

Sitzung vom 23. April 1997

904. Interpellation (Mobbing in der Verwaltung)

Kantonsrat Hans-Peter Portmann, Zürich und Mitunterzeichnende haben am 3. März 1997 folgende Interpellation eingereicht und schriftlich begründet:

In den Medien und in der Presse hört und liest man in letzter Zeit vermehrt über die Thematik «Mobbing». In diesem Zusammenhang muss man zur Kenntnis nehmen, dass Fachleute von einer hohen Anzahl an Mobbing-Fällen aus der Verwaltung sprechen. Wir bitten den Regierungsrat diesbezüglich, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welche Bedeutung misst der Regierungsrat dem Thema «Mobbing» in der kantonalen Personalführung zu?
2. Hat der Regierungsrat Kenntnis von Mobbing-Aktivitäten innerhalb der Verwaltung?
3. Sind Führungskräfte und Personalverantwortliche innerhalb der Verwaltung über die Thematik «Mobbing» informiert, und können diese auf allfällig auftretende Mobbing-Fälle richtig reagieren?
4. Gibt es im Personalamt Richtlinien, wie bei auftretendem Mobbing vorzugehen ist?
5. Wie könnte aus Sicht des Regierungsrates der kantonale Ombudsmann in die Mobbing-Bekämpfung miteinbezogen werden?
6. Kann sich der Regierungsrat vorstellen, mobbinggeschädigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Beratung zur Verfügung zu stellen?

Begründung:

Immer mehr Menschen leiden am Arbeitsplatz unter Mobbing. Gerade in einer Zeit, wo der Arbeitsmarkt aufgrund der schlechten Wirtschaftslage übersättigt ist, die Firmen Arbeitsplätze abbauen und gewaltige Restrukturierungen durchpauken und wo Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tagtäglich um Position und Akzeptanz kämpfen müssen, da breitet sich Mobbing erschreckend schnell aus. Mobbing ist eine Form von Schadenzufügung an andere Menschen, über deren Erscheinungsbild und Auswirkungen bislang Personalfachleute und Führungskräfte noch wenig wissen, wie kürzlich die Mobbing-Fachstelle des Kaufmännischen Verbandes feststellte. Mobbing verursacht seelische und körperliche Krankheiten, welche dem Staat und der Gesellschaft langfristig hohe Kosten verursachen werden und somit zu einem brisanten gesundheitspolitischen Faktor werden. Prävention und frühzeitiges Erkennen von auftretendem Mobbing sind erforderlich. Dass dies aber nicht einfach ist, bestätigen die Ausführungen der Mobbing-Beratungsstelle der Patientenstelle in Zürich. Demzufolge wagen viele Geschädigte den Weg zu ihren Vorgesetzten oder zu den Personalbüros nicht, da diese entweder selber am Mobbingprozess beteiligt sind oder aus Gründen der Unkenntnis der Materie die Hilfesuchenden wieder abweisen. Erschreckend ist jene Aussage der Beratungsstelle, wonach über die Hälfte der Patienten in Zürich aus der öffentlichen Verwaltung stammen. Daraufhin hat das Personalamt der Stadt Zürich reagiert und übergibt heute Hilfesuchende direkt der Mobbing-Beratungsstelle. Der Kanton Zürich als einer der grössten Arbeitgeber hat die Aufgabe, diese Problematik ebenfalls ernsthaft anzugehen und mit Signalwirkung für die Privatwirtschaft Lösungen auszuarbeiten. Ein erster Schritt dazu ist die Thematisierung des Problems auf dem politischen Parkett.

Auf Antrag der Direktion der Finanzen
beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Interpellation Hans-Peter Portmann, Zürich und Mitunterzeichnende wird wie folgt beantwortet:

1. Das «Mobbing» ist in gleicher Weise ernst zu nehmen wie andere Personalführungsprobleme, welche entweder am Arbeitsplatz entstehen oder welche die Arbeitsleistung negativ beeinflussen können (Arbeitszuteilung, Einsatz, Demotivation, Unzufriedenheit, Krankheit, private Situation usw.). Vor zwei Jahren ist mittels Regierungsratsbeschluss die Personalbetreuung neu geregelt worden: Durch eine klare Definition der Verantwortlichkeiten sind die Voraussetzungen für eine Optimierung dieses

Aufgabenbereichs geschaffen worden. Die Verantwortung für die Personalbetreuung ist entsprechend der dezentralen Organisation der operativen Personalarbeit in der kantonalen Verwaltung primär den Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei sowie den Personaldienststellen der Ämter und Abteilungen zugewiesen worden.

