



Beschluss des Stadtrats

vom 13. Dezember 2023

GR Nr. 2023/479

Nr. 3705/2023

Schriftliche Anfrage von Selina Walgis und Luca Maggi betreffend Aus-, Fort- und Weiterbildungen des städtischen Personals, Angebote für Arbeitnehmende in niedrigen Funktionsstufen, Rahmenbedingungen zur Unterstützung der Mitarbeitenden, Anzahl gewährter bezahlter und unbezahlter Urlaubstage sowie Angaben zu den übernommenen Kosten

Am 4. Oktober 2023 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Selina Walgis und Luca Maggi (beide Grüne) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2023/479, ein:

Das städtische Bildungsreglement (AS-Nr.: 177.140) legt unter anderem die Handhabung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen des städtischen Personals fest. Gemäss Art. 3 ist die kontinuierliche und gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung Bestandteil der städtischen Personalpolitik und bezweckt, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Persönlichkeit der Arbeitnehmer*innen entsprechend den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen zu fördern und weiterzuentwickeln. In Anbetracht des aktuell herrschenden Fachkräftemangels sind Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zentral. Dabei ist es insbesondere wichtig, dass auch Arbeitnehmenden niedriger Funktionsstufen solche Angebote unterbreitet werden und diese effektiv wahrgenommen werden können.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Ist der Stadtrat der Meinung, dass es wichtig ist, dass gerade auch Arbeitnehmenden niedriger Funktionsstufen Angebote für Aus-, Fort- und Weiterbildung gemacht werden? Bitte um eine begründete Antwort.
2. Durch welche Rahmenbedingungen und Massnahmen unterstützt die Stadt Zürich ihre Mitarbeitenden Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren?
3. Bei Dienstabteilungen ab 300 Angestellten: Wie viele Tage bezahlter Urlaub für wie viele Mitarbeitende werden aufgeschlüsselt nach Funktionsstufen 1-6, 7-12, 13-18 pro Jahr für Aus-, Fort- und Weiterbildungen gesprochen? Wir bitten um die Zahlen der letzten 5 Jahre.
4. Bei Dienstabteilungen ab 300 Angestellten: Wie viele Tage unbezahlter Urlaub für Aus-, Fort- und Weiterbildungen wurden für wie viele Mitarbeitenden aufgeschlüsselt nach Funktionsstufe 1-6, 7-12, 13-18 pro Jahr bewilligt? Wir bitten um die Zahlen der letzten 5 Jahre.
5. Bei Dienstabteilungen ab 300 Angestellten: Wie oft übernahm die Arbeitgeberin die Kosten vollständig oder teilweise, gewährte bezahlten Urlaub oder keines von beidem? (aufgeschlüsselt nach Funktionsstufe 1-6, 7-12, 13-18) Wir bitten um Zahlen der letzten 5 Jahre.

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Art. 3 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) legt die Grundsätze und Instrumente der städtischen Personalpolitik fest. Gestützt darauf werden in Art. 6^{bis} der dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen (AB PR, AS 177.101) die Grundsätze zur Mitarbeitenden-Entwicklung wie folgt festgehalten:

1. Die Stadt fördert Mitarbeitende systematisch und unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Dabei sind sowohl die Interessen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden als auch die Möglichkeiten und der Bedarf aus betrieblicher Sicht zu berücksichtigen.



2/4

2. Die Mitarbeitenden-Entwicklung erfolgt strategie-, kompetenz-, lebensphasen- und transferorientiert.
3. Führungskräfte, Mitarbeitende sowie HR- und Personalentwicklungs-Fachleute tragen gemeinsam zum Gelingen individueller Entwicklungs- und Bildungsmassnahmen bei.
4. Eine abgeschlossene Entwicklungs- oder Bildungsmassnahme führt nicht automatisch zu einem Anspruch auf Beförderung, Lohnerhöhung, Änderung des Tätigkeitsfeldes oder der Funktion.
5. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten für Bildungsmassnahmen in einem separaten Erlass. Diese Grundhaltung wird in sämtlichen Massnahmen zur Bildung und Entwicklung des gesamten städtischen Personals angewandt und findet Eingang in der aktuellen wie auch in den früheren HR-Strategien.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Ist der Stadtrat der Meinung, dass es wichtig ist, dass gerade auch Arbeitnehmenden niedriger Funktionsstufen Angebote für Aus-, Fort- und Weiterbildung gemacht werden? Bitte um eine begründete Antwort.

