

Einwohnerrat
5610 Wohlen AG

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

19. Mai 2025

Bericht und Antrag 15149

Erhöhung Stellenplan für das Jahr 2026:

- **Bereich Zentrale Dienste – Regionales Zivilstandsamt (50%)**
 - **Bereich Gesellschaft, Soziales & Bildung – Schulsozialarbeit (80%)**
 - **Bereich Sicherheit – Regionalpolizei (200%)**
 - **Bereich Volksschule – Schulverwaltung, Administration Musikschule (55%)**
 - **Bereich Planung, Bau & Umwelt – Umwelt & Energie (20% + 40%)**
-

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Zuständigkeit

Gemäss Gemeindeordnung (GO Wohlen § 28 Abs. 2 Ziff. 14) fasst der Einwohnerrat Beschluss über die Veränderung der Summe der Stellenprozente des festangestellten Gemeindepersonals. Ausgehend davon wird in jedem Fall für sämtliche Pensenerhöhungen ein Bericht und Antrag an den Einwohnerrat gerichtet.

1.2 Stellenetat der Gemeindeverwaltung / Finanzplan

Der Gemeinderat hat im Juni 2018 die Mitglieder der Geschäftsleitung beauftragt, zum aktuellen Stand eine Gesamtbeurteilung des Stellenspiegels ihrer Bereiche für die nächsten zehn Jahre zu erstellen. Diese wird jeweils jährlich überprüft und angepasst. Die Gesamtbeurteilung diene dem Gemeinderat zunächst intern zur Abschätzung des Gesamtbedarfs und in der Folge zur Festlegung des politischen Vorgehens.

Auf der Basis dieser Erhebungen wurde der **«Stellenetat der Gemeindeverwaltung – voraussichtliche Entwicklung»** erstellt, welcher als ein integrierter Bestandteil des Finanzplanes der Einwohnergemeinde die fortlaufende Veränderung aufzeigt. Die Aufstellung über die voraussichtliche Entwicklung des

Stellenetats dient einerseits zur transparenten Orientierung der politischen Entscheidungsträger und andererseits zur weiteren Schärfung des Finanzplanes. Der Einwohnerrat soll einerseits Kenntnis über den aktuellen Stand des Stellenplanes erhalten und andererseits einen umfassenden Überblick über den voraussichtlichen Stellenbedarf der Gemeindeverwaltung der jeweils kommenden 10 Jahre.

Der Finanzplan 2026–2035 (Geschäftsnummer 15135), in welchem der **«Stellenetat der Gemeindeverwaltung – voraussichtliche Entwicklung»** bereits zum sechsten Mal dargestellt ist, wurde anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 10. März 2025 behandelt und zur Kenntnis genommen.

Eine Prognose der Stellenentwicklung in der Gemeindeverwaltung über den genannten Zeithorizont gestaltet sich äusserst schwierig. Auf das Aufgabengebiet der einzelnen Bereiche und Abteilungen bezogen, müssen in Anbetracht der zu erwartenden Entwicklung, naheliegende Annahmen getroffen werden. Dabei gelangen folgende Indikatoren zur Anwendung:

Stellenetat Gemeindeverwaltung Wohlen 2026 bis 2035	
<u>Quantität</u> Betrachtung der Geschäftslast (Anzahl zu verarbeitender Geschäftsfälle) unter Berücksichtigung der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung. Abschätzung mittelbarer oder unmittelbarer Einflüsse diesbezüglich auf das entsprechende Aufgabengebiet (lineare oder progressive/degressive Entwicklung).	<u>Recht</u> Betrachtung der rechtlichen Entwicklung hinsichtlich Zuständigkeit (Verantwortung für Vollzug) und Komplexität (Umfang/Einflüsse auf Vollzug). Abschätzung der zu erwartenden Auswirkungen auf das entsprechende Aufgabengebiet.
<u>Qualität</u> Berücksichtigung der Komplexität von Vollzugsaufgaben. Betrachtung ob die Abläufe im entsprechenden Aufgabengebiet durch übergeordnete oder selbstbestimmte Organisationsänderungen komplizierter sowie aufwändiger werden oder ob eine Vereinfachung zu erwarten ist.	<u>Technik</u> Berücksichtigung der technischen Entwicklung. Betrachtung automatisierter Abläufe mit Unterstützung von Informatikmitteln. Abschätzung der Einflüsse auf die Prozesse unter Berücksichtigung der Entwicklungen von E-Government.
<u>Gesellschaft</u> Einbezug der gesellschaftlichen Entwicklung hinsichtlich der Bevölkerungsstrukturen. Berücksichtigung der zu erwartenden Einflüsse auf das entsprechende Aufgabengebiet (Alter, Migration, Bildung usw.)	<u>Organisation</u> Weitestgehende Berücksichtigung absehbarer organisatorischer Entwicklungen (z.B. Schaffung Gemeindebüro, Übernahme regionale Aufgaben usw.). Inputs auf das organisatorische Design von Abläufen. Einbezug personeller Entwicklungen (Aus-/Weiterbildung, Pensionierungen usw.).

Ausgehend von den in Betracht zu nehmenden Indikatoren spielt insbesondere das Mengengerüst – gestützt auf der Prognose des Bevölkerungswachstums – eine entscheidende Rolle. Hierzu bestehen verschiedene Planungsgrundlagen. Basierend auf den vorhandenen Erhebungen diesbezüglich, ist über den massgebenden Zeithorizont von zehn Jahren bis im Jahr 2035 von einem jährlichen Anstieg der Einwohnerzahl von bis zu 400 Personen auszugehen.

Wie aus den in Betracht zu nehmenden Indikatoren herzuleiten ist, ist im Rahmen des Mengengerüsts (Einwohnerzahl) auch die strukturelle und demografische Situation zu beachten. Dabei bestehen in Bezug auf die jeweiligen Aufgabengebiete der betreffenden Bereiche und Abteilungen unterschiedliche Abhängigkeiten, welche es zu berücksichtigen gilt. Dazu liegen ebenfalls verschiedene Planzahlen vor, welche individuell bei der Bedarfserhebung mit einzubeziehen sind.

Der Stellenetat weist den Bedarf für das Jahr 2026 aus und die damit verbundene Anpassung des Stellenplanes:

Zentrale Dienste	Ist	Bedarf 2026	Soll
Kanzlei	500%	+ 0%	500%
Einwohnerdienste	530%	+ 0%	530%
Zivilstandsamt/Bestattungsamt	250%	+ 50%	300%
Total	1'280%	+ 50%	1'330%

Gesellschaft, Soziales & Bildung	Ist	Bedarf 2026	Soll
Soziale Dienste	760%	+ 0%	760%
Gesellschaft, Kultur & Sport	210%	+ 60%*	270%
Bibliothek	240%	+ 0%	240%
Schulsozialarbeit	395%	+ 80%	475%
Total	1'605%	+ 80%	1'745%

* Die Beantragung erfolgt mittels einem separatem Bericht & Antrag.

Volksschule	Ist	Bedarf 2026	Soll
Anstellung Personalreglement Gemeinde (Verwaltung, Informatik, Sekretariate)	775%	+ 55%	830%
Total	775%	+ 55%	830%

Sicherheit	Ist	Bedarf 2026	Soll
Regionalpolizei	2'000%	+ 200%	2'200%
Feuerwehr	165%	+ 0%	165%
Militär	50%	+ 0%	50%
Zivilschutz (über Verband angestellt)	0%	+ 0%	0%
Total	2'215%	+ 200%	2'415%

Finanzen & Ressourcen	Ist	Bedarf 2026	Soll
Finanzen	580%	+ 0%	580%
Steuern	980%	+ 0%	980%
Betreibungsamt	1'020%	+ 0%	1'020%
Total	2'580%	+ 0%	2'580%

Planung, Bau & Umwelt	Ist	Bedarf 2026	Soll
Bereichsleitung	100%	+ 0%	100%
Sekretariat	300%	+ 40%	340%
Tiefbau & Verkehr	380%	+ 0%	380%
Umwelt & Energie	80%	+ 20%	100%
Werkhof	1'190%	+ 0%	1'190%
Ortsentwicklung	60%	+ 0%	60%
Baugesuche	220%	+ 0%	220%
Liegenschaften & Anlagen	460%	+ 0%	460%
Hauswarte	1'470%	+ 15%*	1'485%
Reinigungspersonal	1'115%	+ 0%	1'115%
Total	5'375%	+ 90%	5'465%

* Aufwuchs aufgrund zusätzlicher Kindergartenabteilung Farn. Es erfolgt kein separater Antrag, da die zusätzlichen Pensen (15%) im Baukredit ausgewiesen und im Budget berücksichtigt werden.

2. STELLENBEDARF BEREICH ZENTRALE DIENSTE – REGIONALES ZIVILSTANDSAMT

2.1 Quantität

Das regionale Zivilstandsamt Wohlen nahm am 1. Januar 2004 seinen Betrieb mit einer Zuständigkeit für 29'990 Einwohnerinnen und Einwohnern auf. In der Zwischenzeit ist die Einwohnerzahl per 31. Dezember 2023 auf 40'170 gestiegen, was einer Erhöhung von rund 34% entspricht. Es wird davon ausgegangen, dass das Bevölkerungswachstum im Bezirk Bremgarten auch in den nächsten Jahren nicht stagnieren wird. Damit einhergehend steigt auch die Anzahl der zu verarbeitenden Geschäftsfälle. Wurden im Jahr 2005 noch 659 Geschäftsfälle beurkundet, stieg die Anzahl im Jahr 2024 auf 1'057 an.

Die zivilstandsamtlichen Tätigkeiten sind laufenden Veränderungen unterworfen, welchen es sich anpassen gilt. So übernahm das Zivilstandswesen in den vergangenen Jahren zahlreiche zusätzliche Aufgaben wie beispielsweise:

- Eingetragene Partnerschaft bzw. Ehe für Alle
- Entgegennahme der gemeinsamen elterlichen Sorge und der Erziehungsgutschriften im Zusammenhang mit der Kindesanerkennung
- Vorregistrierung der Personendaten im Zusammenhang mit der Einbürgerung
- Die Entgegennahme der Erklärung des eingetragenen Geschlechts
- Anpassung der Heimateorte bei Fusionen sowie die Anpassung der Namensschreibweisen (Einführung neue Sonderzeichen)
- Eintragung des Hinterlegungsortes von Vorsorgeaufträgen
- Ausstellung von Leichenpässen

Auch wird im Hinblick auf das neue Namensrecht und der Einführung der Doppelnamen (Namenserklärungen) von weiteren erheblichen und komplexen Mehraufwänden ausgegangen.

2.2 Qualität

Zivilstandsbeamtinnen und -beamte sind öffentliche Urkundspersonen. Voraussetzung zur Ausübung dieser Funktion ist die Erlangung des entsprechenden eidgenössischen Fachausweises bzw. der Nachweis der erforderlichen Kenntnisse anhand nachgewiesener langjähriger Berufserfahrung. Die Tatsache, dass die Schweiz für die Funktion der Zivilstandsbeamtinnen und Zivilstandsbeamten eine Eidgenössische Prüfung vorsieht, beweist eindrücklich, dass es sich um eine Tätigkeit mit hohen Anforderungen und grosser Verantwortung handelt, welche in der entsprechenden Qualität erfüllt werden muss. Die durch die Zivilstandsämter geführten Register und ausgestellten Urkunden erbringen für die durch sie bezeugten Tatsachen vollen Beweis (ZGB Art. 9).

Die Arbeit im Zivilstandswesen zeigt sich zudem sehr vielseitig und setzt somit für die Erfüllung der Aufgaben wiederum ein breites Fachwissen voraus. Mit der rechtsverbindlichen Beurkundung aller relevanter Personendaten wird die wichtigste Informationsbasis für das Verwaltungshandeln auf sämtlichen Ebenen sichergestellt.

2.3 Gesellschaft

Die Gesellschaftsstruktur hat sich in den letzten 20 Jahren verändert. Die entsprechenden Entwicklungen wirken sich erheblich auf die Arbeiten im Zivilstandswesen aus. Fanden beispielsweise im Jahr 2005 58.59% der Eheschliessungen mit ausschliesslicher Beteiligung von Schweizer Staatsangehörigen statt, reduzierte sich dieser Anteil bis ins Jahr 2024 auf noch 37%. Ebenso wird fortwährend ein Anstieg der Anzahl von internationaler Beteiligung aus sogenannten Drittstaaten mit komplexeren Zivilstandsdokumenten registriert. Damit einhergehend steigt ebenso der Anspruch an die benötigten Dokumente, welche aufwändig verifiziert werden müssen.

Die Übertragung der Verantwortung für die Prüfung der ausländischen Zivilstandsurkunden vom Kanton an die einzelnen Zivilstandsämter führte zu einem grossen zusätzlichen Zeitaufwand. Insbesondere bei Beteiligung von Staaten, welche Dokumente in mangelnder Qualität ausstellen oder bei Ländern, aus denen

Urkunden nicht oder nur schwer beschafft werden können. Die verbunden mit der Zunahme des Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund stehende Internationalisierung der Zivilstandsereignisse führt zu einer erheblichen Zunahme der Komplexität der einzelnen Geschäftsfälle. Die damit einhergehenden Tätigkeiten, insbesondere die intensivere Beratung und Begleitung der Kundschaft, bindet enorme personelle Ressourcen.

Nicht unerhebliche Veränderungen sind ebenso im Bestattungswesen spürbar. So steigt einerseits die Anzahl der Todesfälle kontinuierlich an. Andererseits führen auch hier die vermehrten Ereignisse unter Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund zu Mehraufwänden. Die mit einem Todesfall verbundene Ermittlung der gesetzlichen Erben zeigt sich oftmals als schwierig und zeitintensiv. Der Aufwand hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht.

2.4 Recht

Zahlreiche Veränderungen und Anpassungen in der Gesetzgebung stellten die Zivilstandsämter in den letzten Jahren immer wieder vor neue grosse Herausforderungen. Einerseits müssen neue Prozesse und Aufgaben entwickelt und übernommen werden und andererseits muss das Fachwissen der Zivilstandsbeamtinnen und -beamten stets auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Das stetige Aneignen von Wissen und die Absolvierung von Weiterbildungen ist für das Personal obligatorisch und unumgänglich.

2.5 Technik

Mit der Einführung des gesamtschweizerischen Personenstandsregisters sind einige Abläufe in Bezug auf die Handhabung der Daten von Personen mit Schweizer Bürgerrecht vereinfacht worden. So können sämtliche Daten von Personen mit Schweizer Bürgerrecht für eine Beurkundung direkt abgerufen und so auf separate Dokumente des Heimatortes verzichtet werden.

Damit einhergehend erhöhten sich jedoch die Anforderungen an die Registrierung der Personenstandsdaten ausländischer Staatsangehöriger, da neu für jedes Ereignis der komplette Datensatz aufgenommen und registriert werden muss.

Mit der Einführung der Software «Infostar NG» im November 2024 konnte für das Zivilstandswesen ein grosser Schritt in Richtung der Digitalisierung getätigt werden. Das Programm erlaubt neu die elektronische Ablage von Belegen. Für die Zukunft stellt das neue System eine Erleichterung dar, weil auf einfache Weise auf Dokumente zugegriffen werden kann. Allerdings ergibt sich aus der fortlaufenden Digitalisierung der Akten (Scanning, Indexierung) ein zusätzlicher Arbeitsprozess, welcher zu bewerkstelligen ist.

2.6 Organisation

Seit 2004 ist das Regionale Zivilstandsamt für die Gemeinden Büttikon, Dottikon, Hägglingen, Niederwil, Sarmenstorf, Uezwil, Villmergen und Wohlen zuständig. Trotz des verzeichneten Wachstums der Bevölkerung in der Region und dem damit einhergehenden frappanten Anstieg der zu verarbeitenden Geschäftsfälle, wurden seither keine Begehren um generelle Anhebung der Stellenpensen gestellt.

Im Zuge der Neuorganisation des Bestattungs- und Inventurwesens wurden auf das Jahr 2015 hin intern 50 Stellenprozente an das Regionale Zivilstandsamt zugeteilt, ohne dass dabei der Stellenetat in der Gemeindeverwaltung insgesamt ausgebaut werden musste (pensenneutral). Diese Stellenprozente dienen der Bewerkstellung des Bestattungswesens ausschliesslich für die Gemeinde Wohlen und sind nicht an die Tätigkeiten zur Führung des Regionalen Zivilstandsamtes anzurechnen, an dessen Aufwänden sich die Vertragsgemeinden anteilmässig beteiligen. Dementsprechend stehen vom gesamthaften Stellenetat von 250% für die zivilstandsamtlichen Tätigkeiten seit der Regionalisierung im Jahr 2004 unverändert 200 Stellenprozente zur Verfügung.

Für das Projekt zur Digitalisierung/Mikroverfilmung und Umsetzung Abschlusskontrolle Familienregister gemäss Bundesvorgabe, wurden dem Regionalen Zivilstandsamt temporäre Mittel ausserordentlich zur Verfügung gestellt (Bericht und Antrag 14088 vom 20. Juli 2020). Grund für dieses Vorgehen war auch, dass die personellen Ressourcen damals nicht ausreichten, um die mit dem Projekt verbundenen zusätzlichen Aufgaben wahrnehmen zu können. Dazu wurde seitens des Gemeinderates unter anderem das Folgende ausgeführt: *«Kurzfristig wird in dieser ausserordentlichen Angelegenheit jedoch keine Lösung in der generellen Erhöhung der Stellenpensen gesehen. Eine solche ist unter Berücksichtigung der vorhandenen*

Abteilungsstrukturen auf den Regelbetrieb auszulegen und muss möglicherweise in einem späteren Zeitpunkt in Betracht genommen werden. Im Rahmen der Finanzplanung 2021–2030 wird bei der Darlegung der voraussichtlichen Entwicklung des Stellenetats im Jahr 2030 eine Pensenerhöhung um 50% beim Regionalen Zivilstandsamt vorgesehen. Wobei sich der Zeitpunkt – in Abhängigkeit des sich aufgrund verschiedener Indikatoren ergebenden Bedarfs – vorverschieben kann.»

Angesichts des Dargelegten besteht nun die Notwendigkeit, die bereits seit Jahren eingeplanten zusätzlichen 50% Stellenprozente dem Regionalen Zivilstandsamt zur Verfügung zu stellen. Sowohl mit organisatorischen Massnahmen als auch mit persönlich intensivem Engagement der Mitarbeitenden konnte die Erhöhung des Stellenetats bislang vermieden werden. Nun ist jedoch der Zeitpunkt gekommen, in welchem zur ordentlichen Aufrechterhaltung des Regelbetriebs die beantragten Stellenpensen unbedingt in Anspruch genommen werden müssen.

Mit zusätzlichen infrastrukturellen Aufwänden ist mit der Anhebung des Stellenetats beim Regionalen Zivilstandsamt derzeit nicht zu rechnen. Es ist geplant, die notwendige Stellenetaterhöhung durch Aufstockung von bestehenden Pensen sicherzustellen. Die vorhandene Arbeitsplatzinfrastruktur reicht somit aus. Ebenso fallen keine Rekrutierungskosten in einem schwierigen Arbeitsmarktumfeld an und es muss nicht in die aufwändige Einarbeitung neuer Mitarbeitender investiert werden.

Wie erwähnt, werden die Kosten zur Führung des Regionalen Zivilstandsamtes unter den Vertragsgemeinden entsprechend ihrer Einwohnerzahl anteilmässig getragen. Die Gemeinde Wohlen hatte dabei in den letzten Jahren jeweils einen Anteil von 44% an den Gesamtkosten zu finanzieren.

3. STELLENBEDARF BEREICH GESELLSCHAFT, SOZIALES & BILDUNG – SCHULSOZIALARBEIT

Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 7. Dezember 2009 die Einführung der Schulsozialarbeit per Schuljahr 2010/2011 beschlossen. Die Schulsozialarbeit setzt sich zum Ziel, Kinder und Jugendliche in ihrem Prozess des Erwachsenwerdens zu begleiten, sie bei einer befriedigenden Lebensgestaltung zu unterstützen und ihre Kompetenzen zur Lösung von persönlichen oder sozialen Problemen zu fördern. Dabei arbeitet sie mit Lehrpersonen, weiteren Fachpersonen der Kinder- und Jugendhilfe sowie mit der Schulleitung zusammen. Das Angebot der Schulsozialarbeit steht allen Zielgruppen niederschwellig, vertraulich, freiwillig und unentgeltlich zur Verfügung.

Die Schulsozialarbeit ist in den Bereichen Beratung, Intervention, Prävention und Früherkennung tätig. Dazu nutzt sie Methoden der Sozialen Arbeit wie Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Präventions- und Projektarbeit und arbeitet mit einer systemischen und ressourcenorientierten Haltung. Die Ressourcen der Schulsozialarbeit werden in Wohlen schwergewichtig an der Primarschule und am Kindergarten eingesetzt. Damit kann frühzeitig unterstützt werden, was in Folge Fälle an der Oberstufe reduziert.

Die Schulsozialarbeit in ihrer Rolle als unabhängige Stelle spielt insgesamt eine zentrale Rolle für die Aufrechterhaltung der Tragbarkeit vieler Schülerinnen und Schüler in den Regelstrukturen und ist eine bewährte, niederschwellige und unverzichtbare Ressource, den Herausforderungen zu begegnen.

Nebst der Entlastung der Schule verringert eine Stärkung der Schulsozialarbeit insbesondere den Bedarf an nachgelagerten Massnahmen im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes oder Unterstützungsleistungen der Sozialhilfe. Die dadurch erzielbaren finanziellen Minderausgaben sind nicht zu unterschätzen. So wurden nebst der Schule auch aus den Kreisen der kommunalen Politik vermehrt Forderungen nach einer Stärkung der Schulsozialarbeit laut.

3.1 Quantität

Die Anzahl der zu betreuenden Schülerinnen und Schüler bildet die wichtigste Grundlage, um die für die Schulsozialarbeit einzusetzenden Stellenprozente festzulegen. Bei der Einführung der Schulsozialarbeit per Schuljahr 2010/2011 wurde nach Empfehlung des Kantons pro 700 Schülerinnen und Schüler 100 Stellenprozente geschaffen.

Das Departement Bildung, Kultur und Sport empfiehlt in seiner Handreichung inzwischen eine Vollzeitstelle pro 375 Schülerinnen und Schüler. Diese Empfehlung wird durch einschlägige Fachorganisationen gestützt. Sollten die Gegebenheiten vor Ort eine breite Gewichtung der Präventionstätigkeit ergeben, empfiehlt es sich zudem, die Schulsozialarbeit mit zusätzlichen Stellenprozenten auszustatten. Davon ist in Wohlen aufgrund der sozioökonomischen Gegebenheiten grundsätzlich auszugehen.

Prinzipiell gilt eine angemessene Stellendotation als wichtiges Qualitätskriterium professioneller Schulsozialarbeit. Zudem gilt festzuhalten, dass eine umfassende Wirksamkeit von Schulsozialarbeit erst mit ausreichender personeller Ressourcierung erzielt werden kann. Die derzeitige Relation von Schülerinnen und Schüler zu den eingesetzten Stellenprozenten der Schulsozialarbeit Wohlen werden aus fachlicher Sicht als eindeutig ungenügend bewertet. Die Schulsozialarbeit verfügt in Wohlen lediglich über 360 Stellenprozente, wovon 15 Stellenprozente für die personelle, organisatorische und fachliche Führung der Abteilung Verwendung finden. Damit steht zurzeit nur etwas über die Hälfte der empfohlenen personellen Ressourcen zur Verfügung.

Für die von der Schulsozialarbeit Wohlen an der Volksschule Büttikon geleistete Schulsozialarbeit stehen 35 Stellenprozente zur Verfügung. Diese sind vollumfänglich von der Gemeinde Büttikon finanziert und finden im Rahmen folgender Ausführungen keine Beachtung.

Einhergehend mit den hiernach dargelegten Entwicklungen ist eine Erhöhung der zur Verfügung stehenden Ressourcen um mindestens 80 Stellenprozente nötig, um weiterhin eine wirkungsvolle Schulsozialarbeit an allen Standorten der Schule Wohlen zu betreiben.

SSA Wohlen (exkl. Büttikon)	
Anzahl Schülerinnen und Schüler (2025)	2'400
Stellenprozente Soll pro 375 Schülerinnen und Schüler (Empfehlung BKS)	100
Stellenprozente Soll für 2400 Schülerinnen und Schüler	640
Stellenprozente Ist (2025)	360
<i>Soll-Ist-Abweichung (2025)</i>	<i>-280</i>
Zusätzlich beantragte Stellenprozente	+80
Stellenprozente neu (ab 2026)	440
<i>Soll-Ist-Abweichung (ab 2026)</i>	<i>-200</i>

Gemäss Empfehlung des Kantons wären die personellen Ressourcen in Wohlen um mindestens 280 Stellenprozente zu erhöhen. Die ersuchte Erhöhung der Pensen um 80 Stellenprozent kann als äusserst moderat erachtet werden.

Die zur Verfügung stehenden Personalressourcen werde unter Berücksichtigung der Anzahl Schülerinnen und Schüler und den weiteren relevanten Gegebenheiten möglichst gleichmässig über die Schulstandorte verteilt.

3.2 Qualität

Die Komplexität der zu bearbeitenden Fälle und Problemstellungen ist in den letzten Jahren weiter deutlich gestiegen. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Äusserst herausfordernde familiäre Strukturen, in welchen die Bedürfnisse der Kinder nicht adäquat berücksichtigt werden können, spielen oft eine Rolle.

Die psychische Gesundheit der Kinder und Jugendlichen hat stark abgenommen. So leiden gemäss einer Studie der Unicef 37% der Jugendlichen in der Schweiz und in Liechtenstein an psychischen Problemen. Diese haben einen grossen Einfluss auf den Schulalltag. Die monatelangen, teils über einjährigen Wartezeiten bei psychotherapeutischen und jugendpsychiatrischen Angeboten sorgen dafür, dass die Schulsozialarbeit regelmässig zusätzliche psychologische Begleitung übernimmt, welche sehr zeitintensiv ist.

Zunehmend leiden auch Eltern und Erziehungsberechtigte an psychischen Erkrankungen, was die Familiensysteme und somit das Wohlbefinden der Kinder und Jugendliche zusätzlich belastet. In diesem Zusammenhang hat auch die Problematik des Schulabsentismus an Bedeutung gewonnen. Die Anzahl an notwendigen Gefährdungsmeldungen hat sich ebenfalls weiter erhöht.

Aufgrund der oben erwähnten Gegebenheiten kann seitens Schulsozialarbeit mittlerweile weder Präventionsarbeit noch Früherkennung im erforderlichen Masse gewährleistet werden. Vermehrt müssen solche Angebote abgebaut werden, aufgrund wachsender Anzahl Akutsituationen, deren Betreuung keinen Aufschub erlaubt. So findet unlängst auch keine Elternbildungsangebote mehr statt.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Schulleitungen, Lehrpersonen, Schulsozialarbeit und weiteren involvierten Stellen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Sowohl bei den Schulleitungen wie auch den Lehrpersonen steigt der Bedarf an Beratung seitens Schulsozialarbeit enorm. Die Schulsozialarbeit entlastet die Schulleitungen entscheidend von zeitaufwändigen Abklärungs-, Moderations- und Schlichtungsaufgaben und übernimmt bei der Fallbearbeitung oft die Koordinationsarbeit zwischen allen Beteiligten. Lösungsfindungen in Einvernehmen mit den Eltern haben an Bedeutung gewonnen. Sie benötigen intensivere und fundiertere Abklärungen und beanspruchen vermehrt zeitliche Ressourcen.

Die zunehmend für Interventionen verwendeten Ressourcen fehlen bei der Früherkennung und Prävention, was das Schulsystem wiederum belastet. Dies zeigt sich besonders in der markanten Steigerung der Beratungsstunden.

Auch die Schulleitungskonferenz betont die Bedeutung der Schulsozialarbeit für die Wohler Volksschule:

Das niederschwellige und effektive Angebot der Schulsozialarbeit ermöglicht präventives Handeln, Früherkennung und gezielte Intervention und trägt damit massgeblich zu einem guten Schulklima und zur Entlastung der Schulleitungen und Lehrpersonen bei. Den Schulsozialarbeitenden kommt zudem eine wichtige Funktion der Triage und Koordination zwischen Schule, Elternhaus und Fachstellen zu. Die Schulleitungskonferenz fordert deshalb eine Ausstattung der Schulsozialarbeit, die der Grösse und den sozialen Herausforderungen der Schule Wohlen Rechnung trägt.

Die Weiterführung der Schulsozialarbeit gemäss dem bei der Einführung festgelegten Auftrag ist nur möglich, wenn die personellen Ressourcen mindestens im beantragten Umfang erhöht werden. Auch die Umsetzung des Präventionskonzepts der Schule Wohlen ist andernfalls nicht möglich.

3.3 Gesellschaft

Die aktuellen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen verbunden mit zunehmendem Leistungsdruck bei Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern beeinträchtigen insbesondere das Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen. Die gegenwärtigen geopolitischen Geschehnisse, wie der Ukrainekrieg oder andere Konflikte tragen ihrerseits zu dieser Entwicklung bei.

Der psychische Zustand der Jugend ist deutlich geschwächt. Die Schule Wohlen sieht sich zunehmend mit Schülerinnen und Schülern mit psychischen Problemen konfrontiert. Eine aktuelle Erhebung der Fachhochschule Nordwestschweiz zum Thema soziale Resilienz kam beispielsweise bei der Oberstufe Junkholz hinsichtlich Depressionen und Ängsten unlängst zum Schluss, dass sich 30 Prozent der Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse schwer und weitere 7 Prozent mittelschwer psychisch belastet fühlen. Diese Werte liegen im Durchschnitt der in der Nordwestschweiz erhobenen Werte.

3.4 Recht

Das Schulgesetz des Kantons Aargau ermöglicht den Trägern der Schule den Einsatz von Schulsozialarbeit. Das kantonale Departement Bildung, Kultur und Sport unterstützt dabei die Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sowie die Schulträger in fachlichen Belangen. Fachtagungen und Weiterbildungsveranstaltungen für Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter, welche die Zusammenarbeit der Schulsozialarbeit mit der öffentlichen Schule betreffen, werden vom Kanton weiter teils mit Beiträgen unterstützt.

Mit der Neuorganisation der Führungsstrukturen der Aargauer Volksschule übernahm der Gemeinderat per 1. Januar 2022 die Gesamtverantwortung für die Schule. Alle Kompetenzen und Aufgaben der Schulpflege wurden an den Gemeinderat übertragen. Mit dem Wegfall der Schulpflege entfiel auch die organisatorische Angliederung der Schulsozialarbeit an diese.

3.5 Technik

In jedem Schulzentrum stehen den Fachpersonen der Schulsozialarbeit Räumlichkeit zur Verfügung, in welchen administrativen Arbeiten erledigt und in Ruhe die notwendigen Gespräche geführt werden können.

Für die Fallverwaltung und die Arbeitsdokumentation wird neu eine Webapplikation verwendet, welche ein Monitoring der Fälle und derer Entwicklung ermöglicht. Im Bereich der übrigen Software orientiert sich die Schulsozialarbeit an den Standardapplikationen der Schule.

Für die Erbringung der Leistungen an der Schule Büttikon stellt die Gemeinde Büttikon geeignete und zweckmässig eingerichtete Räumlichkeiten zur Verfügung. Die IT-Infrastruktur wird ebenfalls durch die

Gemeinde Büttikon gestellt. Die spezifische Branchensoftware (Webapplikation) trägt die Schulsozialarbeit Wohlen bei.

Da es sich bei den Aufgaben der Schulsozialarbeit um das Erbringen persönlicher Dienstleistungen handelt, werden technische Belange auch künftig kaum Einfluss auf Bedarf an personellen Ressourcen haben.

3.6 Organisation

Der Gemeinderat hat sich im Rahmen der Umsetzung der neuen Führungsstrukturen intensiv mit der künftigen Organisationsstruktur der Schulsozialarbeit befasst und abschliessend entschieden, die Schulsozialarbeit als eigene Abteilung dem Bereich Gesellschaft, Soziales und Bildung anzugliedern. Die Angliederung der Schulsozialarbeit als eigenständige Abteilung ermöglicht die grösstmögliche fachliche und organisatorische Unabhängigkeit.

Die Überführung in eine eigenständige Abteilung und die Installation einer Abteilungsleitung haben sich äusserst bewährt. Die Schulsozialarbeit profitiert seither von einer adäquat ausgebildeten fachlichen Leitung was auch die Sicherstellung von Qualität und deren Weiterentwicklung ermöglicht.

Die Fachperson der Schulsozialarbeit Wohlen, welche an der Schule Büttikon zugegen ist, ist organisatorisch der Abteilung Schulsozialarbeit der Gemeinde Wohlen angegliedert und fachlich und personell deren Abteilungsleitung unterstellt. Sie wird durch den Gemeinderat Wohlen, respektive durch die gemäss Delegationsreglement zuständigen Instanzen angestellt und fremdfinanziert entlöhnt.

4. STELLENBEDARF BEREICH SICHERHEIT – REGIONALPOLIZEI

4.1 Quantität

Der Aufwand der Regionalpolizei und insbesondere im verwaltungspolizeilichen Bereich erfährt seit vier Jahren einen stetigen Anstieg. Insbesondere Aufträge von den Betreibungsämtern (Zuführungen, Zustellungen von Strafbefehlen), Strassenverkehrsamt (Einzug Kontrollschilder und Fahrzeugausweis wegen nicht-bezahlten Rechnungen), Zustellungen Gerichtsunterlagen und Mietausweisungen bringen einen erheblichen zeitlichen Aufwand mit sich. Die Entwicklung der Einsatzzahlen, Einsatzzeiten und äusseren Einflüsse weisen darauf hin, dass ein Ausbau der Personalressourcen erforderlich ist.

