

# Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

vom

07.07.99

GR Nr. 99/126

**1194. Interpellation von Werner Furrer über das Amt für Entsorgung + Recycling Zürich, Personalsituation.** Am 17. März 1999 reichte Gemeinderat Werner Furrer (SVP) folgende Interpellation GR Nr. 99/126 ein:

Dem Vernehmen nach sowie gemäss einem Zeitungsbericht in der Zürcher Tagespresse soll es bei der Entsorgung + Recycling Zürich (vormals AWZ) seit Amtsantritt des heutigen Direktors in Zusammenhang mit Entlassungen, Freistellungen und Akquisition von Personal wiederholt zu Unregelmässigkeiten gekommen sein.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wieviele Personen hat das Amt für Entsorgung + Recycling Zürich (nachstehend ERZ) seit dem 1. November 1996 eingestellt und in wievielen dieser Fälle ist vorgängig keine Ausschreibung der zu besetzenden Stelle erfolgt?
2. Aus welchen Gründen ist bei der Einstellung von Mitarbeitern in den in der Antwort auf Frage 1 aufzuführenden Fällen in widerrechtlicher Weise auf eine vorgängige Bekanntgabe der zu besetzenden Stellen verzichtet worden, obwohl das Personalrecht eine öffentliche Ausschreibung zwingend vorschreibt?
3. Wieviele Personen sind vom ERZ seit dem 1. November 1996 freigestellt, das heisst von der Pflicht zur Arbeitsleistung trotz Lohnfortzahlung entbunden worden? Der Interpellant bittet um eine vollständige Auflistung der Fälle ohne Nennung von Namen und mit Angabe von Datum, Dauer und Grund der Freistellung sowie des Jahressalärs.
4. Wieviele Personen sind seit dem 1. November 1996 aus den Diensten des ERZ ausgeschieden und in wievielen dieser Fälle wurde die Kündigung durch das ERZ ausgesprochen?
5. Wie lautet die Stellungnahme des Stadtrates zu den massiven, am 17. März 1999 in einer Zürcher Tageszeitung erhobenen Vorwürfen, wonach "die Atmosphäre im ERZ schlicht katastrophal" sei, "im Hagenholz eine Günstlingswirtschaft" herrsche, drei Kaderleute "regelrecht hinausgekelt" und drei weitere Mitarbeiter, darunter ein langjähriger Kadermann, in erniedrigender Weise zurückgestuft worden seien und ein Mitarbeiter sich als Folge des Mobbings "seit einiger Zeit in psychiatrischer Behandlung" befinde?

Auf den Antrag der Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements beantwortet der Stadtrat die Interpellation wie folgt:

Gleichen Tags wie Gemeinderat Werner Furrer reichte auch Gemeinderätin Kathy Riklin eine etwas weiterführende Interpellation zum selben Thema ein. Der Stadtrat beschränkt sich deshalb in dieser Antwort auf die Fragen, die in der Interpellation Riklin nicht enthalten sind. Im Übrigen verweist er auf die Antwort zur Interpellation Riklin.

**Zu den Fragen 1 und 2:** Diese Fragen werden in der Interpellationsantwort Riklin eingehend beantwortet.

**Zu Frage 3:** Seit dem 1. November 1996 sind insgesamt sieben Personen von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt worden. Dabei handelt es sich um

- 2 Mitarbeiter aus dem Geschäftsbereich Kehrichtheizkraftwerke (7/1997 und 6/1999) Besoldungsklasse 18/9 und 11/9)

- 2 Mitarbeiter aus dem Geschäftsbereich Entsorgungslogistik (10/1997 und 11/1997) (Besoldungsklasse 20/9 und 24/9)
- 2 Mitarbeiter aus dem Dienstleistungsbereich Marketing und Verkauf (8/1997 und 4/1999) (Besoldungsklasse 5/9)
- 1 Mitarbeiter aus dem Dienstleistungsbereich kaufmännische Dienste (12/1998) (Besoldungsklasse 10/9)

Über die Gründe, die zu diesen Freistellungen führten, darf der Stadtrat aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes keine öffentliche Stellungnahme abgeben.

Zu Frage 4: Auch diese Frage wird mit der Interpellation Riklin eingehend beantwortet.

Zu Frage 5: Aufgrund der ausserordentlich einseitigen Darstellung der Verhältnisse im ERZ in einem Artikel vom 17. März 1999 in einer Zürcher Tageszeitung und der darin erhobenen Vorwürfe an die Leitung des ERZ hat die Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements ein ausführliches Interview verlangt, welches ihr auch gewährt und am 22. März 1999 in derselbigen Tageszeitung veröffentlicht worden ist. Der Stadtrat stellt sich voll und ganz hinter die damals gemachten Äusserungen der Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements. Eine Kopie dieses Zeitungsartikels findet sich in der Beilage zu dieser Interpellationsantwort.

Mitteilung je unter Beilage an die Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrates, den Stadtschreiber, den Rechtskonsulenten und den Gemeinderat.

Für getreuen Auszug  
der Stadtschreiber

# «Die überwiegende Mehrheit ist zufrieden»

**Ehemalige Mitarbeiter des Stadtzürcher Entsorgungswesens ERZ richten schwere Vorwürfe an Direktor Gottfried Neuhold. Stadträtin Kathrin Martelli erklärt die Klagen mit den Umstrukturierungen.**

Mit Kathrin Martelli sprachen Hugo Stamm und Adi Kälin

Bei den Recherchen sind wir auf rund 15 Mitarbeiter des mittleren und oberen Kaders des Entsorgungswesens ERZ (Entsorgung und Recycling Zürich) gestossen, die sich über die Arbeitsatmosphäre beklagten. Sie sei miserabel bis katastrophal, lautete der Tenor (TA vom 17. März).

Ich kenne solche Klagen. Sie stammen von Mitarbeitern, die nicht zufrieden sind. Ich sehe die Vorwürfe aber in Relation zu der überwiegenden Mehrheit von zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ich nehme auch die Klagen der Minderheit ernst. Man muss die Vorwürfe allerdings im Zusammenhang mit der schwierigen und umfassenden Umstrukturierung sehen, die Direktor Gottfried Neuhold und ich seit Herbst 1996 umgesetzt haben. Das ERZ war damals ein Sanierungsfall. Die Zusammenlegung im Entsorgungsbereich und die Prozessoptimierung haben Verunsicherung ausgelöst. Viele Mitarbeiter haben positiv auf die zusätzlichen Leistungsanforderungen reagiert und viel zum Erfolg beigetragen, verschiedene konnten sich aber nicht auf die neue Situation einstellen.

Was haben Sie mit diesen gemacht?

Wir haben uns mit grosser Sorgfalt um sie gekümmert. Wir platzierten sie um oder suchten ihnen teilweise eine neue Stelle. Ein kleiner Teil hat sich verweigert und gedacht, auch Neuhold wird wie seine Vorgänger nicht lang bleiben. Wir mussten diese Mitarbeiter entlassen oder ihnen zu spüren geben, dass sie am falschen Platz sind. Deshalb lassen sie sich nun öffentlich über das ERZ aus. Bei einer solchen Reorganisation gibt es immer Gewinner und Verlierer.

Von 1993 bis 1997 wurden rund 80 Stellen abgebaut. Wie viele Leute wurden entlassen?

Nur ein kleiner Prozentsatz. Die meisten Stellen wurden durch natürliche Fluktuationen und vorzeitige Pensionierungen abgebaut. Übrigens ist die Fluktuationsrate seit dem Amtsantritt von Gottfried Neuhold gesunken. 1996 betrug sie 7,1 Prozent, Ende 1998 war sie auf 3,9 Prozent gesunken. Das ist ein Hinweis, dass die meisten Mitarbeiter motiviert sind, gute Arbeit leisten und mit der neuen Situation gut umgehen können.

Sie begründen viele Massnahmen mit dem Sparauftrag. Wie ist es dann zu erklären, dass einzelne Mitarbeiter mit guten Qualifikationen freigestellt worden sind und seit Monaten den Lohn erhalten?

Wenn es für einen Mitarbeiter nach der Umstrukturierung keine geeignete Stelle mehr gibt, kann man ihn freistellen und

ihm im Sinn einer grosszügigen Regelung den Lohn für eine befristete Zeit weiterhin bezahlen. Wir haben solche Fälle im ERZ, stehen aber kurz vor guten Einigungen und Abschlüssen. Wir bemühen uns auch, ihnen eine neue Stelle zu suchen.

Nach unserer Kenntnis sind es nicht nur ein paar wenige Mitarbeiter, die sich mit der neuen Situation nicht abfinden können und sich deshalb über das Klima beklagen. Unter ihnen hat es auch hoch qualifizierte Kräfte, die seit zehn, fünfzehn Jahren im Entsorgungswesen arbeiten und schon oft schwierige Situationen meistern mussten. Doch seit Herr Neuhold im Amt ist, halten es auch diese nicht mehr aus.

Das Abfuhrwesen kam im Sommer 1996 in mein Departement. Herr Neuhold und ich haben das Amt fast gleichzeitig angetreten und personell wie finanziell eine sehr schwierige Situation vorgefunden. Unsere Massnahmen begannen teilweise erst in letzter Zeit richtig zu greifen. Nun wird auch unser deutlicher, aber nicht immer ganz einfacher Führungsanspruch spürbar. Die Mitarbeiter realisieren, dass Herr Neuhold und ich eng zusammenarbeiten, ein klares Konzept haben und uns nicht auseinander dividieren lassen. Damit können sich nicht alle Mitarbeiter abfinden.

Fehlt es vielleicht an der Kommunikation?

Gerade weil ich die Probleme und Unzufriedenheit einzelner Mitarbeiter aus dem direkten Kontakt kenne, haben wir im Juni 1998 ein Projekt für alle Angestellten gestartet, um die Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern. Und zwar durch alle Hierarchien. Ich habe mich selbst beteiligt, um mir ein Bild machen zu können. Dabei erlebte ich auch, dass es eine Toleranzgrenze gibt bei unzufriedenen Mitarbeitern, die nicht mitziehen wollen. Es kommt ein Punkt, an dem man sich von ihnen trennen muss.

Alle ehemaligen Mitarbeiter, die sich bei uns meldeten, beklagten den rüden Umgangston. Sie seien gedemütigt oder schikaniert worden. Man kann doch auch unangenehme Massnahmen anständig ver-

mitteln und fair mit den Mitarbeitern umgehen.

Herr Neuhold ist dafür bekannt, dass er einen sehr direkten Ton pflegt. Er kommuniziert ohne Umschweife, was er gut findet und was ihm nicht passt. Mit seiner Art kann er Leute begeistern und motivieren. Das ist ein neuer Stil, der zu seiner sicheren und geradlinigen Führung passt, die auch zum Erfolg geführt hat. Es ist für mich aber auch nachvollziehbar, dass seine Kritik unangenehm sein und weh

tun kann. Einen unanständigen oder rüden Ton will ich in meinen Dienstabteilungen nicht. Man kann aber nie ganz verhindern, dass es zwischen durch Auseinandersetzungen gibt, bei denen die Grenzen überschritten werden. In diesem Fall können sich die Mitarbeiter an Vertrauensleute oder an mich wenden. Ich

glaube aber nicht, dass dies häufig vorkommt. Sonst würde ich eingreifen.

Bei den Recherchen sind wir immer wieder auf den Vorwurf gestossen, Herr Neuhold betreibe eine Günstlingswirtschaft. Er habe Leute aus seinem privaten Umfeld oder seinem ehemaligen Arbeitsgebiet rekrutiert. Es sei sehr deutlich spürbar, wer in seiner Gunst stehe.

## Gemeinderat will Auskunft

In mehreren Vorstössen verlangen Gemeinderäte von CVP und SVP genauere Auskunft über die Situation in der Abteilung Entsorgung und Recycling (ERZ). So will etwa Werner Furrer (SVP) mit seiner Interpellation, die sich auf den TA-Artikel beruft, erfahren, wie es um die Atmosphäre im ERZ stehe. Er will unter anderem wissen, wie viele Mitarbeiter weiterhin den Lohn erhalten, obwohl sie nicht mehr beschäftigt werden, und wie viele Stellen ohne Ausschreibung vergeben worden sind. Kathy Riklin (CVP) erkundigt sich grundsätzlich nach dem Stand von Kosten, Sparmassnahmen und Stellenabbau. Weitere Vorstösse wollen geklärt haben, wie es mit der Fernwärme weitergeht. (TA)

«Bei einer solchen Reorganisation gibt es immer Gewinner und Verlierer.»



**Kathrin Martelli, Vorsteherin des Tiefbau- und Entsorgungsamts**

verteidigt die Personalpolitik von Gottfried Neuhold, dem Direktor von Entsorgung und Recycling Zürich (ERZ).

Unser Ziel ist es, die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ERZ zu haben. Herr Neuhold hat denn auch jene Mitarbeiter stark gefördert, die ein grosses Potenzial an Sach- und Fachkompetenz haben. Der Vorwurf der Günstlingswirtschaft ist für mich nicht nachvollziehbar. Ich habe selbst erlebt, dass der Kontakt von Herrn Neuhold mit seinen Untergebenen durch alle Hierarchien hindurch sehr gut ist und alle die Möglichkeit haben, sich auch kritisch mit ihm auseinander zu setzen. Wer sich den Anforderungen entzieht und die Verantwortung nicht übernehmen will, verliert aber die Gunst. Das ist ein normaler Vorgang, den man in jedem Unternehmen beobachten kann.

*Aber Sie wissen, dass er Leute aus seinem früheren Arbeitsumfeld eingestellt hat?*

Das ist mir bekannt. Wir haben mit Herrn Neuhold bewusst einen Manager angestellt, der nicht einfach das Defizit verwaltet, sondern Visionen und Strategien entwickelt. Herr Neuhold braucht Leute um sich, die diese Ziele umsetzen helfen.

*Herr Neuhold hat mehrere Stellen besetzt, ohne sie auszuschreiben, wie dies das Personalrecht verlangt.*

Wir haben die Stellen teilweise ausgeschrieben. Das Personalrecht gibt uns aber auch die Möglichkeit, Mitarbeiter zu

berufen. Davon hat Herr Neuhold in einzelnen Fällen Gebrauch gemacht, weil er die besten Fachleute engagieren wollte.

*Trifft Herr Neuhold solche Personalentscheidungen selbst, oder sind Sie daran beteiligt?*

Er hat die Kompetenz, Mitarbeiter einzustellen. Von einer engeren Auswahl unterbreitet er mir die Bewerbungsunterlagen. Ich bin also stets gut informiert. Ausserdem konsultiert Herr Neuhold drei bis vier Mitarbeiter vor der definitiven Neuanstellung. Die Entscheide werden also im Team gefällt. Diese neue Kultur hat Herr Neuhold eingeführt.

*Sie sehen also keine Veranlassung, auf Grund der Klagen Massnahmen zu ergreifen.*

Es zeigt sich für mich, dass das Projekt Kommunikation und Zusammenarbeit sehr wichtig ist und dass wir es weiter vorantreiben müssen. Ich muss die Anlaufstellen für unzufriedene Mitarbeiter vielleicht noch besser definieren. Ausserdem müssen wir uns noch bewusster werden, was solche Umstrukturierungen und Sanierungen auslösen. Im Vergleich zur Privatwirtschaft haben wir aber immer noch sehr gute Auffangnetze.

*Zwingt Sie der Spardruck dazu, weitere Stellen abzubauen?*

Wir haben vom Gemeinderat den klaren Auftrag, weitere Sparanstrengungen vorzunehmen und die Finanzen in Ordnung zu bringen. Ich finde diesen Auftrag wichtig. Mit der Reduktion der Kehrichtabfuhr können wir weitere Stellen einsparen. Entlassungen müssen wir aber keine vornehmen, weil wir eine längere Übergangsfrist haben. In den anderen Bereichen sind die Prozessoptimierungen noch nicht abgeschlossen. Es kann also sein, dass wir gewisse Stellen abbauen müssen. Ich bin aber auch überzeugt, dass wir neue Stellen schaffen werden. Wir hoffen, die betroffenen Mitarbeiter umplatzieren oder frühzeitig pensionieren zu können.

*Die Schulden des Entsorgungswesens belaufen sich auf gegen eine halbe Milliarde Franken. Kann sich das ERZ aus eigener Kraft entschulden, oder braucht es dazu Steuergelder?*

Im Bereich Kehricht können wir heute kostendeckend arbeiten, was ich als grossen Erfolg werte. Mit bestimmten Massnahmen, die wir zurzeit prüfen, versuchen wir auch, die aufgelaufenen Defizite abzubauen. Vermutlich schaffen wir es, den Kehrichtbereich aus eigener Kraft wieder auf gesunde Füsse zu stellen.

*Und wie steht es mit der Fernwärme?*

Das ist ein anderer Fall. Die kumulierten Defizite betragen 63 Millionen Franken, und die Schuld gegenüber dem Finanzamt beläuft sich auf 147 Millionen. Diese Beträge können wir nicht selbst abbauen. Deshalb haben wir zusammen mit Bund und Kanton eine Betriebsgesellschaft gegründet und einen neuen Leiter angestellt. Wir versuchen nun, mit den Banken Visionen zu entwickeln. Ich befürchte aber, dass jede Lösung Steuergelder benötigt. Es wird ein politischer Entscheid sein, den unbestrittenen ökologischen Wert der Fernwärme zu beziffern, denn es ist sinnvoll, die Abwärme zu nutzen. Wir verfolgen das Ziel, die Fernwärme in eine externe Betriebsgesellschaft auszugliedern. Der Kanton Zürich beispielsweise schreibt die Defizite in zweistelliger Millionenhöhe über die Rechnung ab. Wir wollen im kommenden Juni dem Gemeinderat konkrete Sanierungsvorschläge unterbreiten.