

Stadtrat

An das Stadtparlament

**Interpellation Andrea Vonlanthen, SVP-Fraktion betreffend
„Mehr Transparenz im städtischen Personalwesen“**

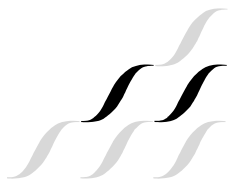
Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

An der Parlamentssitzung vom 23. Januar 2007 reichte Andrea Vonlanthen, SVP-Fraktion, sowie 11 Mitunterzeichnende (total 12) eine Interpellation mit folgendem Wortlaut ein:

Zunehmend wird unter Mitgliedern unseres Stadtparlamentes und auch in der Öffentlichkeit darüber diskutiert, dass derzeit im städtischen Personalwesen ein verlässlicher Überblick kaum mehr möglich ist. Munter wird die Verwaltung umstrukturiert, wird Personal aufgestockt, verschoben, abgebaut, werden Aufgaben ausgelagert. Das führt zu einer sehr unübersichtlichen Situation und zu vermehrten Spekulationen. Jede städtische Stellenausschreibung wird in der Öffentlichkeit rege diskutiert, obwohl sie möglicherweise durchaus berechtigt ist. Die personalpolitische Betriebsamkeit schafft Verunsicherung. Sie schmälert das Vertrauen in die städtische Personalpolitik und letztlich in den Stadtrat.

Im Interesse einer erhöhten Transparenz und der Vertrauensbildung bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. *Welche Grundsätze leiten den Stadtrat in der Personalpolitik?*
2. *Wie haben sich die Stellenbestände und die Personalkosten in den letzten zehn Jahren gesamthaft und in den einzelnen Abteilungen entwickelt?*
3. *Wie viele Voll- und Teilzeitstellen zählte die Stadtverwaltung am 1. Januar 2006 und am 1. Januar 2007?*
4. *Mit welchen Pensen sind die Teilzeitbeschäftigten derzeit angestellt?*
5. *Welche Auswirkungen hat die Auslagerung des Zivilstandsamtes und der Informatik auf den Stellenbestand und den Stellenetat der Verwaltung?*
6. *Wie gross ist der Anteil der nicht in Arbon und nicht im Thurgau wohnhaften Angestellten?*
7. *Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, um die Personalkosten kurz- und mittelfristig zu senken?*
8. *Was unternimmt der Stadtrat, um die Transparenz im Personalwesen im Rahmen des Budgets und der öffentlichen Information zu verbessern?*



Beantwortung

Die Beantwortung der Fragen betrifft jeweils die Angestellten der Stadtverwaltung (Stadthaus, Amtshaus, Bahnhofstrasse 24), des Werkhofes und der Aussenstellen (Seeparksaal, Hafen, Strandbad, Schwimmbad, Sportplatz, Zivilschutz/Feuerwehr, Rondelle). Nicht enthalten sind Angestellte im Stundenlohn (z.B. Schloss, Abwarte, Raumpflegerinnen, Badewachen), die sechs Lernenden sowie die Praktikantinnen der Abteilung Soziales.

1. Welche Grundsätze leiten den Stadtrat in der Personalpolitik?

Der Stadtrat erfüllt die gesetzlichen Pflichten einer Verwaltungsführung. Bund und Kanton schreiben fest, welche Leistungen für die Öffentlichkeit erbracht werden müssen. Hinzu kommen all jene Aufgaben, die durch Beschlüsse der Bürgerschaft, des Stadtparlaments oder durch eigene Beschlüsse umgesetzt werden müssen.

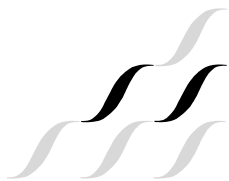
Ansprüche und Komplexität der Geschäfte und Vorgaben steigen von Jahr zu Jahr. Ohne gut ausgebildete und stets auf dem neuesten Stand der fachlichen Kenntnisse gehaltenen Mitarbeitenden wären die Arbeiten der Verwaltung nicht zu bewältigen. Es kommt daher nicht von ungefähr, dass kleinere Verwaltungseinheiten gewisse Aufgaben an nächst grössere delegieren müssen oder sich über kurz oder lang zu entsprechend grösseren politischen Einheiten zusammenschliessen müssen.

