



Gemeinde Obersiggenthal

Gemeinderat

Nussbaumen, 30. Januar 2022 / tz

Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

GK 2023/04

Verwaltungsanalyse – Anpassung der Stellenpensen um 90 Prozent

Das Wichtigste in Kürze

Im Rahmen der Verwaltungsanalyse wurde als eine zentrale Anpassung der Organisationsstruktur die Trennung der Funktionen Gemeindeschreiberin II und Leiterin HR vorgeschlagen. Der Gemeinderat hat mit einem Vertiefungsbericht zur Verwaltungsanalyse erheben lassen, wie unter diesen Voraussetzungen die Aufgaben innerhalb der Kanzlei neu zu verteilen seien und ob aus dieser Neuzuteilung von Aufgaben sowie Zuständigkeitsverschiebungen zwischen den Abteilungen Kanzlei und Soziales sowie zwischen den Abteilungen Finanzen und Soziales allenfalls auch ein Mehrwert entstehen könnte, der gewisse Einsparungen am benötigten Stellenausbau erlaubt.

Der Vertiefungsbericht zeigt auf, dass unter Berücksichtigung aller internen Organisationsveränderungen und auch unter Berücksichtigung des erheblichen im Kader geleisteten Mehraufwandes eine Stellenpensenerhöhung um netto 90 Prozente nötig ist. Mit dieser Aufstockung kann eine eigenständige Fachstelle HR im Umfang von 100 Stellenprozenten geschaffen werden, die nicht nur die Übernahme der Aufgaben der heutigen Stelleninhaberin abdeckt, sondern auch weitergehende HR-Themen wie z.B. ein "Employer Branding" anpackt. Solche Massnahmen sind nötig, um dem bereits bestehenden und sich in Zukunft wohl noch verschärfenden Fachkräftemangel begegnen zu können. Die Rekrutierung und das Halten von gutem Personal für die Gemeindeverwaltung dürfte in Zukunft dann auch sinkende Ausgaben für das kurzfristige Engagement von Aushilfen oder den Einkauf von Dienstleistungen bei externen Dritten zur Folge haben.

Eine Stellenpensenerhöhung im genannten Umfang schlägt voraussichtlich mit jährlichen Personal-Mehrkosten von CHF 132'900 zu Buche. Weiter sind Kosten von insgesamt CHF 45'000 an die Hand zu nehmen, um die notwendigen Räumlichkeiten für die Fachstelle HR zu ertüchtigen (Ringhörigkeit) und die benötigten Arbeitsplätze einzurichten.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, folgenden Beschluss zu fassen:

- 1. Die Stellenpensen der Gemeindeverwaltung seien zur Schaffung einer Stabsstelle HR sowie zur Anpassung von Zuständigkeiten in verschiedenen Verwaltungsabteilungen um insgesamt 90 Stellenprozente zu erhöhen.**
- 2. Zudem sei ein Zusatz-Budgetkredit von total CHF 45'000 zur Ertüchtigung und Einrichtung der notwendigen Räumlichkeiten gutzuheissen.**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat unterbreitet Ihnen im Zusammenhang mit der Verwaltungsanalyse über die Gemeindeverwaltung Obersiggenthal folgenden Bericht:

1. Ausgangslage

In der vom Einwohnerrat anlässlich seiner Sitzung vom 2. Dezember 2021 genehmigten Verwaltungsanalyse wurden diverse Massnahmen zur Anpassung und Verbesserung der Verwaltungstätigkeit vorgeschlagen. Für die Details wird auf das Traktandum 2023/03 verwiesen, welches an der heutigen Sitzung unmittelbar vor der Behandlung dieses Antrags diskutiert wird.

Einer der zentralen Punkte der Verwaltungsanalyse ist die Herauslösung der HR-Funktion aus dem Stellenbeschrieb der Gemeindeschreiberin II und Schaffung einer eigenen Stabsstelle HR. Begründet wurde dieser Vorschlag damit, dass die Doppelrolle einerseits als äusserst heterogen zu bezeichnen ist, was auch zu entsprechenden Interessenkonflikten führen kann (nicht nur für die Stelleninhaberin, sondern auch für die Mitarbeitenden, welches sich in HR-Belangen an eine Person wenden müssen, von der sie wissen, dass sie auch in die Linienorganisation eingebunden ist). Die Trennung der beiden Funktionen ist aus dieser Konstellation heraus nicht überraschend. Es handelt sich auch um eines der zentralen Verbesserungsanliegen, welche auch aus der letzten Mitarbeiterbefragung hervorgegangen ist, die im Jahr 2020 durchgeführt worden war.

Zudem ist die Stelle an sich mit zu vielen Aufgaben belastet, was zu sehr hohen Präsenzzeiten führt, wie auch dem aufgelaufenen Saldo an Überzeit und nicht bezogenen Ferienguthaben entnommen werden kann. Innerhalb der heutigen Vollzeitstelle Gemeindeschreiber II/ Leiterin HR sind gemäss Stellenbeschrieb 30 % für die HR-Funktion reserviert. Bei einem Mitarbeitendenbestand von rund 60 Festangestellten und rund 90 Mitarbeitenden im Stundenlohn ist dies deutlich zu wenig. Bis zu einem Personalbestand von 250 Personen rechnet man üblicherweise pro Mitarbeitendem mit einem Stellenprozent für das HR. Daraus wird deutlich, dass das Personalwesen ausgebaut werden muss.

Weil ein solcher Schritt weitreichende Auswirkungen auf das Stellenprofil der Gemeindeschreiberin II und auf die Organisation der Kanzlei hat, gab der Gemeinderat im Sommer 2022 einen Vertiefungsbericht zur Verwaltungsanalyse in Auftrag. Da in der ersten Verwaltungsanalyse auch die Verschiebung von Aufgaben zwischen den Abteilungen Kanzlei und Soziales sowie zwischen den Abteilungen Finanzen und Soziales zwecks Gewinnung von (zumindest thematischen) Synergieeffekten aufgeführt wurden, wurden entsprechende Vorschläge ebenfalls in diesen Vertiefungsauftrag integriert. Von Interesse war eine solche Untersuchung insbesondere auch, weil solche Verschiebungen auch die Berechnung der erforderlichen Stellenpensen einer neuen Stabsstelle HR beeinflussen können. Weiter sollte untersucht werden, ob Frau Gemeindeammann Bettina Lutz Güttler dadurch von vorrangig operativen Tätigkeiten entlastet werden kann.

Die Frage von allfälligen Pensenanpassungen hat anfangs Januar 2023 zusätzliche Dringlichkeit erhalten, weil zwei Mitarbeitende der Abteilung Kanzlei kündigten (je eine per Ende März und per Ende April 2023) und eine Mitarbeiterin der Abteilung Finanzen ankündigte, sich per Ende Juni 2023 vorzeitig pensionieren zu lassen. Diese Austritte sind sehr bedauerlich, eröffnen aber auch Raum, um kurzfristig Pensenanpassungen vornehmen zu können.

Angesichts der bekannten häufigen Personalwechsel und Vakanzen in der Abteilung Bau und Planung kann sich die Frage stellen, warum diese Abteilung nicht auch in den Vertiefungsbericht integriert worden ist. Der Grund dafür liegt einerseits in genau diesen Vakanzen: es waren relevante Stellen, welche in die Untersuchung hätten miteinbezogen werden müssen, zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Vertiefungsberichts nicht besetzt. Andererseits stellen die Aufgaben, welche der Abteilung Bau und Planung zugeordnet sind, ein relativ geschlossenes System dar mit wenigen Auswirkungen auf andere Abteilungen. Das heisst, dass allfällige Aufgabenverschiebungen zwar Pensenveränderungen innerhalb der Abteilung auslösen könnten, aber kaum ein Effekt auf andere Abteilungen (und damit unter dem Strich auch keine Penseneinsparung) zu erwarten ist. Und schliesslich wurde in der eigentlichen Verwaltungsanalyse in Bezug auf diese Pensen im Jahr 2022 weder ein Überschuss noch ein Manko festgestellt. Das heisst, dass die Abteilung Bau und Planung ihre Aufgaben grundsätzlich erfüllen können sollte, wenn alle Pensen regulär besetzt sind, und die Arbeitsbelastung konstant bleibt. Der Gemeinderat steht mit den Mitarbeitenden der Abteilung Bau und Planung permanent im Austausch, um die Abteilung für die Zukunft mit den verfügbaren Pensen möglichst gut und produktiv aufzustellen.

2. Ergebnisse aus dem Vertiefungsbericht

Für die detaillierten Ausführungen innerhalb des Vertiefungsberichts wird auf den Bericht, datiert vom 13. Februar 2023, verwiesen, welcher der Aktenaufgabe zur heutigen Einwohneratssitzung beigelegt ist.

Die wesentlichen Erkenntnisse können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Notwendigkeit einer Trennung der Funktionen Gemeindeschreiberin II/ Leitung HR ist oben bereits dargestellt. Die heute für das HR eingeplanten 30 Stellenprozent sind deutlich zu niedrig und wurden nicht nur wegen der überdurchschnittlichen Fluktuation der letzten Jahre mit vielen Neurekrutierungen und der Organisation von Übergangslösungen bereits deutlich übertroffen. Dies lässt sich auch dem Überzeitbestand sowie den aufgelaufenen nicht bezogenen Ferientagen der Stelleninhaberin entnehmen. Angesichts des Personalbestandes von gut 60 Festangestellten und rund 90 Mitarbeitenden im Stundenlohn wird ein Pensum von 60 bis 70 Stellenprozenten für die reine HR-Tätigkeit ohne Lohnbuchhaltung als notwendig erachtet.
- Die in ihrer Tätigkeit insgesamt sehr stark belastete bis überlastete Abteilung Finanzen, namentlich der Abteilungsleiter, könnte unter Anderem dadurch entlastet werden, dass die ganze Lohnbuchhaltung inkl. dem Verkehr mit Personalversicherungen aus der Abteilung herausgelöst und ebenfalls in eine HR-Fachstelle überführt würde. Bei aktuell rund 500 Lohnstämmen werden dafür 30 bis 40 Stellenprozent als angemessen bezeichnet.
- Damit würde ein HR-Fachbereich mit einem Pensenbedarf in der Grössenordnung von 100 Stellenprozenten entstehen. Grundsätzlich könnte diese Personalstelle somit durch eine vollzeitbeschäftigte Person abgedeckt werden, welche alle Aufgaben aus einer Hand erledigt. Allerdings stellt sich so die Frage der gerade in HR-Belangen äusserst wichtigen Stellvertretung im Fall von Abwesenheiten. Wenn die Stellvertretung innerhalb der Linienorganisation sichergestellt werden muss, kann es wiederum zu befürchteten Interessenkollisionen kommen, der mit der geplanten Ausgliederung

in eine separate Stabsstelle entgegengewirkt werden soll. Vorgeschlagen wird darum, den HR-Fachbereich in eine 60 %- und eine 40 %-Stelle aufzuteilen, sodass die Stellvertretung gegenseitig innerhalb der Stabsstelle wahrgenommen werden kann. Gerade im HR-Bereich sind reduzierte Stellenpensen auch äusserst beliebt. So ist die Höhe der vorgeschlagenen Pensen bei der Rekrutierung von gutem Fachpersonal eher als Vorteil denn als Nachteil zu werten.

- Bei der Planung von Veränderungsschritten ist zu berücksichtigen, dass die heutigen vier Stellen Gemeindeschreiber I, Gemeindeschreiberin II, Leiter Abt. Finanzen sowie Leiterin Abt. Soziales alle mit Aufgaben überbelastet sind. Das geht einerseits aus einer Analyse der Stellenbeschriebe und der zur Erfüllung der entsprechenden Aufgaben notwendigen Stellenprozente hervor, kann andererseits aber auch aus einer Erhebung der Arbeitszeit mit Überstunden und nicht bezogenen Ferienguthaben herausgelesen werden. Die vier Stellen umfassen vertragsgemäss ein Pensum von 380 % (drei Vollzeitstellen, ein 80 %-Pensum). 2022 wurde effektiv an diesen vier Stellen aber Arbeit im Umfang von insgesamt 468 Stellenprozenten geleistet. Diese Differenz von 88 % gilt es zu berücksichtigen, wenn nachfolgend eine Neuverteilung einzelner Aufgaben innerhalb der einzelnen Abteilungen und über die Abteilungen hinweg vorgeschlagen wird. Und sie ist auch von Bedeutung bei der Berechnung der für die Arbeit notwendigen Stellenpensen. Darüber hinaus leisteten auch die Teammitglieder in den entsprechenden drei Abteilungen zusätzliche Mehrarbeit im Umfang von rund 209 Stunden, die in diesen ausgewiesenen 88 % Überzeit der Kaderangehörigen noch gar nicht integriert sind.
 - Die Stelle Gemeindeschreiber I soll im Wesentlichen von folgenden Aufgaben entlastet werden: Leitung Abteilung Kanzlei, organisatorische Aufgaben für den Einwohnerrat, Zuständigkeit für die Ortsbürgergemeindeversammlung, Protokollführung in Geschäftsleitungs- und Kadersitzungen. So werden Kapazitäten eröffnet für eine verstärkte Unterstützung von Frau Gemeindeammann, die vermehrte Wahrnehmung der Leitung von Verwaltungsprojekten zum Beispiel im Bereich Organisationsentwicklung und eine proaktive Begleitung des ihm zugeteilten, von den Aufgaben her sehr heterogen ausgerichteten Verwaltungskaders. Das Pensum bleibt insgesamt bei den heutigen 100 Stellenprozenten.
 - Die Stelle Gemeindeschreiberin II würde nicht nur von den HR-Funktionen, sondern auch von den in der Abteilung Kanzlei inhaltlich eigentlich wesensfremden Aufgaben Flüchtlingsbetreuung, Koordination im Kindes- und Erwachsenenschutzrecht (KESR) sowie Unterhaltsverträge entlastet. Im Gegenzug würden ihr die bei der Stelle Gemeindeschreiber I wegfallenden Aufgaben übertragen (mit Ausnahme der Protokollierungen von Geschäftsleitungssitzungen, welche schwergewichtig an SachbearbeiterInnen der Kanzlei übertragen werden können). Unter Berücksichtigung der bisherigen, viel zu hohen Arbeitslast wäre auch diese Stelle weiterhin mit einem 100 %-Pensum verbunden.
 - Die Mitarbeitenden der Kanzlei würden zwar vermehrte Protokollierungsaufgaben übernehmen, würden durch den Wegfall gewisser Themengebiete aus dem Aufgabenbereich der Gemeindeschreiberin II und damit aus der Kanzlei von der unterstützenden Mitarbeit in diesen Aufgaben aber auch entlastet. Weil Stellvertretungen während Ferienabwesenheiten der anderen Kanzleiangestellten nicht wie vorgesehen geleistet werden konnten, wurde das Pensum einer der drei Stellen in den letzten beiden Jahren nicht voll ausgeschöpft. Unter Berücksichtigung der entsprechend
-

angefallenen Minusstunden kann das Pensum von kumuliert 220 Stellenprozenten für die drei Stellen um 30 % in andere Abteilungen umverteilt und auf 190 Prozent gesenkt werden. Diese Senkung wäre ein Beitrag an die Mehrarbeit, die bei der Neuverteilung gewisser Aufgaben in der Abt. Soziales sowie für den Aufbau der Stabsstelle HR anfällt. Hier sei aber ergänzend darauf hingewiesen, dass die Kanzlei in den vergangenen drei Jahren vorübergehend Aufgaben der Abteilung Bau und Planung (z.B. Vermietungen, Schlüsselwesen, Korrespondenz) übernahm und bei Bedarf auch die Einwohnerdienste entlastete. Die bestehenden Kapazitäten wurden bisher somit verwendet, um personelle Lücken in anderen Abteilungen auffangen zu helfen und die externen Kosten für entsprechende Dienstleistungen zu reduzieren.

- Wie oben bereits beschrieben sollten die Aufgaben im Flüchtlingswesen, die KESR-Koordination sowie der Abschluss von Unterhaltsverträgen in den Aufgabenbereich der Abt. Soziales übertragen werden, wo sie thematisch auch richtig angesiedelt sind. Unter gleichzeitiger Eliminierung der zu hohen Arbeitsbelastung der Abteilungsleiterin werden dafür 20 Stellenprozente benötigt. Es sei an dieser Stelle nochmals daran erinnert, dass die bereits per Anfang 2023 zugesprochene Stellenpensenerhöhung um 30 Prozent für die Abteilung Soziales mit der Übernahme einer zusätzlichen Aufgabe (Flüchtlingsbetreuung seitens Caritas) im entsprechenden Umfang verbunden war. Die nun neu von der Kanzlei auf die Abteilung Soziales zu übertragenden Aufgaben können also nicht in diese gesprochenen 30 Stellenprozente integriert werden, sondern sind mit einem neuen Zusatzpensum zu verbinden, das aber im Gegenzug durch Einsparungen bei der Abt. Kanzlei kompensiert wird.
- Weitere 20 Stellenprozente könnten von der Abteilung Finanzen auf die Abteilung Soziales übertragen werden, sofern die Sozialhilfe-Klientenbuchhaltung neu in der Abteilung Soziales geführt werden sollte. Auch hier spricht die thematische Nähe eher für eine Verschiebung dieser Aufgabe; zusätzlich auch die Option, durch Software-Anpassungen gewisse Arbeitsschritte, namentlich im Bereich von Auswertungen für Kantons- und Bundesstellen, und gewisse Abgleiche einfacher bewerkstelligen zu können. Diese zeitlichen Gewinne sind aber in Relation zu setzen zu den einmalig und laufend wiederkehrenden Kosten für die Beschaffung und den Unterhalt der entsprechenden Software sowie dem Umstand, dass damit auch ein Arbeitsplatz verwaltungsimtern (zumindest teilweise) verschoben werden muss.

Bei einer Umsetzung aller obigen Vorschläge würden dadurch folgenden Anpassungen an einzelnen Stellen und unter dem Strich am Stellenplan insgesamt entstehen (vereinfachte Darstellung aus Kap. 4.6 Vertiefungsbericht):

Stelle/ Bereich	Stellenprozente		Differenz
	bisher	neu	
Gemeindeschreiber I	100	100	0 %
Gemeindeschreiberin II*	70	100	+ 30 %
Mitarbeitende Kanzlei	220	190	- 30 %
HR-Fachstelle*	30	100	+ 70 %
Abt. Soziales	390	430	+ 40 %
Abt. Finanzen	320	300	- 20 %
Total Stellenaufstockung			+ 90 %

*separierter HR-Anteil 30 % bei der bisherigen Stelle Gemeindeschreiberin II

3. Überlegungen des Gemeinderates zur Umsetzung

Der Gemeinderat vertritt nach Kenntnisnahme und Diskussion des Vertiefungsberichts folgende Standpunkte:

3.1 Trennung Aufgaben Gemeindeschreiberin II/ Leiterin HR sowie Übertragung Lohnbuchhaltung aus der Abt. Finanzen an eine HR-Fachstelle

Eine Trennung der Aufgaben in der beschriebenen Art und Schaffung einer eigenen HR-Fachstelle in Form einer Stabsstelle ist sinnvoll und notwendig. Sie dient einer klaren Trennung von teilweise sehr persönlichen Fragen der Mitarbeitenden aus der Linienverantwortung und aus dem operativen Geschäft. Dies hat eine vertrauensfördernde Wirkung für die Mitarbeitenden, welche sich in persönlichen Angelegenheiten an die HR-Fachstelle wenden möchten oder müssen. Die heutige Stelleninhaberin leistet ihre Arbeit im HR-Bereich mit sehr viel Engagement und Professionalität. Die aktuelle Organisationsform berücksichtigt aber das Wachstum der letzten Jahre und die Grösse der Verwaltung nicht oder zu wenig und ist nicht mehr zeitgemäss.

Die stark belastete Abteilung Finanzen im Bereich der Lohnbuchhaltung und Personalversicherungen zu entlasten, macht im Kontext der Schaffung einer separaten HR-Stelle ebenfalls Sinn.

Ein Anstieg von 30 auf 100 Stellenprozente im Bereich HR ist viel und mit erheblichen Kosten verbunden. In die Erwägungen muss aber auch miteinbezogen werden, dass ein Grossteil dieses Pensenanstiegs durch die vier vorgängig erwähnten Leitungspersonen bereits geleistet worden ist. Das wird in der Buchhaltung nicht direkt ersichtlich, weil gemäss bisherigen und jetzt aber gestrichenen Bestimmungen im Personalreglement ein Teil des Mehraufwandes für Kaderpersonal Ende Jahr bisher jeweils in 5 zusätzliche Ferientage umgewandelt und/oder entschädigungslos gestrichen wurde. Für den Rest wurden und werden Rückstellungen gebildet, welche die Rechnung belasten. Bei einem Austritt fallen entsprechende Kompensationszahlungen an bzw. fallen bei einem Bezug des Überzeit- oder Ferienguthabens erhebliche Kosten für die Überbrückung der Vakanzen durch dritte Dienstleistungserbringer oder wiederum Entschädigungen für von Teammitgliedern geleistete Mehrarbeit an.

Weiter ist an dieser Stelle anzuführen, dass von einer separierten und personell ausgebauten HR-Fachstelle zusätzliche Dienstleistungen erwartet werden können, die heute mangels Kapazitäten nicht leistbar sind. Dies gilt namentlich für die Unterstützung des Kaderpersonals in ihren Führungsaufgaben sowie bei der Positionierung der Gemeinde Obersiggenthal als Arbeitgeber im Branchenumfeld ("Employer Branding"). Wie viele andere Branchen auch ist der Bereich der öffentlichen Verwaltung von einem grossen Fachkräftemangel betroffen. Die Gemeinde Obersiggenthal befindet sich auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz gegenüber anderen privaten und öffentlichen Arbeitgebenden. In vielen Stellenbesetzungsverfahren zeigt sich, dass erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, um gut qualifiziertes Personal zu finden, wenn sich solches überhaupt auf eine ausgeschriebene Stelle bewirbt. Je länger je häufiger können nur Bewerberinnen und Bewerber rekrutiert werden, welche auf dem Weg zur umfassenden fachlichen Qualifikation noch begleitet werden müssen. Auch ist zu konstatieren, dass vielerorts Personal aus der öffentlichen Verwaltung in andere, finanziell teilweise lukrativere Branchen abwandert. Eine gut dotierte und initiative HR-Fachstelle kann über diverse Massnahmen und Kanäle dazu beitragen, gutes Personal zu finden, zu entwickeln und auch zu halten.

Die Gemeinde hat in den letzten drei Jahren (siehe Kap. 3.3.2 Verwaltungsanalyse) im Durchschnitt jährlich rund CHF 360'000 ausgegeben zur Kompensation von vakanten Stellen

(CHF 283'000 für die vorübergehende Aufgabenerledigung vor Ort durch externe Stellvertretungen und CHF 77'000 für weitere Dienstleistungen Dritter zu Unterstützung der Verwaltungstätigkeit (z.B. die externe Prüfung von Baugesuchen)). In diesen Betrag nicht eingerechnet sind verwaltungsinterne Abgeltungen für geleistete Überstunden von Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion und Rückstellungen für grössere Ferienguthaben von Kaderangehörigen (Gegenleistung für die Streichung von Überstunden gemäss früherem Personalreglement). Ebenfalls nicht eingerechnet sind die Aufwendungen für Inserate, Prüfung von Bewerbungen oder die Einarbeitung einer neuen Person. Wenn es einer HR-Fachstelle gelingt, auch nur einen Teil dieser Zusatzkosten zu vermeiden, dann stellt der Aufbau einer HR-Fachstelle aus Sicht des Gemeinderates eine gute Investition dar.

