

Interpellation der GPK-Mitglieder Monika Mathers, CSP, Barbara Hotz und Cornelia Stocker, beide FDP, Barbara Stäheli, SP, sowie Stefan Hodel, Alternative, betreffend „Erneuter Abgang im Baudepartement“

Antwort des Stadtrats vom 1. Juni 2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 25. Mai 2010 haben die GPK-Mitglieder Monika Mathers, CSP, Barbara Hotz und Cornelia Stocker, beide FDP, Barbara Stäheli, SP, sowie Stefan Hodel, Alternative, die die Interpellation „Erneuter Abgang im Baudepartement“ eingereicht. Sie stellen darin dem Stadtrat eine Reihe von Fragen. Wortlaut und Begründung des Vorstosses sind aus dem vollständigen Interpellationstext im Anhang ersichtlich.

Die Interpellanten ersuchen um eine „baldige mündliche Beantwortung“. Die verlangten Quervergleiche und die zahlreichen Fragen lassen sich mündlich nur schwer beantworten. Wir unterbreiten Ihnen daher eine schriftliche Antwort. Die Beantwortung der Interpellation ist für die Sitzung des Grossen Gemeinderates vom 8. Juni 2010 traktandiert.

Zur Beantwortung der nachstehenden Fragen 1 – 3 verweisen wir auf Beilage 2: „Austritte und Fluktuationsrate aller Departemente, ohne Werkhof, Lehrpersonen, Aushilfen, Praktikanten, Lernende“.

Frage 1

Wie viele Personen haben in den letzten vier Jahren das Baudepartement (ohne Werkhof) verlassen:

- a) durch natürliche Abgänge
- b) durch Entlassungen
- c) durch Pensionierungen
- d) durch Frühpensionierungen
- e) durch einen Departementswechsel

Antwort:

Vgl. Beilage 2.

Frage 2

Wie viele Personen haben in den vorangehenden fünf Jahren das Baudepartement (ohne Werkhof) verlassen?

Antwort:

Vgl. Beilage 2.

Frage 3

Wie stehen diese Personalfluktuationen im Vergleich zu den anderen Departementen?

Antwort:

Vgl. Beilage 2.

Frage 4

Was sind die Gründe für die zahlreichen Personalwechsel im Baudepartement?

Antwort

Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, unterscheidet sich das Baudepartement im Mittel der vergangen beiden Legislaturperioden nicht wesentlich von den anderen Departementen. Zu erwähnen ist allenfalls die im Jahr 2008 vorgenommene organisatorische Entflechtung der Bereiche Städtebau und Hochbau, die zu gewissen Fluktuationen geführt hat.

Die Gründe für die Austritte sind in der Regel der Wunsch nach beruflicher Veränderung bzw. Weiterentwicklung oder auch ein Wohnortswechsel; in einzelnen wenigen Fällen auch Unzufriedenheit mit dem Aufgabenbereich oder mit der Arbeitsplatzsituation.

Frage 5

Kann man die Kosten ungefähr beziffern, die ein Stellenwechsel in der Verwaltung auslöst (Stellenausschreibung, Evaluationsverfahren, Einarbeitungsprozess)?

Antwort

Die direkten Rekrutierungskosten variieren je nach Art der Stelle stark. Es müssen grundsätzlich sämtliche Stellen ausgeschrieben werden und lösen Inserierungsaufwand aus. Bei einer durchschnittlichen Sachbearbeitungsstelle beschränkt sich dieser Aufwand auf das kostenneutrale Aufschalten des Inserates im Amtsblatt des Kantons Zug und auf

der städtischen Homepage. Kostenpflichtig sind etwa CHF 1'500.00 für die regionalen Zeitungsmedien (i.d.R. Kurzversion für zweimaliges Erscheinen). Die vorgenannten Medien werden meist für jede Ausschreibung genutzt. Je nach Stelle und Arbeitsmarktlage ist auch in Fachzeitschriften zu inserieren. In der Regel empfiehlt sich heutzutage das Nutzen elektronischer Stellenbörsen (CHF 300.00 bis 500.00 pro Stelle). Bei Führungs- oder Fachkaderstellen und bei schwierig zu besetzenden Nichtkaderstellen ist eine Publikation in den Stellenbeilagen weiterer Medien erforderlich. So müssen spezialisierte Kader teilweise überregional gesucht werden, was zusätzliche Insertionskosten auslöst (Beispiel Alpha: CHF 9'000.– – 11'000.–). Zudem müssen schwierig zu besetzende Stellen manchmal mehrmals inseriert werden.

Zu diesen Kosten kommt der Zeitaufwand für das Rekrutierungsverfahren hinzu. Als erstes werden die Stelle und der Stellenbeschrieb überprüft und das Anforderungsprofil als Grundlage für das Inserat und die Vorstellungsgespräche aktualisiert. Was die Vorstellungsgespräche anbelangt, so sind es durchschnittlich rund drei bis vier Erstgespräche und zwei Zweitgespräche mit je einer/m Linienvorgesetzten sowie einer Vertretung des Personaldienstes zuzüglich Dossiertriage und administratives Bewerbungsmanagement, Vertragsausstellung, Mitarbeiterdatenerfassung usw.. Durchschnittlich ist mit einem Arbeitsaufwand von insgesamt rund 40 bis 50 Arbeitsstunden zu rechnen, was im Mittel Bruttolohnkosten einschliesslich Sozialleistungen von etwa CHF 3'000.-- entspricht.

Dazu kommt der Einführungs- und Einarbeitungsaufwand, welcher sich je nach Vakanz sehr unterschiedlich gestaltet. Im HR-Bereich gilt die Faustregel, dass ein Personalwechsel Folgekosten im Gesamtumfang von **etwa einem Jahressalär** der zu besetzenden Funktion nach sich zieht. Dem gegenüber stehen vor allem bei Pensionierungen manchmal grössere Lohneinsparungen, die durch eine Verjüngung des Personals möglich sind.

Die Erfahrung zeigt, dass Kaderrekrutierungen tendenziell teurer sind als Sachbearbeiterstellen. Bei Abteilungs-/Amtsleitenden kommt ein aufwändigeres Rekrutierungsverfahren zum Tragen, in das teilweise auch das zuständige Stadtratsmitglied involviert ist. In einzelnen wenigen Fällen war die Stadt auch schon gehalten, auf externe Branchenspezialisten zur Unterstützung im Mandatsverhältnis zurück zu greifen.

Frage 6

Sind bei Projekten, die Herr Meyerhans leitet, Verzögerungen durch seine Kündigung zu befürchten? Wie wird ein reibungsloser Übergang zu einem Nachfolger gewährleistet?

Antwort

Am 1. April 2010 hat Peter Glanzmann als neuer Leiter Hochbau die Arbeit aufgenommen. In den Projekten „Überbauung Roost“, „Modulpavillon Herti“ und „Neustadt 2“, die von Florian Meyerhans betreut werden, nimmt Peter Glanzmann seit 1. April 2010 die Funktion als Gesamtprojektleiter wahr. Bis zu einer Neubesetzung der

vakanten Stelle wird er die Projektleitung dieser Bauvorhaben persönlich innehaben. Er ist Architekt und ein erfahrener Projektleiter, der diese Projekte kompetent betreut und betreuen wird. Damit kann auch jederzeit ein reibungsloser Übergang gewährleistet werden. Alle Bauprojekte sind den Terminplänen entsprechend auf Kurs und es sind keine Verzögerungen zu erwarten.

Frage 7

Sieht der Stadtrat gezielte Massnahmen/Vorkehrungen, um dem angehäuften Knowhow-Abfluss inskünftig entgegen zu treten?

Antwort

Die vorangehenden Antworten zeigen auf, dass die Abgänge im Baudepartement sowohl im Vergleich mit der Legislaturperiode 2003 bis 2006 wie auch mit den Austritten in der übrigen Verwaltung nicht aussergewöhnlich hoch sind. Was den Abfluss von Knowhow betrifft ist festzustellen, dass ein Weggang von langjährigen Mitarbeitenden der Stadt Zug tatsächlich zu einem solchen Abfluss führen kann. In diesen Fällen, sei es wegen Kündigung oder sei es wegen Pensionierung, muss der Verlust mit einem erhöhten Einsatz der Mitarbeitenden kompensiert werden (in Ausnahmefällen sogar durch den Beizug externer Fachleute). Neue Mitarbeitende hingegen und vorab solche ohne Verwaltungserfahrung holen in den ersten zwölf bis achtzehn Monaten Knowhow vom Arbeitgeber ab. Verlassen also Mitarbeitenden nach kurzer Dauer die Stadt, fliesst kein Knowhow ab. Florian Meyerhans brachte keine Verwaltungserfahrung mit und verlässt die Stadt bereits nach gut einem Jahr. Das lässt auf die Mitnahme von Knowhow und nicht auf einen Abfluss desselben schliessen.

Antrag

Wir beantragen Ihnen, die Antwort des Stadtrats zur Kenntnis zu nehmen.

Zug, 1. Juni 2010

Dolfi Müller, Stadtpräsident

Arthur Cantieni, Stadtschreiber

Beilagen:

1. Interpellation der GPK-Mitglieder Monika Mathers, CSP, Barbara Hotz und Cornelia Stocker, beide FDP, Barbara Stäheli, SP, sowie Stefan Hodel, Alternative, betreffend „Erneuter Abgang im Baudepartement“ vom 25. Mai 2010
2. Auflistung „Austritte und Fluktuationsrate aller Departemente, ohne Werkhof, Lehrpersonen, Aushilfen, Praktikanten, Lernende“