

## INTERPELLATION DER ALTERNATIVEN FRAKTION

## BETREFFEND BURNOUT-THEMATIK BEI DEN KANTONALEN ANGESTELLTEN

VOM 10. DEZEMBER 2007

Die Alternative Fraktion reichte am 10. Dezember 2007 folgende **Interpellation** ein:

Seit Anfang der 90er-Jahre kennt der Kanton Zug die Plafonierung der Personalstellen. Unabhängig davon, wie stark die Kantonsbevölkerung anwächst und damit Aufgaben zunehmen oder gesteigerte Qualitätsansprüche zu erfüllen sind, steuert der Kantonsrat den Personalbestand über die Stellenplafonierung. Mit der aktualisierten Finanzstrategie für den Kanton Zug 2008 - 2015 (Vorlage Nr. 1593.1 - 12504) hält der Regierungsrat fest: "Der Personalaufwand darf ohne Teuerung um maximal 1.5% pro Jahr wachsen."

Im Schwerpunktprogramm 2005 - 2015 führt der Regierungsrat aus: "Aufgrund der finanzpolitischen Vorgaben wird der Personalbestand trotz wachsenden Staatsaufgaben nur noch in staatlichen Kernbereichen erhöht. Der Kanton überprüft, modernisiert und strafft kontinuierlich seine Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse." Im Kanton Zug herrscht ein schweizweit überdurchschnittliches Wirtschaftswachstum von 3%.

"Burnout" ist eine physische oder psychische Erschöpfung aufgrund der beruflichen Situation. Eine anhaltende berufliche Überlastung, Stress oder das Bewusstsein, trotz grossem persönlichen Engagement Erwartungen und Ziele nicht erreichen zu können, sind wesentliche Ursachen dafür, dass Menschen „ausbrennen“ können und ihre Energie und Schaffenskraft verlieren. Von Burnout betroffen sind vorwiegend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche für den Beruf Feuer und Flamme sind oder waren, die Überstunden leisten, das Private hinter das Berufliche stellen und sich kaum ausreichend Erholungsphasen gönnen. Besonders häufig sind Menschen in helfenden Berufen von Burnout betroffen (z.B. Pflege- und Spitalpersonal, Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Polizei- und Rettungsdienstpersonal). Burnout hat eine reduzierte Leistungsfähigkeit zur Folge und kann zu Krankheiten oder Depressionen führen, vereinzelt können Betroffene auch Suizid begehen.

Anlässlich der letzten Gesundheitsbefragung des Bundesamtes für Statistik standen Burnout-Symptome an erster Stelle. Das häufigste Leiden in der Schweiz ist gemäss dieser Studie die «Schwäche und Energielosigkeit», an der rund 2/5 der befragten Schweizerinnen und Schweizern litten. Der volkswirtschaftliche Schaden, der durch Stress und Burnout - vor allem am Arbeitsplatz - entsteht, ist enorm. Gemäss einer Studie des Staatssekretariates für Wirtschaft (seco) vom Jahr 2003 fühlen sich 83% der Erwerbstätigen gestresst. Das seco schätzt den daraus entstehenden

volkswirtschaftlichen Schaden für ärztliche Behandlung, Medikamente und Produktionsausfall auf jährlich 4.2 Milliarden Franken. Werden die stressbedingten Kosten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zusammengezählt, ergibt sich gemäss seco eine Summe von 7.8 Milliarden Franken. Darin nicht eingerechnet sind die sozialen Folgekosten.

All diese Tatsachen beunruhigen uns und veranlassen uns, der Regierung folgende **Fragen** zu stellen. Schliesslich muss es dem Kanton als zweitgrösstem Arbeitgeber (insgesamt 1676 Mitarbeitende) im Kanton ein Anliegen sein, dass er gesundheitsfördernde Arbeits- und Rahmenbedingungen schafft, um anhaltenden Stress zu verhindern und Burnout vorzubeugen.

1. Wie sieht die Entwicklung der Aufgaben aus, die durch die kantonale Verwaltung seit 2003 in quantitativer und qualitativer Sicht zu erfüllen sind?
2. Wie sieht die Situation bezüglich Burnout und Stress bei den kantonalen Angestellten aus? Hat der Kanton den Überblick, wie viele Personen erkranken? Wenn ja, wie viele Krankheitstage gibt es zu vermehren? Gibt es Auffälligkeiten bezüglich Funktionen (Kaderstellung), Ämtern und bei unterschiedlichen Arbeitspensen? Wie hoch sind die Kosten (Aushilfen und Krankheitskosten), die die Ausfälle verursachen?
3. Besteht für den Regierungsrat ein Zusammenhang zwischen „Ausgebranntsein“ und der Stellenplafonierung? Wenn ja, in wieweit ist die Stellenplafonierung ursächlich für Burnout und Stress? Ist der Regierungsrat bereit, das Phänomen von einer unabhängigen Fachstelle repräsentativ untersuchen zu lassen?
4. Wie wurde der mit dem Pilotprojekt PRAGMA und der Einführung der Kostenleistungsrechnung zusätzliche Arbeitsaufwand aufgenommen? Gab es Fälle von „Ausgebranntsein“? Wurden zusätzliche Arbeitsstellen beantragt und bewilligt?
5. Was gedenkt der Regierungsrat in dieser Angelegenheit zu unternehmen? Welche Kompetenzen haben Vorgesetzte, Personalverantwortliche oder das Personalamt?
6. Ist der Regierungsrat der Ansicht, dass das Parlament als steuerndes Gremium genügend über die Auswirkungen der Stellenplafonierung und Arbeitsbelastungssituation informiert ist? Wie will er ein allfälliges Defizit in Zukunft beheben?
7. Welche Straffungen der Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse wurden als Folge der Finanzstrategie konkret ergriffen? Konnten dadurch personelle Ressourcen freigespielt werden? Wenn ja, in welchem Umfang? Wurde mit diesen "gewonnenen" Personalressourcen der Personalbestand in den "staatlichen Kernbereichen" erhöht?