

Geschäftsprüfungskommission

| | | |
|------------------------------|---|----------------------------------|
| An: RB | <input type="checkbox"/> Bearbeitung <input type="checkbox"/> dir. Erledig. <input type="checkbox"/> z.K. | Kop: GR VL, Bui |
| Bem. / Frist: | | Vis: fel |
| | 26. FEB. 2014 | Gemeinde Riehen. |
| FF: | <input type="checkbox"/> Bearbeitung <input type="checkbox"/> dir. Erledig. <input type="checkbox"/> z.K. | Kop: |
| | | Vis: |
| Reg. Nr. 10-14.795.01 | | |

Riehen, 21. Februar 2014

Parlamentarischer Auftrag der GPK zur ~~Abänderung~~ **Überprüfung** des Personalreglements der Gemeinde Riehen vom 16. Juli 2002

Wortlaut

Ausgangslage

Im Frühjahr 2012 konnten der Gemeinderat und die Verwaltung eine Reihe von Fragen aus dem Bereich „Personal“ nur ungenügend beantworten. Im Speziellen ging es um Fragen betreffend der hohen Zahl an den in den letzten Jahren ausgeschriebenen Teilzeitstellen, der Gestaltung der Mitarbeitergespräche, der Ausnutzung des verfügbaren Lohnspektrums, der Ansammlung von Ferien- und Überzeitguthaben und deren Auszahlungen. Gerade im Bereich der Guthaben für Ferien und erbrachten Mehrleistungen („Überzeit“) verlangt die GPK seit einigen Jahren vom Gemeinderat, dass die vertraglich festgelegte Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser eingehalten werden soll. Aus den Jahresbilanzen 2008 bis 2011 konnte die GPK keine Verbesserung feststellen. Zur Vertiefung des Sachverhalts und der Klärung von offenen Fragen setzte die GPK eine Subkommission ein.

Als rechtliche Grundlage dienten der Subkommission die Personalordnung (RiE 162.100), das Personalreglement (RiE 162.110), die Lohnordnung (RiE 164.100), das Lohnreglement (RiE 164.110) sowie die Personal- und Lohnrichtlinien der Gemeindeverwaltung Riehen.

Die GPK unterbreitete im Oktober 2012 sowie im März 2013 dem Gemeinderat je einen Zwischenbericht. Im zweiten Zwischenbericht vom März 2013 wurden sechs Empfehlungen dem Gemeinderat zur raschen Umsetzung vorgelegt:

- (1) „Die Vorgaben des Personalreglements bezüglich der übertragbaren, maximalen Mehrleistung (§ 22 Abs. 3: 160 Stunden auf das Monatsende!) soll von der Linie konsequent eingehalten werden.“
- (2) „Die Auszahlung von Mehrleistungen soll bei Mitarbeitenden mit einer 100%-Beschäftigung deutlich reduziert werden. Mit den betroffenen Personen sind durch die Linie die notwendigen Massnahmen zur Reduktion ihrer Beanspruchung umzusetzen.“
- (3) „Bei Teilzeitangestellten werden bei längeren Aushilfen /Stellvertretungen befristete Zusatzverträge abgeschlossen, was zu einer deutlichen Reduktion der Mehrleistungen führen würde.“
- (4) „Zur besseren Einhaltung der rechtlichen Vorgaben bezüglich Arbeitszeit ist zu prüfen, ob analog zur Regelung im Kanton Basel-Stadt pro Arbeitstag maximal 12 Arbeitsstunden angerechnet werden können. Der § 21a des Personalreglements wäre zu verschärfen und das Zeiterfassungssystem „Presento“ entsprechend einzurichten.“
- (5) „Für Angehörige des Kaders sind in Anlehnung an den Kanton Basel-Stadt Einschränkungen für die Auszahlung von Mehrleistungen zu prüfen.“
- (6) „Die Umsetzung des Mitarbeiterförderungssystems gemäss neuer Lohnordnung soll bis Ende 2013 durch eine externe Evaluation grundlegend überprüft werden. Damit soll eine neutrale Beurteilung ermöglicht und Rollenkonflikte der Vorgesetzten (vor allem der Geschäftsleitung) vermieden werden.“

Fazit der GPK zum Stand der Umsetzung der Empfehlungen

Die GPK kann bei den Empfehlungen 1, 2 und 3 echte Bemühungen des Gemeinderats und der Verwaltung zur Umsetzung feststellen. So sind bezüglich Übertrag und Auszahlung von Mehrleistungen Resultate der eingeleiteten Massnahmen bereits sichtbar. Bei temporären Zusatzaufgaben wurden auch vermehrt Zusatzverträge ausgestellt. Die Empfehlung 4

bezüglich der maximalen Arbeitszeit von 12 Stunden wurde im Januar 2013 umgesetzt. Bezüglich allfälligen notwendigen Anpassungen des Mitarbeiterförderungssystems (Empfehlung 6) teilt die GPK die Auffassung des Gemeinderates, dass zuerst die Resultate des IKS-Projektes (IKS: Internes Kontrollsystem) abgewartet werden sollen. Im Gegensatz zum Gemeinderat beharrt die GPK aber auch auf der Umsetzung der Empfehlung 5 betreffend einer Einschränkung der Auszahlungen von Mehrleistungen an Kadermitglieder. Zur Realisierung dieser Massnahme beschloss die GPK, dem Einwohnerrat einen Parlamentarischen Auftrag zur Änderung des Personalreglements im Sinne der Empfehlung vorlegen.

Antrag

Dem Gemeinderat wird nahegelegt, das Personalreglement (RiE 162.110) und das Lohnreglement (RiE 164.110) dahingehend anzupassen, dass für Angehörige des Kadern in Anlehnung an den Kanton Basel-Stadt (§ 44 und §48 der Arbeitszeitverordnung) Einschränkungen für die Auszahlung von Mehrleistungen festgelegt werden. Ein Bericht an den Einwohnerrat hat bis Ende September 2014 zu erfolgen.

Von der Geschäftsprüfungskommission verabschiedet am 21. Februar 2014

R. W.

A. Keller

P. A. Vogt

W. H.