



Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates Frauenfeld

Datum 30. August 2022

Beschluss-Nr. 280

Stellungnahme des Stadtrats zuhanden des Gemeinderates zum Antrag von Gemeinderat Kurt F. Sieber auf Einsetzung einer Parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) «Stadtangestellte»

Am 8. Juli 2022 wurde der Stadtrat durch das Büro des Gemeinderates dazu eingeladen, bis 2. September 2022 eine Stellungnahme zum Antrag von Gemeinderat Kurt F. Sieber auf Einsetzung einer PUK «Stadtangestellte» beim Ratsbüro einzureichen. Dieser Einladung kommt der Stadtrat gerne nach.

Der Stadtrat anerkennt und teilt das Anliegen von Gemeinderat Kurt F. Sieber, dass Mitarbeitende der Stadt ihre Sorgen, Bedenken und Anliegen geschützt und vertrauensvoll äussern können und nimmt solche Meldungen auch ernst. Er bedauert, dass einzelne Mitarbeitende sich in der Vergangenheit offensichtlich nicht genug angehört gefühlt haben. Die Stadt möchte eine Arbeitgeberin sein, bei der sich die Mitarbeitenden wohl fühlen und sich auf ihre Arbeit konzentrieren können. Gleichzeitig sieht der Stadtrat aber auch seine Verpflichtung, die vielen zufriedenen Mitarbeitenden vor einer misstrauischen Grundstimmung einzelner zu schützen, sodass sie ihre gute Arbeit nicht wiederholt in Frage gestellt sehen und sich rechtfertigen müssen. Dies gilt insbesondere für Menschen in Kaderpositionen, die gezwungenermassen auch Entscheide fällen müssen, die nicht bei allen Mitarbeitenden gleichermassen auf Verständnis stossen.

Veränderungen und Organisationsanpassungen waren in vielen Ämtern und Bereichen nötig und zwingend. Solche Anpassungen bringen nicht nur Gewinnerinnen und Gewinner mit sich, dienen jedoch der Sache. Übergeordnetes Ziel von neuen Strukturen ist das zukunftsgerichtete Gesamte.

Der Stadtrat bekennt sich zu den Werten «offen, tatkräftig, persönlich» und strebt im Führungsalltag auch danach, entsprechend zu agieren. Der Stadtrat erachtet die im Antrag angesprochenen Themen als wichtig und erlaubt sich deshalb eine der Wichtigkeit angemessene ausführliche Stellungnahme.

Chronologisch geordnete Vorgeschichte

Am 26. September 2019 gelangte Gemeinderat Kurt F. Sieber im Zusammenhang mit der Vorbereitung einer Einfachen Anfrage «Personelles» per E-Mail an den Stadtpräsidenten. Darin stellte er Fragen zur Zahl von Kündigungen in der Stadtverwaltung Frauenfeld, zu den offenen Stellen, zu deren Besetzungen, zur Verteilung von Kündigungen und offenen Stellen unter Departementen und Ämtern, zur Beurteilung von Führungspersonen bei einer Häufung von

Kündigungen, zur Einschätzung des Stadtrates sowie 2 Fragen ausserhalb des Themenkomplexes «Personelles» zum Umgang mit der Erstellung von Bewilligungen. Am 28. Oktober 2019 fand ein Gespräch zwischen dem Stadtpräsidenten und Gemeinderat Kurt F. Sieber statt, wobei die gestellten Fragen beantwortet wurden.

Am 9. Dezember 2020 reichte Gemeinderat Kurt F. Sieber eine Einfache Anfrage «Stadtangestellte» ein. Darin stellte er ähnliche Fragen wie mehr als ein Jahr zuvor, ergänzt um Fragen zur letzten Personalumfrage und zum Aussetzen der individuellen Lohnanpassung im Budget 2021. Der Stadtrat beantwortete die Fragen am 9. März 2021 zuhanden des Gemeinderates¹. An der Sitzung des Gemeinderates vom 28. April 2021 verlas Gemeinderat Kurt F. Sieber eine Persönliche Erklärung. Er monierte, dass zwischen der Beantwortung des Stadtrates und ihm persönlich zugetragenen Informationen von Mitarbeitenden (anonym gehalten) eine Diskrepanz bestehe. *«Umfrageergebnisse würden getürkt, die Stimmung sei im Keller, es würde nur noch Dienst nach Vorschrift geleistet, man könne sich aus Angst vor Kündigung nicht outen etc.»* Gemeinderat Kurt F. Sieber machte beliebt, die Personalfragen zur Chefsache des Stadtpräsidenten zu machen und eine «Ombudsstelle für Personalfragen» ausserhalb der Stadtverwaltung einzurichten.

Am 1. Mai 2021 erschien in der Thurgauer Zeitung ein Artikel unter dem Titel «Ich mache mir grosse Sorgen», worin Gemeinderat Kurt F. Sieber seinen Standpunkt ausführen konnte. Auch der Stadtpräsident kam zu Wort. Er wies darauf hin, dass der Stadtrat die Hinweise ernst nehme und er Mitarbeitenden, die sich mit einem Anliegen an ihn wenden würden, absolute Vertraulichkeit garantiere. Bis dahin sei kein Stadtratsmitglied direkt von angeblichen personellen Missständen in Kenntnis gesetzt worden. In der Folge gelangte der Stadtpräsident an Gemeinderat Kurt F. Sieber und es kam am 10. Mai 2021 erneut zu einem persönlichen Gespräch. Dessen Inhalt wurde von Gemeinderat Kurt F. Sieber als vertraulich deklariert. Der Stadtpräsident informierte am 1. Juni 2021 den Stadtrat in allgemeiner Form, dass ein Gespräch stattgefunden habe.

Zwischen dem 27. Mai 2021 und dem 21. April 2022 wurde das Thema «Personelles» an 5 Sitzungen der Geschäftsprüfungskommission Finanzen und Administration (GPK F+A) und 3 Sitzungen der Geschäftsprüfungskommission Gesellschaft, Gesundheit und Freizeitanlagen (GPK GGF) thematisiert und abgeschlossen. Diese Diskussionen wurden über weite Strecken als vertraulich erklärt, weshalb nicht involvierte Mitglieder des Stadtrates auf Grund fehlender Einsicht in die Protokolle keine genaueren Kenntnisse haben. An den Sitzungen der GPK F+A vom 27. Mai 2021 und vom 9. September 2021 überreichte Gemeinderat Kurt F. Sieber dem Stadtpräsidenten Dokumente mit 5 anonymen Rückmeldungen und einer von einer namentlich bekannten Person. Zudem erwähnte Gemeinderat Kurt F. Sieber am 27. Mai 2021 mündlich weitere Beispiele ohne Namensangaben der Meldenden. Die Adressaten der Vorwürfe wurden mehrheitlich namentlich genannt oder waren auf Grund ihrer Funktionsbezeichnung identifizierbar.

Mit Einverständnis von Gemeinderat Kurt F. Sieber besprach der Stadtpräsident die jeweiligen Dokumente mit den betreffenden Departementsvorständen. Diese wiederum gingen den Hinweisen im Rahmen der aufgrund der teilweisen Anonymität eingeschränkten Möglichkeiten nach, was zum Teil zu Unsicherheit und ungunen Gefühlen bei Vorgesetzten führte. Der Stadt-

¹ <https://www.frauenfeld.ch/public/upload/assets/34647/Nr.%2096%20-%20Stadtangestellte%20von%20GR%20Kurt%20F.%20Sieber.pdf?fp=1>

präsident selber führte mit einem Mitarbeiter, der selber gekündigt hatte, und einem ehemaligen Mitarbeiter, der ebenfalls selber gekündigt hatte, im September/Oktober 2021 je ein Gespräch. Auch deren Hinweise gab er dem zuständigen Departementsvorstand weiter, welcher wiederum sich der Sache annahm.

Anfang 2022 ergab eine Überprüfung der Entschädigungen für den Winterdienst der Stadt Frauenfeld, dass diese Vergütung bisher nicht einheitlich gehandhabt wurde. Rechtliche Abklärungen zeigten, dass eine Entschädigung geschuldet ist. Deshalb beschloss der Stadtrat am 22. März 2022, den betroffenen Mitarbeitenden für nachvollziehbare Einsätze rückwirkend auf fünf Jahre eine Entschädigung gemäss der Entschädigungstabelle 2022 zur kleinen Besoldungsverordnung im Betrag von 420'000 Franken (inklusive Sozialleistungen) auszurichten.

Zuordnung der Meldungen bezüglich Anzahl, Herkunft und Inhalt

Über Gemeinderat Kurt F. Sieber gelangten wie im vorausgehenden Kapitel beschrieben schriftlich 5 anonyme Meldungen zum Stadtpräsidenten. Im Rahmen von GPK F+A-Sitzungen wurden von Gemeinderat Sieber weitere Meldungen genannt. Dem Stadtpräsidenten wurde im Rahmen eines Gesprächs eine längere Zusammenstellung von einem Mitarbeiter ausgehändigt und es fand mit einem anderen ehemaligen Mitarbeiter ein Gespräch statt. Insgesamt liegen demzufolge offiziell Meldungen von 7 Personen vor. Wie dem Stadtrat zugetragen worden ist, sind weitere Meldungen einzelner Personen in Umlauf gebracht worden. Der Stadtrat ist erstaunt darüber, dass er nicht direkt davon in Kenntnis gesetzt worden ist.

Aus den 7 Meldungen kristallisieren sich 2 Themenkreise heraus:

1. Unzufriedenheit mit Restrukturierungen und daraus folgenden neuen Zuordnungen von Aufgabenfeldern. Dies führe zu einem schlechten Betriebsklima.
2. Die Führung, die Arbeitsweise, das Rekrutierungsvorgehen und der Umgang mit gesetzlichen Vorgaben einer bestimmten Führungsperson werden kritisiert.

Einige der Meldungen werden klar als Nacherzählung von Aussagen anderer gekennzeichnet. Als Begründung für die Anonymität wird jeweils angeführt, dass bei Bekanntwerden des Namens mit der Kündigung oder mit Mobbing gerechnet werden müsse.

Als Lösungsansätze werden in den Meldungen verschiedene Vorschläge gemacht:

- Die kritisierten Führungspersonen seien zu sanktionieren.
- Die Departementsvorstände sollten sich vermehrt um die Belange der Mitarbeitenden kümmern.

Getroffene Massnahmen

Der Stadtrat und die involvierten Gremien des Gemeinderates haben die Meldungen, soweit sie ihnen bekannt gemacht wurden, ernst genommen. Seitens der GPK F+A sowie GGF fanden diverse Anhörungen statt, in denen die Vorwürfe einer Person an die Adresse der Amts- und Departementsleitung thematisiert und geklärt wurden. Seitens des Stadtrates wurden Massnahmen im Bereiche der Führungsarbeit, der Mitarbeitendenberatung und der Kommunikation ergriffen:

Führungsarbeit:

- In diversen Ämtern haben Führungswshops stattgefunden. Dabei wurden bis auf Stufe Bereichsleitung alle Führungspersonen involviert, um die gemeinsam festgelegten Ziele auf alle Stufen zu transformieren.
- Im November 2020 wurde erstmalig eine Mitarbeiterumfrage auf Grundlage eines von dem Unternehmen Joineer² entwickelten Teambarometer-Modells durchgeführt. Diese findet teamweise und namentlich statt. Die auf die Stadtverwaltung und ihre Betriebe ausgerichtete Umfrage besteht aus 6 Fragen. Diese werden von den Mitarbeitenden auf einer Skala gemäss dem Schweizerischen Notensystem bewertet und dann mit sogenannten Feedforwards (Verbesserungsvorschlägen) ergänzt. Die Teamrückmeldungen werden anschliessend mit den Teams besprochen. Seither haben weitere zwei Joineer-Umfragen stattgefunden, eine vierte ist vorbereitet und wird im September 2022 durchgeführt. Die Mitarbeiterumfrage Teambarometer wurde nach dreimaliger Durchführung analysiert und die Fragestellungen wurden angepasst, sodass bei der neuerlichen Durchführung Resultate generiert werden können, die den Teams in ihrer Arbeit und Zusammenarbeit noch gezielter weiterhelfen.
- Die Vorwürfe an die Adresse von Führungspersonen wurden von den Departementsvorständen mit diesen thematisiert. Allenfalls notwendige Anpassungen in Organisation und Prozessen wurden umgehend eingeleitet und umgesetzt.

Mitarbeitendenberatung:

- 2020 regte das städtische Personalamt gegenüber dem Stadtpräsidenten die Einführung der Mitarbeitendenberatung durch MOVIS³ an. Der Stadtpräsident orientierte den Stadtrat im ersten Halbjahr 2021 über diese Möglichkeit und wurde von diesem dazu ermächtigt, zusammen mit dem Personalamt die entsprechenden Abklärungen zu treffen. Mit Beschluss vom 14. September 2021 hat sich der Stadtrat für die Einführung der Mitarbeitendenberatung von MOVIS per 1. Januar 2022 ausgesprochen und sich die Kompetenz dazu von der GPK F+A anschliessend bestätigen lassen. Die Mitarbeitenden- und Fachberatung von MOVIS beinhaltet eine professionelle und vertrauliche Beratung zu betrieblichen, persönlichen, gesundheitlichen, finanziellen und eingliederungsspezifischen Themen. Der Fokus liegt dabei auf der Prävention. Die Mitarbeitenden können sich telefonisch, online oder persönlich an eine Beraterin oder einen Berater eines MOVIS-Standorts wenden (u.a. in Frauenfeld, Winterthur, Schaffhausen, Uzwil, St. Gallen). Die Beratungen sind vertraulich und für Mitarbeitende kostenlos. Mitarbeitende können sich direkt mit ihren Fragestellungen an MOVIS wenden oder durch interne Stellen an diese weitergeleitet werden. Zusätzlich bietet MOVIS eine Fachberatung für Vorgesetzte und das Personalamt an. Eine Fachberatung soll eine kompetente, neutrale Aussenansicht einbringen, beim Reflektieren von anspruchsvollen Situationen helfen, beim Vorbereiten von schwierigen Gesprächen unterstützen sowie professionelles Fachwissen zu psychosozialen Themen bieten.

Kommunikation:

- Am 28. September 2021 nahm der Stadtrat die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse «Logib» zur Kenntnis, die der Stadt die Einhaltung der Bundesvorgaben attestiert. Die Mitarbeitenden wurden durch den Gesamtstadtrat an 3 Informationsveranstaltungen «Stadtrat direkt» im November 2021 über das Angebot von MOVIS sowie über die Resultate der Lohngleichheitsanalyse informiert. Zudem stellte auch Gemeinderat

² <https://joineer.com>

³ <https://www.movis.ch>

Pascal Frey in seiner Funktion als Präsident des städtischen Personalverbandes dessen Dienstleistungen vor. Der Stadtpräsident seinerseits verwies darauf, dass Anliegen bei den Vorgesetzten, beim Personalamt und in letzter Instanz auch bei ihm persönlich eingebracht werden könnten. Es nahmen insgesamt 120 Mitarbeitende an den Informationsveranstaltungen teil. Die Möglichkeit, Fragen zu stellen und zu diskutieren, wurde zum Teil rege genutzt. Die Präsentationen wurden anschliessend intern den Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

- Der Stadtpräsident hat mehrmals zeitnah direkten Kontakt mit Gemeinderat Kurt F. Sieber aufgenommen, wenn dieser im Gemeinderat, in der GPK F+A oder in der Öffentlichkeit das Thema «Personelles» aufgebracht hatte. Die GPK F+A sowie GGF konnten jeweils direkt mit den Departementsvorständen jene Fragen erörtern, die sich ihnen im Zusammenhang mit Personellem gestellt haben.
- Zwei Mal im Jahr treffen sich eine Delegation des Personalverbandes mit dem Stadtpräsidium und der Leitung des Personalamtes zum Austausch über personelle Angelegenheiten.

Beurteilung

Gemäss der Gemeindeordnung ist der Gemeinderat die Legislative und das politische Kontrollorgan der Stadt (Art. 19). Seine Befugnisse sind vorab finanzieller und rechtssetzender Natur (Art. 31). Der Stadtrat ist die Exekutive und vertritt die Gemeinde nach aussen (Art. 33). Er leitet und überwacht die Gemeindeverwaltung und regelt die Aufgaben und Kompetenzen der Departemente und Amtsstellen durch eine Verordnung (Art. 36). Er ist für die personellen Belange zuständig (Art. 38).

Der Personalführung liegt eine klare Aufgabenteilung zugrunde, festgehalten in der Verordnung über die Organisation der Verwaltung: Der Stadtrat setzt kollegial als Exekutive die Vorgaben der Legislative um (Art. 3). Er ist für die Tätigkeit der gesamten Stadtverwaltung und ihrer Betriebe verantwortlich (Art. 4). Dem Stadtpräsidium obliegt die Repräsentation der Stadt (Art. 14) und es leitet die Stadtratssitzungen (Art. 15). Die Mitglieder des Stadtrates leiten und überwachen die ihnen vom Stadtrat zugewiesenen Departemente und sind verantwortlich für deren Arbeiterledigung (Art. 17). Die Departementsvorstände vertreten ihr Departement gegen aussen und führen es strategisch (Art. 30). Die Konferenz der Amtsleitungen ist als Bindeglied zwischen Stadtrat und Amts- und Betriebsleitungen mit departementsübergreifenden Themen befasst (Art. 48). Die Amts- und Betriebsleitungen wiederum sind das operative Führungsorgan innerhalb der Departemente und zeichnen verantwortlich für die Verwaltungsführung ihres Amtes oder Betriebes (Art. 53). Somit obliegt die personelle Führung der Amts- und Betriebsleitungen den jeweils zuständigen Departementsvorständen, jene der weiteren Mitarbeitenden wiederum den weiteren Kaderstufen, angefangen bei den Amts- und Betriebsleitungen.

Die dem Stadtrat bekannten Meldungen sind gemessen an der Gesamtzahl von rund 700 Mitarbeitenden wenige. Sie beanstanden neben Unzufriedenheiten unterschiedlicher Natur zum Teil Angelegenheiten, die reglementarisch möglich sind (Besetzung von Stellen auf dem Berufungsweg). Die von den Meldenden selber genannten Lösungsansätze sind aus Sicht Stadtrat in ihrer Gesamtheit für die Stadt nicht oder wenig zielführend.

Die Mitarbeitenden der Stadt haben vielfältige Möglichkeiten, ihre Anliegen einzubringen beziehungsweise ihre Ansprüche geltend zu machen:

- Linie: Was einem beschäftigt oder stört, sollte in erster Instanz mit den direkten Vorgesetzten besprochen werden. Diese sind im Sinne der Werte «offen, tatkräftig, persönlich» angehalten, solche Inputs ernst zu nehmen. Das Teambarometer bietet eine gute Möglichkeit, Inputs in Form von Verbesserungsvorschlägen im Team zu platzieren und gemeinsam zu besprechen. Im Durchschnitt erzielten die Teams eine Bewertung zwischen 4,5 und 5,5 auf einer Skala von 1 bis 6. Ist bei den direkten Vorgesetzten kein Gehör zu finden, stehen auch deren Vorgesetzte inklusive die Departementsvorstände zur Verfügung.
- Personalamt und Stadtpräsidium: Das Personalamt kann jederzeit kontaktiert werden und steht für Auskünfte und Beratungen zur Verfügung. Davon wird von unterschiedlicher Ebene und mit verschiedenen Fragestellungen wöchentlich mehrmals Gebrauch gemacht. Da die Mitarbeitenden des Personalamtes in Teilzeit arbeiten, empfiehlt es sich, bei weitergehenden Fragestellungen vorgängig einen Besprechungstermin zu vereinbaren. Der Auftrag des Personalamtes ist es, jeweils die Angelegenheit gesamtheitlich, unter Einbezug der jeweils anderen Seite, zu betrachten. Die Kapazität ist mit 380 Stellenprozent bei 700 Mitarbeitenden allerdings begrenzt. Auch der Stadtpräsident hat gegenüber den Mitarbeitenden mehrfach schriftlich und mündlich kommuniziert, dass Anliegen an ihn adressiert werden können. Dies kommt allerdings sehr selten vor.
- Personalverband: Der Personalverband steht seinen Mitgliedern mit Rat und Tat zur Seite. Wie häufig dies in Anspruch genommen wird, entzieht sich der Kenntnis des Stadtrates.
- MOVIS Mitarbeitendenberatung: Im ersten Halbjahr 2022 wurde MOVIS von 27 Personen kontaktiert, in 11 Fällen zu betrieblichen, in 10 zu gesundheitlichen, in 4 zu persönlichen und in 2 zu finanziellen Themen. Bei den betrieblichen Themen handelte es sich in 8 Fällen um Konflikte, bei den gesundheitlichen in 7 um die psychische Belastung.
- Begutachtungskommission in Besoldungsfragen: Diese paritätische Kommission der Stadt steht für Stellungnahmen zur Verfügung, wenn Mitarbeitende in Lohnangelegenheiten mit Entscheidungen nicht einverstanden sind. Diese wurde seit 2015 2 Mal angerufen und die Kommission empfahl, diese beiden Rekurse abzulehnen.
- Personalrekurskommission Thurgau: Diese kantonale Kommission steht den Mitarbeitenden als Rekursinstanz (nächste Rechtsmittelinstanz nach dem Stadtrat) in allen Personalthemen inkl. Lohn zur Verfügung. Sie wurde seit 2015 3 Mal angerufen. Alle 3 Rekurse wurden abgewiesen, einer davon an das Verwaltungsgericht weitergezogen und ebenfalls abgewiesen.

