



Gemeinde Obersiggenthal

Protokoll des Einwohnerrates

Amtsperiode	2022/2025
6. Sitzung	Donnerstag, 9. März 2023 19.30 Uhr, Aula Oberstufenschulzentrum
Vorsitz	Christoph Villiger, Präsident
Protokoll	Romana Hächler, Gemeindeschreiberin II
Stimmzähler	Ursula Spinnler Esther Reimann
Anwesend	37 Mitglieder des Einwohnerrates 5 Mitglieder des Gemeinderates Marcel Peter, inoersum AG, Meilen (bis und mit Trakt. 4)
Entschuldigt	Ralph Hunziker May Beyli Micha Jetzer
Ende der Sitzung	21.51 Uhr

Behandelte Geschäfte			Seite
1	2023/01	Formelles, Mitteilungen, Neueingänge, Protokoll	2
2	2023/02	Inpflichtnahme von Davorka Oluic, FDP, anstelle von Nico Lalli, und Ute Deters-Evers, SP, anstelle von Marie-Louise Nussbaumer	4
3	2022/43	Wahl Mitglied FIKO	4
4	2023/03	Verwaltungsanalyse – Vorstellung der Ergebnisse und bisherigen Massnahmen - Kenntnisnahme	4
5	2023/04	Verwaltungsanalyse – Genehmigung einer Erhöhung des Stellenplans um 90 Stellenprozent	12
6	2023/05	Schulwegreglement	19
7	2023/06	Umfrage	20

Christoph Villiger, Präsident: Ich eröffne offiziell die 6. Einwohnerratssitzung dieser Legislatur.

1 2023/01 Formelles, Mitteilungen, Neueingänge, Protokoll

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: An der Sitzung der Fraktionspräsidien musste ich bereits darüber informieren, dass unser Gemeindeschreiber, Thomas Zumsteg, wegen eines gesundheitlichen Vorfalles längere Zeit ausfallen wird. Der Gemeinderat, die Verwaltung und ich denke, auch Sie als Einwohnerrätinnen und Einwohnerräte sind sehr betroffen von dieser Nachricht. Wir wünschen ihm auf diesem Weg alles Gute zur Genesung. Seine Stellvertretung übernimmt Romana Hächler, Gemeindeschreiberin II. Am Aufnahmegerät amtiert Bernhard Wehrli, der uns beim Protokollieren unterstützen wird. Ebenfalls wird Saskia Hauelsen Unterstützung leisten. Bitte wenden Sie sich bei Fragen in Zukunft vertrauensvoll an Romana Hächler.

Christoph Villiger: Ich habe für den Einwohnerrat eine Karte mitgebracht, mit der wir Thomas Zumsteg die besten Genesungswünsche überreichen möchten. Wer unterschreiben möchte, ist herzlich eingeladen, dies in der Pause zu tun.

Zum **Formellen:** Es sind im Moment 35 stimmberechtigte Einwohnerräte, d.h. es sind 37 vereidigte und unvereidigte Einwohnerräte anwesend. Das absolute Mehr ist bei 19.

Eine **Mitteilung** in eigener Sache: Ich darf im April/Mai 2023 eine Auszeit nehmen, was zur Folge hat, dass Mara Jenni zum ersten Mal als Einwohnerratspräsidentin schnuppern und stellvertretend die Sitzung vom 25. Mai 2023 leiten wird.

Nach unbenutztem Ablauf der Referendumsfrist sind alle Beschlüsse der Sitzung vom 1. Dezember 2022 in Rechtskraft erwachsen.

Damit kommen wir zu den **Mitteilungen** und ich übergebe das Wort an den Gemeinderat.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Zum kommunalen Gesamtplan Verkehr (KGV). An der letzten Einwohnerratssitzung hat der Gemeinderat über den KGV orientiert und der Einwohnerrat hat ihn zur Kenntnis genommen. Der KGV wurde beim Kanton zur Genehmigung eingereicht. Leider hat der Kanton dem Plan nicht vorbehaltlos zugestimmt. Neben Ergänzungen zum Gesamtverkehrskonzept Raum Baden und Umgebung mussten wir auf den Gemeindegewunsch verzichten, abschnittsweise Tempo 30 auf den Kantonsstrassen einzuführen. Der Wunsch musste aus dem KGV entfernt werden. Wie der Gemeinderat gehört hat, ist das beim Kanton in der weiteren Planung durchaus ein Thema, aber im Moment ist das Thema im politischen Aarau schwierig. Nach Rücksprache mit dem Kanton und aufgrund seiner Empfehlung werden wir für die Landstrasse und die Hertensteinstrasse folgende Zielsetzungen ergänzen, die für den Kanton akzeptierbar sind: Verträgliche Strassenraumgestaltung, Reduktion von der Trennwirkung der Strassen, Steigerung der Aufenthaltsqualität im Strassenraum und Erhöhung der Sicherheit. Wir reichen den KGV noch einmal ein und gehen davon aus, dass er nun genehmigt wird.

Ein weiteres Verkehrsthema: Wir haben für den Kirchweg West und den Landschreiber ein Betriebs- und Gestaltungskonzept erarbeitet. Das wurde beim Bund im Rahmen des Agglomerationsprogramms der 4. Generation eingereicht. Am Dienstag kam die Mitteilung, dass sich der Bund an diesem Projekt mit einem Betrag bis zu CHF 1.04 Mio. inkl. MwSt. beteiligen wird. Damit diese Mitfinanzierung ausgezahlt wird, muss der Baubeginn zwischen 2024 und Ende 2028 erfolgen. Die Erarbeitung einer entsprechenden Vorlage für den Einwohnerrat wurde gestartet.

Am 10. November 2022 fand eine öffentliche Informationsveranstaltung zum Projekt Erscheinungsbild Landstrasse statt. Dort lagen Fragebögen auf, bei denen die Teilnehmenden die Möglichkeit hatten, Feedback zu geben. Die Rückmeldungen sind mehrheitlich positiv ausge-

fallen. Die Stossrichtung wird als richtig angeschaut. Detailliertere Rückmeldungen fliessen direkt in die Arbeit des Planerteams ein. Sie finden einen Überblick unter der Rubrik «Aktuelles» auf der Webseite der Gemeinde.

Der Kanton prüft, wie Sie in der Zeitung lesen konnten, die Zivilschutzanlage beim Technischen Zentrum als Unterkunft für Asylsuchende. Der Kanton hat am 14. Januar 2023 die Notlage im Asylwesen ausgerufen. Die Unterbringungssituation ist beim Kanton und den Gemeinden sehr angespannt und der Kanton sucht weiterhin oberirdische Unterkünfte. Um die momentane Situation zu bewältigen, hat der Kanton jetzt aber auch die unterirdische Notunterkunft in Birmenstorf in Betrieb genommen. Er bereitet in Lenzburg und Aarau zwei weitere unterirdische Anlagen vor, die bei Bedarf eröffnet werden können. Ein Entscheid dazu, wurde noch nicht gefällt. Sollten diese Plätze in den nächsten Monaten nicht ausreichen, klärt derzeit der Teilstab «Ukraine» ab, ob weitere unterirdische Unterkünfte in Leuggern, Obersiggenthal, Oftringen eröffnet werden können. Der Teilstab hat deswegen mit dem Gemeinderat Kontakt aufgenommen. Ob der Kanton tatsächlich in Obersiggenthal so eine Unterkunft einrichten wird, ist noch unklar und hängt von den weiteren Zuweisungen des Bundes in den Aargau ab. Bisher ist die Gemeinde Obersiggenthal ihrer Unterbringungspflicht immer nachgekommen. Der Gemeinderat sieht die Einrichtung einer kantonalen Unterkunft in unmittelbarer Nähe von Schulhäusern und Kindergärten sowie zum Alterswohntzentrum Gässliacker und zum Wohngebiet sehr kritisch. Wir werden das hinterfragen und uns genau ins Bild setzen lassen. Der Ort kann nämlich bei der Bevölkerung Ängste schüren. Es findet bald ein Gespräch mit Kantonsvertretern und einer grossen Delegation der Gemeinde statt, an dem wir besprechen werden, wie es aussieht: Wer soll kommen? Was ist die Ausgangslage? Was für Rahmenbedingungen gelten?

Peter Marten, Gemeinderat: Sie haben wahrscheinlich gelesen – hoffentlich mit der gleichen Freude wie ich – dass wir den Jahresabschluss veröffentlicht haben. Das Ergebnis aus der operativen Tätigkeit liegt bei rund CHF 5.9 Mio. und damit CHF 6.4 Mio. besser als budgetiert. Kurz gesagt, warum ist das so? Alles, was in der Vergangenheit gegen uns gelaufen ist, ist in 2022 einmal für uns gelaufen. Bekannte Sorgenposten, die tendenziell immer überschritten wurden, sind besser ausgefallen. Z.B. in der Pflegefinanzierung, sind wir rund CHF 370'000 unter Budget geblieben. Was diesmal extrem gut geholfen hat ist, dass wir einen super Steuerabschluss gehabt haben. Im Vergleich mit anderen Gemeinden sind wir in einem ähnlichen Rahmen, vielleicht sogar in einem leicht besseren Rahmen mit rund CHF 4.2 Mio. Wir mussten die Schulden im letzten Jahr reduzieren um rund CHF 2.4 Mio. Das hat ebenfalls zu dem guten Ergebnis beigetragen. Es ist aber noch zu früh, um von einer Trendwende zu sprechen. Wir haben uns sehr über den Abschluss gefreut. Details folgen dann im Mai 2023.

Sie konnten der Presse auch entnehmen, dass die AEW Energie AG ihr Aktienpaket an die Fernwärme Siggenthal AG möglicherweise verkaufen möchte. Sie hat diese Verkaufsabsicht geäussert. Die bisherigen Aktionäre, zu denen die Gemeinde Obersiggenthal gehört, haben einen Aktionärsbindungsvertrag, in dem festgehalten ist, dass wir ein Vorkaufsrecht haben, dass wir ausüben können oder auch nicht. Der Gemeinderat Obersiggenthal hat entschieden, dass wir keine zusätzlichen Aktien kaufen werden. Wir behalten die Aktien, die wir haben, aber wir werden keine zusätzlichen Aktien kaufen.

Christian Villiger: Wir haben zum Punkt **Informationen** ein Postulat von der SP-Fraktion vorliegen. Die Gemeinde Obersiggenthal soll eine Beteiligung an der UNICEF-Initiative «Kinderfreundliche Gemeinde» prüfen. Wir werden in der nächsten Sitzung im Mai 2023 darüber abstimmen, ob dieses Postulat dem Gemeinderat überwiesen werden soll.

Zum **Protokoll** von der letzten Sitzung vom 1. Dezember 2022 sind keine Anmerkungen und Änderungswünsche eingegangen.

2 2023/02 Inpflichtnahme von Davorka Oluic, FDP-Fraktion, anstelle von Nico Lalli, und von Ute Deters, SP-Fraktion, anstelle von Marie-Louise Nussbaumer

Christoph Villiger: Wie ihr der Traktandenliste entnehmen konntet, werden wir heute Davorka Oluic in die Pflicht nehmen. Die weitere Inpflichtnahme von Ute Deters-Evers hängt zusammen mit dem Rücktritt von Marie-Louise Nussbaumer. Diese hat dazu ein Schreiben verfasst, das ich Ihnen vorlese: «Rücktritt aus dem Gemeindeparlament. Sehr geehrter Herr Präsident, lieber Christoph, sehr geehrte Damen und Herren. Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich per sofort aus dem Einwohnerrat zurücktrete. Ich bedanke mich bei allen Mitgliedern des Parlaments und des Gemeinderats sowie den Angestellten der Gemeinde für die angenehme Zusammenarbeit und die stets freundliche Unterstützung bei all meinen Fragen und Anliegen. Ich wünsche Ihnen allen persönlich sowie unserer Gemeinde für die Zukunft nur das Beste. Mit freundlichen Grüßen. Marie-Louise Nussbaumer.»

Ich bitte die beiden in Pflicht zunehmenden Damen, nach vorne zu kommen, und den Rat bitte ich, aufzustehen. Ich werde euch einen Satz vorlesen und ihr müsst diesen bestätigen mit «ich gelobe es». Ihr könnt dies gleichzeitig oder nacheinander machen. Der Satz lautet: Ich gelobe, zum Wohle der Gemeinschaft und damit der Gemeinde Obersiggenthal Verfassung und Gesetz zu befolgen, sowie die Pflichten meines Amtes gewissenhaft zu erfüllen.

Ute Deters-Evers: Ich gelobe es.

Davorka Oluic: Ich gelobe es.

Christoph Villiger: Herzliche Gratulation. Damit sind jetzt 37 vereidigte Einwohnerrätinnen und Einwohnerräte anwesend. Das absolute Mehr liegt somit bei 19 Stimmen.

3 2022/43 Wahl Mitglied FIKO

Christoph Villiger: Für die Wahl eines weiteren Fiko-Mitglieds ist bis dato keine Kandidatur eingegangen. Ich möchte deshalb kurz in die Runde fragen, ob jemand spontan Lust hat, sich zur Verfügung zu stellen? Das scheint nicht der Fall zu sein.

Ihr wisst, solange die Vakanz besteht, wird dieser Punkt neu traktandiert, bis die Kommission wieder mit 7 Personen vollständig ist.

4 2023/03 Verwaltungsanalyse – Vorstellung der Ergebnisse und bisherigen Massnahmen - Kenntnisnahme

Eintreten nicht bestritten

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Wir kommen zum Traktandum «Verwaltungsanalyse». Ich möchte Ihnen zwei, drei Sachen vorstellen in diesem Zusammenhang. Sie sehen da einen kurzen Überblick über den Inhalt der Präsentation. Ich komme zuerst auf die Ausgangslage der Gemeinde zu sprechen und dann auf die Ausgangslage Rahmenbedingungen der Gemeindeorganisation. Anschliessend werde ich ein paar Worte zur Verwaltungsanalyse selber sagen.

Zur Bevölkerungsentwicklung von Obersiggenthal: Im 1990 hatten wir 7'400 Einwohner und jetzt sind wir bei rund 8'800. Wir kratzen an der 9'000-Grenze. Wir werden diese in diesem oder im nächsten Jahr überschreiten. Wie sieht es in Zukunft aus? Die Folie «Bevölkerungsentwicklung» habe ich in den Unterlagen der Mobilitätskonferenz entnommen. Wir sehen darauf, wo

die Schwerpunkte des Bevölkerungswachstums angesiedelt sind. Ein Schwerpunkt ist in Nussbaumen und zwar zwischen der Landstrasse und dem Kirchweg. Die Betrachtung wird unterstützt durch die Prognose von Baden Regio. Darauf sieht man Obersiggenthal als blaue Linie. Wir sind, wie gesagt, bei 8'800. Die Prognose bis zum Jahr 2040 geht von 12-13'000 Personen aus, das heisst ein Drittel mehr Einwohner. Ob diese Prognose so eintritt, werden wir sehen. Sicher ist aber: Die Bevölkerung wird zunehmen.

Wie sieht dies in Bezug auf die Gemeindeverwaltung aus? Wir haben laufend neue und geänderte Aufgaben und Vorgaben vom Kanton oder vom Gesetz. Wir haben eine Zunahme der Regulierungsdichte. Wir haben eine Verrechtlichung, d.h. es gibt mehr Verfahren, z.B. bei Baubewilligungen. Wenn Sie heute in Obersiggenthal etwas Grösseres bauen wollen, dann müssen Sie fast mit einer Einsprache rechnen. Die Einsprachen machen die Bearbeitung insgesamt aufwendiger, verteuern das Verfahren und die Bearbeitung und verzögern letztlich die Erteilung von Baubewilligungen und den Baustart. Wir haben In- und Auslagerungen von Aufgaben. In Obersiggenthal haben wir Aufgaben übernommen für andere Gemeinden, z.B. das Betriebsamt oder das Jugendnetz. Wir haben aber auch gewisse Sachen ausgelagert wie z.B. den Forstbetrieb, der jetzt in Untersiggenthal ist. Wir haben Digitalisierungsmassnahmen, dieser Trend wird sich fortsetzen. Wir haben das Geschäftsleitungsmodell im Juni 2019 eingeführt. Wir haben Pensenergänzungen und -zuteilung in diesem Zusammenhang, gestützt auf Annahmen, umverteilt. Der Arbeitsmarkt hat sich in einen Arbeitnehmermarkt verändert - nicht nur in der Gemeinde, sondern auch in anderen Branchen. Wir haben einen Fachkräftemangel. Die folgende Folie habe ich Ihnen bereits gezeigt. Darauf sieht man, dass mehr Arbeitskräfte den Markt verlassen als dazu stossen. Der Arbeitsmarkt ist jetzt schon nicht einfach und wird sich in den kommenden Jahren sicher nicht vereinfachen. Das bedeutet für uns, dass wir uns gut aufstellen müssen.

Die nächste Folie zeigt, wie es in der Gemeindeverwaltung Obersiggenthal mit den persönlichen Kontakten aussieht: Wir haben seit 2020 immer in den gleichen 4 Wochen des Jahres Erhebungen gemacht. Wir haben Telefonanrufe gezählt und wir haben Schalterkontakte gezählt. Sie sehen da auf der Folie, wir haben pro Woche durchschnittlich 600 Telefonanrufe und über 500 Schalterkontakte. Sie sehen auch, obwohl der Schalter am Dienstagmorgen nur auf Voranmeldung zur Verfügung steht, bleiben weiterhin der Montag und der Dienstag die beiden Tage, die am stärksten frequentiert sind. Das Wachstum, das Sie dort sehen, bei den Schalterkontakten ist nicht leicht erklärbar. Wir wissen nicht genau, ob es dazu einen Hintergrund gibt. Wir haben uns überlegt, ob dies in Zusammenhang steht mit den Anfragen zum Glasfasernetz, mit Gebührenrechnungen oder mit einer höheren Anzahl von Baugesuchen. Die Tendenz ist klar: Wir haben eine hohe Frequenz. Jetzt könnte man meinen, dass dies an den verlängerten Öffnungszeiten liegt. Wenn man aber schaut, wie sich die Kontakte verteilen, sieht man, dass die meisten Frequenzen nach dem Mittag (in der ersten Stunde am Nachmittag) stattfinden. Die verlängerten Öffnungszeiten dagegen sind nicht besonders stark frequentiert. Da werden vor allem die Einwohnerdienste nachgefragt. Der Vergleich gegenüber im Jahr 2020 mit 56 Schalterkontakten ist nicht besonders verwunderlich, weil da noch Corona war. In dieser Zeit hat man mehr telefoniert. Man sieht, es ist ein stetes Wachstum. Es wäre zu hoffen, dass die Digitalisierung dazu führt, dass die Kontakte abnehmen bzw. dass digitale Wege mehr genutzt werden. Schauen Sie auf die Zahlen betreffend dem E-Umzug. Dies ist eine Anwendung, mit der man sich digital anmelden kann, wenn man nach Obersiggenthal zieht oder innerhalb von Obersiggenthal umzieht oder von Obersiggenthal wegzieht. Im 2020 hatten wir eine gute Nutzung dieses Mittels, aber es zeigt sich, dass die Nutzung wieder abgenommen hat nach Corona. Positiv kann man sehen, dass Kunden den persönlichen Kontakt mit der Gemeinde suchen bzw. schätzen und dass die Verwaltung mit ihrer zentralen Lage in der Nähe vom Markthof gut erreichbar ist.

Hier sehen Sie das Organigramm. Sie sehen, dass wir keine kleine Gemeindeverwaltung sind. Es gibt relativ viele Mitarbeitende. Es sind 61.75 Stellen, die auf 65 Personen aufgeteilt sind. Sie sehen den Bereich vom Geschäftsleitungsmitglied Gemeindeschreiber, denjenigen vom Geschäftsleiter Bau und Planung und den vom Bereichsleiter Finanzen. Wir haben eine relativ grosse Führungsspanne, insbesondere der Gemeindeschreiber. Ihm sind 10 Personen direkt

unterstellt, davon sind 6 Personen mit Leitungsfunktion und im gesamten Bereich sind 27 Personen tätig. Es ist ein sehr heterogener Bereich.

Hier sieht man, wo die Gemeindeangestellten arbeiten: Konzentriert auf dem Bachmatt-Areal. Die anderen Kreise zeigen das Technische Zentrum, die Kindergärten und Schulen. Wir haben die inoersum AG mandatiert und beauftragt, die Verwaltung, die Gemeindeorganisation, einmal anzuschauen, einen Blick von aussen darauf zu werfen und zu prüfen. Wir haben folgende Punkte inoersum in Auftrag gegeben:

- Wir wollten wissen, ob es Verbesserungspotential in der Organisation gibt.
- Wir wollten wissen, ob die Pensen ausreichen, um die Aufgaben zu erledigen.
- Wir wollten erfahren, ob Synergieeffekte genutzt werden könnten.
- Wir wollten Auskunft zur Führungsspanne und auch zur Positionierung der Stabsstelle IT und HR.

Wie sind wir vorgegangen? Wir sind im Dezember 2021 auf inoersum zugegangen und haben den Auftrag erteilt. Wir hatten 3 Offerten vorliegen, wie Sie in der Vorlage gesehen haben. Wir haben uns für inoersum aus Meilen entschieden. Zuerst haben wir ihnen Unterlagen übermittelt, die sie angeschaut haben. Sie hatten das Organigramm, Geschäfts- und Kompetenzreglement, Gemeindeordnung etc. Wir hatten im Februar ein kick-off, an dem wir genau definiert haben, in welche Stossrichtung es gehen soll. Dann haben im März strukturierte Interviews mit dem Kader I und ausgewählten Mitarbeitenden stattgefunden. Ausgewählte Mitarbeitende deshalb, weil damals Leitungspositionen, wie Bau und Planung, unterbesetzt waren. Im April haben wir einen ersten Zwischenbericht bekommen und Vorschläge für Empfehlungen. Diese wurden dem Gemeinderat vorgelegt. Anschliessend wurde ein Workshop durchgeführt mit einem erweiterten Kreis, und zwar nicht nur Kader I, sondern auch Kader II. Das heisst es wurden auch die Stellvertretungen der Leitungspersonen, der Leiter Wasserversorgung, der Leiter Baudienste sowie wiederum ausgewählte Mitarbeitende, insbesondere von Bau und Planung, einbezogen. Es gab eine rege Beteiligung an diesem Workshop. Wir haben Feedback bekommen zum Zwischenbericht von den Personen. Diese Personen haben auch die Priorisierung der vorgeschlagenen Empfehlungen vorgenommen, und sie haben kritische Fragen gestellt.

Inoersum hat dann im Juni den Schlussbericht mit 38 Empfehlungen abgegeben und der Gemeinderat hat das zur Kenntnis genommen. Die Priorisierungen aus dem Workshop wurden bestätigt. Prüfungen von der Steuergruppe wurden ebenfalls bestätigt und weitere Aufträge erteilt. Der Gemeinderat hat einen Vertiefungsauftrag erteilt betreffend Rollentrennung Gemeindeschreiberin II und HR und betreffend Aufgabenzuteilungen Kanzlei, Abteilung Soziales und Abteilung Finanzen. Das kommt dann als nächstes Traktandum.

Die zentralen Ergebnisse dieser Verwaltungsanalyse sind, dass wir die Finanz- und Sachkompetenzen von Abteilungs- und Geschäftsleitung erweitern sollten. Alles andere führt zu einer Überlastung bzw. stellt einen sehr grossen Aufwand dar, wenn man für kleine Beträge schon Anträge schreiben und an die entsprechenden Instanzen gelangen muss. Es gab Hinweise auf die Überprüfung von internen Prozessen und Optionen für Automatisierung/Digitalisierung, Überlegungen zur Zentralisierung von Schalterkontakten, Trennung von der Doppelrolle Gemeindeschreiberin II/HR, eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik Auslagerung von Aufgaben und auch Hinweise auf mögliche Massnahmen zur Verbesserung der Betriebskultur und für eine räumliche Verbesserung der Arbeitsplätze.

Hier sehen Sie die Beantwortung. Sie haben die Zusammenfassung vorne im Bericht des Management Summaries. Sie haben das vorab lesen können.

Ich komme kurz zur Priorisierung, die das Kader an dem Workshop vorgenommen hat. Es gab zwei Fragen:

- Welche Massnahmen sind die wichtigsten, die bereits bis Ende 2022 umgesetzt werden können? Diese haben sich bezogen auf das Geschäfts- und Kompetenzreglement, auf

die Stellvertretung der IT, auf die gemeinsame Kultur und auf die Optimierung der Arbeitsplatzsituation. Wir haben diese Massnahmen umgesetzt, wir haben sie angepackt. Stehpulte haben wir allerdings nicht alle bereits angeschafft. Da sehen wir eine Stafflung vor.

- Die Inoversum hat auch Stellung dazu genommen, welche ihrer Meinung nach die wirksamsten Empfehlungen sind. Diese sind weitgehend deckungsgleich mit den oben genannten, allerdings mit der Ergänzung «Trennung Rolle HR und Kanzlei». Es war der Verwaltung klar, dass dies nicht so einfach durchgeführt werden kann, sondern dass es hier einen Entscheid des Einwohnerrats braucht.

Hier sehen einen Überblick. Wir haben die 38 Empfehlungen und die detaillierte Stellungnahme. Wir sind bei 17 von ihnen an der Umsetzung. Vier werden teilweise umgesetzt. Weitere Abklärungen sind bei fünf Empfehlungen notwendig und bei sieben ist im Moment noch keine Umsetzung geplant. Bei fünf sind wir derzeit in der Situation, dass wir nachher einen Antrag stellen werden und je nach dem, wie Sie sich entscheiden, wird die Übersicht anders aussehen.

Noch ein kurzer Überblick über die offenen Punkte:

- Digitalisierung/Vereinfachung: Die Anträge müssen wir noch vertiefter anschauen
- Verschiebung von Aufgaben Abteilung Finanzen ist ein laufender Prozess und wird konstant überprüft
- Die Prüfung vom Leistungsumfang der Wasserversorgung werden wir sicher auch noch anschauen müssen
- Verschiebung von Dienstbarkeiten von der Kanzlei auf die Abteilung Liegenschaften ist noch offen
- Schaffung von zusätzlichen Mitwirkungsmöglichkeiten für die Bevölkerung

Fazit: Wir haben mit dem Bericht eine wertvolle Aussensicht bekommen. Inoversum ist eine etablierte Firma, die auf die öffentliche Hand spezialisiert ist. Sie gehört aber nicht zum «Kuchen», der im Aargau die ganzen Überprüfungen macht. Sie hat einen anderen Ansatz. Für die Mitarbeitenden ist die Durchführung sehr, sehr wichtig gewesen. Sie haben sich sehr engagiert und viel Input gegeben. Wir haben eine gute Mischung an Empfehlungen bekommen von Sachen, die einfach umgesetzt werden können, wie z.B. Aktennotizen erstellen. Man muss sich einfach an der Nase nehmen. Bis zu komplizierteren Fragestellungen, die – wenn man sie umsetzt – zu einer Umorganisation führen können. Einige Punkte sind angetippt worden, die noch vertieft werden müssen. Wir haben Denkanstösse bekommen für die Weiterentwicklung der Organisation, insbesondere wenn sie weiterhin wachsen sollte. Dann müssen wir uns Gedanken machen, ob es einen neuen Bereich «Gesellschaft» geben soll oder wir müssen eventuell ein «Grüezi-Desk» einführen.

Zum Schluss noch vielen Dank an den Einwohnerrat, dass er uns ermöglicht hat, die Verwaltungsanalyse durchzuführen.

Christoph Villiger: Ich möchte noch darauf hinweisen, dass Herr Marcel Peter von der Inoversum hier Einsitz genommen hat, um bei der Besprechung dieser Traktanden Auskunft geben zu können. Wir werden den Bericht nun kurz zusammen anschauen. Es gibt keine Abstimmung. Es ist eine Kenntnisnahme. Um eine Stellungnahme zu den Institutionen geht es im Traktandum 5. Ich möchte gerne beginnen mit den Fraktionsmeinungen.

Volkmar Hauelsen: Es geht jetzt nicht um ein Votum. Es geht um eine Kenntnisnahme. Da möchte ich kurz spiegeln, wie das in der Fraktion Mitte angekommen ist. Zunächst will ich aber mal allen Personen, die sich dieser Aussensicht angeschlossen haben, danken. Aus der Verwaltung, aus dem Gemeinderat – den Mut muss man auch erst einmal haben, dass man eine offene Analyse durchführen kann. Bei uns waren die Erwartungen unterschiedlich und so auch die Gesamtkenntnisnahme. Da reichte das Spektrum zwischen «für eine Analyse eher ein dürftiges Ergebnis», man hatte viel mehr erwartet. Bis hin zu «dafür, dass man dort eine Organisation anschaut, die strukturiert ist und generell mal funktioniert, hat man mit den Interviews und Workshops sehr viel offengelegt. Da hatten wir also ein grosses Spektrum und auch entsprechende Diskussionen. Generell konnten wir die Vorgehensweise nachvollziehen. Ein Punkt war, dass der Einbezug der Mitarbeitenden sehr kaderlastig war. Dafür wird es Gründe

geben. Aber es kam die Frage auf, ob das Bild nicht vollständiger gewesen wäre, wenn man dieses nicht gleichmässiger über die verschiedenen Hierarchiestufen verteilt hätte. Dann konnten wir sehr gut nachvollziehen, was als Lagebeschreibung gefunden wurde. Da waren strukturelle Elemente, wie die Rollentrennung HR, wie die Beobachtung der recht hohen Fluktuation über Jahre, die Kompetenzdelegation, aber dann auch – ich sage bewusst sogenannte – Softfaktoren, wie Punkte über das Arbeitsklima und z.B. auch der Punkt, dass eine aussenstehende Firma einen Punkt wie «Ganggespräche» als überdurchschnittliches Faktum wertet. Darüber haben wir diskutiert. Einerseits gibt es Ganggespräche in jeder Organisation, aber andererseits hatten wir die Sichtweise, dass, wenn schon eine aussenstehende Firma das als besonders auffällig taxiert, dann muss da auch etwas sein. Da haben wir ein gewisses Spektrum. Meine persönliche Meinung ist, wenn man bei diesen sogenannten Softfaktoren Auffälligkeiten sieht, dann wäre meine Empfehlung aus meiner Erfahrung, das wirklich ernst zu nehmen, denn Mitarbeitende sind eher zurückhaltend so etwas auf den Tisch zu bringen. Das hat so eine bisschen Eisbergcharakter. Das muss nicht Verhältnis 1:7 sein wie beim Eisberg, aber die Tendenz, dass da noch mehr drunter ist, ist vorhanden. Also wäre meine Bitte, diese Sachen besonders ernst zu nehmen.

Die Folgerungen daraus sind sehr nachvollziehbar. Bei den Vorschlägen für Massnahmen hat uns durchgängig gefehlt, dass ein vertieftes Eingehen auf die Situation bei Bau und Planung nicht stattgefunden hat, obwohl dies eine besondere Situation ist. Das hängt vielleicht mit dem Zeitpunkt der Analyse zusammen, aber das haben wir alle bemängelt. Da hätten wir gerne mehr zu gehört. Dass der Gemeinderat die Massnahmen aufgrund der Ergebnisse sehr schnell ergriffen hat, aktiv wurde, das unterstützen wir ausdrücklich. Über die einzelnen Massnahmen kann man lange diskutieren. Das tun wir dann sicher bei den Anträgen, die noch vor den Einwohnerrat kommen. Insgesamt begrüssen wir die Aktivität seitens des Gemeinderats, die Empfehlungen ernst zu nehmen und zu verfolgen und zu Ergebnissen zu kommen.

Thomas Nezel: Wir haben das mit Interesse studiert. Wir haben geschaut, was die Vorgeschichte war und fanden, dass es im Oktober 2021 einen Antrag gegeben hat im Einwohnerrat zur Verwaltungsanalyse. Darin stand «ob sich die im Hinblick auf die Einführung des Geschäftsleitungsmodells getroffenen Annahmen hinsichtlich der Pensenverschiebung durch den Gemeinderat bewahrheitet haben». Jetzt im vorliegenden Bericht steht als Auftrag: «die neue Verwaltungsorganisation hat sich aus Sicht des Gemeinderats wie auch aus Sicht der Geschäftsleitung etabliert. Nach 3 Jahren soll im Sinne einer Nachjustierung analysiert werden.» Für mich sind das zwei verschiedene Aufträge. Ich kenne die Vorgeschichte nicht, weiss nicht, was inzwischen gelaufen ist. Die Verwaltungsanalyse, wie sie jetzt vorliegt, hat sehr viel gute Inputs. Sehr gut finden wir die Entflechtung der Rolle Gemeindeschreiberin II/HR. Eine Kombination von vermutlich gewachsenen Rollen, die auf verschiedenen Hierarchiestufen spielen, können zu Konflikten führen, wenn sie alle auf einer Person liegen. Die Schaffung einer HR-Stelle macht bei 60-70 Angestellten durchaus Sinn. Es hat viele Empfehlungen, die auf Verbesserung zielen: Zusammenarbeit mit einzelnen Abteilungen, Verschiebungen von Aufgaben, kleine Umorganisationen. Das Geschäftsleitungsmodell als solches wird aber nicht in Frage gestellt. Wir sagen nicht, ob wir das gut oder schlecht finden. Wir merken das an, weil ursprünglich der Auftrag anders formuliert worden war.

Schlussendlich finden wir, dass es auf die Personen ankommt, wie die Organisation funktioniert. Wir von der GLP-Fraktion sehen zu wenig in die Verwaltungsorganisation hinein, um beurteilen zu können, welche Änderungen notwendig sind, welche Massnahmen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen in der Gemeindeverwaltung. Wir sehen aber, dass der Gemeinderat und die ganze Gemeindeverwaltung schon unterwegs ist und vieles schon umgesetzt hat. Wir finden, es braucht etwas Vertrauen in die Exekutive, dass sie auf dem Weg weitergehen. Wir sind gespannt, wie sich das jetzt weiter entwickeln wird.

Mara Jenni: Die SP-Fraktion bedankt sich für die ausführliche Dokumentation zur Verwaltungsanalyse. Es wird in vielen Punkten aufgezeigt, wo Verbesserungspotential liegt, dies wird direkt von Massnahmen gefolgt und mit den Empfehlungen sind längerfristig Massnahmen geplant. Wir hoffen, dass viele dieser Massnahmen umgesetzt werden und dass sich die Verbesserungen einstellen, die aus unserer Sicht wichtig sind. Ähnlich wie im Vorredner-Votum hat uns die Analyse des Geschäftsleitungsmodell nicht ganz zufriedengestellt. Das ist natürlich schwierig,

wenn die Geschäftsleitung eine ständige Vakanz aufweist. Es ist aber unserer Meinung nach trotzdem ein Manko der Analyse. Wir finden deshalb, dass dies die nicht letzte Analyse der Verwaltung und des Geschäftsleitungsmodell gewesen sein sollte, weil die wichtige Frage, ob sich die Erwartungen hinsichtlich der Einführung des Geschäftsleitungsmodells bewahrheitet haben, noch nicht umfassend beantwortet ist. Wir sollten dies weiter im Auge behalten. Grundsätzlich finden wir, dass es wünschenswert wäre, wenn bei Personalangelegenheiten innerhalb der Gemeinde, der Personalverband eine aktive Rolle einnehmen könnte. Dass der Personalverband die Angestellten gegenüber der Gemeinde vertreten könnte und dabei ernst genommen wird. Wir finden, dass der Personalverband sich auch aktiv melden darf. Dies ist heute nicht der Fall. Abschliessend angemerkt: Wir sind uns bewusst, dass die Gemeinde eine kritische Grösse hat. Sie ist keine kleine Gemeinde mehr, aber auch noch keine Kleinstadt. Das macht vieles nicht einfach, erfordert viel Einsatz und auch das Bewusstsein, dass gewisse Fragen, wie z.B. Mitarbeitende, immer schwierig sind. Da kann man noch so oft Consulting-Firmen beauftragen. Es bleibt immer schwierig. Nichtsdestotrotz nehmen wir den Bericht mit dem Wunsch nach einer weiteren Analyse, insbesondere vom Geschäftsleitungsmodell, zur Kenntnis.

Christoph Villiger: Dann kommen wir zu den Einzelwortmeldungen.

Erich Schmid: Volkmar Haneisen hat die Meinung der Fraktionsmehrheit dargelegt. Ich war in der Minderheit. Ich möchte meine Meinung auch darbringen, und zwar: wir haben etwas bestellt vor 1 ½ Jahren, im Dezember 2021 und das hat eigentlich 3 Standbeine gehabt. Wenn man die Vorlage anschaut, ist das eine das Geschäftsleitungsmodell. Das haben meine Vorredner schon kommentiert, das relativ wenig kommentiert wurde in dem Bericht. Der zweite grosse Posten war die Abteilung Bau und Planung. Der ist nicht existent durch sämtliche Punkte. Das kommt, weil niemand dort ist. Aber wir haben null Schritte vorwärts gemacht. In der Abteilung Bau und Planung gibt es einen Bestandteil, der existent war und zwar die Wasserversorgung. Das ist ein Dauerthema gewesen. Ich war Kommissionspräsident der Wasserkommission in den letzten sieben, acht Jahren. Mein Nachfolger hat damit immer noch zu tun gehabt. Das konnte man analysieren. Aber es ist nur ein Satz drin, wenn Sie sich das anschauen. Das dritte Standbein war die allgemeine Überprüfung der Verwaltung. Das wurde der Hauptbestandteil, das Geschäftsleitungsmodell nach seiner Einführung wenig, Bau und Planung fast inexistent. Aus meiner Sicht ist der Auftrag, den der Gemeinderat beantragt hatte im Dezember 2021, nicht erfüllt, ganz klar nicht erfüllt. Wir nehmen den Bericht so zur Kenntnis. Ich möchte darauf hinweisen, dass wir zwar nicht darüber abstimmen müssen, ich ihn aber ablehnen würde. Das ist klar. Nun noch zu den Leistungen und Kosten: Ich gehe davon aus, dass die Kosten massiv unterschritten werden, weil nur die Hälfte von dem gemacht wurde, was wir einmal bestellt hatten. Das im Hinblick darauf, dass ich damit rechne, dass die 65'000 Franken massiv unterschritten werden. Ich bin enttäuscht vom Bericht. Für mich ist klar: Das ist nicht das, was wir bestellt hatten.

Andreas Baumgartner: Ich finde es wichtig und richtig, dass diese Verwaltungsanalyse gemacht wurde. Der Bericht zeigt, dass die Gemeindeverwaltung in Obersiggenthal grundsätzlich funktioniert. Es wird aber auch auf Schwachstellen mit Verbesserungspotential hingewiesen. Zu einigen Punkten werden Veränderungsvorschläge gemacht. Diese wurden seitens der Gemeinde teilweise bereits umgesetzt – was ich als sehr positiv erachte - andere sind in Bearbeitung, wieder andere wurden nicht aufgegriffen.

In einer wachsenden Gemeinde muss auch die Verwaltung von Zeit zu Zeit mitwachsen. Der Erhöhung des Stellenetats und dem Zusatzkredit für bauliche Massnahmen werde ich zustimmen – auch wenn dies viel Geld kostet.

Was mir etwas Mühe bereitet, ist der Umstand, dass im Bericht vorgeschlagene Massnahmen, welche eigentlich fast kostenneutral sind, nicht umgesetzt werden.

Warum wird der Gesamtschulleiter nicht in den Anstellungsprozess für die Hauswarte in den Schulliegenschaften miteinbezogen?

Wir haben an unserer Schule schon ausgezeichnete, aber leider auch schwierige Erfahrungen mit Hauswarten gemacht.

Die technisch-fachlichen Kenntnisse, die ein Hauswart braucht, sind unbestritten. Von Hauswarten in Schulliegenschaften erwarte ich aber auch einen wohlwollenden, wertschätzenden und professionellen Umgang mit Jugendlichen. Der Hauswart einer Schulliegenschaft muss die Jugendlichen grundsätzlich mögen. In diesem Bereich erachte ich den Einbezug des Schulleiters im Anstellungsprozess durchaus als Chance.

Ich frage mich: Was spricht dagegen? Was vergibt man sich, wenn der pädagogische Aspekt beim Anstellungsverfahren ebenfalls miteinbezogen wird. Gerade hierbei könnte die Sicht des Schulleiters hilfreich sein.

Ich bitte den Gemeinderat, diesen Punkt nochmals zu überdenken.

Christian Buser: Ich finde den Bericht qualitativ sehr schlecht. Beim Lesen habe ich mich über weite Strecken gefragt, ob dieser sich überhaupt Analyse nennen darf. Man hat so latent das Gefühl, die Abteilung Bau und Planung kommt gar nicht vor, sprich ein wirklich kritischer Punkt wird einfach mal umschiff. Das nennt man «Schönwetter». Das nächste ist, dass ich das Gefühl habe, dass Aussagen gemacht werden nach dem Prinzip «Finde Rechnung auf eine bekannte Lösung». Man hat etwas gezielt hören wollen und dann wurde dies dazu geschrieben. Es gibt auch immer wieder Sprünge, die einfach keine Logik haben. Es kommt z.B. die Idee, Bündelung des Kundenkontakts am Schalter - grundsätzlich mal gut. Zwei Sätze später steht: Durch das sollen Kundenkontakte reduziert werden. Das steht einfach so da und hat keinen Zusammenhang. Wieso sollen sich bei einer Bündelung die Kundenkontakte reduzieren? Vielleicht weil man länger ansteht und dann nicht mehr kommt? Das könnte eine Variante sein. Aber es hat mehrere solche Sprünge drin. Absolut sprachlos war ich beim Punkt «Eigenbetrachtung». Da gibt es eine kurze Ausgangslage, nicht einmal eine saubere Analyse. Es gibt keine Variantenüberprüfung und dann kommt schon ein Vorschlag. Da habe ich wieder das Gefühl, dass die favorisierte Lösung einfach schon mal positioniert wird. Man hat sich nicht ernsthaft damit befasst. Das gibt mir zu denken. Es kommt immer wieder: zusätzlicher Abklärungsbedarf, Vertiefung – wir haben es auch auf der Folie gelesen: «vertiefte Auseinandersetzung, Auslagerung von Aufgaben». Das heisst, die Firma schafft sich Zusatzaufträge. Da bin ich ganz klar der Meinung, dass es das nicht sein kann. Einen Handwerker, der nicht vollständig liefert, möchte ich auch nicht in meinem Haus. Ich erwarte, dass das kritisch geprüft wird. Wenn man zusätzliche Abklärungen macht, muss man sich kritisch die Frage stellen, ob man wieder inoversum beauftragt, oder ob man auf andere Firmen zurückgreift, die offenbar ihr Handwerk besser verstehen.

David Wick: Ich finde den Bericht gut in den Bereichen, die angeschaut worden sind. Ich glaube auch, dass es gewisse Mankos gibt. Die Abteilung Bau und Planung wurde nicht analysiert und weitere Sachen, die schon gesagt worden sind. Ich schliesse mich dabei nicht meinem Vorredner an in allem, was gesagt wurde. Ich möchte eher den Blick in die Zukunft richten. Wir haben uns in der GLP-Fraktion überlegt, ob wir einen Antrag stellen sollen, dass die Massnahmen begleitet umgesetzt werden. Wir haben das diskutiert und ich kann das Ergebnis vorwegnehmen: Wir haben keinen Antrag eingereicht. Aber vielleicht dürfen wir noch Fragen stellen an den Gemeinderat oder den Herrn von inoversum: Nach meiner Erfahrung ist es schwierig, die Aussensicht einzubringen bei schwierigeren Punkten der Umsetzung. Gerade bei den Soft-Sachen, wie Visionen definieren oder dem Arbeitsklima, ist es schwierig, Entscheidungen zu fällen, wenn die Aussensicht fehlt. Was denkt der Gemeinderat, wie er sicherstellen will, dass die Aussensicht mehr einbezogen wird? Das alles objektiv umgesetzt wird. Das ist kein Misstrauensvotum, aber es ist einfach schwierig, diese Sichtweise einzunehmen. Wie wird das angegangen?

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Wir haben die verschiedenen Empfehlungen jetzt auf der Liste. Wir haben einige Punkte, die noch offen sind und wir werden die Punkte aufgreifen. Das wird nicht immer vor Externen passieren, weil es letztendlich für die Verwaltung selber, für die Organisation stimmen muss. Wir werden das sicher kritisch anschauen und weiterbehandeln. Wir sind nicht der Meinung, dass wir zu allen Punkten jemand Externen involvieren. Aber wir bleiben sicher dran. Wir haben die Punkte detailliert angeschaut und ich habe aufgezeigt, wie viele noch offen sind. Das wird sicher weiter thematisiert und es wird geschaut,

was Sinn macht und was nicht. Die Empfehlungen entstammen einer Aussensicht und wir haben bereits bei zwei, drei Punkten gesagt, dass das für die Organisation keinen Sinn macht, z.B. Ausgliederung der Buchhaltung für die Ortsbürger. Das macht für uns keinen Sinn, denn das ist nur noch ein kleiner Bereich, der überhaupt noch in Obersiggenthal ist. Der grösste Teil ist ohnehin bereits in Untersiggenthal und wird dort erledigt. Man muss wirklich die einzelnen Empfehlungen anschauen und genau prüfen, ob man dort weitergeht, ja oder nein. Wenn man entscheidet, dass man weitergeht, muss man sich entscheiden oder überlegen, wie man das machen möchte.

David Wick: Aber eben. Wenn ihr es dann macht, wie plant ihr dann das intern zu lösen?

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Das werden wir von Fall zu Fall entscheiden.

Betreffend dem Einbezug der Schulleitung bei der Rekrutierung von Hauswarten. Bei den Hauswarten geht es primär um die technischen Fähigkeiten. Selbstverständlich werden im Rahmen vom Bewerbungsgespräch auch die menschlichen Komponenten angeschaut. Eine pädagogische Ausbildung für Hauswarte gibt es, soweit ich weiss, nicht. Es wird heutzutage vor allem der Ansatz gelebt, dass Hauswarte möglichst unsichtbar sind und z.B. in der Pause ist primär die Betreuung gefragt und die ist bei den Lehrpersonen. Das ist der Hintergrund. Ich weiss nicht, inwiefern bei einem Vorstellungsgespräch die pädagogischen Fähigkeiten von einem Hauswart wirklich abgecheckt werden können.

Andreas Baumgartner: Ich glaube nicht, dass eine pädagogische Ausbildung gefragt ist. Ich glaube, dass der Umgang mit Jugendlichen von einem Hauswart gefragt ist. Es muss jemand sein, der Bezug zu Jugendlichen hat oder selber Kinder hat. Der weiss, dass Schüler, denen man einmal etwas sagt, dies nicht für das nächste halbe Jahr per se so umsetzen. Das finde ich wichtig. Ich glaube, dass es besser wäre, wenn man die Schulleitung einbeziehen würde. Wenn ich dem Gemeinderat dies mitgeben darf. Ich finde es von meiner Warte aus wichtig und ich frage mich, warum macht der Gemeinderat diesen Schritt nicht und sagt, ja, wir können uns vorstellen die Sicht der Schulleitung auch mit in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Ich möchte noch anfügen: Das ist sicher auch ein Thema beim Vorstellungsgespräch. Da wird schon gefragt, welche Erfahrungen die Person mit Kindern hat. Die familiäre Situation – so weit das zulässig ist – ist sicher ein Thema. Wenn man weiss, dass man einen Hauswart für Schule oder Kindergärten einstellt, ist das durchaus ein Thema. Aber es kommen dann doch auch andere Themen zum Tragen, wie die berufliche Erfahrung. Es gibt auch eine Ausbildung für Hauswarte, den Fachausweis. Es fliessen ganz viele Sachen zusammen.

Andreas Baumgartner: Ich stelle das überhaupt nicht in Abrede, aber ich finde «sowohl als auch» wäre optimal.

Christoph Villiger: Da es keine weiteren Wortmeldungen gibt, werde ich das Traktandum abschliessen. Den Bericht haben wir zur Kenntnis genommen. Wir reden nachher über die Auswirkungen des Berichts und werden weiter entscheiden.

Marcel Peter von inoversum möchte gerne noch Stellung nehmen zu den vorangegangenen Voten.

Marcel Peter, inoversum: Ich kann ganz kurz noch etwas zu den Punkten sagen, bei denen Sie Lücken feststellen in dem Bericht. Ich möchte dafür auf die Seite 5 im Bericht verweisen, auf der der Auftrag des Gemeinderats explizit erwähnt ist. Wir haben den Auftrag des Gemeinderats auch explizit beantwortet. Das möchte ich klarstellen. Wenn Sie Lücken feststellen in dem Bericht, hat das nichts damit zu tun, dass wir Sachen ausgelassen haben. Wir hatten einen Auftrag bekommen und den Auftrag haben wir beantwortet. Der Auftrag hat sich nicht primär auf das Geschäftsleitungsmodell oder auf die Abteilung Bau und Planung bezogen, weil dort offensichtlich im Gemeinderat die Meinung bestand, dass man dort keinen Einblick hat, weil dort eine Vakanz ist. Wir haben 5 Punkte beleuchtet, diejenigen von Seite 5 im Bericht.

Und diese fünf Punkte haben wir auch vertieft geklärt. Wenn es im Bericht Widersprüche gibt, kann dies sein, das gebe ich auch zu, dass so etwas unter Umständen einfließen kann. Aber uns geht es vor allem darum, dass wir versucht haben, mit den Mitarbeitenden zusammen aus den verschiedenen Interviews, die wir gemacht haben, und aus der Analyse, die wir gemacht haben, ein Konglomerat aus Vorschlägen aufzunehmen. Eine Verwaltung ist recht heterogen. Wenn man die Erwartung hat, dass man z.B. für einen make or buy-Entscheid, eine vertiefte Aussage bekommt in so einem Bericht, dann muss man das vertieft anschauen. Der Auftrag war nicht, einen make or buy-Entscheid herbeizuführen, sondern der Auftrag war, nachzuschauen, wo es Massnahmenvorschläge und Empfehlungen gibt, die anschliessend vertieft werden müssten. Wer das macht, stand nicht zur Diskussion. Wir haben wirklich versucht zu schauen, dass wir hinsichtlich Effizienz und Effektivität Verbesserungspotential aufzeigen, dass wir prüfen, ob die Pensen ausreichen in den einzelnen Funktionen, ob es Verschiebungen von Aufgaben zwischen Abteilungen geben soll, ob die Führungsspannen der Vorgesetztenpositionen richtig sind und ob die Stabsstellen HR und IT richtig positioniert sind. Das sind die Fragen gewesen und diese haben wir geklärt.

Christian Buser: Wenn make or buy nicht der Auftrag ist, dann dürft ihr das Wort im Bericht auch nicht erwähnen. Das ist Brennstoff und das verunsichert. Im nächsten Traktandum steht u.a. «Employer Branding». Das verunsichert. So kann man Mitarbeiter auch vertreiben. Wenn da plötzlich Sachen suggeriert werden, die offenbar noch nicht einmal angeschaut worden sind, dann ist das fahrlässig. Das finde ich falsch.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Im Bericht wird nicht gesagt, dass man das machen muss. Es gibt einen Hinweis darauf, dass man das prüfen sollte. In meinen Augen ist das ein Hinweis darauf, wo man genau hinschauen muss.

Christian Buser: Es geht aber nur in eine Richtung. Man sollte noch aufnehmen, dass man zuerst das Problem benennen sollte. Denn für ein Problem gibt es immer mehrere Lösungen. Deshalb macht man dann eine Auslegeordnung. Das ist das, was fehlt. Darum finde ich schlecht, dass nur etwas Halbes abgeliefert wurde.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Wir können das nachher gerne noch bilateral besprechen.

5 2023/04 **Verwaltungsanalyse – Genehmigung einer Erhöhung des Stellenplans um 90 Stellenprozent**

Eintreten nicht bestritten

Christian Villiger: Wir kommen zum Traktandum 5 «Verwaltungsanalyse – Genehmigung einer Erhöhung des Stellenplans um 90 Stellenprozent». Wir haben schlussendlich 2 Anträge: Der eine ist die Erhöhung der Stellenpensen und der andere ein zusätzlicher Budgetkredit von CHF 45'000 für die notwendige Einrichtung eines Arbeitsplatzes. Auch bei diesem Traktandum wird Herr Peter von Inoversum anwesend sein.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Ich komme kurz auf den Inhalt meiner Präsentation zu sprechen. Wir haben zuerst die Ausgangslage, dann Ausführungen zur HR-Fachstelle, dann zu den Pensen der Leitungspersonen. Dann ein kurzer Überblick über die Verschiebungen und Berechnungen, dann über Zeitpunkte und dann noch über die Kostenschätzung. Um was geht es im Grunde in diesem Antrag? Es geht darum, dass der Gemeinderat die Verwaltung fit für die Zukunft machen möchte. Von der Zunahme der Bevölkerung habe ich schon geredet, über die steigenden Anforderungen an die Verwaltung vom Kanton und vom

Publikum ebenfalls. Es ist klar, die Anzahl Mitarbeitende wird sich erhöhen. Einerseits wird es wieder einen Antrag geben und andererseits haben wir die Tendenz, dass je länger je mehr Teilzeitangestellte bei uns arbeiten. Wir haben einen Arbeitnehmermarkt, einen Fachkräftemangel. Der Aufwand für das HR steigt. Der Aufwand für die Führungsperson für Personalführung steigt ebenfalls. Leitungspersonen brauchen Ressourcen für die Weiterentwicklung der Organisation. Die Verwaltung muss weiterentwickelt werden, muss geführt werden, muss neu organisiert werden. Die Aufgabenzuordnungen werden laufend überprüft. Wir sollen Opportunitäten erkennen, aufgreifen und auch umsetzen. Aber das Umsetzen und Aufgreifen braucht Zeit. Und wenn man diese Zeit nicht hat, dann lässt man es einfach bleiben.

Digitalisierung mit durchgängigen Schnittstellen ist ebenfalls eine aufwendige Angelegenheit. Neue Prozesse wollen eingeführt werden. Das ist auch nicht einfach ein Selbstläufer. Das Organigramm muss immer mal wieder überprüft werden.

Die Ausgangslage für den Vertiefungsbericht ist die allgemeine Verwaltungsanalyse gewesen. Darin ist eine prioritäre Empfehlung, die man umsetzen möchte, die Entflechtung von HR und der Gemeindeschreiberstelle II mit der Schaffung von einer neuen Fachstelle HR. Die Neuschaffung dieser Fachstelle HR aus der Organisation in der Kanzlei heraus, ist aber nicht einfach rechnerisch herzustellen, weil es in der Verwaltungsanalyse ganz viele Hinweise gibt auf mögliche Aufgabenverschiebungen zwischen verschiedenen Funktionen. Das hat man nicht einfach rechnerisch umsetzen können. Das wäre nicht professionell gewesen. Deshalb hat sich der Gemeinderat entschieden, die Auswirkungen auf die verschiedenen Pensen in den verschiedenen Abteilungen genauer untersuchen zu lassen. Was bedeuten die Auswirkungen der Aufgabenverschiebungen, plus und minus.

Wir wissen, dass der Einwohnerrat zahlenbasierte Vergleiche sehr schätzt. Leider mussten wir aber feststellen, dass das in diesem Fall kaum herstellbar ist. Denn auch wenn man Gemeinden mit etwa gleicher Grösse miteinander vergleicht, gibt es einige Unterschiede. Man muss genau hinschauen und wir konnten diese Vergleiche nicht herstellen. Die Zusammensetzung der Bevölkerung ist je nach dem anders und entsprechend sind auch die Anforderungen oder Dienstleistungen, die abgefragt werden, andere. Wenn z.B. eine Gemeinde viele Familien mit Kindern hat, ist das eine andere Ausgangslage wie in Obersiggenthal, hier haben wir tendenziell eher mehr Senioren haben. Dann gibt es auch Unterschiede in Bezug auf die Legislative. Ein Einwohnerrat hat andere Auswirkungen auf eine Verwaltung als eine Gemeindeversammlung, die zweimal im Jahr stattfindet. Dann haben wir festgestellt in der allgemeinen Verwaltungsanalyse, dass die Kompetenzen bei uns relativ tief sind für einen Einwohnerrat, bald einmal muss eine Abstimmung durchgeführt werden. Die Kompetenzen in der Verwaltung sind ebenfalls eher tief. Das ist in anderen Gemeinden anders. Die Organisationsstruktur und die Aufgabenzuteilung in den entsprechenden Abteilungen sind je nach dem verschieden. Es gibt auch Gemeinden, die für andere Gemeinden oder Institutionen Aufgaben erledigen und umgekehrt.

Wir hätten jetzt auch hingehen können und sagen, wir vergleichen einmal zwischen zwei Zeitpunkten, wieviel Verwaltung gibt es da vorher und nachher. Aber auch der Vergleich lässt sich nicht so einfach herstellen. Denn – wie gesagt – in den letzten Jahren ist es zu Auslagerungen von Aufgaben gekommen, z.B. das KESR oder der Forstbetrieb. Wir haben Aufgaben von anderen Gemeinden übernommen, entsprechend mussten wir auch Mitarbeitende einstellen. Man kann aber auch mit zusätzlichen Mitarbeitenden Kosten sparen, z.B. wenn im Bauwesen ein Strassenbauer eingestellt wird, muss man das Flickerwerk von Strassen nicht extern vergeben, sondern kann das selber machen. Es hat auch Verlagerungen von Aufgaben gegeben, z.B. ist die Schulpflege erst letzthin abgeschafft worden. Das hat dazu geführt, dass viele Aufgaben in die Schuladministration übergegangen sind. Auch der Gemeinderat hat heute einen anderen, erweiterten Aufgabenbereich im Vergleich zu früher. Die Einführung der Geschäftsleitung hat zu einer Verlagerung von Aufgaben geführt. Wir haben auch Aufgaben vom Kanton übernehmen müssen, z.B. Flüchtlingsbetreuung, die wir jetzt wieder selber erfüllen

müssen. Wir haben uns da zwar einem Gemeindeverband angeschlossen für die gemeinsame Erledigung der Flüchtlingsbetreuung, aber die Beschaffung von Wohnraum ist in der Gemeinde. Das war vorher Aufgabe des Kantons.

Wie sieht der Arbeitsmarkt für Gemeindeangestellte aus? Wir haben einen Arbeitskräftemangel, diese Folie habe ich schon gezeigt. Wir haben einen Fachkräftemangel. Das ist allgemein bekannt und das merken wir auch, Wenn wir Stellen ausschreiben, dauert es länger bis man jemanden findet, der geeignet ist. Es gibt grosse Konkurrenz um die besten Arbeitnehmenden gegenüber der Privatwirtschaft - es gibt viele, die in die Privatwirtschaft abwandern -, aber auch gegenüber anderen Verwaltungen, gegenüber anderen Gemeinden, gegenüber dem Kanton und gegenüber dem Bund. Wir sind nah zum Kanton Zürich. Dort ist das Lohnniveau tendentiell höher. Obersiggenthal im Speziellen hat ein paar besondere Punkte:

- Die öffentliche Wahrnehmung der Gemeinde. Überlegen Sie sich bitte einmal, mit was unsere Gemeinde in Verbindung gebracht wird, z.B. in der Presse.
- Wir haben einen Einwohnerrat. Das wird so empfunden, dass für die Verwaltung mehr Arbeit anfällt.
- Wir sind in der Gemeinde so weit, dass wir sehr an der Kultur und an der Reputation von uns arbeiten.

Welche Einflussmöglichkeiten gibt es in Bezug auf den Arbeitsmarkt? Die einfachste Methode ist, Mitarbeitende zu halten, die eingearbeitet sind. Das ist die günstigste Variante. Neue Personen einzustellen, ist immer mit Aufwand und Kosten verbunden. Mitarbeitende können wir dann halten, wenn wir in den Teams eine gute Kultur haben und auch in der Verwaltung eine gute Stimmung herrscht. Die Personalleistungen müssen stimmen. Führungspersonen müssen verfügbar sein und benötigen menschliche Kompetenzen. Wir müssen das interne Potential nutzen. Wir müssen die Angestellten, die da sind, weiterentwickeln können in ihren Stellungen. Sie müssen auch eine Perspektive haben. Wichtig ist auch die «Arbeitsgeber-Marke», der Ruf der Gemeinde als Arbeitgeberin, die Reputation.

Wie sieht es aus bei der Neubesetzung von Stellen? Da ist es sehr wichtig, eine gute Reputation zu haben. Man kennt sich im Kanton Aargau. Man kennt sich unter den Gemeinden. Die Personalleistungen müssen stimmen. Es muss bekannt sein, dass es bei uns Entwicklungsmöglichkeiten gibt und dass wir gegenüber Weiterbildungen positiv eingestellt sind. Die Ausgestaltung des Rekrutierungsvorgangs ist ebenfalls wichtig. Fühlt man sich wohl? Wird man nur ausgefragt oder findet ein Gespräch statt? Lernt man eine Abteilung kennen? Kann man sich selber ein Bild machen? Wir sind heute in der Situation, dass wir versuchen müssen, neue Zielgruppen zu erschliessen. Personen ansprechen, die nicht traditionell aus einer Verwaltung kommen. Diese brauchen dann normalerweise noch Weiterbildungen oder ein Coaching, eine Betreuung, damit sie in die Stelle hineinwachsen können. Für das alles braucht es eine Personalstelle mit entsprechenden Ressourcen.

Die Aufgaben einer HR-Fachstelle habe ich hier aufgeführt. Es ist nicht so, dass das alles ganz neu ist. Selbstverständlich wird da ein grosser Teil gemacht, aber mit 30 % ist man wirklich sehr beschränkt in den Möglichkeiten und muss sich auf das Nötigste einschränken.

Unsere Idee ist, dass wir mit der neuen HR-Fachstelle 2 Personen beschäftigen. Der Hintergrund ist, dass eine Stellvertretung möglich sein soll. Es muss z.B. der Lohnlauf immer abgewickelt werden.

Das nächste Thema ist, dass von den Leitungspersonen. Wie ist man bei den Überprüfungen und Untersuchungen vorgegangen? Inoversum hat die Stellenbeschreibungen angeschaut. Wir haben aus früheren Überprüfungen und Tiefenanalysen gewisse Angaben mit Einschätzungen, wieviel Arbeit gewisse Aufgaben mit sich bringen. Das ist natürlich einige Zeit her, darum hat man das wieder überprüfen müssen. Die Abläufe haben sich geändert, die Aufgaben sind anders, sind grösser oder kleiner geworden. Wir mussten noch einmal anschauen, ob die Leitungsspanne der betroffenen Personen und ob die Fachgebiete einheitlich sind, die in den verschiedenen Bereichen enthalten sind. Die Berater von inoversum haben Erfahrungen aus Organisationsprojekten mit anderen Gemeinden. Sie haben das vertragliche Pensum mit der effektiv erbrachten Arbeitsleistung verglichen.

Die Stellen der Leitungspersonen sind aktuell sehr auf das operative Tagesgeschäft ausgerichtet. Konzeptionelle, strategische Aufgaben müssen zusätzlich erfüllt werden. Die Personalführung und -entwicklung braucht Zeit. Die Koordination von Aufgaben von Mitarbeitenden in einem Team ist ebenfalls Zeitaufwändig. Die Umsetzung von geänderten Vorgaben macht Aufwand. Man muss sich mit der Frage auseinandersetzen, wie man das am besten erledigen kann, so dass es nachher möglichst glatt durchgeht.

Die Änderungsfrequenz hat zugenommen. Gerade z.B. in der Abteilung Soziales gibt es regelmässig Änderungen, sei es von den Beträgen her, sei es von den Anforderungen. Z.B. muss jetzt seit Neuestem auch für Minderjährige ein eigenes Budget erstellt werden, weil die Rückforderung von der Sozialhilfe von Minderjährigen künftig nicht mehr möglich ist. Die Mitarbeit oder Führung von Projekten fallen ebenfalls immer wieder an. Auch die Zuständigkeit von verschiedenen Amtstellen, Koordination von Berichten, die man einholen muss, der Abgleich mit dem Kanton werden immer anspruchsvoller. Spezialfälle gibt es ebenfalls immer mehr und rechtliche Fragestellungen müssen geklärt werden. Unter dem Strich noch der Hinweis: Weniger Überlastung bedeuten weniger Fremdkosten, weniger Überzeitauszahlung und mehr Befriedigung bei der Arbeit.

Ich komme zu den Verschiebungen. Wir haben hier auf der Folie die Ausgangslage. Der aktuelle Stellenplan ist hier aufgeführt. Dahinter ist der Endzustand, wie wir ihn gerne hätten, wenn Sie zustimmen. Oben in der Abteilung Finanzen haben wir 20 %, die für die Lohnbuchhaltung eingesetzt sind. Die 20 % werden verschoben in die HR-Fachstelle, die neu geschaffen werden soll. In der Kanzlei kommt es zu einer Reduktion über alles von 60 Stellenprozent. Die 60 Stellenprozent sind einerseits Minusstunden wegen ausgefallenen Ferienvertretungen und freier Kapazitäten, die man einsetzen kann. Das sind die 20 % hier. Die anderen 40 %, die da oben reduziert werden, sind die 30 % HR, die in die HR-Fachstelle verschoben werden. Die HR-Fachstelle ist: 50 % geöffnet von 20 % aus der Abteilung Finanzen und 30 % aus der Kanzlei. Weitere 10 % aus der Kanzlei werden in die Abteilung Soziales übertragen. Das sind Stellenprozente, die es bereits gibt. Es handelt sich um eine reine Umorganisation und ist damit ein interner Vorgang.

Hier kommt der gewünschte Ausbau: Das sind 20 % bei der Abteilung Finanzen. Das bedeutet, dass wir da im Vergleich zur Ausgangslage die gleiche Stellenprozente haben. Das zieht sich da weiter. Wir haben in der Abteilung Finanzen die vorzeitige Pensionierung von einer Mitarbeiterin, die im Juni ihre Arbeitsstelle verlassen wird. Sie wird im Juli mit dem gleichen Pensum ersetzt werden. Wir haben bei der Kanzlei die Situation, dass wir eine Aufstockung haben um 10 %. Das führt zu 4.25 Stellenprozent. Per Ende März hat eine Mitarbeiterin gekündigt mit einem Pensum von 50 %. Diese werden wir nicht sofort neu besetzen können. Das heisst, die effektive Auslastung bzw. Beanspruchung vom Stellenetat ist bei 3.75. Auf Ende April hat eine weitere Mitarbeiterin gekündigt mit 100 Stellenprozent. Wir werden Anfang Mai bei 2.75 Stellen sein. Wir hoffen, dass wir Juni und im Juli jeweils Personen mit 60 % einstellen. Dann sind wir im Juli bei den 3.95 Stellen, die wir eigentlich haben möchten. Im April ist es möglich, dass wir in der Abteilung Soziales bereits aufstocken können mit bestehenden Mitarbeitenden. Gleichzeitig ist in der Kanzlei eine Reduktion vorhanden, deshalb überschreiten wir die Stellenprozent insgesamt nicht, sondern bleiben drunter. Es kommt nie zu einer Überschreitung des Stellenplans. Die HR-Fachstelle wird hoffentlich bis August 2023 mit den entsprechenden Personen besetzt. Ich hoffe, das war nicht zu kompliziert, sondern halbwegs verständlich. Es ging rein um den Stellenplan. Die finanziellen Auswirkungen sind anders. Bei der Abteilung Finanzen gibt es keine Veränderung. Bei der Kanzlei gibt es eine Reduktion um 30 %. Bei der HR-Fachstelle gibt es einen Aufbau um eins und bei der Abteilung Soziales einen Aufbau um zwei. Das ist eine andere Betrachtungsweise. In dem Antrag geht es aber um die Aufstockung.

Hier ist der Überblick über die verschiedenen Kostenfolgen. Bei den Personalkosten gehen wir vom Mittelwert der verschiedenen Lohnstufen aus. Wir wissen nicht genau, wie das aussehen wird. Wir möchten hier nicht die einzelnen Löhne offenlegen. Es geht um Personalmehrkosten von rund CHF 133'000. Das Büro für die HR-Fachstelle müssen wir mit Möbeln ausstatten, IT etc. Die Wand vom neuen HR-Büro ist so hellhörig, dass man jedes Wort auf der anderen Seite

hört, was weder für das HR-Büro noch für das Büro vom Leiter Finanzen zumutbar ist, dass sich auf der anderen Seite befindet. Wir haben eine Kostenschätzung eingeholt. Wir werden selbstverständlich versuchen, dass günstiger erledigen zu können. Aber wir wollen im Antrag alles offenlegen.

Noch kurz zu den Konsequenzen, was passieren könnte, wenn Sie den Antrag ablehnen, damit Sie sich diesem bewusst sind:

- Motivation würde leiden
- Rekrutierung von qualifiziertem Personal wird schwieriger
- Führung braucht Zeit, wenn die Zeit nicht da ist, legt man zwangsläufig den Fokus auf Quantität vor der Qualität. Man will die Dossiers vom Tisch haben.
- Opportunitäten erkennen und in Angriff nehmen, braucht Zeit.
- Reagieren statt vorausschauend Handeln. Das wird vorwiegend die Handlungsweise sein, Man hat zu wenig Zeit, um sich zu überlegen, welche Entwicklungen kommen und wie man die vorwegnehmen könnte.
- Gewisse konzeptionelle Aufgaben werden depriorisiert, weil man mit dem Tagesgeschäft beschäftigt ist. Das Tagesgeschäft frisst konzeptionelle Aufgaben.
- Längerfristig müsste man sich Gedanken machen, wie man auf andere Weise mehr Pensen freischaufeln könnte. Das würde nur über den Abbau von Dienstleistungen möglich sein. Ein Beispiel: Wir haben bereits jetzt eingeschränkte Schalteröffnungszeiten. Dazu müsste man sich dann noch einmal Gedanken machen.

Kurz zusammengefasst: Wir müssen die Verwaltung fit für die Zukunft machen. Die Bevölkerung nimmt zu, die Anforderungen steigen. Die Anzahl Mitarbeitende wird zunehmen und die Leitungspersonen brauchen Ressourcen für die Weiterentwicklung der Gemeindeorganisation.

Jacqueline Magni: Wir haben einer Verwaltungsanalyse zugestimmt, insbesondere auch in Anbetracht des schwierigen Arbeitsmarktes rund um die Gemeindeverwaltungen und nun liegt das Resultat vor.

Wie aus dem Bericht zu entnehmen ist, ist die Stelle Gemeindeschreiberin II 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. Es wird die Schaffung einer eigenen Stabsstelle HR empfohlen. Begründet wird dieser Vorschlag damit, dass die Doppelrolle einerseits als äusserst heterogen zu bezeichnen ist, was zu entsprechenden Interessenkonflikten führen kann. Es handelt sich andererseits auch um eines der zentralen Verbesserungsanliegen, welches aus der letzten Mitarbeiterbefragung hervorgegangen ist, die im Jahr 2020 durchgeführt worden war.

Die EVP-Fraktion hat dieses Anliegen nur in einer Richtung diskutiert. Es ist uns äusserst wichtig, dass für Mitarbeitende generell und hier speziell für jene der Gemeinde angemessene Arbeitsbedingungen geboten werden können. Je höher die Arbeitszufriedenheit, je kleiner die Fluktuation und die damit zusammenhängenden betrieblichen und allenfalls gesundheitlichen Folgekosten. Es ist uns ein Anliegen, dass eine neutrale Ansprechperson da ist, damit die Interessen der Mitarbeitenden in angemessenem Zeitrahmen erfasst und bearbeitet werden können, ohne dass dafür Überstunden geleistet werden müssen. Auch hier liegt uns die Gesundheit aller am Herzen, wir haben nur diese eine und sollten ihr Sorge tragen.

Ebenso begrüssen wir das Herauslösen der Lohnbuchhaltung inkl. dem Verkehr mit Personalversicherungen aus der Abteilung Finanzen. Wir erachten die Pensen-Aufteilung zwecks Stellvertretung für eine gute Idee.

Man könnte natürlich einwenden, dass der Betrag für diese Pensenerhöhung in das Budget eingebunden werden soll im Herbst und nicht einfach so unter dem Jahr vor den ER kommt. In Anbetracht der beiden Kündigungen und der aktuellen Situation in der Kanzlei unterstützt die EVP-Fraktion diesen Antrag einstimmig.

David Wick: Bei «einstimmig» kann ich gerade einhaken. Bei uns war es nicht einstimmig, aber doch mehrheitlich stimmen wir dem Antrag zu. Da wir vier Personen sind, können Sie sich ausrechnen, wie viele Stimmen es gab. Wie schon vorher erwähnt, sind wir der Meinung, dass der Bericht nicht umfassend ist. Zwei Fragestellungen sind irgendwo untergegangen – wo auch

immer. Wir haben uns überlegt, ob es Sinn machen würde, dass man mit einem Nein-Votum nicht die Forderung an sich ablehnt, aber damit verlangen könnte, dass der Bericht noch umfassender wird. Aber das macht keinen Sinn, denn wir vertrauen dem Bericht und den Massnahmen, die der Gemeinderat ausgearbeitet hat. Wir unterstützen diesen Vorschlag – mit drei Stimmen.

Hanne Rigter: Die Verwaltungsanalyse und vor allem die Vertiefungsanalyse zeigen klar und transparent auf, dass es, so wie wir jetzt organisatorisch aufgestellt sind, nicht zielführend ist für die Gemeinde und die Gemeinde nicht in die Zukunft führt. Aktuell wird von der Doppelrolle Leiterin HR und Gemeindeschreiberin II sehr viel abverlangt mit einem äusserst heterogenen Strauss an Aufgaben. Ich habe mir aufgeschrieben, was dies alles beinhaltet, werde die Liste aber nicht vorlesen. Ich denke, Sie wissen was ich meine. Mit 30 % kann man die HR-Anforderungen nicht ausfüllen. Das sagt auch der Bericht, dass es effektiv 60 % braucht. Diese 60 % reichen auch nur für den Teil, der operativ nötig ist, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Eine zentrale und eigenständige HR-Funktion ist für unsere Gemeinde sehr wichtig. Auch aufgrund der weiteren Themen, die wir gehört haben, also der Fluktuation, des Führungskräfte-mangels und auch der Themen, wie die Kultur und die Zusammenarbeit. Dafür ist eine eigenständige und neutrale HR-Stelle zentral und wichtig, ebenso wie für Personen, die ein offenes und neutrales Ohr brauchen. Ich möchte noch hinzufügen: Das Anliegen ist vorher schon erwähnt worden. Die Mitarbeiterumfrage, die durchgeführt wurde, und die Workshops, die gemacht wurden in der Analyse, haben die Dringlichkeit bestätigt. Wir stimmen dem Antrag einstimmig zu und begrüssen auch die internen Verschiebungen der Pensen.

Lukas Füglistler: Im Grundsatz ist die SVP-Fraktion immer für Sparen, wie Sie wissen. Bei diesem Thema sind wir aber der Meinung, dass es angebracht ist, dass die Professionalisierung im HR angestrebt wird. Wir erwarten eine Professionalisierung, aber jetzt gerade voll damit durchzustarten, wird nicht möglich sein, weil Fachkräftemangel existiert. Wir erhoffen uns aber, dass die Professionalisierung der Fluktuation ein Stück weit entgegenwirken kann, in dem man die geeigneten Kandidaten besser rekrutieren kann oder die richtigen Fragen an der richtigen Stelle stellen kann, so dass die richtigen Kandidaten und Kandidatinnen gefunden werden können für unsere Gemeinde. Deshalb stimmen wir von unserer Fraktion für diesen Antrag um personelle Aufstockung.

Stefan Semela: Die FDP-Fraktion hat den Antrag des Gemeinderats eingehend und kontrovers diskutiert. Grundsätzlich sind wir der Auffassung, dass die Finanzlage keine Stellenplanerhöhung zulässt. Der positive Rechnungsabschluss 2022 darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass der zukünftige Finanzhimmel immer noch düster erscheint. Demgegenüber hat die Fraktion die Problematik im Bereich HR erkannt. Es ist unbestritten und es wird auch befürwortet, dass die Trennung von der Funktion Gemeindeschreiberin II und Leitung HR umgesetzt wird. Der Erschaffung von einem Stellenpensum von 100 % für die Abteilung HR, die erhebliche Mehrkosten generieren wird, steht der Mehrwert der Professionalisierung entgegen. Positive Auswirkungen auf Stellenbesetzungen und Senkung von Mitarbeiterfluktuation sind zu erwarten oder zumindest zu erhoffen. Dass ausser im Bereich HR im Vertiefungsbericht kein Vergleich mit anderen Gemeindeverwaltungen gezogen worden ist, dass das Benchmarking fehlt, ist u.E. ein Manko des Berichts. Obwohl es anerkanntermassen aufgrund der Verschiedenartigkeit der Organisation von Gemeindeverwaltungen nicht einfach ist, hätten doch gewisse Tropfenvergleiche gemacht werden können. So hätte man mit dem Ergebnis zumindest aufzeigen können, wo ungefähr die Gemeinde Obersiggenthal mit ihrer Gemeindegrösse und Gemeindestruktur steht. Weiter ist die Ausklammerung der Abteilung Bau und Planung bedauerlich. Wobei – wenn wir ehrlich sind – ist das bei der langen Nichtbesetzung der Abteilungsleitung, wohl unvermeidbar gewesen. Wir sind gespannt und konnten es im Bericht lesen, wo und zu welchen Schlüssen der Gemeinderat kommt aufgrund seiner Gedankengänge zu der Situation in der Abteilung Bau und Planung, die unseres Erachtens nicht mehr länger so tragbar ist. Betreffend den Ertüchtigungsmassnahmen für die Abtrennung von dem Büro HR geht die FDP-Fraktion davon aus, dass noch 3 Offerten eingeholt werden, um das wirtschaftlich günstigste Angebot auswählen zu können. Ansonsten ist dieser Punkt auch unbestritten, so dass die FDP-Fraktion die beiden gemeinderätlichen Anträge insgesamt unterstützt.

Daniel Jenni: Auch wir in der Fraktion-die Mitte haben das Thema ganz intensiv diskutiert, wiederum mit unterschiedlichen Meinungen wie schon in der Analyse. Was dagegen spricht, ist die finanzielle Situation der Gemeinde, über die der positive Rechnungsabschluss nicht hinwegtäuschen kann. Wir haben ein wenig Angst, dass dies der Anfang ist für weitere Stellenprozent, weil u.a. die Abteilung Bau und Planung noch nicht richtig angeschaut worden ist. Dort ist eventuell auch noch etwas zu erwarten. Andererseits sagen auch wir, dass es die logische Konsequenz aus dem Bericht ist, und dort ist der Bericht sehr gut und sehr präzise. Die Umverteilung von den Stellenprozent kann man machen. Es ist etwas wirr gewesen, muss ich sagen mit 10 % hier mehr und dort weniger. Das kann man machen, wird aber nicht ausreichen. Auch das ist klar ersichtlich. Es reicht um so mehr nicht aus, wenn man sieht, wie die Gemeindeschreiber, Gemeindeschreiber II usw. ein Plus an Prozent anhäufen Jahr für Jahr, die versteckt dann irgendwo auch ausgezahlt werden. Diese Zahlen sehen wir nicht. Aber das ist auch Geld, dass wir ausgeben. Darum ist die Fraktion die Mitte eigentlich zum Schluss gekommen, dass man den Antrag grossmehrheitlich in beiden Punkten unterstützen wird. Wenn man Punkt 1 will, muss man Punkt 2 auch wollen.

Christoph Villiger: Danke für die Fraktionsmeinungen. Gibt es Einzelvoten?

Anand Keshava: Ich bin erst seit einem halben Jahr im Einwohnerrat und das ist die dritte Vorlage, in der man Personalkosten erhöhen will. Zuerst der Pensionskassenanschluss vom Gemeinderat, dann die Schulverwaltung und nun die vorliegende. Das sind 200'000 Franken pro Jahr. In 4 Jahren sind das zusätzlich 4 Mio. Schulden, bei denen wir uns entscheiden müssen, ob wir das jetzt machen. Es wird Ja gesagt werden, das ist klar. Auch ich finde, dass es die HR-Stelle geben muss. Wir haben gesehen, dass eine Gemeinde mit 60 Angestellten eine HR-Stelle machen kann, wenn das so wichtig ist. Ich bin grundsätzlich nicht dafür, noch mehr Stellen zu schaffen. Der Vergleich mit anderen Gemeinden ist wahrscheinlich nicht gut rausgekommen, deshalb sehen wir den nicht. Aber es ist sehr schwierig mit der finanziellen Situation und trotzdem will ich nicht Nein sagen.

Esther Reimann: Ich möchte die Anträge auch unterstützen. Es sind ja die Soffaktoren angesprochen worden. Ich denke, das kann auch ein Zeichen sein. Leute von Überlastung befreien, gibt Potential im Zwischenmenschlichen. Wenn ich nicht so im Stress bin, gibt es Potential. Kontakt und Austausch sind möglich. Das entspannt die Situation. Ich denke, auch wenn wir halt viel Schulden haben, Obersiggenthal soll sich das leisten, die Gemeindeverwaltung und Schulverwaltung etc. aus dieser Situation herauskommen. Das ist gut investiertes Geld.

Anand Keshava: Wir haben eine schlechte finanzielle Lage. Mit diesem Entscheid machen wir die Lage noch schlechter, das ist einfach so.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Ich möchte noch etwas zu den Voten sagen: Erstens, die Professionalisierung wird erwähnt. Wir haben jetzt bereits jemanden, der das professionell macht. Es geht wirklich darum, dass es auseinandergenommen wird. Ja, es findet eine Konzentration statt und man hat mehr Möglichkeiten. Zweitens: Reputation. Es gibt die öffentliche Wahrnehmung, wie ich schon gesagt habe. Es ist sehr auf Finanzen fokussiert und es gibt auch die Reputation einer Gemeinde als Arbeitgeber. Das ist sehr wichtig im Zusammenhang mit der Rekrutierung von neuen Arbeitnehmenden. Wenn das Beides nicht stimmt, ist es sehr schwierig. Insofern hoffen wir sehr, dass wir mit dem Anstoss für eine Weiterentwicklung der Verwaltung, mit einer Verbesserung, einer Veränderung der Kultur, was bereits Fahrt aufgenommen hat, dagegen anwirken können. Das wir Probleme mit der Rekrutierung von Fachkräften haben, das ist ein ganz zentrales Thema.

Christoph Villiger: Es gibt keine weiteren Wortmeldungen. Wir kommen zur Abstimmung. Wie ihr bereits erkannt habt, hängen die beiden Anträge stark miteinander zusammen. Ich schlage vor, dass wir beide Anträge miteinander abstimmen. Wenn jemand damit nicht einverstanden ist, müsste er jetzt die Hand heben. Das ist nicht der Fall.

—
Keine weiteren Wortmeldungen.
—

Abstimmung

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, folgende Beschlüsse 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 Zusatzkredit von total CHF 45'000 zur Ertüchtigung und Einrichtung der notwendigen Räumlichkeiten gutzuheissen.**

Der Antrag wird mit 34 zu 3 Stimmen angenommen. Keine Enthaltungen.

6 2023/05 Schulwegreglement

Eintreten nicht bestritten
—

Christian Keller, Gemeinderat: Bei diesem Traktandum handelt es sich um ein Stück Vergangenheitsbewältigung. Es gibt etwas abzuschliessen, das noch offengeblieben ist. Der Rat hat im März 2020 über einen Verpflichtungskredit und über einen Budgetkredit abgestimmt, der zum Ziel hatte für die ganze Gemeinde eine umfassende Lösung zu finden für die Bewältigung von Schulwegproblemen von Kindern, die einen Schulweg haben, der nach objektiven Kriterien nicht zumutbar ist. Der Rat hat damals das Geschäft zurückgewiesen und dem Gemeinderat zurückgegeben zur Überarbeitung. Wir haben das einfach mal laufen lassen und haben festgestellt, dass es bei einem Einzelfall geblieben ist. Es sind ganz wenige weitere Anfragen gekommen, genau genommen eine, die dann zurückgezogen worden ist. Obwohl die betroffenen Eltern gewusst haben, dass sie eigentlich einen Anspruch darauf haben, dass man sie unterstützt bei der Bewältigung ihres Schulwegproblems. Das gilt vor allem für Kinder, die aus den Aussenbezirken kommen, vom Tromsberg oder vom Hertenstein oder der Ebni. Wir haben auf Grund der Situation, dass kein weiterer Anspruch angemeldet worden ist, ein Reglement erarbeitet in der Erfüllung der Rückweisung. Damit wir das Geschäft abschliessen können. Als wir das im letzten Herbst im Gemeinderat besprochen haben, haben wir festgestellt, dass es keinen Sinn macht, dass wir als Gemeinde ein eigenes Reglement zu dem Thema erlassen, da die übergeordnete Rechtslage uns den Tarif vorgibt und sagt, was wir als Gemeinde zu tun haben, was wir machen müssen und wo unsere Verpflichtung liegt. Deshalb haben wir entschieden, dass wir das Reglement gar nicht in den Einwohnerrat geben, sondern das Geschäft mit einem Bericht abschliessen. Der Bericht liegt vor. Ich bitte Sie um Kenntnisnahme. Ich bitte Sie, das Geschäft vom Protokoll abzuschreiben.

Carol Demarmels: Nachdem der Gemeinderat 2020 von 77 Kindern gesprochen hat und wir gefunden haben, dass das zu viele sind und es zu teuer wird, gab es eine Rückweisung. Rückweisung heisst meiner Auffassung nach: Überarbeiten, besser machen und wiederkommen. Wir waren erstaunt, dass es jetzt zurückkommt mit der Aussage: Wir machen gar nichts. Es hätte noch einen Mittelweg gegeben dazwischen. Die Gemeinde ist verpflichtet, für zumutbare Schulwege zu sorgen, sei das in puncto Weglänge oder auch Höhenmeter, aber auch in puncto Sicherheit. Jetzt hat der Rückzug der Vorlage zur Folge, dass die Schwelle für die Eltern, ihr Recht einzufordern, sehr erhöht worden ist. Das ist in den Augen der SP schlecht, da wir uns sicher sind, dass gerade schlechter gestellte Familien dieses Recht nicht einfordern werden. In der Vorlage ging es um 77 Kinder, jetzt reden wir noch von 1 Familie. Das ist eine

ziemlich grosse Diskrepanz. Gleichzeitig finden wir, die finanzielle Unterstützung von Elterntaxis nicht erstrebenswert - sowohl ökologisch als auch entwicklungspsychologisch betrachtet. Darauf läuft es aber bei dieser Lösung hinaus, wenn ein Elternantrag kommt, auch wenn wir die Anträge nicht übermässig forcieren. In diesem Sinne werden wir der Abschreibung vom Geschäft pragmatischer Weise zustimmen, wenn auch mit beschränkter Begeisterung.

Die Thematik von der Schulwegzumutbarkeit und -sicherheit ist noch nicht vom Tisch. Wir finden, dass dies laufend diskutiert werden muss, darum werde ich in der Umfrage noch die Frage stellen, wo wir mit der Umsetzung der Massnahmen vom Schulwegsicherheitsbericht stehen. Wir werden sicher auch über die Schule bzw. den Elternrat noch einmal auf die Idee zurückkommen, die wir schon einmal diskutiert haben, ein Pedibus. D.h. Eltern übernehmen einen laufenden Bus durch die Gemeinde.

Sandra Hehli: Wir von der SVP-Fraktion sind froh, dass das Traktandum von der Kontrolle abgeschrieben werden kann. Wir brauchen kein eigenes Reglement und können die Vorschriften des Kantons nutzen, wenn etwas wäre. Es ist eigentlich im Jahr 2020 viel diskutiert worden und man kann sagen, dass das nicht hätte sein müssen.

Christian Blum: Wir von der FDP-Fraktion sind der Meinung, dass man durch die Einführung eines eigenen Reglements eine Nachfrage schaffen würde, die eigentlich gar nicht existiert. Wir denken, dass in diesem Fall keine Lösung eine gute Lösung ist. Wir stimmen dem Antrag zu.

Keine weiteren Wortmeldungen.

Abstimmung

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat folgende Beschlüsse zu fassen:

- 1. Der Bericht des Gemeinderates wird zur Kenntnis genommen.**
- 2. Das Geschäft wird von der Kontrolle abgeschrieben.**

Der Antrag wird einstimmig angenommen.

7 2023/07 Umfrage

Andreas Baumgartner: In der Sitzung vom 1. Dezember 2022 habe ich die Frage gestellt nach den Musikanlagen für die Dreifachturnhalle. Sie ist seit längerem ausser Betrieb. Es wurde ein Provisorium eingerichtet. Ich möchte nachfragen, ob es da eine Veränderung gegeben hat oder ob etwas in Aussicht ist. Ich hoffe, dass wir uns nicht auf noch ein Jahr Provisoriumsbetrieb einstellen müssen.

Carol Demarmels: Ich möchte nachfragen, wie es um den Bericht «Schulwegsicherheit» steht, bzw. hat man jetzt davon geredet, dass man die Massnahmen schrittweise umsetzt. Gewisse Massnahmen sind ja solche, die man immer wieder umsetzen muss, z.B. Hecken stutzen. Von der einen Hecke, die bei uns um die Ecke geht, weiss ich es. Sie wurde sofort nachher gestutzt, jetzt ist sie wieder riesig hoch. Ist sichergestellt, dass Hecken jetzt regelmässig gestutzt werden?

Peter Stucki, Vizeammann: Ich möchte zurückkommen auf die Frage von Andreas Baumgartner. Du hast sicher eine Antwort erwartet. Bei der Beschaffung der zwei Komponenten, die man ersetzen muss, damit es wieder so aussieht wie früher, sind wir in Verzug. Ich hoffe aber, dass wir das in den nächsten 2-3 Monaten machen können. Gleichzeitig werden wir für das nächste Jahr den Ersatz der Anzeigetafel

aufnehmen, weil die in den letzten Zügen liegt und ersetzt werden muss. Bei den zwei Komponenten, die wir ersetzen müssen, rechnen wir mit CHF 25'000, bei der Anzeigetafel mit CHF 11'000.

Andreas Baumgartner: Vielen Dank für Antwort. Es ist schade, dass es so lange dauert.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Der Bericht zur Schulwegsicherheit ist bei unserem Leiter Tiefbau platziert. Der Baudienst kümmert sich ebenfalls um die Angelegenheit. Es wird laufend umgesetzt. Im Budget haben wir einen Betrag für Signalisation und Markierungen. Die Ausgaben werden getätigt, es wird korrigiert oder wieder aufgetragen, soweit es möglich ist und wir genug Mittel haben. Das Stutzen von Hecken ist kein Problem, solange sie auf Gemeindeland stehen. Bei Privaten müssen wir erst mit den entsprechenden Grundeigentümern Kontakt aufnehmen. In der Regel werden die Schnittmassnahmen dann auch umgesetzt. Man hat Verständnis dafür. Aber es ist Privateigentum, da kann die Gemeinde nicht einfach Hecken schneiden. Aber wir haben das Augenmerk darauf. Auch in der Verkehrskommission kommen immer wieder Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten oder Anfragen, die aufgenommen, angeschaut und - wo möglich - umgesetzt werden. Aber einen Überblick, eine Liste kann ich hier jetzt nicht präsentieren.

Sandra Hehli: Ich habe noch einen Hinweis: Wenn man durch unsere Gemeinde fährt, sieht man am Eingang den Hinweis «Dieses Wochenende – Abstimmung», der dort plakatiert worden ist. Dieses Wochenende ist aber keine Abstimmung. Das Plakat hängt vis-à-vis von der Baustelle Breite, dort wo das Tacco-Auto immer steht. Vielleicht hat der Baudienst einen externen Terminplan und stellt die Plakate einfach auf. Ich hoffe, dass das nicht mit Kosten verbunden ist.

Romana Hächler, Gemeindeschreiberin II: Die Plakate werden vom Baudienst aufgehängt, nicht von externen Personen. Ich werde dort Bescheid sagen.

Daniel Meier: Ich komme zur Kultur und dem Fachkräftemangel. Also nicht nur die Gemeinde hat einen Fachkräftemangel, sondern auch wir bei der Organisation der Sichte 2024. Sie wird stattfinden am 23./24. August 2024. Ich habe auf der Rückseite meines Zettels eine Menge Stellenprofile. Wir suchen einen Haufen Leute, die uns helfen, das Fest zu organisieren. Wir wollen euch niemanden abwerben, aber wir hoffen, dass wir zusammenarbeiten können. Vielleicht finden wir ja gute Mitarbeiter bei uns, die uns helfen und das Fest unterstützen. Das ist ein Beitrag zur Kultur, der für die Gemeinde wichtig ist.

David Wick: Wir haben uns gefreut auf die neue Leiterin von Bau und Planung, die aber schon nicht mehr da ist. Ich bin versucht zu fragen, wieso es dazu gekommen ist. Ich weiss, dass das so nicht beantwortet werden kann. Vielleicht kann der Gemeinderat aber dazu Stellung nehmen, wie das aus seiner Sicht mit der Organisation zusammenhängt, oder allenfalls mit Herausforderungen oder Mängeln, die im Rahmen der Analyse zutage gekommen sind. Hängt das aus Sicht des Gemeinderates zusammen oder gibt es andere Gründe?

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Ich kann es kurz machen: Es war ein «no match». Es hat nicht gepasst. Das hat nichts mit der Organisation zu tun.

David Wick: Ich habe noch eine Frage, aber das ist die letzte für heute, versprochen. Wir wollten einen Antrag einbringen für die Begleitung der Umsetzung der Analyse. Haben uns aber dann dagegen entschieden. Das ist so abgelaufen, dass ich zunächst Carol Demarmels kontaktiert habe, sie aus den Skiferien geholt habe, um herauszufinden, wie es bei der SP-Fraktion aussieht. Dann habe ich Sandra Hehli per Whatsapp belästigt, bei Nico Lalli bin ich in Brunnen gelandet, er hat nichts mehr damit zu tun. Ich kann gar nicht sagen, wer alles bei der FDP-Fraktion zuständig war für einen Austausch. Beim Erich Schmid bin ich 3x physisch vor der Tür gestanden, bis er endlich mal aufgemacht hat. Ich glaube in der heutigen Zeit, könnten wir einen solchen Austausch effizienter machen.

Wir von der GLP-Fraktion sind noch neu im Einwohnerrat und müssen unser Netzwerk noch

aufbauen. Ich glaube, es gibt Lösungen dafür, damit wir uns als Einwohnerräte besser austauschen können, informiert sind. Ich habe dafür einen Discort-Server aufgesetzt. Das tönt wahn-sinnig schwierig, ist aber einfach ein besseres Whatsapp, mit dem man zusammen kommunizieren kann. Es ist nicht so komplex wie Teams o.ä., keine Angst. Die Idee ist, dass wir Einwohnerräte und Einwohnerrätinnen untereinander kommunizieren können. Wir wären dadurch besser informiert, könnten uns über Anträge und Vorstösse vorgängig schon austauschen mit der Idee, dass man zum Schluss eine bessere Chance hat, dass der Antrag durchkommt. Wir könnten eine bessere Qualität erreichen. Ich habe bei den Gesprächen gemerkt, dass mir persönlich sehr viele Informationen fehlen, weil jemand nicht da war, weil ich das Hintergrundwissen nicht habe. Ich glaube, dass das insgesamt zu einer Stärkung des Einwohnerrats, zu einer besseren Qualität führen würde.

Ich kann mir auch vorstellen, dass der Gemeinderat auch zufrieden ist, wenn wir eine noch bessere Arbeit machen und noch besser aufeinander abgestimmt sind. Dafür haben wir das eingerichtet. Erich Schmid ist der Namensgeber für das Tool, für die Plattform. Es heisst «Digitale Wandelhalle» von Obersiggenthal. Ein schöner Begriff, denn dort werden die Fäden gezogen. Es würde uns sehr freuen, wenn ihr dort mitmacht. Wenn ihr mich im Anschluss mit einem komischen Plakat herumlaufen seht, ist das Werbung. Darauf steht der Zugang, mit dem ihr euch für das Tool registrieren könnt. Es ist mir nicht gelungen, die anderen Fraktionsmitglieder dazu zu bringen, dass sie auch so herumlaufen, aber wir hoffen, dass ihr trotzdem mitmacht und einen Beitrag leistet für eine bessere Kommunikation.

Markus Renggli: Wie ist der Raum geschützt. Kann das Zeug nach aussen dringen? Kann etwas passieren, wenn einer von uns auf den falschen Knopf drückt?

David Wick: Nein. Das haben wir uns überlegt. Der Zugang ist ausschliesslich für Einwohnerräte und Einwohnerrätinnen. Wir können höchstens überlegen, ob wir den Gemeinderat einschliessen möchten. Es ist ein geschützter Raum, man muss sich identifizieren. Wir können ihn explizit freigeben und kontrollieren. Die Idee ist, dass von jeder Partei ein Administrator bestimmt wird, so dass das gegenseitig kontrolliert ist und keiner das Gefühl hat, dass wir von der GLP-Fraktion genaueren Einblick haben als andere. Es ist sehr transparent und sehr geschützt. Es ist ein Experiment, es ist eine Idee. Wir hoffen, dass ihr es unterstützt.

<https://discord.gg/T4FJESA3Yc>



Carol Demarmels: Ich möchte noch einmal auf die erste Frage von David Wick zurückkommen bezüglich des «no match». Das kann es geben, das wissen wir alle. Was ich mich gefragt habe ist, ob man denn auch den Rekrutierungsprozess überdenkt, oder denkt man einfach, dass das dann die neue Leitung HR macht? Ziel ist es, solche Fälle auszuschliessen.

Bettina Lutz Güttler, Gemeindeammann: Im Bereich Leitungspersonen für Bau und Planung ist der Markt mehr als nur ausgetrocknet. Wenn man sich umschaute, findet man mehrere Gemeinden, die niemanden haben. Wir haben verschiedene Wege versucht. Wir werden weiterhin suchen. Ich denke nicht, dass es mit dem Rekrutierungsprozess selber viel tun hatte. Es ist einfach schwierig, Personen zu finden, die gewisse fachliche Qualifikationen haben und die menschliche Komponente passt. Es ist wie bei den Hauswarten, man merkt es erst später, auch wenn man versucht, es im Rekrutierungsprozess abzuchecken. Wir machen auch ein Assessment für Führungspersonen.

Wir werden sehen, ob die neue HR-Fachperson eine Idee hat, wie man das noch anders aufgleisen könnte. Insofern denke ich mir, dass der Rekrutierungsprozess an sich professionell aufgesetzt ist, so wie man es kennt. Vielleicht gibt es noch andere Möglichkeiten, die wir noch nicht kennen. Wir bleiben dran und machen uns Gedanken. Wir hätten auch gerne jemanden, der den Bereich leiten würde.

Markus Renggli: Ich bin zwar völlig aussenstehend, aber möchte fragen, ob geprüft wurde,

ob ein Mitarbeitender von intern sich weiterbilden könnte und die Funktion übernehmen würde. Geht das nicht? Das gibt es in anderen Firmen, dass man firmenintern aufsteigen kann. Ich weiss nicht, ob das geht und ob die Gemeinde das unterstützen würde.

Bettina Lutz Gütler, Gemeindeammann: Die Variante haben wir auch geprüft. Es hat dort keine Lösung gegeben.

Christoph Villiger: Es gibt keine weiteren Wortmeldungen. Dann danke ich euch für die gute Mitarbeit, für die Inputs und Ideen. Ich wünsche euch eine gute Zeit. Bleibt gesund und wir wünschen Thomas Zumsteg nochmals alles Gute.

Der Präsident:

Christoph Villiger

Die Protokollführerin:

Romana Hächler