

Reg. Nr. 1.3.1.11

Nr. 14-18.798.02

Interpellation Roland Engeler-Ohnemus betreffend wiederholte Wechsel in der Leitung der Abteilung Bildung und Familie

Der Gemeinderat beantwortet die einzelnen Fragen wie folgt:

1. *Welche Kosten entstehen durch einen Personalwechsel bei einer Abteilungsleitung (Rekrutierung, Einarbeitung etc.)?*

Die durch einen Personalwechsel entstehenden Kosten, die sogenannten Fluktuationskosten, setzen sich wie folgt zusammen:

- Möglicherweise schon im Vorfeld eines Personalwechsels entstehende Kosten für Absenzen durch Lohnfortzahlung und Care-Management-Kosten, Kosten durch verminderte Leistung, direkte Trennungskosten mit Lohnzahlung während der Kündigungsfrist und evtl. Abfindung, indirekte Kosten bspw. durch Verlust an Know-how etc.
- Kosten für die Gewinnung einer Nachfolge (Ausschreibung, Assessment, Zeit für Selektion, Interviews)
- Kosten für eine allfällige Interimszeit zur Überbrückung der Vakanz (mit internen oder externen Ressourcen)
- Kosten für die Einarbeitung einer Nachfolge

Diese Kosten sind in jedem Einzelfall unterschiedlich und deshalb nur sehr schwer zu quantifizieren.

2. *Wie lange dauert die Einarbeitungszeit einer Leitungsperson?*

Bei einer Leitungsperson mit einem umfassenden Verantwortungs- und Kompetenzbereich ist erfahrungsgemäss mit einer Einarbeitungszeit von einem halben Jahr zu rechnen, weshalb in diesen Fällen von der gesetzlichen Möglichkeit gemäss § 8 Abs. 2 der Personalordnung Gebrauch gemacht wird, durch entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag die Probezeit auf sechs Monate festzulegen. Über die Probezeit hinaus ist es wichtig, einen kompletten Jahreszyklus der Gemeindeverwaltung absolviert zu haben.

3. *Werden Leitungspersonen bei ihrem Abgang über ihren Kündigungstermin hinaus entschädigt (goldener Fallschirm), resp. wird ihnen ermöglicht, vor Ende der Kündigungsfrist mit Lohnfortzahlung ihre Arbeitsstelle bei der Gemeinde zu verlassen?*



Der Rahmen für Abgangsentschädigungen in der Gemeinde Riehen wird in § 37 der Personalordnung verbindlich vorgegeben, wonach „zur Vermeidung einer sozialen Härte und zur Unterstützung der beruflichen Neuorientierung [...] der Gemeinderat, insbesondere bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses, eine Abfindung in der Höhe von bis zu einem Jahreslohn ausrichten [kann]. In Ausnahmefällen kann sie bis auf maximal zwei Jahreslöhne erhöht werden.“ Es gibt keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung. Die Regelung ist als Kann-Vorschrift formuliert. In der praktischen Anwendung dieser durch den Einwohnerrat erlassenen Bestimmung erfolgt mit einer eventuellen Abfindung der Interessensausgleich zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

4. *Wer verantwortet die Anstellung einer Abteilungsleitungsperson der Gemeinde?*

Laut § 7 Abs. 1 Personalreglement ist der Gemeinderat als Anstellungsinstanz zuständig für „[...] die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Verwaltungsleiterin oder des Verwaltungsleiters, der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs, der Abteilungsleitenden sowie der Leitungen der Stabsstellen“.

5. *Welche Konsequenzen zieht der Gemeinderat im Bereich der Rekrutierung (von Kaderpersonal), nachdem jetzt innert kurzer Zeit zum zweiten Mal die Leitung der Abteilung Bildung und Familie neu bestellt werden muss?*

Bei der Rekrutierung von Abteilungsleitenden wird das zuständige Gemeinderatsmitglied schon im Vorauswahlverfahren eingesetzt. Zudem nehmen am Zweitrundengespräch jeweils zwei Mitglieder des Gemeinderats teil, um eine breitere Sicht auf die Bewerbungsdossiers und auf die Kandidatinnen und Kandidaten zu erhalten. Zudem werden für bestimmte Funktionen in der Gemeindeverwaltung externe Assessments durchgeführt und die daraus folgenden Berichte, wenn der Gemeinderat Anstellungsinstanz ist, diesem zusammen mit dem Bewerbungsdossier inklusive der Referenzauskünfte zur Verfügung gestellt. Und schliesslich muss sich die engste Auswahl an Bewerbenden vor dem Entscheid des Gemeinderats über die Anstellung persönlich im Gremium vorstellen. Dieses Verfahren wurde beispielsweise bei der Rekrutierung der neuen Abteilungsleitung Gesundheit und Soziales Ende 2017 so gehandhabt.

6. *Welche Konsequenzen organisatorischer Art (Neuausrichtung der Führung der Abteilung) zieht der Gemeinderat in der Leitung der Abteilung Bildung und Familie? Wurde zu diesem Zweck eine aussenstehende Firma zur Beratung zugezogen?*

Im organisatorischen Bereich zog der Gemeinderat im konkreten Sachverhalt die Konsequenz, dass für die Abteilung Bildung und Familie eine fundierte Strukturanalyse mit externer Begleitung durch die Firma BCP durchgeführt wird. Der Gemeinderat hat die entsprechenden Mittel dafür gesprochen. Anlass für die Strukturanalyse bilden aber nicht nur die durch den Interpellanten angesprochenen Abgänge von Abteilungsleitenden.



Seite 3 gen, sondern auch die Ungleichgewichte in der Aufbauorganisation der Abteilung Bildung und Familie durch die Übernahme der Gemeindeschulen und durch die gestiegenen Anforderungen, zuletzt mit der Übernahme der Schulliegenschaften. Damit verbunden ist die Frage, wie die Organisation strukturell darauf bestmöglich reagieren soll. Die Ziele der Strukturanalyse sind das effektive und effiziente Funktionieren der Abteilung und die Klärung wichtiger Schnittstellen sowie Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen.

Riehen, 24. April 2018

Gemeinderat Riehen