

INTERPELLATION von Felix Müller (Grüne, Winterthur) und Dr. Hans-Jakob Mosimann (SP, Winterthur)

betreffend Demotivierung der Angestellten der kantonalen Verwaltung

Der Regierungsrat hat die an sich lobenswerte Absicht, den Staatshaushalt ins Gleichgewicht zu bringen. Die erwünschten Einsparungen sollen aus den bestehenden Sachzwängen heraus über eine massive Kürzung der Arbeitsstellen in der Verwaltung erreicht werden. Neben dem vielzitierten Gleichstellungsbüro soll vor allem im Gesundheitswesen und im Erziehungswesen gespart werden. Durch den Wegfall von Arbeiten im Strassenbau müsste auch die Baudirektion vom Stellenabbau betroffen sein. Wie der Stellenabbau konkret durchgeführt werden soll, ist aber nicht bekannt geworden.

Der Regierungsrat richtet sein Augenmerk einseitig auf den Ausgleich in der laufenden Rechnung und vergisst, dass er gleichzeitig für rund 40'000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verantwortlich ist. Es ist aber davon auszugehen, dass sich durch das Ausmass der angekündigten Ausgabenkürzungen ein Teil des Staatspersonals existentiell bedroht fühlen muss und zwangsläufig massiv verunsichert ist. Wir bitten den Regierungsrat deshalb um Antworten auf folgende Fragen:

1. In welchen Direktionen und in welchen Verwaltungsbereichen werden innerhalb welcher Zeit wieviele Stellen abgebaut? In welchem Umfang sind Kündigungen vorgesehen?
2. Wissen die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Stellen vom Abbau betroffen sein werden und wie wurden oder werden diese über die konkreten Entscheide informiert oder in diese Entscheide einbezogen?
3. Nach welchen Konzepten und mit welchen Prioritäten wird der Leistungsabbau gegenüber den Betroffenen begründet?
4. Durch die Ankündigungen von Massnahmen, die nicht konkret ausgestaltet sind, werden die potentiell betroffenen Angestellten der Verwaltung verunsichert. Wie hoch schätzt der Regierungsrat den finanziellen Verlust, resp. den zusätzlichen Leistungsabbau durch die Demotivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch diese Verunsicherung und durch die Bekanntgabe allfälliger Stellenreduktionen, resp. Kündigungen?
5. Wie hoch schätzt der Regierungsrat den Verlust an Know-how durch den unfreiwilligen und den in der Verunsicherung begründeten freiwilligen Abgang von Angestellten, Beamtinnen und Beamten der verschiedenen Verantwortungsstufen?
6. Wer entscheidet im Fall von Stellenkürzungen über die Frage, ob Entlassungen gemacht werden, ob mit Teilzeitstellen Entlassungen verhindert werden können oder ob andere Möglichkeiten in Betracht gezogen werden können?
7. Teilt der Regierungsrat die Ansicht, dass durch einen Leistungsabbau der Kanton einen massiven Image-Verlust erleidet, der durch den Motivationsverlust der bleibenden Angestellten verstärkt werden kann?
8. Wie will der Regierungsrat dafür sorgen, dass die Motivation und das Engagement der Angestellten der kantonalen Verwaltung trotz der schwierigen Zeit aufrecht erhalten werden kann?

9. Wie will der Regierungsrat sicherstellen, dass die kantonale Verwaltung als Arbeitsplatz attraktiv bleibt, wenn eine beachtliche Verunsicherung über die Ziele und die Aufgaben kantonaler Verwaltungstätigkeit den Berufsalltag prägt?
10. Welche Auswirkungen haben die angekündigten Massnahmen der Regierung auf die Arbeitslosenquote im Kanton Zürich, resp. auf die Kosten der Arbeitslosenkasse und auf Fürsorgeleistungen.

Felix Müller

Dr. Hans-Jakob Mosimann

H. Müller	A. Bucher	V. Püntener-Bugmann	Dr. H.R. Fischer
M. Ott	Th. Büchi	D. Schloeth	R. Genner
K. Günthardt	D. Vischer	T. Kohler	A. Riedi
B. Volland	R. Keller	J. Fehr	D. Jaun
P. Stirnemann	R. Ziegler	W. Spieler	R. Winkler
Ch. Schürch	A. Guler	P. Oser	S. Moser-Cathrein
E. Arnet	E. Hallauer-Mager	Dr. Th. Huonker	E. Lalli Ernst
Dr. Ch. Spillmann	Dr. R. Gurny Cassee	C. Weisshaupt Niedermann	S. Frutig
G. Keller	S. Rusca Speck	Dr. M. Notter	E. Holm
R. Brunner			

Begründung:

In dem Zeitpunkt, in dem zumindest befürchtet werden muss, dass eine Stelle abgebaut wird, sinkt das Engagement des Stelleninhabers resp. -inhaberin aus Verunsicherung oder Enttäuschung auf ein Minimum. In einer Phase, in der unklar ist, wer und was von den angekündigten Sparmassnahmen betroffen sein könnte, bekommen sehr viele Angestellte Angst vor ihrer Zukunft. Niemand weiss, wo und allenfalls wer eingespart wird. Die zielgerichtete Aktivität am Arbeitsplatz leidet. Die Unsicherheit über die eigene Zukunft am Arbeitsplatz kann zur inneren Kündigung führen und wirkt sich somit stark demotivierend aus. Das bisherige Engagement weicht der Resignation.

Diese Demotivation führt in der Folge zu einem unbeabsichtigten zusätzlichen Leistungsabbau. Dem Nutzen von Sparmassnahmen steht somit ein beträchtlicher Schaden gegenüber, der einerseits zu einem Imageverlust der kantonalen Verwaltung führt und der andererseits negative Spuren bei jedem einzelnen Angestellten hinterlassen kann. Es leidet die Qualität der Arbeit und der Umfang der bewältigten Arbeit gleichzeitig.

Es ist deshalb dafür zu sorgen, dass die kantonalen Angestellten wissen, dass ihr bisheriges Engagement für den Kanton nicht ab sofort wertlos wird, dass sie wissen, welche Prioritäten in Zukunft gesetzt werden und welche Aufgabe ihnen in Zukunft zufällt.