

<input checked="" type="checkbox"/>	Beschlussantrag	2023-04
<input type="checkbox"/>	Motion	
<input type="checkbox"/>	Parlamentarische Initiative	
<input type="checkbox"/>	Postulat	

Eingabe vom: 15.06.2023
 Eingereicht: Daniel Michel
 Mitunterzeichnet: Urs Baumgartner, Annina Hess, Theresa Hensch,
 Daniel Inderwies, Georg von Itzenplitz

Einsetzung einer Parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) zu Personalfragen

IDG-Status: Öffentlich

Das Kirchgemeindepapament beschliesst:

1. Es wird gestützt auf Art. 14 GeschO-KGP in Verbindung mit §§ 115 ff. des Kantonsratsgesetzes (KRG) eine Parlamentarische Untersuchungskommission (PUK) mit sieben Mitgliedern eingesetzt.
2. Gegenstand der PUK sind Stellenbesetzungen in der Geschäftsstelle der Kirchgemeinde, die Unruhe auslösten, zu Gerüchten führten und z. Teil sogar in die Medien gelangten Die PUK hat insbesondere zu untersuchen:
 - 2.1. Einstellung des Geschäftsführers und der Geschäftsführerin:

Wieso kam es in den Jahren seit 2019 zu häufigen Wechseln bei der Geschäftsführung? Welche Gründe führten jeweils zur Kündigung? Welche Anpassungen ihres Vorgehens hat die Kirchenpflege vorgenommen, um beim nächsten Kandidaten Erfolg zu haben? War das Anforderungsprofil deckungsgleich mit den effektiv erwarteten Herausforderungen der Stelle? Wie liefen die Interviews ab? Wer war dabei ausser der Präsidentin anwesend? Wie wurden die Interviews protokolliert? Was waren die jeweiligen Kündigungsgründe?

Die PUK erarbeitet strukturelle und organisatorische Empfehlungen auf der Basis der Untersuchungsergebnisse, damit eine langfristige Anstellung möglich wird und allfällige Probleme frühzeitig erkannt und eine Kündigung verhindert werden kann.
 - 2.2. Kündigung des Abteilungsleiters Immobilien:

Der erste Abteilungsleiter Immobilien der Kirche Zürich nach 2019 wurde nach kurzer Zeit entlassen. Dabei kam es zu Unruhen und gegenseitigen Anschuldigungen. Aus Gründen des Datenschutzes, war es dem Parlament aber nicht möglich Einzelheiten darüber zu erfahren. Es brodelte die Gerüchteküche.

Die PUK evaluiert die Gründe, die zu dieser, für die Kirche Image schädigenden Situation führten und erarbeitet strukturelle und organisatorische Empfehlungen auf der Basis der Untersuchungsergebnisse, die in Zukunft verhindern, dass die Kirche wegen einer Kündigung in einem schlechten Licht erscheint. Sie prüft insbesondere, ob und wie die Kirchenpflege die anderen Mitarbeitenden über den Vorfall informierte.
 - 2.3. Interimslösung und Neuanstellung Leiter Immobilien:

Nach der Kündigung des Leiters Immobilien wurde als Übergangslösung von der Kirchenpflege jemand eingesetzt, der vorher bereits mit Kirche zusammengearbeitet hatte. Dabei wurde kommuniziert, dass diese Person nicht an einer Festanstellung interessiert sei. Nach ein paar

Monaten wurde diese Person dann als Leiter Immobilien angestellt. Der Fall fand sogar den Weg in die Medien.

Wie lief die Rekrutierung ab? Wer waren die Bewerber und wieso wurden diese abgelehnt und die Stelle ging an die Interimsperson? Wer war bei dieser Entscheidung involviert? Auf welcher Grundlage erfolgte diese? Was war der Kirchenpflege aus seiner vorherigen Arbeitsstelle beim Kanton bekannt? Wie ist das Arbeitsklima in der Abteilung heute?

Sollte es zu Unregelmässigkeiten gekommen sein, so erarbeitet die PUK strukturelle und organisatorische Empfehlungen, wie diese behoben werden können.

2.4. Unterschiedliche Behandlung von Festangestellten und Projektangestellten

Gemäss informellen Informationen werden Festangestellte und Projektangestellte unterschiedlich behandelt. Stimmt diese Aussage? Falls ja, aus welchem Grund und auf welche Art besteht ein Unterschied? Gibt es allenfalls noch weitere Fälle in Personalfragen, die angesehen werden müssen, die bisher noch unbekannt sind?

Die PUK untersucht diese Frage und erarbeitet auf der Basis ihrer Untersuchungsergebnisse organisatorisch und strukturelle Empfehlungen zu Händen der Geschäftsstelle.

3. Die PUK erstattet dem Kirchgemeindep Parlament Bericht über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen, insbesondere über allfällige festgestellte Verantwortlichkeiten und institutionelle Mängel. Sie unterbreitet gegebenenfalls Vorschläge für Massnahmen organisatorischer, struktureller und rechtlicher Art.
4. Die Parlamentsleitung beantragt auf der Grundlage einer Kostenschätzung die für die Arbeit der PUK anfallenden Kosten (personelle und organisatorische Massnahmen) und ergänzt entsprechend das Budget des Kirchgemeindep Parlaments.
5. Die Parlamentsleitung wird beauftragt, die Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten und der übrigen Mitglieder der PUK vorzubereiten.
6. Mitteilung an die Kirchenpflege.

Begründung

Seit dem Start der Kirchgemeinde Zürich ab Januar 2019 sind Schwierigkeiten mit der Besetzung von Kaderstellen sichtbar geworden. Die Behandlung dieser Schwierigkeiten erfolgt mit einer Kommunikation, die intransparent war und zu Gerüchten führte.

Unter dem Titel des Datenschutzes wurde jedwelle Beantwortung von Fragen zu den Schwierigkeiten zu Recht verweigert.

Die PUK soll die Ursachen der Schwierigkeiten ergründen und Vorschläge für Verbesserungen vorschlagen.

zu 2.1) Seit 2019 findet ein steter Wechsel des Geschäftsführers der Kirchgemeinde statt. Dazwischen musste immer wieder mit teuren Interimslösungen überbrückt werden. Dies ist schlecht für das Image der Kirche als Arbeitgeberin. Im Januar 2023 erschien z.B. in der "Limmattaler Zeitung" ein Artikel (siehe Beilage).

zu 2.2) Zu Beginn wurde der Immobilienabteilungsleiter auf merkwürdige Art entlassen. Dies führte zu einer Klage gegen die Kirche. Beim Arbeitnehmer entstand eine grosse Frustration über die Behandlung durch die Arbeitgeberin.

zu 2.3) Danach wurde eine der Kirchgemeinde bereits bekannte Person als Interimslösung angepriesen, Gleichzeitig wurde kommuniziert, dass sie sich aber nicht für der Stelle interessiere. Plötzlich war sie dann doch der angestellte Abteilungsleiter Immobilien. Dieses Vorgehen wurde als intransparent wahrgenommen. Dazu erschien ein Artikel in "Inside Arbeitslosigkeit Paradeplatz".

zu 2.4) Dieser Punkt einem Parlamentarier von einem Angestellten zugetragen. Gibt es weitere grössere Personalprobleme, von denen die Parlamentsmitglieder nichts wissen und die noch ungelöst sind?

Personalprobleme, die eskalieren sind ausserdem eine grosse Belastung für die Präsidentin der Kirchenpflege und verschlingen Zeit und Energie, die ihr dann für andere Aufgaben fehlen.