



SRB-Nr. 47

**Einfache Anfrage betreffend Stellenplafonierung bei der Stadt und Optimierung der
Verwaltungsorganisation von Gemeinderat Fredi Marty**

Beantwortung

Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

In der Gemeinderatssitzung vom 16. Januar 2013 reichte Gemeinderat Fredi Marty eine Einfache Anfrage an den Stadtrat nach Art. 45 des Geschäftsreglements für den Gemeinderat ein.

Der Stadtrat beantwortet die Einfache Anfrage wie folgt:

Die Aufgaben einer Stadtverwaltung ergeben sich zur Hauptsache aufgrund des Vollzugs von Gesetzen und Verordnungen. Da sich bekanntlich die Gesetzgebung auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene sehr dynamisch verhält (Tendenz zunehmend), muss auch der Stellenbestand oftmals jährlich den neuen Bedürfnissen angepasst werden. Die „Stellenplafonierung“ stellte wohl eine Absichtserklärung dar, konnte aber zu keiner Zeit strikte eingehalten werden. Zu keiner Zeit blieb der Stellenbestand unverändert. Im Jahr 2003 beispielsweise betrug der Stellenbestand bereits über 300 Vollzeitstellen. Er ging bis Ende 2008 auf 292,75 Vollzeitstellen zurück. Am stärksten gewachsen ist der Stellenbestand seither im Alterszentrum Park, infolge Ausbaus des Angebots und der damit verbundenen Zunahme der zu betreuenden Bewohnerinnen und Bewohner. Die Veränderungen im Stellenplan am Amt des Stadtmanns festzumachen, greift daher völlig fehl.

Es würde im Rahmen einer Einfachen Anfrage zu weit führen, sämtliche Veränderungen der letzten Jahre über alle Abteilungen aufzuzeigen. Explizit angesprochen wird vom Fragesteller indes die Abteilung Zentralverwaltung und Finanzen. Diese wies beispielsweise im Jahr 1994 einen Bestand von 58,25 Vollzeitstellen auf. Ende 2011 waren es demgegenüber nur noch deren 56,5. Dies obwohl die Einwohnerzahl von Frauenfeld in dieser Zeit um 16 Prozent angestiegen ist. In den vergangenen knapp 20 Jahren sind diverse Aufgaben dazu gekommen, weggefallen oder es haben sich in den einzelnen Abteilungen aufgrund von Organisationsver-

änderungen personelle Umteilungen ergeben. Aktuellste Beispiele: Im Jahr 2011 nahm der Stellenbestand im Steueramt um zwei Vollzeitstellen zu. Dabei handelt es sich um Veranlagungsbeamte, deren Lohnaufwand vom Kanton übernommen wird. Im gleichen Jahr erhöhte sich der Bestand beim Friedhofpersonal um drei Stellen, weil die Gärtnergruppe des Werkhofs übernommen wurde. In beiden Fällen handelt es sich wohl um eine Zunahme im Stellenbestand bei der Abteilung Zentralverwaltung und Finanzen, welche sich jedoch in der Gesamtrechnung kostenneutral auswirkte. Per 1. Juni 2011 wechselten zwei Mitarbeiterinnen (0,6 Stellen) vom Finanzamt in die Dienststelle für Krankenkasse und AHV (Abteilung Gesundheit).

Mit dem Stellenbestand wird letztlich auch die Qualität der zu erbringenden Leistung der Stadtverwaltung gesteuert. Bei den Einwohnerdiensten gewährte der Gemeinderat mit dem Voranschlag 2012 deshalb eine zusätzliche Stelle, weil die Aufgaben nachweislich zugenommen haben (insbesondere im Ausländerwesen und bei der Registerharmonisierung). Der Stellenbestand war in den vergangenen zehn Jahren bei den Einwohnerdiensten nie angepasst worden.

Wie bereits an anderer Stelle kommuniziert, stehen zurzeit im Bereich der Stadtentwicklung sehr grosse Aufgaben an. Um diese auch verwaltungsintern meistern zu können, wurde mit dem Voranschlag 2012 der Stellenbestand um 0,7 Stellen erhöht. Darin nicht eingerechnet ist die Betreuung der Agglomerationsprogramme, die für die Auslösung von Bundessubventionen äusserst wichtig sind. Der Kanton und die benachbarten Agglomerationsgemeinden beteiligen sich mit 2/3 an den Kosten dieser zusätzlichen 30 %-Stelle. Ergänzend kann darauf hingewiesen werden, dass die frühere 100 %-Stelle „Leiter Präsidialamt“ in zwei 50 %-Stellen umgewandelt wurde (Standortförderer und Leiter Dienststelle Kultur) – somit keine Erhöhung des Stellenbestandes.

In der Einfachen Anfrage werden explizit die zwei neuen Stellen im Personalamt angesprochen. Um professionelles Human Resource-Management (HRM) betreiben zu können, braucht es entsprechende personelle Unterstützung. Der Stadtrat ist zur Überzeugung gelangt, dass hier früher am falschen Ort gespart wurde und hat ein Konzept verabschiedet, das folgende Ziele enthält:

- Die Stadt Frauenfeld ist eine attraktive und vorbildliche Arbeitgeberin nach innen und aussen.
- Eine einheitliche und motivierende Führungskultur wird angestrebt.
- Es gibt eine gemeinsame Identität über die Abteilungen hinaus.
- Professionelle Mitarbeitergewinnung und –trennung.
- Gezielte Mitarbeitererhaltung und –betreuung.

- Die administrativen Abläufe im HRM sind sauber, vollständig, einheitlich und fachlich korrekt (inkl. Case-Management in Krankheits- und Unfallsituationen).

Der Stadtrat stellte einen sehr grossen Handlungsbedarf fest und beantragte mit dem Voranschlag 2013 die notwendigen Personalressourcen. Dies entspricht dem Legislatorschwerpunkt 2011 – 2015 „Frauenfeld erneuert sich auch von innen“ und dem Leitbild (2011); Legislaturziel 3.3 Organisation der Stadtverwaltung. Im Personalwesen gilt als Faustregel, dass pro 100 Mitarbeitende 100 HRM-Stellenprozente zur Verfügung stehen sollten (ohne Pensionskasse). Mit insgesamt 330 Stellenprozenten für rund 500 Mitarbeitende liegt die Stadt Frauenfeld auch nach der Aufstockung deutlich unter dieser Grösse. Für die Unterstützung bei Personalrekrutierungen von Kaderpersonal gab die Stadt Frauenfeld im Übrigen in den letzten Jahren bis zu 190'000 Franken pro Jahr aus. Dank des neuen Personalamtes waren es im Jahr 2012 nur noch 30'000 Franken.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Teilt der Stadtrat meine Meinung, dass es jetzt an der Zeit ist, den Personalaufwand bei der Stadtverwaltung und ihren Betrieben zu begrenzen und mit dem Voranschlag für das Jahr 2014 eine „Stellenplafonierung“ vorzusehen, wie dies in den 90er- und frühen 2000er-Jahren der Fall war?*

Aufgrund vorstehender Ausführungen kann keine „Stellenplafonierung“ vorgesehen werden. Es gab diese weder in den 90er- noch in den frühen 2000er-Jahren. Der Stadtrat hält sich aber in Anlehnung an die Leitlinien der GPK Finanzen und Administration vom 23. April 2012 daran, dass zusätzliche Stellen erst nach sorgfältiger Abklärung der Bedürfnisse in zeitlicher und sachlicher Hinsicht sowie nach umfassender Prüfung eines ämter- und abteilungsüberschreitenden Personalausgleichs geschaffen werden.

2. *Der Stadtrat möchte gemäss Leitziel 3.3 seiner Legislatorschwerpunkte 2011 bis 2015 die Verwaltungsorganisation hinsichtlich Kosten und Nutzen optimieren. Gibt es diesbezüglich einen konkreten Zeitplan samt Massnahmenkatalog?*

Die Organisation des Stadtrats und der Stadtverwaltung wird überprüft. Dazu hat der Stadtrat im Frühjahr 2012 ein Projekt mit externer Begleitung gestartet (s.a. Erläuterungen Voranschlag 2012 bei Konto 0130.31800 Honorare). Bis Ende 2013 wird ein konkreter Massnahmenkatalog vorliegen.

