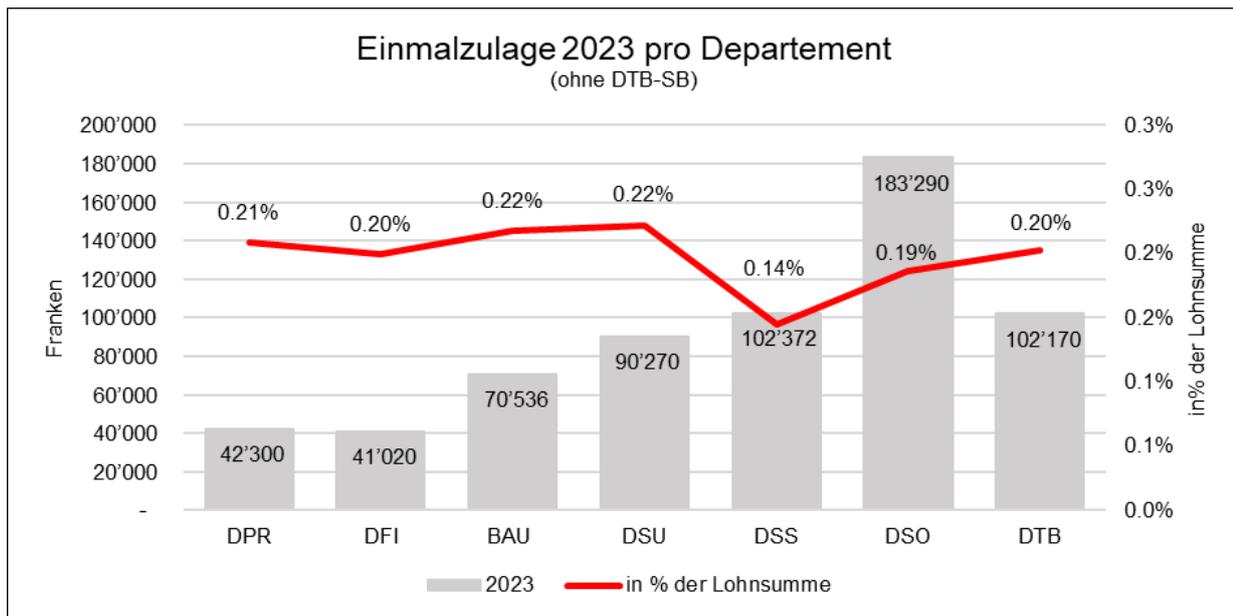
6.1. Einmalzulagen

Im Jahr 2023 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 VVO PST Fr. 631'958 (2022 Fr. 553'097) an Einmalzulagen (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) ausbezahlt, was einer Zunahme von 14% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkosten-gruppe 3010) entsprechen die Einmalzulagen 0.19% und liegen damit leicht unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.20%. Im Jahr 2023 konnten 776 (2022: 710) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von Fr. 814 (2022: Fr. 779) profitieren.



In den Einmalzulagen 2023 vom DTB sind die Einmalzulagen vom Stadtbus nicht enthalten, da Mitarbeitende die ZVV-Erfolgsbeteiligung im Kontext und Einklang zu den Kriterien von Art. 53 VVO PST Einmalzulagen und Anreize (gemäss Sondererlass Personalstatut Stadtbus) separat erhalten.

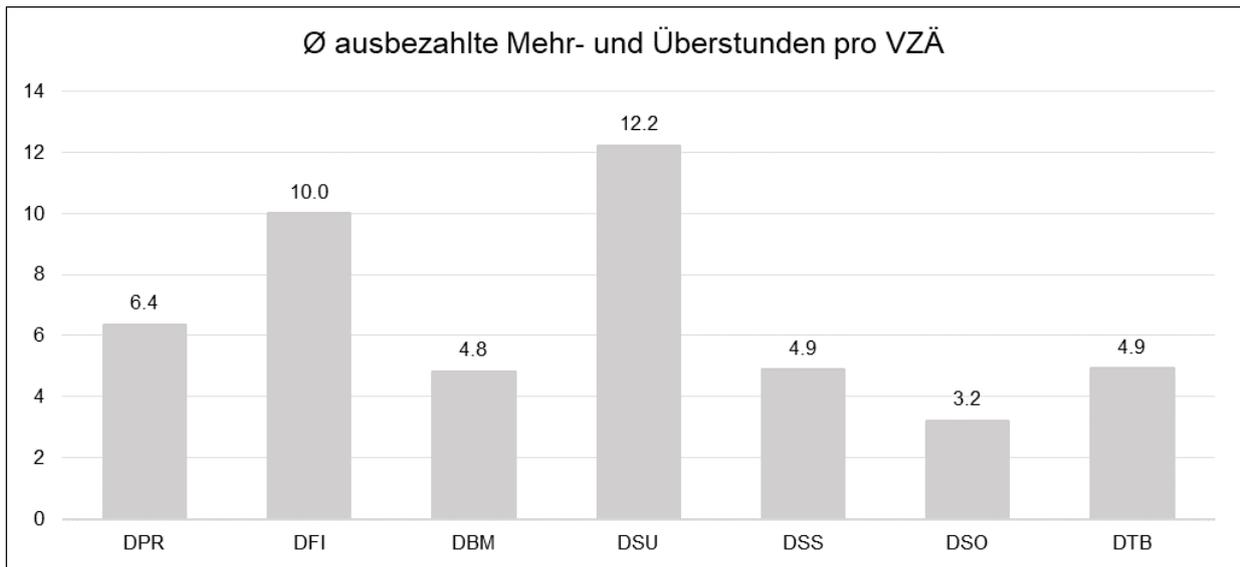
Die Verteilung der Einmalzulagen stellt sich auf die Departemente bezogen folgendermassen dar. Die rote Linie zeigt dabei jeweils das Verhältnis zur Lohnsumme.



6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden

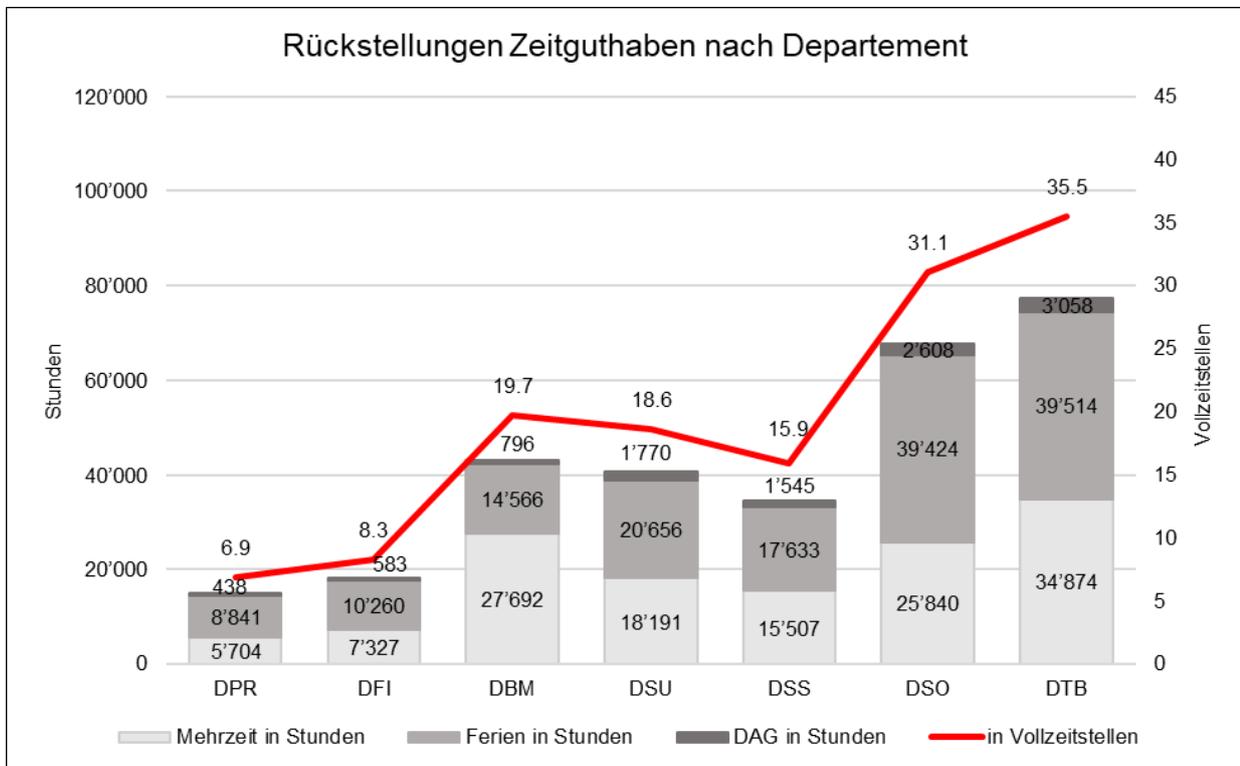
Im Berichtsjahr 2023 hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden auf 20'206 Stunden (2022: 23'818 Stunden) reduziert, das entspricht einem Rückgang von 15.2%. Hinweis: Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 9.3 Vollzeitstellen.

