

2019-0569

Interpellation Fraktion SVP vom 14. März 2019 betreffend Stellenerhöhung in der Personalabteilung; Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat nimmt zur Interpellation wie folgt Stellung:

Frage 1

Was ist der Grund, dass eine neue Stelle Personalfachfrau/Fachmann 50 % eingeführt werden soll?

Antwort des Gemeinderats

Bis Ende 2010 oblag die Personalverwaltung dem Gemeindeschreiber. Bereits 2008 wurde der Gemeinderat mit einem Postulat ersucht, die Schaffung einer Personalstelle mit einem Pensum von 80 % zu prüfen. Es wurde ein externer Berater hinzugezogen. Es gab schon damals Erfahrungswerte mit einem Personalquotienten. Bezogen auf die damaligen 250 Mitarbeitenden ergab sich mit einem minimalen Quotienten ein 100 % Pensum für eine Personalstelle, mit einem maximalen Quotienten ein 200 % Pensum. Es wurde die Schaffung eines 100 % Pensums empfohlen, das aber bereits zu diesem Zeitpunkt als bescheidener Rahmen angesehen wurde. Der Gemeinderat beantragte im April 2010, eine Personalstelle mit 100 % einzurichten. Dies wurde vom Einwohnerrat im Mai 2010 gutgeheissen.

Die Stelle wurde im November 2010 mit einem Pensum von 80 bis 100 % ausgeschrieben. Im Juni 2011 wurde die Stelle zu 80 % besetzt, dies auf Wunsch der damaligen Stelleninhaberin. Die übriggebliebenen 20 % wurden nicht vergeben.

Per 1. Januar 2014 wurde das Pensum der Leiterin Personal infolge sehr hohem Arbeitsanfall auf 85 % aufgestockt, dies bis zu ihrem Austritt Ende November 2016. Die Überstunden der Leiterin Personal blieben aber ab 2014 bei jährlich ca. 10 % ihres Pensums. In der Aufgabenanalyse wurde ersichtlich, dass die Personalstelle mit diesem Pensum nur eine Personalverwaltung aufrechterhalten kann. Strategische Themen konnten nicht angegangen werden.

Im Laufe der Jahre 2017 und 2018 wurde immer mehr festgestellt, dass die Stellenprozente zu einem grossen Teil für die Personaladministration gebraucht wurden. Für strategische Themen waren keine Ressourcen vorhanden. Die Leiterin Personal konnte aber trotzdem einige strategische Prozesse anstossen. Kaderstellen werden von der Leiterin Personal und den entsprechenden Vorgesetzten rekrutiert. Auf Headhunters und Assessments wird verzichtet, was im Vergleich zu früher eine erhebliche Kostenersparnis bedeutet.

Eine Konzentration auf weitere Trends wie z. B. Generation Z, Führungskräfteentwicklung, Case Management, Coaching, HR-Kennzahlen usw. ist schwer möglich. Die Herausforderungen steigen, eine Verwaltung ist nicht mehr so attraktiv wie früher, da das Sicherheitsdenken bei den Arbeitnehmenden nicht mehr im gleichen Mass im Vordergrund steht. Die letzten bei-

den Monate des Jahres 2018 waren ausserdem von einer sehr hohen Fluktuation geprägt, was die Leiterin Personal an ihre Belastungsgrenze brachte.

Nachfolgend der Benchmark von einigen Aargauer Städten und Gemeinden:

	Mitarbeitende in Organisation		HRM FTE	empfohlen Studie Uni BE 1 FTE/100 MA	ausgereizt 1 FTE/160 MA	Differenz zu Empfehlung des Mini- mums	Bemerkung
	Heads	FTE Fulltime Equivalent					
Stadt Aarau	500	350	3.1	5	3.125	-0.025	Pflegeheime nicht berücksichtigt 0.8 FTE für Case-management, BGM enthalten
Stadt Baden	600	320	3.9	6	3.75	0.15	1 FTE Praktikantin nicht enthalten
Stadt Zofingen	600	350	1.9	6	3.75	-1.85	Aufstockung geplant auf 2020
Stadt Bremgarten	112	86.5	0.5	1.12	0.7	-0.2	
Gemeinde Wohlen	142	nicht bekannt	0.4	1.42	0.9	-0.5	
Gemeinde Wettlingen	278	174	0.8	2.78	1.74	-0.94	Payroll 370 - 390 MA gem. FV

Der Benchmark zeigt auf, dass für die minimale Erfüllung der HRM-Aufgaben in Wettlingen eine zusätzliche 100 %-Stelle geschaffen werden müsste.

Frage 2

Die Personalabteilung ist in der Regel eine Dienstleistungsstelle. Welche zusätzlichen Dienstleistungen werden durch die Schaffung dieser Stelle erbracht?

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat hat sich mit den MPM-Massnahmen 2017-16a (Personalentwicklung) und 2017-16b (Training Handlungsmaximen) zu eine Professionalisierung des Personalwesens bekannt, welches im Wesentlichen folgende Bereiche umfasst:

- Strategisch zukunftsorientierte Dienstleistungen wie optimale Rekrutierung, Mitarbeiterbindung, zielgerichtete Personalentwicklung, Mitarbeiterbeurteilungen
- Führungskompetenzen ausbauen, effektive Führungsentwicklung
- Kulturentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Case Management
- Controlling mit Personalkennzahlen
- Unterstützung bei der Organisationsentwicklung
- Unterstützung der Organisationsstrategie durch gezielte HR-Massnahmen
- Bereits bestehende Dienstleistungen überprüfen, ändern, streichen, ergänzen und optimieren

Frage 3

Mit welchen Kosten kalkuliert der Gemeinderat für die genannte Stelle insgesamt (Lohnkosten, Sozialleistungen, Infrastrukturkosten wie Stehpult, EDV-Gerät, Lizenzkosten)?

Antwort des Gemeinderats

Lohnkosten pro rata 2019 inkl. Sozialleistungen	Fr. 32'695.00
Einrichtung des Arbeitsplatzes mit bestehendem Mobiliar	
Kosten IT (Hard- und Software, Lizenzkosten)	Fr. 2'100.00
Kosten insgesamt	Fr. 34'795.00

Frage 4

Über welchen Budgetposten bzw. welche Kostenstelle wird diese Stelle finanziert?

Antwort des Gemeinderats

0221.3010.00 Kompensation mit Mutationsgewinnen

Frage 5

Weshalb wurde die Stelle nicht mit dem Budget 2019 beantragt?

Frage 6

Weshalb wurde kein Antrag, wie beim damaligen Antrag zur Sanierung der Sozialen Dienste; Teilprojekt Personal; Erhöhung Stellenprozente (2017-0693) gestellt?

Antwort des Gemeinderats zu den Fragen 5 und 6

Im Zeitpunkt der Budgeterstellung Ende Juni 2018 war noch nicht klar, welche personellen Auswirkungen ein professionelles HRM auf die Stellenprozente hat. Im Rahmen der Umsetzung der LOVA-Massnahme „Reorganisationen Bereich Kanzlei“ per 1. November 2018 war vorgesehen, dass 20 Stellenprozente von der Gemeindegkanzlei für den Personalbereich eingesetzt werden sollen. Bereits nach wenigen Wochen hat sich gezeigt, dass dies mit den bestehenden Personalressourcen nicht möglich ist. Der Gemeinderat hat daraufhin aufgrund des vorstehenden Benchmarks (siehe Antwort zu Frage 1) eine befristete Stellenaufstockung beschlossen.

Vor allem war eine temporäre Stellenaufstockung notwendig, um die Revision der verschiedenen HR-Reglemente angehen zu können (Personalreglement, Arbeitszeitreglement, Weiterbildungsreglement, Zulagenreglement). Auch wurde das Projekt Kompetenzprofile umgesetzt und der Mitarbeiterbeurteilungsprozess überarbeitet.

Frage 7

Weshalb wird kein Nachtragskredit beantragt?

Antwort des Gemeinderats

Die befristete Stelle mit einem 50 % Pensum wird mit Mutationsgewinnen kompensiert.

Frage 8

Wurden die Kommissionen wie Finanzkommission, Geschäftsprüfungskommission und/oder Personalkommission über die Stellenschaffung per dato informiert? Wenn nein, wieso nicht?

Antwort des Gemeinderats

Nein, da es sich um eine operative Aufgabe des Gemeinderats handelt.

Frage 9

Die Anstellung kann mit Option weitergeführt werden. Was beinhaltet die Option, welche Bedingungen müssen erfüllt werden?

Antwort des Gemeinderats

Der Gemeinderat verzichtet aus finanziellen Gründen auf die Weiterführung der befristeten Stelle.

Frage 10

Die Leiterin Personal erhält neu Führungsverantwortung und somit mehr Verantwortung. Hat diese Tatsache Konsequenzen auf deren Lohnkosten?

Antwort des Gemeinderats

Nein, diese Tatsache hat keine Konsequenzen auf die Lohnkosten der Leiterin Personal.

Wettingen, 15. August 2019

Gemeinderat Wettingen

Roland Kuster
Gemeindeammann

Barbara Wiedmer
Gemeindeschreiber