

GEMEINDERAT



Geschäft 4493A

**Beantwortung der Interpellation
von Etienne Winter, SP-Fraktion, betreffend
Förderung Leistungs- und
Innovationsfähigkeit Mitarbeitenden
Gemeindeverwaltung**

Bericht an den Einwohnerrat
vom 18. Dezember 2019

Inhalt	Seite
1. Ausgangslage	3
2. Antworten des Gemeinderates	4

Beilage/n

- keine

1. Ausgangslage

Am 30. Oktober 2019 reichte Etienne Winter, SP-Fraktion, eine Interpellation mit folgendem Wortlaut ein:

Förderung Leistungs- und Innovationsfähigkeit Mitarbeitenden Gemeindeverwaltung

An seiner Einwohnerratssitzung vom 29. März 2017 verabschiedete der Rat die auf Basis der Reorganisation der Gemeindeführung stattgefundenen Teilrevision des Verwaltungs- und Organisationsreglements (VOR). Die SP-Fraktion hat hierbei wohlwollend zur Kenntnis genommen, dass sich der Gemeinderat zur Führung sowie Förderung der Verwaltung und ihren Mitarbeitenden bekennt und dies mit dem neu eingeführten Paragraphen 14 bekräftigte:

§ 14 Führung der Verwaltung

Der Gemeinderat gibt der Gemeindeverwaltung die Ziele vor und setzt Prioritäten. Er fördert die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere durch Mittel wie

a. Führungsgrundsätze

b. Ziel- und Leistungsvereinbarungen

c. periodische Beurteilung der Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Einhaltung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen

d. Fortbildungskonzept

Seit der Zustimmung des Einwohnerrats sind nun bald drei Jahre vergangen. Daher bitte ich um die schriftliche Beantwortung folgender Fragen und Anliegen rund um die Umsetzung dieser Förderanstrengungen des Gemeinderats.

1. Inwieweit sind die im §14 aufgelisteten Mittel (a.-d.) Stand heute umgesetzt worden? Hat der Gemeinderat für die Förderung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeitenden auf Basis des §14 weitere nicht aufgeführte Massnahmen beschlossen und ferner umgesetzt? Bitte unter Einbezug des Art.2 Arten der Verordnung des Personal- und Besoldungsreglements antworten.

Um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern, wurde vom Gemeinderat im §14 auch das Mittel eines Fortbildungskonzeptes aufgeführt. In Bezug des Konto 3090 «Aus- und Weiterbildung» der Erfolgsrechnung (ab 2014) lässt sich erkennen, dass zu Beginn der Auflistung der Budgetbetrag teilweise deutlich nicht ausgeschöpft wurde.

Tabelle 1: Konto 3090; Aus- und Weiterbildung

Jahr	Budget	Rechnung	Differenz Absolut	Differenz Prozent
2019	282'550 CHF	?	?	?
2018	310'075 CHF	317'505.06 CHF	+7'430.06 CHF	+2,3%
2017	304'875 CHF	189'624.69 CHF	-115'250.31 CHF	-37,8%
2016	220'250 CHF	170'374.35 CHF	-49'875.65 CHF	-22,65%
2015	214'100 CHF	117'930.70 CHF	-96'169.30 CHF	-45%
2014	240'840 CHF	138'580.60 CHF	-102'259.40 CHF	-43%

2. Bestand bereits vor der letzten Teilrevision des VOR auf der Einwohnergemeinde Allschwil ein Fortbildungs- oder ein anderes analoges Konzept?

- Falls Ja, wurde aufgrund der Nichtausschöpfung in den vergangenen Jahre sowie der erfolgten Teilrevision des VOR Anpassungen in den entsprechenden Konzepten vorgenommen, wenn ja welche?
- Falls Nein, wie wurde bislang ohne ein Konzept von Seite Gemeinderat die Aus- und Fortbildung des Gemeindepersonals gefördert und gewährleistet?

Weiter ist in der Auflistung zu erkennen, dass gegenüber dem vorhergehenden Trend das Budget für die Aus- und Weiterbildung im Jahr 2018 erstmals wie geplant ausgenutzt wurde. Mit der Genehmigung des Budgets durch den Einwohnerrat unterstützt der Rat die finanziellen Bestrebungen des Gemeinderat und der Verwaltung, um ihre Vorgaben und Ziele zu erreichen. Handkehrum stellt die Genehmigung des Budgets zugleich einen Leistungsauftrag des Einwohnerrats an den Gemeinderat dar.

3. Wie beurteilt der Gemeinderat die Nichtausschöpfung des entsprechenden Konto in den vergangenen Jahren und welche Ursachen liegen diesem Umstand zu Grunde?

