

Sitzung vom 14. Januar 2004

46. Anfrage (Vorzeitige Umsetzung von Sanierungsmassnahmen, welche in der Kompetenz des Kantonsrates liegen und noch nicht beschlossen sind)

Kantonsrätin Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, hat am 20. Oktober 2003 folgende Anfrage eingereicht:

Wie ich aus gut unterrichteter Quelle erfahren habe, werden im Hochbauamt in der Abteilung Archäologie 11 Stellen gestrichen. Begründet wird der massive Abbau von 25% des Personalbestandes mit der Massnahme 04.264 des Sanierungsprogrammes 04: «Leistungsreduktion bei Rettungsgrabungen». Zur Umsetzung der Massnahme 04.264 wird die Abteilung bereits per 1. Januar 2004 umstrukturiert. In diesem Zusammenhang wurden die Betroffenen im September über die bevorstehende Auflösung der Arbeitsverhältnisse informiert und es wurden tiefgreifende Funktionswechsel verfügt. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass beide die Archäologie betreffende Massnahmen (Sanierungsprogramm 04.262 und 04.264) in der Entscheidungskompetenz des Kantonsrates liegen und obwohl der Kantonsrat noch nicht über diese Sparmassnahmen beschlossen hat. Die geplanten diesbezüglichen Gesetzesänderungen sind nicht einmal Teil der Vorlage 4104.

Erlauben Sie mir daher folgende Fragen:

1. Wie kommt es, dass die Baudirektion bereits mit der Umsetzung von Sparmassnahmen beginnt, welche zunächst eines kantonsrätlichen Entscheides bedürfen? Hält der Regierungsrat ein solches Vorgehen für opportun?
2. Weiss der Regierungsrat von anderen Fällen, bei denen in einzelnen Direktionen bereits und voreilig Sparmassnahmen umgesetzt werden, welche zunächst einen referendumsfähigen Kantonsratsbeschluss bedürfen?
3. Entsprechen die 25% des Personalbestands (11 Stellen), die in der Abteilung Archäologie gestrichen werden, dem Durchschnitt des Personalabbaus in der Verwaltung?
4. Wieso wird in der Abteilung Archäologie so stark gespart, obwohl dieser Fachbereich neue Aufgaben übernehmen muss (neu: vollständige Fundbetreuung, bisher beim Landesmuseum)?

5. In der Abteilung Archäologie des Hochbauamtes sollen 12 Personen entlassen werden. Wurden gemäss Vorgaben der Regierung die natürliche Fluktuation, (freiwillige) Pensenreduktionen und frühzeitige Pensionierungen systematisch evaluiert, bevor als letzte Möglichkeit Entlassungen geplant und provisorisch angekündigt wurden?
6. Wenn für die Zukunft ein Personalabbau in der Abteilung Archäologie tatsächlich absehbar und unumgänglich ist, warum wurden die Personalverbände hier nicht eingeladen, über einen Sozialplan zu verhandeln und für die Auswahl der Personen, denen gekündigt werden soll, einheitliche Kriterien zu erarbeiten?
7. Wie ist es möglich, dass ein Abteilungsleiter allein über den Verbleib oder den Abgang von langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidet?

Auf Antrag der Baudirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, wird wie folgt beantwortet:

Seit dem 1. Juli 2001 sind im Kanton Zürich die Bestimmungen über die Ausgabenbremse in Verfassung und Gesetz in Kraft. Da der mittelfristige Ausgleich für die Periode 2000 bis 2007 deutlich verfehlt wird, wurde deswegen das Sanierungsprogramm 04 eingeleitet. Der grössere Teil der Massnahmen liegt in der Kompetenz des Regierungsrates. Dazu gehören auch die Massnahmen San04.262 und San04.264, welche die Kantonsarchäologie betreffen. Die auf den Massnahmenblättern aufgeführten notwendigen rechtlichen Anpassungen haben sich nach vertiefter Abklärung als unnötig erwiesen, weshalb beide Massnahmen ohne Gesetzesänderung umgesetzt werden können.

Wie zahlreiche andere Sanierungsmassnahmen müssen auch die Massnahmen San04.262 und San04.264 bereits für das Jahr 2004 wirksam werden. Sie sind im Voranschlag 2004 entsprechend berücksichtigt. Die Umsetzung der Massnahmen war somit umgehend an die Hand zu nehmen.

Bei der Erarbeitung des Sanierungsprogramms wurden alle Leistungsbereiche in der Verwaltung überprüft. Dabei handelte es sich nicht um eine proportionale Kürzung über alle Bereiche, sondern um eine echte Leistungsüberprüfung, bei der angesichts der finanziellen Lage des Kantons überall an die politisch noch vertretbare Grenze zu gehen war. Dies führte im Bereich der Kantonsarchäologie zu einer spürbaren Kürzung des Leistungsauftrages. Der hohe Anteil der Personalausgaben

hatte in der Kantonsarchäologie zur Folge, dass grössere Einsparungen nur durch einen einschneidenden Personalabbau erzielt werden konnten.

Gemäss Massnahme San 04.264 ist der Personalbestand der Kantonsarchäologie um elf Stellen von heute 44 auf 33 Stellen abzubauen. Diese Vorgabe ist mit zusätzlichen Kürzungen im finanziellen Bereich verbunden. Vor diesem Hintergrund wurde es notwendig, für die Archäologie eine neue Strategie festzulegen. Diese hat grundlegende Änderungen in Bezug auf Organisation und Zuständigkeiten zur Folge. Die neue Organisation wurde auf den 1. Januar 2004 in Kraft gesetzt.

Im Rahmen von Organisationsentwicklungsprojekten hat sich oft gezeigt, dass neue Strukturen und Personalentscheide jeweils möglichst rasch bekannt zu machen und umzusetzen sind. Die Phase der Ungewissheit wird damit möglichst kurz gehalten. Die Mitarbeitenden können sich rascher auf die neue Situation einrichten und sich wieder auf ihren eigentlichen Arbeitsauftrag konzentrieren. Ziel war somit, für das Personal der Kantonsarchäologie möglichst bald Klarheit zu schaffen, wer von personellen Abbaumassnahmen betroffen ist. Gestützt auf die neuen Strukturen wurden durch den Leiter Kantonsarchäologie zusammen mit der Personalabteilung die notwendigen Personalentscheide vorbereitet und der Baudirektorin vorgelegt. Im Juli 2003 wurde die von der Streichung der Ressortleiterstelle betroffene Führungskraft im Rahmen eines ersten Gespräches darüber informiert, dass ihre Stelle aufgehoben wird. Im September wurden elf Mitarbeitende über die Aufhebung ihrer Stellen und drei weitere Mitarbeitende über die Herabsetzung ihrer Arbeitspensen informiert. Im Rahmen dieser ersten Gespräche wurde den einzelnen Mitarbeitenden mitgeteilt, wann ihre Stelle aufgehoben bzw. herabgesetzt wird und es wurde ihnen das weitere Vorgehen aufgezeigt. In einem zweiten Gespräch in der jeweiligen Folgewoche wurden alle Betroffenen über die zu erwartenden Sozialplanleistungen und die Unterstützung bei der Stellensuche orientiert. Bei der Festlegung der Sozialplanleistungen wurde eine Vorprüfung durch das Personalamt vorgenommen. Gestützt darauf wurde ein Sozialplan erarbeitet, der den Personalverbänden im Januar 2004 unterbreitet und hernach dem Regierungsrat zum Beschluss vorgelegt wird. In einem weiteren Schritt werden die entsprechenden Verfügungen durch die Baudirektion erlassen, wobei allen Betroffenen im Voraus das rechtliche Gehör gewährt wird. Gegen diese Verfügungen kann seitens der betroffenen Mitarbeitenden Rekurs erhoben werden.

Bei der Ausarbeitung der notwendigen Personalentscheide wurden zunächst alle Möglichkeiten geprüft, um Entlassungen zu vermeiden. Da bereits zahlreiche Mitarbeitende der Kantonsarchäologie in Teilzeit

arbeiten, konnten nur noch wenige zusätzliche Senkungen des Beschäftigungsgrads vorgenommen werden, ohne einen sinnvoll funktionierenden Betrieb zu gefährden. Das bedeutete, dass eine Verminderung von 44 auf 33 Vollzeitstellen, verbunden mit entsprechenden finanziellen Vorgaben, den Abbau von ganzen Stellen und damit das Ausscheiden von Mitarbeitenden unumgänglich machte. Da die Archäologie vorwiegend jüngere Mitarbeitende beschäftigt, war es auch nicht möglich, den Personalabbau vorwiegend mit Frühpensionierungen aufzufangen. Insgesamt wurden elf Entlassungen, eine Frühpensionierung und drei Pensenreduktionen notwendig. Bei der Auswahl der betroffenen Mitarbeitenden wurden folgende Kriterien angewandt: Familiensituation, Alter, Chancen auf Arbeitsmarkt, Leistungsfähigkeit, Qualifikation für die neu noch vorhandenen Stellen.

Der Umstand, dass sich der Personalabbau in der Archäologie über drei Jahre erstreckt, stellt hohe Anforderungen an die Führungskräfte. Sie haben Gruppen zu führen, die aus verbleibenden und gekündigten Mitarbeitenden zusammengesetzt sind. Vom Personalabbau betroffene Mitarbeitende sind nach wie vor zu guten Leistungen anzuhalten und gleichzeitig in ihren Bestrebungen, eine neue Stelle zu finden, zu unterstützen. Durch den Einbezug der Mitarbeitenden in die Ausarbeitung der Detailorganisation der Kantonsarchäologie wird versucht, insbesondere auch die Verbleibenden wieder neu auszurichten und zu motivieren. Die Führungskräfte werden hierin durch die zuständigen Personalfachleute unterstützt. Diese Bemühungen werden ergänzt durch Weiterbildungs- und Outplacementmassnahmen. Mit Schulungen zu Themen wie Führung von Entlassungsgesprächen, Umgang mit gekündigten Mitarbeitenden, Führung in Veränderungsprozessen, Konfliktmanagement sowie Früherkennung und Behandlung von Suchtthematiken, werden Vorgesetzte zusätzlich in ihrer Aufgabe unterstützt.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi