



Gemeinde Obersiggenthal

Gemeinderat

Nussbaumen, 27. August 2018

Bericht und Antrag an den Einwohnerrat

GK 2016/24

GK 2017/13

Gemeindeführung Obersiggenthal

- a) **Beantwortung des Postulats Erich Schmid, CVP, betreffend Prüfung einer Geschäftsleitung**
- b) **Bewilligung von 60-Stellenprozent für die Einführung einer Geschäftsleitung in der Verwaltung.**
- c) **Anpassung der Anstellungsbedingungen des Gemeindeammanns und Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderates**

Das Wichtigste in Kürze

Mit einem Postulat regt Erich Schmid, CVP, die Prüfung der Einführung einer Geschäftsleitung in der Obersiggenthaler Verwaltung an.

Aufgrund der durchgeführten Evaluation schlägt der Gemeinderat für Obersiggenthal die Einführung eines Gemeindeführungsmodells mit einer durch die Verwaltung geführten 3er-Geschäftsleitung vor, verbunden mit einer Pensenerhöhung für die Verwaltung.

Durch die Verlagerung operativer Aufgaben auf die Verwaltung und die Veränderung des Sitzungsrhythmus der Gemeinderatssitzungen und die Reduzierung der Anwesenheit an Kommissionssitzungen kann das Pensum des Gemeindeammanns auf 70 % reduziert werden. Ebenso können die Pensen der Gemeinderäte um insgesamt 15% gekürzt werden. Durch die entsprechende Kürzung der Entschädigungen des Gemeindeammanns und der Gemeinderäte, kann die notwendige Pensenerhöhung in der Verwaltung kostenneutral umgesetzt werden.

Der Gemeinderat möchte das neue Gemeindeführungsmodell per 1. Juli 2019 einführen.

Um die Attraktivität des Gemeindeammann-Amtes zu steigern, wurde zusätzlich ein flexibles Modell entwickelt, welches dem Einwohnerrat als Eventualantrag unterbreitet wird. Das "fixe Grundmodell" wie oben beschrieben funktioniert jedoch auch ohne diese Ergänzung.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, folgende Beschlüsse zu fassen:

1. Beantwortung Postulat Erich Schmid

- a) Der Bericht des Gemeinderats zum Postulat Erich Schmid, CVP, vom 7. April 2016 betreffend Einführung einer Geschäftsleitung wird genehmigt.
- b) Das Postulat wird von der Kontrolle abgeschrieben.

2. Grundmodell "Einführung neues Führungsmodell mit Pensensverschiebung", ab 01.07.2019

- a) Für die Einführung einer Geschäftsleitung in der Verwaltung werden zusätzlich 60-Stellenprozent bewilligt.
- b) Das überarbeitete Reglement über die Anstellungsbedingungen und die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderates wird genehmigt. Das Pensum des Gemeindeammanns wird per Juli 2019 auf 70% reduziert. Die Pensum der Gemeinderäte werden ab Juli 2019 um insgesamt 15% reduziert.

3. Eventualantrag (Option flexibles Modell), ab 01.01.2020

- a) Auf 01.01.2020 wird das Pensum des Gemeindeammanns im Sinne eines flexiblen Modells auf 60 bis 80 % festgelegt. Die Einzelheiten werden im Reglement über die Anstellungsbedingungen und die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderates geregelt.
- b) Das Reglement über die Anstellungsbedingungen und die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderates wird mit Wirkung auf 01.01.2020 um folgende Bestimmungen ergänzt:

"Das Stellenpensum bewegt sich zwischen 60 und 80 %. Der Amtsinhaber bestimmt sein Arbeitspensum im vorgegebenen Rahmen auf die Dauer eines Jahres selbst. Die relevanten Budgettermine sind bei der Planung zu berücksichtigen.

Bei der Wahl des Pensums sind folgende Regelungen zu berücksichtigen:

Pensum Folge

70 % Regelfall, keine Auswirkungen

60 % 10 % des Pensums und der Entschädigung werden durch die übrigen Gemeinderäte übernommen oder mittels Erhöhung des Stellenplans durch die Verwaltung kompensiert (sep. Beschluss des Einwohnerrates über Stellenplan).

80 % Die im Rahmen von 10 % zusätzlich zu leistenden Aufgaben sind durch den Gemeinderat zu definieren. Dies hat keine Auswirkungen auf die Entschädigungen der übrigen Gemeinderäte oder den Stellenplan der Verwaltung."

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat unterbreitet Ihnen im Zusammenhang mit dem Postulat von Erich Schmid (CVP) „Geschäftsleitung in der Verwaltung“ folgenden Bericht.

1. Ausgangslage

History Einwohnerrat

- | | |
|------------|--|
| 07.04.2016 | Postulat Erich Schmid, CVP, betreffend Prüfung der Einführung einer Geschäftsleitung |
| 02.06.2016 | Überweisung des Postulats an den Gemeinderat |
| 01.06.2017 | Der Bericht des Gemeinderats zur Einführung einer Geschäftsleitung in der Gemeinde Obersiggenthal wird mit Wünschen/Fragen zur Überarbeitung zurückgewiesen. |
| 30.11.2017 | Bewilligung Verpflichtungskredit für eine externe Prozessbegleitung. |

Anlässlich der Gemeinderats-Erneuerungswahlen vom Herbst 2017 hat der amtierende Gemeindeammann, Dieter Martin, seine Absicht kundgetan, auf Mitte der neuen Legislatur per 31.12.2019 zurückzutreten, um den Evaluationsprozess für die Einführung einer Geschäftsleitung neutral begleiten zu können. D. h. per 01.01.2020 braucht die Gemeinde einen neuen Gemeindeammann.

Bei der Überarbeitung des Antrags hat der Gemeinderat die Wünsche und Fragen des Einwohnerrats soweit möglich berücksichtigt.

Auszug von Wünschen des Einwohnerrates zum Evaluationsprozess
(aus dem ER-Protokoll vom 1. Juni 2017)

- Der Gemeinderat soll sich an den Kantonalen Leitfaden halten und durch eine Beratungsfirma beraten lassen.
- Die Postulat-Antwort soll baldmöglichst vorgelegt werden.
- Gegenüberstellung und Bewertung der verschiedenen Führungsmodelle in Bezug auf Obersiggenthal, inklusive der heutigen Gemeindeführungsform.
- Auswirkungen des Einwohnerrates vs. Gemeindeversammlung muss aufgezeigt werden.
- Reglemente müssen überprüft werden.
- Der Vorschlag des Gemeinderates muss seiner Überzeugung entsprechen und auch von der Verwaltung getragen werden, Gemeindeglieder und Kader.

Auszug von Fragen des Einwohnerrates zum Evaluationsprozess
(aus dem ER-Protokoll vom 1. Juni 2017)

- Kann die Einführung eines neuen Führungsmodells kostenneutral umgesetzt werden?
- Werden durch die Delegation von Aufgaben an die Verwaltung die demokratischen Grundwerte tangiert?
- Wie weit können operative Aufgaben bei einem Ressortsystem mit Einwohnerrat an die Verwaltung delegiert werden?
- Entsprechen die Pensen von Gemeindeammann und GemeinderätInnen einem sinnvollen und attraktiven Aufwand-/Nutzenverhältnis, welches für mögliche, neue KandidatInnen interessant und beruflich umsetzbar ist?

- Welchen Gemeinderat wollen wir? Wie soll der Gemeinderat aufgebaut sein? Wir haben heute Gemeinderäte, die theoretisch 30 bis 35 % angestellt sind, je nachdem sogar bis zu 60 % arbeiten. Ist es möglich, Leute zu finden, welche eine Führungsposition in der Wirtschaft innehaben, wie das eigentlich im Anforderungsprofil umschrieben ist? Das ist nicht machbar. Man kann nicht ein solches Pensum abdecken und dann in der Wirtschaft in einer Führungsposition tätig sein. [...]

2. Evaluationsprozess

Externe Begleitung

Der Gemeinderat hat sich beim Evaluationsprozess durch die Firma BDO begleiten lassen und sich an der Ablaufstruktur der BDO orientiert.

Einbindung Parteien/Einwohnerrat

Hervorzuheben ist, dass die Parteien und der Einwohnerrat in Form einer Begleitgruppe in den Prozess eingebunden waren und sich entsprechend einbringen konnten. Dazu dienten die folgenden Gefässe:

1. Strukturierte Interviews
2. Workshop am 2. Mai 2018
3. Workshop am 27. Juni 2018

Im Laufe des Prozesses hatten der Einwohnerrat und der Gemeinderat erkannt, dass die Einbindung der Parteien/Einwohnerrat intensiviert werden muss. Damit der ganze Prozess und das spätere Resultat besser verstanden und unterstützt werden können.

Einbindung der Verwaltung

Gemeinderat

Der Gemeinderat hat sich anlässlich verschiedener Workshops die künftige Ressortverteilung befasst, mit dem Kader grundsätzliche Diskussionen zur Gemeindeorganisation geführt und sich mit der Pensendiskussion und Rolle von Gemeinderat und Gemeindeammann auseinandergesetzt, ebenso das Geschäfts- und Kompetenzreglement der Gemeinde geprüft und verabschiedet.

Kerngruppe

Es wurde eine Kerngruppe, bestehend aus den nominierten Geschäftsleitungsmitgliedern, Gemeindeschreiber, Leiter Finanzen und Leiter Bau und Planung sowie teilweise dem Gemeindeammann gebildet. Diese Arbeitsgruppe befasste sich mit organisatorischen Fragen und redigierte das Geschäfts- und Kompetenzreglement.

Kader

Das Kader wurde im Rahmen eines Workshops insbesondere in die Diskussion über den Vergleich der Führungsmodelle und der Erarbeitung der künftigen Gemeindeorganisation und dem künftigen Organigramm eingebunden.

Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung

Die Mitarbeitenden wurden anlässlich von zwei Informationsveranstaltungen einerseits über den Stand der Arbeiten und andererseits über das Resultat und die Auswirkungen informiert.

Verbliebene, offene Fragen seitens Begleitgruppe (Parteien/Einwohnerrat) aus dem Workshop vom 27. Juni 2018

- Es fehlt eine für (unbeteiligte) Dritte nachvollziehbare Wertung der Modelle. Einerseits sind zwar Ansatzpunkte des Geschäftsleitungsmodells aufgezeigt - welches ist die Empfehlung daraus für Obersiggenthal?
- Nutzen der Anpassung des Gemeindeführungsmodells transparent machen, durch Aufzeigen der wesentlichen 5 Vor- und Nachteilen des designierten Geschäftsleitungs-Modells.
- Geschäftsleitung mit/ohne Gemeindeammann
- Warum ist das im Kanton Luzern mehrheitlich übernommene Modell „Verwaltungsleiter“ dem „Geschäftsleitungs-Modell“ unterlegen?
- Nicht nachvollziehbar ist, wieso zwei Bereiche (Abteilung Soziales und Jugendnetz) keinem Fachbereich direkt unterstellt sein sollen.
- Flexibles Modell Gemeindeammann (Pensenverteilung nicht primär finanziell). Bezüglich künftigen Pensum des Gemeindeammanns begrüssen wir die angedachte Flexibilität. Hin-gegen erachten wir die Formulierung „Pensum des Gemeindeammanns: Was will und kann sich Obersiggenthal leisten?“ als zu kurz gegriffen.
- Die formulierte Zielsetzung muss die optimale Pensen-Zuteilung für eine optimale Amtsausführung sein. Damit dies durch Dritte nachvollzogen, bzw. durch den Einwohnerrat entschieden werden kann, müssen das Geschäftsleitungs-Modell und die Aufgaben des Gemeindeammanns darin konkreter beschrieben werden.
- Wie sieht inskünftig das Stellenprofil (inkl. Aufgaben/Kompetenzen/Verantwortung) des Gemeindeammanns und der Gemeinderäte aus?
- Stellenprofil Gemeindeammann konkret beschreiben (Stellenprofil AKV)
- Einführungszeitpunkt verbindlich nennen
- Umsetzung auf Stufe Gemeinderat noch nicht geregelt, Verantwortung abgeben können
- Verwaltung soll sich nicht verselbständigen
- Controlling/Reporting muss noch entwickelt werden
- Rolle der Verwaltung, wesentliche Verschiebungen und Änderungen aufzeigen

In den folgenden Erläuterungen dieses Antrags nimmt der Gemeinderat zu diesen Fragen Stellung.

3. Erkenntnisse

Aufgrund der Evaluation eines neuen Gemeindeführungsmodells ist der Gemeinderat zum Schluss gekommen, dass die Einführung einer 3er-Geschäftsleitung auf Stufe Verwaltung eine für Obersiggenthal sinnvolle und gangbare Lösung ist.

Entlastung des Gemeinderates

Der Gemeinderat ist einvernehmlich zur Erkenntnis gelangt, dass eine spürbare Entlastung der Gemeinderäte nur erreicht werden kann, wenn Routineaufgaben an die Verwaltung delegiert werden können und zusätzlich die Teilnahme der Gemeinderäte an Kommissionssitzungen auf das wirklich Nötige reduziert wird. Die Aufgabendelegation ermöglicht es, den Sitzungsrhythmus der Gemeinderatssitzungen von wöchentlich auf 14-tägig zu reduzieren. Die Begrenzung der Kommissionssitzungen erlaubt es, zusätzlich Stunden einzusparen. Die Gemeinderäte können dadurch um insgesamt 15% entlastet werden. Der Gemeindeammann wird zudem durch die Verlagerung der operativen Personalführungsaufgabe entlastet und kann so sein Pensum um 30% auf 70% reduzieren.

Aufgaben des Gemeinderats

Als kommunales Exekutivorgan obliegt dem Gemeinderat auf strategischer Ebene die vorausschauende Führung der Gemeinde, d.h. die Planung und Steuerung auf längere Sicht. Die Verwaltung setzt die (generellen) Vorgaben von Einwohnerrat und Gemeinderat um und fällt im Rahmen ihrer Befugnisse Entscheidungen in der jeweiligen konkreten Situation. Neben diesen ausführenden Aufgaben stellt die Verwaltung auch die notwendigen fachlichen Grundlagen für die Planungsaufgaben des Gemeinderats und für die Kontroll- und Steuerungsentscheide der Einwohnerratssitzungen bereit.

Kernaufgaben des Gemeinderats

Strategie/Politik	Gesetz/Vollzug (nicht delegierbar)	Kommunikation / Repräsentation
<ul style="list-style-type: none">- Leitbild, Legislaturziele, Jahresziele- Gemeindeentwicklung- Wirtschaftsförderung- Controlling-Reporting- Aufgaben- und Finanzplanung- Personal- und Lohnpolitik- Anstellung Kader	<ul style="list-style-type: none">- Aufgaben/Kompetenzen zuweisen- Beschlüsse von/zu Vollzugsaufgaben- Vorbereitung, Durchführung Einwohnerratssitzung- Aufsicht Finanzhaushalt, Budget- Bussen mit Strafbefehl- Kommissionen einsetzen- Beschwerdeinstanz- Vernehmlassungen	<ul style="list-style-type: none">- Meinungsbildungsprozess führen- Erwartungen der Bürger abholen- Anlaufstelle für Bürgeranliegen- Reporting-Tätigkeiten- Geschäftsbericht- Vertretungen in Verbänden- Kontaktpflege, wie Besuche von Vereinsversammlungen

Die Organisation der Gemeindeverwaltung ist Sache des Gemeinderates und kann nach verschiedenen Modellen erfolgen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen, gemäss § 36 Abs. 1 Gemeindegesetz, gestehen den Gemeinden grosse Gestaltungsfreiheit zu.

§ 36 Gemeindegesetz

¹ Der Gemeinderat ist Führungs- und Vollzugsorgan der Gemeinde. Er hat die Verwaltung zweckmässig und fortschrittlich zu organisieren.

Evaluation der Gemeindeführungsmodelle

Anlässlich des gemeindeinternen Workshops vom des Gemeinderates mit dem Kader wurden die verschiedenen Gemeindeführungsmodelle diskutiert und mittels SWOT-Analyse bewertet. Aus dieser Diskussion hat sich das Führungsmodell mit einer durch die Verwaltung geführten 3er- Geschäftsleitung, ohne Gemeindeammann in der operativen Geschäftsleitung, als das für Obersiggenthal passende Modell ergeben.

Das im Kanton Luzern favorisierte Modell mit einer Verwaltungsleitung wurde aus folgenden Überlegungen verworfen.

Beilage: Nr. 1 Erläuterungen zu den betrachteten Gemeindeführungsmodellen
Aktenaufgabe: Nr. 1 Leitfaden Gemeindeabteilung, Gemeindeammännervereinigung, Organisation der Gemeindeverwaltung, Mögliche Führungsmodelle, Stand 1. September 2016

Verwaltungsleitung	versus	Geschäftsleitung
Auf eine zentrale Führungsperson ausgerichtet «CEO» (stark personenabhängig)	↔	Auf eine Gruppe aus dem Verwaltungskader ausgerichtet (eher personenunabhängig)
Delegation von Kompetenzen in versch. Gefässen (Hochbau / Tiefbau / Personal / Finanzen etc.)	↔	Delegation von Kompetenzen in ein einziges Gefäss (neue Instanz: Geschäftsleitung = operative Managementebene)
Verwaltungsleiter steht oft «alleine» da. Hohe Anforderungen an Persönlichkeit.	↔	GL-Mitglieder sind zur Kollegialität verpflichtet (gemeinsames Tragen von Verantwortung sowie Stv.-Funktion).
Individueller Kommunikationsaufwand hoch	↔	Kommunikationsaufwand mässig (da regelm. gemeinsame Sitzungen)
Kurze Entscheidungswege	↔	Entscheidungen brauchen länger.

Durch die Verwaltung geführte 3er-Geschäftsleitung

Es wird in der Verwaltung eine übergeordnete Management Ebene geschaffen und dadurch eine klare Trennung von Politik und Verwaltung ermöglicht. Eine Geschäftsleitung, bestehend aus langjährigen und erfahrenen Abteilungsleitern, ist weniger Wechseln und weniger politischen Stimmungen unterworfen als der Gemeinderat. Diese Kontinuität hat eine stabilisierende Wirkung auf die operative Geschäftsführung und somit auf die ganze Verwaltung.

Aufgabendelegation an die Verwaltung

Der Kompetenzrahmen der Verwaltung wird durch die Anpassung des Geschäfts- und Kompetenzreglements in einzelnen Sachbereichen erweitert. Z. B. übergibt der Gemeindeammann die Personalführung, eine operative Aufgabe, an die Verwaltung. Bei den Entscheidungen der Geschäftsleitung handelt es sich vorwiegend um Routineaufgaben mit begrenztem Ermessensspielraum. Dadurch können die Verfahren vereinfacht, standardisiert und die Abläufe beschleunigt werden.

Aktenaufgabe: Nr.2 Geschäfts- und Kompetenzreglement Gemeinde Obersiggenthal mit Kompetenzmatrix, Entwurf vom 25.06.2018

 Nr. 3a Geschäfts- und Kompetenzreglement Gemeinde Obersiggenthal, Ausgabe 2008

 Nr. 3b Kompetenzmatrix Verwaltung, Ausgabe 2008

Controlling/Reporting

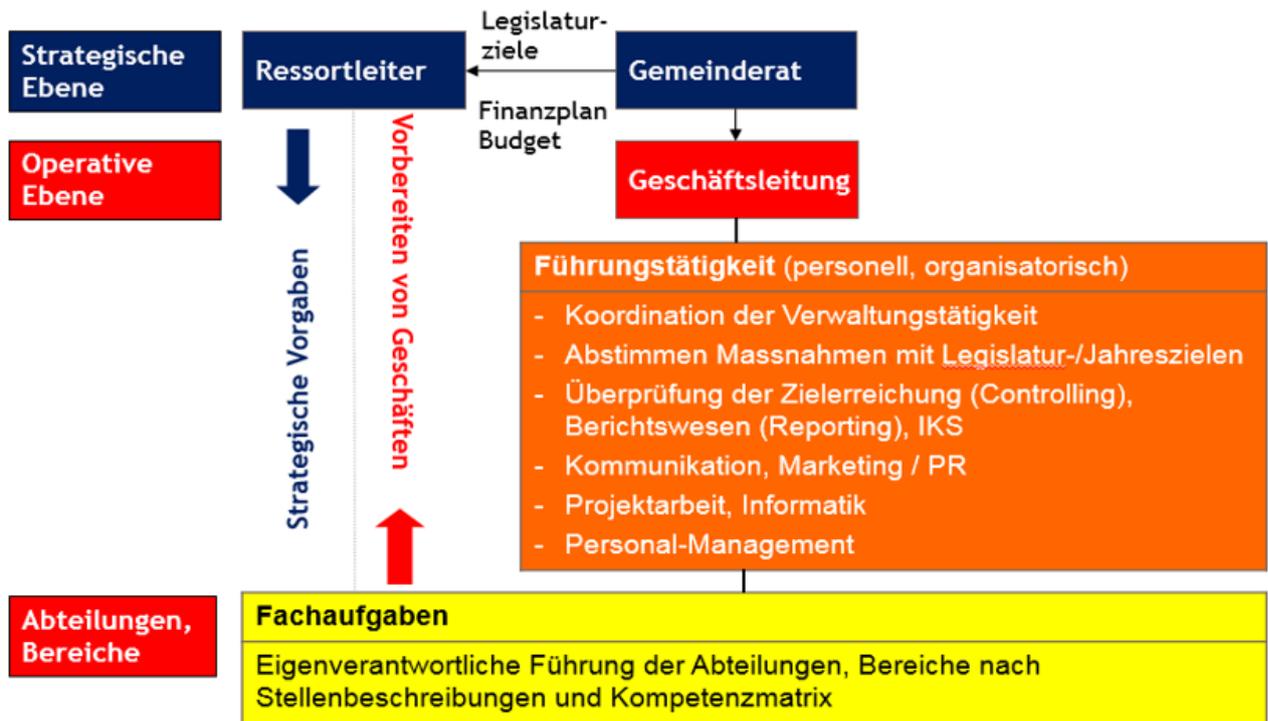
Die gute Zusammenarbeit zwischen Politik (Gemeinderat) und Verwaltung funktioniert auch mit einem neuen Gemeindeführungsmodell gut, wenn beide Seiten die Regeln einhalten. Damit der Gemeinderat die Übersicht behalten und seine Verantwortung weiterhin wahrnehmen kann, müssen Controlling- und Reportinginstrumente bereitgestellt werden. Angestrebt wird die Unterstützung durch eine GEVER-Lösung (Geschäftsverwaltungs-Lösung). Der Controlling-Aufwand wird sich für den Gemeinderat etwas erhöhen.

Einwohnerrat

Die Dossier-Sicherheit der Gemeinderäte bei Geschäften, welche im Einwohnerrat behandelt werden, muss hoch sein bzw. bleiben; insbesondere was die strategische Ebene betrifft. Für fachliche Auskünfte können Vertreter der Verwaltung beigezogen werden.

Die Erwartungen des Einwohnerrates an die Dossierkenntnisse der Gemeinderäte sollen weiterhin erfüllt werden. Somit ändert sich der diesbezügliche zeitliche Aufwand der Gemeinderäte nicht.

Kernaufgaben der operativen Ebene



Führungs- und Kommunikationsplattformen

§42 Abs. 1 Gemeindeordnung:

„Der Gemeindeammann steht der Gemeinde vor und präsidiert die Gemeinderatssitzungen. Er vollzieht dessen Beschlüsse. Er steht der Gemeindeverwaltung vor.“

Daran wird sich auch nach einer Entscheidung für das vorgeschlagene Gemeindeführungs-Modell nichts ändern.

Folgende Führungs- und Kommunikationsplattformen werden übernommen bzw. neu installiert.

Plattformen	Beteiligte								Intervall
	GR	RL	GA	VGL	GL	BL	AL	MA	
Klausur Gemeinderat / GL	■				■				Jährlich & bei Bedarf
Strategiesitzungen	■				■				2 x jährlich, bei Bedarf
Gemeinderatssitzung	■			■					Alle 2 Wochen
Führungsrapport			■	■					Alle 2 Wochen
Ressortrapport		■				■	1)		Alle 2 Wo., bei Bedarf
Geschäftsleitungssitzung					■				Wöchentlich
Kader-Konferenz			■		2)	■	■		Monatlich, bei Bedarf
Bereichssitzung						3)	■		Monatlich
Abteilungssitzung							■	■	Monatlich, bei Bedarf
Personalkonferenz	■	■	■	■	■	■	■	■	2 x jährlich, bei Bedarf
Personalinfo (schriftlich)	■	■	■	■	■	■	■	■	Monatlich

Legende:

GR: Gemeinderat
 RL: Ressortleiter
 GA: Gemeindeammann
 VGL: Vorsitzender der Geschäftsleitung
 GL: Geschäftsleitung
 BL: Bereichsleiter
 AL: Abteilungsleiter
 MA: Mitarbeiter

1) betrifft Abteilung Soziales und Jugendnetz

2) inkl. Stabsstellen bei Bedarf

3) Bereich Zentrale Dienste inkl. Abteilungsleiter Soziales und Jugendnetz sowie Stabsstellen

Vor- und Nachteile betreffend dem vorgeschlagenen Gemeindeführungsmodell

Vorteile	Nachteile
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es wird in der Verwaltung eine übergeordnete Management Ebene geschaffen und dadurch eine klare Trennung von Politik und Verwaltung ermöglicht. 2. Bei den Entscheiden der Geschäftsleitung handelt es sich vorwiegend um Routineangelegenheiten mit wenig Ermessenspielraum. Damit können die Verfahren vereinfacht, standardisiert und die Abläufe dadurch beschleunigt werden. 3. Die Delegation von Routineangelegenheiten sowie die Optimierung des Sitzungsrhythmus der Gemeinderatssitzungen erlaubt es, den zeitlichen und fachlichen Aufwand des Gemeinderats zu minimieren. 4. Die Exekutive kann sich auf politische und strategische Fragestellungen konzentrieren. 5. Eine Geschäftsleitung, bestehend aus langjährigen und erfahrenen Abteilungsleitern, ist weniger Wechseln und weniger politischen Stimmungen unterworfen als der Gemeinderat. Diese Kontinuität hat eine stabilisierende Wirkung auf die operative Geschäftsführung und somit auch auf die Verwaltung. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Das Modell kann nur funktionieren, wenn die Gemeinderatsmitglieder willens und fähig sind loszulassen und wenn sie das neue System umsetzen wollen. 2. Die Geschäftsleitung/Verwaltung muss sich auch darum bemühen, sich von der politischen Ebene nicht abzunabeln und zu verselbständigen. 3. Der Gemeinderat verliert zum Teil bei operativen Routinethemen den Einblick, womit eine gewisse Distanz zur Verwaltungstätigkeit entstehen kann. 4. Der Controlling Aufwand für die Gemeinderäte steigt und setzt geeignete Methoden und Hilfsmittel voraus 5. Die Verantwortung der Kadermitarbeiter steigt, wodurch die Rekrutierung von passenden Mitarbeitenden herausfordernder wird.

4. Organisatorische Auswirkungen des Modells

Reduktion der Pensen der Gemeinderäte/Gemeindeammann

Wie unter Kapitel 3 aufgeführt, können durch die Einführung einer Geschäftsleitung Routineaufgaben sowie seitens Gemeindeammann auch operative Aufgaben verlagert werden. Zusammen mit den weiteren Massnahmen können die Pensen der Gemeinderäte zusammen um 15% und das Pensum des Gemeindeammanns um 30% reduziert werden. Durch die entsprechende Kürzung der Entschädigungen des Gemeindeammanns und der Gemeinderäte, kann die notwendige Pensenerhöhung in der Verwaltung kostenneutral umgesetzt werden.

Einfluss auf die Anstellungsbedingungen des Gemeindeammanns und auf die Entschädigung der Gemeinderäte

Grundmodell "Einführung neues Führungsmodell mit Penserverschiebung", ab 01.07.2019

Gemäss den Pensenreduktionen beim Gemeindeammann und bei den Gemeinderäten werden die jeweiligen Entschädigungen wie folgt angepasst.

Entschädigung Gemeindeammann

Bisher: Jahresbrutto- Grundbesoldung	seit 1. Januar 2014	bei 100%	CHF 168'500
Neu: Jahresbrutto- Grundbesoldung	ab 1. Juli 2019	bei 70%	CHF 118'000

Entschädigung der weiteren Mitglieder des Gemeinderates

Bisher: Gesamtlohnsumme	seit 1. Januar 2014		CHF 140'000
Neu: Gesamtlohnsumme	ab 1. Juli 2019	-15%	CHF 121'000 *

* In dieser Pauschale wurde neu eine Amtsentschädigung für den Vizeammann im Betrag von CHF 2'000 eingerechnet. Diese war bisher im variablen Anteil inbegriffen.

Die Zahlen entsprechen dem gültigen Entschädigungsreglement und berücksichtigen deshalb die bisher erfolgten jährlichen Besoldungsanpassungen nicht.

Daraus resultiert auf der Gemeinderatsseite eine Einsparung von **CHF 69'500**.

Beilage Nr. 2a Synopse Reglement über die Anstellungsbedingungen des Gemeindeammanns und die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderates, Entwurf August 2018
Version zum Grundmodell "Einführung neues Führungsmodell mit Penserverschiebung", in Kraft ab 01.07.2019 (Antrag 2b)

Eventualantrag (Option flexibles Modell), ab 01.01.2020

Gemäss dem Wunsch der Begleitgruppe legt der Gemeinderat auch ein flexibles Modell vor.

Dabei wird von einem variablen Pensum des Gemeindeammanns von 60% bis 80% ausgegangen. Dies ermöglicht der Gemeinde, flexibel auf allfällige, z. B. berufsbedingte Gründe für eine Pensums-Reduktion bzw. Pensums-Erweiterung von möglichen Gemeindeammann-Kandidaten reagieren zu können.

Gemeindeammann	Pensum	Vergütung	Bemerkungen
Referenz	100%	CHF 168'500	
Maximum Flexibles Modell	80%	CHF 134'800	10% zusätzliche Lohnsumme* kein Abbau beim Gemeinderat
Grundmodell	70%	CHF 118'000	
Minimum Flexibles Modell	60%	CHF 101'100	Substitution durch den Gemeinderat oder durch eine Assistenz in der Verwaltung

* Abhängig von der Persönlichkeit und den Fähigkeiten des Gemeindeammanns sollen diese 10% mit unterschiedlichen, zusätzlichen Aufgaben aufgefüllt werden. Diese zusätzlichen Aufgaben werden vom Gemeinderat festgelegt.

Die Entschädigungen der weiteren Mitglieder des Gemeinderates sind analog dem Grundmodell.

Beilage Nr. 2b Synopse Reglement über die Anstellungsbedingungen des Gemeindeammanns und die Entschädigung der Mitglieder des Gemeinderates, Entwurf August 2018
Version zum Eventualantrag (Option flexibles Modell), ab 01.01.2020 (Antrag 3a)

Pensen-Veränderungen in der Verwaltung durch die Installation einer Geschäftsleitung

Die verwaltungsseitige Geschäftsleitung besteht künftig aus dem Gemeindeschreiber (Vorsitzender der Geschäftsleitung), dem Leiter Finanzen und dem Leiter Bau und Planung. Zur Erfüllung der Geschäftsaufgabe sollen die drei künftigen Geschäftsleitungsmitglieder um insgesamt 50-Stellenprozent von ihren angestammten Aufgaben wie folgt entlastet werden.

Vorsitzender der Geschäftsleitung	30%
Mitglied der Geschäftsleitung	10%
Mitglied der Geschäftsleitung	10%

Die dadurch wegfallenden Aufgaben von 50-Stellenprozent auf der Leitungsebene sollen durch Aufstockung von 60-Stellenprozent im operativen Bereich der Verwaltung aufgefangen und wie folgt substituiert werden.

Bereich Zentrale Dienste (Kanzlei)	30%
Bereich Finanzen	15%
Bereich Bau und Planung	15%

Finanzielle Auswirkungen durch die Installation einer Geschäftsleitung

Der Gemeinderat hat beschlossen, die Geschäftsleitungsfunktion der drei Mitglieder der künftigen Geschäftsleitung, unabhängig der bestehenden Funktions-Einstufung, durch eine Funktionszulage abzugelten. Die Verteilung der Funktionsentschädigungen auf die Mitglieder der Geschäftsleitung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Gesamtrahmen der Funktionsentschädigung	CHF 15'000
Aufstockung 60-Stellenprozent im operativen Verwaltungsbereich	CHF 54'500
Zusätzliche Kosten auf der Verwaltungsseite	CHF 69'500

Dies entspricht den Kosten der Einsparung auf der Gemeinderatsseite. Die Einführung der Geschäftsleitung ist somit kostenneutral.

Anpassung des Organigramms

Das Organigramm der Gemeindeverwaltung wurde von bisher 8 dem Gemeindeammann direktunterstellten Abteilungen auf drei Führungsbereiche mit 6 Abteilungen und zwei separat geführten Abteilungen konzentriert. Dies entspricht der Anzahl Gemeinderäten, wird auch Tandemmodell genannt und hat zum Ziel, dass

- Jeder Ressortchef (Gemeinderat) einen zuständigen Abteilungs- oder Bereichsleiter als Ansprechpartner hat
- Sämtliche operativen Aufgaben auf der operativen Ebene abgebildet sind
- Alle nicht eindeutig zuzuordnenden Aufgaben zum Bereich „Zentralen Dienste“ gehören
- Die Geschäftsleitungsmitglieder dem Gemeindeammann direktunterstellt bleiben

Beilage Nr. 3 Organigramm der Gemeindeverwaltung Obersiggenthal vom 19.03.2018

5. Profile und Pflichtenhefte von Gemeindeammann und Gemeinderat

Der Gemeinderat hat sich am 8. August 2018, anlässlich eines Workshops, intensiv mit den Profilen und Aufgaben von Gemeindeammann und Gemeinderäten auseinandergesetzt. Insbesondere wurde thematisiert, welche strategischen Aufgaben der Gemeindeammann und die einzelnen Gemeinderäte erfüllen und in welchen ressortspezifischen Bereichen sie zusätzlich engagiert sind. Insbesondere wurde auch thematisiert, an welchen Sitzungen und Anlässen (Kommissionen, Verbände etc.) die Gemeinderäte in Zukunft teilnehmen werden. Bei den Pflichtenheften handelt es sich um ein Arbeitsinstrument des Gemeinderates, welches in den nächsten Monaten weiterentwickelt wird und nach einer gewissen Zeit nachevaluiert werden muss.

Aktenaufgabe: Nr. 4 Aufgaben der kommunalen Exekutivbehörde Anforderungsprofil für Mitglieder des Gemeinderates, Gemeindeammannervereinigung, Stand 1. September 2016

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann: Die Gemeindegeschreiber Stv.:

Dieter Martin

Romana Hächler