Die Stadt Arbon konnte durch die nun abgeschlossene Reorganisation gezielte Verbesserungen und damit eine Effizienzsteigerung vollziehen, welche es stets unter dem Gesichtspunkt geringst möglicher Pensengrössen zu leisten gilt. Im Vergleich zu Gemeinden ähnlicher Grösse im Kanton Thurgau stehen die Stadtverwaltung und der Werkhof hinsichtlich Qualität der Leistungen und der hiezu eingesetzten Zahl der Mitarbeitenden sehr gut da.

Der Stadtrat hält den Grundsatz nach hoher fachlicher Qualität, guter Dienstleistungsbereitschaft und kostenbewusstem Personaleinsatz hoch. Ein Optimum an Effizienz und eine gute Betriebskultur sind wichtigstes Ziel.

Bei der Auswertung der Personaldaten über die letzten Jahre zeigt sich jedoch eine Erhöhung der Pensen und der Arbeitslast im Zusammenhang mit der Einführung des Stadtparlaments sehr deutlich. Es ist nicht allein das Sekretariat, es sind auch die entsprechenden Erwartungen des Stadtparlaments in Form von Anfragen, Interpellationen und Motionen, welche erbracht werden müssen. Der Stadtrat ist ausserdem daran interessiert, durch entsprechende Einsätze auch wieder Erträge zu generieren (Verlustscheinbewirtschaftung, Rückzahlungen einfordern etc.) oder durch präventive Massnahmen in Form von Beratungen (Soziales) Kosten zu verringern.

Seit dem Jahr 2004 und bis zum Voranschlag 2007 ist der Umfang an Stellenprozenten von 70.10 auf 70.95, also um noch nicht einmal eine ganze Stelle angestiegen. Ziel ist allerdings nicht das Einsparen oder Einfrieren der Stellenprozente, sondern eine Effizienzsteigerung des gesamten Betriebes. Die Personalkosten sind im Jahr 2006 um 0.5% gesunken und im Voranschlag 2007 ist eine Verringerung von 2.1% veranschlagt (s. Tabelle unter Punkt 2.).



2. Wie haben sich die Stellenbestände und die Personalkosten in den letzten zehn Jahren gesamthaft und in den einzelnen Abteilungen entwickelt?

Stellenbestände in Prozenten

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	Total
1998	495	715	525	350	1010	400	480	350	1900	200	6425
1999	440	715	525	350	1010	400	480	320	1800	200	6240
2000	440	715	525	350	1010	400	480	320	1900	200	6340
2001	440	715	560	350	1065	400	480	300	1800	200	6310
2002	450	735	540	410	1155	400	480	300	1800	200	6470
2003	¹⁾ 600	735	600	410	1260	480	400	300	1800	200	6785
2004	740	700	600	410	⁵⁾ 1440	400	520	0	1800	³⁾ 400	7010
2005	660	700	600	410	1495	420	520	0	1800	400	7005
2006	690	500	600	²⁾ 510	1485	970	0	0	1800	⁴⁾ 500	7055
Vo2007	640	390	790	510	1505	960	0	0	1800	500	7095

Legende Abteilungen:

A = Stadtkanzlei/Stadtammannamt
B = Finanzen
C = Bau und Planung
D = Steuern
E = Soziales
F = Einwohner
G = Sicherheit
H = Spez. Dienste
I = Werkhof
J = Aussenstellen

Bemerkungen:

- 1) Büro Stadtparlament (100 %)
- 2) Überführung Steuerbezug von B nach D (100 %)
- 3) Formelle Übernahme der MA Rondelle
- 4) Ganzjahresbeschäftigung Bademeister
- 5) Übernahme Sozialversicherungsamt

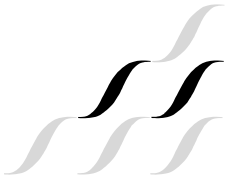
Personalkosten

Die Personalkosten werden nicht nach Abteilung, sondern nach der funktionalen Gliederung der Laufenden Rechnung geführt. Aus Übersichtlichkeitsgründen sind deshalb nur die Totale des Personalaufwandes aufgeführt. Der Personalaufwand beinhaltet den Besoldungsaufwand, die Sozialkosten und die übrigen Personalkosten.

	Fr.	davon Teuerung	Teuerung in Fr.	Veränderung in Fr. exkl. Teuerung	Veränderung exkl. Teuerung
1998	7'876'426	0.0%	0		
1999	7'832'317	0.0%	0	-44'109	-0.6%
2000	7'728'373	1.0%	77'323	-182'267	-2.3%
2001	8'131'363	2.5%	193'209	¹⁾ 209'781	2.7%
2002	8'395'715	0.4%	32'525	231'827	2.9%
2003	8'645'126	0.9%	75'561	173'850	2.1%
2004	8'859'433	0.5%	43'226	171'081	2.0%
2005	9'406'371	1.5%	132'891	²⁾ 414'047	4.7%
2006	9'449'897	1.0%	94'064	-50'538	-0.5%
Vo2007	9'295'700	0.5%	47'249	-201'446	-2.1%

¹⁾ ab 1.1.2001 neues Personal- und Besoldungsreglement mit neuem Einreichungsplan und neuer Lohntabelle (Sämtliche Teuerungsrückstände wurden ausgeglichen.)

²⁾ u.a. Doppelentschädigung Stadtammannamt



3. *Wie viele Voll- und Teilzeitstellen zählte die Stadtverwaltung am 1. Januar 2006 und am 1. Januar 2007?*

01.01.2006	Vollzeitbeschäftigte	50
	Teilzeitbeschäftigte	30
01.01.2007	Vollzeitbeschäftigte	52
	Teilzeitbeschäftigte	32

4. *Mit welchen Pensen sind die Teilzeitbeschäftigten derzeit angestellt?*

Unsere Teilzeit-Angestellten sind mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 20 und 90 Stellenprozenten angestellt. Personen, welche Beruf und Familie verbinden wollen sind darauf angewiesen, dass Arbeitgeber Anstellungen mit einem tiefen Beschäftigungsgrad anbieten.

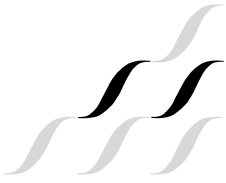
5. *Welche Auswirkungen hat die Auslagerung des Zivilstandsamtes und der Informatik auf den Stellenbestand und den Stellenetat der Verwaltung?*

Mit dem Wegfall des Zivilstandsamtes gingen im Bereich Einwohnerkontrolle und im Bestattungswesen wesentliche Synergien verloren. Personendaten, die bis 30. Juni 2005 von den in Personalunion tätigen Mitarbeitenden im Zivilstandswesen beurkundet wurden, konnten nicht mehr im gleichen Arbeitsgang bearbeitet werden. Vom Kanton wurde der Aufwand für das Zivilstandsamt mit 80 Stellenprozente beziffert. Der Stadtrat hatte aufgrund der Synergieverluste und der massiven Zunahme von Einbürgerungsgesuchen in den Einwohnerdiensten per 1. Juli 2005 nur 60 Stellenprozente abgebaut.

Die Auslagerung der Informatik zum Amt für Informatik des Kantons Thurgau hatte die Streichung der internen Informatikstelle zur Folge. In der Abteilung Finanzen wurden deshalb per 1. November 2006 100 Stellenprozente abgebaut, obwohl gewisse Aufgaben nach wie vor in der Abteilung verbleiben.

