



Protokollauszug vom

05.07.2023

Departement Präsidiales / Personalamt:

Bericht Personalcontrolling 2022, Kenntnisnahme

IDG-Status: öffentlich

SR.23.496-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Bericht Personalcontrolling 2022 wird Kenntnis genommen.
2. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.
3. Mitteilung (mit beiliegendem Bericht) an: Alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (mit dem Auftrag, die in der Personalkommission vertretenen Personalverbände mit einem Exemplar des Berichts zu bedienen und die Leiter/innen der departementalen Personaldienste zu informieren); Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. 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 2022 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 2023 bedient. Der vorliegende Bericht stellt eine gesamtstädtische, kommentierte Zusammenfassung dar.

Im Zusammenhang mit der 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 neu aufgebauten 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 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 31.12.2022) haben beim städtischen Personal im Vergleich zum Vorjahr um 167.9 Stelleneinheiten zugenommen. Zu diesem Zeitpunkt sind ebenfalls die Anzahl Anstellungen (+420) und die Anzahl Personen (+343) gestiegen. Der

Anstieg ist zum grossen Teil auf eine organisatorische Neuordnung einer Gruppe von Lehrpersonen zu Verwaltungsangestellten zurückzuführen. Die Schulassistenzen des Departements Schule und Sport sind im Rahmen einer Neuorganisation per Anfang 2022 organisatorisch von Mitarbeitergruppe 3 (Lehrpersonen) zu Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) umgewandelt worden. Dies führt zu einem Anstieg des Personalbestandes, da im vorliegenden Personal-kennzahlenbericht die Mitarbeitergruppe 2 (Festangestellte) ausgewertet wird und die Mitarbeitergruppe 3 (Lehrpersonen) kein Bestandteil des Berichts ist.

Die Zahl der bewilligten Soll-Stellen hat über die letzten fünf Jahre zugenommen. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Steigerung um 97.5 Sollstellen. Auch der Beschäftigungsumfang ist im Vergleich zum Vorjahr um 114.3 VZÄ gestiegen. Die Auslastung des Stellenplanes liegt bei 98.86 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Stellenplan höher ausgelastet, jedoch wurde im Jahr 2022 Mehrarbeit im Umfang von 26.58 VZÄ geleistet, was zu einer Mehrbelastung der Mitarbeitenden führte.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Führungsfunktionen

Nach wie vor haben in der Stadtverwaltung mehr Männer Führungspositionen inne als Frauen, jedoch wird der Unterschied kontinuierlich geringer. Von einer ausgewogenen Verteilung ist die Stadtverwaltung noch ein gutes Stück entfernt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil über alle Führungsstufen gesehen erheblich angestiegen (+ 3.7 %). Bei den obersten und oberen Führungsstufen gab es im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang von 36.2 % auf 35.0 %. Die angestrebte Quote von 35.0 % wurde aber weiterhin eingehalten. 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 66.0 % insgesamt einen hohen Anteil an Teilzeitmitarbeitenden auf, der Trend zu mehr Teilzeit hat sich im Vergleich zum Vorjahr weiter fortgesetzt. Generell befinden sich deutlich mehr Frauen (86.4 %) in Teilzeitanstellungen als Männer (31.4 %). Die Anzahl von vollzeitbeschäftigten Männern von 1478 im Jahr 2022 ist gegenüber dem Vorjahr um 42 gestiegen (2021: 1436). 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

Das hohe Durchschnittsalter der Stadtverwaltung zeigt, dass der demografische Wandel auch bei öffentlichen Verwaltungen nicht Halt macht. In diesem Jahr hat sich jedoch das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr minimal um 0.1 Jahre verringert (2022: 45.1 Jahre; 2021: 45.2 Jahre), aber 63.7 % der Angestellten sind über 40 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich bei den über 50-Jährigen eine Abnahme (-0.7 %) erkennen, aber auch eine leichte Zunahme der unter 20-Jährigen (+0.2 %). Das Durchschnittsalter ist nicht nur über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt von 42.0 Jahren, sondern auch über dem Durchschnitt der öffentlichen Verwaltung von 43.9 Jahren. Daraus resultiert ein Handlungsbedarf bezüglich der Arbeitgeberattraktivität, der noch mehr Bedeutung beigemessen werden muss. Ausserdem sollte die gezielte Gewinnung neuer Mitarbeitenden und das Nachziehen von Talenten strategisch angegangen werden.

Lohnstruktur / Lohnbandposition

Die durchschnittliche Jahreslohnsomme (Grundlohn exkl. Sozialleistungen) pro Vollzeitstelle hat sich im Berichtsjahr im Vorjahresvergleich um 25 Franken auf 86 702 Franken erhöht. Der Medianlohn pro Vollzeitstelle ist um 278 Franken gegenüber dem Vorjahr gesunken und beträgt 81 159 Franken. Das zeigt sich auch in einem gestiegenen Rotationsgewinn. Dieser entsteht, wenn jüngere Mitarbeitende mit tieferen Löhnen bei Pensionierungen oder Stellenwechseln ältere Mitarbeitende ersetzen, die aufgrund ihrer Berufserfahrung in einer höheren Gehaltsstufe eingestuft sind. Ein Anstieg bei den Pensionierungen ist ebenfalls festzustellen, so wurden im Jahr 2022 insgesamt 119 Personen pensioniert.

Lohnmassnahmen 2023

Gestützt auf den Beschluss des Stadtparlaments vom 5. Dezember 2022 zum Budget 2023 sowie auf Art. 46 des Personalstatus und Art. 45 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut wurden per 1. März 2023 ordentliche Lohnmassnahmen von 0.5 % gewährt. Zusätzlich wurde auf den 1. Januar 2023 ein Teuerungsausgleich von 2.0 % eingeräumt.

Einmalzulagen

Im Jahr 2022 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) 553'097 (2021: 601'523) Franken an Einmalzulagen ausbezahlt. Die bereinigten Einmalzulagen liegen gesamtstädtisch mit 0.17 % wie in den Vorjahren unterhalb der vom Stadtrat empfohlenen Höhe von 0.2 %. In den Einmalzulagen 2022 des 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 erhöht (+ 34.6 %). Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 10.9 Vollzeitstellen. Für die am Jahresende noch vorhandenen Ferien-, Mehr- und Überzeitguthaben, sowie nicht bezogene Dienstalergeschenke, die ins Folgejahr übertragen wurden, hat sich der Saldo der Personalkostenrückstellung in 2022 um 1.1 Millionen Franken auf 14 Millionen Franken (2021: 13 Millionen Franken) erhöht. Seit 2022 ist wieder eine Zunahme der Rückstellungen der Zeitguthaben festzustellen. Der Anstieg basiert hauptsächlich auf Mehrzeit in Stunden, aber auch auf Rückstellungen für nicht in Anspruch genommene Ferien. Die Rückmeldungen aus den Departementen zu den Gründen sind sehr einstimmig. Hohe Arbeitsbelastung, in einigen Bereichen zu knapp bemessene Stelleneinheiten, sowie verzögerte Stellenbesetzung aufgrund von Fachkräftemangel (u.a. in den Bereichen Fahrdienst, Ingenieurwesen, IT, Polizei, Verkehrsplanung) und zeitlicher Mehraufwand, um gestiegene Krankheitsausfälle von Kollegen und Kolleginnen zu kompensieren. Umgerechnet entsprechen die Rückstellungen für Zeitguthaben 131.3 Vollzeitstellen.

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. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 1.0 % auf 13.4 % gestiegen (2021: 12.4 %). Dies lässt sich damit begründen, dass die arbeitnehmerseitigen Kündigungen zugenommen haben und auch die Anzahl Altersrücktritte gegenüber dem Vorjahr wieder angestiegen ist. Die Nettofluktuation erlaubt präzisere Aussagen zur Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin und ist als solche ein wichtiger Indikator. 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 erlauben. Sowohl die Nettofluktuationsrate (9.5 % / +1.2 % ggü. 2021) als auch die Frühfluktuationsrate (3.7 % / +0.4 % ggü. 2021) haben in 2022 zugenommen. Folgen der Fluktuation sind Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen und teilweise dadurch verursachte, gestiegene Krankenstände, sinkendes durchschnittliches Dienstalter und geringere Arbeitgeberattraktivität.

Altersrücktritte

Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 119 Personen pensioniert (2021: 99), davon haben 73 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Die vergleichsweise zahlreichen vorzeitigen Altersrücktritte im Jahr 2019 standen in einem Zusammen-

hang 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. In den Jahren 2021 und 2022 sind die Altersrücktritte wieder angestiegen und haben sich im Jahr 2022 auf ein normales Niveau eingependelt. Das durchschnittliche vorzeitige Rücktrittsalter beläuft sich im Jahr 2022 auf 63.5 Jahre (2021: 63.8 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. Durchschnittlich waren im Jahr 2022 die Mitarbeitenden an 14.1 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend. Im Jahr 2021 waren es 11.5 Arbeitstage. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenkmeldungen von 2022 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine bei der Prozessumsetzung gibt. Beim Departement Schule und Sport wird die Zeiterfassung von einem Teil der Mitarbeitenden immer noch manuell durchgeführt, was zu Fehleranfälligkeit führt. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne das Departement Schule und Sport ermittelt. Die beunruhigende Entwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheiten deckt sich auch mit den Rückmeldungen aus der Personalbefragung 2022, in denen zu gesundheitlichen Themen negative Entwicklungen sichtbar wurden.

Ergänzender Stellenplan

2022 wurden 18 Mitarbeitende mit Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan begleitet. 7 Mitarbeitende konnten im Berichtsjahr aus dem Ergänzenden Stellenplan entlassen werden (davon 3 Übertritte ins Pensionsalter). 5 Mitarbeitenden wurden im 2022 neu Leistungen aus dem Ergänzenden Stellenplan gewährt. Es ist leider festzustellen, dass immer weniger Mitarbeitende für den Ergänzenden Stellenplan angemeldet werden.

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.

Beilagen:

1. Bericht Personalcontrolling 2022
2. Medienmitteilung