



## PROTOKOLL STADTRAT KLOTEN

04. Juni 2024 · Beschluss 148-2024

0.5.4 Parlamentarische Vorstösse

IDG-Status: öffentlich

### **Anfrage 9592; Daniel Körner, FDP.Die Liberalen Kloten; Umgang mit Fachkräftemangel in der Stadtverwaltung und im Privatsektor; Antwort des Stadtrats**

Daniel Körner, FDP und Mitunterzeichnende haben am 16.04.2024 die folgende Anfrage eingereicht:

*Am 28.3.2022 veröffentlichte der Kanton Zürich eine Studie, die auf einer repräsentativen Stichprobe basiert und auf einer Lohnstrukturerhebung<sup>1</sup> beruht. Diese ergab, dass der Medianlohn in der Zürcher Gesamtwirtschaft (privater und öffentlicher Sektor) 7114 Franken pro Monat beträgt. Unterschiede bestehen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Wer in der Verwaltung arbeitet, verdient im Mittel rund 1000 Franken mehr als in der Privatwirtschaft. Der Fachkräftemangel in der Schweiz stellt für den Privatsektor wie auch für die öffentliche Verwaltung eine Belastung dar. Es ist bekannt, dass die Stadtverwaltung Kloten grosszügige Sozialleistungen sowie zusätzliche Ferientage und grosszügige Pensionskassenbeiträge anbietet. Diese Vorteile sind hilfreich, um Mitarbeiter anzuziehen und zu halten, führen jedoch dazu, dass die Stadt die privaten KMU-Unternehmen um qualifiziertes Personal konkurriert und so den Fachkräftemangel im privaten Sektor verstärkt.*

*Wir von der FDP stellen daher folgende Fragen an den Stadtrat:*

- 1. Gab es bereits Gespräche zwischen der Stadt und der KMU-Wirtschaft über den Fachkräftemangel und die Konkurrenzierung des privaten Sektors durch den öffentlichen Sektor?*
- 2. Wie hoch ist der Medianlohn bei der Stadtverwaltung?*
- 3. Wie ist der Medianlohn in vergleichbaren Gemeinden wie Bülach, Dübendorf, Volketswil, Dietikon?*
- 4. Wie beurteilt der Stadtrat, nach Ressorts aufgeteilt, das Gesamtpaket bestehend aus Lohn-Sozialleistungen, wie etwa Vaterschaftsurlaub, Ferienansprüche, Taggeld- und Unfallversicherung, PK-Leistungen Frühpensionierung im Vergleich zu den anderen Gemeinden?*
- 5. Wir bitten den Stadtrat um eine Gesamtbeurteilung der Lage. Wie steht die Stadtverwaltung in Sachen Arbeitgeber-Attraktivität im Vergleich zu anderen Gemeinden da?*
- 6. Wie bewertet der Stadtrat das Gesamtpaket in Frage 4 im Vergleich zur regionalen KMU — Wirtschaft?*
- 7. Nach Ressort aufgeteilt: Wo rekrutieren wir unsere Mitarbeiter und wohin gehen sie. In die Privatwirtschaft oder zu anderen Gemeinde-/Stadtverwaltungen?*
- 8. In welchen Ressorts ist der Fachkräftemangel am grössten?*
- 9. Wie kann sich die Stadt Kloten in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt behaupten, damit sie weiterhin erstklassige Angestellte gewinnen und halten kann, ohne die Privatwirtschaft übermässig zu konkurrenzieren?*

### **Antwort des Stadtrats**

- 1. Gab es bereits Gespräche zwischen der Stadt und der KMU-Wirtschaft über den Fachkräftemangel und die Konkurrenzierung des privaten Sektors durch den öffentlichen Sektor?**

<sup>1</sup> Anm. StR: Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundes des Jahres 2020 (Basierend auf Lohndaten vom Oktober 2020).

Nein. Seitens der Stadt bestand dafür bisher kein Bedarf und es wurde auch seitens Gewerbe (z.B. Gewerbeverein) kein entsprechendes Anliegen an die Stadt herangetragen.

2. Wie hoch ist der Medianlohn bei der Stadtverwaltung?

Der Medianlohn (2022) in der Stadtverwaltung Kloten beträgt Fr. 6'009.

Für das Jahr 2024 (weil alle Vergleichsgemeinden ebenfalls dieses Jahr genommen haben) beträgt der Medianlohn in der Stadtverwaltung Kloten Fr. 6'973.

3. Wie ist der Medianlohn in vergleichbaren Gemeinden wie Bülach, Dübendorf, Volketswil, Dietikon?

Bülach: Fr. 7'195<sup>2</sup>

Dübendorf: 7'725<sup>3</sup>

Volketswil: Fr. 6'340<sup>4</sup>

Dietikon: Fr. 7'308<sup>5</sup>

Der Vergleich der Medianlöhne zwischen den einzelnen Gemeinden ist nicht sehr zielführend, da diese stark durch die jeweilige Gemeindeorganisation beeinflusst werden. So gibt es z.B. Gemeinden mit eigenen oder privatisierten Pflegeinstitutionen, Gemeinden mit ausgegliederten oder gemeindeeigenen Werkbetrieben, Gemeinden mit grosser oder nur minimaler Sportinfrastruktur sowie Einheitsgemeinden mit Primar- und Oberstufe oder nur mit Primarstufe.

Zum Vergleich:

Im Jahr 2020 lag der mittlere Bruttolohn für eine Vollzeitstelle in der **Stadt Zürich** bei 8000 Franken pro Monat. Das ist deutlich mehr als im Landesmittel. Je nach Branche, Position, Ausbildung und Geschlecht der Beschäftigten kann der Wert deutlich vom Mittel abweichen.

Im **Kanton Zürich** (basierend auf der vom Anfragsteller selbst angeführten Studie 2022) beträgt der Medianlohn im öffentlichen Sektor Fr. 7'935.

4. Wie beurteilt der Stadtrat, nach Ressorts aufgeteilt, das Gesamtpaket bestehend aus Lohn- Sozialleistungen, wie etwa Vaterschaftsurlaub, Ferienansprüche, Taggeld- und Unfallversicherung, PK - Leistungen Frühpensionierung im Vergleich zu den anderen Gemeinden?

Es ist unklar, was der Anfragsteller unter "Ressorts" versteht. Gemäss Gemeindeordnung der Stadt Kloten gibt es keine Ressorts mehr, sondern (23) Politikfelder. Die Verwaltung ist in sechs Geschäftsbereiche gegliedert, welche aber wiederum zahlreiche verschiedene Berufsgruppen vereinen. Oder meint der Anfragsteller etwa Branchen, wie z.B. Kfm. Berufe, Sozialberufe, Pflegeberufe, Handwerkliche Berufe usw.? Letztendlich ist dies aber irrelevant, da sämtliche Angestellten der Stadt Kloten nach einheitlichen gesetzlichen Grundlagen basierend auf der Mitarbeiterverordnung angestellt sind

Der Stadtrat beurteilt das sog. "Gesamtpaket" als gut. Mit der Revision der Mitarbeiterverordnung (Mavo) wurde vor allem eine Angleichung an das Personalrecht geschaffen, nach welchem auch zahlreiches Gemeindepersonal angestellt ist.

<sup>2</sup> Jahreslohn Fr. 93'540 (Stand 30.4.2024, ohne Lernende, Praktikant/innen und Lehrpersonen nach kantonalem Recht)

<sup>3</sup> Grundlage der Berechnung sind alle Angestellten des Politischen Guts im Monatslohn/Jahreslohn ausgenommen Lernende und Praktikanten. Stichmonat Mai 2024

<sup>4</sup> Basis Mai 2024

<sup>5</sup> nur Durchschnittslohn erhältlich: Bruttolohnsumme (bei 100 %) geteilt durch die Anzahl Mitarbeitenden.

Diese Zahl ist ohne Lernende und Praktikanten, ohne Mitarbeitende im Stundenlohn und ohne befristet angestellte Personen.

5. Wir bitten den Stadtrat um eine Gesamtbeurteilung der Lage. Wie steht die Stadtverwaltung in Sachen Arbeitgeber-Attraktivität im Vergleich zu anderen Gemeinden da?

Die Stadtverwaltung Kloten steht in Bezug auf die Arbeitgeber-Attraktivität gut da. Dafür sind aber nicht nur Faktoren wie Lohn und Lohnnebenleistungen ausschlaggebend, sondern auch andere Faktoren wie die Unternehmenskultur, das Arbeitsklima und die Offenheit des Arbeitgebers gegenüber alternativen Arbeitsmodellen (Teilzeit, Homeoffice etc).

Es gibt aber auch Gemeinden und Städte, welche Ihren Mitarbeitenden im Bereich der Lohnnebenleistungen deutlich mehr bieten wie z.B. das ZVV Plus Abonnement, Gratiskaffee und Getränke, REKA Checks, Lunchchecks usw.

6. Wie bewertet der Stadtrat das Gesamtpaket in Frage 4 im Vergleich zur regionalen KMU –Wirtschaft?

Diese Frage kann nicht beantwortet werden, da dem Stadtrat detaillierte Informationen über die Anstellungsbedingungen in der regionalen KMU Wirtschaft nicht vorliegen.

7. Nach Ressort aufgeteilt: Wo rekrutieren wir unsere Mitarbeiter und wohin gehen sie. In die Privatwirtschaft oder zu anderen Gemeinde-/Stadtverwaltungen?

Siehe auch hier die einleitende Bemerkung zu Frage 4.

Die Stadtverwaltung Kloten rekrutiert Ihre Mitarbeitenden in der Regel über die einschlägigen Onlineportale wie publicjobs.ch, jobs.ch, Fachportale, Homepage der Stadt Kloten sowie Social Media wie, Facebook, Instagram, LinkedIn. Für besondere Funktionen kann dies auch über Inserate in der Fachpresse erfolgen. Für Lehrpersonen wird zum Beispiel auch an einer Arbeitgebermesse teilgenommen, um geeignete Bewerbungen zu generieren.

Abgänge erfolgen ebenfalls aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedliche Gebiete. So gehen Lehrabgänger (v.a. im Kfm. Bereich) entweder in andere Gemeinden oder in die Privatwirtschaft, oder absolvieren als dritte Möglichkeit in eine entsprechende Weiterbildung auf Fachhochschulniveau. Mitarbeitende aus Pflegeberufen wechseln in der Regel in andere Pflegeinstitutionen, wobei dies privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Einrichtungen sein können. Handwerkliche Berufe können ebenfalls sowohl in die Privatwirtschaft oder aber in einen anderen Bereich einer Gemeinde wechseln. Berufliche Wechsel sind insbesondere für jüngere Mitarbeitende oft auch mit einem Karriereschritt und Lohnsprung verbunden, für den in der Stadtverwaltung Kloten keine entsprechende Möglichkeit bestand. Eine genaue Statistik ist hier nicht erhältlich, da keine systematische Datenerfassung stattfindet.

8. In welchen Ressorts ist der Fachkräftemangel am grössten?

- a. Pflegeberufe, wobei sich die Lage hier nach den vom Stadtrat beschlossenen Verbesserungen (aufgrund der Umsetzung der Pflegeinitiative) entspannt hat.
- b. Spezielle Funktionen in Verwaltungsberufen, wie z.B. Sachbearbeiter/innen Zusatzleistungen, Zivilstandsbeamte/Zivilstandsbeamtinnen.
- c. Polizisten/Polizistinnen: da wir nur ausgebildete Polizisten einstellen können und keine eigene Ausbildung von Quereinsteigern anbieten können.
- d. Handwerkliche Berufe wie Hauswarte oder Fachpersonen Betriebsunterhalt

- e. Kaderfunktionen im Verwaltungsbereich
- f. Lehrpersonen

9. Wie kann sich die Stadt Kloten in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt behaupten, damit sie weiterhin erstklassige Angestellte gewinnen und halten kann, ohne die Privatwirtschaft übermässig zu konkurrenzieren?

Durch die im Rahmen der Revision der Mitarbeiterverordnung umgesetzten Neuerungen wurde die Attraktivität der Arbeitsbedingungen in der Stadt Kloten auf ein vergleichbares und konkurrenzfähiges Niveau angehoben. Um die Arbeitszufriedenheit von aktuellen Mitarbeitenden zu erhalten und neue Fachkräfte zu gewinnen sind nicht nur extrinsische, sondern vor allem intrinsische Motivatoren wichtig. Die Stadt Kloten stärkt das Zugehörigkeitsgefühl ihrer Mitarbeitenden (Vision 2030 – WIR-Gefühl schaffen) mit unterschiedlichen Massnahmen: Mitarbeitergespräche mit gemeinsamer Definition übergeordneter Ziele und eigener Beiträge sowie Entwicklungszielen, Care-Management mit Unterstützung der Mitarbeitenden und Vorgesetzten, Stärkung der Führungsverantwortlichen durch interne oder externe Weiterbildungen, regelmässige einfache Feierabend-Apéros, Partizipation bei Geschäften mit weitreichenden Auswirkungen auf das Personal, einer positiven Fehlerkultur, Digitalisierungsstrategie, etc. Die Stadt Kloten achtet darauf, in Bewegung zu bleiben. Eine bewusste Konkurrenzierung der Privatwirtschaft findet nicht statt, zumal die dortigen Berufsprofile in der Verwaltung kaum vorhanden sind. Es ist jedoch ein Element der Wirtschaftsfreiheit, dass Arbeitnehmende in der Wahl ihrer Stelle frei sind und auch ein Wechsel in eine öffentlich-rechtliche Anstellung möglich ist, wenn das entsprechende Profil der Person mit der Stelle übereinstimmt.

**Beschluss:**

1. Der Stadtrat genehmigt die Antwort zur Anfrage von Daniel Körner, FDP, betreffs Umgang mit Fachkräftemangel in der Stadtverwaltung und im Privatsektor. Er bittet den Fragesteller um Kenntnisnahme.

**Mitteilungen an:**

- Daniel Körner (GR FDP), Weinbergstrasse 23, 8302 Kloten
- Gemeinderat

Für Rückfragen ist zuständig: Thomas Peter, Verwaltungsdirektor, 044 815 12 58

**STADTRAT KLOTEN**

  
René Huber  
Präsident

  
Thomas Peter  
Verwaltungsdirektor

**Versandt: 10. Juni 2024**