Die durchschnittlich ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ im Jahr 2023 nach Departement sind in der folgenden Grafik ersichtlich.

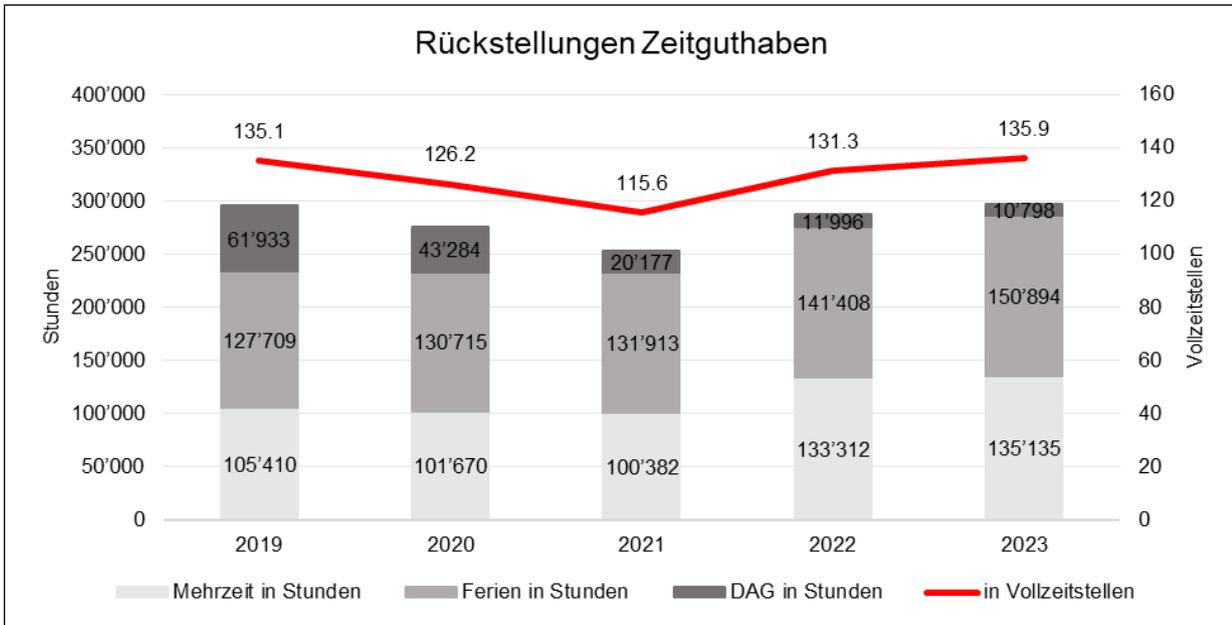


6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben

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 2023 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung auf 14.5 Millionen Franken (2022: 14.0 Millionen Franken). Das bedeutet eine Zunahme von 0.44 Millionen Franken.



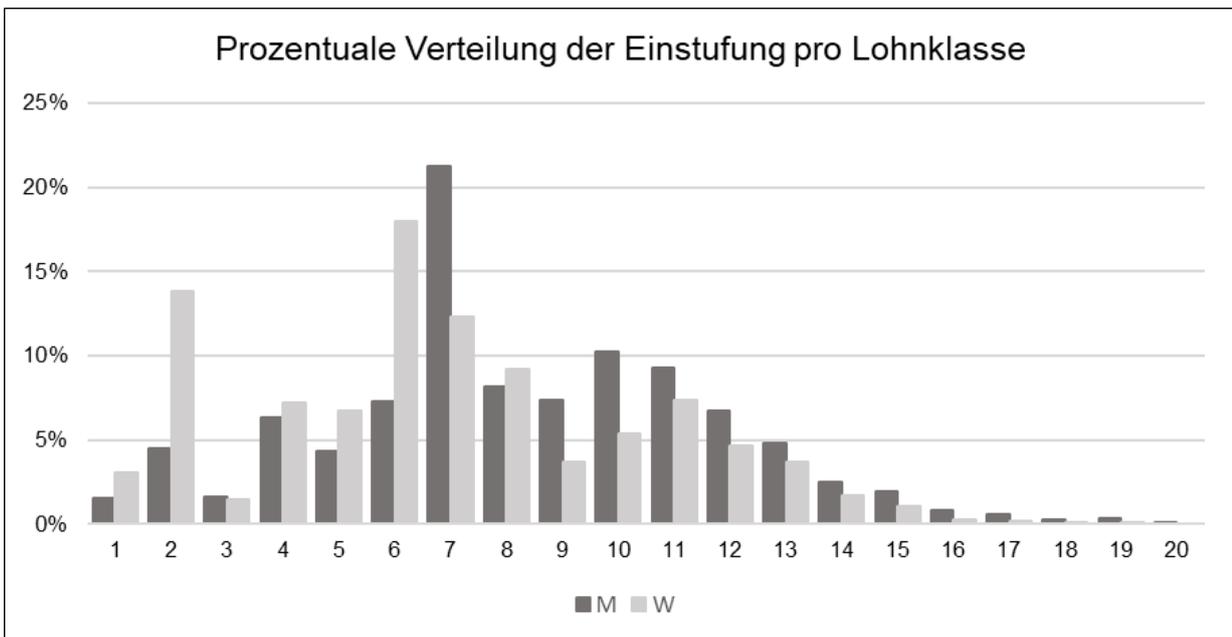
In der folgenden Grafik sind die Rückstellungen für Zeitguthaben nach Mehrzeit, Ferien und DAG aufgeführt, sowie die Darstellung der Zeitguthaben als Vollzeitstellen.



7. Lohnstruktur

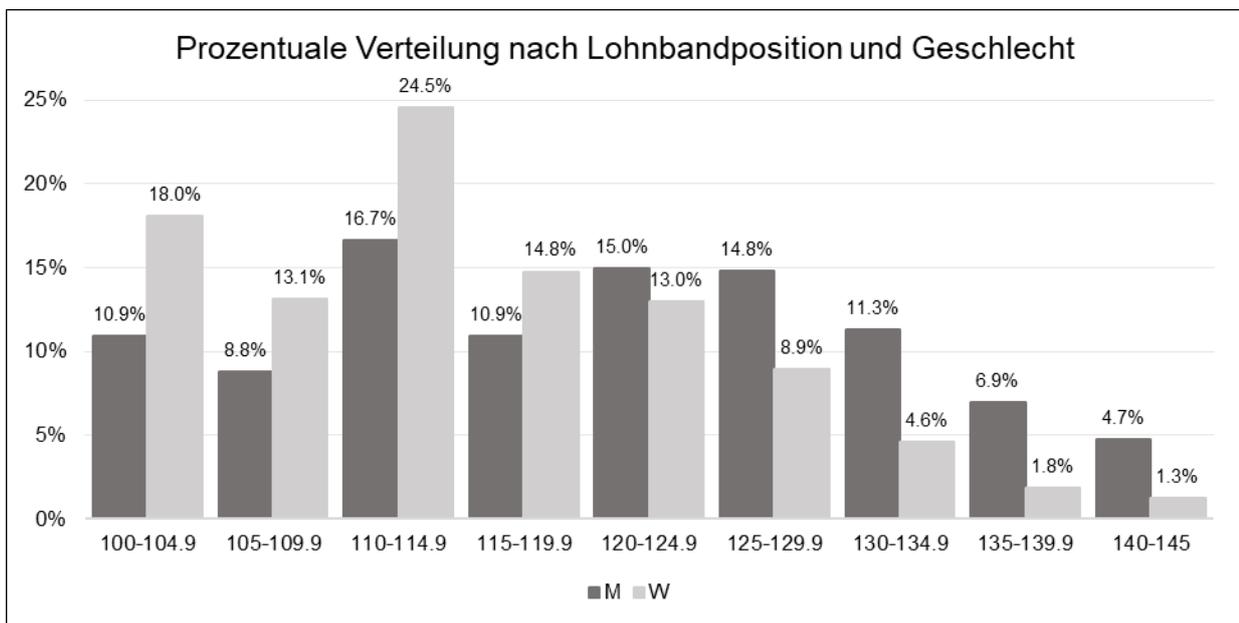
7.1. Verteilung nach Lohnklassen

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen nach Lohnklassen unterteilt nach Geschlechtern im Jahr 2023. Bei der Stadtverwaltung sind Frauen in tiefen Lohnklassen übervertreten. Das wird etwa insbesondere in der Lohnklasse 2 mit den Reinigungsmitarbeitenden sichtbar.



