

Regierungsratsbeschluss

vom 17. Mai 2005

Nr. 2005/1099

KR.Nr. I 078/2005 (DDI)

**Interpellation Heinz Müller (SVP, Grenchen): Führungsprobleme bei der kantonalen Motorfahrzeugkontrolle in Bellach (04.05.2005);
Stellungnahme des Regierungsrates**

1. Vorstosstext

Wie aus dem Umfeld der Motorfahrzeugkontrolle (MFK) in Bellach und aus der Presse zu entnehmen war, gelten offenbar in diesem Betrieb eigene Gesetze und Regeln der Führungskräfte. Die Verhältnisse die durch den Chefexperten Harnisch über all die Jahre offenbar geschaffen wurden, liegen nahe an Korruption! Es ist unerträglich, wie ein Betrieb, der eigentlich einen hohen Vertrauensbonus in der Bevölkerung geniesst, durch seine Führungskräfte eine derartige Vertrauenskrise bei der Bevölkerung und den Mitarbeitern auslöst. Im Interesse einer raschen Aufklärung bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Seit wann war der zuständige Regierungsrat über den «Filz» und die «Vetternwirtschaft» im «Königreich Harnisch» in der MFK Bettlach orientiert?
2. Warum wurden die Hinweise, über die offensichtlichen Führungsprobleme im Betrieb Bellach die von den MFK Mitarbeitern angesprochen wurden, auf allen Führungsebenen ignoriert und/oder gar totgeschwiegen?
3. War dem zuständigen Regierungsrat das schlechte Arbeitsklima unter den MFK-Mitarbeitern bekannt?
4. Ist es richtig, dass dem Personal nach bekannt werden der Unregelmässigkeiten, schriftlich ein Maulkorb verpasst wurde?
5. Welche Folgen haben die offensichtlichen Führungsfehler auf den direkten Vorgesetzten von H.R. Harnisch, den MFK-Chef Hess?
6. Ist der MFK-Chef Hess in der Lage durch seine externen Belastungen (Präsident asa, Präsident Komitee «Althüsli» usw.), eine angemessene Führung der MFK sicherzustellen und bestehen zuzätzliche amtliche Verpflichtungen?
7. Wie ist es möglich, dass Abteilungsleiter der MFK Bellach Personal einstellen können, ohne Wissen des MFK-Chefs wie dieser das selber in der Presse bestätigte (Solothurner Tagblatt vom 31. März 2005, Seite 23)?
8. Wie konnte es passieren, dass sogar unqualifiziertes Personal eingestellt wurde?
9. Besteht die Möglichkeit, dass im Departement weitere «Königreiche» bestehen (Spitäler, Polizei)?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Zu Frage 1:

An der Sitzung vom 6. Dezember 2004 haben wir uns auf Antrag des Vorstehers des Departementes des Innern erstmals mit dem Geschäftsgebaren des Chefs Technik der Motorfahrzeugkontrolle/MFK befasst. Wir überwiesen den Fall –gestützt auf den damaligen Wissensstand – an das Kantonale Untersuchungsrichteramt zur Prüfung in strafrechtlicher Hinsicht; zudem eröffneten wir als Dienstherr das Administrativverfahren. Vorgegangen waren interne Abklärungen der MFK im Zeitraum November 2004. Dabei ging es nicht um Pauschalvorwürfe, sondern um konkrete Handlungen des Chefs Technik, die zu überprüfen waren. Am 19. April 2005 haben wir die Anzeige aufgrund neuer Erkenntnisse ergänzt.

3.2 Zu Frage 2:

Die MFK und die andern involvierten Stellen haben jeweils gemäss ihrem Wissensstand reagiert. Nach unseren Feststellungen wurde in keinem Zeitpunkt versucht, Probleme zu verheimlichen. Bei konkreten Hinweisen wurde gehandelt. Die neuen schwerwiegenden Anschuldigungen, welche in der Presse im Nachgang zum ersten Ereignis (Tätigwerden in eigener Sache) erhoben wurden, waren im Zeitpunkt des Erscheinens des Artikels am 31. März 2005 mit Ausnahme der Fragen um die korrekte Gebührenerhebung bereits Gegenstand des laufenden Verfahrens.

3.3 Zu Frage 3:

In den verschiedenen Abteilungen und Zweigstellen der MFK herrscht grundsätzlich ein gutes bis sehr gutes Arbeitsklima. Dass generell ein schlechtes Arbeitsklima herrschen soll, können wir deshalb nicht bestätigen. Verschiedene aussenstehende Personen, die in der MFK tätig waren (z.B. externe Berater in Zusammenhang mit der Zertifizierung SQS), haben diese Selbsteinschätzung bestätigt. Verschiedene betrieblich notwendige Organisationsänderungen im Bereich Technik (z.B. generelle Verkürzung der Prüfzeiten, um insbesondere die gesetzlichen Prüfvorgaben für schwere Motorfahrzeuge einzuhalten) haben beim betroffenen Personal Unmut ausgelöst. Die MFK muss sich jedoch dem Markt und der Kundschaft anpassen, weshalb die damit verbundenen Strukturänderungen auch gegen den vereinzelt Widerstand des Personals durchgesetzt wurden. Zur Bewältigung der Angelegenheit wurde ein externer Berater beigezogen. Die Kundschaft schätzt die neuen Angebote.

3.4 Zu Frage 4:

Nein, diese Aussage ist falsch. Dem Personal wurde kein Maulkorb verpasst; die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden vielmehr an ihre Pflichten erinnert. Am 31. März 2005 hat der Vorsteher MFK sämtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mittels eines Merkblattes daran erinnert, dass sie als Staatsangestellte nach § 38 des Staatspersonalgesetzes dem Amtsgeheimnis unterstehen und verpflichtet sind, in dienstlichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren. Wer seine Unterschrift unter das A4-Blatt setzte, in dem die anwendbaren Vorschriften aus Strafgesetzbuch und Staatspersonalgesetz zitiert wurden, erklärte damit, das Merkblatt gelesen und inhaltlich verstanden zu haben. Initiiert wurde dieses Vorgehen nicht durch den damals gerade aktuellen Fall des Chefexperten. Die Absicht, die Dienstpflichten in Erinnerung zu rufen, bestand schon länger, musste die Leitung der MFK doch feststellen, dass zum Teil die Meinung herrschte, nach Einführung des Prinzips der öffentlichen Verwaltung und des Gesamtarbeitsvertrages gelte das Amtsgeheimnis nicht mehr. Der Fall des Chefexperten bot die Gelegenheit, das längst geplante Vorhaben nun sofort umzusetzen.

3.5 Zu Frage 5:

Nach Entdeckung der konkreten Verfehlungen hat der Vorsteher MFK sofort gehandelt und die verschiedenen Fälle auf dem Dienstweg gemeldet. Verfehlungen eines einzelnen Mitarbeiters, der seine Vertrauensposition ausnützt, sind auch mit dem besten Führungs- und Kontrollsystem leider nie zu verhindern und werden oft nur per Zufall entdeckt. Gerade darin zeigt sich ja die Vertrauensstellung eines Mitarbeiters. Die im Presseinterview gemachte Äusserung des Vorstehers MFK, grundsätzlich "an der langen Leine zu führen" muss kritisch und gründlich überprüft werden. Gestützt auf den bisherigen Wissenstand steht kein grober Führungsfehler des Vorstehers MFK zur Diskussion. Im Verhältnis zu den andern dem Vorsteher MFK direkt unterstellten Mitarbeitern hat sich dessen Führungsstil bewährt. Selbstverständlich wird die Angelegenheit im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung zu thematisieren sein. Das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch ist das richtige Gefäss für dieses Thema.

3.6 Zu Frage 6:

Es gilt zu unterscheiden zwischen den amtlichen Verpflichtungen, der Tätigkeit im öffentlichen Nebenamt und den Nebenbeschäftigungen in der Freizeit. Von Amtes wegen und damit auf Anrechnung der Arbeitszeit ist der Vorsteher MFK im Kantonalen Führungsstab und in verschiedenen Arbeitsgruppen tätig. Zudem versieht er das Präsidium der Vereinigung der Strassenverkehrsämter. Für letzteres beträgt der Zeitbedarf etwa 15 Arbeitstage. Bis Ende dieser Legislatur (Juni 2005) wird der Vorsteher MFK nebenamtlich als Gemeinderat der Stadt Solothurn im Einsatz sein. Diese Tätigkeit wird vollständig in der Freizeit geleistet. Ebenfalls in der Freizeit ist er beim Wiederaufbau des Althüsli im Einsatz, wo er als Verwalter (Kassier) tätig ist. Die MFK hat in der Person von Peter Gysin einen bestens ausgewiesenen Stellvertreter, der die Aufgaben des Vorstehers bei dessen Abwesenheit adäquat übernimmt. Der Vorsteher MFK hat in der Vergangenheit gezeigt, dass er in der Lage ist, die MFK zu führen und hat zu deren Neuausrichtung zu einem echten Dienstleistungsunternehmen massgeblich beigetragen.

3.7 Zu Frage 7:

Die Abteilungschefs der MFK rekrutieren ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selber. Sie führen auf Grund der Bewerbungen die Vorstellungsgespräche durch und treffen ihre Wahl. Die Abteilungsleiter orientieren anschliessend den Vorsteher. Hierauf gehen die Akten auf dem Dienstweg an das Personalamt, das die Anstellungspapiere ausstellt. Die beiden fraglichen Anstellungen wurden auf diesem Wege korrekt abgewickelt.

Verkehrsexperte

Der Chef Technik hat zusammen mit seinem Stellvertreter einen Verkehrsexperten ausgewählt. Dieser leistet seit der Anstellung am 1. April 2001 sehr gute Arbeit. Es handelt sich um eine Person aus dem Bekanntenkreis des Sohnes des Chefs Technik, was bei der Anstellung nicht bekannt war. Von einer engen Beziehung zum Chef Technik oder dessen Sohn kann indessen keine Rede sein. Das Verhältnis ist als unverbindliche Bekanntschaft ohne persönliche Nähe zu sehen, worauf auch der Verkehrsexperte selber Wert legt.

Mitarbeiterin Administration

Im Rahmen der Besetzung zweier Stellen in verschiedenen Abteilungen hat der Chef Technik zusammen mit dem andern Abteilungsleiter je eine Mitarbeiterin ausgewählt. Im Nachhinein hat sich herausgestellt, dass die vom Chef Technik ausgewählte Mitarbeiterin die (damalige) Freundin seines

Sohnes war. Weil dieser Umstand nicht offengelegt wurde, konnte der Vorsteher MFK nicht reagieren und die Risiken einer allfälligen Wahl abschätzen. Immerhin ist zu sagen, dass mit der Wahl keine rechtlichen Anstellungsregeln verletzt wurden. Unschön ist, dass der Chef Technik diese Beziehung nicht offen gelegt hat, was wir von einem loyalen Mitarbeiter erwarten. Auch diese Mitarbeiterin versteht ihre Arbeit zur vollen Zufriedenheit der Vorgesetzten.

3.8 Zu Frage 8:

Die zwei erwähnten Mitarbeitenden erfüllen die Voraussetzungen gemäss Stellenprofil und geltend damit als qualifiziert.

3.9 Zu Frage 9:

Die Pflichten und Verantwortlichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen der Verwaltung sind in den Funktionsbeschrieben (alt: Pflichtenheft) festgelegt. Von der Struktur her sind keine "Königreiche" möglich, da es keine rechtsfreien Räume gibt. Die Verwaltung hat das geltende Recht zu vollziehen und ist dabei an Verfassung und Gesetz gebunden (siehe Artikel 5 der Kantonsverfassung). Nach allgemeiner Lebenserfahrung kann indessen auch das beste Führungs- und Kontrollsystem bzw. der entsprechende Funktionsbeschreibung nicht verhindern, dass es zu einem Fehlverhalten seitens der Person kommt, für die er gilt. Dabei handelt es sich keineswegs um ein Phänomen, von dem ausschliesslich die öffentliche Verwaltung betroffen ist. Bei der Frage, wie die klar umschriebenen Funktionen ausgeübt werden, besteht ein gewisser Spielraum. Dies ist sachgerecht und richtig, und entspricht auch der Führungsphilosophie der Wirkungsorientierten Verwaltung, die den Dienststellen operative Freiheiten gibt. Solange die Dienststellen ihre Freiheiten zu Gunsten und im wohlverstandenen Sinne des gesetzlichen Auftrages ausüben, ist keine Kritik angebracht. Handlungsbedarf besteht erst dann, wenn diese Ziele nicht mehr angestrebt werden, resp. bereits in dem Moment, wo diese Entwicklung droht.



Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

Verteiler

Amt für öffentliche Sicherheit - Reg. GG0505
Motorfahrzeugkontrolle
Kant. Finanzkontrolle
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat