

Einwohnerrat
5610 Wohlen AG

Gemeinde Wohlen, Gemeinderat, Kapellstrasse 1, 5610 Wohlen
Telefon 056 619 92 05, gemeinderat@wohlen.ch, www.wohlen.ch

28. August 2017

Bericht und Antrag 13151

Neues Führungsmodell Gemeinde Wohlen – operative Umsetzung

Sehr geehrter Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. AUSGANGSLAGE

Sowohl auf politischer Führungsebene als auch auf der Ebene der Verwaltungsführung besteht in der Gemeinde Wohlen dringender Handlungsbedarf. Bereits am 29. Februar 2016 hat der Gemeinderat öffentlich dargelegt, mit welchen organisatorischen Massnahmen er künftig dafür sorgen will, dass die Gemeinde fortschrittlich und wirkungsvoll geführt wird.

Das neue Führungsmodell weist dabei folgende Kernpunkte aus:

Anpassung Anzahl Mitglieder Gemeinderat auf 5

Anpassung Stellenpensum hauptamtlicher Gemeindeammann auf 60 – 80% (Teilamt)

Schaffung von 6 Ressorts mit Ressort «Präsidiales» (jedem Ressort 1 Verwaltungsbereich zugeordnet)

Einführung Geschäftsleitungsmodell mit Geschäftsleiter auf Verwaltungsebene

Schaffung von Stabsdiensten

Anpassung von 9 Verwaltungsabteilungen auf 5 Verwaltungsbereiche

2. ZIELE UND NUTZEN

Mit den vorgesehenen organisatorischen Massnahmen will eine Entflechtung der strategischen Ebene (Gemeinderat) von der operativen Ebene (Verwaltung) erreicht werden. Das Ziel ist die Entlastung des Gemeinderates von operativen Tätigkeiten, so dass sich dieser als politisches Führungs- und Vollzugsorgan stärker auf die strategischen Aufgaben fokussieren kann.

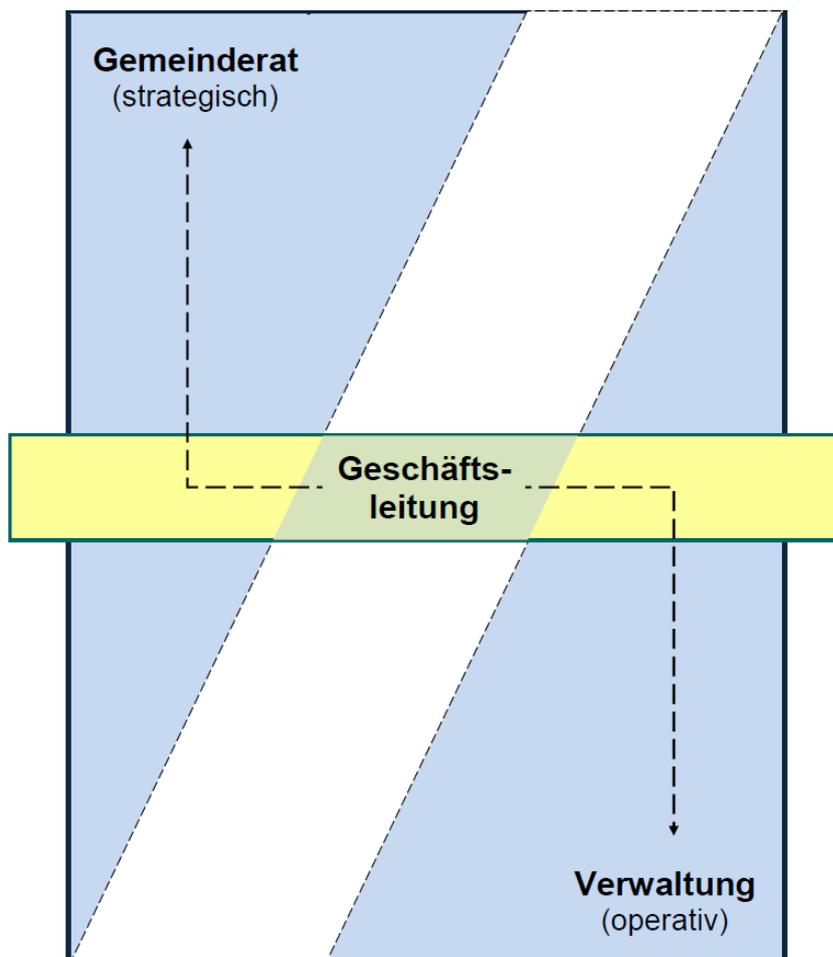
Damit die mit der Einführung des neuen Führungsmodells im Zusammenhang stehenden Ziele erreicht werden, bedarf es der Klärung von Nahtstellen und Verantwortlichkeiten zwischen der strategischen Ebene der Politik und der operativen Ebene der Verwaltung. Als Verbindungselement dieser Ebenen wird eine Geschäftsleitung eingesetzt. Diese handelt entlang der vom Gemeinderat definierten Vorgaben.

Der Nutzen des neuen Modells sowohl auf politischer Führungsebene als auch auf der Ebene der Verwaltungsführung zeigt sich zur Hauptsache darin:

Das Milizsystem wird entlastet. Das Exekutivamt des Gemeinderates wird attraktiver. Der Kreis möglicher Kandidierender wird erweitert.

Die Attraktivität von Kaderstellen in der Verwaltung wird angehoben. Die Durchlaufzeiten für Routinegeschäfte werden verkürzt. Die Effektivität und die Effizienz erfahren eine Steigerung.

Die Kommunikation zwischen Politik und Verwaltung sowie innerhalb der Verwaltung wird verbessert.



3. VORGEHEN

Hinsichtlich der operativen Umsetzung des neuen Führungsmodells bedarf es auf verschiedenen Ebenen durch unterschiedliche Instanzen entsprechender Erlasse. Dabei ist die zur Verfügung stehende Zeitdauer für die Umsetzung äusserst knapp bemessen. Die massgebenden Entscheide müssen im Hinblick auf den Beginn der bevorstehenden Amtsperiode 2018-2021 per 1. Januar 2018 rechtzeitig getroffen sein.

Folgende entscheidende Schritte konnten als Grundlage für die Umsetzung des neuen Führungsmodells bereits erfolgreich getätigt werden:

3.1 Ebene Gemeindeordnung – Zuständigkeit Stimmvolk

Die Gemeindeordnung stellt die eigentliche Verfassung der Gemeinde dar. Darin wird die Gemeindeorganisation in ihren Grundzügen geregelt, soweit das kantonale Recht nicht schon verbindliche Vorschriften beinhaltet.

Hinsichtlich der operativen Umsetzung des neuen Führungsmodells hat der Gemeinderat beim Einwohnerrat die Gesamtrevision der Gemeindeordnung beantragt. Inhalt der Gesamtrevision ist auch die Anpassung der Anzahl Gemeinderatsmitglieder auf fünf.

Als zuständige Instanz hat der Einwohnerrat anlässlich seiner Sitzung vom 12. Dezember 2016 über den Inhalt und die Form der Gemeindeordnung beraten. Die Gesamtrevision wurde dabei mit einzelnen Änderungen und Anpassungen mit 30 Ja zu 7 Nein und 2 Enthaltungen beschlossen.

Anlässlich der obligatorischen Volksabstimmung vom 12. Februar 2017 hat das Wohler Stimmvolk der Gesamtrevision der Gemeindeordnung mit einem Ja-Stimmenanteil von 73% zugestimmt.

3.2 Ebene Reglemente – Zuständigkeit Einwohnerrat

In der Folge des positiven Abstimmungsergebnisses über die Gesamtrevision der Gemeindeordnung wurden einerseits das Geschäftsreglement des Einwohnerrates sowie andererseits die bestehenden Reglemente über die Anstellung des Gemeindeammanns und die Entschädigung der Behörden grundlegend überarbeitet.

3.2.1 Geschäftsreglement Einwohnerrat

Das Geschäftsreglement des Einwohnerrates wurde einer umfassenden Gesamtrevision unterzogen. Dafür wurde eine interfraktionelle Arbeitsgruppe aus Vertretungen der politischen Ortsparteien eingesetzt, welche in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Gemeinderat und Verwaltung eine Vorlage ausgearbeitet hat. Der Einwohnerrat hat diese an seiner Sitzung vom 26. Juni 2017 beraten. Unter Anbringung einer Änderung hat der Einwohnerrat die Gesamtrevision des Geschäftsreglements mit 33 Ja zu 1 Nein und 3 Enthaltungen beschlossen. Dieser Beschluss unterstand nicht dem fakultativen Referendum und wurde abschliessend gefasst.

3.2.2 Vergütungsreglement für politisch gewählte Personen

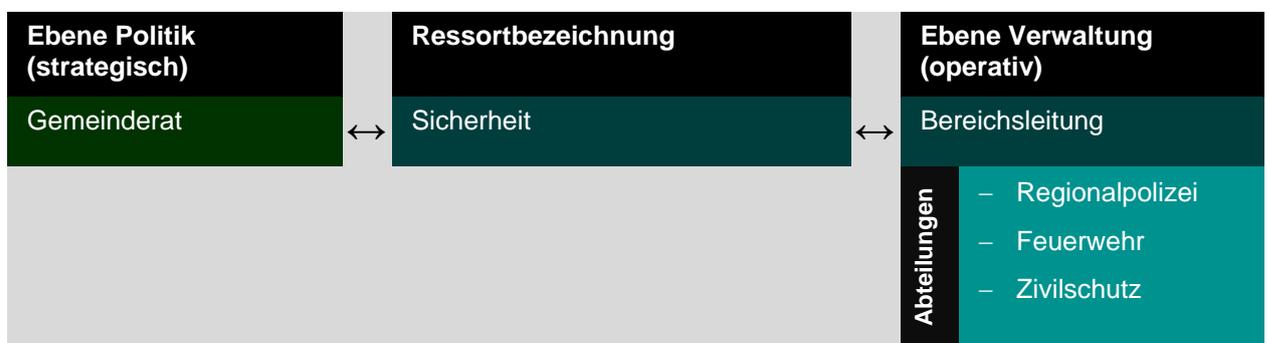
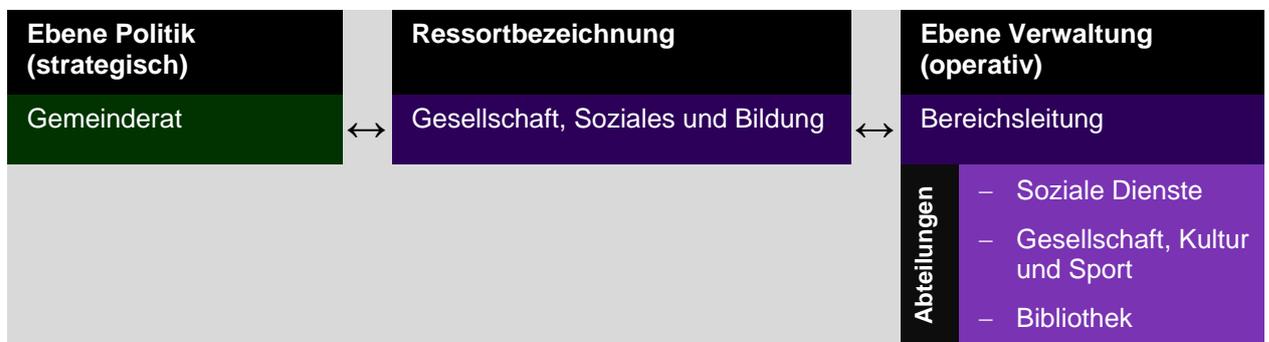
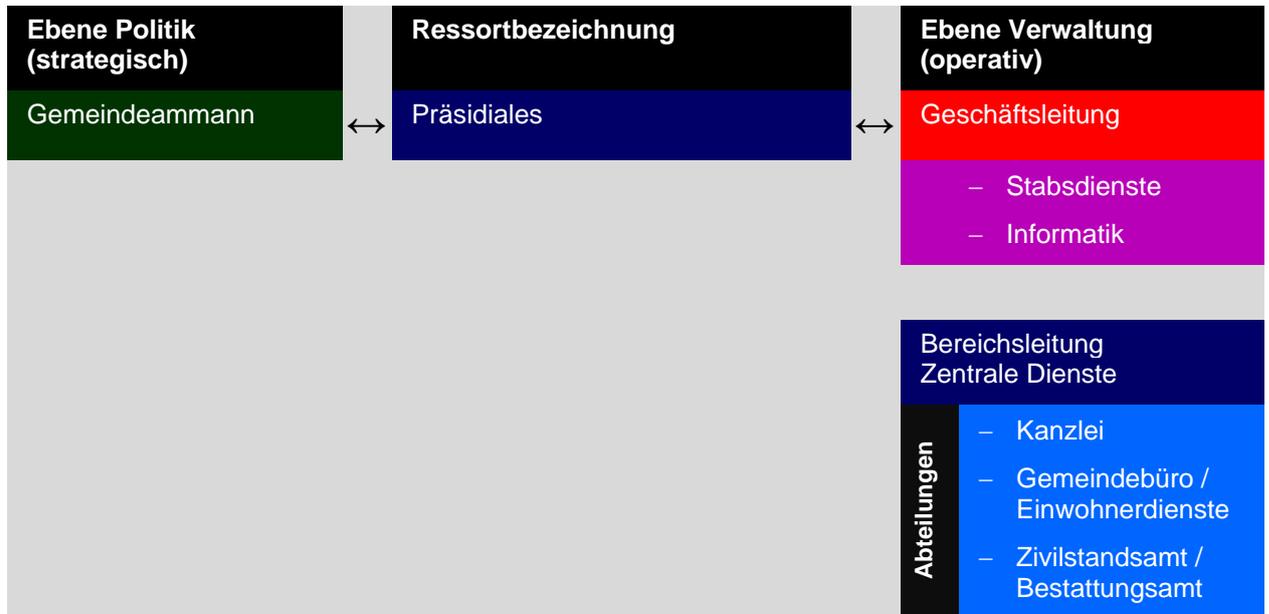
Aus den bisherigen zwei Reglementen über die Anstellung des Gemeindeammanns und die Entschädigung der Behörden wurde neu ein Reglement über die Vergütung für politisch gewählte Personen verfasst. Auch bei der Erarbeitung der Vorlage für dieses gänzlich neue Reglement hat die eingesetzte interfraktionelle Arbeitsgruppe massgebend mitgewirkt. Anlässlich seiner Sitzung vom 26. Juni 2017 hat der Einwohnerrat das neue Vergütungsreglement behandelt. Unter Berücksichtigung verschiedener Änderungen und Anpassungen wurde dieses vom Einwohnerrat mit 26 Ja zu 10 Nein gutgeheissen. Nachdem das fakultative Referendum bis am 31. Juli 2017 nicht ergriffen wurde, ist dieser Beschluss in Rechtskraft erwachsen.

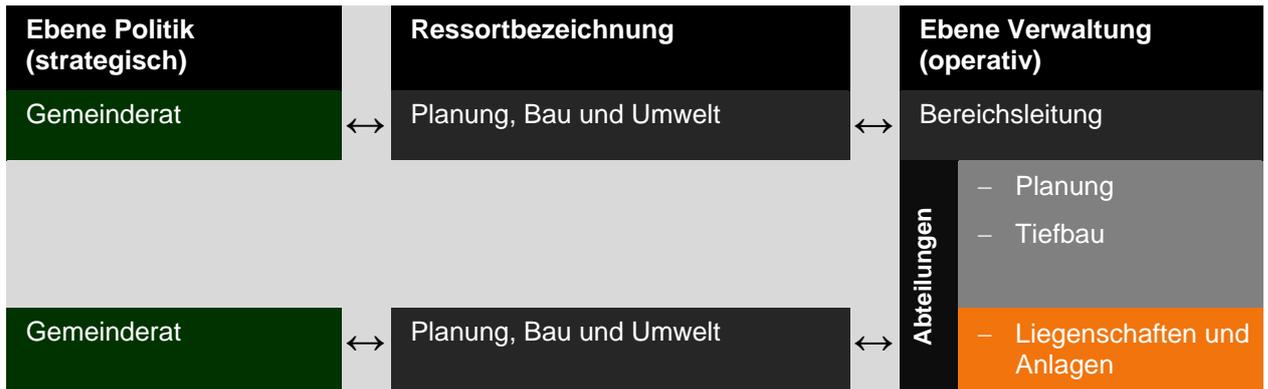
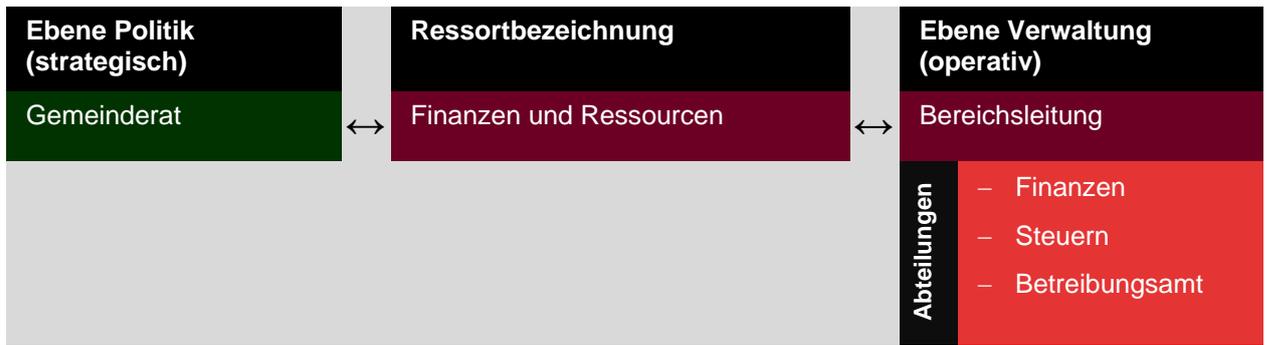
Im Vergütungsreglement für politisch gewählte Personen wird unter anderem auch das Arbeitspensum des hauptamtlichen Gemeindeammanns geregelt. Dieses beträgt neu zwischen 60 bis 80% (Teilamt).

3.3 Ebene Organisation – Zuständigkeit Gemeinderat

Gemäss Gemeindegesetz (§ 36 Abs. 1 GG) ist der Gemeinderat das Führungs- und Vollzugsorgan der Gemeinde. Als solches hat er die Verwaltung zweckmässig und fortschrittlich zu organisieren. Demnach liegt die Kompetenz zur Umsetzung entsprechender Massnahmen beim Gemeinderat. Auf seinen Antrag hin entscheidet der Einwohnerrat über die notwendigen Mittel.

Ausgehend vom neuen Führungsmodell steht jedes der fünf Gemeinderatsmitglieder einem Ressort vor. Wobei der hauptamtliche Gemeindeammann zusätzlich das Ressort «Präsidiales» inne hat. Jedem Ressort ist ein Verwaltungsbereich zugeordnet:





siehe auch Organigramm über die Aufbauorganisation des neuen Führungsmodells (Beilage)

Einhergehend mit diesen organisatorischen Massnahmen ergibt sich eine Reduktion von bisher neun Verwaltungsabteilungen auf neu fünf Verwaltungsbereiche. Diese gliedern sich wiederum in verschiedene Abteilungen. Zur unmittelbaren Unterstützung des Gemeinderates und zur Stärkung der operativen Verwaltungstätigkeit werden Stabsdienste geschaffen.

Die Geschäftsleitung auf der operativen Ebene der Verwaltung besteht aus den fünf Bereichsleitenden, welche die Nahtstelle zu den einzelnen Ressorts der strategischen Ebene der Politik sicherstellen. Der Vorsitz der Geschäftsleitung liegt bei der Funktion des Gemeindegeschäftsführers/der Gemeindegeschäftsführerin, womit eine enge Verbindung mit dem politischen Geschäftsgang sichergestellt wird.

Das Führungsmodell bedarf der stufengerechten Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Hierfür wurde in Zusammenarbeit von Gemeinderat und Verwaltung ein Geschäfts- und Kompetenzreglement erarbeitet. Dessen Erlass liegt in der Zuständigkeit des Gemeinderates, welcher für das Organisieren der Verwaltung verantwortlich ist.

4. MITTELBEDARF

4.1 Belastungen

Für die operative Umsetzung des neuen Führungsmodells bedarf es zusätzlicher personeller Ressourcen. Darauf hat der Gemeinderat bereits in der Abstimmungszeitung zur kommunalen Volksabstimmung vom 12. Februar 2017 über die Gesamtrevision der Gemeindeordnung hingewiesen. Einerseits aufgrund von Erhebungen im Rahmen der Erarbeitung des Führungsmodells und andererseits anhand von getroffenen Annahmen in Bezug auf die erforderlichen Stellenprofile ist von folgendem Bedarf auszugehen:

STELLENPENSEN – URSPRÜNGLICHE ANNAHME ZUHANDEN VOLKSABSTIMMUNG 12. FEBRUAR 2017		
– unabhängig von Führungsmodell / sofort notwendig	* 220 %	CHF 264'000
– mit neuem Führungsmodell / sofort notwendig	** 150 %	CHF 180'000
– mit neuem Führungsmodell / später notwendig	60 %	CHF 72'000
	430 %	CHF 516'000
STELLENPENSEN – REVIDIERTE ANNAHME ZUHANDEN BUDGET 2018		
– unabhängig von Führungsmodell / sofort notwendig	* 120 %	CHF 144'000
– mit neuem Führungsmodell / sofort notwendig	** 150 %	CHF 155'000
– mit neuem Führungsmodell / später notwendig	60 %	CHF 72'000
	330 %	CHF 371'000
<p>* Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 23. Januar 2017 zusätzlich 100 Stellenprozent für den Bereich Planung, Bau und Umwelt, Abteilung Liegenschaften und Anlagen, bewilligt. Unter Anrechnung dessen reduziert sich dadurch der ursprünglich ausgewiesene Bedarf auf noch 120 % bzw. CHF 144'000.</p>		
<p>** Für den Bereich Sicherheit ist eine vollständige Implementierung der Abteilungsleitung Feuerwehr in die Strukturen der Gemeindeverwaltung vorgesehen. Die Pauschalvergütung von CHF 25'000 für das Feuerwehrkommando wird deshalb angerechnet. Dementsprechend reduziert sich der finanzielle Aufwand auf noch CHF 155'000.</p>		

Im Budget 2018 wird unter dem Konto 0220.3010.03 (Allgemeine Dienste) im Zusammenhang mit dem neuen Führungsmodell ein Aufwand von CHF 371'000 ausgewiesen. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei den ausgewiesenen Lohnsummen um Annahmen handelt (100%-Pensum Ø CHF 120'000). Die tatsächlichen Lohnsummen ergeben sich ausgehend vom jeweiligen Stellenprofil anhand der realen Arbeitsmarktsituation. Wobei die Vorgaben des geltenden Personalreglements der Gemeinde Wohlen zu beachten sind. Weiter in Betracht zu nehmen ist, dass auf operativer Ebene die Stellenbesetzungen gestaffelt erfolgen werden. Deshalb ist davon auszugehen, dass im Jahr 2018 die zusätzlich budgetierte Lohnsumme nicht vollumfänglich konsumiert wird. Bei erfolgter Stellenbesetzung wird der entsprechende Aufwand dem betreffenden Verwaltungsbereich zugeordnet.

4.2 Entlastungen

4.2.1 Vergütung Exekutive

Gemäss neuem Führungsmodell ergeben sich Entlastungen bei den Vergütungen auf der Ebene der politischen Exekutive. Diese resultieren einerseits aufgrund der reduzierten Anzahl Gemeinderatsmitglieder. Andererseits erfolgt durch die Anpassung des Pensums des hauptamtlichem Gemeindeammanns (Teilamt 60 – 80%) eine weitere Reduktion der finanziellen Vergütungsaufwände.

Ausgehend von dem vom Einwohnerrat anlässlich seiner Sitzung vom 26. Juni 2017 verabschiedeten Vergütungsreglement für politisch gewählte Personen, ergeben sich folgende Anpassungen:

	AMTSPERIODE 2014/2017 (bisher)	AMTSPERIODE 2018/2021 (neu)
Gemeindeammann	CHF 188'000	max. CHF 152'000
Gemeinderäte		
– Sockelbetrag	CHF 150'000 (6x CHF 25'000)	CHF 120'000 (4x CHF 30'000)
– Globalbetrag	CHF 60'000	CHF 40'000
Total	CHF 398'000	CHF 312'000

Die Vergütungsaufwände für die Mitglieder der Exekutive reduzieren sich somit um jährlich wiederkehrend CHF 86'000. Im Budget 2018 wird die entsprechende Entlastung unter dem Konto 0120.3000.02 (Besoldung Gemeinderat) ausgewiesen.

4.2.2 Externe Beratungsaufwände

Mit der Stärkung der Verwaltung im Rahmen des neuen Führungsmodells ist mittelfristig von einer Entlastung bei den externen Beratungsaufwänden auszugehen. Wobei zu vergegenwärtigen ist, dass insbesondere im Bereich Planung, Bau und Umwelt auch in Zukunft externe Fachspezialisten (z.B. Raumplaner, Hoch- und Tiefbauingenieure, usw.) beizuziehen sind. Es wäre unverhältnismässig und für die Gemeinde Wohlten auch zu kostspielig, sämtliche Fachkompetenzen in diesem Bereich über eigenes Personal abzudecken. Vielmehr sollen bei Bedarf die notwendigen Ressourcen gezielt über den Beizug von externen Dienstleistern erhältlich gemacht werden.

Durch den internen Stellenausbau im Bereich Planung, Bau und Umwelt wird die vermehrte Koordination und Begleitung gemeindeeigener Bauprojekte künftig möglich. Damit lassen sich die personellen Ressourcen optimal einplanen und die finanziellen Mittel gezielt einsetzen. Es können klare Aufträge an externe Partner erteilt werden, welche sich damit auch enger überwachen lassen. Mit der mehrheitlichen Projektführung in der eigenen Verwaltung lassen sich die Effektivität und die Effizienz steigern. Daraus resultiert ein wirkungsvolles und kostenbewusstes Handeln.

Der Umfang externer Beratungsaufwände steht auch in direktem Zusammenhang zur Anzahl der zu realisierenden Projekte. Diesbezüglich ist der angestaute Handlungsbedarf vor allem bei den gemeindeeigenen Liegenschaften und Anlagen gross. Aber auch im Tiefbau und bei der Planung stehen etliche Vorhaben an. Aufgrund der zahlreichen bereits laufenden Projekte ist deshalb kurzfristig mit keiner finanziellen Entlastung zu rechnen.

5. STELLENPROFILE

Mit dem neuen Führungsmodell wird eine grundlegende Reorganisation im Aufbau der Verwaltung vorgenommen. Einerseits wird die Führungsspanne verkürzt, indem eine Reduktion von bisher neun Abteilungen auf neu fünf Bereiche vorgenommen wird, was zu neuen Unterstellungsverhältnissen in der Aufbauorganisation führt. Andererseits werden mit der Schaffung von Stabsdiensten sowie der Bildung der Abteilung Gesellschaft, Kultur und Sport vorhandene Themenbereiche explizit berücksichtigt und zugeordnet.

Die Neuorganisation wird mehrheitlich mit bestehendem Personal vorgenommen. Dabei ist beabsichtigt, dass die Bereichsleitenden, welche in dieser Führungsfunktion der Geschäftsleitung angehören, auch eine Abteilung operativ führen. Damit will das vorhandene Wissen in der Verwaltung bewahrt und optimal genutzt werden, was zur Sicherung der Kontinuität beiträgt. Dieses Vorgehen ist sowohl in personeller als auch in finanzieller Hinsicht ressourcenschonend. Zumal durch eine möglichst geringe Fluktuationsrate der Aufwand für die Rekrutierung und die Einarbeitung von Personal gering gehalten wird. Punktuell werden mit den neu vorgesehenen Stellen erweiterte Kenntnisse gezielt in der Verwaltung aufgebaut.

In der folgenden Übersicht zeigt sich, welche Stellen im Zuge der Umsetzung des neuen Führungsmodells innerhalb der Verwaltung zu besetzen sind:

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Geschäftsleitung	Bezeichnung: Leiter/in Stabsdienste	Gehaltsband: 7
Abteilung: Stabsdienste	Pensum: 100% (neu)	Minimum: CHF 104'524
Stellung: – Leiter/in Stabsdienste	Besetzung: extern	Maximum: CHF 156'785
	Zeitpunkt: im Verlaufe Jahr 2018	
Bemerkung: Die Stabsdienste unterstützen die Geschäftsleitung in den Aufgaben Personalwesen, Kommunikation/PR/Standortmarketing, Controlling/IKS und Projektmanagement. Eine Aufteilung des 100%-Stellenpensums in Teilpensum, auf die jeweiligen Fachkompetenzen angepasst, ist möglich. Priorität erhält dabei das Personalwesen.		

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Zentrale Dienste	Bezeichnung: – Geschäftsleiter/in, – Gemeindeschreiber/in, – Bereichsleiter/in Zentrale Dienste	Gehaltsband: 8
Abteilung: Für sämtliche dem Bereich Zentrale Dienste zugeordneten Abteilungen besteht eine eigene Leitung	Pensum: 100% (vorhanden)	Minimum: CHF 119'888
Stellung: – Vorsitz Geschäftsleitung – Gemeindeschreiber/in – Bereichsleiter/in	Besetzung: intern	Maximum: CHF 179'781
	Zeitpunkt: 1. Januar 2018	
Bemerkung: Dem Aufgabenumfang und dem Anforderungsprofil entsprechend ist vorgesehen, für diese Stelle neu das Gehaltsband 9 zu schaffen. Hierfür bedarf es jedoch einer Revision des Personalreglements, welche dem Einwohnerrat separat zu beantragen ist.		

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Zentrale Dienste	Bezeichnung: Assistenzdienst Gemeinderat / Geschäftsleitung	Gehaltsband: 3
Abteilung: Kanzlei	Pensum: 50% (neu)	Minimum: CHF 53'830
Stellung: – Sachbearbeiter/in	Besetzung: intern	Maximum: CHF 88'846
	Zeitpunkt: 1. Januar 2018	

Bemerkung:

Zur vorgesehenen Entlastung des Gemeinderates in operativen Belangen sowie zur administrativen Unterstützung der Geschäftsleitung ist bei der Abteilung Kanzlei eine zusätzliche Stelle im Umfang von 50 Stellenprozenten vorgesehen. Die Besetzung soll mit der internen Aufstockung einer bestehenden Stelle erfolgen, wobei vorhandene Reserven von 20 Stellenprozenten angerechnet werden.

Dementsprechend sind für die Besetzung der Stelle zusätzliche Stellenpensen im Umfang von 30% erforderlich.

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Gesellschaft, Soziales und Bildung	Bezeichnung: – Geschäftsleitungsmitglied – Bereichsleiter/in Gesellschaft, Soziales und Bildung – Abteilungsleiter/in Soziale Dienste	Gehaltsband: 8
Abteilung: Soziale Dienste	Pensum: 100% (vorhanden)	Minimum: CHF 119'888
Stellung: – Mitglied Geschäftsleitung – Bereichsleiter/in – Abteilungsleiter/in	Besetzung: intern	Maximum: CHF 179'781
	Zeitpunkt: 1. Januar 2018	

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Gesellschaft, Soziales und Bildung	Bezeichnung: Abteilungsleiter/in Gesellschaft, Kultur und Sport	Gehaltsband: 6
Abteilung: Gesellschaft, Kultur und Sport	Pensum: 100% (neu)	Minimum: CHF 86'337
Stellung: – Abteilungsleiter/in	Besetzung: extern	Maximum: CHF 133'790
	Zeitpunkt: im Verlaufe Jahr 2018	

Bemerkung:

Gesellschaftliche Themen wie Gesundheit, Alter, Jugend, Kinderbetreuung sowie Integration haben an Bedeutung gewonnen. Auf übergeordneter Ebene wurden dazu etliche Vorgaben erlassen, für deren Vollzug die Gemeinde zuständig ist. Die Thematik ist komplex. Nur mit einer aktiven Bewirtschaftung können die notwendigen Ressourcen gezielt eingesetzt werden. Bislang war keine Verwaltungseinheit explizit dafür zuständig, was sich insbesondere für die politische Exekutive als schwierig erwies. Im Weiteren ist vorgesehen, dass das bestehende Kultursekretariat dieser Abteilung zugeordnet wird und im Rahmen der vorhandenen Mittel künftig auch dem Thema Sport mehr Bedeutung zukommt.

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Sicherheit	Bezeichnung: – Geschäftsleitungsmitglied – Bereichsleiter/in Sicherheit – Abteilungsleiter/in Feuerwehr	Gehaltsband: 8
Abteilung: Feuerwehr	Pensum: 100% (neu)	Minimum: CHF 119'888
Stellung: – Mitglied Geschäftsleitung – Bereichsleiter/in – Abteilungsleiter/in	Besetzung: extern Zeitpunkt: 1. Januar 2018	Maximum: CHF 179'781

Bemerkung:

Für den Bereich Sicherheit ist eine vollständige Implementierung der Abteilungsleitung Feuerwehr in die Strukturen der Gemeindeverwaltung vorgesehen. Deshalb ist die bisherige Pauschalvergütung von CHF 25'000 für das Feuerwehrkommando, welche künftig entfällt, als Entlastung im Umfang von mindestens 20 Stellenprozent anzurechnen.

Dementsprechend ergeben sich daraus 20% Pensenreserve, welche anderweitig zur Besetzung von Stellen zur Verwendung gelangt.

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Finanzen und Ressourcen	Bezeichnung: – Geschäftsleitungsmitglied – Bereichsleiter/in Finanzen und Ressourcen – Abteilungsleiter/in Steuern	Gehaltsband: 8
Abteilung: Steuern	Pensum: 100% (vorhanden)	Minimum: CHF 119'888
Stellung: – Mitglied Geschäftsleitung – Bereichsleiter/in – Abteilungsleiter/in	Besetzung: intern Zeitpunkt: 1. Januar 2018	Maximum: CHF 179'781

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Planung, Bau und Umwelt	Bezeichnung: – Geschäftsleitungsmitglied – Bereichsleiter/in Planung, Bau und Umwelt – Abteilungsleiter/in Planung	Gehaltsband: 8
Abteilung: Planung	Pensum: 100% (vorhanden)	Minimum: CHF 119'888
Stellung: – Mitglied Geschäftsleitung – Bereichsleiter/in – Abteilungsleiter/in	Besetzung: intern Zeitpunkt: 1. Januar 2018	Maximum: CHF 179'781

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Planung, Bau und Umwelt	Bezeichnung: Abteilungsleiter/in Liegenschaften und Anlagen	Gehaltsband: 6
Abteilung: Liegenschaften und Anlagen	Pensum: 100% (vorhanden)	Minimum: CHF 86'337
Stellung: – Abteilungsleiter/in	Besetzung: extern	Maximum: CHF 133'790
	Zeitpunkt: 1. August 2017	

Bemerkung:

Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 23. Januar 2017 zusätzlich 100 Stellenprozent für den Bereich Planung, Bau und Umwelt, Abteilung Liegenschaften und Anlagen, bewilligt. Diese Stelle, welche per 1. August 2017 mit einem Pensum von 90% besetzt werden konnte, wird dem neuen Führungsmodell angerechnet, wodurch sich der ursprünglich ausgewiesene Bedarf entsprechend reduziert.

Aus der Differenz der bewilligten Stellenpensen (100%) zu den bis anhin tatsächlich beanspruchten Stellenpensen (90%) ergibt sich eine Pensenreserve von 10%, welche anderweitig für die Besetzung von Stellen zur Verwendung gelangt.

ORGANISATION	STELLE	BESOLDUNG (brutto/Jahr)
Bereich: Planung, Bau und Umwelt	Bezeichnung: Sachbearbeiter/in Liegenschaften und Anlagen	Gehaltsband: 3
Abteilung: Liegenschaften und Anlagen	Pensum: 30% (neu)	Minimum: CHF 53'830
Stellung: – Sachbearbeiter/in	Besetzung: extern	Maximum: CHF 88'846
	Zeitpunkt: im Verlaufe Jahr 2019	

Bemerkung:

Die Zuständigkeit für den Unterhalt und die Bewirtschaftung sämtlicher Gemeindeliegenschaften soll künftig der Abteilung Liegenschaften und Anlagen zugeordnet werden. Dazu gehören einerseits die Hauswartungen der Schulanlagen sowie das Administrieren deren Nutzung durch Dritte. Andererseits wird auch das Vertragswesen über die Mietverhältnisse von Gemeindeliegenschaften zusammengeführt. Damit wollen Synergien genutzt und Ressourcen bestmöglich eingesetzt werden. Es ist eine schrittweise Überführung bis ins Jahr 2019 von der Schulverwaltung bzw. der Finanzverwaltung an die Abteilung Liegenschaften und Anlagen vorgesehen.

Da für die Leitung der Abteilung Liegenschaften und Anlagen lediglich 90% anstatt der vom Einwohnerrat am 23. Januar 2017 bewilligten 100% Stellenpensen beansprucht werden, ist für die Besetzung dieser Stelle ein zusätzliches Pensum im Umfang von noch 20 Stellenprozent erforderlich. Dieses Pensum wird aus den vorhandenen Reserven bezogen, welche sich aus den anrechenbaren Einsparungen bei der Bereichsleitung Sicherheit ergeben.

6. ZUSAMMENFASSUNG

6.1 Personelle Mittel

Ausgehend von den für die Umsetzung des neuen Führungsmodells erforderlichen Kompetenzen und den darauf basierenden Stellenprofilen ergibt sich zusammengefasst folgender Pensenbedarf für die Verwaltung:

	PROGNOSE	ANTRAG	ABWEICHUNG
unabhängig von Führungsmodell / sofort notwendig	* 120%	* 110%	- 10%
mit neuem Führungsmodell / sofort notwendig	150%	200%	+ 50%
mit neuem Führungsmodell / später notwendig	60%	20%	- 40%
	330%	330%	+/- 0%

* Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 23. Januar 2017 zusätzlich 100 Stellenprozent für den Bereich Planung, Bau und Umwelt, Abteilung Liegenschaften und Anlagen, bewilligt. Diese Stelle, welche per 1. August 2017 mit einem Pensum von 90% besetzt werden konnte, wird dem neuen Führungsmodell angerechnet, wodurch sich der ursprünglich ausgewiesene Bedarf entsprechend reduziert. Aus der Differenz der bewilligten Stellenpensen (100%) zu den bis anhin tatsächlich beanspruchten Stellenpensen (90%) ergibt sich eine Pensenreserve von 10%, welche anderweitig für die Besetzung von Stellen gelangt.

Die ursprünglich getroffenen Annahmen bezüglich der notwendigen Stellenressourcen für die Einführung des neuen Führungsmodells bestätigen sich. Lediglich in der Staffelung der zeitlichen Notwendigkeit der erforderlichen Pensen ergeben sich geringfügige Verschiebungen dahingehend, dass die Stellen insgesamt etwas früher zur Besetzung gelangen sollen. Wobei es im Rahmen des Rekrutierungsprozesses unter Beachtung der Verfügbarkeiten am Arbeitsmarkt zu Abweichungen vom dargelegten Plan kommen kann.

6.2 Finanzielle Mittel

Mit Bezug auf den ermittelten Pensenbedarf bei der Verwaltung ergibt sich folgender finanzieller Mittelbedarf:

	PROGNOSE	ANTRAG	ABWEICHUNG
unabhängig von Führungsmodell / sofort notwendig	* CHF 144'000	CHF 132'000	- CHF 12'000
mit neuem Führungsmodell / sofort notwendig	** CHF 155'000	CHF 215'000	+ CHF 60'000
mit neuem Führungsmodell / später notwendig	CHF 72'000	CHF 24'000	- CHF 48'000
	CHF 371'000	CHF 371'000	+/- CHF 0

* Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 23. Januar 2017 zusätzlich 100 Stellenprozent für den Bereich Planung, Bau und Umwelt, Abteilung Liegenschaften und Anlagen, bewilligt. Unter Anrechnung dessen reduziert sich dadurch der ursprünglich ausgewiesene Bedarf auf noch CHF 144'000.

** Für den Bereich Sicherheit ist eine vollständige Implementierung der Abteilungsleitung Feuerwehr in die Strukturen der Gemeindeverwaltung vorgesehen. Die Pauschalvergütung von CHF 25'000 für das Feuerwehrkommando, welche künftig entfällt, wird deshalb als Entlastung angerechnet.

Auch die Annahme über den zu erwartenden finanziellen Mehraufwand bewahrheitet sich vollumfänglich. Bei Betrachtung des Pensenbedarfs in Abhängigkeit zum für die jeweilige Stelle massgebenden Gehaltsband, bestätigt sich der ursprünglich angenommene Mittelwert, wonach für eine 100%-Stelle im Durchschnitt von einer Lohnsumme von CHF 120'000 ausgegangen werden kann. Ausgehend vom dargestellten Pensenbedarf und unter Berücksichtigung von anrechenbaren Entlastungen ergibt sich ein jährlich wiederkehrender Mehraufwand von CHF 371'000. Auch diesbezüglich kann es jedoch in Abhängigkeit zur tatsächlichen Arbeitsmarktlage zu Abweichungen kommen.

6.3 Mehraufwand

Das neue Führungsmodell wird in seiner vorliegenden Konzeption somit konkret die folgenden finanziellen Auswirkungen zeitigen:

Belastungen Lohnbedarf Verwaltung	CHF 371'000
Entlastungen Vergütung Exekutive	CHF 86'000
jährlich wiederkehrender Mehraufwand	CHF 285'000

Unter Betrachtung sämtlicher Aspekte resultiert durch die Einführung des neuen Führungsmodells ein jährlicher Mehraufwand von netto CHF 285'000. Von der Belastung des Lohnbedarfs bei der Verwaltung wird die Entlastung für die Vergütung der Exekutive in Abzug gebracht. Beide Positionen liegen in der Gesamtkonzeption des neuen Führungsmodells begründet, womit ein direkter Zusammenhang nach dem Grundsatz der Einheit der Materie besteht. Auf die bestehenden Abhängigkeiten wurde bei den vorangehenden Entscheiden hinsichtlich der Einführung des neuen Führungsmodells jeweils hingewiesen. Im Budget 2018 werden die entsprechenden Belastungen (CHF 371'000 / Konto 0220.3010.03) und Entlastungen (CHF 86'000 / Konto 0120.3000.02) einberechnet.

Dem Einwohnerrat werden deshalb für die Umsetzung des neuen Führungsmodells ab 1. Januar 2018 zusätzliche Stellen für die Verwaltung im Umfang von 330 % und jährlich wiederkehrende Kosten von CHF 285'000 zur Bewilligung beantragt. Da die jährlich wiederkehrenden Verpflichtungen weniger als CHF 300'000 betragen, untersteht der Einwohnerratsbeschluss gemäss der bis am 31. Dezember 2017 noch geltenden Gemeindeordnung (§ 7 Ziff. 4 GO) nicht dem obligatorischen Referendum. Demnach muss keine Volksabstimmung darüber durchgeführt werden. Der Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

7. SCHLUSSBETRACHTUNG

Mit dem neuen Führungsmodell wurde auf Vorlage des Gemeinderates – unter massgebender Mitwirkung des Einwohnerrates und dem notwendigen Entscheid des Stimmvolks über die Gemeindeordnung – in kurzer Zeit ein umfassendes Instrument geschaffen, mit welchem die Gemeinde Wohlen künftig fortschrittlich und wirkungsvoll geführt werden kann. Dabei bleibt das Primat der Politik bestehen, auch wenn auf der Ebene der Verwaltung längst anstehende Reformen umgesetzt und dementsprechend die notwendigen Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden.

Der Gemeinderat hat bei den vorangehenden Reformschritten stets betont, dass für die erfolgreiche Umsetzung des neuen Führungsmodells auch personelle Ressourcen notwendig sein werden. Entsprechend den ursprünglich angestellten Annahmen werden diese anhand detaillierter Ausführungen nun konkret beantragt. Dabei wurde darauf geachtet, dass vorhandene Ressourcen intern bestmöglich genutzt werden, sodass mit einem Minimum an zusätzlichen Mitteln ein Maximum an Wirkung erzielt werden kann.

Die beantragten personellen Ressourcen decken die notwendigsten Mittel ab, welche für die operative Umsetzung des neuen Führungsmodells unabdingbar sind. Unabhängig vom Führungsmodell werden jedoch auch in Zukunft die erforderlichen Stellenpensen der Verwaltung bei Bedarf zusätzlich zur Verfügung zu stellen sein. Dieser Bedarf ergibt sich einerseits aus dem für Wohlen prognostizierten Bevölkerungswachstum, welcher zu einem Mehraufwand bei der Verwaltung in quantitativer Hinsicht führt. Durch das Überbinden von neuen und immer komplexer werdenden Vollzugaufgaben von übergeordneter Ebene an die Gemeinde, wächst andererseits auch der qualitative Bedarf an personellen Ressourcen. Zur möglichst effektiven und effizienten Bewältigung dieser Herausforderungen wird das neue Führungsmodell dienlich sein. Zumal im Rahmen dessen weitere Optimierungen schrittweise vorgesehen sind. So ist mittelfristig die Schaffung eines Gemeindebüros geplant, mit welchem einerseits die Dienstleistung an der Kundschaft gesteigert und andererseits die Abläufe in der Verwaltung noch wirkungsvoller gestaltet werden können.

Am 31. August 2015 haben Einwohnerrat Thomas Hoffmann (CVP), Präsident der Finanzkommission und der zwischenzeitlich zurückgetretene Einwohnerrat Jan L. Severa (FDP), damals Mitglied der Finanzkommission, die Motion 13069 betreffend der Reform der Gemeindeverwaltung und das Postulat 13070 betreffend Prüfung der Einführung eines Geschäftsführermodells eingereicht. Beide Vorstösse wurden vom Gemeinderat anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 21. März 2016 entgegen genommen. Mit der Motion 13069 wurde der Gemeinderat beauftragt, die Gemeindeverwaltung zu reformieren und dabei alle betroffenen Verordnungen und Reglemente bis zum Ende der Legislatur 2014-2017 so anzupassen, dass die Einführung eines Geschäftsführermodells möglich ist. Das Postulat 13070 beinhaltet den Auftrag an den Gemeinderat, die Einführung eines Geschäftsführermodells in der Verwaltung zu prüfen. Wobei die Prüfung im Einklang mit der Motion 13069 betreffend der Reform der Gemeindeverwaltung erfolgen soll. Ziel des Geschäftsführermodells ist gemäss Postulat die strikte Trennung zwischen operativem Tagesgeschäft (Geschäftsleitung mit Geschäftsführer) und strategischer Planung (Gemeinderat). Die Prüfung des Anliegens muss spätestens bis zum Ende der Legislatur 2014-2017 abgeschlossen und dem Einwohnerrat vorgelegt werden.

Der Gemeinderat erachtet die Anliegen sowohl der Motion 13069 (Reform Gemeindeverwaltung) als auch des Postulats 13070 (Einführung Geschäftsführermodell) als vollumfänglich erfüllt. In verschiedenen Einzelschritten wurden zeitgerecht die erforderlichen Massnahmen getroffen und die notwendigen Entscheide von den dafür zuständigen Instanzen herbeigeführt. Mit dem vorliegenden Bericht und Antrag über die operative Umsetzung des neuen Führungsmodells können deshalb die genannten Vorstösse von Einwohnerrat Thomas Hoffmann (CVP) und dem ehemaligen Einwohnerrat Jan L. Severa (FDP) zur Abschreibung gelangen.

Weitere die Gemeindeführung und die Verwaltung betreffende Vorstösse sind noch pendent. Einerseits gehört die an den Gemeinderat überwiesene Motion 13048 betreffend Kostentransparenz bei Geschäften des Einwohnerrats, welche vom damaligen Einwohnerrat Jan L. Severa für die Fraktion FDP/Dorfteil Anglikon eingereicht wurde, dazu. Andererseits betrifft dies auch das Postulat 13081 betreffend neuen Öffnungszeiten bei der Verwaltung, welches durch Einwohnerrätin Anna Keller für die Fraktion Grüne Wohlen zur Einreichung gelangte. Der Gemeinderat beabsichtigt im Rahmen der operativen Umsetzung des neuen Führungsmodells beiden Vorstössen gerecht zu werden und dem Einwohnerrat zu gegebener Zeit darüber Bericht zu erstatten und Antrag zu stellen.

8. ANTRAG

Der Gemeinderat stellt Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, folgende Anträge:

-
- 1. Für die operative Umsetzung des neuen Führungsmodells ab 1. Januar 2018 werden für die Gemeindeverwaltung zusätzliche Stellenpensen im Umfang von 330% sowie jährlich wiederkehrenden Verpflichtungen von CHF 285'000 bewilligt.**
 - 2. Die Motion 13069 betreffend der Reform der Gemeindeverwaltung wird abgeschrieben.**
 - 3. Das Postulat 13070 betreffend Prüfung der Einführung eines Geschäftsführermodells wird abgeschrieben.**
-

Freundliche Grüsse



Paul Huwiler
Vizeammann



Christoph Weibel
Gemeindeschreiber

Beilagen

- Organigramm neues Führungsmodell Wohlen

Verteiler

- Einwohnerrat
- Gemeinderat
- Medien