

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 62. Ratssitzung vom 11. September 2019

1644. 2019/184

Bericht der Beauftragten in Beschwerdesachen (Ombudsfrau) für das Jahr 2018

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) hat den Bericht der Beauftragten in Beschwerdesachen (Ombudsfrau) für das Jahr 2018 in Anwendung von Art. 37 Abs. 3 der Gemeindeordnung geprüft (vgl. Bericht und Antrag der GPK vom 8. Juli 2019).

Referent zur Vorstellung des Berichts:

Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP): *Der Bericht wird einstimmig angenommen. Die SVP würdigte die Arbeit der Ombudsfrau stets kritisch. Anfangs führte das zu Ablehnungen des Berichts seitens der SVP-Fraktion. Über Enthaltungen gingen wir in den letzten Jahren zur Zustimmung über. Es handelt sich um ein besonderes Zeichen der Wertschätzung der Arbeit von Dr. Claudia Kaufmann. Wie Sie bereits aus der Presse entnehmen konnten, wird sie Mitte nächsten Jahres in den Ruhestand treten. Das wird eine grosse Lücke hinterlassen. Ich hoffe, dass sie gut gefüllt werden kann. Denn es war nicht nur der intellektuelle Sachverstand, der Dr. Claudia Kaufmann auszeichnet, sondern auch ihre Sozialkompetenz; sie setzte sich stets ein, um Betroffene vor einer Bürokratie im Sinne von Max Weber zu schützen. Es ist wichtig, dass Bürger und Mitarbeiter einen Schutz geniessen, was Dr. Claudia Kaufmann hervorragend sicherstellte. Dass sie in den Ruhestand tritt, kann man ihr gönnen. Aus Sicht der Stadt und der Bevölkerung ist das jedoch zu bedauern. Ich danke ihr für ihre hervorragende Arbeit.*

Weitere Wortmeldungen:

Roger Bartholdi (SVP): *Auch ich danke Dr. Claudia Kaufmann für ihre Arbeit. Es gibt jedoch auch ein anderes Anliegen, das wir leider heute nicht behandeln können. Im Bericht der Ombudsfrau stellt sie die Tendenz fest, dass vermehrt Nepotismus oder «Vetterliwirtschaft» besteht und dass dadurch Probleme entstehen. Teilweise arbeiten Verwandte, Freunde oder Bekannte sogar im gleichen Team. Dadurch entstehen Loyalitäts- und Interessenskonflikte, es bestehen Vorwürfe von Parteilichkeit, mangelnder Trennung von Privatem und Beruf, fehlender Transparenz, zu grosser Nähe und Spannungen im Team. Wenn beispielsweise eine Mitarbeiterin und ein Vorgesetzter in einer Beziehung sind, kann das für das Team negativ sein. Im Bericht wird auf solche Probleme hingewiesen. Darum reichten wir mit der Motion GR Nr. 2019/246 einen entsprechenden Vorstoss ein. Die Probleme können damit geregelt werden. Bekanntheit oder eine Verwandtschaftsbeziehung bedeuten nicht automatisch ein Problem. Ein Risiko ist jedoch vorhanden und damit muss umgegangen werden können. Dafür braucht es Regeln. Es ist heute üblich, dass Unternehmen Nepotismus regeln. Wir wollen nicht, dass eine Dienstabteilung den Nepotismus gut nach Treu und Glauben regelt, während in anderen Dienstabteilungen oder Departementen keine Regelungen existieren oder dass vierzig*

verschiedene Regelungen bestehen. Darum sollte das im städtischen Personalrecht geregelt werden. Es ist wichtig, dass keine Absprachen oder Bevorzugungen bestehen. Den Vorstoss können wir heute leider nicht behandeln, weil die links-grüne Mehrheit gegen eine gemeinsame Behandlung war. Wir halten es für wichtig, die von der Ombudsfrau beschriebenen Probleme heute zu adressieren.

Maleica Landolt (GLP): Ich störe mich sehr am Wort Nepotismus, weil es «Vetterliwirtschaft» bedeutet und absolut negativ ist. Dass es in diesem Jahr nicht zum ersten Mal zum Thema wurde, wurde nicht erwähnt. Explizit wurde das im Bericht der Ombudsfrau aufgeführt, weil die Anliegen der Mitarbeiter aus der Verwaltung oder aus den Dienstabteilungen das zentrale Thema waren. Dabei ist dies ein kleiner Themenkreis von vielen verschiedenen. Bezüglich der Reglementierung und übergeordneten Regelungen wird deutlich aufgeführt, dass die verschiedenen Dienstabteilungen einzeln angeschaut werden müssen. Es gibt Dienstabteilungen mit Personalmangel. Bei der Pflege handelt es sich sogar um einen Personalnotstand. Es ist bereits seit vielen Jahren Usus, dass Mitarbeiter dazu aufgerufen werden, im eigenen Umkreis Personal zu finden, das am eigenen Arbeitsplatz oder in der Nähe arbeiten kann. Damit kann dem Personalnotstand entgegengetreten werden. Teilweise werden an gewissen Orten Prämien oder Boni ausbezahlt, wenn jemand langfristig eine Stelle besetzt. Wir haben uns noch nicht entschieden, wir wissen noch nicht, wie wir zum Vorstoss stehen werden. Wir werden ihn sehr differenziert betrachten müssen.

Duri Beer (SP): Auch aus Sicht der SP ist der Bericht sehr professionell und beeindruckend. In einigen Punkten ist er sehr deutlich. Es ist beeindruckend, dass die internen Geschäfte – die Personalgeschäfte – in den letzten fünf Jahren um rund zehn Prozent stiegen. Mittlerweile machen sie 38 Prozent der bearbeiteten Fälle aus – überdurchschnittlich viel. Darum bilden die Personalgeschäfte in diesem Jahr den Schwerpunkt. Die Kernbotschaft von Dr. Claudia Kaufmann ist deutlich: Wiederum muss sie auf die Feststellungen des Jahresberichts 2015 verweisen. Sie macht geltend: «Die Fürsorgepflicht verlangt jeweils die Beachtung klarer Regeln, bevor es zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kommen kann. Das Verwaltungsgericht hat hierzu konkrete Voraussetzungen definiert, die in der Praxis immer wieder unbeachtet bleiben». Immer noch werden entgegen der vom Bundesgericht anerkannten gesteigerten Fürsorgepflicht offensichtlich ältere und langjährige Mitarbeitende unverschuldet unter Druck gesetzt. Eine Reduktion des Pensums oder eine Versetzung werden oft abgelehnt. Stattdessen werden Vereinbarungen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen. Insbesondere jene Mitarbeitenden, die trotz Arbeitsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen ihre Stelle verlieren, sind einem akuten Armutrisiko ausgesetzt. Ihnen wird trotz der Grösse der Stadtverwaltung selten unbefristet eine Weiterbeschäftigung angeboten. Es fehle häufig am Willen und Engagement, eine angemessene Lösung zu entwickeln, weil die nötigen Anreize fehlen, eine unbefristete Beschäftigung anzubieten. Ein Auslöser ist oft, dass Vorgesetzte nicht erkennen, was zu tun ist. In der Stadtverwaltung ist auch sichtbar, dass es durch ein unterschiedliches Rollenverständnis der dezentralisierten Personal- und Rechtsdienste unterschiedliche Praxen gibt. In den neun Departementen und 43 Dienstabteilungen gibt es eigene Personalabteilungen, die dezentral funktionieren. Es gäbe, so der Bericht, gewisse Personaldienste, die ihre Rolle und ihre Funktion

als beratend wahrnehmen. Sie vermitteln, schlichten und suchen Lösungen im Konflikt. Es gibt andere Personalabteilungen, die ihre Rolle eher in Übereinkunft mit der Arbeitsleitung als Stützung der Vorgesetzten sehen und die Anliegen der Mitarbeitenden strikt ablehnen. Sie vermitteln und schlichten nicht in der fürsorglichen Rolle. Aus Sicht der Ombudsfrau braucht es drei Dinge, um diese Situation in der Stadtverwaltung zu verbessern: die Beratung und Begleitung der Vorgesetzten, Weiterbildung sowie Integrationsversuche, die auch scheitern dürfen. Wenn man zum dritten Mal liest, dass Handlungsbedarf bestehe, entsteht der Eindruck, dass der Bericht Alarm schlägt. Seit drei Jahren mahnt die Ombudsfrau die Dienstabteilungen, bei Kündigungen fürsorglich und sorgfältig vorzugehen. In Bezug zum Verwaltungs- und Bundesgericht und im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sieht die Ombudsfrau, dass sich «Vorgesetzte noch viel zu häufig für uns unverständlich schwer mit der Umsetzung des Grundsatzes und des Verfassungsauftrags» tun. Die Dienstabteilungen sind aufgefordert, ihre Aufgabe im Sinne einer fortschrittlichen Personalpolitik wahrzunehmen. Die Stadträte stehen in der Pflicht, ein Auge darauf zu werfen, dass die Missstände oder Mängel, die im Bericht nun zum dritten Mal geltend gemacht werden, behoben werden.

Christine Seidler (SP): Zürich ist eine attraktive Arbeitgeberin: Die Stadt leistet Gutes und Vieles in einer wachsenden Stadt, was nicht einfach zu bewältigen ist. Mich macht es jedoch nachdenklich, wenn die Löhne nicht mit der Privatwirtschaft konkurrieren können. Ein attraktiver Arbeitsplatz braucht auch eine gute HR-Strategie mit Aspekten wie beispielsweise der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Besonders nachdenklich stimmte mich, dass zum dritten Mal die Diskriminierung von Frauen nach Schwangerschaft und Geburt erwähnt wurde. Sie können etwa wegen Teilzeitregelungen nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurück. Das soll und darf sich die Stadt nicht leisten. Es gibt immer einzelne Abteilungen, die das sehr gut machen, aber es gibt solche, in denen Handlungsbedarf besteht. Auch im Zusammenhang mit der neuen HR-Strategie wünscht sich die GPK, dass eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung und insbesondere mit Dr. Claudia Kaufmann besteht. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt nicht nur Bezug auf Kinder: Immer mehr berufstätige Menschen sind in die Pflege ihrer Eltern involviert. Dr. Claudia Kaufmann erspart uns viele rechtliche Schritte und ich bin sehr dankbar und schätze ihre Arbeit seit vielen Jahren, mit der sie eine gute, vermittelnde und zu konstruktiven Lösungen beitragende Rolle einnimmt. Ich danke ihr in meinem und im Namen der GPK herzlich für ihre hervorragende Arbeit.

Schlussabstimmung

Die GPK beantragt, den Bericht der Beauftragten in Beschwerdesachen (Ombudsfrau) für das Jahr 2018 abzunehmen.

4 / 4

Zustimmung: Vizepräsident Dr. Bernhard im Oberdorf (SVP), Referent; Präsidentin Christine Seidler (SP), Monika Bättschmann (Grüne), Duri Beer (SP), Natalie Eberle (AL), Urs Helfenstein (SP), Simon Kälin-Werth (Grüne), Maleica Landolt (GLP), Matthias Renggli (SP), Michael Schmid (FDP), Martina Zürcher (FDP)

Der Rat stimmt dem Antrag der GPK mit 112 gegen 0 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Damit ist beschlossen:

Der Bericht der Beauftragten in Beschwerdesachen (Ombudsfrau) für das Jahr 2018 wird abgenommen.

Das Geschäft ist erledigt.

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat