

A N F R A G E von Stefanie Huber (GLP, Dübendorf), Jörg Mäder (GLP, Opfikon), Michael Zeugin (GLP, Winterthur)

betreffend Nutzung des Personalpools in der Verwaltung

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 Ausgabenwachstum 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?

Stefanie Huber
Jörg Mäder
Michael Zeugin