7.2. Lohnbandposition

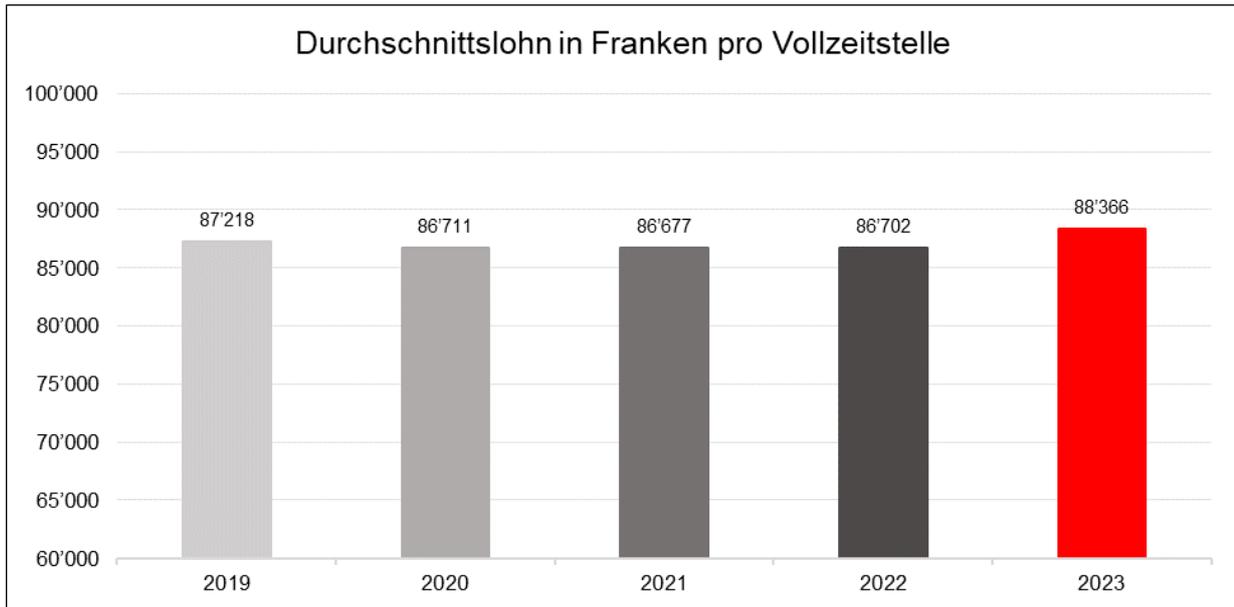
Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Die Bandbreite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



Die im Jahr 2020 durchgeführte Lohnvergleichsanalyse zeigt auf, dass es keine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung bei der Stadtverwaltung gibt. Das heisst, die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich nicht auf objektiv-diskriminierende Faktoren zurückführen.

7.3. Durchschnittliche Lohnsumme pro Vollzeitstelle

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 Vollzeitstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um Fr. 1'664 auf Fr. 88'366 erhöht. Dieser Anstieg ist vor allem auf den Teuerungsausgleich zurückzuführen. Der Rotationsgewinn beläuft sich im Berichtsjahr 2023 auf 0.43% und ist um 0.01% höher als im Vorjahr.

Das Medianeinkommen pro Vollzeitstelle der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung beläuft sich im Jahr 2023 auf Fr. 82'486 und ist im Vergleich zum Vorjahr um Fr. 1'327 gestiegen (2022: Fr. 81'159). Da bei der Stadtverwaltung viele Mitarbeitenden in Lohnklassen 6 und 7 arbeiten, ist der Medianlohn niedriger als der Durchschnittslohn. 50% aller Mitarbeitenden verdienen im Jahr 2023 weniger als Fr. 82'486 und 50% der Mitarbeitenden mehr als Fr. 82'486.

7.4. Lohnmassnahmen/Teuerungsausgleich

Gemäss städtischem Personalrecht passt der Stadtrat den Lohn auf den 1. Januar eines Kalenderjahres auf der Grundlage des Landesindexes der Konsumentenpreise im September des Vorjahres an die Teuerung an. Die individuellen Lohnanpassungen erfolgen jeweils per 1. März.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Lohnmassnahmen der letzten fünf Jahre:

Jahr	Teuerungsausgleich	Individuelle Lohnerhöhung	Total	davon Rotationsgewinn
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%	0.4%
2023	2.0%	0.5%	2.5%	0.4%
2024	1.7%	0.5%	2.2%	noch nicht bekannt

Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 4. Dezember 2023 zum Budget 2024 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut

wurden per 1. März 2023 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.5% gewährt. Der Rotationsgewinn für 2024 kann erst nach Abschluss des Jahres 2024 ermittelt werden.

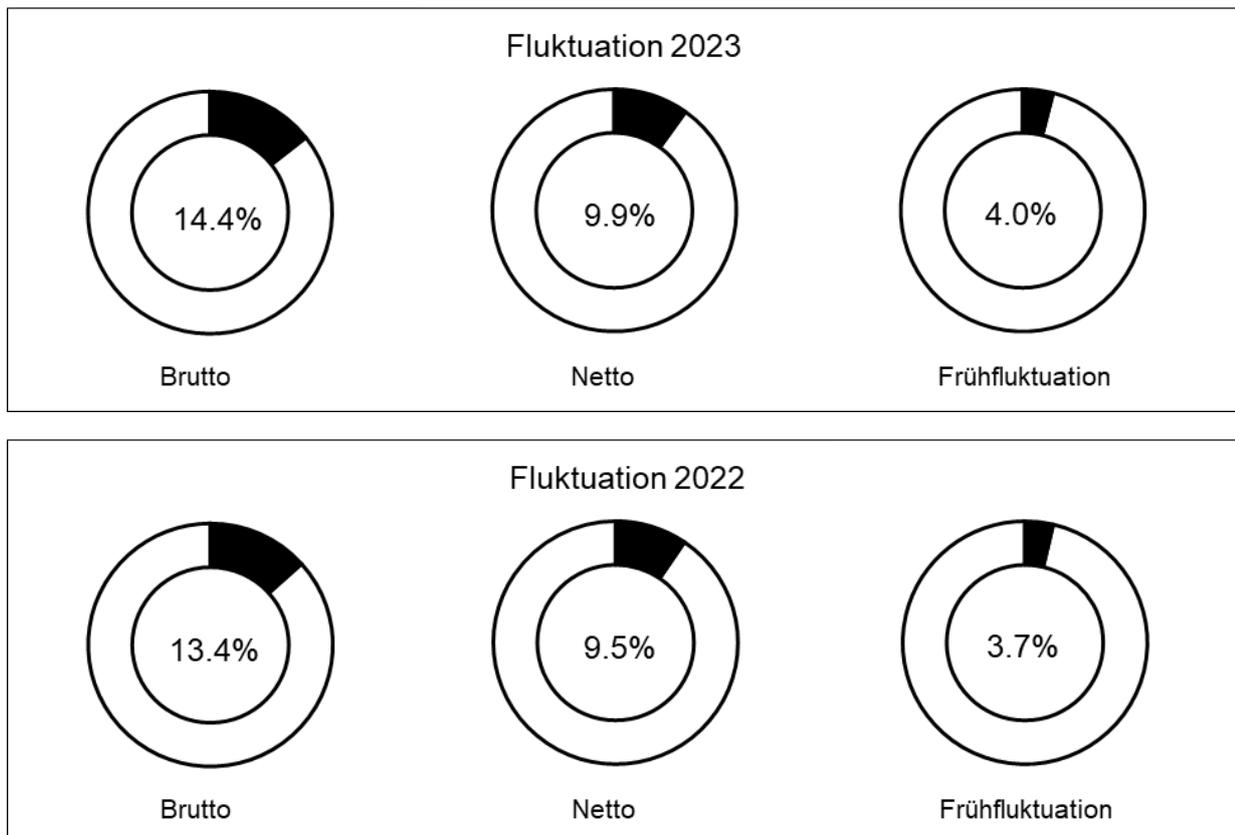
8. Fluktuation

8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation

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

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

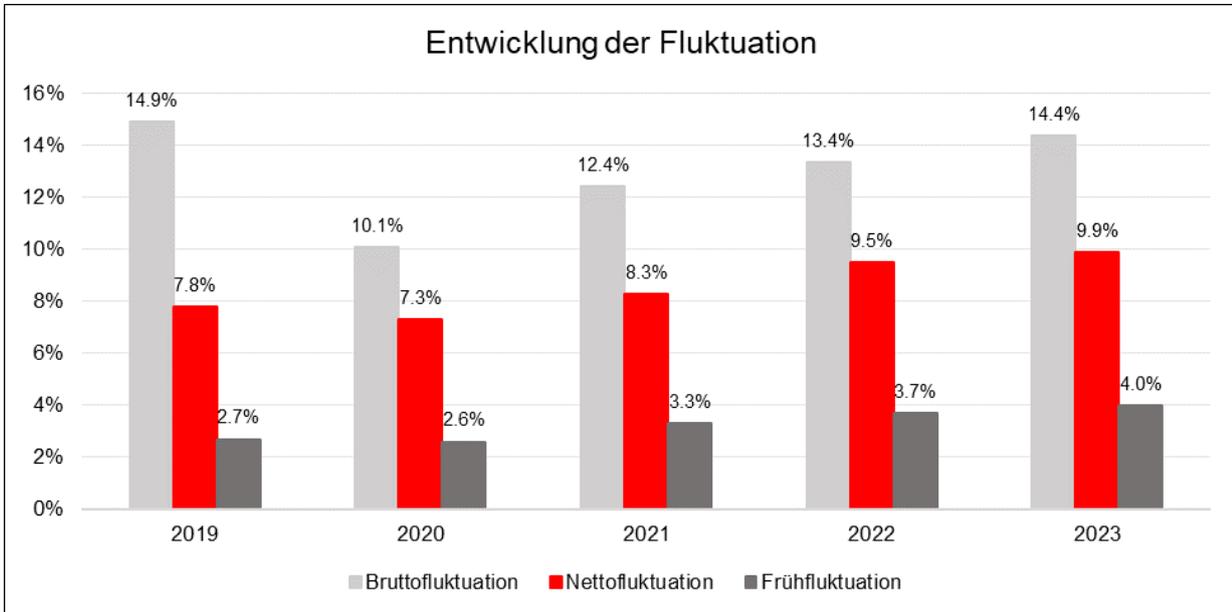
Die folgenden Grafiken zeigen die verschiedenen Fluktuationskennzahlen im Vergleich zum Vorjahr.



Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 1.0% gestiegen. Der grösste Anstieg ist bei dem Auflösen oder Auslaufen von Verträgen von ausserordentlichen Anstellungen ohne

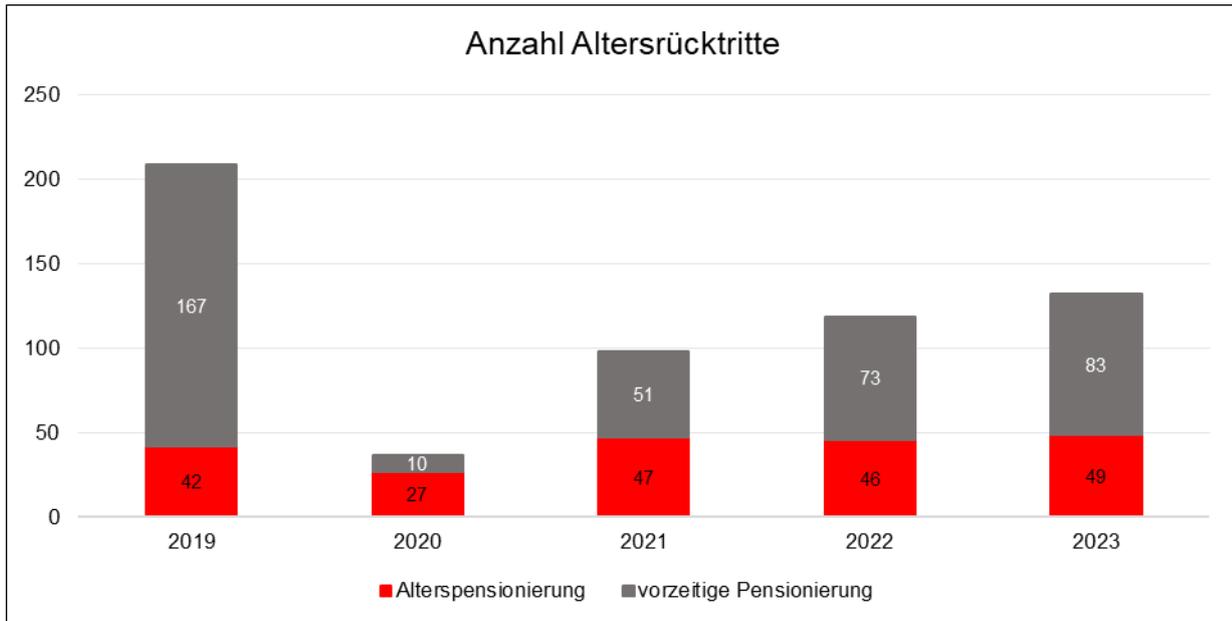
Einsatz zu sehen. Aber auch die arbeitnehmerseitigen Kündigungen und die Anzahl der vorzeitigen Altersrücktritte sind gestiegen.

Ebenfalls sind die Nettofluktuationsrate (+0.4%) und die Frühfluktuation im Vergleich zum Vorjahr (+0.3%) gestiegen.



8.2. Altersrücktritte

Der ordentliche Altersrücktritt erfolgt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 132 (2022: 119) Personen pensioniert, wovon 83 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch gemacht haben. Das hohe Niveau der vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 ist hauptsächlich auf die Inkraftsetzung des Vorsorgereglements der Pensionskasse der Stadtverwaltung (Vorsorgemodell 2020) per 1. Januar 2020 zurückzuführen. Dadurch hat sich die Anzahl der Personen deutlich reduziert die 2020 ordentlich oder vorzeitig pensioniert werden konnten. Im Jahr 2023 haben sich die Altersrücktritte wieder auf ein normales Niveau eingependelt. Das durchschnittliche Pensionierungsalter beläuft sich im Jahr 2023 wie bereits im Jahr 2022 auf 63.5 Jahre.