3. *Ist der Stadtrat bereit, sich an der kantonalen Verwaltung ein Beispiel zu nehmen? Dort muss der Regierungsrat im Auftrag des Grossen Rates (Sitzung vom 9. Januar 2013) den Leistungskatalog der Verwaltung überprüfen, um Einsparmöglichkeiten zu finden und all-fällige Leerläufe in den Ämtern zu beheben.*

Im Gegensatz zur Überprüfung der Organigramme und der Prozesse (s. Antwort 2) ist eine generelle Überprüfung des Leistungskataloges der Stadtverwaltung Frauenfeld nicht angezeigt. Im Vergleich mit anderen, ähnlich strukturierten städtischen Verwaltungen ist Frauenfeld sehr schlank organisiert und hat tiefe Verwaltungskosten. Dank der hohen Fachkompetenz der Vorgesetzten und übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Abläufe permanent optimiert.

Frauenfeld, 19. Februar 2013

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD
Der Stadtammann Der Stadtschreiber

Beilage:

Einfache Anfrage

Fredi Marty
Menschen für Frauenfeld (MproF)
Eisenwerkstrasse 18
8500 Frauenfeld

Eingang beim Präsidium:

Bekanntgabe im Rat:

Eingang beim Stadtrat:

Antwort des Stadtrates:

Im Ratsprotokoll vorgemerkt:

Zu beantworten bis:
(Frist 3 Monate)

Einfache Anfrage (Art. 45 Geschäftsreglement)

"Stellenplafonierung bei der Stadt und Optimierung der Verwaltungsorganisation"

Als Carlo Parolari per 1. April 2005 das Stadtammannamt von seinem Vorgänger Hans Bachofner übernahm, wies der Stellenbestand der Stadtverwaltung und ihrer Betriebe Ende Jahr 296,75 besetzte Stellen aus. Am 31. Dezember 2011 betrug der Bestand gemäss Geschäftsbericht 317,25 besetzte Vollzeitstellen, wobei festzuhalten ist, dass vor allem die Eröffnung der Parksiedlung Talacker für einen markanten Zuwachs beim Personalbestand sorgte.

Auffallend ist die Stellenzunahme in der Abteilung Zentralverwaltung und Finanzen seit dem Jahr 2009 von 51,75 auf 56,5 Stellen per Ende 2011. In den Jahren 2005 bis 2009 bewegte sich der Stellenbestand in dieser Abteilung auf einem relativ konstanten Niveau mit einem Minimum von 49 Stellen Ende 2007.

Der Gemeinderat stimmte mit dem Voranschlag 2013 der Erweiterung von zwei neuen Stellen zu, die der Stadtrat für das per 1. September 2011 geschaffene Personalamt beantragte. Als Grund gab der Stadtrat an, eine grosse Anzahl von neuen Projekten und der laufende Arbeitsanfall seien zu bewältigen. Die Kosten für die neue Stelle „Bereichsverantwortliche AZP“ werden vom Alterszentrum Park übernommen.

Zudem darf ich Sie daran erinnern, dass aus dem seinerzeitigen Präsidialamt das Amt für Stadtentwicklung und Standortförderung sowie die Dienststelle Kulturförderung hervorgegangen sind. Ich befürchte, dass der Stadtrat mit dem Segen des Gemeinderates den Stellenplan in den vergangenen Jahren nicht nur in der Abteilung Zentralverwaltung und Finanzen unnötigerweise und zu grosszügig erweitert hat.

Deshalb bitte ich den Stadtrat, die drei folgenden Fragen zu beantworten:

1. Teilt der Stadtrat meine Meinung, dass es jetzt an der Zeit ist, den Personalaufwand bei der Stadtverwaltung und ihren Betrieben zu begrenzen und mit dem Voranschlag für das Jahr 2014 eine „Stellenplafonierung“ vorzusehen, wie dies in den 90er- und frühen 2000er-Jahren der Fall war?
2. Der Stadtrat möchte gemäss Leitziel 3.3 seiner Legislatorschwerpunkte 2011 bis 2015 die Verwaltungsorganisation hinsichtlich Kosten und Nutzen optimieren. Gibt es diesbezüglich einen konkreten Zeitplan samt Massnahmenkatalog?
3. Ist der Stadtrat bereit, sich an der kantonalen Verwaltung ein Beispiel zu nehmen? Dort muss der Regierungsrat im Auftrag des Grossen Rates (Sitzung vom 9. Januar 2013) den Leistungskatalog der Verwaltung überprüfen, um Einsparmöglichkeiten zu finden und allfällige Leerläufe in den Ämtern zu beheben.

Ich bedanke mich beim Stadtrat für die Beantwortung meiner Fragen.

Frauenfeld, 14. Januar 2013


Fredi Marty