6. *Wie gross ist der Anteil der nicht in Arbon und nicht im Thurgau wohnhaften Angestellten?*

Der Stadtrat hat bereits in der Beantwortung der Interpellation Gentsch betreffend Wohnsitznahme von Abteilungsleitenden (2003) ausgeführt, dass bei Anstellungen die Qualifikation im Vordergrund steht. Ebenfalls hält er in seiner Interpellationsantwort fest, dass die Entwicklung des öffentlich rechtlichen Dienstverhältnisses zunehmend in Richtung Angleichung an die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse geht. Im Rahmen dieser Entwicklung sind einige Kantone – so auch der Kanton Thurgau (vgl. § 41 der Staatspersonalverordnung; RB 177.112) – und Gemeinden dazu übergegangen, die Wohnsitzpflicht nur noch bei Erfordernis der Aufgabenerfüllung wie bei Polizei, Feuerwehr und ähnlichem festzuschreiben. So besteht beispielsweise für Lehrerinnen und Lehrer und leitende Angestellte keine Wohnsitzpflicht mehr.



Nicht in Arbon wohnhaft	24 Personen	Fr.	1'117'974	Jahresbesoldung
davon ausserkantonale	11 Personen	Fr.	771'049	Jahresbesoldung

7. *Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, um die Personalkosten kurz- und mittelfristig zu senken?*

Der Stadtrat sieht keinen objektiven Grund, nach all den Anstrengungen und unter einer nach wie vor steten Überlastung der Mitarbeiterschaft, eine Senkung der Personalkosten als prioritäre Zielsetzung zu formulieren.

8. *Was unternimmt der Stadtrat, um die Transparenz im Personalwesen im Rahmen des Budgets und der öffentlichen Information zu verbessern?*

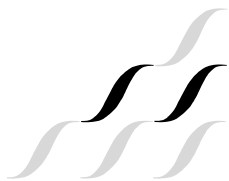
Gemäss Artikel 42 der Gemeindeordnung stellt der Stadtrat das Personal an und genehmigt den Stellenplan. Das Stadtparlament legt im Rahmen des Voranschlags die Besoldungssumme fest.

Das Personalwesen (Abteilung Finanzen) stellt jeweils per 30. September einen Personalinformationsbericht zusammen, welcher aus Transparenzgründen auch die Mitglieder Finanz- und Geschäftsprüfungskommission (FGK) zusammen mit den Unterlagen des zu prüfenden Voranschlags erhalten. In diesem Bericht sind sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter namentlich aufgeführt. Rückwirkend per 31. Dezember 1998 sind sämtliche Personalmutationen kommentiert. Ebenfalls weist der Bericht folgende Bereiche abteilungsweise aus:

- Gleitzeitsaldo und Ferienguthaben
- Absenzen
- Durchschnittliches Dienstalster
- Durchschnittsalter

Es ist uns nicht bekannt, dass solche ausführlichen und transparenten Berichte auch in anderen Stadt- und Gemeindeverwaltungen im Kanton Thurgau verfasst werden. Der Stadtrat ist der Meinung, dass die FGK bestens informiert ist und so den Voranschlag optimal beraten kann. Zudem erhalten die Mitglieder der FGK sämtliche gewünschten Informationen anlässlich der Besprechungen mit dem Stadtrat und den Abteilungsleitenden, mit Ausnahme von personengeschützten Daten (z.B. Besoldung). In der Parlamentsbotschaft zum Voranschlag sind die Veränderungen in den einzelnen Abteilungen oder Bereichen ebenfalls aufgeführt, jedoch nur noch summarisch (siehe z.B. Botschaft zum Voranschlag 2007, Seiten 4 bis 6). Es liegt in der Natur der Sache, dass Kommissionsmitglieder besser informiert sind als die übrigen Parlamentsmitglieder.

Der Stadtrat ist deshalb der Ansicht, dass die Transparenz im Personalwesen ausreichend ist und keiner zusätzlichen Verbesserungsmassnahmen bedarf. Er erachtet es auch nicht als sinnvoll, dass jede Stellenausschreibung mit einer Medienmitteilung ergänzt wird.



FÜR DEN STADTRAT ARBON

Martin Klöti
Stadtammann

Andrea Schnyder
Stadtschreiberin

Arbon, 14. Mai 2007