

**Sitzung vom 05. Juli 2016**

Beschl. Nr. **2016-189**

P2.10.4 Stellenplan generell

Interpellation von Ueli Gräflein und Marianne Oswald betr. Stellenwechsel;  
Beantwortung

**Ausgangslage**

Am 18. Mai 2016 reichten Ueli Gräflein (Grüne), Marianne Oswald (Grüne) und Mitunterzeichnende die Interpellation betreffen Stellenwechsel pro Ressort/Abteilung ein. Die Interpellanten sind der Ansicht, dass bei der Stadt Adliswil oft viele offene Stellen ausgeschrieben und davon immer wieder die gleichen Abteilungen/Ressorts betroffen seien. Sie erkundigen sich nach den konkreten Zahlen betreffend Ein- und Austritten und wollen erfahren, ob der Stadtrat Handlungsbedarf sieht, ob er Massnahmen ergriffen hat und ob bei einvernehmlichen Auflösungen der Arbeitsverhältnisse Abgangsentschädigungen vereinbart wurden.

**Beantwortung der Fragen**

**1. Wie viele Stellenwechsel pro Ressort/Abteilung gab es seit 01.01.2014? Falls möglich, bitten wir um Zahlen pro Abteilung. Falls dies aus Datenschutzgründen unmöglich ist, bitten wir um Zahlen aus den Ressorts. Wir bitten um eine Aufstellung, welche folgende Zahlen beinhaltet:**

Ressort	Bau und Planung	Bildung <sup>1</sup>	Finanzen	Präsidiales	Sicherheit Gesundheit	Soziales <sup>2</sup>	Verwaltungs- leitung	Werkbetriebe	Total
Anzahl Stellenprozente	530	6'097	2'099	2'245	2'295	2'990	130	3'205	19'591
Angestelltenverhältnis besteht ununterbrochen seit mind. 01.01.14	1	72	16	15	22	20	2	29	177
Neueintritte unbefristet	5	24	13	17	14	23	0	15	111
Neueintritte befristet	0	3	1	5	0	6	0	3	18
Auflösung Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmer <sup>3</sup>	3	11	6	9	8	16	0	6	59
Auflösung Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber									2
Auflösung Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen									8
Auflösung infolge Unfall / Krankheit									1
Auslauf befristeter Arbeitsvertrag	1	2	2	5	1	6	0	3	20

<sup>1</sup> ohne Lehr- und Musiklehrpersonen

<sup>2</sup> ohne Altersheimen

<sup>3</sup> inkl. Pensionierungen

Die geringe Anzahl an einvernehmlichen Auflösungen, an Arbeitgeberkündigungen und Auflösungen in Folge Arbeitsunfähigkeit lässt eine detaillierte Auflistung nicht zu, ohne dass auf einzelne Personen geschlossen werden könnte. Daher wurde die gewünschte Tabelle um eine Totalspalte ergänzt.

**2. Sieht der Stadtrat aufgrund der Zahlen aus Fragen Nr. 1 Handlungsbedarf bezüglich Personalfluktuationsrate (generell und spezifisch auf einzelne Abteilungen/Ressorts)? Bewegt sich die Personalfluktuationsrate im üblichen Rahmen von öffentlichen Verwaltungen im Bezirk Horgen und im Kanton Zürich?**

Der Stadtrat sieht keinen generellen Handlungsbedarf. Bisherige Vergleiche haben eine insgesamt durchschnittliche Personalfluktuationsrate ergeben. Dem Kündigungsgrund wird jedoch grosse Aufmerksamkeit geschenkt. Häufen sich Austritte in einem Bereich, werden die Gründe unter Beizug der höheren Vorgesetzten und der Personalabteilung – nötigenfalls mit strukturierten Interviews – untersucht.

**3. Welche Massnahmen wurden unternommen, um die Personalfluktuationsrate zu verringern? Hat der Stadtrat konkrete Pläne und Ideen, wie Personalfluktuationsrate in Zukunft verringert werden kann?**

Wie erwähnt, sieht der Stadtrat keinen Grund, generelle Massnahmen zu ergreifen. Einige Bereiche weisen eine auffällig geringe Fluktuationsrate auf. Bei anderen ist sie zwar relativ hoch, dies aber aus sachlich nachvollziehbaren Gründen (z.B. viele Berufseinsteiger, die eher die Stelle wechseln oder eine Ausbildung in Angriff nehmen oder gewisse Branchen, die im Quervergleich regelmässig höhere Fluktuationsraten aufweisen). In einzelnen Bereichen können jedoch Massnahmen angezeigt sein, wie z.B. die Überprüfung der Ziele der Abteilung, die Veränderung der Prozesse und Strukturen, die Prüfung der Personalressourcen, Personalentwicklungsmassnahmen bei Mitarbeitenden oder Vorgesetzten, Coaching, Supervision.

**4. Üblicherweise werden Auflösungen im gegenseitigen Einvernehmen mit Abgangsentschädigungen (in Form von mehreren Monatslöhnen) abgegolten. Wieviel Lohnaufwand wurde seit dem 01.01.2014 bezahlt, um solche Verträge im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen, ohne dass eine Arbeitsleistung erbracht wurde?**

Bei der Stadt Adliswil ist es keineswegs üblich, bei einvernehmlichen Lösungen Abgangsentschädigungen auszurichten. Nur ausnahmsweise kommen solche vor. Dies ist im Zusammenhang zu sehen, dass üblicherweise vor einer Leistungs- oder Verhaltenskündigung eine Bewährungsfrist von bis zu 6 Monaten eingeräumt werden müsste (vgl. Art. 18 Abs. 1 PeStA). Wenn im Rahmen der Vereinbarung darauf verzichtet wird, kommen anteilige Entschädigungen vor.

Gelegentlich wird im Rahmen der Vereinbarung eine Person vorzeitig freigestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass damit regelmässig auch die Ferien und Mehrzeit abgegolten werden und einer gekündigten Person ohnehin Zeit für die Bewerbung eingeräumt werden müsste. In einem solchen Fall wird die Stelle in der Regel bis zum Ablauf der Anstellung auch nicht besetzt, womit für die Stadt dadurch keine Kostenfolge entsteht.

Seit dem 1. April 2014 wurde für zwei Fälle ein insgesamt fünfstelliger Betrag als Entschädigung ausgerichtet.



Auf Antrag des Stadtpräsidenten fasst der Stadtrat, gestützt auf Art. 87 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderates, folgenden

**Beschluss:**

- 1 Die Interpellation vom 13. Mai 2016 betr. Stellenwechsel pro Ressort/Abteilung von Ueli Gräflein, Marianne Oswald und Mitunterzeichnenden wird gemäss den Erwägungen beantwortet.
- 2 Dieser Beschluss ist öffentlich.
- 3 Mitteilung an:
  - 3.1 Verwaltungsleitung
  - 3.2 Ressortleitende

Stadt Adliswil  
Stadtrat

Harald Huber  
Stadtpräsident

Andrea Bertolosi-Lehr  
Stadtschreiberin