Die vorhandenen Möglichkeiten, Anliegen einzubringen beziehungsweise Ansprüche geltend zu machen, werden gemessen an der Anzahl von Mitarbeitenden wenig genutzt. Die Resultate des Teambarometers weisen Durchschnittswerte von etwas unter einer 5 auf einer Skala von 1 bis 6 auf. Vor diesem Hintergrund beurteilt der Stadtrat generell die Situation der Stadtangestellten als gut. In einzelnen Ämtern und Abteilungen mag das Betriebsklima angespannt sein. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen machen gesetzliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen organisatorische und aufgabenmässige Anpassungen notwendig, die zu Unsicherheiten führen können. Zum anderen hat die in die gleiche Zeit fallende Coronapandemie mit ihren Massnahmen bezüglich Reduktion von Kontakten und zeitweiser Home-Office-Pflicht sicherlich zu einer zusätzlichen Belastung beigetragen. Die Akzeptanz von Unzulänglichkeiten und auch Fehlern, die unbestrittenermassen in allen von Menschen geprägten Institutionen zu finden sein werden, nimmt in solchen Situationen ab.

Der Stadtrat ist sich dieser Problematiken bewusst und hat zusammen mit den Amtsleitenden die vorgängig vorgestellten Massnahmen (Teambarometer, MOVIS Mitarbeitendenberatung) an mehreren Kaderanlässen getreu den Werten «offen, tatkräftig, persönlich» erarbeitet. Er ist überzeugt, dass Probleme nur dann gelöst werden können, wenn sie offen thematisiert und gemeinsam angegangen werden. Insofern bereitet es ihm Sorge, dass in einigen Bereichen offenbar die Angst herrscht, dass beim offenen Ansprechen von Problemen Mobbing oder eine Kündigung drohe. Dem Stadtrat sind keine Fälle bekannt, wo dies je der Fall gewesen ist. Insbesondere ist seines Wissens in den letzten Jahren niemandem mit solcher Begründung gekündigt worden.

Der Stadtrat stellt weiter fest, dass anonymen Meldungen nicht differenziert und sorgfältig unter Berücksichtigung aller Umstände auf den Grund gegangen werden kann. Sie tragen eher dazu bei, dass das Klima vergiftet wird. Zukunftsfähige, allseits tragbare Lösungen wachsen nicht auf dem Boden der Anonymität.

Vor diesem Hintergrund kommt der Stadtrat bezüglich der von Gemeinderat Kurt F. Sieber einer PUK aufzutragenden Fragestellungen zu folgender Beurteilung:

1. *«Alle mir gemeldeten «Unzufriedenheiten» abklärt»*: Die von Gemeinderat Kurt F. Sieber gemeldeten «Unzufriedenheiten» sind an mehreren Sitzungen der GPK F+A sowie GGF geklärt worden.
2. *«In allen Departementen die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der internen Weisungen, insbesondere Home Office, untersucht»*: Es gibt keine Hinweise, wonach die Arbeitsbedingungen und internen Weisungen über einen monierten und ausführlich geklärten Fall hinaus nicht eingehalten würden.
3. *«Alle Neuanstellungen der letzten Jahre auf korrekte Ausschreibung und korrekte Besetzung und vorgenommene Pensenerhöhungen untersucht»*: Gemäss Art. 6 Abs. 1 der Personalverordnung sind Stellen in der Regel öffentlich auszuschreiben. Der Berufungsweg ist damit nicht ausgeschlossen. Angesichts des Fachkräftemangels wird im Bedarfsfall gezielt davon Gebrauch gemacht. Für Arbeitspensenerhöhungen innerhalb des Stellenplans liegt das Verfahren in der Verantwortung der Amtsleitenden. Für Stellenplanerhöhungen ist der Stadtrat zuständig, das Budget für solche gibt der Gemeinderat frei. In diesem Themenbereich sind die Prozesse klar und sie werden jederzeit eingehalten.
4. *«Bei Neuanstellungen der letzten 3 Jahre beurteilen, ob nur durch persönliche Beziehungen Stellen besetzt wurden»*: Der Berufungsweg ist, wie unter Punkt 3 erwähnt, möglich, aber nicht die Regel. Neben der Bekanntheit der Person spielen dessen Qualifikationen selbstverständlich eine entscheidende Rolle für eine Anstellung. Dies zu beurteilen obliegt den Vorgesetzten als anstellende Instanz.
5. *«Alle Leistungsprämien und Lohnzulagen der letzten 3 Jahre auf Korrektheit untersucht»*: Wie auf Seite 3 erwähnt, fand Anfang 2022 eine Überprüfung der Entschädigungen für den Winterdienst statt. Daraufhin wurde beschlossen, rückwirkend auf 5 Jahre eine Entschädigung gemäss der Entschädigungstabelle 2022 zur kleinen Besoldungsverordnung im Betrag von 420'000 Franken auszurichten. Da die bei der Begutachungskommission für Lohnfragen oder bei der kantonalen Personalrekurskommission in den Jahren ab 2015 eingegangenen Einsprachen weder Leistungsprämien noch Lohnzulagen betreffen, darf davon ausgegangen werden, dass die Stadt Frauenfeld in diesem Zusammenhang insgesamt korrekt vorgeht. Dasselbe belegt das Resultat der Lohngleichheitsanalyse.

6. *«Alle Austrittsgespräche der letzten 3 Jahre und die entsprechend getroffenen Konsequenzen und Massnahmen untersucht»*: Jährlich verlassen die Stadt – Lernende, in die Pension gehende oder stundenweise Angestellte eingeschlossen – über 100 Mitarbeitende. Es wird mit ihnen ein Austrittsgespräch geführt und dokumentiert. Auffälligkeiten werden mit dem Departementsvorstand besprochen und es werden – wenn nötig – Massnahmen beschlossen. Sie finden bei Bedarf Eingang in die Zielvereinbarungsgespräche mit den Vorgesetzten. Aus Sicht des Stadtrates ist der Prozess in dieser Form hinreichend ausgestaltet.
7. *«Die Verwendung der städtischen Fahrzeuge und Materialien der letzten 3 Jahre überprüft, ob diese ausschliesslich zu dienstlichen Zwecken verwendet wurden»*: Städtische Fahrzeuge und gewisse Materialien dürfen von den Mitarbeitenden gegen Entgelt auch privat genutzt werden.

Einschätzung bezüglich weiterer Massnahmen

Der Stadtrat erachtet die bestehenden Möglichkeiten für Stadtangestellte, Anliegen anzubringen und Probleme anzusprechen, als gut und umfassend. Mit der Einführung der externen Mitarbeitendenberatung MOVIS gibt es eine weitere Anlaufstelle ausserhalb der Stadtverwaltung und ihrer Betriebe. Zudem hat der Stadtpräsident wiederholt kommuniziert, Anliegen von Mitarbeitenden absolut vertraulich zu behandeln. Den von Gemeinderat Kurt F. Sieber weitergegebenen Meldungen wurde, soweit dies auf Grund der Anonymität ihrer Urheberinnen und Urheber möglich war, nachgegangen. Gegenüber den Geschäftsprüfungskommissionen gibt der Stadtrat offen und aktiv Auskunft. Der Stadtrat respektive die Departementsvorstände stehen Gesprächen auch mit den betroffenen Personen offen gegenüber.

Der Stadtrat sieht keine hinreichenden Gründe, die für die Einsetzung einer Parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) sprechen würden. Neben geschätzten Kosten von 100'000 Franken für die extern beauftragte Person dürfte auch der zeitliche Aufwand in der Verwaltung und den Betrieben gross sein. Diese Aufwände stehen auch in keinem Verhältnis zum Nutzen, da aus Sicht des Stadtrates mit keinen wesentlichen zusätzlichen Erkenntnissen zu rechnen ist. Auch muss der Schaden aufgerechnet werden, den die öffentlichkeitswirksame Einsetzung einer PUK für die Stadt als Arbeitgeberin haben dürfte: Das Image dürfte nachhaltig beschädigt werden, das Gewinnen von qualifiziertem Personal würde zusätzlich massiv erschwert werden. Darunter hätten nicht nur die Mitarbeitenden selber zu leiden, sondern die ganze Bevölkerung. In der Verwaltung und den Betrieben ist der Fachkräftemangel seit längerem stark spürbar – mit entsprechenden Kosten. Eine PUK könnte zu einem fatalen Kollateralschaden führen. Der Stadtrat erachtet daher den Reputationsschaden als sehr gross.

Der Stadtrat hätte aber auch die Möglichkeit, eine Administrativuntersuchung einzuleiten. Wohl würde diese durch eine externe Person mit umfangreichen Kompetenzen geführt, doch sie würde immer noch im Auftrag des Stadtrates handeln. Der Stadtrat erachtet auch diese Massnahme zum einen als unnötig und unverhältnismässig. Zum anderen würden vermutlich die Resultate einer solchen Untersuchung von jenen Mitarbeitenden, die sich anonym an Dritte gewandt haben, als nicht ausreichend vertrauenswürdig erachtet werden, weil der Stadtrat selber den Auftrag gegeben hätte.

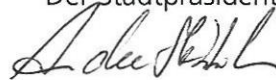
Die aus Sicht des Stadtrates einzig sinnvolle Begründung für die Einsetzung einer PUK wäre, dass sie ein faires Verfahren garantieren würde, in welchem neben den gegenüber der PUK

aus der Anonymität hinaustretenden Meldungsgeberinnen und -gebern auch die von den Anschuldigungen direkt Betroffenen zu Wort kommen könnten. Den Werten «offen, tatkräftig, persönlich» könnte auf diese Weise wieder auf allen Seiten nachgelebt werden.

Bei 700 Mitarbeitenden sind Konflikte und herausfordernde Situationen wohl nicht zu vermeiden. Der Stadtrat bedauert, wenn sich Menschen aus solchen Gründen veranlasst sehen, eine neue Stelle zu suchen. Und die Stadt ist auf kompetente und zufriedene Mitarbeitende angewiesen. Über alles betrachtet, schätzt der Stadtrat auch aufgrund von Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft die Situation der Mitarbeitenden als gut ein und beurteilt auch die Arbeit der Amtsleitenden als sehr positiv.

Nach Abwägung von Chancen und Risiken, Aufwand und Nutzen kommt der Stadtrat zum Schluss, dem Gemeinderat zu empfehlen, den Antrag auf eine PUK abzulehnen. Aus Sicht des Stadtrates steht dem grossen Aufwand kein auch nur annähernd verhältnismässiger Nutzen gegenüber. Sollte der Gemeinderat sich dennoch für eine PUK entscheiden, wird der Stadtrat aber selbstverständlich mit dieser zusammenarbeiten.

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD
Der Stadtpräsident



Die Stadtschreiberin



Die übrigen Mitglieder des Stadtrates:



Elsbeth Aepli Stettler

Vizepräsidentin und Vorsteherin Departement für Alter und Gesundheit



Barbara Dätwyler Weber

Vorsteherin Departement für Soziales und Gesellschaft



Fabrizio Hugentobler

Vorsteher Departement Thurplus, Freizeit und Sport



Andreas Elliker

Vorsteher Departement Bau und Verkehr

Mitteilung an:

- Mitglieder des Gemeinderates, via Ratsbüro (Mailversand)