

GEMEINDERAT



Geschäft No. 4292A

Beantwortung der Kleinen Anfrage betreffend Arbeitskonflikte Allschwil

Bericht an den Einwohnerrat
vom 18. August 2016

| Inhalt | Seite |
|------------------------------|-------|
| 1. Ausgangslage | 3 |
| 2. Antwort des Gemeinderates | 4 |

Beilage/n

- keine

1. Ausgangslage

Mit Datum vom 18.05.2016 reichten Patrick Lautenschlager und Niggi Morat (SP-Fraktion) eine Kleine Anfrage mit folgendem Wortlaut ein:

Allschwil schafft es in der letzten Zeit wiederholt mit negativen Schlagzeilen in die Presse zu kommen. Sei dies wegen der Tagesmüttern, sei es wegen des Wahlbüros, sei es wegen der Stiftung Alterszentrum Bachgraben, sei es wegen der Stiftung Tagesheime sei es nun wegen Arbeitgeberkonflikte bzw. Unzufriedenheit am Arbeitsplatz.

Wir bitten den Gemeinderat folgende Fragen zu beantworten:

- 1) Welche Massnahmen unternimmt der Gemeinderat, um die Arbeitnehmer-zufriedenheit zu fördern?
Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist gesetzlich nicht geregelt. Sie umfasst jedoch zahlreiche Aspekte, die Eingang ins Obligationenrecht und weitere Gesetze gefunden haben. Im Vordergrund stehen der allgemeine Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer (Art. 328OR).
- 2) Für Einwohnerräte ist es nicht angenehm, via der Presse von dem verschiedenen Konflikte der Gemeinde zu erfahren. Welche Konflikte gibt es aktuell und welche wurden erst vor kurzem aufgehoben?
Wir bitten um eine Auflistung.
- 3) Eine Gemeindeverwaltung und der Gemeinderat haben auch soziale Verpflichtungen bzw. eine Gesellschaftsverantwortung (corporate social responsibility CSR). Welche Strategien hat der Gemeinderat, um sich seiner Verantwortung zu stellen und dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Konflikte zeitnah und konstruktiv gelöst werden können?
- 4) Welche Rollen spielt in den aktuellen Konflikten der aktuelle Gemeindeverwalter?
- 5) In der Zeitung wurde von einer 6stelligen Abfindungssumme gesprochen. Was sagt der Gemeinderat zu diesem Zeitungsbericht vom Mittwoch, 11. Mai 2016?
- 6) Wie vielen Mitarbeitern wurden in den letzten 5 Jahren von der Gemeinde gekündigt?
- 7) Mit wie vielen Mitarbeitern wurde nach der Kündigung eine Stillschweige Verpflichtung vereinbart.
- 8) Wie oft und in welcher Gesamtsumme mussten die Gemeinde in dieser Zeit bereits Abfindungen bezahlen?
- 9) Wie viele Mitarbeiter haben in den letzten 5 Jahren bei der Gemeinde gekündigt. Mit welchen Begründungen.
- 10) Wie hoch war die Fluktuationsrate in den letzten 5 Jahren?

2. Antwort des Gemeinderates (kursiv)

1) Welche Massnahmen unternimmt der Gemeinderat, um die Arbeitnehmerzufriedenheit zu fördern?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist gesetzlich nicht geregelt. Sie umfasst jedoch zahlreiche Aspekte, die Eingang ins Obligationenrecht und weitere Gesetze gefunden haben. Im Vordergrund stehen der allgemeine Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer (Art. 328OR).

Wirkungsvolle spezifische Massnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerzufriedenheit zu treffen, ist kein einfaches Unterfangen. Insbesondere, da die Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren aufgrund von Sparmassnahmen (Streichung der Reka-Checks, Streichung der externen betrieblichen Sozialberatung, Lohnsenkung -1% etc.) und der Reform der Pensionskasse Nettolohnneinbussen in Kauf nehmen mussten.

In der Vergangenheit wurden bereits verschiedene Massnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerzufriedenheit eingeführt und bestehende erhalten.

