Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 257/2023

Sitzung vom 8. November 2023

1290. Anfrage (Auswirkungen des Arbeitskräftemangels auf die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen)

Kantonsrätin Doris Meier, Bassersdorf, Kantonsrat Mario Senn, Adliswil, und Kantonsrätin Sonja Rueff-Frenkel, Zürich, haben am 10. Juli 2023 folgende Anfrage eingereicht:

Der Arbeitskräftemangel ist für Arbeitgebende eine grosse Herausforderung. Sie müssen sich Gedanken machen, wie sie ihre Leistungen erbringen und Produkte herstellen können, ob sich gewisse Arbeitsschritte automatisieren lassen oder sich die Einstellung gewisser Tätigkeiten aufdrängt. Diese Fragestellung ist auch für die öffentliche Verwaltung von grösster Bedeutung, müssen doch die wichtigsten Dienstleistungen für die Bewohner und Bewohnerinnen qualitativ hochstehend erfüllt werden, damit der Kanton Zürich als attraktiver Wohn- und Arbeitsort erhalten bleibt.

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Regierungsrat um Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie stellt sich die gegenwärtige Situation des Arbeitskräftemangels in der Zürcher Kantonsverwaltung dar und welche Direktionen oder Bereiche sind davon besonders betroffen? Gibt es besonders betroffene Berufsbilder?
2. Wie ermittelt die Verwaltung die Gründe für den Austritt von Mitarbeitenden?
3. Welche Massnahmen (Initiativen, Programme, Personalrechtsanpassungen usw.) wurden ergriffen, um dem Arbeitskräftemangel in der Kantonsverwaltung Zürich entgegenzuwirken? Wie erfolgreich waren diese Massnahmen bisher?
4. Wie gedenkt der Regierungsrat, langfristig die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften sicherzustellen?
5. Für den Fall, dass sich der Arbeitskräftemangel fortführt und es der Kantonsverwaltung trotz aller Massnahmen nicht gelänge, genügend Arbeitskräfte zu finden, hat der Kanton mehrere Möglichkeiten darauf zu reagieren. Inwiefern kann sich der Regierungsrat vorstellen,
   a) die staatliche Aufgabenerfüllung vermehrt zu automatisieren bzw. digitalisieren, um damit den Personalbedarf zu senken, oder
   b) staatliche Aufgaben und Tätigkeiten anzupassen bzw. zu reduzieren?

c) In welchem Umfang kann bei der Beurteilung, ob staatliche Aufgaben und Tätigkeiten anzupassen sind, auf die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie (Business Continuitiy Management, Konzentration auf essentielle Dienstleistungen/Abteilungen) zurückgegriffen werden?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Doris Meier, Bassersdorf, Mario Senn, Adliswil, und Sonja Rueff-Frenkel, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Der Kanton Zürich erbringt eine breite Palette von Dienstleistungen. Er ist auf Spezialistinnen und Spezialisten angewiesen, um viele seiner Aufgaben zu erledigen. Aufgrund seiner Grösse benötigt er eine beträchtliche Anzahl von ihnen. Daher ist es nicht überraschend, dass auch die kantonale Verwaltung den Fachkräftemangel spürt.

Vom Fachkräftemangel stärker betroffen sind folgende Berufsbilder:
– Gesundheitsberufe
– Lehrpersonal
– Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
– Technische Berufe im ICT-Bereich
– Berufe im Ingenieurwesen
– Berufe im Handwerksbereich

Im Allgemeinen bewerben sich tendenziell weniger hochqualifizierte Fachkräfte pro Stellenausschreibung. Insgesamt und im Vergleich zu Städten und Gemeinden schneidet die kantonale Verwaltung besser ab. Sie ist weiterhin in der Lage, selbst anspruchsvolle Stellenangebote innerhalb akzeptabler Fristen erfolgreich zu besetzen.

Zu Frage 2:

Die Verwaltungseinheiten führen mit den austretenden Mitarbeitenden ein Austrittsgespräch, in welchem diese auch nach den Gründen für den Austritt befragt werden. Auf diese Weise wird die jeweilige Verwaltungseinheit und deren Direktion auf mögliche Probleme aufmerksam gemacht und kann entsprechend reagieren.

Zu Frage 3:

Die Attraktivität eines Arbeitgebers hängt nicht zuletzt von dem Eindruck ab, den er in der Öffentlichkeit hinterlässt. Deshalb hat die kantonale Verwaltung Zürich ihren öffentlichen Arbeitgeberauftritt überarbeitet und die verwendeten Bilder erneuert. Es ist wichtig, dass der Kanton

Zürich als Arbeitgeber attraktiv, sicht- sowie erlebbar ist. Eine Aussage zur Erfolgsmessung dieser Massnahme ist aufgrund der kurzen Zeitspanne seit dem Start der Kampagne zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Zu Frage 4:

Um trotz der schwierigen Rahmenbedingungen die erforderliche Anzahl von Fachkräften in den entsprechenden Berufen einzustellen, arbeitet die kantonale Verwaltung an verschiedenen Aspekten. Ein zentraler Faktor dabei ist die Steigerung und Weiterentwicklung der Attraktivität als Arbeitgeber. Es ist wichtig, die Vorzüge der öffentlichen Verwaltung stärker hervorzuheben und gezielt jene anzusprechen, die sich in einem solchen Umfeld entfalten möchten. Die kantonale Verwaltung prüft derzeit die Anstellungsbedingungen und passt sie gegebenenfalls an, um sicherzustellen, dass sie mindestens den branchenüblichen Standards entsprechen und die Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet ist. Allen Beteiligten ist bewusst, dass die Verwendung jedes Steuerfrankens äusserst sorgfältig erfolgen muss. Die Überzeugung besteht, dass die öffentliche Verwaltung von Natur aus viele attraktive Aspekte bietet. Des Weiteren gewinnt die Frage «selbst ausbilden oder extern rekrutieren» zunehmend an Bedeutung. Die interne Förderung von Nachwuchskräften, angefangen bei Lernenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten bis hin zur Entwicklung geeigneter Führungskräfte, die in verschiedenen Abteilungen einsetzbar sind, steht im Mittelpunkt. Die örtliche und zeitliche Flexibilität wird von vielen Arbeitnehmenden als wichtig erachtet. Insbesondere junge Arbeitnehmende suchen die Möglichkeit, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Die kantonale Verwaltung kann flexible Arbeitszeiten bieten, um die Bedürfnisse beider Seiten zu erfüllen. Die Direktionsvorstehenden arbeiten eng mit den Führungskräften und Personalberaterinnen und -beratern zusammen, um rasch auf auftretende Probleme reagieren zu können. Die Selbstständigkeit der Direktionen bzw. der Verwaltungseinheit ermöglicht ein zügiges und effektives Handeln, das angesichts des schnellen Wandels erforderlich ist.

Zu Frage 5a:

In den Direktionen und der Staatskanzlei wird intensiv an der Digitalisierung gearbeitet. Die fünf strategischen Initiativen zur Digitalisierung der Verwaltung bilden die Grundlage. Die kantonale Verwaltung verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz für die digitale Transformation, indem sie gemeinsame Ziele festlegt, Fachthemen bündelt, vernetzt und priorisiert. Sie arbeitet daran, Routineprozesse weitgehend zu digitalisieren und die Mitarbeitenden vermehrt dort einzusetzen, wo Automatismen nicht möglich sind. Die Entfaltung von künstlicher Intelligenz (KI) eröffnet noch zusätzliche Potenziale. Entsprechende Überlegungen zur Anwendung von KI sind im Prüfungsstadium.

Zu Frage 5b:

Die staatlichen Aufgaben und Tätigkeiten sind aufgrund der rechtlichen Grundlagen klar vorgegeben. Das Parlament als gesetzgebende Instanz entscheidet darüber, welche Aufgaben wahrgenommen und auch nicht wahrgenommen werden sollen. Somit müsste der Anstoss zum Abbau der öffentlichen Dienstleistungen vom Kantonsrat erfolgen.

Zu Frage 5c:

Business Continuity Management ist ein Managementprozess, der sicherstellt, dass kritische Geschäftsprozesse und Schlüsselfunktionen auch in Notsituationen verfügbar bleiben oder zeitnah wieder verfügbar sind, bevor untragbare Schäden entstehen. Während der Coronapandemie hat sich der Regierungsrat damit auseinandergesetzt, welche Dienstleistungen unverzichtbar sind, um das Mindestmass an öffentlichen Dienstleistungen aufrechtzuerhalten. Dabei ging es darum, nur diejenigen Dienstleistungen anzubieten, die in dieser Zeit als notwendig erachtet wurden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli