

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 215/2009

Sitzung vom 23. September 2009

1535. Anfrage (Arbeitsbedingungen Staatspersonal)

Die Kantonsräte Yves Senn, Daniel Oswald, Winterthur, und Peter Uhlmann, Dinhard, haben am 29. Juni 2009 folgende Anfrage eingereicht:

In vergangenen Ratsdebatten wurde schon mehrfach behauptet, dass der Kanton Zürich ein unattraktiver Arbeitgeber sei, jüngstes Beispiel bei der Debatte um die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs (siehe Protokoll der 112. Kantonsratssitzung).

In diesem Zusammenhang stellen wir dem Regierungsrat folgende Fragen:

1. Wie sieht der Regierungsrat die Attraktivität des Kantons Zürich als Arbeitgeber?
2. Welche wesentlichen Vorteile haben die Angestellten des Kantons Zürich gegenüber den Angestellten der Privatwirtschaft?
3. Welche wesentlichen Nachteile haben die Angestellten des Kantons Zürich gegenüber den Angestellten der Privatwirtschaft?
4. Wie lange ist die durchschnittliche Vertragsdauer aller Angestellten des Kantons Zürich (unbefristete Verträge auf 100%-Basis)?
5. Wie verhält sich die Fluktuationsrate im Vergleich mit anderen Kantonen?
6. Wie viele Kündigungen wurden in den vergangenen drei Jahren durch die Arbeitnehmer selber ausgesprochen?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Yves Senn, Daniel Oswald, Winterthur, und Peter Uhlmann, Dinhard, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Der Kanton Zürich ist einer der grössten öffentlichen Arbeitgeber der Schweiz und zugleich der Arbeitgeber mit der grössten Anzahl Mitarbeitender innerhalb des Kantonsgebietes. Er verfügt über eine grosse Vielfalt von interessanten Aufgaben und anspruchsvollen Stellen. Die meisten Aufgaben haben Dienstleistungscharakter und erfordern gut bis sehr gut qualifiziertes Personal. Die Arbeits- bzw. Anstellungsbedingungen des Kantons sind im Vergleich mit denjenigen des Durchschnitts aller

Arbeitgeber als konkurrenzfähig zu bezeichnen. Um die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber hoch zu halten, werden die Arbeitsbedingungen laufend modernisiert und an die gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst. So werden beispielsweise mehrere Arbeitszeitmodelle angeboten, die dem Wunsch der Mitarbeitenden nach Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit Rechnung tragen. Auch die grosszügigen Kompensationsmöglichkeiten von Mehr- oder Überzeitguthaben sowie das umfassende Weiterbildungsangebot tragen zur Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber bei.

Insbesondere in Zeiten von Wirtschaftskrisen ist der Kanton Zürich als Arbeitgeber attraktiv, da er aufgrund der rechtlich verankerten, somit stabilen und transparenten Anstellungsbedingungen sowie der relativen Sicherheit der Arbeitsplätze allgemein als zuverlässig gilt und eine arbeitnehmerfreundliche Personalpolitik betreibt.

Zu Fragen 2 und 3:

In Abhängigkeit persönlicher Präferenzen der Angestellten des Kantons Zürich und potenzieller neuer Mitarbeitender werden Vor- und Nachteile der Arbeitsbedingungen in unterschiedlicher Intensität wahrgenommen oder sogar gegensätzlich bewertet. Ausserdem sind in der Privatwirtschaft die Arbeitsbedingungen unterschiedlich geregelt. Diese müssten nach Branchen und Betriebsgrössen unterschieden werden, damit ein aussagekräftiger Vergleich mit den kantonalen Arbeitsbedingungen durchgeführt werden kann. Dies kann im Rahmen dieser Antwort nicht geleistet werden. Eine blosser Aufzählung von Vor- und Nachteilen ist darum nur bedingt aussagekräftig.

Die wesentlichen Unterschiede zur Privatwirtschaft liegen in den stärker vom Prinzip der Rechtsstaatlichkeit geprägten Verfahrensregeln und in der relativen Arbeitsplatzsicherheit, die nach wie vor sehr hoch ist. Der Einfluss der Politik wirkt sich auf Handlungsspielräume einschränkend aus. Entscheidungsprozesse sind entsprechend zeitintensiv. Dies kann sich unter Umständen negativ auf die Arbeitgeberattraktivität des Kantons Zürich auswirken. Allerdings bewegen sich viele Angestellte der Privatwirtschaft in einem vergleichbaren Arbeitsumfeld. Anstelle des politischen Einflusses haben sie sich an den Interessen des leitenden Managements sowie insbesondere des Aktionariats bzw. der Eigentümerschaft auszurichten.

Die Lohn- und Anstellungsbedingungen für das obere und oberste Kader sind gegenüber vergleichbaren, fortschrittlichen privaten aber auch öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern in einzelnen Bereichen (Lohnniveau, Ferienregelung, Fringe Benefits) weniger attraktiv. So gestalten sich die Rekrutierungen von gewissen oberen und obersten Kader- und Spezialistenfunktionen wegen des Lohnniveaus zum Teil als schwierig.

Zu Frage 4:

Gegenwärtig verfügen die Angestellten des Kantons über durchschnittlich rund zwölf Dienstjahre.

Zu Frage 5:

Ein Vergleich der Fluktuationsrate mit anderen Kantonen kann im Rahmen der Beantwortung dieser Anfrage nicht vorgenommen werden. Dazu müssen zunächst die Erhebungs- und Berechnungsgrundlagen zur Personalfluktuationsstandardisiert und diese nach den unterschiedlichen Personalgruppen wie dem Polizeipersonal, dem Lehrpersonal, dem Gesundheitspersonal und dem Verwaltungspersonal im engeren Sinne ausgewertet werden. Das Personalamt hat für dieses Projekt ein interkantoniales Forum Personalcontrolling aufgebaut, bei dem auch die Bundesverwaltung und grosse kommunale Verwaltungen vertreten sind, um die Erhebungsgrundlagen von wesentlichen Kennzahlen des Personalcontrollings zu standardisieren und entsprechende Vergleiche künftig zu ermöglichen.

Zu Frage 6:

Die Mitarbeitenden, die selber kündigen, werden durch die Nettofluktuation ausgewiesen, während die Bruttofluktuation sämtliche Ausgänge umfasst. In den vergangenen drei Jahren betrug die Nettofluktuation der Angestellten der Direktionen und der Rechtspflege ohne die selbstständigen Anstalten insgesamt durchschnittlich 6–8% pro Jahr. Diese Quote umfasst die Nettofluktuation der Angestellten des Verwaltungs- und Betriebspersonals sowie der Lehrpersonen. Die Nettofluktuation der einzelnen Direktionen und der Rechtspflege bewegte sich in den letzten drei Jahren in einer Bandbreite von rund 2,5–11%. In diesen Zahlen sind auch Kündigungen von Mitarbeitenden enthalten, die eine neue Stelle in einem anderen Amt derselben Direktion oder in einer anderen Direktion antreten. Es handelt sich also nicht nur um Mitarbeitende, die den Kanton als Arbeitgeber verlassen. Die ausgewiesenen Fluktuationszahlen bewegen sich in einem normalen Rahmen, sie dürfen als insgesamt niedrig beurteilt werden. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass die Fluktuation bei Monopolberufen (etwa zwei Drittel des Personals) allgemein niedrig ist, weil wenig berufliche Alternativen bei anderen Arbeitgebern bestehen. Um künftig die Gründe, weshalb Mitarbeitende kündigen, analysieren zu können, hat der Regierungsrat am 1. Juli 2009 einheitliche Regelungen zur Durchführung der Austrittsgespräche und zur Berichterstattung festgelegt (RRB Nr. 1071/2009). Ab 2010 werden alle Direktionen gegenüber dem Regierungsrat sowohl die Personalfluktuationszahlen bei den Arbeitnehmenden, die selber kündigen, als auch die Gründe für deren Kündigung ausweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi