

AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES STADTRATES

Beschluss-Nr.: 167

Geschäft-Nr.:

Interpellation Darryl Fiechter (Die Mitte Stadt Olten) betr. Aktuelle Bestandesaufnahme über HR-Prozesse in der Stadt Olten **Beantwortung**

Zu Händen der Parlamentssitzung vom 26./27. März 2025 wurde von Darryl Fiechter eine Interpellation mit folgendem Wortlaut eingereicht:

«Bezüglich der Personalprozesse in der Stadt Olten bitte ich folgende Fragen zu beantworten:

1. Wo werden die Dossiers der Mitarbeitenden gelagert?
2. Wer hat Zugriff auf die Dossiers der Mitarbeitenden?
3. Wie wird dieser Zugriff geregelt und dokumentiert?
4. Welche Personen oder welcher Personenkreis hat Zugang zu den Daten, wenn der Mitarbeitende ausgetreten ist?
5. Wer führt aktuell die Lohnbuchhaltung und in welchem Pensum?
6. Über welche Kanäle fließen die Informationen zur Lohnbuchhaltung?
7. Wer ist Ansprechperson, wenn eine neutrale Stelle seitens Mitarbeitende gewünscht wird? Trägt die Stadt zusätzliche Kosten? Wenn ja, wie hoch sind diese?
8. Wie viele Stellenprozente werden aktuell für HR-Prozesse gesamthaft bei der Stadt Olten angewendet?
9. Wo fallen diese Kosten an und in welcher Lohnkasse befinden sich diese Personen?
10. Welche Kosten hat die Stadt Olten in den Jahren 2022 – 2024. aufgeteilt pro besetzte Stelle für die Neubesetzung von Stellen durch externe Berater aufwenden müssen?
11. Wie sieht der Rekrutierungsprozess in den verschiedenen Direktionen aus?»

Begründung

«In der Vergangenheit wurde des Öfteren bemängelt, dass die Abwicklung von Personalprozesse ineffizient und in die verschiedenen Direktionen verteilt sind. Es gibt keine zentrale Anlaufstelle für Personalfragen. Entsprechend sind die Prozesse dezentral geregelt und werden nicht standardisiert gehandhabt.

Ein Arbeitgeber wie die Stadt Olten beschäftigt über 100 Mitarbeitenden, ohne eigenes Personalbüro. Das entspricht nicht mehr dem heutigen Standard. Die aktuelle Praxis führt in Olten zu einem Mehraufwand sowohl zeitlich als auch finanziell. So hat die Stadt Olten vermehrt auf externe, teure, Personalberater gesetzt, um Schlüsselpositionen zu besetzen. Zusätzlich setzt sich ein eigenes Personalbüro auch als übergeordnete Stelle mit Konfliktragen auseinander und hat ein fundiertes rechtliches Fachwissen. Das HR steht bei Streitigkeiten und komplexen Fragen schnell und unkompliziert zur Verfügung. Die Konsultation von externem Beater könnte minimiert werden.»

Stadtpräsident Thomas Marbet beantwortet die Interpellation im Namen des Stadtrates wie folgt:

Vorab gilt es festzuhalten, dass die Einwohnergemeinde Olten sehr wohl einen Personaldienst aufweist, der als zentrale Anlaufstelle für Personalfragen zur Verfügung steht. Dieser ist zwar bescheiden dotiert, aber sehr effizient. Mit dem Rechtskonsulenten als Leiter des Rechts- und Personaldienst können auch sämtliche rechtliche Belange qualifiziert behandelt und beantwortet werden. Als Stabsstelle, welche direkt dem Stadtrat rapportiert und bei der Direktion Präsidium angehängt ist, ist auch die notwendige Unabhängigkeit gewährleistet.

Gerne beantworte ich die eingangs gestellten Fragen wie folgt:

1. Wo werden die Dossiers der Mitarbeitenden gelagert?

Die Personaldossiers werden einerseits digital auf einem speziell gesicherten Laufwerk gespeichert, andererseits aber auch physisch im Büro des Personaldienstes, zu dem nur zwei Personen Zutritt haben.

2. Wer hat Zugriff auf die Dossiers der Mitarbeitenden?

Zugriff auf alle Dossiers der Verwaltungsangestellten haben die Mitarbeitenden des Personaldienstes. Die Direktionsleitenden haben zudem Zugriff (nur Leserecht) auf die digitalen Dossiers ihrer Mitarbeitenden.

3. Wie wird dieser Zugriff geregelt und dokumentiert?

Der elektronische Zugriff ist mittels Berechtigungsstruktur abgesichert. Bezüglich Zugriffs wird ein Logfile geführt.

4. Welche Personen oder welcher Personenkreis hat Zugang zu den Daten, wenn der Mitarbeitende ausgetreten ist?

Nach Austritt eines Mitarbeitenden, werden alle nicht mehr benötigten Daten unwiderruflich gelöscht. Daten, welche aufgrund von Verjährungsfristen noch fünf bis 10 Jahre aufbewahrt werden müssen, werden in einem speziellen Ordner abgelegt, auf den nur noch der Personaldienst bzw. die Lohnbuchhaltung Zugriff haben.

5. Wer führt aktuell die Lohnbuchhaltung und in welchem Pensum?

Die Lohnbuchhaltungen werden von der Direktion Finanzen und Dienste geführt: Für die Einwohnergemeinde Olten inkl. Sozialregion ist ein Pensum von 40 Stellenprozente eingestellt. Für den Zweckverband Abwasserregion Olten, Stadttheater Olten, Region Olten Tourismus sowie das Lehrpersonal stehen 50 Stelleprozente zur Verfügung.

6. Über welche Kanäle fließen die Informationen zur Lohnbuchhaltung?

Der Informationsfluss ist abhängig vom Geschäft. In der Regel erfolgen lohnrelevante Änderungen über den Personaldienst. Bei Geschäften, denen ein Stadtratsbeschluss vorausgeht, wie bspw. eine Anpassung der Lohnklasse, Auszahlung von Plusstunden etc. wird die Lohnbuchhaltung direkt über den Verteiler von der Stadtkanzlei informiert. Geprüfte Stundenlohnmeldungen / Kommissionen etc. erfolgen durch die Direktionen.

7. Wer ist Ansprechperson, wenn eine neutrale Stelle seitens Mitarbeitende gewünscht wird? Trägt die Stadt zusätzliche Kosten? Wenn ja, wie hoch sind diese?

Auf der einen Seite bestehen intern Vertrauenspersonen, welche insbesondere bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing beigezogen werden können. Auf der anderen Seite besteht eine Leistungsvereinbarung mit einer externen Beratungsstelle, welche von den Mitarbeitenden direkt angegangen werden kann. Die Kosten der externen Beratung werden von der Stadt getragen. In den letzten 10 Jahren sind keine diesbezüglichen Ausgaben angefallen.

8. *Wie viele Stellenprozente werden aktuell für HR-Prozesse gesamthaft bei der Stadt Olten aufgewendet?*

Für die Lohnbuchhaltung in der Direktion Finanzen und Dienste werden, wie oben bereits erwähnt, 90% eingesetzt.

Für die HR-Prozesse im Rechts- und Personaldienst stehen 130% zur Verfügung, 50% HR-Administration und 80% HR-Beratung.

Weitere 80% sind bei der Direktion Bildung und Sport als Sachbearbeitung für die Unterstützung der HR-Administration im Bereich der Lehrerschaft angestellt.

Der Aufwand des Leiters Rechts- und Personaldienstes für HR-Prozesse kann mit ca. 30-40% beziffert werden.

9. *Wo fallen diese Kosten an und in welcher Lohnkasse befinden sich diese Personen?*

Die Löhne in der Lohnbuchhaltung fallen in der Funktion 0211 Stadtbuchhaltung (Lohnklasse 16) an. Die Löhne des Personaldienst fallen in der Funktion 0227 Stadtkanzlei (Lohnklasse 18) an. Die Löhne der Direktion Bildung und Sport sind in der Funktion 2190 (Lohnklasse 11). Der Leiter Rechts- und Personaldienst ist in LK 32 eingestuft.

10. *Welche Kosten hat die Stadt Olten in den Jahren 2022 – 2024. aufgeteilt pro besetzte Stelle für die Neubesetzung von Stellen durch externe Berater aufwenden müssen?*

Der Beizug von externen Beratern bei der Rekrutierung erfolgt nur in Ausnahmefällen und nur bei der Wiederbesetzung von Kaderstellen. So wurde im Jahr 2022 CHF 11'000 für die Besetzung einer Schulleitung, im Jahr 2024 insgesamt CHF 60'000 für die Besetzung von zwei Direktionsleitungspositionen (je CHF 30'000) aufgewendet. Diese Mandate umfassen jeweils die Begleitung des gesamten Rekrutierungsprozesses (Ausschreibung, Vorselektion, Vorstellungsgespräche, Einholen der Referenzen und Assessments) mit den geeigneten Kandidaten bzw. Kandidatinnen und abschliessender Bericht mit Empfehlungen. Im 2023 fielen keine diesbezüglichen Ausgaben an.

11. *Wie sieht der Rekrutierungsprozess in den verschiedenen Direktionen aus?*

Der Rekrutierungsprozess ist in Art. 5ff. der Personalverordnung (PVo; SRO 131.1) geregelt. Danach erfolgt die Stellenausschreibung auf Antrag der Direktion durch den Personaldienst, der in der Regel die gesamte Administration (Eingangsbestätigung, Vorselektion, Einladung zum Erstgespräch) vornimmt. Bei den Vorstellungsgesprächen entscheiden die Direktionen ob und in welchem Umfang sie die Dienste des Personaldienstes in Anspruch nehmen wollen. Das Erstellen der Arbeitsverträge erfolgt dann aber in jedem Fall durch den Personaldienst.

Mitteilung an:
Gemeindeparlament
Parlamentsakten

Der Stadtschreiber

