



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 Jahreslohnsumme (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

Personalcontrolling 2022

Verwaltungs- und Betriebspersonal



Beschluss:

SR.23.xxx-x Personalcontrolling 2022, Kenntnisnahme

Geht an:

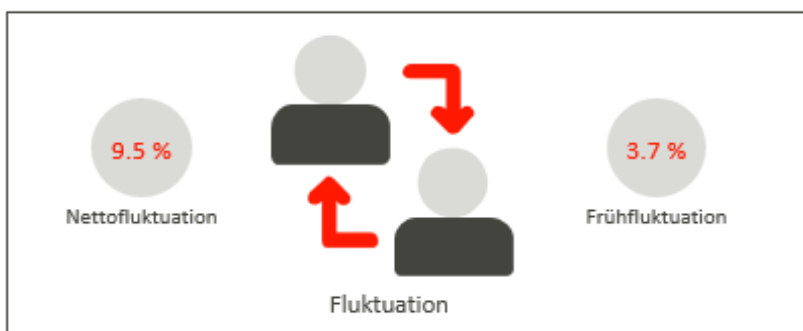
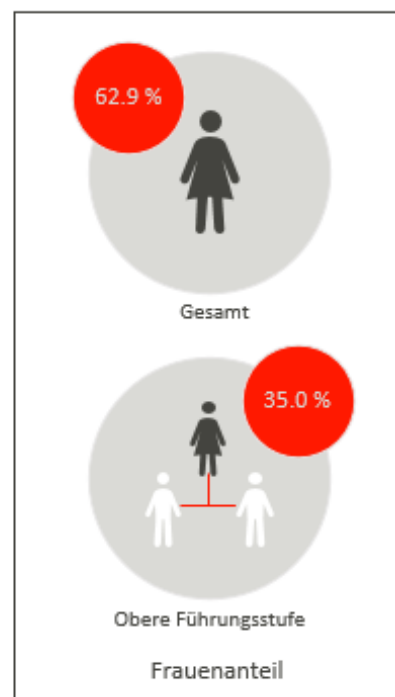
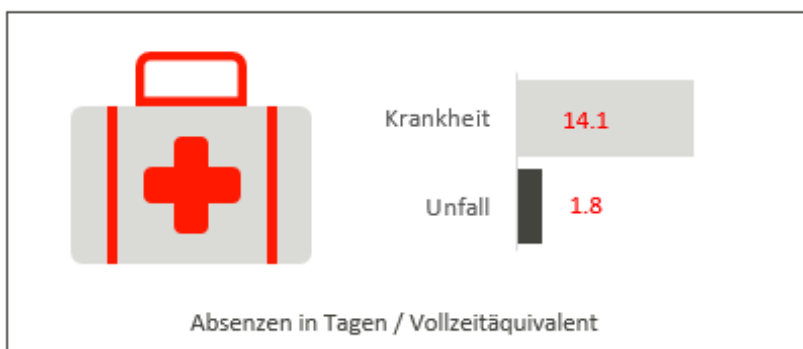
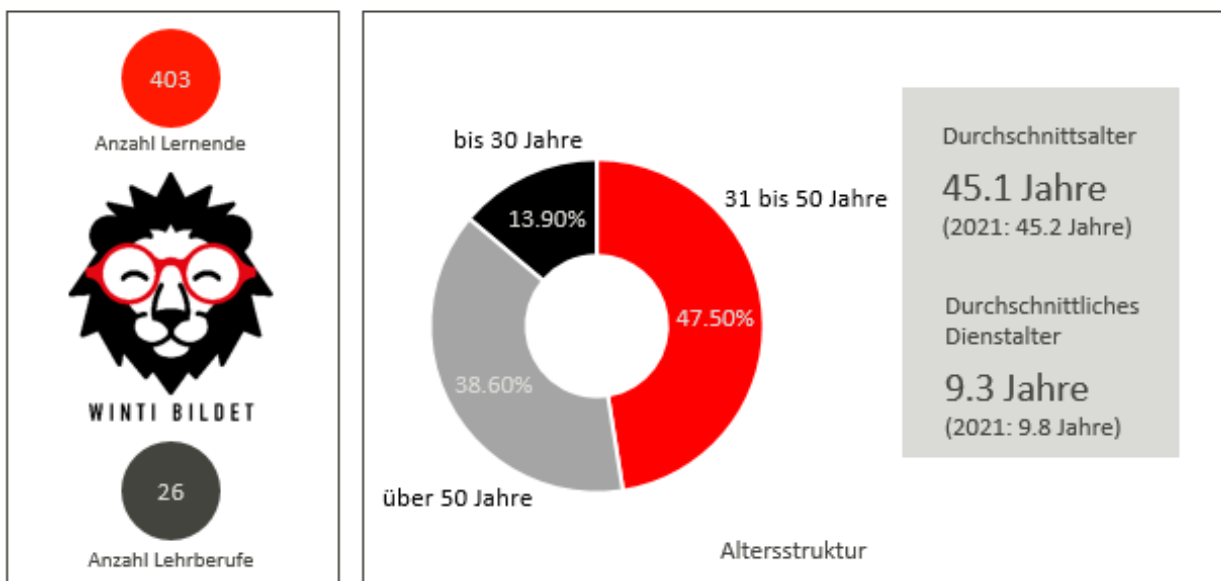
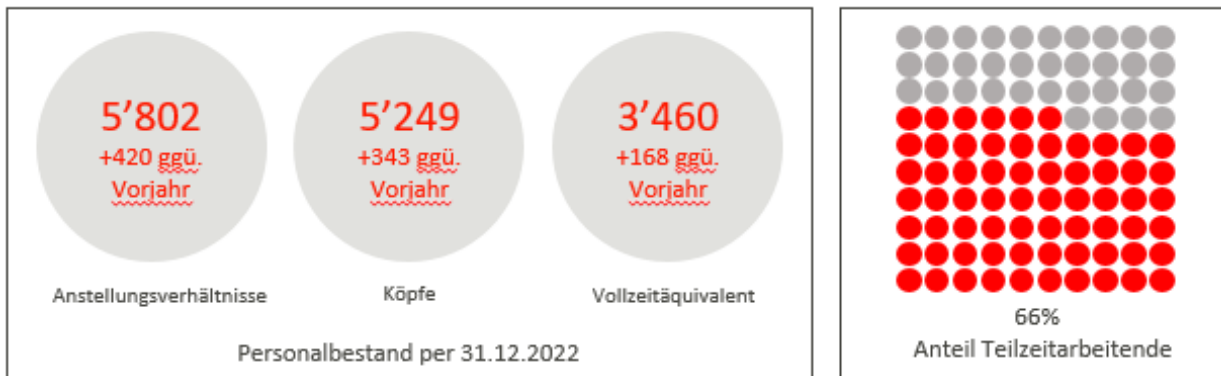
- Mitglieder des Stadtrates, Stadtschreiber, Informationschef
- Leitende der departementalen Personaldienste
- Personalverbände (PVW, VPOD, PBV)
- Finanzamt
- Finanzkontrolle

STRUKTUR

1.	Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick.....	4
2.	Einleitung	5
3.	Glossar	6
4.	Personalstatistik 2022	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. Dienstalstruktur.....	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.....	27

Winterthur, Juni 2023

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 fünf Berichtsjahre sowie auf diversen Zusatzmeldungen, die nicht unmittelbar an die Personalauswertungen gekoppelt sind.

Wir wünschen viel Lesevergnügen mit dem Kennzahlenbericht 2022.

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. 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 Kompetenz 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 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 2022

Personalstatistik 2022								
des Verwaltungs- und Betriebspersonal								
	Beschäftigungs- umfang	Anzahl Anstellungsverhältnisse Ultimo Dez. "2022"						
		Total	Frauen	Männer	Teilzeit 50%- 89%	Teilzeit 15%- 49%	Teilzeit < 15%	*Vollzeit (90%+)
Stadtkanzlei	16.6	20	9	11	13	1	1	5
Kulturelles und Dienste	183.9	409	296	113	138	84	128	59
Departementssekretariat	6.8	12	9	3	5	2	2	3
Personalamt	16.0	21	18	3	12	0	0	9
Stadtentwicklung	14.3	29	19	10	18	0	9	2
Bereich Kultur	60.5	201	142	59	45	52	95	9
Winterthurer Bibliotheken	51.1	106	88	18	52	25	21	8
Rechtspflege	35.2	40	20	20	6	5	1	28
Finanzen	177.5	241	123	118	77	13	35	116
Departementssekretariat	6.5	9	8	1	6	1	0	2
Finanzamt	16.9	19	10	9	6	0	0	13
Steueramt	57.4	71	53	18	37	3	2	29
Immobilien	30.2	60	33	27	9	7	24	20
Informatikdienste	66.5	82	19	63	19	2	9	52
Bau	303.7	349	88	261	83	15	2	249
Departementssekretariat	11.3	16	12	4	7	2	0	7
Tiefbauamt	202.1	221	25	196	27	7	1	186
Vermessungsamt	15.5	17	4	13	4	1	0	12
Baupolizeiamt	32.6	41	19	22	18	2	1	20
Amt für Städtebau	42.2	54	28	26	27	3	0	24
Sicherheit und Umwelt	365.6	412	140	272	91	19	3	299
Departementssekretariat	11.1	13	9	4	10	0	0	3
Stadtrichteramt	8.5	9	4	5	2	0	0	7
Stadtpolizei	238.3	265	76	189	48	12	2	203
Schutz & Intervention	68.8	71	8	63	9	0	0	62
Melde- und Zivilstandswesen	29.4	40	35	5	15	5	1	19
Umwelt- und Gesundheitsschutz	9.5	14	8	6	7	2	0	5
Schule und Sport	698.9	2'000	1'643	357	437	667	753	143
Departementssekretariat	26.3	41	37	4	23	2	1	15
Volksschule	326.0	717	566	151	125	208	323	61
Einkauf & Logistik	9.0	10	4	6	3	0	0	7
Sonderschulung	64.0	486	420	66	85	232	160	9
Familie und Betreuung	211.0	630	546	84	175	193	244	18
Berufsbildung	16.3	35	27	8	8	18	3	6
Sportamt	46.2	81	43	38	18	14	22	27
Soziales	986.6	1'487	1'203	284	798	146	149	394
Departementssekretariat	15.1	21	18	3	13	2	0	6
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	42.4	53	46	7	33	1	0	19
Soziale Dienste	281.5	391	286	105	240	34	3	114
Alter und Pflege	647.5	1'022	853	169	512	109	146	255
Technische Betriebe	785.4	884	146	738	98	28	50	708
Departementssekretariat	4.5	7	4	3	4	0	1	2
Stadtwerk	357.1	401	75	326	44	16	13	328
Stadtbus	312.9	345	40	305	27	7	28	283
Stadtgrün	110.9	131	27	104	23	5	8	95
Gesamttotal	3518.2	5'802	3'648	2'154	1'735	973	1'121	1'973
Ausbildungsverhältnisse	552.6	587	268	319	98	3	2	484
Berufslehre nach BBG	229.4	230	128	102	5	0	0	225
Praktika	126.5	147	106	41	70	3	2	72
Schutz und Rettung	12.9	14	5	9	0	0	0	14
MSW-Lehrwerkstätten	168.2	173	11	162	0	0	0	173
Übrige in Ausbildung	15.6	23	18	5	23	0	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 Vollbeschäftigten.

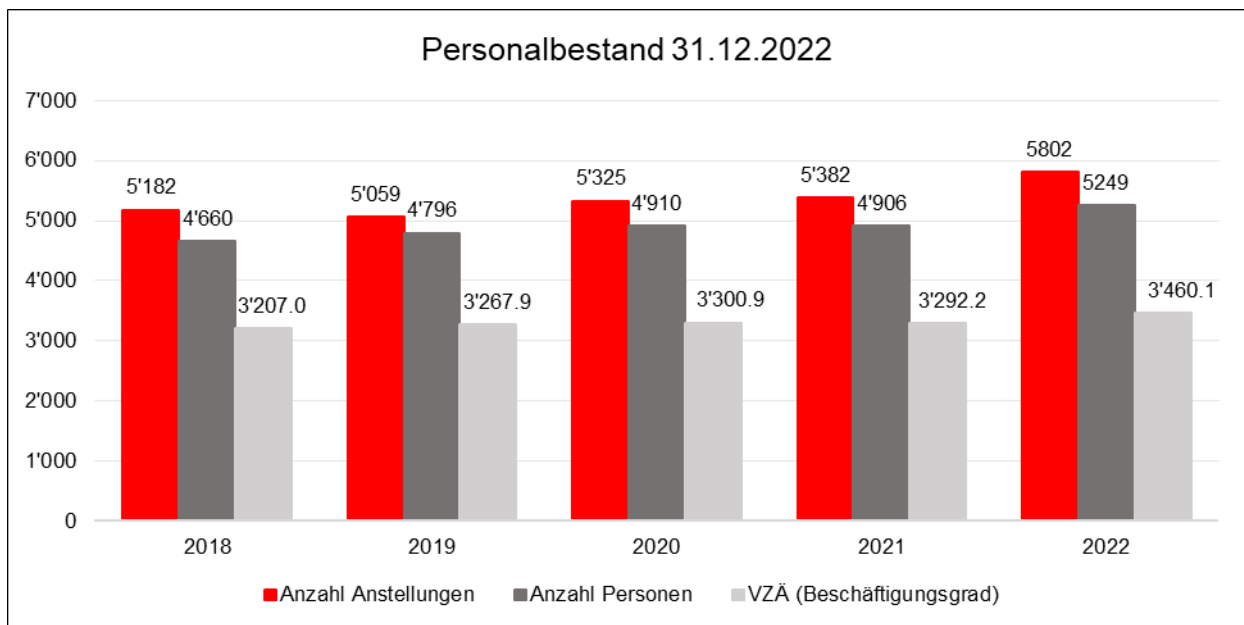
Anzahl Anstellungsverhältnisse: wird per Stichtag 31. Dezember erhoben, wobei jede/r Mitarbeiter/in voll gezählt wird (Kopfzählung). Die Anzahl Anstellungsverhältnisse ist höher als die Gesamtzahl der beschäftigten Personen, da dieselbe Person verschiedene (Teilzeit)-Stellen innehaben kann und in diesem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

* **Vollzeit = Beschäftigungsgrad >= 90%**

5. Personalstruktur

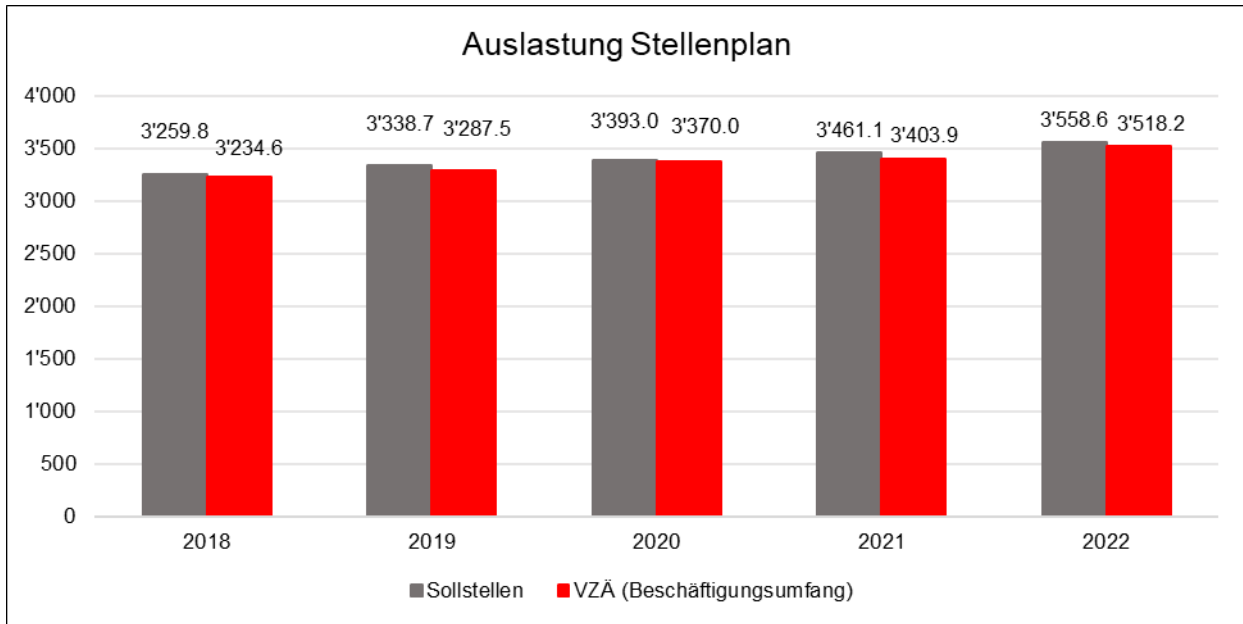
5.1. Personalbestand

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Anzahl Anstellungen sowie die Anzahl Personen des Verwaltungs- und Betriebspersonals. Es werden alle Voll- und 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 420, die Anzahl Personen um 343 und die VZÄ (Beschäftigungsgrad) per Stichtag um 167.9 Stelleneinheiten gestiegen. Jedoch muss dabei berücksichtigt werden, dass es sich nicht nur um einen zahlenmässigen Personalaufbau handelt, sondern der Anstieg grösstenteils von einer organisatorischen Zuordnung von einer Gruppe von Lehrpersonen zu Verwaltungsangestellten herrührt. Lehrpersonen sind kein Bestandteil des vorliegenden Berichts, demzufolge waren die Kennzahlen aus dem Vorjahr entsprechend niedriger.



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 9.2% zugenommen, zeitgleich sind die Anzahl Anstellungen um 12.0% gestiegen und die Anzahl Personen um 12.6%. Die Auslastung des Stellenplanes liegt 2022 bei 98.86% und ist höher als in 2021 (98.35%). 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 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.

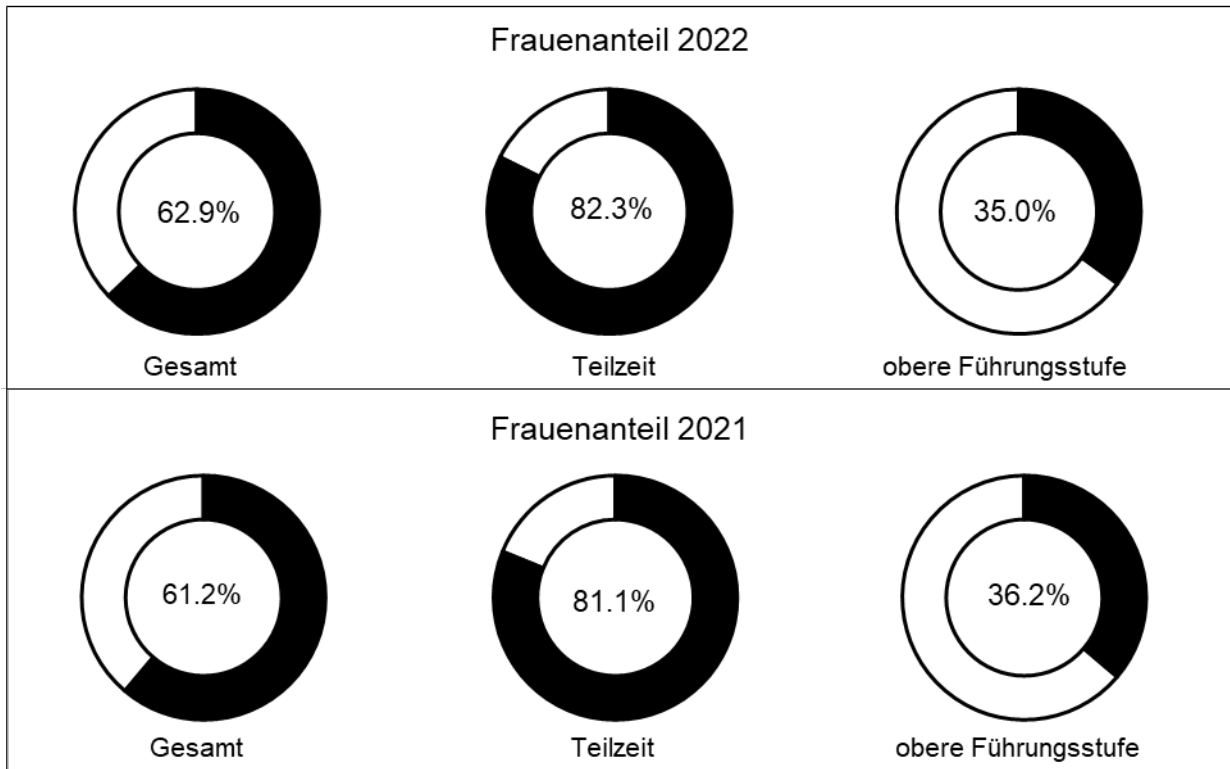
Die Schulassistenten vom Departement Schule und Sport sind im Rahmen einer Neuorganisation des Departements zum 1. Januar 2022 organisatorisch von Mitarbeitergruppe 3 (Lehrpersonen) zu Mitarbeitergruppe 2 (Verwaltungsangestellte) umgewandelt worden. Dies führt zu einem Anstieg des Personalbestandes, 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 2022 um 1.7% auf 62.9% gestiegen. Der Anteil der Frauen mit einem Teilzeitpensum ist mit 82.3% weiterhin überproportional hoch.

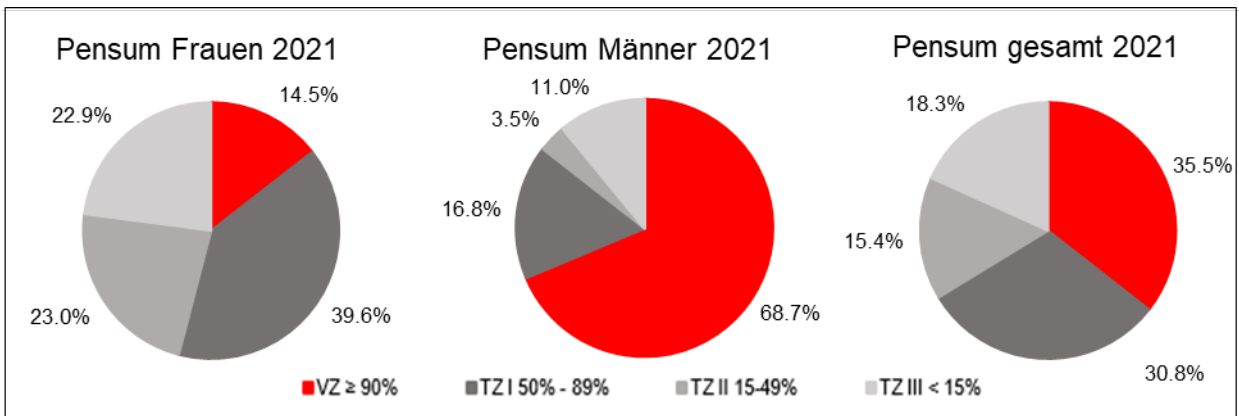
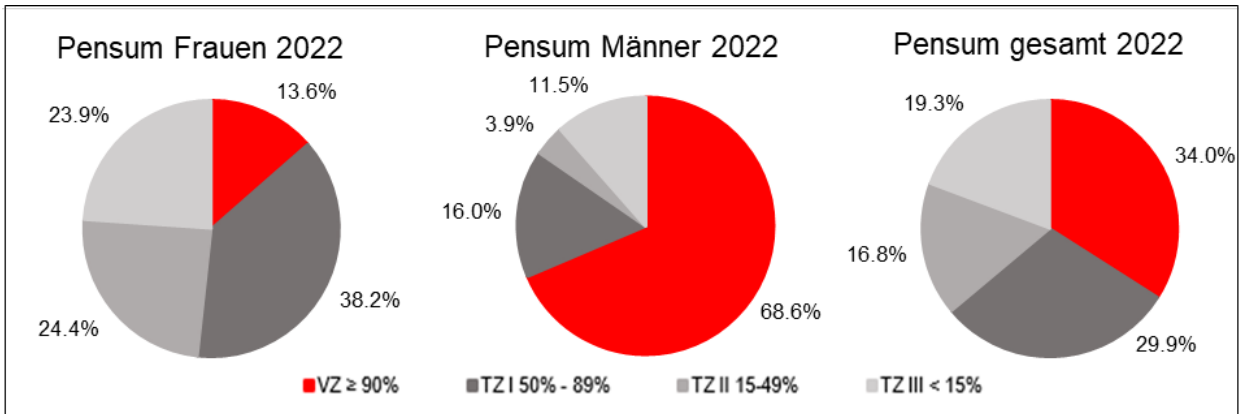
In der obersten und oberen Führungsstufe ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig von 36.2% auf 35.0%. Die Zielvorgabe von 35.0% wird jedoch weiterhin eingehalten. Der Frauenanteil über alle Führungsstufen hat sich weiter und deutlich erhöht von 44.4% in 2021 auf 48.2% in 2022 (+3.7%).



5.5. Anteil Teilzeitmitarbeitende

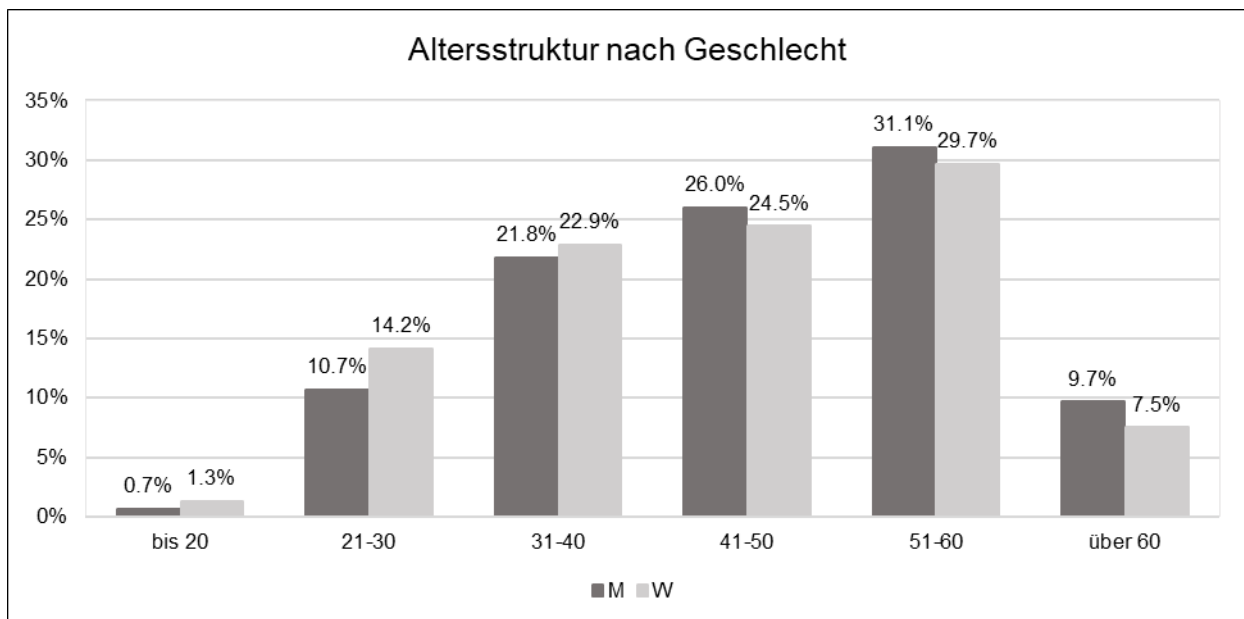
Die Stadtverwaltung Winterthur ist geprägt von einem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die in einem Teilzeitpensum arbeiten. In Anlehnung an die Definition der zeitlichen Aufteilung der Arbeitszeit des Bundesamtes für Statistik schlüsselt die untenstehende Grafik die Anstellungsverhältnisse gemäss verfügbaren 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. Nur 34.0% (2021: 35.5%) arbeiten in einem Vollzeitpensum, 29.9% (2021: 30.8%) in TZ I, 16.8% in TZ II (2021: 15.4%) und 19.3% in TZ III (2021: 18.3%). Das entspricht 1'973 Vollzeitstellen, 1'736 Stellen in TZ I, 973 Stellen in TZ II und 1'120 Stellen in TZ III. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind nach wie vor deutlich erkennbar: Bei den Männern arbeiten 68.6% (2021: 68.7%) in einem Vollzeitpensum, bei den Frauen sind es lediglich 13.6% (2021: 14.5%). Das sind 1'478 Vollzeitstellen bei Männern und 495 bei Frauen und dies obwohl es gesamthaft mehr Stellen von Frauen als von Männern gibt.



5.6. Altersstruktur

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

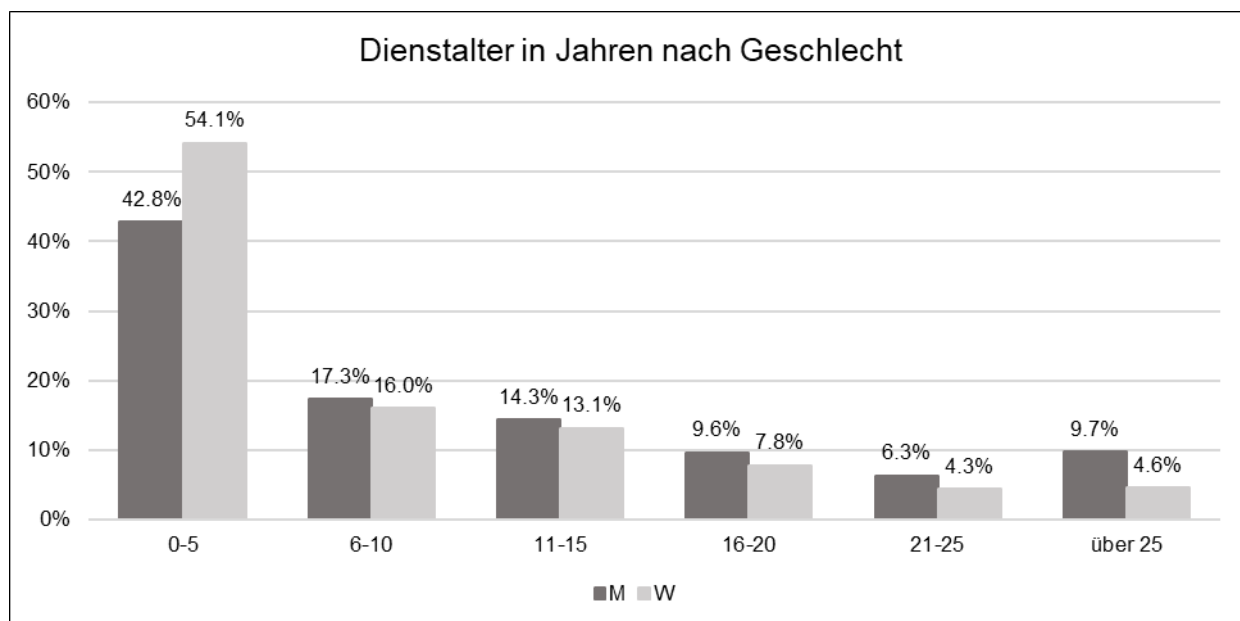


Die prozentuale Verteilung zwischen den Alterssegmenten ist gegenüber dem Vorjahr relativ stabil. Gemessen am gesamtstädtischen Schnitt sind Frauen tendenziell in den unteren Alterssegmenten über- und in den oberen Alterssegmenten leicht untervertreten. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Frauen 44.5 (2021: 44.5) und bei den Männern 46.2 (2021: 46.2) Jahre. Gesamthaft beträgt das Durchschnittsalter 45.1 (2021: 45.2) Jahre. Die Belegschaft liegt über dem Durchschnittsalter der Gesamtschweizer Arbeitnehmenden von 42.0 Jahren (Frauen 41.7 Jahre und Männer 42.3 Jahre). Die Altersstruktur der Stadtverwaltung zeigt, dass der demografische Wandel auch bei öffentlichen Verwaltungen nicht Halt macht. 63.7% der Angestellten sind über 40 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich bei den über 50-Jährigen eine Abnahme (-0.7%) wahrnehmen und eine leichte Zunahme von 0.2% bei den unter 20-Jährigen.

5.7. Dienstalterstruktur

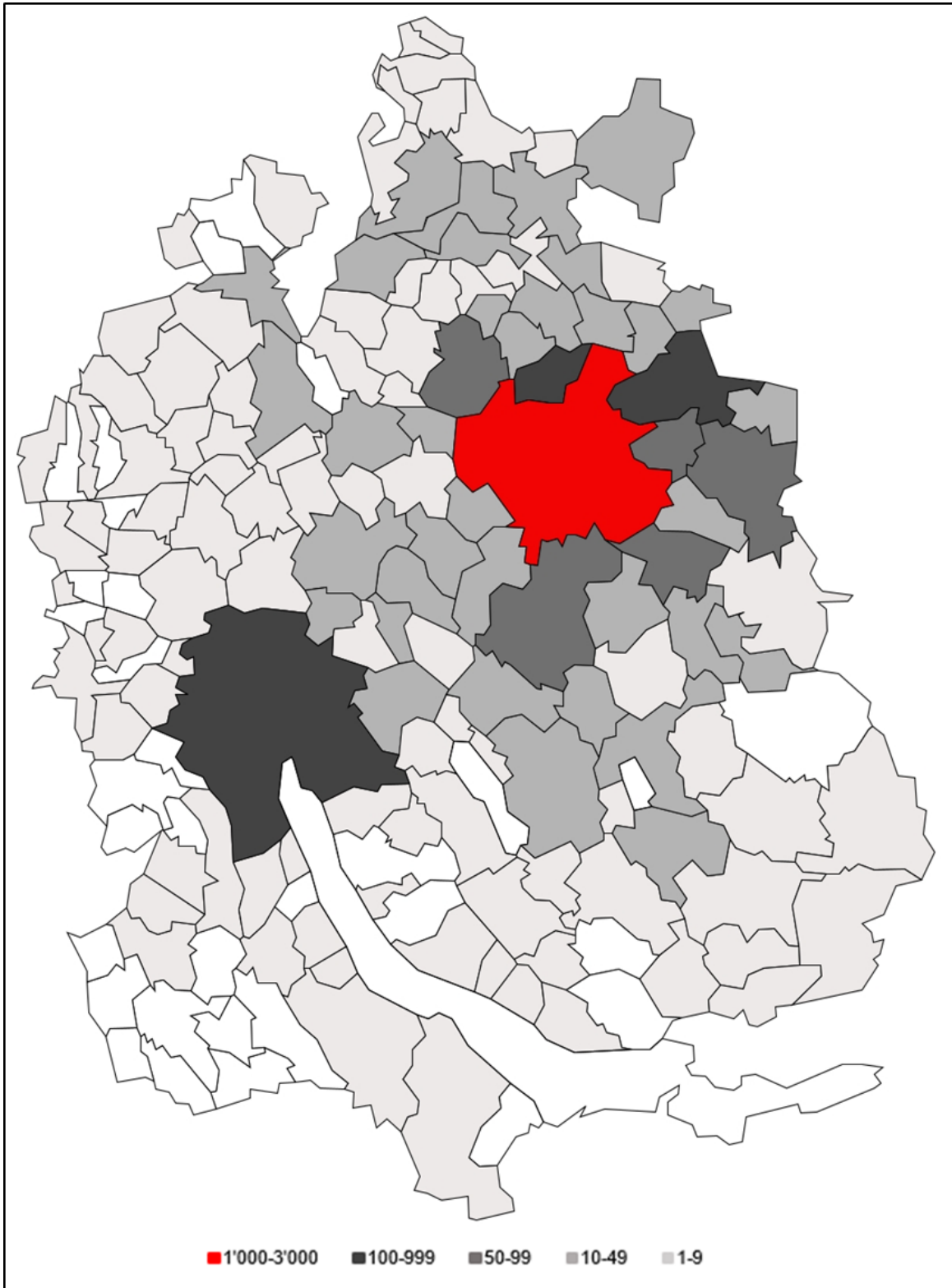
Die dienstaltersmässige Zusammensetzung des städtischen Personals ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich. Gemäss städtischem Personalrecht werden ab dem Jahr 2019 alle ununterbrochenen Anstellungsverhältnisse bei der Stadtverwaltung, ungeachtet des Beschäftigungsgrades, für die Berechnung der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

49.7% (2021: 45.8%) des städtischen Personals stehen im 1. bis 5. Dienstjahr. Der Anteil der Frauen liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei 54.1% (2021: 49.1%), derjenige der Männer bei 42.8% (2021: 41.1%). Mehr als 15 Dienstjahre haben 20.2% (2021: 21.0%) 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 reduziert und befindet sich bei 9.3 Jahren (2021: 9.8 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. 35% 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 2022 wieder fortgesetzt. Es gab einen Rückgang von 1% gegenüber dem Vorjahr.

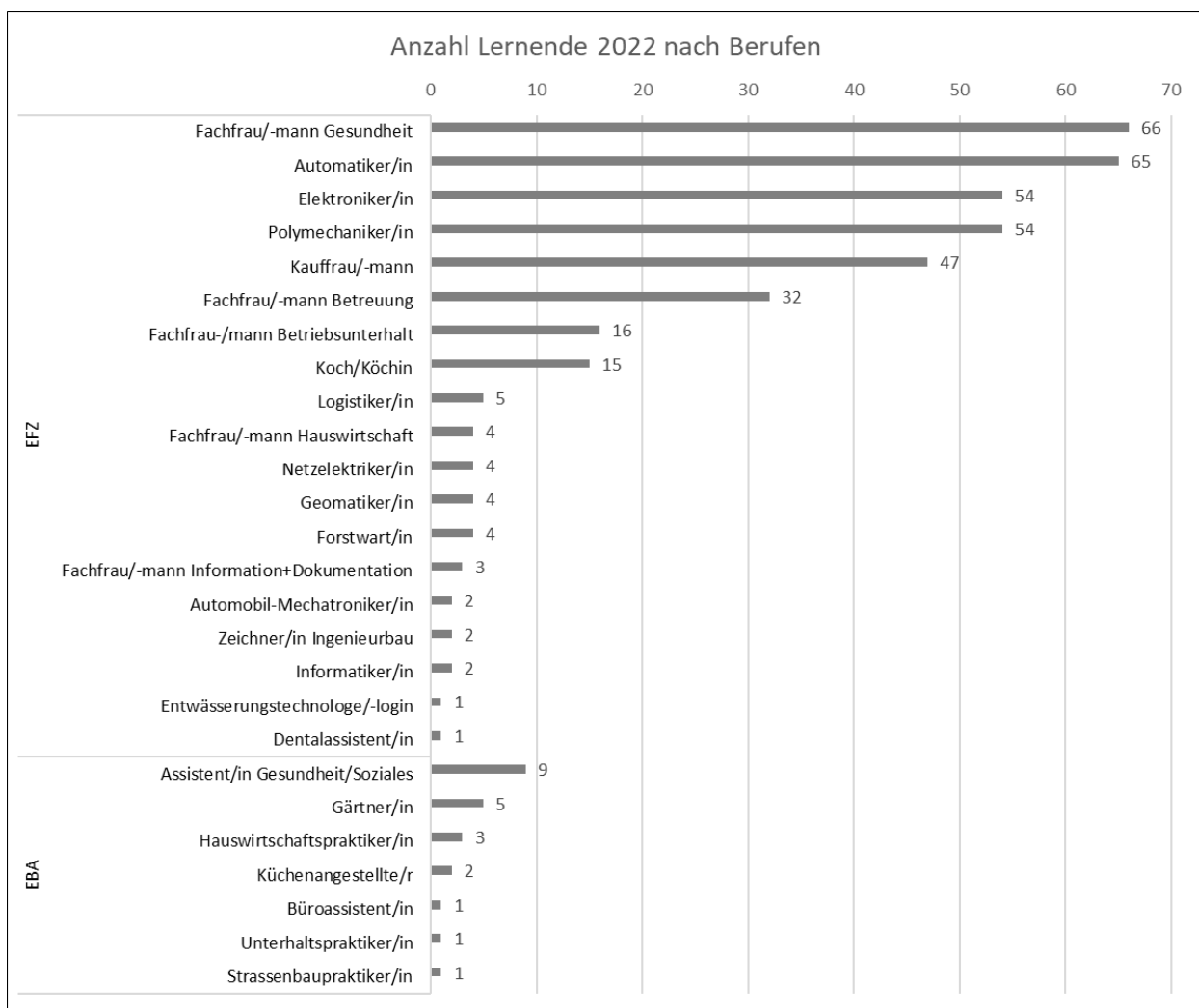


5.9. Ausbildungsverhältnisse

Die Stadt Winterthur bietet in insgesamt 26 Berufen Lehrstellen an. Im Jahr 2022 gab es 403 Lernende bei der Stadtverwaltung Winterthur und 170 Personen absolvierten ein Praktikum. Zusätzlich sind 14 Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr bei der Stadtverwaltung in Ausbildung.

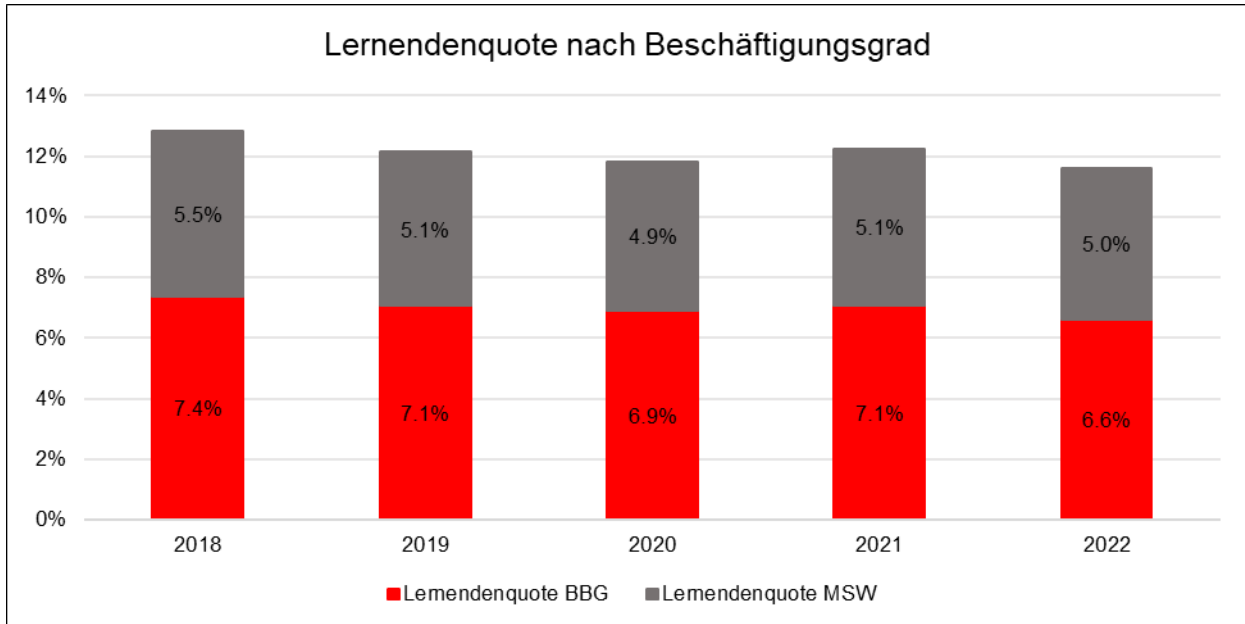
Die Zahlen zeigen das hohe Ausbildungsengagement der Stadtverwaltung Winterthur. Im Vergleich zum Vorjahr waren gleich viele Lernende beschäftigt, aber 5 zusätzliche Aspiranten und Aspirantinnen der Polizei und Feuerwehr konnten für die Stadtverwaltung Winterthur gewonnen werden.

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 (VZÄ) und beträgt im Jahr 2022 11.6%. 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 gesunken, da zwar die Anzahl der Lernenden stabil geblieben ist, jedoch die VZÄ angestiegen sind.



2022 konnten 73 Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (inklusive verkürzte Lehre) erfolgreich ihre Ausbildung bei der Stadt Wintherthur abschliessen. Die meisten Abschlüsse wurden als Fachleute Gesundheit EFZ absolviert.

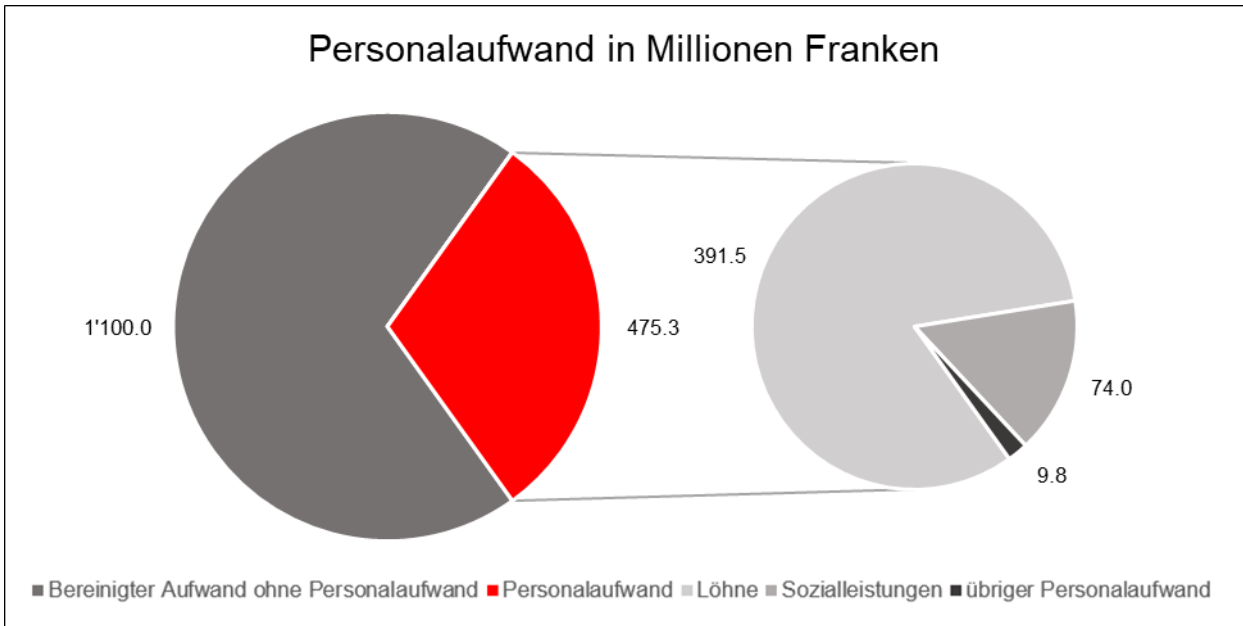


Rund 41% der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger konnten 2022 von der Stadtverwaltung in einem festen oder befristeten Arbeitsverhältnis übernommen werden. Weitere Anschlusslösungen der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger sind u.a. Weiterbildung/Zweitlehre, Sprachaufenthalt, Militär und externe Anstellungen.

Die MSW als Talentschmiede ist für die Stadtverwaltung ein prestigereiches Aushängeschild. Bei den «WorldSkills Competition 2022» konnten zwei Absolventen einen Weltmeistertitel gewinnen und haben die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin schweizweit und international vertreten.

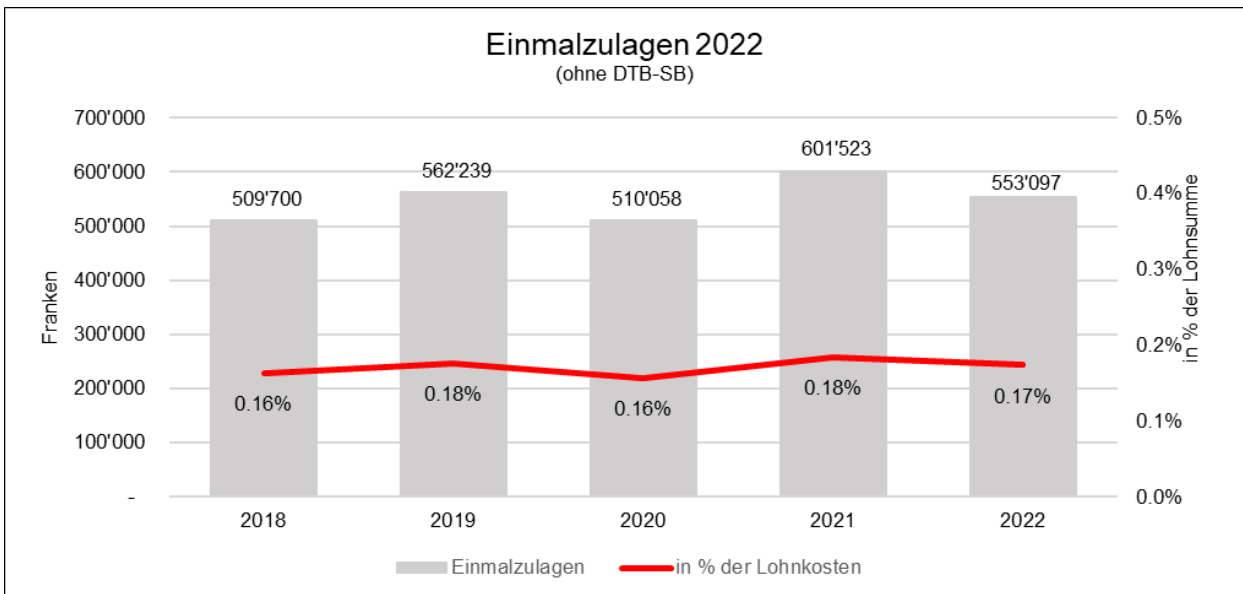
6. Personalaufwand

Nachfolgend ist der Personalaufwand 2022 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 bereinigte Aufwand als auch die Personalkosten (2022: 30.2% ggü. 2021: 29.4%) gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem die Teilauflösung der Rückstellungen für die Pensionskasse zum Rückgang des Personalaufwands geführt hat, ist der Personalaufwand in 2022 zwar gestiegen, aber immer noch tiefer wie im Jahr 2020 (31.2%).



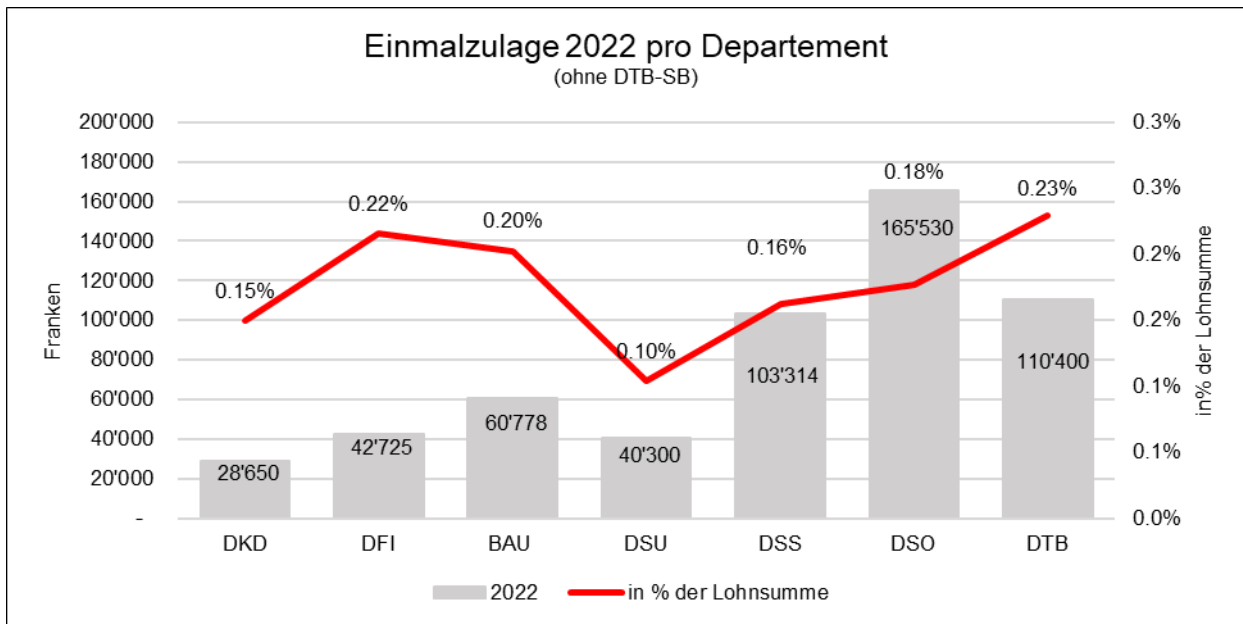
6.1. Einmalzulagen

Im Jahr 2022 wurden gestützt auf Art. 53 PST respektive Art. 53 VVO PST Fr. 553'097 (2021 Fr. 601'523) an Einmalzulagen (exkl. ZVV-Erfolgsbeteiligung) ausbezahlt, was einer Abnahme von 0.9% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Verhältnis zu den Lohnkosten (Personalkostengruppe 3010) entsprechen die Einmalzulagen 0.17% und liegen damit unter dem vom Stadtrat empfohlenen Bereich von 0.20%. Im Jahr 2022 konnten 998 (2021: 738) Personen von einem durchschnittlichen Betrag von Fr. 554 (2021: Fr. 815) profitieren.



In den Einmalzulagen 2022 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.

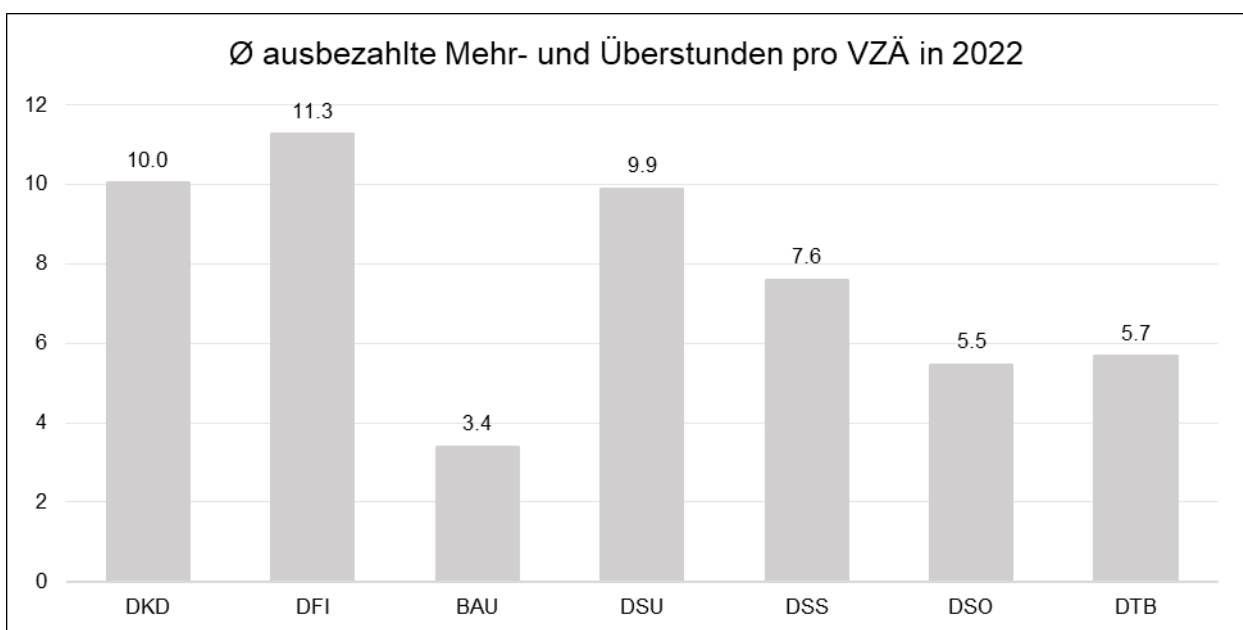
Die Verteilung der Einmalzulagen stellt sich auf die Departemente bezogen folgendermassen dar. Die rote Linie zeigt dabei jeweils das Verhältnis zur Lohnsumme.



6.2. Ausbezahlte Mehr- und Überstunden

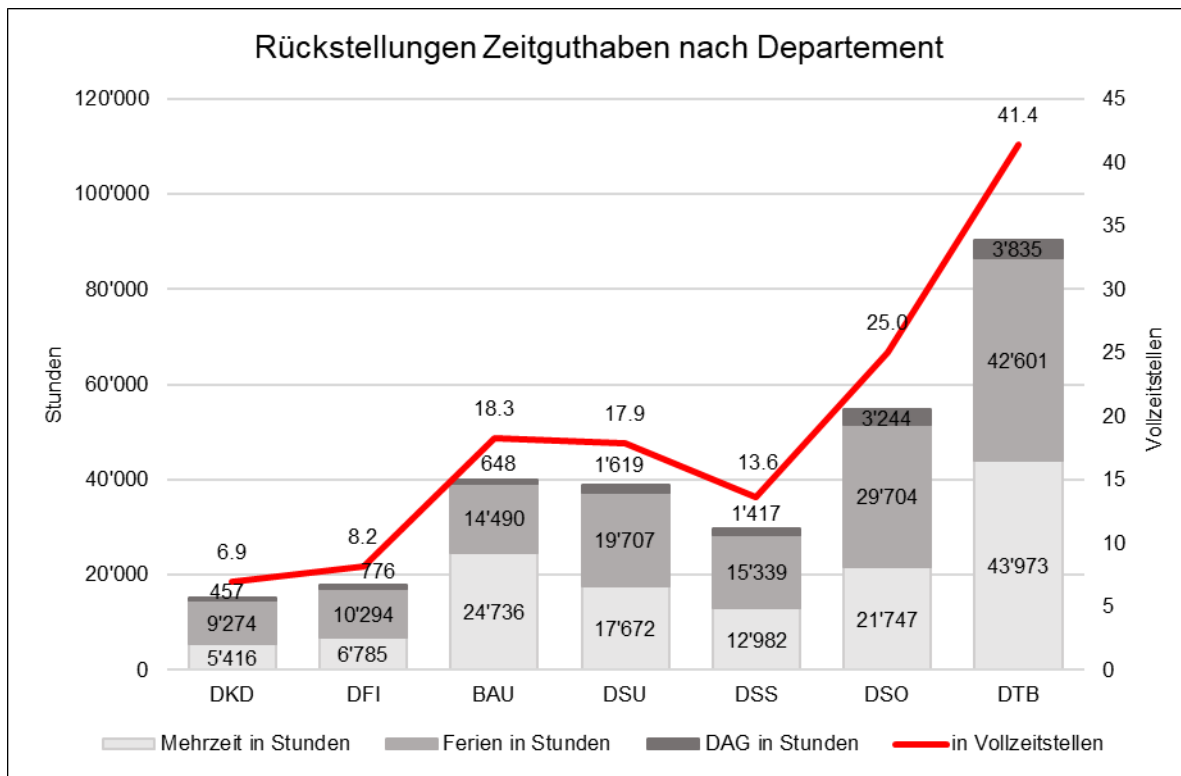
Im Berichtsjahr 2022 hat sich im Vergleich zum Vorjahr die Auszahlung von Mehr- und Überstunden auf 23'818 Stunden (2021:17'690 Stunden) erhöht, das entspricht einem Anstieg von 34.6%. Hinweis: Diese ausbezahlten Stunden sind in den gesamtstädtischen VZÄ (Beschäftigungsumfang) bereits inkludiert. Die ausbezahlten Stunden entsprechen 10.9 Vollzeitstellen.

Die durchschnittlich ausbezahlten Mehr- und Überstunden pro VZÄ im Jahr 2022 nach Departement sind in der folgenden Grafik ersichtlich.

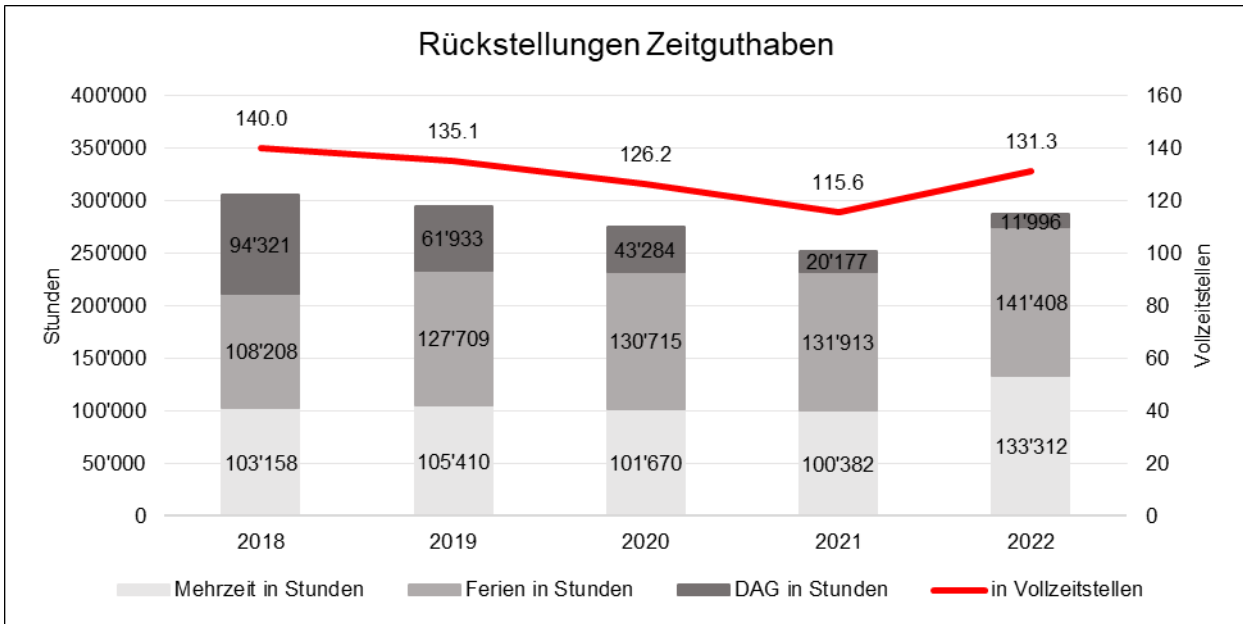


6.3. Rückstellungen für Zeitguthaben

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 2022 belief sich der Saldo der Personalkostenrückstellung auf 14 Millionen Franken (2021: 13 Millionen Franken). Das bedeutet eine Zunahme von 1.1 Millionen Franken.



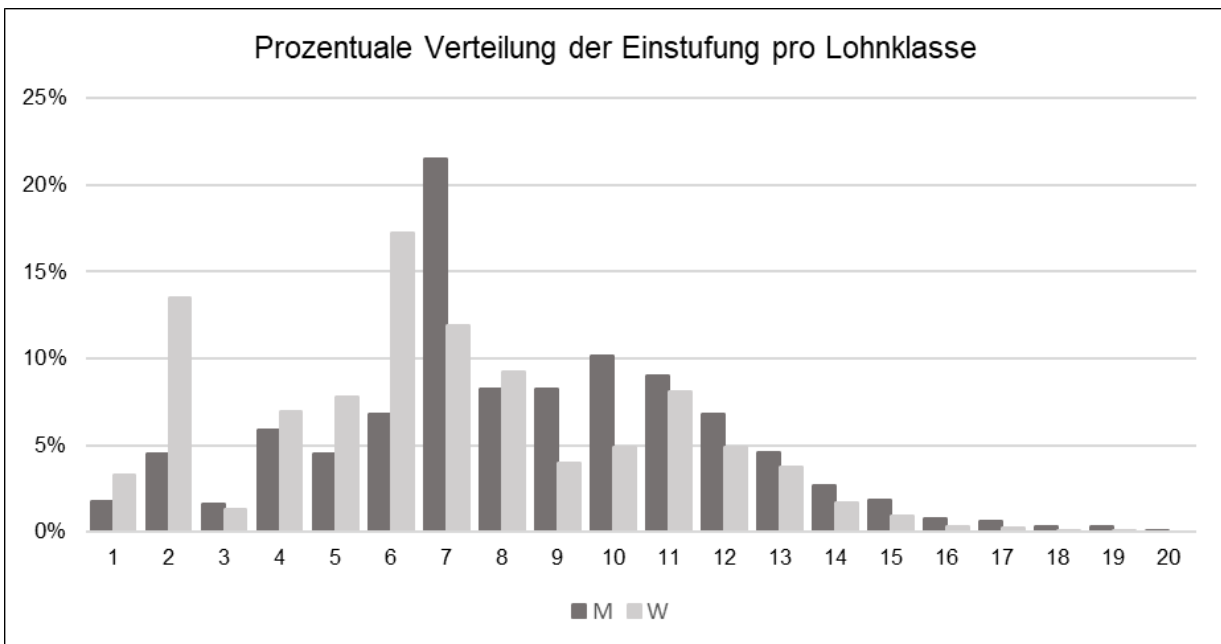
Im direkten Vergleich der letzten fünf Jahre ist nun seit 2022 wieder eine Zunahme der Rückstellungen der Zeitguthaben festzustellen. Der Anstieg basiert hauptsächlich auf Mehrzeit, aber auch auf Rückstellungen für nicht in Anspruch genommene Ferien. Umgerechnet entsprechen die Rückstellungen für Zeitguthaben 131.3 Vollzeitstellen.



7. Lohnstruktur

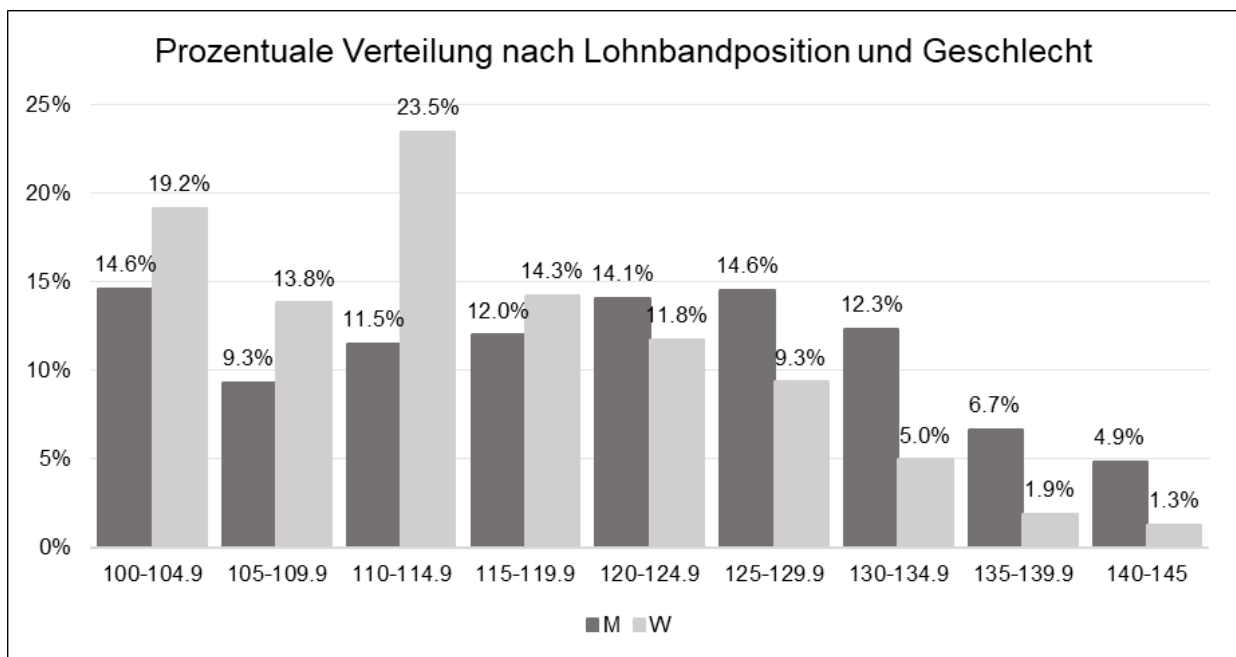
7.1. Verteilung nach Lohnklassen

Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung der Anstellungen nach Lohnklassen unterteilt nach Geschlechtern im Jahr 2022. Bei der Stadtverwaltung sind Frauen in tiefen Lohnklassen übervertreten. Das wird etwa insbesondere in der Lohnklasse 2 mit den Reinigungsmitarbeitenden sichtbar.



7.2. Lohnbandposition

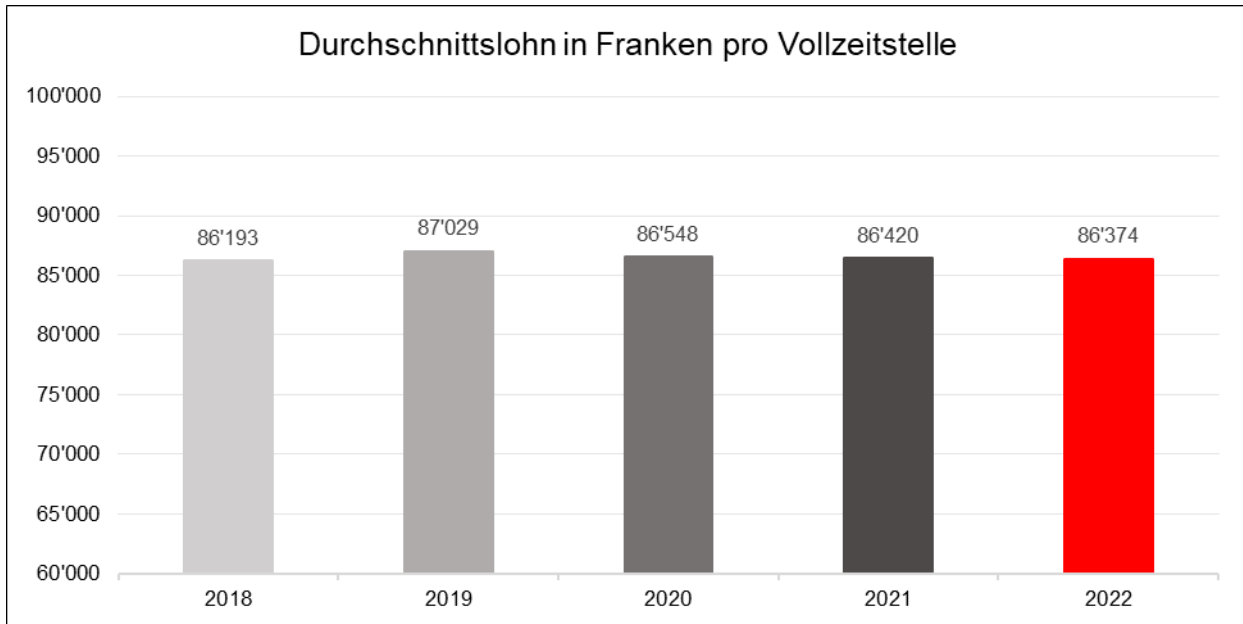
Alle Funktionen des Verwaltungs- und Betriebspersonals sind entsprechend ihren Anforderungen und Beanspruchungen auf der Basis des Einreihungsplanes einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Der Einreihungsplan enthält die nach 20 Lohnklassen und Funktionsgruppen geordneten Richtpositionen. Die Bandbreite 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. 25 auf Fr. 86'702 leicht erhöht. Der Rotationsgewinn beläuft sich im Berichtsjahr 2022 auf 0.4% und ist um 0.1% höher als im Vorjahr.

Das Medianeinkommen pro Vollzeitstelle der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung beläuft sich im Jahr 2022 auf Fr. 81'159 und ist im Vergleich zum Vorjahr um Fr. 278 gefallen (2021: Fr. 81'437). 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 2022 weniger als Fr. 81'159 und 50% der Mitarbeitenden mehr als Fr. 81'159.

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
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%	0.4%
2023	2.0%	0.5%	2.5%	noch nicht bekannt

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. Der Rotationsgewinn für 2023 kann erst nach Abschluss des Jahres 2023 ermittelt werden.

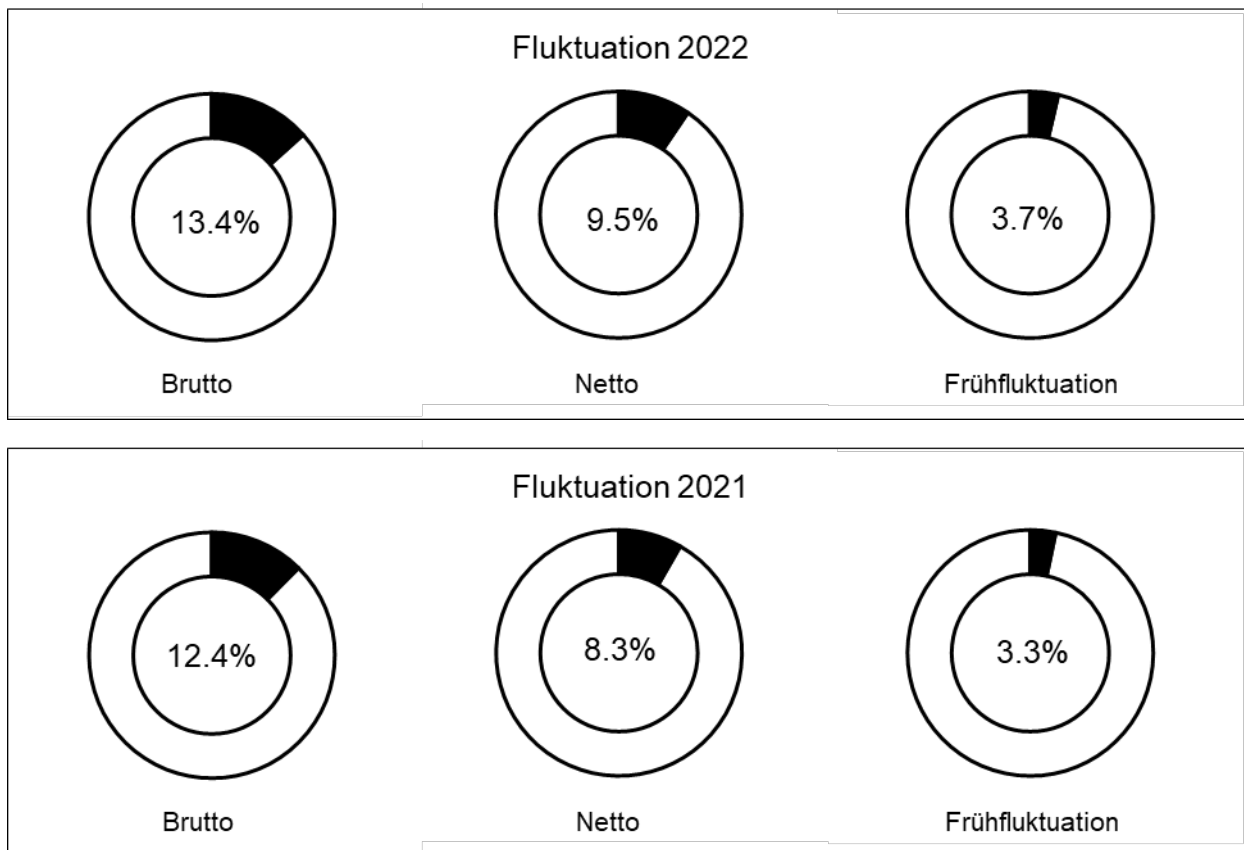
8. Fluktuation

8.1. Brutto-, Netto- und Frühfluktuation

Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte von unbefristeten 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.

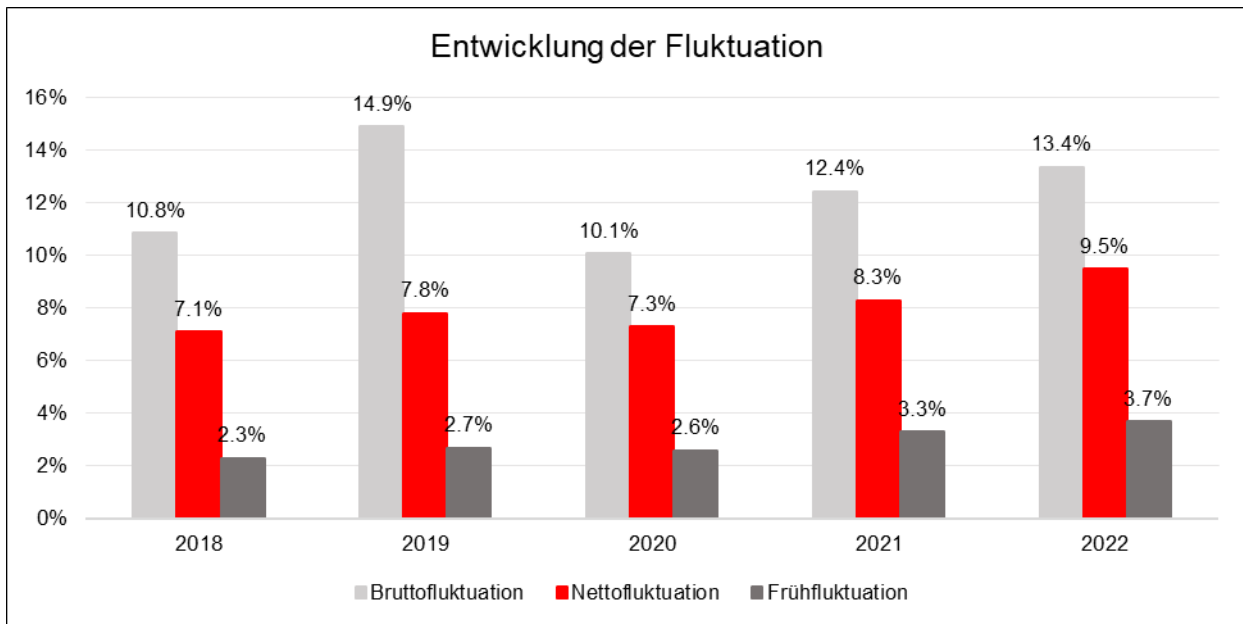
Ab 2022 wird die Bruttofluktuation ohne befristete Anstellungen berechnet und nur auf die Festangestellten angewendet. Durch diese Änderung in der Berechnung ist die Bruttofluktuationskennzahl besser vergleichbar. Analog wurden die Vergangenheitswerte neu berechnet.

Die folgenden Grafiken zeigen die verschiedenen Fluktuationskennzahlen.



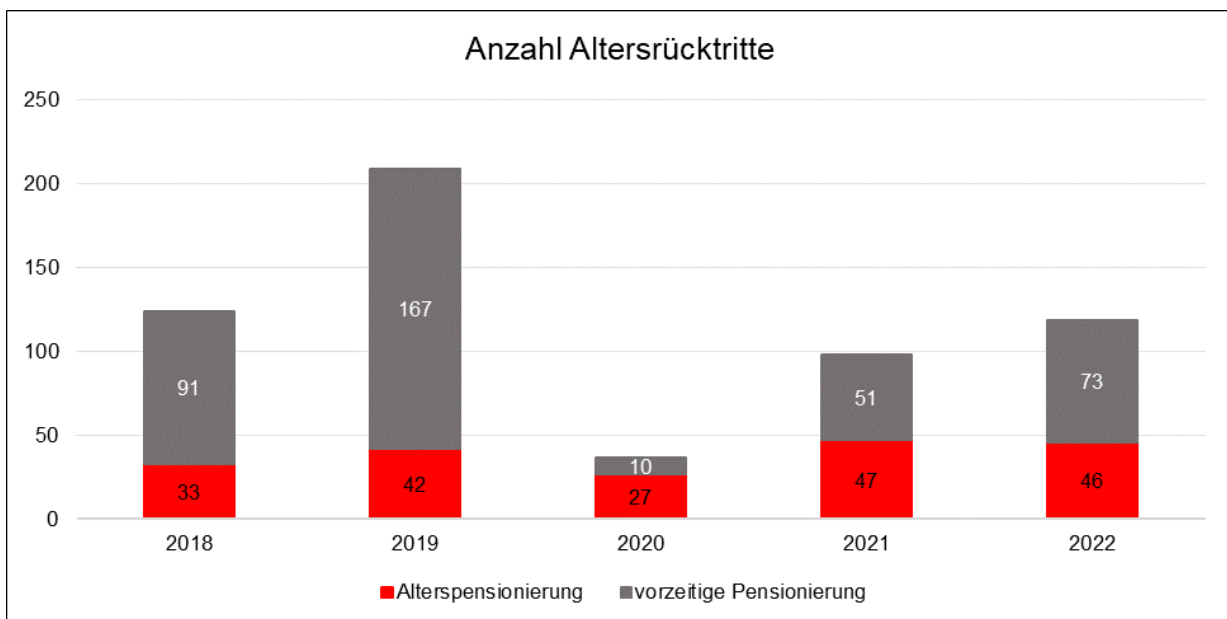
Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bruttofluktuationsrate um 1.0% gestiegen, dies lässt sich dadurch begründen, dass die arbeitnehmerseitigen Kündigungen und die Anzahl der vorzeitigen Altersrücktritte gestiegen sind. Gleichzeitig sind die arbeitgeberseitigen Kündigungen rückläufig.

Ebenfalls sind die Nettofluktuationsrate (+1.2%) und die Frühfluktuation im Vergleich zum Vorjahr (+0.4%) gestiegen.



8.2. Altersrücktritte

Seit 2014 erfolgt der ordentliche Altersrücktritt mit dem vollendeten 65. Altersjahr. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 119 (2021: 99) Personen pensioniert, wovon 73 Mitarbeitende von der Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritt 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. Im Jahr 2022 haben sich die Altersrücktritte wieder auf ein normales Niveau eingependelt. Das durchschnittliche Pensionierungsalter beläuft sich im Jahr 2022 auf 63.5 Jahre (2021: 63.8 Jahre).



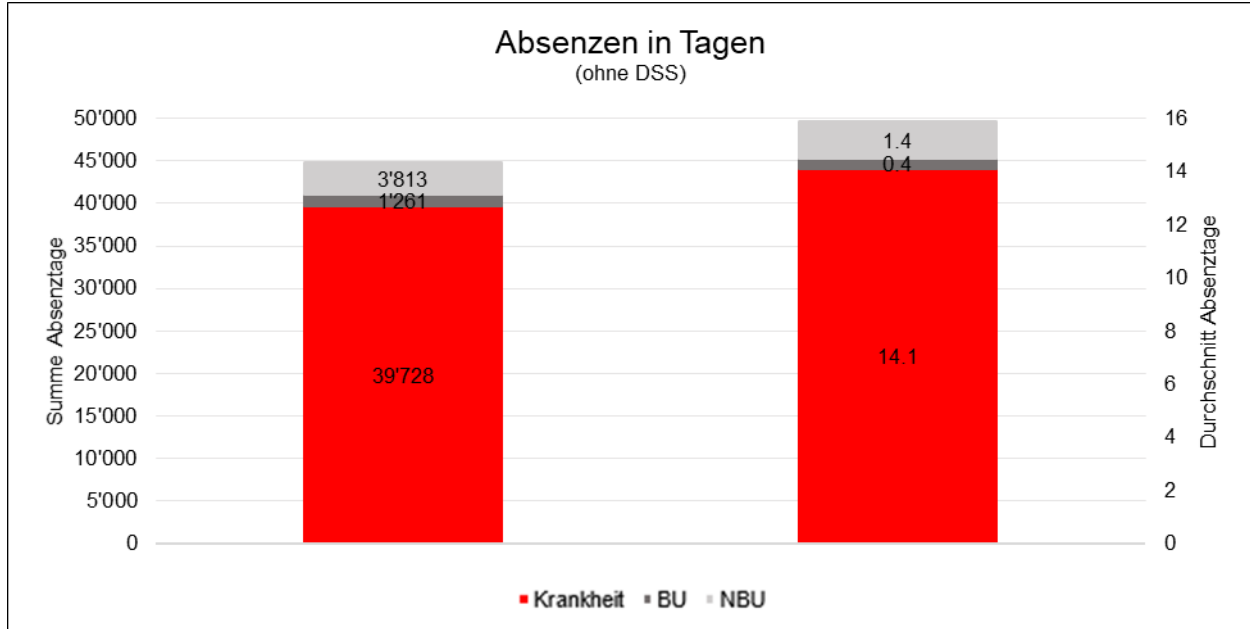
9. Absenzen und ergänzender Stellenplan

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 2022 die Mitarbeitenden 14.1 Arbeitstage aufgrund Krankheit abwesend gewesen. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 2021 11.5 Arbeitstage. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Absenkmeldungen von 2022 und den Vorjahren nicht vollständig sind, da es immer noch Stolpersteine beim Umsetzen des Prozesses gibt. Beim Departement Schule und Sport wird von einem Teil der Mitarbeitenden die Zeiterfassung immer noch manuell durchgeführt, was daher zu Fehleranfälligkeit führt. Um eine Verzerrung der statistischen Zahlen zu vermeiden, wurde deshalb die stadtweite Kennzahl ohne das Departement Schule und Sport ermittelt.

Die folgende Grafik zeigt die Summe der Absenztage infolge Krankheit, Berufsunfall und Nicht-Berufsunfall 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 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.

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:

