

Sitzung vom 25. März 2015

**283. Anfrage (Nutzung des Personalpools in der Verwaltung)**

Kantonsrätin Stefanie Huber, Dübendorf, sowie die Kantonsräte Jörg Mäder, Opfikon, und Michael Zeugin, Winterthur, haben am 2. Februar 2015 folgende Anfrage eingereicht:

Die Verwaltungsangestellten unterstehen einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Die Rahmenbedingungen der Anstellung sind im Personalgesetz und in der Personalverordnung geregelt. Der Kantonsrat verfügt über den Geschäftsbericht/Rechnung sowie Budget/KEF, um sich einen Überblick über die Verwaltung zu verschaffen.

Die Gesetzgebung von Bund und Kanton ebenso wie Anpassungen an Technologie, Ökologie oder Demographie machen Änderungen in den kantonalen Tätigkeiten nötig. Neue Aufgaben kommen hinzu – andere verlieren an Relevanz resp. könnten aufgrund Neupriorisierung heruntergefahren werden. Für den Kantonsrat sind aufgrund des Budgetierungsprozesses die Detailaufgaben und mögliche Priorisierungsmöglichkeiten nur begrenzt ersichtlich. Budgetanträge und KEF-Erklärungen zeugen von diesem Dilemma.

Die Geschäftsberichte der Regierung zeigen auf, dass in einzelnen Direktionen der Beschäftigungsumfang zwischen den Jahren vereinzelt sogar rückläufig ist. Die Regel sind aber klare bis deutliche Zunahmen der Beschäftigten resp. der Pensen (s. dazu auch Anfrage KR-Nr. 29/2015). Aufgrund der Art des Arbeitsverhältnisses sind Kündigungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen schwierig, weshalb die Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung eine grosse Rolle spielt, um das Aufgabenwachstum im Griff zu behalten.

In diesem Zusammenhang möchten wir den Regierungsrat um Auskunft zu folgenden Fragen bitten:

1. Wie überprüft der Regierungsrat Relevanz und Umfang der aktuellen Aufgaben resp. wie werden Priorisierungen von Aufgaben in der Verwaltung festgestellt?
2. Wie geht der Regierungsrat vor, um Aufgaben mit abnehmender Relevanz und weniger benötigtem Personalaufwand herunterzufahren? In welchem Zeithorizont ist dies möglich?

3. Über welchen Mechanismus verfügt die Verwaltung, um die Aufgaben optimal unter den Mitarbeitenden zu verteilen? Gibt es beispielsweise eine Art Stellenpool für interne Verteilung der Mitarbeitenden? Bitte nach Unterscheidung innerhalb der Direktionen und direktionsübergreifend.

Für das bessere Verständnis sei hier noch ein Beispiel gegeben: Wenn eine Aufgabe aus verschiedenen Direktionen in einer Direktion zentralisiert wird – ist es möglich, die neu geschaffenen Stellen an der zentralisierten Stelle mit Personen aus den bisherigen dafür zuständigen Abteilungen zu besetzen? Oder müssen in einem solchen Fall immer neue Mitarbeitende eingestellt werden?

4. Welche Mechanismen sind in der Verwaltung implementiert, um Personen aus Aufgabenbereichen mit abnehmender Relevanz oder bei Verschiebungen weiterzubilden oder anderweitig zu befähigen, neue Aufgaben wahrzunehmen?
5. Falls dies heute noch nicht standardmässig implementiert ist, wäre der Regierungsrat bereit, hier aktiv zu werden? Gibt es Hindernisse oder bräuchte es Gesetzes-/Verordnungsänderungen, um hier etwas zu ändern?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Stefanie Huber, Dübendorf, Jörg Mäder, Opfikon, und Michael Zeugin, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die kantonale Verwaltung handelt nach Verfassung und Gesetz. Im Gesetz über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung sind die Grundsätze, wonach der Regierungsrat die Ziele und Prioritäten für das Handeln der Verwaltung vorgibt, enthalten (§ 32 OG RR, LS 172.1). Weiter sind darin die Führungsinstrumente und die Abläufe der Leistungsfestlegung und -überprüfung festgehalten (§§ 34–36). Am Anfang der Planung stehen breit abgestützte Analysen: Die Schwerpunkte werden aufgrund der Erkenntnisse aus Berichten zu Nachhaltigkeit, Verkehr, Umwelt, Gesundheit, Standort usw. formuliert. Im Rahmen des Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplans (KEF) legt der Regierungsrat die Schwerpunkte und Legislaturziele fest. Er zeigt auf, wie diese Ziele erreicht und die nötigen Massnahmen auf Direktions- bzw.

Leistungsgruppenebene umgesetzt werden. Dazu gehört die Darstellung der sich aus der Erfüllung der Aufgaben ergebenden notwendigen finanziellen und personellen Mittel. Diese Planung wird jährlich überprüft und die Massnahmen werden unter Berücksichtigung der Notwendigkeit und der verfügbaren Mittel priorisiert (vgl. §§ 9 ff. Gesetz über Controlling und Rechnungslegung, LS 611).

Zu Frage 2:

Mit dem KEF wird die Entwicklung des Kantons Zürich über vier Jahre rollend abgebildet. Grössere organisatorische Änderungen können entsprechend geplant und Entlassungen aufgrund natürlicher Fluktuation möglichst vermieden werden. Das Vorgehen im Falle von Restrukturierung und Stellenabbau ist in den §§ 16–17 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) geregelt.

Zu Frage 3:

Bei dem zur Erhellung der Frage 3 geschilderten Beispiel der Zentralisierung einer Aufgabe handelt es sich um eine typische Reorganisation, die im Sinne der unter Frage 2 genannten Bestimmungen abgewickelt wird. Wird eine Aufgabe zentralisiert, werden die bisherigen dezentral vorhandenen Mittel, Stellen und in der Regel die dazugehörenden Personen auf die neue Organisationseinheit übertragen. Mit geeigneten, unterstützenden Massnahmen ist dabei sicherzustellen, dass vorhandene personelle Mittel für die neue Tätigkeit genutzt werden können (§§ 16b und 16e VVO). Einen Stellenpool gibt es nicht. In der Regel sind Reorganisationen einmalige Projekte, die zu einem fest geplanten Zeitpunkt umgesetzt werden. Die dafür von der Anzahl und vom Profil her notwendigen personellen und finanziellen Mittel müssen zu diesem Zeitpunkt verfügbar sein. Ein – von der Anlage her eher statischer – Stellenpool wäre dafür nicht geeignet. Zudem müsste ein solches Gefäss reglementiert werden und wäre mit administrativem Aufwand verbunden.

Zu Frage 4:

Die Bestimmungen in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz erlauben es der zuständigen Dienststelle, notwendige Massnahmen zur Erhaltung und Entwicklung von Arbeitskräften zu ergreifen, um diese für neue Aufgaben zu befähigen. Neben dem umfangreichen internen Weiterbildungsangebot des Kantons können auch gezielt auswärtige Angebote genutzt werden (§§ 16e f. VVO).

Zu Frage 5:

Die vorhandenen Rechtsgrundlagen in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz decken eine breite Palette von möglichen Massnahmen bei Stellenabbau einzelner Stellen oder bei der Restrukturierung eines ganzen Bereiches ab. Von individueller Betreuung bis zur Erarbeitung eines Sozialplans für Gruppen können massgeschneiderte Programme entwickelt werden. Die erwähnten Bestimmungen sind umfassend und detailliert und erlauben es trotzdem, wenn nötig, in Einzelfällen weiter gehende Massnahmen zu ergreifen. Weitere Regelungen sind nicht notwendig.

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

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**