Im März 2024 entschied der Grosse Rat, am dualen Polizeisystem festzuhalten und keine Einheitspolizei einzuführen. Das duale System mit Regional- und Kantonspolizeien muss aber weiterentwickelt werden, um die Sicherheit der Bevölkerung im Kanton sicher zu stellen. Es war in der politischen Diskussion klar, dass die Regionalpolizeien mehr Aufgaben übernehmen werden müssen. Zwischenzeitlich haben die Vertretungen von Kantons- und Regionalpolizeien die Handlungsfelder definiert. Ende Februar 2025 wurden seitens der Regionalpolizeien die Grundzüge der Aufgabenübernahme definiert. Diese betreffen neben der 24/7-Präsenz, zusätzliche Aufgaben im Bereich der Häuslichen Gewalt, Kleinkriminalität, Umweltschutz und Tierdelikte, Klärung der Jugenddelikte sowie zusätzliche Aufgaben bei Verkehrsunfällen ohne und mit leicht verletzten Personen.

Obwohl die Aufgabenteilung und damit die zusätzlichen Aufgaben erst im Verlaufe des Jahres 2025 abschliessend definiert sind, wird zu den bestehenden Aufgaben Mehraufwand ab 2026/2027 auf die Regionalpolizeien zukommen. Im Sinne einer rechtzeitigen Bereitstellung der Personalressourcen wird für das Jahr 2026 eine Aufstockung der Polizeikräfte um 200% beantragt, da davon ausgegangen wird, dass die Stellen mit Aspirantinnen und Aspiranten besetzt werden müssen, welche zuerst ausgebildet werden müssen. Im Finanz- und Aufgabenplan 2026–2035 hatte der Gemeinderat erst im Jahr 2031 eine Aufstockung um eine 100%-Stelle vorgesehen. Diese Annahme war nichtzutreffend. Aus dargelegten Gründen muss diese Planung angepasst werden.

4.2 Qualität

Wie bereits 2023 musste auch 2024 aufgelaufene Gleitzeit (580 Stunden) zwangsweise ausbezahlt werden. Zudem wurden 252 Ausfalltage wegen Krankheit oder Unfall verzeichnet. Der Unterbestand der Regionalpolizei Wohlen führt dazu, dass Priorisierungen und eine Verichtsplanung vorgenommen werden müssen. Wichtige Aufgaben können nicht mehr oder nur noch reduziert wahrgenommen werden können (Polizeiliche Präsenz, Präventionsarbeit, Verkehrsunterricht, Kontrolle ruhender Verkehr usw.). Dies sind insbesondere die Leistungen, welche für die Gemeinden eine hohe Wichtigkeit haben.

Im Jahr 2024 bestand erneut ein Unterbestand und geeignete, ausgebildete Bewerber konnten nicht gefunden werden. Aus diesem Grund wurden Aspiranten eingestellt, die zurzeit die zweijährige Ausbildung an der Interkantonalen Polizeischule Hitzkirch absolvieren.

4.3 Gesellschaft

Die Repol ist gemäss Polizeigesetz des Kantons Aargau für die Gewährleistung der lokalen Sicherheit in Wohlen und den Vertragsgemeinden verantwortlich. Das Wachstum der Bevölkerung sowie die ständige Möglichkeit den Notruf zu wählen, hat Auswirkungen auf die Einsätze der Repol. Im Jahr 2024 wurden von der kantonalen Notrufzentrale KNZ 3'142 Aufgebote (8.6/Tag) erlassen. Die Prognose der Bevölkerungsentwicklung in der Region basiert auf der Bevölkerungsprojektion des statistischen Amtes des Kantons Aargau. Die Prognosezahlen werden jährlich aktualisiert. Das prognostizierte Bevölkerungswachstum im Bezirk Bremgarten beträgt +37% (Betrachtungszeitraum 2020 bis 2050). Dies entspricht einem prognostizierten jährlichen Wachstum von durchschnittlich 1,2%.

4.4 Recht

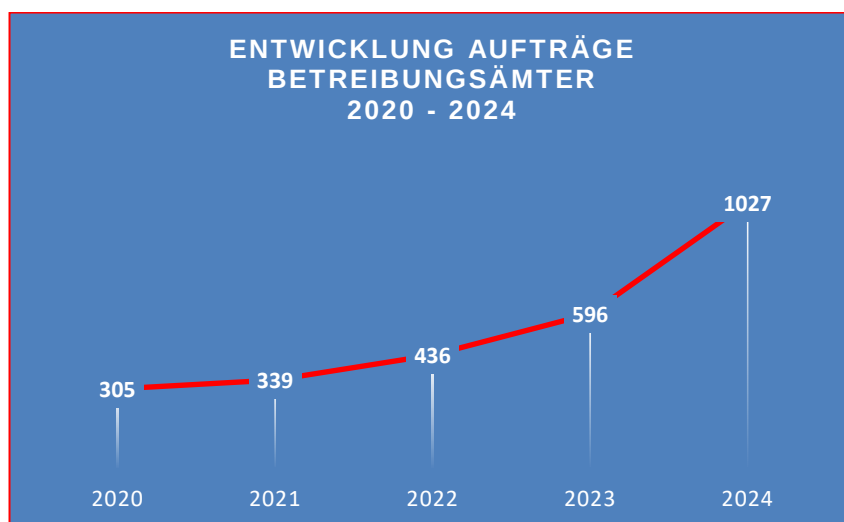
Die Polizeikorps in der Schweiz sind an eine gesetzlich festgelegte Polizeidichte gebunden. Im Kanton Aargau ist die minimale personelle Verhältniszahl gemäss § 13 Polizeigesetz (PolG) 1:700, d.h. eine Polizistin/Polizist auf 700 Einwohner- und Einwohnerinnen. Bei der Einführung der Repol wurde diesem Umstand Rechnung getragen. Ausgehend davon gibt es eine Verteilung von $\frac{1}{3}$ Regionalpolizei zu $\frac{2}{3}$ Kantonspolizei. Der Sollbestand definiert den erforderlichen Personalbestand, um die anfallenden Aufgaben bewältigen zu können.

Per 31. Dezember 2024 umfasste das Einzugsgebiet der Repol 40'283 Einwohnende. Demnach wären aktuell 19,18 polizeiliche Stellen für die Frontarbeit notwendig. Derzeit verfügt die Repol Wohlen über 17,9 polizeiliche und 2,1 zivile bewilligte Stellen, wobei ausschliesslich die 17,9 polizeilichen Stellen für die Erreichung des Werts von 1:700 in Betracht zu nehmen sind. Mit der Schaffung von zwei zusätzlichen Stellen, wird der gesetzliche Personalbestand von 1:700 zwar leicht unterschritten, was mit einem durchschnittlichen Bevölkerungswachstum von 1,2% jährlich aber kompensiert wird.

	2024	2025	2026	2027
Einwohnerzahl (prognostiziertes Bevölkerungswachstum 1,2%)	40'283	40'766	41'256	41'751
Polizeiliche Stellen	17,9	19,9	19,9	19,9
Polizeidichte Anteil Repol Wohlen	1:750	1:683	1:691	1:699

Die Repol-Kommission, bestehend aus den Vertretungen der Vertragsgemeinden, unterstützt den Antrag zur Personalaufstockung um zwei Stellen einstimmig. Einerseits weil in allen Gemeinden das subjektive Sicherheitsempfinden und andererseits auch die objektiven Sicherheitsanforderungen eine hohe Priorität haben. Die Anzahl der Ordnungsbussen, Verkehrskontrollen und die allgemeine Präsenz der Patrouillen sind rückläufig. Geplante Einsätze müssen immer häufiger dringenden Interventionen weichen, wodurch spezifische Anliegen der Gemeinden in den Hintergrund treten.

Zusätzlich nimmt die administrative Belastung der Repol weiter zu. Besonders auffällig ist der starke Anstieg an Betreuungszustellungen von 2023 auf 2024. Diese Tätigkeiten werden durch die Repol erbracht, obwohl diese im weitesten Sinne im Auftrag der Gemeinden erfolgen. Die Repol erhält dafür eine Entschädigung, doch mit der notwendigen Doppelbesetzung reicht diese kaum aus, um die tatsächlichen Personalkosten zu decken. Gleichzeitig profitieren die Gemeinden von den durch das Betreibungsamt generierten Gebühren, welche einen Teil der zusätzlichen Personalkosten bereits abdecken würde.



4.5 Technik

Die Kantonspolizei Aargau stellte im November 2024 das Rapportierungssystem um. Das neue Programm «myAbi» bietet eine pragmatische Anwendungsweise und vereinfachte Darstellungen für den User. Ebenfalls Ziel des neuen Programmes ist es, virtuelle Schnittstellen mit anderen Amtsstellen zu schaffen und somit Papierausdrucke zu vermeiden. So können Dokumente nach der Freigabe durch die vorgesetzte Stelle direkt übermittelt werden. Da die Regionalpolizei Wohlen ebenfalls an der IT-Plattform der Kantonspolizei angeschlossen ist, wurden alle Mitarbeitenden geschult.

4.6 Organisation

Die Regionalpolizei verzeichnete im Jahr 2024, aufgrund von Krankheit und Unfall, insgesamt 252 Ausfalltage. Dies ergibt in Arbeitstage umgerechnet einen Mitarbeitenden, welcher ein ganzes Jahr ausfällt. Obwohl Unterbestand herrschte, konnte dank grossem Effort der Mitarbeitenden das Tagesgeschäft und die Einsätze trotzdem bewältigt werden. Dies hatte zur Folge, dass – wie bereits im Jahr 2023 – sehr hohe Gleitzeitsaldi generiert wurden. Gemäss dem Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen sind vor allem die Unzufriedenheit, der Lohn und die Mehrarbeit bzw. Überzeit Faktoren, die zu einem Stellenwechsel führen können. Deshalb ist eine hohe Arbeitszufriedenheit erstrebenswert.

Da sich die Besetzung der Stellen bei der Polizei zunehmend schwierig gestaltet, ist vorgesehen, die beantragten Stellen mit Polizeiaspirantinnen und -aspiranten zu besetzen und damit auch einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung zu leisten. Das erste Jahr absolvieren die Aspirantinnen und Aspiranten an der Polizeischule und stehen ab dem zweiten Anstellungsjahr für operative Einsätze zur Verfügung.

Die Kosten gehen zu Lasten aller Gemeinden, die bei der Regionalpolizei angeschlossen sind. Der Kostenverteiler, Vertragsgemeinden 50,22% und Wohlen 49,78%, in den folgenden zwei Jahre sieht wie folgt aus:

2026			
2 Aspiranten Schul- kosten und Löhne	Insgesamt Kosten	Anteil Vertragsge- meinden (50,22%)	Anteil Wohlen (49,78%)
CHF 100'000 CHF 130'000	CHF 230'000	CHF 115'508	CHF 114'492
2027			
2 Aspiranten Löhne	Insgesamt Kosten	Anteil Vertragsge- meinden (50,22%)	Anteil Wohlen (49,78%)
CHF 143'000	CHF 143'000	CHF 71'814	CHF 71'185

5. STELLENBEDARF BEREICH VOLKSSCHULE – SCHULVERWALTUNG, ADMINISTRATION MUSIKSCHULE

5.1 Quantität

Die Musikschule Wohlen wurde im Jahr 2013 regionalisiert. Die Regionale Musikschule Wohlen (RMW) führt seitdem zusätzlich die ihr angeschlossenen Vertragsgemeinden Büttikon, Dintikon, Uezwil und Villmergen. Die Kosten werden anteilmässig den Vertragsgemeinden weiterverrechnet.

Mit 50 Lehrpersonen, über 700 Fachbelegungen, zehn integrierten Volksschulen und fünf Gemeinden zählt die Regionale Musikschule Wohlen zu den mittelgrossen Musikschulen im schweizweiten Vergleich und zu den drei grössten im Kanton Aargau. Die Musikschule hat zusätzlich die personelle Führung und die Infrastruktur des Musikgrundschulunterrichtes an der Schule Wohlen unter sich.

Das gemäss Bundesartikel und kantonalen Vorgaben erforderliche Angebot wird von der Regionalen Musikschule vollumfänglich geführt, die Räumlichkeiten dazu sind vorhanden. Die meisten erforderlichen Standards des Verbandes Aargauer Musikschulen erfüllt die Regionale Musikschule Wohlen. Sie ist als die einzige nach dem Qualitätsmanagement ISO 9001:2015 und Quarte zertifizierte Musikschule im Kanton Aargau führend gegen aussen und mit 80 bis 100 Anlässen im Jahr ein wichtiger Kulturträger der Region.

Gemäss Empfehlung und Parameter im Pensenberechnungstool des Verbandes Aargauer Musikschulen ist auf Grund der oben beschriebenen Werte ein Administrationspensum von mindestens 110% erforderlich. Seit 2013 ist das Administrationspensum an der Musikschule mit 55% Stellenprozenten unverändert geblieben. Die personellen Ressourcen wären somit um 55% zu erhöhen. Die Musikschuladministration ist fachlich vollumfänglich in der Volksschuladministration integriert, jedoch nicht in deren Pensenpool. Aus diesem Grund hat die Musikschuladministration von Pensenerhöhungen bei der Volksschuladministration bisher nicht profitieren können und eine Gleichbehandlung ist sicherzustellen.

