

6. November 2013

Schriftliche Anfragevon Urs Fehr (SVP)
und Beat Camen (SVP)

Der Leitartikel Im ALPHA, dem Kadermarkt der Schweiz vom Samstag, 5. Oktober 2013, befasste sich mit der Mitarbeiterbeurteilung. Thomas von Arb beginnt seinen Artikel mit, Zitat „Die Realität ist doch folgende: Einmal im Jahr fährt ein Blitz namens Mitarbeiterbeurteilung (MAB, oder wie auch immer das Instrument genannt wird) in die Organisation“, Zitatende. Die weiteren Ausführungen treffen das Befinden der innerhalb der Stadtverwaltung mit dem ZBG (Ziel- und Beurteilungsgespräch) involvierten Führungskräfte schwarzsechs mitten auf den Punkt. Anders ausgedrückt, Fachleute beurteilen das Lohnsystem, verbunden mit Leistungskomponente, wie es die Stadt Zürich verwendet als untauglich.

Daher bitten wir um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wann wurde innerhalb der Verwaltung der Stadt Zürich die Mitarbeiterbeurteilung ZBG eingeführt? Welcher Aufwand in Mann- und Frauenstunden wurde damals aufgewendet und heute, um die Führungsverantwortlichen mit dem neuen System der Mitarbeiterbeurteilung vertraut zu machen? Wie viele Personen mussten damals und heute gesamtstädtisch ausgebildet werden? Kosten dafür, damals und heute?
2. Woher wurde dieses System der Mitarbeiterbeurteilung übernommen? Wird es in den Firmen von damals auch heute noch angewendet?
3. Wie steht der Stadtrat heute zur angewandten Mitarbeiterbeurteilung ZBG? Und wie die einzelnen Chefs und Chefinnen (Direktoren, Direktorinnen) der über 70 Dienstabteilungen?
4. Wie hoch ist die Akzeptanz des ZBG, sprich Zufriedenheit bei den Beurteilten? Wenn diese tief liegen sollte, warum? Welche Massnahmen werden oder wurden eingeleitet, um die Akzeptanz zu erhöhen?
5. Wie stellen sich die diversen Personalverbände zur heute geltenden Mitarbeiterbeurteilung? Ist es überhaupt ein Thema zwischen Verwaltung und Personalverbänden und wenn ja, welches sind die Kritikpunkte, die eingebracht werden?
6. Geht das HRZ schlussendlich auf die Kritikpunkte ein? Wenn ja, wie und was wurde verbessert, wenn Nein, warum nicht?
7. Wie viele Einwendungen gegen Beurteilungen sind pro Departement jährlich zu verzeichnen? Wie wird mit den Einwendungen umgegangen bzw. wie viele der Entscheide der direkten Vorgesetzten werden von der nächst höheren Stelle zu Gunsten des Arbeitnehmenden korrigiert?
8. Wie hoch ist der jährliche Aufwand in Stunden pro Mitarbeitendem, eine Mitarbeiterbeurteilung, sprich ein ZBG nach Vorgaben des Human Resources Management des Finanzdepartementes durchzuführen (Eröffnung der Ziele, Zwischengespräche, Sammeln der Informationen, Aktennotizen erstellen, Beurteilungsgespräch, Weiterbildung etc.)?

9. Dem Vernehmen nach wird jeder Führungsverantwortliche mit dem Fakt konfrontiert, sein Team nach vorgegebenen Quoten zu beurteilen, auch unter dem Fachbegriff „Gaussche Kurve“ bekannt. Gemäss wissenschaftlichen Erkenntnissen macht die Gaussche Kurve Sinn ab Organisationseinheiten von 200 Personen und mehr. Wird die Gaussche Kurve auch in Organisationseinheiten mit 10 oder sogar weniger Mitarbeitenden verlangt?
10. Wenn die Frage 9 zutreffen sollte, wie wird die Quote den zuständigen Führungskräften mitgeteilt?
11. Sind Quotenvorgaben such in kleinsten Organisationseinheiten dazu da, die Lohnsteuerung im Budgetrahmen zu halten?
12. Wer überprüft, ob diese Quotenvorgaben pro Dienstabteilung, Fachteam etc. eingehalten werden? Wie wird reagiert, wenn die Gaussche Kurve nicht zur Anwendung kommt?
13. Die heutige Mitarbeiterbeurteilung ZBG stösst auf grossen Widerstand, insbesondere wegen der Verknüpfung des ZGB mit der Lohnentwicklung. Plant der Stadtrat einen Wechsel auf ein anderes Beurteilungssystem? Wenn ja, für welches Jahr? Wenn nein, warum nicht?
14. Bei der Gesamtbeurteilung, wie viele der gesamten beurteilten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden jeweils in den Stufen A, B, C, D, E und F eingestuft? Bitte nach Departementen und deren Funktionsstufen ausgewiesen.
15. Was passiert mit Rückmeldungen der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen?
16. Kann sich der Stadtrat auch vorstellen, langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinne, mit denen man zufrieden ist und die kein ZBG verlangen, z.B. auch nur alle zwei oder drei Jahre zu beurteilen um Zeit und Kosten zu sparen?

