



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187
BESCHLUSS-NR. 2017-112
IDG-STATUS öffentlich

SIGNATUR **16** **GEMEINDEORGANISATION**
16.04 **Grosser Gemeinderat**
16.04.24 **Schriftliche Anfrage**

BETRIFFT **Anfrage Thomas Hildebrand, FDP, betreffend Personalpolitik der Stadt Illnau-Effretikon;
Beantwortung des Vorstosses; Verabschiedung zu Handen des Grossen Gemeinderates**

VORSTOSS

Gemeinderat Thomas Hildebrand, FDP, reicht mit Schreiben vom 05. April 2017 nachfolgende Anfrage beim Büro des Grossen Gemeinderates ein (GGR-Geschäft-Nr.130/17):

AUSGANGSLAGE

Illnau-Effretikon ist zur Erfüllung der vielfältigen öffentlichen Aufgaben auf eine gut funktionierende Verwaltung mit zufriedenen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angewiesen. In diesem Zusammenhang ist aus zahlreichen Untersuchungen bekannt, dass für eine hohe Arbeitszufriedenheit primär qualitative Faktoren, wie der eigentliche Arbeitsinhalt, eine gute Betriebskultur, Gestaltungsfreiräume und Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein gutes Vorgesetzten-Mitarbeitenden-Verhältnis entscheidend sind. Von den Mitarbeitenden geschätzt werden zudem eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, flexible Arbeitszeiten und eine angemessene Entlohnung.

In diesem Zusammenhang der im Zürcher Oberländer erschienen Bericht vom 28. Februar 2017 auf Seite 2 „Fokus Region“ zu erwähnen, als auch auf den politischen Vorstoss im Kanton Obwalden – Geschäft Nr. 54.16.06.

FRAGEN AN DEN STADTRAT

1. Wie regelmässig führt der Stadtrat Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen durch? Wie lauten die Ergebnisse der letzten Befragung?
2. Welche Auswirkung hat die Behörden- und Verwaltungsorganisation auf das städtische Personal? Beabsichtigt der Stadtrat, infolge der erwähnten Anpassung, die Personalverordnung sowie die Vollzugsbestimmungen zur Personalverordnung (insb. Anhang) anzupassen?
3. Wie hat sich das seit dem Juli 2015 eingeführte Stadtbüro auf die Stadtverwaltung in allgemeinen, als auch auf die anderen Abteilungen ausgewirkt? Konnten die damals gesteckten Ziel aus der Bevölkerungsumfrage 2012 umgesetzt werden?



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

4. Von welchen Lohnneben- und Zusatzleistungen (Fringe Benefits) profitieren die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung?
5. Wie haben sich in den letzten 5 Jahren (2013 – 2017) die Lohnerhöhungen sowie die Lohnabzüge a) Krankentaggeld (Anteil AN/AG), b) Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung (Anteil AN/AG) und c) Pensionskassenbeiträge inkl. Sanierungsbeiträge BVK (Anteil AN/AG) entwickelt?
6. Wie haben sich die unter 5. aufgeführten Abzüge in anderen Gemeinden im Kt. Zürich in der gleichen Periode entwickelt (z. B. Pfäffikon, Uster, Wetzikon, Kt. Zürich)?
7. Wie haben sich beim städtischen Personal die Ferien- und Überzeiteinsparungen in den letzten 5 Jahren entwickelt und welche Massnahmen unternimmt der Stadtrat, dass bis zur Einführung von HRM2 (Bildung von Rückstellungen für Ferien- und Überzeit) ein möglichst tiefer Wert vorliegt?
8. Wie haben sich in den letzten 5 Jahren die Fluktuationsrate sowie die Kurz- und Langfristkrankheitsabsenzen von Mitarbeitern entwickelt? Was unternimmt der Stadtrat damit diese Quoten möglichst tief sind?
9. Mit welchen Mitarbeiterkennzahlen arbeitet der Stadtrat? Welche Kennzahlen wird der Stadtrat im nächsten Cockpit zum Voranschlag implementieren?
(http://www.ilef.ch/fileadmin/user_upload/documents/Finanzen/20161110_CP_COCKPIT2016light.pdf)

Für die Beantwortung der obigen Fragen danke ich dem Stadtrat bestens.

URHEBER: Gemeinderat Thomas Hildebrand, FDP

MITUNTERZEICHNENDE: keine

EINGANG RATSBURO: 05.04.2017

FRIST: 05.07.2017



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

DER STADTRAT ILLNAU-EFFRETIKON ANTWORTET WIE FOLGT:

ZUR FRAGE 1:

Wie regelmässig führt der Stadtrat Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen durch? Wie lauten die Ergebnisse der letzten Befragung?