2. Aufgrund der vorerwähnten Organisation fallen das Erfassen von Mobbing-Aktivitäten und deren Unterbinden in die Verantwortung der Dienstabteilungen der einzelnen Direktionen bzw. der letztgenannten selber. Der Regierungsrat könnte bei konkreten Massnahmen, welche aufgrund von entsprechenden Aktivitäten gegen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen verfügt werden sollen, involviert werden, wenn sie in seine Zuständigkeit fallen: Versetzungen, Entlassungen oder Disziplinarstrafen im Falle von Beamten bzw. Beamtinnen ab BVO-Kasse 24 liegen in seiner Kompetenz; in allen anderen Fällen ist die betreffende Direktion bzw. die Staatskanzlei allein zuständig.

Der Regierungsrat hat zwar Kenntnis von vereinzelt erhalten, in denen Mobbing eine Rolle gespielt hat, hat aber bis zum heutigen Zeitpunkt aufgrund der geringen Zahl der ihm bekannten Vorkommnisse nie gezielte Massnahmen gegen Mobbing beschliessen müssen.

3. Das Problem «Mobbing» wird in verschiedenen Führungsseminaren, welche die Abteilung Aus- und Weiterbildung des Personalamtes anbietet (z.B. «Konfliktmanagement», «Kommunikationstraining», «Mitarbeiterbeurteilung»), thematisiert und in den Informationsveranstaltungen zum Gleichstellungsgesetz, im Seminar «Starthilfe für Neueintretende» sowie in verschiedenen, speziell Frauen zugänglichen Seminaren behandelt.

Wie die einzelnen Direktionen bzw. die Staatskanzlei ihre Linienvorgesetzten und Personalverantwortlichen bezüglich Mobbing informieren, sensibilisieren und schulen, müsste im Rahmen einer Umfrage erhoben werden, für die bis heute keine konkrete Veranlassung bestanden hat.

4. Das Personalamt, das in der Personalbetreuung operativ subsidiär zuständig ist, bietet – wie grundsätzlich in allen Fällen der Personalbetreuung – auch bei Mobbing allen Betroffenen seine Dienste an. Diese reichen von der persönlichen Anhörung über die Moderation von Konfliktlösungsgesprächen bis hin zur Vermittlung externer Fachleute. Da praktisch kein «Betreuungsfall» einem anderen gleicht, muss jeder grundsätzlich individuell angegangen werden. Zudem gibt es zur Verhinderung oder Beseitigung von Mobbing – ebensowenig wie bei allen anderen Führungsproblemen – keine Patentlösungen; Richtlinien dürften deshalb kaum zum Ziel führen. Viel wichtiger als solche sind Sensibilisierung, Information und Instruktion des Kadres vor allem in Führungsschulung und Personalberatung.

5. Ein institutionalisierter Einbezug des Ombudsmannes in die Bekämpfung von Mobbing drängt sich nicht auf. Zum einen hat die Verwaltung – wie bereits dargelegt – genügend eigene Instrumente, um wirkungsvoll gegen Mobbing anzugehen, zum andern können Betroffene sich diesbezüglich ohnehin gestützt auf §91 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes direkt an den Ombudsmann wenden.

Beim Ombudsmann handelt es sich um eine ausserhalb der Verwaltung stehende Institution. Soll diese ihre Funktion auch tatsächlich wahrnehmen können, darf sie nicht an der eigentlichen Verwaltungstätigkeit, wie dies z.B. die Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darstellt, teilhaben.

6. Sämtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Bereiche sowie Hierarchiestufen können sich in allen sie betreffenden Angelegenheiten jederzeit an den zuständigen Personaldienst oder aber direkt an die Personalbetreuung des Personalamtes wenden. Auf Wunsch der Betroffenen werden durch diese auch neutrale Kontaktstellen vermittelt. Das Schaffen einer speziellen, auf Fälle von Mobbing zugeschnittenen Beratung erübrigt sich deshalb.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Finanzen.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi