

Bericht der Sachkommission Publikumsdienste, Behörden und Finanzen (SPBF) zum «Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung»

Bericht an den Einwohnerrat

Grundsätzlich lässt sich das vorliegende Thema nicht einer speziellen Sachkommission zuordnen, betrifft es doch Personalfragen als Teil der Ressourcen über alle Leistungsbezüger und damit Produktegruppen hinweg. Auftragsgemäss hat die SPBF die vorgelegte Änderung der Personalordnung behandelt.

Die SPBF hat an mehreren Sitzungen die Vorlage behandelt und dankt dem Gemeindepräsidenten und der Verwaltung für die Einführung und die Beantwortung der Fragen. Die Kommission dankt insbesondere aber der Leiterin Rechtsdienst und dem Leiter Personal für die nachgereichten ergänzenden Angaben (s. Beilage zum Bericht, *Ergänzungen zum Bericht zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung auf Grund der Fragen der SPBF vom 24. September 2020*, Reg. Nr. 14.03.03.02).

Grundsätzlich sieht auch die Kommission Handlungsbedarf. Die Loslösung von der bisherigen internen Ombudsstelle von der Personalabteilung der Gemeinde Riehen wird als überfällig und dringend notwendig erachtet. Die einzelnen Massnahmen stehen keinesfalls zur Diskussion, die Kommission erachtet sie als zeitgemäss und selbstverständlich, damit ist die Vorlage in ihrem Kernthema unbestritten.

Jedoch werden die möglichen Lösungen und damit Kostenfolgen zur Diskussion gestellt. Der Kommission ist es bewusst, dass die Aufgaben, die teilweise heute schon anderweitig in Personalunion ausgeführt werden, neu zugeordnet und auf entsprechende rechtliche Grundlagen gestellt werden müssen. Damit ist die Zustimmung zu dieser Vorlage an sich gegeben. Der Kommission ist es aber wichtig, dass mit dieser Vorlage und Anpassung des Personalreglements nicht zusätzliche gebundene Kosten in Form von Personalkosten und zusätzlichen Stellen und Arbeitsplätzen und damit erneute Raumkosten begründet werden; die Leistungen sollen nicht intern erbracht werden, sondern wenn immer möglich als externe Dienstleistung «eingekauft» werden.



Seite 2

Allgemein wird es als gute Lösung gesehen, die externen Beratungen wo immer möglich in Zusammenarbeit mit dem Kanton zu gestalten, situativ abzurechnen und so die Kostenbeiträge im Rahmen zu halten. Auch die räumliche Entzerrung, die damit einherginge, wird begrüsst. Dies soll zur Diskretion und Vertrauensbildung beitragen.

Ebenfalls positiv wertet die Kommission, dass im Zusammenhang mit der Schaffung von notwendigen internen Beratungsdiensten der Gemeinde keine weiteren Stellen nötig sind, sondern angestrebt wird, dies mit geringem Mehraufwand innerhalb des bestehenden Personalkörpers zu lösen. Dass dabei die Vertrauenspersonen aber aus unterschiedlichen Fachabteilungen und keinesfalls aus der Personalabteilung rekrutiert werden sollen, stösst deshalb auf breite Zustimmung. Für grössere oder schwerwiegendere Fälle sollen jedoch externe Fachpersonen hinzugezogen werden.

Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt dem Einwohnerrat einstimmig, der Änderung der Personalordnung im Sinne des Berichts zum Schutz der persönlichen Integrität und Änderung der Personalordnung zuzustimmen.

Riehen, 3. März 2021

Im Namen der Sachkommission Publikumsdienste, Behörden und Finanzen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Strahm', written over a horizontal line.

Thomas Strahm
Präsident SPBF

Beilage:

- Gesetzestext der Personalordnung mit neuem Datum der Inkrafttretung

Personalordnung

Änderung vom

Der Einwohnerrat der Einwohnergemeinde Riehen, auf Antrag des Gemeinderats,

beschliesst:

I.

Personalordnung vom 24. April 2002 ¹⁾ (Stand 1. Januar 2014) wird wie folgt geändert:

§ 24 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich von den von der Arbeitgeberin bezeichneten Stellen in dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten beraten und Hilfe vermitteln lassen. Die Vertraulichkeit bleibt vollumfänglich gewahrt.

§ 34 Abs. 3 (geändert)

³ Im Übrigen finden die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit und des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995 sinngemäss Anwendung.

§ 45 Abs. 1 (geändert), Abs. 4 (geändert)

¹ Gegen Verfügungen, welche sich auf diese Ordnung stützen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rekurs beim Gemeinderat erheben. Erlässt der Gemeinderat als Anstellungsinstanz selber eine Verfügung, so kann mittels Einsprache eine erneute Beurteilung durch den Gemeinderat verlangt werden.

⁴ Diskriminierungsstreitigkeiten, die das Geschlecht betreffen, sind vor Einleitung eines Rekursverfahrens der kantonalen Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen zu unterbreiten, sofern die Diskriminierung nicht als Nebenpunkt des Rechtsstreits geltend gemacht wird.

§ 47 Abs. 1 (geändert), Abs. 2 (geändert), Abs. 3 (geändert)

¹ Es gilt der Grundsatz eines raschen und einfachen Verfahrens. Es soll in der Regel innert der ordentlichen Kündigungsfrist abgeschlossen werden. Es ist kostenlos.

² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Anhörung vor dem Gemeinderat verlangen und sich von einer Person ihres oder seines Vertrauens begleiten oder sich vertreten lassen.

³ Der Rekursentscheid des Gemeinderats wird schriftlich eröffnet.

§ 49 Abs. 2

² Er regelt insbesondere

d) **(geändert)** die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Schutz der persönlichen Integrität und das interne Beschwerdewesen

II. Änderung anderer Erlasse

Keine Änderung anderer Erlasse.

¹⁾ RiE 162.100

III. Aufhebung anderer Erlasse
Keine Aufhebung anderer Erlasse.

IV. Schlussbestimmung
Diese Änderung wird publiziert; sie untersteht dem Referendum und tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Im Namen des Einwohnerrats
Der Präsident:

Die Ratssekretärin:

Andreas Zappala

Sandra Tessarini