

Roger Neukom
Eggstr. 10b
8134 Adliswil

Harald Huber
Grundstr. 6
8134 Adliswil



An die Präsidentin des
Gemeinderates
Frau Susy Senn
Zürichstr. 15
8134 Adliswil

Adliswil, 28. August 2006

Postulat „Überprüfung des Personalbestandes in der Stadtverwaltung“

Sehr geehrte Frau Präsidentin

Präambel

Der Inhalt dieses Postulates mag ungewöhnlich konkret und direkt erscheinen. Dieses Postulat stützt sich auf Vorkommnisse, die in letzter Zeit immer häufiger und aus den verschiedensten Kreisen an die Postulanten herangetragen wurden. Die Postulanten haben diesen konkreten Weg bewusst gewählt, um klar aufzuzeigen, in welchen Themenkreisen sie Fortschritte und Antworten erwarten. Eine weniger konkrete Fassung wäre aus Sicht der Postulanten verwaltungsintern zu breit ausgelegt worden und würde nur Kosten für Analysen (womöglich mit externen Beratern) verursachen und in Konzepten enden. Die Postulanten erwarten aber nicht Konzepte, sondern konkrete Lösungsvorschläge mit klaren Realisierungsterminen. Sie sind sich dessen bewusst, dass die Lösungen und Antworten auf diese Forderungen nicht direkt vom Stadtrat, sondern von der Verwaltung (Geschäftsleitung) zu erfüllen sind. Sie legt gemäss Führungshandbuch fest, wie die Ziele in den Globalbudgets erreicht werden sollen. Die Postulanten zielen aber bewusst auf Kostensenkungen ab und behalten sich vor, die im Postulat aufgestellten Forderungen durch Kürzungen bei den Globalbudgets zu untermauern.

Postulat

Der Stadtrat wird gebeten, die Effizienz und Auslastung des Personals in der Stadt- und Schulverwaltung in den nachfolgenden fünf Bereichen konkret zu überprüfen:

- Anstellen eines Vergleichs des prozentualen Anteils von Mitarbeitenden mit höherer Fachausbildung wie ETH, HWV, FH, TS, eidg. Diplom usw. mit vergleichbaren Städten im Kanton Zürich und Aufzeigen von Massnahmen, wie der Stadtrat mittelfristig den Anteil der Mitarbeitenden mit höherer Fachausbildung auf ein zumindest mit anderen Städten vergleichbares Niveau reduzieren will.
- Prüfen, ob Synergien Ressort übergreifend ausgenutzt werden können, z.B. ob der Abgang des Leiters „Werke“ ohne Neueinstellung verkraftet werden kann.
- Prüfen, ob es möglich ist, die Überdotierung von Mitarbeitern mit höherer Fachausbildung im Ressort Tiefbau zu beseitigen, resp. durch massive Kürzungen der Ausgaben für den Einkauf von Leistungen Dritter finanziell zu kompensieren.
- Die Pflichtenhefte und Aufgabenbereiche der Leiter „Altersheim“ und „Altersfragen“ sollen konsequent auf Doppelspurigkeiten und Konfliktpotential überprüft werden mit dem Ziel, diese Stellen zusammenzulegen.
- Die Schulpflege soll detailliert prüfen, wie der geplante Ausbau im Bereich "Schulärztliche und psychologische Betreuung, Schulhygiene und Sozialarbeit" ausgestaltet und organisiert werden muss, um diese Aufgaben in Zukunft ohne weitere Stellenprozente so auszubauen, dass alle Schulhäuser ausreichend betreut werden können.

Begründung:

- 1 Solange das Steuersubstrat als wichtigste Einnahmequelle der Stadt Adliswil nicht gesteigert werden kann, ist der Ausgabenseite ein besonders hohes Augenmerk zu schenken.
- 2 Der Personalaufwand der Stadtverwaltung ist mit über 25% der gewichtigste Ausgabenposten und muss ständig überprüft, optimiert und allenfalls angepasst werden. In den letzten Jahren wurden verschiedentlich neue Stellen geschaffen, anscheinend ohne dass ausreichend konkret überprüft wurde, ob die Aufgaben nicht durch gezielte Umplatzierungen bzw. durch neue Aufgabenverteilungen innerhalb der einzelnen Abteilungen / Ressorts oder auf andere Weise (z.B. Outsourcing) hätten gelöst werden können. Synergien innerhalb der Ressorts wie auch Ressort übergreifend scheinen somit nicht konsequent erkannt oder genutzt worden zu sein.
- 3 Von den ca. 300 Fest- und Teilzeitangestellten (entspricht ca. 240 Vollzeitstellen) der Stadt Adliswil haben ca. 60 Personen eine höhere Fachausbildung wie ETH, HWV, FH, TS, eidg. Diplom. Wir benötigen qualifizierte Mitarbeiter in der Stadtverwaltung, dies ist unbestritten. Ein Anteil von 20 % der Personen mit höherer Fachausbildung dürfte aus Sicht der Postulanten massiv über dem kantonalen Durchschnitt liegen. Da liegt bei Neubesetzungen von Stellen durch Pensionierungen / Kündigungen sicher einiges an Potential drin, das, wie der Stadtrat bereits selbst erkannt hat, erschlossen werden kann. Die Effizienz der Stadtverwaltung als ausführendes Organ nimmt nicht zu, in dem immer mehr Personal mit der Ausbildung eines Kadermitarbeiters eingestellt wird. Wir brauchen vielmehr Personal, das die ihnen zugewiesenen Aufgaben zuverlässig, korrekt, aber nicht zwingend stets wissenschaftlich abgestützt erledigt. Kantonale Richtlinien beispielsweise sind in finanziell schwierigen Zeiten so zu interpretieren, dass die Stadt Adliswil derzeit nur das absolut minimal Geforderte erfüllt. Auf eine Musterschüler-Rolle ist konsequent zu verzichten.
- 4 Anlässlich einer Pressemitteilung des Stadtrats vom 25. April 2005 wurde den Postulanten mitgeteilt, dass die Wiederbesetzung von frei werdenden Stellen neu und restriktive geregelt wird. Davon ist bisher wenig Konkretes zu merken, im Gegenteil. Bei der Schule und im Bereich Soziales werden weiter Stellen aufgebaut, ohne dass für den Gemeinderat eine langfristige Planung dahinter erkennbar ist. Auch im Bereich der Werke (Teilzeitstelle des Leiters) sind keine Fortschritte festzustellen. Die Auslagerung von Tätigkeiten (Interpellation von R. Neukom "Gasversorgung Adliswil: "Verstärkte Kooperation mit Erdgas Zürich AG") wurde noch nicht geprüft und ist bis heute, also seit über drei Monaten, unbeantwortet.

Will die Stadtverwaltung die Grundsätze von NPM, verbunden mit modernen Führungs- und Steuerungsmodellen sinnvoll und Erfolg bringend leben, müssen sämtliche Tätigkeiten und Leistungen der gesamten Stadtverwaltung laufend überprüft werden. In Zeiten knapper Mittel ist Wunschbedarf vom wirklich Notwendigen zu trennen und das Handeln an klaren Prioritäten auszurichten.

Mit freundlichen Grüssen

Roger Neukom
Gemeinderat FDP

Harald Huber
Gemeinderat FDP