Der Gemeinderat hat in seinem Kreditantrag in Bezug auf die entstehenden Kosten bei der Ausgestaltung HR-Fachstelle allerdings insofern noch Einsparpotential ausgemacht und bereits in den Kreditantrag eingerechnet, als nicht die ganzen 100 Stellenprozente an zwei HR-Fachpersonen vergeben, sondern administrative Arbeiten im Umfang von 40 Stellenprozente an eine Personalassistentin übertragen werden sollen. Kann dafür eine gut qualifizierte Person gefunden werden, ist die fachstelleninterne Stellvertretung bei Abwesenheiten trotzdem gewährleistet. Von den spezifischen Ausbildungsinhalten her sieht der Gemeinderat genügend Überschneidungen zwischen einer HR-Fachperson und einer HR-Assistentin, damit eine entsprechende Stellvertretung für die wichtigsten und dringlichsten Angelegenheiten gewährleistet werden kann.

3.2 Verschiebung von Aufgaben innerhalb der Abt. Kanzlei und von der Abt. Kanzlei an die Abt. Soziales

Die beantragten Aufgabenverschiebungen innerhalb der Kanzlei und von der Abt. Kanzlei an die Abt. Soziales werden seitens des Gemeinderates unterstützt. Sie entsprechen der innerhalb der Verwaltung erlebten Notwendigkeit und fallen auch kostenneutral aus.

3.3 Verschiebung der Klientenbuchhaltung von der Abt. Finanzen an die Abt. Soziales

Gemäss Kap. 4.3.2 des Vertiefungsberichts und gemäss Rücksprache mit den Abteilungsleitenden gibt es gute Gründe für eine Verschiebung der Klientenbuchhaltung von der Abteilung Finanzen in die Abteilung Soziales. Die Mitarbeitenden der Abteilung Soziales behalten so alle Zahlungsvorgänge im Blick und können auch Detailbuchhaltungen jederzeit nachvollziehen. Es entfällt ein gewisser Administrationsaufwand für die Bereitstellung von Dokumenten zuhanden der Abteilung Finanzen, und obligatorische Auswertungen zuhanden von Bund und Kanton, die je nach Auswertung quartalsweise bis jährlich anfallen, können bei Implementierung der entsprechenden Software quasi "auf Knopfdruck" erstellt und müssen nicht mehr manuell zusammengetragen werden.

Die Gründe gegen eine Verschiebung könnten in erster Linie monetär begründet sein, denn dafür sind zusätzliche Software, Lizenzen und eine Schulung erforderlich. Diesen Kosten stehen die Vereinfachung und Automatisierung von Prozessen und die potentielle Vermeidung von Fehlerquellen gegenüber. Die zu erwartenden Kosten müssen jedoch noch detaillierter eruiert und den durch die Verlagerung der Klientenbuchhaltung zu erwartenden Vorteilen gegenübergestellt werden. Je nach Ergebnis wird der Gemeinderat in einem späteren Zeitpunkt mit einem separaten Kreditantrag oder einem Budgetkredit an den Einwohnerrat gelangen. Zusätzliche Personalpensen im Vergleich zu heute sind dafür aber nicht zu erwarten.

4. Kosten

4.1 Personalkosten

Massgeblich für die Berechnung der Personal-Mehrkosten bei der vorgeschlagenen Stellenpensenaufstockung um netto 90 % sind das neue 100 %-Pensum im Bereich HR, die Aufstockung um 20 % im Bereich Soziales zur Abdeckung des Mehraufwandes aus der Abt. Kanzlei und der Eliminierung der zu hohen Arbeitslast der Abteilungsleiterin (je 10 % bei Abteilungsleitung und SozialarbeiterInnen) sowie im Gegenzug die Entlastung um 30 % bei der Sachbearbeitung Kanzlei. Sollte zu einem späteren Zeitpunkt noch eine Verschiebung von Aufgaben für die Klientenbuchhaltung von der Abt. Finanzen auf die Abteilung Soziales gemäss Kap. 3.3 vorstehend erfolgen, so wäre dies gemäss Vertiefungsbericht neutral hinsichtlich Arbeitspensen und hinsichtlich Kosten, da es sich sowohl beim Abbau in der Abt. Finanzen als auch beim Ausbau in der Abt. Soziales um gleich viele Pensen in der gleichen Lohnstufe handelt.

Wie vorgängig im Kapitel 3.1 bereits erwähnt, sieht der Gemeinderat im Bereich HR für die Besetzung eines 40 %-Pensums eine Assistenzstelle vor. Gemäss entsprechenden Berechnungen wären die nachfolgend aufgeführten jährlichen Personal-Mehrkosten (inkl. Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen) noch gut CHF 20'000 höher, wenn das ganze HR-Pensum mit zwei voll ausgebildeten Fachpersonen ausgestaltet würde.

Die tatsächlichen Mehrkosten für den Stellenpensenausbau hängen natürlich von den konkreten Stellenbesetzungen ab und können nachfolgend nur abgeschätzt werden. Zur Berechnung werden der Mittelwert jeder entsprechenden Lohnstufe gemäss Gehaltsstruktur 2023 miteinbezogen sowie die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen mit 20 % der entsprechenden Bruttolohnsumme pauschalisiert:

Abt./ Bereich	Lohnstufe	Mittelwert	Prozente	Betrag
Fachbereich HR	8	CHF 128'175	60	CHF 76'905
	5	CHF 85'013	40	CHF 34'005
Abt. Soziales	8	CHF 128'175	10	CHF 12'818
	6	CHF 96'366	10	CHF 9'637
Abt. Kanzlei	4	CHF 75'469	- 30	- CHF 22'641
Total Mehrkosten Jahreslöhne brutto				CHF 110'724
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen pauschal 20 %				CHF 22'145
Total Personal-Mehrkosten jährlich				CHF 132'869

4.2 Initialkosten für die Einrichtung der HR-Fachstelle

Im Gemeindehaus ist derzeit noch ein aktuell anderweitig benutzter Raum verfügbar (Nr. 212 OG), in welchem zwei Arbeitsplätze für eine HR-Fachstelle eingerichtet werden können. Dieser Raum grenzt auf einer Seite an das Büro des Leiters Abteilung Finanzen. Zwischen den beiden Räumen befindet sich eine sehr dünne Wand – auf beiden Seiten ist fast jedes Wort zu verstehen. Das ist kein tolerierbarer Zustand, denn sowohl im Büro des Bereichsleiters Finanzen als auch im Büro einer HR-Fachstelle werden vertrauliche Angelegenheiten besprochen. Das neue Büro müsste somit nicht nur mit Arbeitsplätzen eingerichtet werden (Pulte, Stühle, IT-Infrastruktur inkl. Strom und Datenleitungsanschluss für zweiten Arbeitsplatz), wofür insgesamt CHF 20'000 veranschlagt werden, sondern auch hinsichtlich der Schalldämmung ertüchtigt werden. Die Abteilung Liegenschaften hat abgeklärt, dass insgesamt rund CHF 25'000 aufgewendet werden müssten, um die entsprechenden Anforderungen zu erfüllen.

Somit müssten als Initialaufwand (Sachkosten) für die Einrichtung des Büros der HR-Fachstelle im Verlauf des Kalenderjahrs 2023 insgesamt CHF 45'000 verwendet werden, die bislang nicht budgetiert sind.

5. Verschiedene weitere Hinweise

5.1 Benchmarks

In der vorliegenden Analyse wurde vor allem auf eine Kennzahl hingewiesen: Und zwar geht man davon aus, dass bei Betrieben bis 250 Mitarbeitende pro Kopf für das HR ein Stellenprozent vorzusehen ist.

Es könnte sich die Frage stellen, weshalb für die Berechnung der notwendigen Stellenpensen für die Kanzlei oder die Abteilung Soziales kein Benchmark angeführt wurde. Die Schwierigkeit besteht darin, dass für die Gemeindeverwaltung keine generellen Benchmarks vorhanden sind. In Analyseberichten wird deshalb gelegentlich auf Gemeinden im selben Kanton mit derselben Einwohnerzahl verwiesen und deren Stellenetat als Vergleichswert herangezogen. Davon wurde in den vorliegenden Berichten Abstand genommen.

Bei solchen Vergleichen muss ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet sein, dass sich die Abteilung der verschiedenen Gemeinden auch tatsächlich vergleichen lassen. Die Gemeinde Obersiggenthal zeichnet sich darin aus, dass ihre Legislative in einem Einwohnerrat besteht, der in der Regel 4 bis 5 Mal jährlich tagt. Im Kanton Aargau gibt es lediglich in 10 weiteren Gemeinden einen Einwohnerrat. Einige haben für die Verwaltung eine mehrköpfige Geschäftsleitung, einige einen Geschäftsleiter eingeführt. Ausserdem ergibt sich aus der Konsultation verschiedener Gemeindeseiten (z.B. Muri, Wohlen oder Buchs AG), dass beispielsweise der Kanzlei verschiedene Aufgaben zugeordnet sind. So bearbeiten gewisse Kanzleien die Raumreservierungen für Gemeindeliegenschaften oder arbeiten auch im Bereich der Einwohnerdienste, andere kümmern sich nicht um die SVA-Stelle, sind nicht für Bestattungen zuständig, dafür sind sie für Fragen rund um die Parkierung verantwortlich. Im Gegensatz zu Obersiggenthal haben zahlreiche Gemeinden den Verkauf von SBB-Tageskarten eingestellt.

Ferner sollte nicht nur auf die Anzahl Einwohnende, sondern die soziale oder demographische Zusammensetzung der Bevölkerung berücksichtigt werden, denn verschiedene Bevölkerungsgruppen beanspruchen verschiedene Dienstleistungen unterschiedlich. Zum Beispiel ist das Durchschnittsalter in der Gemeinde Obersiggenthal im kantonalen Vergleich eher höher, was auch einen Einfluss auf die nachgefragten, spezifischen Dienstleistungen der Gemeindeverwaltung hat.

5.2 In Verwaltungsanalyse erwähnte Penseneinsparungen betreffend Ausgliederung Raumplanung und Umwelt sowie Wasserversorgung

Zu den in der Verwaltungsanalyse vorgeschlagenen Massnahmen zählen eine Auslagerung der Stelle Raumplanung und Umwelt (100%) und die Wasserversorgung (300%). Der Einwohnerrat könnte sich die Frage stellen, weshalb diese beiden Einsparungsmöglichkeiten für Stellenpensen bisher nicht näher untersucht wurden.

Zunächst ist darauf aufmerksam zu machen, dass eine Reduktion der entsprechenden Stellenpensen sich nicht zwangsläufig auch in einer Kostenreduktion niederschlägt. Die entsprechenden Arbeiten würden nicht mehr durch Gemeindeangestellte, sondern von Drittfirmen geleistet. Die Kosten würden somit nicht mehr unter Personalaufwand, sondern unter Leistungen Dritter anfallen.

Inhaltlich nimmt der Gemeinderat zu diesen beiden Vorschlägen heute folgendermassen Stellung:

Ausgliederung Stelle Raumplanung und Umwelt

Bei der Raumplanung handelt sich um einen Aspekt der Gemeindetätigkeit mit hochgradig strategischen, zukunftsgerichteten Komponenten. Die eigentlichen Planungsarbeiten wurden bereits in der Vergangenheit extern vergeben. Der Stelleninhaber erledigte primär ein eigentliches Projektmanagement mit der Koordination zwischen beauftragtem Planungsbüro, Kanton, Direktbetroffenen und der Erwirkung der für den Fortgang erforderlichen Gemeinderatsentscheide und Einholung von kantonalen Bewilligungen. Ebenso müssen die Planungsverfahren mit allfälligen Einsprache- und Beschwerdeverfahren richtig durchgeführt und betreut werden. Bei der Erarbeitung von Planwerken ist zudem essentiell, dass jemand den Interessen der Gemeinde Nachdruck verleiht und die richtigen Verfahrensschritte zur richtigen Zeit vornimmt. Daraus ergibt sich, dass es innerhalb der Verwaltung eine operative Stelle geben muss, welche die laufenden Planungen beaufsichtigt, koordiniert und aktiv führt.

Ebenfalls gehören in den Aufgabenbereich die Themen Umwelt (Energie, Entsorgung), Natur- und Heimatschutz. Bereiche mit stets wachsender Bedeutung. Die Betreuung und Tätigkeit der Planungskommission, der Energie- und Umweltkommission, der Landwirtschaftskommission und der Natur- und Heimatschutzkommission zählen ebenfalls dazu. Ausserdem gehörte das Hallen- und Gartenbad in den Aufgabenbereich des bisherigen Stelleninhabers.

Der Arbeitsmarkt im Bereich Raumplanerin / Raumplaner ist ausgetrocknet. Auch für das Stellenprofil eines Bauverwalters gibt es nicht genügend qualifizierte Personen auf dem Arbeitsmarkt. Wie Obersiggenthal bekunden reihum auch andere Gemeinden grosse Mühe, solche Stellen zu besetzen. Die Anzahl Baugesuche in Obersiggenthal hat sich zudem von 52 im Jahr 2021 auf 183 Baugesuche im Jahr 2022 erhöht.

Angesichts dieser Ausgangslage macht sich der Gemeinderat aktuell Gedanken, wie diese Abteilung sinnvoll aufgestellt werden könnte und wie die Abteilung mit einer guten Nachfolgeplanung in die Zukunft geführt werden kann. Der Gemeinderat ist der Überzeugung, dass in dieser Situation und angesichts des wichtigen Tätigkeitsbereichs der Stelle Planung und Umwelt eine Senkung des Stellenetats bei Bau und Planung nicht angezeigt ist.

Ausgliederung Wasserversorgung

Der Gemeinderat ist sich dieses Themas bewusst und hat ein internes Projekt initiiert, welches sich mit der Frage einer ganzen oder teilweisen Auslagerung der Wasserversorgung befassen soll. Vor einer Entscheidung müssen jedoch noch vertiefte Abklärungen getroffen werden.

6. Weiteres Vorgehen

Wenn der Einwohnerrat vorliegendem Antrag zustimmen kann, so werden die entsprechenden Stellenausschreibungen so rasch wie möglich getätigt mit dem Ziel, die HR-Fachstelle in der Grössenordnung September 2023 besetzen zu können. Die Übergabe der beschriebenen Tätigkeiten von der Abt. Kanzlei auf die Abt. Soziales würde auf den Zeitpunkt des Austritts der bestehenden Mitarbeiterinnen in der Abt. Kanzlei (Grössenordnung April 2023) erfolgen. Die Ausschreibung der vakanten Stellen in der Abteilung Kanzlei wurde bereits auf das reduzierte Pensum angepasst.

NAMENS DES GEMEINDERATES OBERSIGGENTHAL
Gemeindeammann Gemeindeschreiber

Bettina Lutz Gütler

Thomas Zumsteg