Nachfolgend eine tabellarische Aufstellung von Beispielen, die u.a. zur Arbeitszufriedenheit beitragen können.

| Themengruppen | Massnahmen |
|---|--|
| <i>Arbeitsumgebung, Klima, Ausstattung des Arbeitsplatzes</i> | <i>Stetige Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung mittels neuem Mobiliar (Bsp. sukzessive Einführung höhenverstellbarer Tische). Gratis zur Verfügung gestellte Mineralwasserstationen (Gemeindeverwaltung). Aufwertung der Cafeteria in der Gemeindeverwaltung im 2016. Kleine Küchen, die eine Verpflegung „im Haus“ ermöglichen. Duschraum zur freien Verfügung.</i> |
| <i>Arbeits(platz)sicherheit und Gesundheitsschutz</i> | <i>Seit 2015 besteht ein kleines Team von Mitarbeitenden, die sich dem Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz widmet. Seit 01.01.2015 wird ein ganztägiger interner Reanimations-Grundkurs angeboten.</i> |
| <i>Information und Kommunikation</i> | <i>Wöchentliche Teammeetings in den Abteilungen u.a. mit Informationen aus dem Einwohner- und Gemeinderat und aus den Hauptabteilungsleitungssitzungen. 2-3 Informationsveranstaltung pro Jahr mit allen Mitarbeitenden. Monatliche Newsletter (AllInfo) für alle Mitarbeitende. Regelmässige Gespräche der Gemeinderäte mit den Mitarbeitenden ihres Departementes.</i> |

| Themengruppen | Massnahmen | |
|--|---|---|
| Betriebsklima und Kollegen | <p>Seit 01.01.2015 haben die einzelnen Hauptabteilungen die Möglichkeit gemeinsam einen berufsbezogenen Teamanlass (halber Tag) durchzuführen.</p> <p>Durchführung gemeinsamer Anlässe (Personalanlass, Jubiläumsanlass, Weihnachtsapéro).</p> <p>Durchführung individueller Teamanlässe je nach Abteilung.</p> <p>Fachtechnische Supervision für Mitarbeitenden in sozialen und pädagogischen Funktionen.</p> | |
| Führungskräfte | <p>Wöchentliche Hauptabteilungsleitungsitzungen zur Besprechung gemeinsamer Themen und Austausch zu den neusten Informationen aus den Einwohnerrats- und Gemeinderatssitzungen.</p> <p>Neu gestartetes HAL-Team-Seminar im Februar 2016.</p> <p>Individuelle Teilnahme von Mitarbeitenden an externen Führungsseminaren.</p> | |
| Arbeitsorganisation, Arbeitstätigkeit (Inhalte, Abwechslungsreichtum, Anforderungsgehalt), Entwicklungsmöglichkeiten | <p>Die Arbeitsorganisation ist ein Bestandteil im Thema „Zukunft Allschwil“ bei dem auch die Hauptabteilungsleitenden einbezogen werden.</p> <p>Jede Vakanz wird vor der Wiederbesetzung auf die organisatorische Struktur, Funktion und deren Aufgabe hinterfragt, so dass daraus auch neue Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ergeben können.</p> <p>Zu jeder Funktion und deren Arbeitstätigkeit besteht eine Stellenbeschreibung.</p> <p>Durchführung jährlicher Mitarbeitergespräche.</p> | |
| Entgelt und Sozialleistungen | <p>Neben dem regulären Stufenanstieg werden aufgrund ausserordentlicher Leistungen im Zusammenhang mit der Lohnrunde auch Sonderprämien bezahlt.</p> <p>Mit dem Wechsel des Versicherungsmarkler werden seit 2015 die Sozialversicherungsleistungen kontinuierlich geprüft (Bsp. Unfall 1. Klassenversicherung ohne Zusatzkosten, NBU-Mitarbeiterbeteiligung 0.4%).</p> | |
| Benefits | Rubriken | Benefits |
| | Arbeitszeit | <p>Freie Kompensationsmöglichkeit in Absprache mit dem Betrieb.</p> <p>zusätzliche Freitage</p> |
| Versicherungen | | <p>NBU 0,4 anstatt 0,9%</p> <p>1. Kl.-Versicherung bei Unfall</p> |

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| <i>Benefits</i> | <i>Gesundheit/Hygiene/Sicherheit</i> | <i>Gratis Grippe- Impfung Freier Hallenbadeintritt Zur Verfügung gestellte Arbeitskleider</i> |
| | <i>Umwelt</i> | <i>Vergünstigtes TNW- Angebot zum Jugendtarif Freie TNW Fahrkarten, die auch privat verwendet werden dürfen. 4 Fahrräder (2 davon E-Bikes) , die zur Verfügung stehen.</i> |
| | <i>Kultur</i> | <i>Gratis Museums-Abo</i> |
| <i>Aus- und Weiterbildungen</i> | <i>Laufende Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitenden. Neben den externen Kursen besuchen durchschnittlich 2-4 Mitarbeitende pro Jahr einen höherwertige Weiterbildung auf der Stufe CAS (Master of Advanced Studies)</i> | |

- 2) Für Einwohnerräte ist es nicht angenehm, via der Presse von dem verschiedenen Konflikte der Gemeinde zu erfahren. Welche Konflikte gibt es aktuell und welche wurden erst vor kurzem aufgehoben?
 Wir bitten um eine Auflistung.

Zum Schutz der Mitarbeitenden und Abteilungen werden keine spezifischen Konflikte aufgelistet. Die Inhalte beziehen sich derzeit seitens Mitarbeitenden auf die Beanstandung knapper Ressourcen, Unzufriedenheit in Bezug auf den Lohn (bestehende Einsprachen bezüglich Lohnkürzung von -1%) und Unzufriedenheit mit Vorgesetzten sowie seitens Vorgesetzten auf ungenügender Leistung und/oder unkorrektes Verhalten von Mitarbeitenden.

- 3) Eine Gemeindeverwaltung und der Gemeinderat haben auch soziale Verpflichtungen bzw. eine Gesellschaftsverantwortung (corporate social responsibility CSR). Welche Strategien hat der Gemeinderat, um sich seiner Verantwortung zu stellen und dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Konflikte zeitnah und konstruktiv gelöst werden können?

Der Gemeinderat ist durch seine Funktion regelmässig im Kontakt mit den Mitarbeitenden. Auffälligkeiten werden teilweise selbst mit Mitarbeitenden oder im Gemeinderat besprochen.

Verschiedene Team- und Einzelkonflikte werden auch durch den Personalleiter behandelt und anhand von Einzel- oder Zweiergesprächen besprochen. In einzelnen Fällen gibt es auch strukturierte Teamfindungsprozesse. Auf der Führungsebene selbst haben sich die Hauptabteilungsleitenden im Februar 2016 zu einem Team-meeting unter der Leitung eines externen Beraters zusammengefunden und daraus Massnahmen abgeleitet.

4) Welche Rollen spielt in den aktuellen Konflikten der aktuelle Gemeindeverwalter?

Sämtliche Entscheide über personelle Veränderungen müssen abschliessend vom Gemeindeverwalter unterzeichnet werden. Entschied der Gemeinderat so hat die Gemeindepräsidentin und der Gemeindeverwalter zu unterschreiben. Entscheid bei privatrechtlichen Angestellten unterzeichnen der Gemeindeverwalter und der Personalleiter. Bei den in den Medien genannten Konflikten hatte der Gemeinderat in einem Fall den Gemeindeverwalter und den Personalleiter beauftragt, eine bestehende Situation umfassend zu prüfen und darüber zu berichten. Aufgrund dieser Abklärungen fällte der Gemeinderat seinen Entscheid.

Aufgrund seiner Funktion ist der Gemeindeverwalter in vielen Fällen final in die Konflikte involviert oder wurde mit deren Lösung beauftragt. Die Rolle, die er in den Konflikten einnehmen muss, ist abhängig von der Situation und vom Auftrag.

5) In der Zeitung wurde von einer 6stelligen Abfindungssumme gesprochen. Was sagt der Gemeinderat zu diesem Zeitungsbericht vom Mittwoch, 11. Mai 2016?

Zeitungsausschnitt vom 11. Mai 2016 der Basellandschaftlichen Zeitung. „Der Regierungsrat habe später bestätigt, dass dies alles ungerechtfertigt geschah und dass die fristlose nachträglich in eine ordentliche Kündigung umgewandelt werden muss. Über die Details wurde Stillschweigen vereinbart, Zahlen nennt niemand. Der Betrag soll aber im tieferen sechsstelligen Bereich liegen. Auch über den Grund der Kündigung ist keine Information erhältlich.“

Zur Richtigstellung sei erwähnt, dass es nur in einem Fall zur fristlosen Kündigung gekommen ist, die in eine einvernehmliche Lösung umgewandelt wurde. Im zweiten Fall ging es um eine ordentliche Kündigung. Dabei kam es nachträglich aufgrund eines Regierungsratsentscheid zu einer Entschädigung, die nach bestehendem Personal- und Besoldungsreglement der Einwohnergemeinde Allschwil ausgerichtet wurde.

Die Höhe einer Abgangsentschädigung ist im Personal- und Besoldungsreglement geregelt (siehe Antwort zu Frage 8). Zudem kann eine Austrittszahlung aus verschiedenen Teilen wie Monatslohn, Ferienentschädigung, Mehrstundenauszahlung, Anteil 13. Monatslohn und Abgangsentschädigung bestehen.

6) Wie vielen Mitarbeitern wurden in den letzten 5 Jahren von der Gemeinde gekündigt?

In den letzten zwei Jahren wurden je zwei unbefristete öffentlich-rechtliche Anstellungen seitens der Gemeinde oder einvernehmlich aufgelöst. In allen anderen Fällen haben die Arbeitnehmenden gekündigt.

7) Mit wie vielen Mitarbeitern wurde nach der Kündigung eine Stillschweige Verpflichtung vereinbart.

Bisher hat es in den letzten zwei Jahren nur in einem Fall, auch zum Schutz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, ein Stillschweigen vereinbart.

8) Wie oft und in welcher Gesamtsumme mussten die Gemeinde in dieser Zeit bereits Abfindungen bezahlen?

In zwei Fällen musste nach den Vorgaben des Personal- und Besoldungsreglement eine Entschädigung bezahlt werden. Die Gesamtsumme wird aus Diskretionsgründen nicht genannt.

*Auszug aus dem Personal- und Besoldungsreglement
§ 30 Abgangsentschädigung*

¹ *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stelle aufgelöst wird, ohne dass ihnen eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann und die während mindestens drei Jahren für die Gemeinde tätig waren, haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.*

² *Die Verordnung regelt die Festsetzung der Abgangsentschädigung und bestimmt einen nach dem Alter und der Dauer der Tätigkeit bei der Gemeinde abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.*

- 9) Wie viele Mitarbeiter haben in den letzten 5 Jahren bei der Gemeinde gekündigt. Mit welchen Begründungen.

Eine Auswertung über fünf Jahre ist nur anhand alter Tabellen möglich. Die dargelegten Zahlen beziehen sich auf öffentlich-rechtliche Anstellungen. Bei der Zählung wurden befristete Anstellungen, Kündigungen in der Probezeit und Pensionierungen nicht berücksichtigt.

| | |
|--------------------------------|---------------|
| Kündigungen 2011: | 6 |
| Kündigungen 2012: | 21 |
| Kündigungen 2013: | keine Angaben |
| Kündigungen 2014: ¹ | 14 |
| Kündigungen 2015: | 10 |

¹ *Siehe Geschäftsbericht 2014, Personal/Zentrale Dienste*

- 10) Wie hoch war die Fluktuationsrate in den letzten 5 Jahren?

Die dargelegten Zahlen zur Fluktuation beziehen sich auf Mitarbeitenden mit einer unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellung. Bei der Berechnung wurden keine befristete Anstellungen, Kündigungen in der Probezeit und Pensionierungen berücksichtigt. Vor dem Jahr 2014 muss auf bereits publizierte Zahlen verwiesen werden.

| | |
|-------------------------------------|---------|
| Fluktuationsrate 2011: ¹ | 5.47 % |
| Fluktuationsrate 2012: ¹ | 15.67 % |
| Fluktuationsrate 2013: ² | --- % |
| Fluktuationsrate 2014: | 9.65 % |
| Fluktuationsrate 2015: | 6.71 % |

¹ *Siehe Bericht des Gemeinderates an den Einwohnerrat Allschwil betreffend Geschäft Nr. 4112, Kleine Anfrage betreffend Fluktuation und Retention vom 23. März 2013*

² *Die Daten wurden im 2013 nur unvollständig erfasst und können zur Auswertung nicht herangezogen werden.*

GEMEINDERAT ALLSCHWIL

Präsidentin:

Verwalter:

Nicole Nüssli-Kaiser

Dieter Pfister