4. Wie gestaltet sich bei diesem Konto der Budgetierungsprozess? Liegen hierbei gegenüber dem allgemeinen Vorgehen Besonderheiten vor?

5. Kann diese im Vergleich der letzten Jahren erstmalige Budgetausnutzung auf die neuen gesetzlichen Bestimmungen im VOR sowie deren Umsetzungsbemühungen zurückgeführt werden oder liegen hierfür andere Gründe vor?

Auf der Auflistung ist ebenfalls zu entnehmen, dass das Budget in absoluten Zahlen über die aufgeführten Jahren im Durchschnitt aufgestockt wurde.

6. Inwiefern kann aufgrund des absoluten Wachstums des Budgetbetrags von einer grösseren Partizipation des Verwaltungspersonals an Aus- und Weiterbildung ausgegangen werden? Welche Verwaltungsmitarbeitende (nach Funktion) nehmen Aus- und Weiterbildungen in Anspruch?

2. Antworten des Gemeinderates

1. Inwieweit sind die im §14 aufgelisteten Mittel (a.-d.) Stand heute umgesetzt worden? Hat der Gemeinderat für die Förderung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeitenden auf Basis des §14 weitere nicht aufgeführte Massnahmen beschlossen und ferner umgesetzt? Bitte unter Einbezug des Art.2 Arten der Verordnung des Personal- und Besoldungsreglements antworten.

Gemäss § 14 lit. b. und c. Verwaltungs- und Organisationsreglement (VOR) werden auf der Gemeindeverwaltung mindestens einmal jährlich Mitarbeitergespräche durchgeführt und formell dokumentiert. Dieser Prozess findet jeweils im Zeitraum November bis Januar statt und beinhaltet u.a. eine Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie eine Beurteilung.

Führungsgrundsätze gemäss § 14 lit. a. VOR hat der Gemeinderat im Art. 3 der Verordnung zum Personal- und Besoldungsreglement definiert. Zurzeit läuft in der Verwaltung ein Projekt zur Ausformulierung dieser Führungsgrundsätze. Es sollen ein einheitliches Führungsmodell, ein gemeinsames Verständnis sowie die notwendigen Hilfsmittel dafür geschaffen werden.

Ein Fortbildungskonzept gemäss § 14 lit. d. VOR ist nicht vorhanden. Zurzeit wird die Erstellung eines Weiterbildungskonzepts evaluiert.

Bezugnehmend auf die Instrumente gemäss Art. 2 der Verordnung zum Personal- und Besoldungsreglement ist folgendes festzuhalten:

a) Führungsgrundsätze,
Siehe vorstehende Bemerkung.

b) Ziel- und Leistungsvereinbarungen,
Siehe vorstehende Bemerkung.

c) einen Stellenplan,
Der öffentlich-rechtliche Stellenplan wird jährlich erstellt. Veränderungen werden jeweils mit der Personal- und Besoldungskommission besprochen.

d) Stellenbeschreibungen für jede Funktion,
Für sämtliche Funktionen der Gemeindeverwaltung sind Stellenbeschreibungen vorhanden.

e) periodische Mitarbeitergespräche,
Neben den vorstehend erwähnten formellen Mitarbeitergesprächen, werden regelmässig informelle Mitarbeitergespräche durchgeführt.

f) ein Fortbildungskonzept,
Siehe vorstehende Bemerkung.

g) ein Konzept zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz,
Im Führungs- und Organisationshandbuch (FOH) sind Informationen für die Mitarbeiter/innen aufgeführt. U.a. eine unabhängige Stelle, an die sich Mitarbeiter/innen wenden können.

h) ein Konzept zur Verhinderung von Mobbing,
Ab 2020 arbeitet die Gemeinde mit einer externen Sozialberatungsstelle zusammen. Diese ist auch Anlaufstelle für Fälle von Mobbing.

i) ein Führungs- und Organisationshandbuch.
Das Führungs- und Organisationshandbuch (FOH) steht sämtlichen Mitarbeiter/innen zur Verfügung und wird laufend aktualisiert.

2. *Bestand bereits vor der letzten Teilrevision des VOR auf der Einwohnergemeinde Allschwil ein Fortbildungs- oder ein anderes analoges Konzept?*

- *Falls Ja, wurde aufgrund der Nichtausschöpfung in den vergangenen Jahre sowie der erfolgten Teilrevision des VOR Anpassungen in den entsprechenden Konzepten vorgenommen, wenn ja welche?*
- *Falls Nein, wie wurde bislang ohne ein Konzept von Seite Gemeinderat die Aus- und Fortbildung des Gemeindepersonals gefördert und gewährleistet?*

Nein. Zurzeit wird der Fort- und Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter individuell in den Mitarbeitergesprächen erhoben und beurteilt. Zudem werden regelmässig verwaltungsübergreifende Schulungen angeboten.

