

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 49/2006

Sitzung vom 10. Mai 2006

692. Anfrage (Entlassungen im Rahmen des Sanierungsprogramms 04 und des Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht 2006)

Die Kantonsrätinnen Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Erika Ziltener, Zürich, haben am 13. Februar 2006 folgende Anfrage eingereicht:

In RRB Nr. 769/2003 hält der Regierungsrat fest, wie er den im Rahmen des Sanierungsprogramms 04 geplanten Abbau von 1258 Vollzeitstellen umsetzen will. Der Regierungsrat betont, dass das wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Umfeld vom Kanton einen besonders verantwortungsbewussten Umgang mit Mitarbeitenden, deren Stellen abgebaut werden, erfordert. Zu diesem Zweck setzte der Regierungsrat eine Arbeitsgruppe «Personalmassnahmen» ein, die alternative Massnahmen zu Entlassungen sowie Unterstützungsangebote zu Gunsten des betroffenen Personals vorzubereiten hatte.

Mit diesem RRB machte der Regierungsrat deutlich, dass alles unternommen wird, um den geplanten Stellenabbau möglichst unter Vermeidung von Entlassungen umzusetzen. Diese Absicht wurde in der Medienmitteilung vom 22. August 2005, mit welcher der Regierungsrat über den Massnahmenplan Haushaltsgleichgewicht 2006 informierte, mit folgenden Worten bekräftigt: «Die Massnahmen sind mit einem Abbau von 214 Stellen bis 2009 verbunden. Kündigungen können nicht ausgeschlossen werden, sollen aber möglichst vermieden werden.»

Wir bitten den Regierungsrat in diesem Zusammenhang um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele Vollzeitstellen wurden im Rahmen der beiden Sparpakete bis Ende 2005 abgebaut? Wie viele Personen waren von diesem Abbau betroffen? Wie verteilt sich dies auf Frauen und auf Männer, wie auf die verschiedenen Direktionen? In welchen Lohnklassen waren die Betroffenen eingereicht, und wie viele Stellenprozente umfasste ihre Anstellung?
2. Welche Massnahmen wurden bisher ergriffen, um Entlassungen zu vermeiden?
3. Wie viele Entlassungen konnten mit den ergriffenen Massnahmen vermieden werden? Die Entlassung wie vieler Frauen und wie vieler Männer konnte vermieden werden? In welchen Lohnklassen waren sie eingereicht? In welcher Direktion waren sie beschäftigt?

4. Aus welchen Gründen konnte die Entlassung der anderen Angestellten nicht vermieden werden? Welche Massnahmen wurden zur Vermeidung ihrer Entlassung geprüft?
5. Wie viele der Betroffenen hatten bis zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine neue Stelle gefunden? Wie viele davon sind Frauen, wie viele Männer? In welchen Lohnklassen waren sie eingereiht? Was kann der Regierungsrat über die aktuelle Beschäftigungssituation dieser Angestellten sagen?
6. Kann der Regierungsrat auf Grund der bisherigen Erfahrungen Aussagen darüber machen, welche Personengruppen besonders grosse Schwierigkeiten haben, eine neue Stelle zu finden?
7. Welche Bemühungen unternimmt der Regierungsrat zur Förderung von beschäftigungswirksamen Arbeitszeitmodellen, mit denen auch Entlassungen vermieden werden können?
8. Welche Haltung hat der Regierungsrat zum SBB-Modell, mit dem ein Stellenabbau ohne Entlassungen möglich ist?
9. Was sagt der Regierungsrat dazu, dass der Stellenabbau bisher mehrheitlich auf Kosten von Frauen vorgenommen wurde? Welche Massnahmen hat der Regierungsrat geplant bzw. ergriffen, um eine geschlechtsspezifische Diskriminierung zu verhindern?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Erika Ziltener, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Bis Ende 2005 hat nur im Rahmen des Sanierungsprogramms 04 ein grösserer Stellenabbau stattgefunden. Mit der Umsetzung des Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht 06 wurde abgesehen von wenigen Einzelfällen erst 2006 begonnen. Das Personalcontrolling weist für das Sanierungsprogramm 04 bis Ende 2005 gestützt auf die Angaben der Direktionen folgende Zahlen aus:

Direktion	Stellenabbau geplant	Stellenabbau realisiert	Betroffene Personen	Männer	Frauen	mit Lösung	ohne Lösung	keine Informationen
Staatskanzlei	6,6	5,6	7	5	2	7	0	0
Direktion der Justiz und des Innern	21,5	19,5	20	13	7	11	9	0
Direktion für Soziales und Sicherheit	99,7	59,0	5	4	1	5	0	0
Finanzdirektion	131,0	73,1	33	14	19	31	2	0
Volkswirtschaftsdirektion	25,5	24,1	42	25	17	21	20	1
Gesundheitsdirektion ¹	263,9	191,1	155	53	102	99	50	6
Bildungsdirektion ²	656,1	472,4	386 ³	58	328	97	0	289 ⁴
Baudirektion	83,3	67,8	63	46	17	51	4	8
Gesamt	1287,6	912,6	711	218	493	322	85	304

¹ ohne Klinik Hohenegg, die nicht vom Kanton, sondern von einer Stiftung getragen wurde

² ohne Hochschule für Gestaltung und Kunst

³ davon 225 mit Teilkündigung

⁴ davon 166 mit Teilkündigung

Als Betroffene werden jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die intern versetzt wurden oder deren Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise gekündigt wurde. Das Verhältnis zwischen abgebauten Stellen und Anzahl betroffener Personen hängt von zwei Faktoren ab. In Bereichen mit vielen Teilzeitmitarbeitenden ist die Zahl der betroffenen Personen im Verhältnis zur Zahl der abgebauten Stellen grösser als in Betrieben mit mehr Vollzeitmitarbeitenden. In Bereichen mit hohen Fluktuationsraten oder mit nicht voll ausgelasteten Stellenplänen ist in vermehrtem Mass ein Stellenabbau möglich, ohne dass Entlassungen oder Versetzungen vorgenommen werden müssen. Dadurch sinkt die Zahl der betroffenen Mitarbeitenden im Verhältnis zur Zahl der abgebauten Stellen. Im Bereich Volksschule konnten beispielsweise 2004 knapp 75% des vorzunehmenden Stellenabbaus umgesetzt werden, ohne dass dafür einer Lehrperson gekündigt werden musste. Als Personen «mit Lösung» sind die Mitarbeitenden erfasst, die intern versetzt werden konnten, die eine neue Anstellung beim Kanton oder eine zumutbare Stelle ausserhalb des Kantons gefunden haben oder die in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden konnten. Bezüglich einer grösseren Zahl von betroffenen Mitarbeitenden verfügen die Direktionen über keine Informationen zur Frage, ob eine Lösung gefunden werden konnte. Dies betrifft vorab Volksschullehrkräfte, die zwar Angestellte des Kantons sind, deren Anstellung und Entlassung jedoch von den Schulgemeinden verfügt werden. Angesichts des Stellenmarkts für Lehrkräfte der Volksschule kann davon ausgegangen werden, dass nur sehr wenige der betroffenen Mitarbeitenden trotz entsprechenden Bemühungen keine neue Anstellung finden konnten. Bei mehr als der Hälfte der ausgesprochenen Kündigungen handelte es sich zudem um Teilentlassungen oder Pensenreduktionen in sehr geringem Umfang. Die Lohnklassen der abgebauten Stellen sind statistisch nicht erfasst worden.

Zu Frage 2:

Mit Beschluss vom 4. Juni 2003 hat der Regierungsrat die Massnahmen zu Gunsten der Mitarbeitenden festgelegt, die vom Sanierungsprogramm 04 betroffen sind. Er ergänzte damit das allgemeine Vorgehen bei Entlassungen, das er bereits am 25. April 2001 beschlossen hatte. Die Massnahmen können im Wesentlichen wie folgt zusammengefasst werden: Mit den betroffenen Mitarbeitenden werden mögliche Alternativen zu Entlassungen durch interne Stellenvermittlung, Pensenreduktion, Jobrotation, Teilzeit- oder andere Arbeitszeitmodelle gesucht. Soweit nicht eine interne Versetzung bzw. die interne Übernahme einer neuen Stelle möglich ist, werden die Mitarbeitenden durch Informationen, Coaching-Massnahmen und Outplacementberatung

dazu befähigt, sich selbstständig auf dem internen und externen Stellenmarkt zu bewegen und durch richtiges Vorgehen ihre Chancen, bei einer Stellenbesetzung berücksichtigt zu werden, zu erhöhen. Die Erfahrungen mit verschiedenen Vorgehensweisen hatten gezeigt, dass die Befähigung der Mitarbeitenden zur selbstständigen Bewerbung auch auf dem kantonsinternen Stellenmarkt zu besseren Erfolgen führt als Vermittlungsbemühungen durch die entlassende Stelle oder durch Dritte. Um die Chancen für interne Bewerbungen zu erhöhen, müssen innerhalb der kantonalen Verwaltung frei werdende Stellen zum frühestmöglichen Zeitpunkt der internen Stellenbörse zur Ausschreibung gemeldet werden. Die Publikation im Stellenportal «publicjobs» und die allfällige Schaltung von Stelleninseraten wird von der Direktion oder der von ihr ermächtigten Amtsstelle sowie von der Staatskanzlei erst freigegeben, wenn feststeht, dass keine internen Bewerbungen von ausreichender Qualifikation vorliegen.

Zu Fragen 3 bis 5:

Von den bisher betroffenen 711 Mitarbeitenden konnte für 322 eine Lösung gefunden werden, wie Frühpensionierung, interne Versetzung oder Anpassung des Beschäftigungsgrades, neue Stelle beim Kanton oder neue Anstellung ausserhalb des Kantons. Bei den rund 289 betroffenen Mitarbeitenden der Bildungsdirektion, von denen aus den bereits erwähnten Gründen nicht bekannt ist, ob eine Lösung gefunden werden konnte, darf davon ausgegangen werden, dass sie mehrheitlich eine neue Stelle gefunden haben. Unter Ausklammerung der besonderen Situation in der Bildungsdirektion ergibt sich, dass bei rund 70% der betroffenen Mitarbeitenden eine Lösung gefunden werden konnte. Statistische Angaben über die Aufteilung in Frauen und Männer oder nach Lohnklassen liegen nicht vor. Zur Frage, aus welchen Gründen für bestimmte Mitarbeitende keine Lösung gefunden werden konnte, liegt ebenfalls keine Gesamtauswertung vor.

Zu Frage 6:

Mitarbeitende mit guter Ausbildung und mit der Fähigkeit, sich rasch auf neue Situationen und veränderte Verhältnisse einzustellen, waren rascher in der Lage, bei Verlust der Stelle wieder eine neue Anstellung zu finden. Angehörige von kleinen, hoch spezialisierten Berufsgruppen, wie etwa die Archäologinnen oder Archäologen, hatten nur geringe Chancen, eine neue Anstellung im gleichen Beruf zu finden. Weitere Einflussfaktoren lassen sich nicht verallgemeinern.

Zu Frage 7:

Der Regierungsrat hat mit Beschluss vom 15. Dezember 2004 die Beschäftigungswirksamen Arbeitszeitmodelle unter dem Begriff «Bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle (BAM V)» neu geregelt. Das

«Solidaritätsmodell» (Arbeitszeitverkürzung bei drohender Entlassung) ist mit diesem Beschluss auf eine neue Grundlage gestellt worden. Es konnte in verschiedenen Fällen zur Vermeidung von Entlassungen angewendet werden. Die Umsetzung des Modells ist Aufgabe der Direktionen.

Zu Frage 8:

Das SBB-Modell beruht auf dem Grundgedanken, dass keine Entlassungen vorgenommen werden. Der Regierungsrat hat sich für ein Vorgehen entschieden, das zwar Entlassungen so weit als möglich vermeidet, diese aber nicht ausschliesst. Dank den erwähnten Massnahmen war es einer grossen Zahl betroffener Mitarbeitenden möglich, rasch wieder eine neue Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber als dem Kanton zu finden. Zusammen mit den Personalverbänden wird auch die Anwendung des Vorgehens geprüft, das zwischen der Post und deren Sozialpartnern vereinbart wurde.

Zu Frage 9:

Das Gesundheits- und das Bildungswesen sind die Bereiche mit dem höchsten Personalaufwand. Deshalb umfasste das Sanierungsprogramm 04 hier Massnahmen mit einem überdurchschnittlich hohen Personalabbau. Beide Bereiche weisen bei den Mitarbeitenden einen sehr hohen Frauenanteil auf, weshalb die Gesamtzahl der von den Massnahmen betroffenen Frauen bedeutend grösser ist als jene der betroffenen Männer. Gemessen am Geschlechterverhältnis der Anstellungen ist der Anteil der von Abbaumassnahmen betroffenen Männer und Frauen in den jeweiligen Organisationseinheiten im Wesentlichen gleich gross.

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

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi