

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

20.12.2006

1581.

Schriftliche Anfrage von Martin Abele und Ueli Nagel betreffend Gästehaus Mittelleimbach, Personalfluktuatation

Am 27. September 2006 reichten die Gemeinderäte Martin Abele (Grüne) und Dr. Ueli Nagel (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2006/427 ein:

Im Sommer dieses Jahres hat offenbar das gesamte Leitungsteam des Gästehauses Mittelleimbach die Kündigung eingereicht. Dieser Vorgang ist ziemlich aussergewöhnlich und lässt aufhorchen. Es liegt nahe, dass Differenzen mit den übergeordneten Instanzen das Leitungsteam zu diesem Schritt bewogen haben.

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

1. Welches sind die Gründe für die Kündigung der Co-Leitung und der Gruppenleitung Pflege?
2. Gab es grössere Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Leitungsteam und den übergeordneten Instanzen? Worum handelte es sich dabei?
3. Waren die Kompetenzen klar definiert, gab es gültige Stellenbeschriebe?
4. Wurde Druck auf die Leitung des Gästehauses ausgeübt, Patienten aufzunehmen, die gemäss Konzept des Gästehauses nicht in diese Institution passen?
5. Wurde mit der neuen Leitung ein neuer Leistungsauftrag vereinbart? Welche Änderungen gegenüber früher wurden vorgenommen?
6. Welche Massnahmen wurden getroffen, damit sich ein ähnlicher Vorfall – im Gästehaus oder einer anderen Institution des Alters-/Pflegebereichs – nicht wiederholt?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Vorbemerkungen

Das Anfang November 2005 neu eröffnete Gästehaus Mittelleimbach ermöglicht einen befristeten, betreuten Wohnaufenthalt für Betagte. Die permanent starke Nachfrage weist auf das grosse Bedürfnis nach einem solchen Angebot hin. Organisatorisch ist das Gästehaus Teil des nahe gelegenen Altersheims Mittelleimbach; die Leitung des Gästehauses ist der Leitung des Altersheims unterstellt.

Die beiden Co-Leiterinnen des Gästehauses nahmen ihre Arbeit am 1. bzw. 16. September 2005 auf. Per 1. November 2005 wurde das langjährige Leiterpaar des Altersheims Mittelleimbach pensioniert. Der neue Heimleiter verfügte über Führungserfahrung und nahm die Aufgabe der Personalführung, die im Altersheim Mittelleimbach durch das neue Angebot des Gästehauses grösser und komplexer geworden war, von Anfang an aktiv wahr. Zum gleichen Zeitpunkt trat auch eine neue Leiterin Hotellerie im Altersheim ihre Stelle an. Nach einer Aufbauphase in relativ grosser Unabhängigkeit sahen sich die Co-Leiterinnen in der Folge, gerade zur Zeit der Eröffnung des Gästehauses, einem eigentlichen Kulturwandel im Altersheim gegenüber. Gleichzeitig führte die grosse Nachfrage von Anfang an zu einer sehr hohen Arbeitsbelastung.

Im Mai 2006 stimmten alle Beteiligten einem Massnahmenkatalog im Umfang von mehreren Seiten zu. Er war unter Mitwirkung des für das Gästehaus zuständigen Abteilungsleiters in der Dienstabteilung Altersheime der Stadt Zürich erarbeitet worden, mit dem vorrangigen Ziel, die beiden Co-Leiterinnen zu entlasten. Es wurde vereinbart, die Wirksamkeit der Massnahmen im September 2006 zu überprüfen. Trotzdem kündigten beide Co-Leiterinnen sowie

die ihnen unterstellte Gruppenleiterin Betreuung und Pflege ihre Stellen wenig später per Ende August 2006. Seither wird das Gästehaus von der vormaligen Leiterin Betreuung und Pflege des Altersheims Mittelleimbach geführt, offensichtlich zur Zufriedenheit von Gästen und Personal.

Zur Frage 1: Die Mitarbeitenden der Stadt Zürich sind nicht verpflichtet, eine Kündigung zu begründen. Die Gründe sind in den meisten Fällen komplex und enthalten auch sehr persönliche Elemente. Selbst wenn der Stadtrat die Ursachen einer Kündigung kennen würde, wäre es ihm aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht möglich, darüber umfassend Auskunft zu geben.

Zu Frage 2: Gemäss den einleitenden Bemerkungen muss davon ausgegangen werden, dass Differenzen über den Grad der Autonomie des Gästehauses bestanden, welche trotz der Bemühungen der beteiligten Personen nicht vollständig ausgeräumt werden konnten. Über weitere Aspekte des Konflikts kann, soweit sie überhaupt bekannt sind, aus Rücksicht auf den Persönlichkeitsschutz keine Auskunft gegeben werden. Es ist nichts Aussergewöhnliches, wenn sich in Situationen grosser Belastung herauskristallisiert, dass die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Personen nicht befriedigend gestaltet werden kann. Wenn solche Situationen zu Kündigungen führen, sind Schuldzuweisungen weder notwendig noch sinnvoll.

Zu Frage 3: Die Kompetenzen waren klar definiert; die Vorgesetztenfunktion des Leiters des Altersheims Mittelleimbach war nie umstritten. Für alle Beteiligten gab es verbindliche Stellenbeschreibungen.

Zu Frage 4: Es wurde kein Druck ausgeübt. Die Co-Bereichsleiterinnen hatten im Rahmen des Konzepts für das Gästehaus Mittelleimbach die Kompetenz zur Regelung der Aufnahmen in das Gästehaus.

Zu Frage 5: Das ursprünglich ausgearbeitete Betriebskonzept für das Gästehaus Mittelleimbach war den Co-Bereichsleiterinnen bekannt und wurde von ihnen korrekt umgesetzt. Der Wechsel in der Heimleitung des Altersheims Mittelleimbach führte nicht zu einer Änderung des Konzepts.

Zu Frage 6: Es besteht kein Anlass, zusätzliche Massnahmen zu ergreifen. Die Rahmenbedingungen waren und sind adäquat. Die Gründe für die Austritte der Co-Bereichsleiterinnen lagen nicht in den Strukturen, sondern waren unter anderem eine Folge unterschiedlicher Auffassungen. Die Nachfolgerin der ausgetretenen Co-Bereichsleiterinnen nimmt ihre Aufgaben innerhalb der gleichen Strukturen zur allgemeinen Zufriedenheit wahr.

Arbeitskonflikte kommen immer wieder vor und sind gelegentlich eine Ursache für Kündigungen. Es gibt keine Rezepte, um sie mit Sicherheit zu verhindern. Die Frage, ob strukturelle Mängel die Ursache des Problems seien, wurde im vorliegenden Fall von der Dienstabteilung Altersheime der Stadt Zürich geprüft und verneint.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber

Dr. André Kuy