Mitarbeitenden-Entwicklung ist dem Stadtrat ein personalpolitisch zentrales Anliegen über sämtliche Funktionsstufen hinweg und bedeutet:

- sicherzustellen, dass sich die Kompetenzen sämtlicher Mitarbeitenden laufend weiterentwickeln, auch mit Blick auf die Veränderung von Anforderungen, Digitalisierung und Berufsfelder.
- die berufliche Zufriedenheit und intrinsische Motivation der Mitarbeitenden zu fördern, ihre Stärken zu nützen, ihre Kompetenzen zu erweitern sowie die Mitarbeitenden-Bindung zu begünstigen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- den betrieblichen Bedarf der Organisationseinheiten (OE) und deren personellen Anforderungen laufend mit den Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu verbinden.
- die Grundlage für den Erhalt und die Förderung der langfristigen Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu schaffen.

Frage 2

Durch welche Rahmenbedingungen und Massnahmen unterstützt die Stadt Zürich ihre Mitarbeitenden Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren?

Die personalrechtlichen Grundlagen und die Haltung des Stadtrats werden durch die folgenden Rahmenbedingungen und Massnahmen gestützt:

- Es besteht ein **gesamtstädtisches Kompetenzmodell** sowie eine Ergänzung für spezifische Kompetenzen in der digitalisierten Arbeitswelt. Dieser **objektivierte Bezugsrahmen** beschreibt die Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen der städtischen Mitarbeitenden und Führungskräfte, die für den Erfolg der Stadtverwaltung relevant sind. Es



3/4

schaft ein gemeinsames Verständnis, sorgt für eine einheitliche Begriffsverwendung und bietet einen verbindlichen Orientierungsrahmen. Stadtweit einheitlich beschrieben sind die Selbst-, Sozial- und Führungskompetenzen mit den zugehörigen Verhaltensdimensionen, während fachspezifische Anforderungen in den Dienstabteilungen definiert werden.

- Mit dem ZBG besteht ein zentraler Prozess, in dem Stärken sowie Verbesserungspotenzial der Mitarbeitenden eingeschätzt und dokumentiert werden. Im Zielvereinbarungs- und Entwicklungsgespräch werden gemeinsam Entwicklungsziele und -massnahmen besprochen und anschliessend im individuellen Entwicklungsplan festgehalten. Diese dienen zur gezielten Förderung von Kompetenzen der Mitarbeitenden und dem Erhalt der internen und externen Arbeitsmarktfähigkeit. Um die Mitarbeitenden nach einheitlichen Kriterien zu fördern, bildet das gesamtstädtische Kompetenzmodell die Basis für diesen Prozess. Zahlreiche Hilfsmittel und Seminarangebote unterstützen Führungskräfte und Mitarbeitende dabei, bedarfsorientiert zielführende Aus- und Weiterbildungen und weitere Entwicklungsmassnahmen zu identifizieren. Der ZBG-Prozess wurde im September 2023 weiter optimiert: So wurden Praxistipps erstellt und die Leitfäden für Mitarbeitende und Führungspersonen überarbeitet. Diese können im Intranet oder direkt aus dem Basisformular in SAP SF aufgerufen werden. Bestehende Hilfsmittel wurden optimiert und die E-Learnings für Führungspersonen und Mitarbeitende aktualisiert. Schliesslich wurde das Seminar «Das ZBG als Führungsinstrument» im städtischen Bildungsangebot überarbeitet und stärker auf die Mitarbeitenden-Entwicklung fokussiert. Das Angebot richtet sich sowohl an neue als auch an erfahrene Führungspersonen der Stadt Zürich und ist über das Bildungsportal buchbar.
- Es besteht ein umfassendes internes Bildungsangebot mit rund 170 unterschiedlichen Präsenz- und etwa 70 Online-Kursen, das auf dem gesamtstädtischen Kompetenzmodell aufbaut. Nach dem Grundsatz des lebenslangen Lernens gehören sämtliche städtischen Mitarbeitende zur Zielgruppe. Das Angebot erstreckt sich von Kursen für Lernende, über Berufsbildende unterschiedlicher Berufsgruppen über Fachkräfte in unterschiedlichen beruflichen Situationen über neue und langjährige Mitarbeitende bis hin zu Führungskräften auf unterschiedlichen Stufen.
- Die Kriterien für externe Weiterbildungen, wie sie das Bildungsreglement vorsieht, sind für sämtliche Mitarbeitenden unabhängig von Funktion, Funktionsstufe oder Betriebszugehörigkeit gleich. Mit der Regelung werden externe Weiterbildungen unter Beteiligung der Stadt – in Abhängigkeit der betrieblichen Notwendigkeit bis hin zu 100 Prozent – aktiv gefördert.

Frage 3

Bei Dienstabteilungen ab 300 Angestellten: Wie viele Tage bezahlter Urlaub für wie viele Mitarbeitende werden aufgeschlüsselt nach Funktionsstufen 1-6, 7-12, 13-18 pro Jahr für Aus-, Fort- und Weiterbildungen gesprochen? Wir bitten um die Zahlen der letzten 5 Jahre.

Die erwähnten Daten können nicht aus den Personalsystemen gezogen werden, da die Organisationseinheiten (OE) unterschiedliche Zeiterfassungssysteme einsetzen und die Schnittstelle ins SAP HCM nur konsolidierte Abwesenheitsdaten liefert.



4/4

Wollte man gefragte Daten auswerten, müsste dies dezentral in den Dienstabteilungen, mit unverhältnismässig hohem Aufwand erarbeitet werden. Wobei es auch hier fraglich ist, ob dies – gerade bei grösseren Dienstabteilungen – auch in der gewünschten Aufteilung gemacht werden könnte.

Frage 4

Bei Dienstabteilungen ab 300 Angestellten: Wie viele Tage unbezahlter Urlaub für Aus-, Fort- und Weiterbildungen wurden für wie viele Mitarbeitenden wurden aufgeschlüsselt nach Funktionsstufe 1-6, 7-12, 13-18 pro Jahr bewilligt? Wir bitten um die Zahlen der letzten 5 Jahre.

Die erwähnten Daten können nicht aus den Personalsystemen gezogen werden, da die Organisationseinheiten (OE) unterschiedliche Zeiterfassungssysteme einsetzen und die Schnittstelle ins SAP HCM nur konsolidierte Abwesenheitsdaten liefert. Beim unbezahlten Urlaub (UBU) kommt erschwerend hinzu, dass dieser im System nicht differenziert erfasst wird. Eine Kategorisierung des UBU ist somit nicht möglich.

Frage 5

Bei Dienstabteilungen ab 300 Angestellten: Wie oft übernahm die Arbeitgeberin die Kosten vollständig oder teilweise, gewährte bezahlten Urlaub oder keines von beidem? (aufgeschlüsselt nach Funktionsstufe 1-6, 7-12, 13-18) Wir bitten um Zahlen der letzten 5 Jahre.

HRZ legt mit den obigen Rahmenbedingungen und Massnahmen die Grundlage, auf der die Organisationseinheiten (OE) ihre Aus-, Weiter- und Entwicklungsmassnahmen aufbauen. In der detaillierten Ausgestaltung der Prozesse haben die Organisationseinheiten (OE) aber Freiräume.

Daher kann aus den aktuellen Systemen keine flächendeckende, allumfassende Auswertung von Bildungsdaten gezogen werden, aus denen begründete Aussagen und Schlüsse gezogen werden könnten. Ausbildungskosten werden aber in jedem Fall in der Buchhaltung festgehalten. Dies sind die einzigen, nachvollziehbaren Werte, die ausgewertet werden können. Jedoch können diese Werte aus der Finanzbuchhaltung nicht auf Funktionsstufen oder Mitarbeitendenkategorien zugeteilt werden.

Gemäss Auswertungen aus dem SAP BI FI/CO für Dienstabteilungen mit mehr als 300 Anstellungen (18 DA) wurden über die Zeitspanne von 2019 bis 2022 pro Jahr die nachfolgenden Mittel verwendet:

2019	Fr. 13 250 313.–
2020	Fr. 10 757 845.– (Pandemiejahr)
2021	Fr. 13 221 697.–
2022	Fr. 15 422 507.–

Die Detailbeträge pro Organisationseinheit für die Jahre 2019–2022 sind in der Beilage ersichtlich.

Im Namen des Stadtrats
Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cucho-Curti