Der Stadtrat führt keine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen durch. Innerhalb der Stadtverwaltung führen die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden jährlich ein strukturiertes Jahresgespräch, in dem unter anderem gezielt Fragen zur Mitarbeiterzufriedenheit, zu den Arbeitsinhalten, den Gestaltungsmöglichkeiten, der Zusammenarbeit im Team und mit anderen Abteilungen, den Anstellungsbedingungen etc. gestellt werden. Diese Gespräche werden durch den Personaldienst ausgewertet. Ebenso werden systematisch Ein- und Austrittsgespräche sowie bei Bedarf unterjährig Standortbestimmungsgespräche geführt. Die Resultate werden mit den Abteilungsleitenden und Mitarbeitenden besprochen und darauf aufbauend gezielt gesamtbetriebliche oder individuelle Massnahmen ergriffen. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der Stadtverwaltung hoch ist, eine starke Loyalität mit der Arbeitgeberin feststellbar und insbesondere das Arbeitsklima gelobt wird.

ZUR FRAGE 2:

Welche Auswirkung hat die Behörden- und Verwaltungsorganisation auf das städtische Personal? Beabsichtigt der Stadtrat, infolge der erwähnten Anpassung, die Personalverordnung sowie die Vollzugsbestimmungen zur Personalverordnung (insb. Anhang) anzupassen?

Die Verwaltungsreorganisation betrifft das städtische Personal unterschiedlich. Die Auflösung von vier Verwaltungsabteilungen und die Integration dieser Aufgaben in andere Abteilungen verändern Hierarchien, Zuständigkeiten und Aufgabenfelder bei einigen Mitarbeitenden. Der Veränderungsprozess wird zudem genutzt, Abläufe zu optimieren und Synergien zu gewinnen. In erster Linie wird versucht, die künftigen Arbeitsstellen mit bestehendem Personal zu besetzen. In Einzelfällen wird dies aber nicht möglich sein, was zur Auflösung von einzelnen Anstellungsverhältnissen führen kann.

Das Projekt Verwaltungsreorganisation wird ohne externe Unterstützung unter möglichst starkem Einbezug der Mitarbeitenden umgesetzt. Die Rückmeldungen der Resonanzgruppe, welche sich aus Mitarbeitenden aller Abteilungen zusammensetzt, über den bisherigen Projektverlauf ist positiv. Selbstverständlich führen Veränderungen auch zu Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden. Der Stadtrat stellt aber erfreut fest, dass sich viele Mitarbeitende im Projekt Verwaltungsreorganisation sehr engagieren und bereit sind, persönliche Efforts zu erbringen, um die künftigen Aufgabenfelder erfüllen zu können.

Die Verwaltungsreorganisation wird eine Teilrevision der Vollzugsbestimmungen zur Personalverordnung inkl. Anhang bedingen. Eine Änderung der Personalverordnung ist gegenwärtig nicht vorgesehen.



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

ZUR FRAGE 3:

Wie hat sich das seit dem Juli 2015 eingeführte Stadtbüro auf die Stadtverwaltung in allgemeinen, als auch auf die anderen Abteilungen ausgewirkt? Konnten die damals gesteckten Ziele aus der Bevölkerungsumfrage 2012 umgesetzt werden?

Mit dem Stadtbüro im Erdgeschoss des Stadthauses wurden die bisherige Einwohnerkontrolle und der Empfang organisatorisch zusammengelegt. Das bisherige Dienstleistungsangebot erweiterte sich mit Arbeiten von anderen Abteilung und Bereichen deutlich. Die publikumsintensiven, häufig beanspruchten Dienste der Stadtverwaltung werden somit zentral und kundenorientiert an einem Ort erbracht. Mitte Mai 2017 haben die Abteilungsleitenden und der Leiter des Stadtbüros eine Standortbestimmung vorgenommen und erfreut festgestellt, dass die gesteckten Ziele erreicht werden konnten. Mit der Verwaltungsreorganisation wird auch das Zivilstandsamt ins Stadtbüro integriert. Damit wird ein weiterer Bereich mit vielen persönlichen Kundenkontakten ins Erdgeschoss des Stadthauses verlegt; ebenso erschliesst sich hier ein Feld von Synergien. Die Veränderung wird dazu genutzt, auch die räumlichen Verhältnisse zu optimieren.

ZUR FRAGE 4:

Von welchen Lohnneben- und Zusatzleistungen (Fringe Benefits) profitieren die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung?

Die Lohnnebenleistungen sind im § 23a der Vollziehungsbestimmungen zur Personalverordnung (VZB EntschVO; IE 100.01.04) geregelt. Mitarbeitenden in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit einem jährlichen Arbeitspensum von mindestens 20 % werden eine Jahreskarte für das Sportzentrum sowie der ZVV-Bonus-Pass mit einem Einheitsrabatt von 25 % oder der gleichwertige Beitrag ans SBB-Generalabonnement zur Verfügung gestellt.

ZUR FRAGE 5:

Wie haben sich in den letzten 5 Jahren (2013 – 2017) die Lohnerhöhungen sowie die Lohnabzüge a) Krankentaggeld (Anteil AN/AG), b) Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung (Anteil AN/AG) und c) Pensionskassenbeiträge inkl. Sanierungsbeiträge BVK (Anteil AN/AG) entwickelt?

LOHNERHÖHUNGEN

Die leistungsbezogenen Lohnerhöhungen wurden im Rahmen der jeweils budgetierten Beträge wie folgt gewährt:

LOHNERHÖHUNGEN	2013	2014	2015	2016	2017
Prozentuale Erhöhung	1 %	0.5 %	0.5 %	0.4 %	0.5 %
Effektiver Betrag	Fr. 150'000.-	Fr. 75'000.-	Fr. 75'000.-	Fr. 60'000.-	Fr. 75'000.-

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Die Sozialversicherungsbeiträge haben sich in den letzten Jahren leicht erhöht. Die Stadt Illnau-Effretikon verfügt über keine Krankentaggeld-Versicherung, weshalb in diesem Bereich keine Lohnabzüge anfallen. Das entsprechende Risiko von krankheitsbedingten Arbeitsausfällen wird durch die Stadt getragen. Per 1. Januar 2017 wurden die Sparbeiträge der Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) erhöht, der Risikobeitrag jedoch gesenkt. Diese Massnahme hatte je nach Altersgruppe der Mitarbeitenden keine Veränderung (24- bis 37-jährige) oder einen um maximal 4.0 % (63- bis 65-jährige) höheren Abzug zur Folge. Durch die Prämienenerhöhungen der Unfallversicherungen sind diese Lohnabzüge für die Arbeitnehmenden seit 2013 um 0.262 % und die Arbeitgeberbeiträge um 0.224 % gestiegen.



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

	2013	2014	2015	2016	2017
AN-Beiträge					
KTG-AN	--	--	--	--	--
NBU-AN	0.311 %	0.311 %	0.311 %	0.449 %	0.459 %
UVGZ-AN	0.079 %	0.079 %	0.079 %	0.119 %	0.193 %
BVK-Risiko	1.2 %	1.2 %	1.2 %	1.2 %	0.8 %
BVK-Spar	3.6 %-9.6 %	3.6 %-9.6 %	3.6 %-9.6 %	3.6 %-9.6 %	4 %-11.6 %
AG-Beiträge					
KTG-AG	--	--	--	--	--
NBU-AG	0.311 %	0.311 %	0.311 %	0.449 %	0.459 %
BU-AG	0.113 %	0.113 %	0.113 %	0.16 %	0.189 %
UVGZ-AG	--	--	--	--	--
BVK-Risiko AG	1.8 %	1.8 %	1.8 %	1.8 %	1.2 %
BVK-Spar AG	5.4 %-14.4 %	5.4 %-14.4 %	5.4 %-14.4 %	5.4 %-14.4 %	6 %-17.4 %
BVK-Sanierung AG	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %	2.5 %

KTG = Krankentaggeldversicherung, NBU = Nichtberufsunfallversicherung, UVGZ = Unfallversicherung-Zusatzversicherung

ZUR FRAGE 6:

Wie haben sich die unter 5. aufgeführten Abzüge in anderen Gemeinden im Kt. Zürich in der gleichen Periode entwickelt (z. B. Pfäffikon, Uster, Wetzikon, Kt. Zürich)?

Da die Vergleichsgemeinden Pfäffikon, Uster und Wetzikon ebenfalls bei der BVK versichert sind, wurden diese Beiträge nicht mehr berücksichtigt. Der Vergleich zeigt eine Tendenz zu leicht gestiegenen Sozialversicherungsbeiträgen.

WETZIKON

Die Stadt Wetzikon wälzt nur einen Anteil der Krankentaggeld-Prämien auf die Arbeitnehmenden ab, welcher in den letzten fünf Jahren konstant geblieben ist. Die Arbeitgeberbeiträge haben sich leicht erhöht (0.572%).

WETZIKON	2013	2014	2015	2016	2017
AN-Beiträge					
KTG-AN	0.3 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %
NBU-AN	0	0	0	0	0
UVGZ-AN	0	0	0	0	0
AG-Beiträge					
KTG-AG	0.37 %	0.37 %	0.37 %	0.99 %	0.99 %
NBU-AG	0.926 %	0.911 %	0.8 %	0.8 %	0.781 %
BU-AG	0.15 %	0.148 %	0.252 %	0.252 %	0.247 %
UVGZ-AG	Diverse	Diverse	Diverse	Diverse	Diverse



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

PFÄFFIKON

Die Gemeinde Pfäffikon überträgt ebenfalls einen konstanten Anteil der Krankentaggeld-Prämien an die Arbeitnehmenden, sowie 50 % der UVGZ-Prämie. Diese ist in den letzten fünf Jahren um 0.025 % gesunken. Die Arbeitgeberbeiträge sind wie bei allen anderen Vergleichsgemeinden leicht angestiegen (0.15% – 0.16%).

PFÄFFIKON	2013	2014	2015	2016	2017
AN-Beiträge in %					
KTG-AN	0.2 %	0.2 %	0.2 %	0.2 %	0.2 %
NBU-AN	--	--	--	--	--
UVGZ-AN	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.09 %	0.075 %
AG-Beiträge in %	Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich
KTG-AG	0.68 % / 0.50 %	0.72 % / 0.53 %	0.72 % / 0.53 %	0.72 % / 0.53 %	0.72 % / 0.53 %
NBU-AG	1.018 %	1.107 %	1.107 %	1.107 %	1.165 %
BU-AG	0.221 %	0.208 %	0.208 %	0.208 %	0.219 %
UVGZ-AG	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.09 %	0.075 %

USTER

Bei der Stadt Uster sind die Arbeitnehmerbeiträge seit 2013 um 0.0478 % gestiegen, die Arbeitgeberbeiträge weisen dieselbe Tendenz auf.

USTER	2013	2014	2015	2016	2017
AN-Beiträge					
KTG-AN	-	-	-	-	-
NBU-AN	0.3865 %	0.3810 %	0.4155 %	0.4155 %	0.4835 %
UVGZ-AN Privat	-	-	-	-	-
UVGZ-AN Überschuss	0.0902 %	0.041 %	0.041 %	0.041 %	0.041 %
AG-Beiträge		Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich	Weiblich / Männlich
KTG-AG	-	0.9630 % / 0.8140 %	0.9630 % / 0.8140 %	0.9630 % / 0.8140 %	0.9630 % / 0.8140 %
NBU-AG	0.3865 %	0.3810 %	0.4155 %	0.4155 %	0.4835 %
BU-AG	0.0990 %	0.0980 %	0.10625 %	0.10625 %	0.1290 %
UVGZ-AG Privat NBU	-	-	0.069 %	0.069 %	0.069 %
UVGZ-AG Privat BU	-	-	0.00825 %	0.00825 %	0.02343 %



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

ZUR FRAGE 7:

Wie haben sich beim städtischen Personal die Ferien- und Überzeiteinsparungen in den letzten 5 Jahren entwickelt und welche Massnahmen unternimmt der Stadtrat, dass bis zur Einführung von HRM2 (Bildung von Rückstellungen für Ferien- und Überzeit) ein möglichst tiefer Wert vorliegt?

	2012	2013	2014	2015	2016
Feriensaldo Tage	1'160	1'104	1'089	1'011	976
Mehrzeitsaldo Tage	299	332	262	224	240

Sowohl der Ferien- als auch Mehrzeitsaldo hat sich in den letzten Jahren um rund 20 % reduziert. Die Bestände sind aber relativ stabil. Bis zur erstmaligen Bildung von Rückstellungen für Ferien- und Mehrzeitguthaben per Ende 2019 wird darauf geachtet, die Saldi nicht wieder ansteigen zu lassen. Nebst dem Blick auf möglichst geringe Rückstellungen muss aber auch die konforme Auftragserfüllung sichergestellt werden.

ZUR FRAGE 8:

Wie haben sich in den letzten 5 Jahren die Fluktuationsrate sowie die Kurz- und Langfristkrankheitsabsenzen von Mitarbeitern entwickelt? Was unternimmt der Stadtrat damit diese Quoten möglichst tief sind?

	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl MA im Stellenplan	143	152	154	156	159
Austritte (Kündigungen)	11	15	10	11	15
Kurzfrist-Krankheitsabsenzen (bis 5 Arbeitstage) Total Tage	492	455	421	476	503
Langfrist-Krankheitsabsenzen (ab 6 Arbeitstagen) Total Tage	266	496	662	502	432

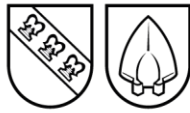
FLUKTUATION

Die Quote von Austritten aufgrund von Kündigungen lag in den letzten fünf Jahren konstant unter 10 %, was einem vernünftigen Wert entspricht. Dabei gibt es auch keine erheblichen Auffälligkeiten bei den Quoten der einzelnen Abteilungen. Eine Senkung der Austrittsquote wird vom Stadtrat nicht als notwendig erachtet, da eine gewisse Fluktuation als sinnvoll befunden wird.

KRANKHEITSABSENZEN

Die Anzahl Tage der Langfristkrankheitsabsenzen werden stark durch Einzelfälle geprägt. Die Kurz- und Langzeitabsenzen können am stärksten mit einer „gesunden“ Betriebskultur beeinflusst werden. Der Stadtrat ist der Auffassung, dass innerhalb der Stadtverwaltung eine gute Betriebskultur und ein positives Arbeitsklima herrschen. Zudem bietet die Stadt zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Die Mitarbeitenden werden nach Ansicht des Stadtrats gefordert, aber nicht überfordert.

Gesundheitsbewusstes Leben wird von vielen Führungskräften vorgelebt und bei auffällig häufigen Absenzen vom Arbeitsplatz wird das Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden gesucht. Der städtische Personaldienst unterstützt die Führungskräfte in ihrer Arbeit. Zudem wurde in den letzten Jahren die Führungstätigkeit deutlich gestärkt und identitätsstiftende Werte und Grundsätze für die Tätigkeit innerhalb der Stadtverwaltung erarbeitet. Mit Personalentwicklungsmassnahmen wird dafür gesorgt, dass die Mitarbeitenden die gestellten



BESCHLUSS

VOM 15. JUNI 2017

GESCH.-NR. 2017-0187

BESCHLUSS-NR. 2017-112

Anforderungen erfüllen können. Die Mitarbeitenden werden aber auch in die Pflicht genommen, damit sie selbstverantwortlich soweit als möglich dafür sorgen, möglichst wenig Arbeitsabsenzen zu haben.

In komplexen gesundheitlichen Situationen wird auch ein externes Case Management eingesetzt, um die Mitarbeitenden bestmöglich zu betreuen und den raschen beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

ZUR FRAGE 9:

Mit welchen Mitarbeiterkennzahlen arbeitet der Stadtrat? Welche Kennzahlen wird der Stadtrat im nächsten Cockpit zum Voranschlag implementieren?

(http://www.ilef.ch/fileadmin/user_upload/documents/Finanzen/20161110_CP_COCKPIT2016light.pdf)

Die Stadt arbeitet mit den im Geschäftsbericht und Internen Kontrollsystem IKS enthaltenen Mitarbeiterkennzahlen. Der Ansicht des Stadtrates nach verfügt die Stadtverwaltung über einen Mitarbeiterbestand, bei dem die Erhebung gewisser Kennzahlen sicherlich sinnvoll scheint; gleichzeitig weist die Verwaltung aber auch eine Grösse und eine Struktur auf, bei welcher Fehlentwicklungen zeitnah durch die Führungskräfte wahrgenommen werden und darauf reagiert werden kann.

Das Cockpit beinhaltet Informationen über die Gesamtheit der Stadt sowie ressort- bzw. abteilungsspezifische Kennzahlen, deren finanzielle Entwicklung stark auf die Finanzlage der Stadt Einfluss nehmen. Der Stadtrat verzichtet darauf, Mitarbeiterkennzahlen ins Cockpit zu integrieren. Ihm ist es ein Anliegen, administrative Mehraufwände ohne deutlichen Zusatznutzen zu vermeiden.

DER STADTRAT ILLNAU-EFFRETIKON

AUF ANTRAG DES RESSORTS PRÄSIDIALES

BESCHLIESST:

1. Die vorstehende Antwort wird zu Händen des Grossen Gemeinderates verabschiedet.
2. Als zuständiger Referent für allfällige Auskünfte wird Ueli Müller bezeichnet.
3. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - a. Abteilung Präsidiales, Ratssekretariat (zur Weiterleitung an den Grossen Gemeinderat)
 - b. Stadtschreiber
 - c. Personaldienst

Stadtrat Illnau-Effretikon

Ueli Müller
Stadtpräsident

Peter Wettstein
Stadtschreiber

Versandt am: 19.06.2017