



Beschluss-Nr. 96

Einfache Anfrage betreffend „Stadtangestellte“ von Gemeinderat Kurt F. Sieber

Beantwortung

Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

An der Gemeinderatssitzung vom 9. Dezember 2020 reichte Gemeinderat Kurt F. Sieber eine Einfache Anfrage nach Art. 45 des Geschäftsreglements für den Gemeinderat ein.

Der Stadtrat beantwortet die Einfache Anfrage wie folgt:

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Wie viele Kündigungen hat es seit dem 1. Januar 2019 insgesamt bei der Stadtverwaltung Frauenfeld gegeben? In welchem Departement gab es wie viele Kündigungen?*

Departement	Anzahl Austritte 01.01.19 - 31.12.19	Davon natürliche* Abgänge	Anzahl Austritte 01.01.20 - 31.12.20	Davon natürliche* Abgänge
Departement für Finanzen & Zentrales	40	30	27	19
Departement für Bau & Verkehr	13	4	12	11
Departement für Werke, Freizeitanlagen & Sport	29	16	18	7
- davon Thurplus	7	3	6	1
- davon Amt für Freizeitanlagen & Sport	22	13	12	6
Departement für Alter & Gesundheit	82	39	81	54
- davon Amt für Alter und Gesundheit	3	2	4	2
- davon Alterszentrum Park	79	37	77	52
Departement für Gesellschaft & Soziales	18	7	32	22
Total	182	96 (53%)	170	113 (67%)

*beeinhaltet Pensionierungen, Ende Befristung, Lehrende, Ende Praktikum, Ende Lohnfortzahlung, Ende Aushilfstätigkeit, Ableben, Ende Kommissionstätigkeit

2. *Konnten alle Stellen wieder besetzt werden, oder sind noch Pendenzen offen? Respektive wie viele bewilligte Stellen sind in der Stadtverwaltung noch nicht besetzt?*

Da es in einer Organisation mit rund 700 Mitarbeitenden ganzjährig natürlicherweise zu einer Vielzahl an Mutationen (Pensenverschiebungen, Krankheitsausfälle, temporäre Mutationsverluste/Mutationsgewinne, etc.) kommt, ist eine entsprechende Auswertung sehr komplex, eine Momentaufnahme und nur beschränkt aussagekräftig. Die offenen Stellenprozente per Stichtag 31. Dezember 2020 sind nachfolgend aufgeführt:

Aufstellung der Ämter mit unbesetzten Stellen per 31. Dezember 2020 in Prozent

Amt	Plan%	Ist%	offen%
Stadtkanzlei	4330	4040	290
Amt für Tiefbau und Verkehr	850	770	80
Amt für Hochbau und Stadtplanung	1460	1198	262
Werkhof	2852	2813	39
Amt für Freizeitanlagen und Sport	2582	2543	39
Thurplus	6230	5700	530
Amt für Soziale Dienste	3085	2930	155

Erläuterungen zu den grössten Abweichungen:

Bei Thurplus sind 300 der offenen Stellenprozente entweder bereits per Anfang Jahr 2021 wieder besetzt oder werden demnächst besetzt. Eine Lehrstelle konnte nicht vergeben werden (im Plan mit 100 Prozent aufgeführt) und eine offene Stelle wurde überbrückungsweise durch externes Personal abgedeckt.

Im Departement Bau und Verkehr (DBV) hat im Zusammenhang mit der Kräftebündelung in der Stadtplanung, der räumlichen Entwicklungsplanung und der Agglomerationsplanung sowie mit der erarbeiteten Immobilienstrategie eine Reorganisation stattgefunden. Im Laufe des Jahres 2021 werden die Stellen sukzessive ausgeschrieben bzw. besetzt.

Beim Amt für Soziale Dienste fanden einige Verschiebungen von Aufgaben zwischen Berufsbeistandschaft, Sozialhilfe und den zentralen Diensten statt. Im Total sind per 31. Dezember 2020 155 % nicht besetzt. Davon werden 70 % per 1. Januar 2021 im Empfang Zentrale Dienste neu besetzt, das heisst es liegen noch 85 % «brach». Hierbei handelt es sich jedoch um nicht verwendete Stellenprozente von Privatbeiständen, da zurzeit wenig einfache Fälle

zugeteilt werden, die durch Privatpersonen geführt werden können. Dies bedingt im nächsten Budget die Überprüfung einer allfälligen Korrektur der Stellenprozente für Privatbeistände zu Gunsten der Berufsbeistände.

Bei der Stadtkanzlei sind die offenen Stellenprozente auf die Vakanz des Stadtschreibers resp. der Stadtschreiberin, einer unbesetzten Praktikantenstelle sowie einigen Pensensverschiebungen der bestehenden Mitarbeitenden zurückzuführen.

3. Werden bei einer Häufung von Kündigungen auch die Führungspersonen genauer beurteilt und den Gründen konkret nachgegangen (Beispiel Soziale Dienste/Berufsbeistandschaft)?

Kommt es zu einer Häufung von Kündigungen, wird im entsprechenden Amt durch die Linie nach möglichen Ursachen (Verhalten der vorgesetzten Person, Teamkonstellationen, betriebliche Belastungssituationen, Strukturen etc.) gesucht. Auch werden auffällige oder gehäufte Hinweise bezüglich Kündigungsgründen aus den Austrittsgesprächen durch das Personalamt überprüft.

4. Wann wurde die letzte Personalumfrage durchgeführt und welches sind die Ergebnisse?

In den Jahren 2011 und 2016 wurden jeweils umfangreiche und sehr aufwendige Mitarbeiterumfragen durchgeführt. Obwohl eine Vielzahl an Massnahmen in diesem Zusammenhang entwickelt wurden, hat sich doch deutlich gezeigt, dass es eine grosse Herausforderung darstellt, eine Mitarbeiterumfrage im «herkömmlichen» Sinn in einer Organisation mit einer derartigen Heterogenität wie die Stadtverwaltung und ihre Betriebe gewinnbringend einzusetzen.

Per Anfang November 2020 wurde ein neues Instrument für eine Mitarbeiterumfrage eingeführt, das sogenannte Teambarometer. Mit dem Teambarometer sollen die Mitarbeitenden besser in die Arbeit mit den für Frauenfeld definierten Werten «offen, tatkräftig, persönlich» einbezogen und so eine positive Feedback- und Fehlerkultur (=Lernkultur) gestärkt werden: Mit dem Instrument «Teambarometer» werden die Führungspersonen angeleitet und unterstützt, im Team relevante Themen zu bearbeiten und Inputs abzuholen.

Dreimal pro Jahr werden für das Team und die Gesamtorganisation relevante Fragen (ca. sieben Fragen) gestellt. Ziel ist es, konstruktive und vorwärts gerichtete Rückmeldung verbunden mit einem Verbesserungsvorschlag zu erhalten (sogenannte «Feedforwards»). Die Resultate sind für das jeweilige Team transparent und werden direkt im Team besprochen.

Dabei geht es nicht mehr wie bei den herkömmlichen Mitarbeiterumfragen darum, dass man eine Vielzahl an Fragen an die Belegschaft stellt, bei welchen quasi Noten abgegeben werden, ohne dass konstruktive Vorschläge eingebracht werden. Es geht vielmehr um den sehr starken und direkten Miteinbezug bei Praxislösungen für das Team, welche häufig relativ schnell und einfach realisiert werden können und damit einen viel direkteren und nachhaltigeren Einfluss auf die individuelle Mitarbeiterzufriedenheit haben sollten.

An der ersten Durchführung haben 64 % der Belegschaft teilgenommen, was aufgrund der Mitarbeiterstruktur und der Anzahl persönlicher PC-Arbeitsplätze (online-Umfrage) als guter bis sehr guter Wert zu taxieren ist. Die Anzahl der Kommentare/Vorschläge (insgesamt 761) wird vom Teambarometer-Anbieter als sehr guter Wert angegeben. Die durchschnittliche Zufriedenheit bezüglich der erfragten Zusammenarbeitsaspekte lag bei einer Skala von 1-6 (in Anlehnung an das schweizerische Schulnotensystem) bei 4.74. Dies darf als solider Wert, allerdings mit Entwicklungspotenzial angesehen werden.

5. Wie beurteilt der Stadtrat die Zufriedenheit der Stadtangestellten?

Die Resultate aus den vergangenen Mitarbeiterumfragen und der kürzlichen Teambarometerumfrage zeigen über die gesamte Stadt hinweg gesehen einen guten Zufriedenheitswert der Mitarbeitenden.

Es ist selbstverständlich und nicht zu verhindern, dass es punktuell Unzufriedenheiten gibt, insbesondere dort, wo man sich im Wandel befindet und es zu vorübergehenden Unsicherheiten und Neuorientierungen kommt.

6. Wieso verzichtet der Stadtrat auf die individuelle Lohnanpassung im Budget 2021, besonders im Bereich der niedrigen Einkommen, obwohl das Stadtpersonal in diesem Bereich gerade in der jetzigen Zeit sehr gefordert wird (Mitarbeiter im AZP, Friedhof etc.)? Aus meiner Beurteilung wäre dies ein Budgetbetrag von ca. 200'000.-- und zugleich werden für das Kaff-Vereinslokal CHF 300'000.-- ausgegeben. Misst der Stadtrat immer mit der gleichen Elle?

Der sehr ausserordentliche Verzicht auf die individuelle Lohnanpassung wurde über das gesamte Personal beschlossen und trifft nicht eine spezifische Einkommensgruppe in besonderem Masse. Insofern wurde mit der gleichen Elle gemessen.

Der Entscheid für das Aussetzen der individuellen Lohnanpassung wurde unter Berücksichtigung der allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Pandemie gefällt. Dieselbe Massnahme wurde beim Kanton Thurgau sowie bei anderen vergleichbaren Städten getroffen. Überall wird derzeit Aussergewöhnliches und Ausserordentliches geleistet und einige verlieren ihre Arbeitsplätze und ihre Existenzgrundlage. Der Verzicht auf die individuelle Lohnanpassung wird als Beitrag zur Gesamtsituation gesehen und soll die erbrachten Leistungen nicht schmälern. Die Betriebserfahrungszuschläge wurden ohne Einschränkung gewährt.

Die Einsparung im Budget 2021 beläuft sich auf die in der Fragestellung genannte Grössenordnung von ca. 200'000 Franken pro Jahr (Bruttolohnsumme, Auswirkungen auf die Lohnnebenkosten nicht berücksichtigt). Allerdings handelt es sich nicht um eine einmalige Ersparnis, da die Löhne jeweils auf Basis der Löhne der letzten Lohnrunde in der nächsten Lohnrunde entwickelt werden. Es wird also ein Effekt auch hinsichtlich der nächsten Lohnrunden erzielt.

Wären die Mittel gleichmässig unter den Mitarbeitenden verteilt worden, hätte die «individuelle» Lohnerhöhung weniger als 40 Franken pro Mitarbeitenden und pro Monat ausgemacht. Theoretisch beläuft sich die Lohnerhöhung pro Monat und Mitarbeiter in der regulären Lohnrunde jeweils zwischen 0 und 400 Franken, dies allerdings inklusive Betriebserfahrungszuschlag.

7. Ist der Stadtrat bereit, der Information und der Pflege des Stadtpersonal mehr Gewicht zu geben, um die Bedürfnisse und Wünsche des Stadtpersonals zu berücksichtigen?

Mit den Ausführungen zur Frage 4 wird deutlich, dass das Personal bereits bisher und auch in Zukunft systematisch einbezogen wird.

Frauenfeld, 9. März 2021

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD
Der Stadtpräsident Die Stadtschreiberin

Beilage:

- Einfache Anfrage

Kurt F. Sieber
Gemeinderat SVP
Wellhauserweg 29
8500 Frauenfeld

Einfache Anfrage (Art. 45 Geschäftsreglement)

"Stadtangestellte"

Das "Personelle in der Stadtverwaltung Frauenfeld" verändert sich sehr schnell so dass Stadtangestellte und Mitbürgerinnen und Mitbürger mich in der Stadt ebenfalls auf dieses Thema angesprochen haben.

Deshalb interessieren mich folgende acht Fragen:

1. Wie viele Kündigungen hat es seit dem 1. Januar 2019 insgesamt bei der Stadtverwaltung Frauenfeld gegeben? In welchem Departement gab es wie viele Kündigungen?
2. Konnten alle Stellen wieder besetzt werden, oder sind noch Pendenzen offen? respektive wie viele bewilligte Stellen sind in der Stadtverwaltung noch nicht besetzt?
3. Werden bei einer Häufung von Kündigungen auch die Führungspersonen genauer beurteilt und den Gründen konkret nachgegangen (Beispiel Soziale Dienste/Berufsbeistandschaft)?
4. Wann wurde die letzte Personalumfrage durchgeführt und welches sind die Ergebnisse?
5. Wie beurteilt der Stadtrat die Zufriedenheit der Stadtangestellten?
6. Wieso verzichtet der Stadtrat auf die individuelle Lohnanpassung im Budget 2021, besonders im Bereich der niedrigen Einkommen, obwohl das Stadtpersonal in diesem Bereich gerade in der jetzigen Zeit sehr gefordert wird (Mitarbeiter im AZP, Friedhof etc.)? Aus meiner Beurteilung wäre dies ein Budgetbetrag von ca. CHF 200'000.-- und zugleich werden für das Kaff-Vereinslokal CHF 300'000.-- ausgegeben. Misst der Stadtrat immer mit der gleichen Elle?
7. Ist der Stadtrat bereit, der Information und der Pflege des Stadtpersonal mehr Gewicht zu geben, um die Bedürfnisse und Wünsche des Stadtpersonals zu berücksichtigen?

Ich bedanke mich beim Stadtrat für die ausführliche Beantwortung meiner Fragen.

Frauenfeld, 9. Dezember 2020

Kurt F. Sieber