



## **GESCHÄFTSPRÜFUNGSKOMMISSION**

Geschäft Nr. 4162

### **Zwischenbericht an den Einwohnerrat betreffend die Personalwechsel in der Gemeindeverwaltung**

vom 19. November 2013

#### **1. Ausgangslage**

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) hat angesichts der häufigen Personalwechsel im oberen Kader der Gemeindeverwaltung von sich aus beschlossen, diese Problematik anzugehen. In der Einwohnerratssitzung vom 16. Oktober 2013 kam in diversen Fraktions- und Einzelvoten zum Ausdruck, dass dies einem verbreiteten Anliegen entspricht. Mit der überdeutlichen Zustimmung zur Dringlichkeit der entsprechenden Motion von Roland Naef (parteilos) hat der Einwohnerrat Position bezogen. Nach der materiellen Diskussion zog der Motionär die Motion zurück. Eine formelle Auftragserteilung des Einwohnerrates an die GPK erfolgte deshalb nicht; dies soll mit vorliegendem Zwischenbericht nachgeholt werden.

#### **2. Auslegeordnung und Analyse**

Die GPK hat als erstes eine umfassende Auslegeordnung der aus ihrer Sicht bestehenden bzw. möglichen Problemkreise vorgenommen. Diese lassen sich in Stichworten wie folgt zusammenfassen (die Reihenfolge ist alphabetisch, eine Gewichtung bzw. Priorisierung konnte noch nicht erfolgen):

- Anstellungsbedingungen/Stellen- und Funktionsbeschriebe/Kündigungsfristen/Entlöhnung;
- Arbeitsklima;
- Entwicklungsmöglichkeiten des Personals/Personalförderung/Laufbahnplanung;
- Führungsstil;
- Informationsfluss/Dienstweg;
- know-how-Transfer;
- Personalplanung/Nachfolgeregelung;
- Rekrutierung/Stellenbesetzung;
- Ruf der Gemeinde Allschwil als Arbeitgeberin;
- Wechselwirkung zwischen Verwaltung und politischen Rahmenbedingungen, Veränderungsdruck;
- Zuständigkeiten/Kompetenzregelungen/Prozesse.

Im Rahmen einer eingehenden Diskussion wurden die genannten Aspekte sorgfältig und detailliert analysiert. Es zeigte sich dabei, dass sich ein Teil objektiv überprüfen bzw. nachvollziehen lässt – beispielsweise die Anstellungsbedingungen, Zuständigkeiten und Abläufe bzw. Prozesse –, dass andere jedoch weitgehend allein subjektiv wahrnehmbar und bewertbar sind, d.h. sich nicht vergleichen und/oder messen lassen wie beispielsweise das Arbeitsklima und der Führungsstil.

Verschiedene dieser Aspekte hängen zudem teilweise eng zusammen oder sogar voneinander ab. So können nicht vorhandene oder nicht aktualisierte Prozesse Unklarheiten bezüglich der Zuständigkeiten nach sich ziehen und das Fehlen einer Personalplanung kann zu möglicherweise übereilten Stellenbesetzungen führen, um nur zwei Beispiele aufzuzählen.

Die GPK hat zudem beschlossen, sich zeitlich auf die Jahre 2012 und 2013 und inhaltlich auf die Kaderebene zu beschränken.

#### **3. Vorläufige Feststellungen der GPK und weiteres Vorgehen**

##### **3.1 Inhaltliche Feststellung**

Für die GPK scheint es offensichtlich, dass in der Gemeindeverwaltung bezüglich Personalführung seit längerem gewisse Probleme bestehen, auch wenn dies vom Gemeinderat in den letzten Jahren bei verschiedenen Gelegenheiten in aller Regel explizit in Abrede gestellt worden ist. Es ist im gegenwärtigen Zeitpunkt angesichts der Fülle der möglichen Ursachen aber nicht möglich, Probleme

konkret zu benennen. Ebenso wenig ist klar, ob zwischen den verschiedenen Personalwechseln im Kader überhaupt Zusammenhänge bestehen, ob sie also gemeinsame Ursachen haben, oder ob jeder für sich zu betrachten ist.

### 3.2 Empfehlung

Ein besonderes Problem besteht darin, dass wegen der dreimonatigen Kündigungsfrist eine mehr oder weniger lang andauernde „Lücke“ bis zum Stellenantritt der Nachfolgeperson wertvolles know-how verloren geht. Dies akzentuiert sich natürlich noch bei Ende Monat kurzfristig eingereichten Kündigungen. Im Hinblick auf anstehende Stellenbesetzungen empfiehlt die GPK dem Gemeinderat deshalb im Sinne einer Sofortmassnahme, auf den nächstmöglichen Zeitpunkt hin die Kündigungsfristen für das obere Kader, also Gemeindeverwalter/in und HAL, zu überprüfen und auf sechs Monate festzusetzen. Dies entspricht gängiger Praxis in der Privatwirtschaft sowie in vielen kantonalen Verwaltungen und öffentlich-rechtlichen Betrieben.

### 3.3 Weiteres Vorgehen/Arbeitsweise der GPK

Die Abklärung sämtlicher unter Punkt 2 aufgezählter möglicher Problemkreise in nützlicher Frist übersteigt die Ressourcen der GPK. Zudem sind einige Punkte wie z.B. das Arbeitsklima zwar unbestritten wichtig für die Zusammenarbeit, werden aber wie bereits erwähnt naturgegeben subjektiv wahrgenommen und eignen sich deshalb nicht für eine auf Fakten basierende Untersuchung. Die GPK erachtet ausserdem die Befragung von ehemaligen Kadermitarbeiter/innen als nicht zielführend. Zudem wären diese auch nicht mehr auskunftspflichtig.

Die GPK möchte sich deshalb auf objektiv nachvollziehbare Aspekte konzentrieren und dazu vom Einwohnerrat einen formellen Auftrag einholen.

Der Vorschlag der GPK umfasst folgende vier Aspekte, welche nach ihrer Auffassung im Zentrum der vermuteten Probleme stehen und objektiv überprüfbar sind:

- Rekrutierungsprozess und tatsächlicher Ablauf der Stellenbesetzungen;
- Anstellungsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Verantwortung/Kompetenzen;
- Entwicklungsperspektiven für das Personal;
- Personalplanung.

## 4. Anträge

Gestützt auf diese Ausführungen stellt die GPK folgende Anträge:

1. Vom Zwischenbericht der GPK betreffend die Personalwechsel in der Gemeindeverwaltung wird Kenntnis genommen.
2. Die GPK wird beauftragt, folgende Punkte zu untersuchen bzw. abzuklären und dem Einwohnerrat Bericht zu erstatten:
  - Rekrutierungsprozess und tatsächlicher Ablauf der Stellenbesetzungen;
  - Anstellungsbedingungen, insbesondere in Bezug auf Verantwortung/Kompetenzen;
  - Entwicklungsperspektiven für das Personal;
  - Personalplanung.

Allschwil, den 19. November 2013

GESCHÄFTSPRÜFUNGSKOMMISSION

Jean-Claude Bourgnon  
Präsident

Philippe Hofmann  
Vizepräsident

Jean-Claude Bourgnon (SP/Präsident)•Philippe Hofmann (CVP/Vizepräsident)•Kathrin Gürtler (FDP)  
Ueli Keller (Grüne)•Jacqueline Misslin (BDP)•Florian Spiegel (SVP)•Semra Wagner (SP)