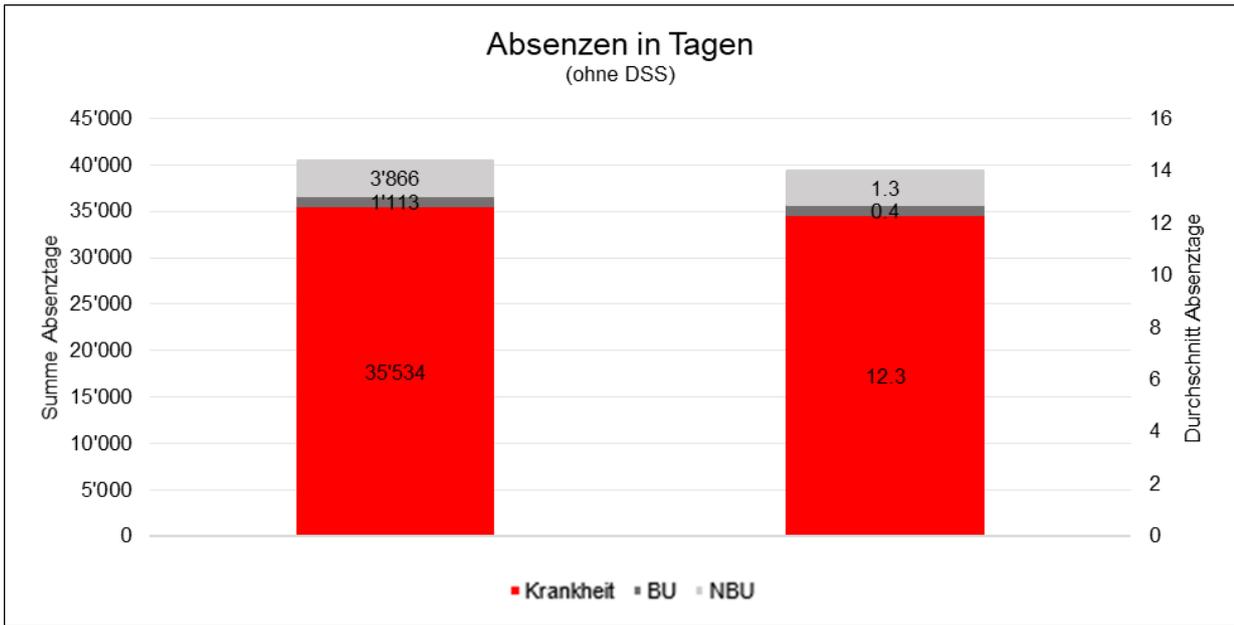
9. Absenzen und ergänzender Stellenplan

9.1. Absenzen

Bei der Stadtverwaltung sind acht verschiedene Zeiterfassungssysteme mit unterschiedlichen Erfassungsprozessen im Einsatz, dies führt zu einer gewissen Unschärfe in der Vergleichbarkeit auf gesamtstädtischer Ebene. Die Auswertungen der Absenzen zeigen lediglich eine Tendenz des Absenzenverlaufs. Die stadtweite Einführung des erweiterten Absenzenmanagements erfolgte im Laufe des Jahres 2020. Ausgewertet werden, 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 2023 die Mitarbeitenden 12.3 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2022 14.1 Arbeitstage. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenkmeldungen von 2023 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine beim Umsetzen des Prozesses gibt. So gibt es beim Departement Schule und Sport unterschiedlichste Erfassungssysteme für Absenzen, die teilweise auch manuell geführt werden müssen und daher zu einer Fehleranfälligkeit führen können. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne diese Daten ermittelt.

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



9.2. Ergänzender Stellenplan

Der ergänzende Stellenplan ermöglicht es, Mitarbeitende mit einer Leistungseinschränkung im Arbeitsprozess behalten zu können oder diese Mitarbeitenden, im Sinne einer Überbrückung, temporär zu unterstützen und damit Zeit für die Suche nach einer passenden Anschlusslösung zu bieten.

Im Jahr 2023 wurden 18 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem ergänzenden Stellenplan begleitet. 4 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr aus dem Ergänzenden Stellenplan entlassen werden (davon zwei Übertritte ins Pensionsalter, eine Festanstellung und bei einer weiteren Mitarbeitenden konnte die volle Reintegration nach langer Krankheitsabsenz sichergestellt werden).

7 Mitarbeitenden wurden im Jahr 2023 neu Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan gewährt.

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

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