Der gesamte Aufgabenbereich ist mit dem aktuellen Pensum, ohne massive Anhäufung von Überstunden, nicht zu bewältigen. Die Regionale Musikschule Wohlen erbringt ihre Dienstleistungen auf hohem Niveau. Der Leistungsdruck auf die Musikschuladministration ist überdurchschnittlich. Die ersuchte schrittweise Pensenerhöhung (2026 um 25%, 2028 um 20% und 2030 um 10%) würde der gesamten Problematik und den damit verbundenen gesundheitlichen Risiken massiv entgegenwirken.

5.2 Qualität

Die Komplexität und Vielfalt sowie das gesamthafte Wachstum ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Mit der Einführung von ALSA (einheitliches Administrationssystem für die Schulen im Kanton Aargau) und dem damit verbundenen erhöhten Arbeitsaufwand wurden die Pensen der Volksschuladministration erhöht, jedoch nicht diejenigen der Musikschule.

Die Musiklehrpersonen haben je eine Anstellung bei der Gemeinde und beim Kanton, so dass die Personaladministration doppelt geführt werden muss. Alle Meldungen und Verträge werden zweimal erfasst. Die Administration von 50 Musiklehrpersonen entspricht somit eigentlich dem Aufwand von 100 Volksschullehrpersonen.

Die Personalsuche hat sich auf Grund des Fachkräftemangels und durch die Einstufung in ALSA erschwert. Pensenberechnung und Anpassungen werden bei allen 50 Lehrpersonen einzeln durch die Musikschuladministration erstellt, daraus erfolgen Ressourcenanträge und Pensenkontrolle beim BKS.

Der Rechnungsversand an alle Kunden sowie die Zahlungseingangskontrolle und das Mahnwesen der RMW erfolgt manuell durch die Musikschuladministration. Die Bewirtschaftung der Vertragsgemeinden (Schülererfassung, Berechnung der Lektionenzahlen zur Weiterverrechnung, Bereitstellung der Daten für die Finanzverwaltung) ist aufwändiger als vor der Regionalisierung angenommen, da die verwendete Software vor allem auf die Verwaltung der lokalen Schule ausgerichtet ist und nicht regional. Auswärtige Schüler müssen manuell und einzeln erfasst werden und können nicht aus der Schuldatenbank übernommen werden.

Die Musikschuladministration ist an der Umsetzung von neuen Geschäftszweigen beteiligt (Instrumentenvermietung, Ausstellen der Mietverträge, Kurse, Werbung, Inventar, Verrechnung). Neue Geschäftszweige sind wichtig, um sich am ständig wandelnden Markt behaupten zu können und die erforderlichen Vorgaben und Standards zu erfüllen. Gemäss Vereinbarung mit den Vertragsgemeinden müssen viele Veranstaltungen an mehreren Orten durchgeführt werden, z.B. Schnupperanlässe, Musikvermittlung, Konzerte, Elternabende.

Da die Musikschule SQS-zertifiziert ist, muss das Qualitätsmanagement in der täglichen Arbeit angewendet werden. Ebenfalls ist für die Komplexität der Aufgaben der regelmässige Besuch von Weiterbildungen erforderlich.

5.3 Gesellschaft

Generell zeigt sich, dass trotz Verordnungen, Schüler- und Kundenansprüche immer schnelleren Veränderungen unterworfen sind, was u.a. auch Auswirkungen auf die Lehrpersonen hat. Im systembedingten Spagat zwischen Schule und Unternehmung wird die Herausforderung, Ansprüchen gerecht zu werden, auch unter Berücksichtigung des förderlichen und sinnvollen Qualitätsmanagements, gesamthaft aufwändiger und komplexer.

Um die Marktstellung der Musikschule und damit auch das Pensum der Lehrpersonen erhalten zu können, muss das Marketingkonzept laufend angepasst werden, was in der Umsetzung einen erhöhten Aufwand mit sich bringt.

5.4 Recht

Die Musikschulen des Kantons Aargau sind gestützt auf den Bundesartikel 67a, der kantonalen Verordnung über den Instrumentalunterricht, dem kantonalen Schulgesetz, dem Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL), gemeindlichen Verordnungen sowie den Standards des Verbandes Aargauer Musikschulen, für den Zugang zur Musik, die Förderung der musikalischen Bildung, einen hochwertigen Musikunterricht, die Chancengleichheit und die Bildungsgerechtigkeit zuständig.

Die gemeindlichen Musikschulen führen die entsprechende Angebotspalette, welche zur gesamtheitlichen Förderung, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, der musikalischen Bildung beitragen.

Für die Umsetzung des obligatorischen Wahlfach Angebots Oberstufe, der Musikgrundschule, der kantonale Begabtenförderung und für die Durchführung des Stufentests mCheck sind die Musikschulen ebenfalls zuständig. Ab dem Schuljahr 2025/2026 können neu auch Jugendliche zwischen dem 16. und 20. Altersjahr von der kantonalen Begabtenförderung profitieren.

5.5 Technik

Räumlichkeiten, Infrastruktur, Büromaterial sind an der Regionalen Musikschule vorhanden. IT und entsprechende Software für die administrativen Belangen stehen der RMW, als integrierter Bestandteil der Gesamtschule, vollumfänglich zur Verfügung.

Die gesamte Datenverwaltung von Schülern, Lehrpersonen, Instrumenteninventar, Präsenzlisten, Pensen, Statistiken und die Umsetzung des Rechnungslaufes erfolgen bereits jetzt fast ausschliesslich über Scolas. Die Datenerfassung aus den Vertragsgemeinden erfolgt nach wie vor manuell und einzeln. Die Einstufung von neuen Lehrpersonen, Vertragswesen Kanton, Ressourcenanträge Ensemble- und Einzelunterricht und Begabtenförderungsanträge werden über ALSA eingereicht. Die Lohnmeldungen an die Gemeinde erfolgen manuell, die kantonalen über ALSA.

Es ist anzunehmen, dass mit fortschreitender Digitalisierung die gesamte Nutzung der verschiedenen Plattformen noch weiter zunehmen wird.

5.6 Organisation

Die damals sinnvolle und vorausschauende Angliederung der Musikschule in die SLK ermöglicht vor allem bei Information, Kommunikation, Angebot, obligatorischem Wahlfach Oberstufe, Musikgrundschule, IT und Infrastruktur kurze Dienstwege und schnelle sowie breit abgestützte Entscheide. Das gewählte Vorgehen hat sich somit bewährt.

Im Rahmen der Umsetzung der neuen Führungsstrukturen bleibt die RMW gleichermassen in der Volksschule (SLK) integriert. Dies gewährleistet weiterhin die Sicherstellung von Qualität und ermöglicht die stetige Weiterentwicklung. Die RMW führt ihr eigenes Budget. Die Arbeitsabläufe sind gut organisiert, was das Qualitätsmanagement bestätigt. Die Koordination mit der Musikschuladministration erfolgt gemäss Stellenbeschrieb.

Durch das in der Musikschuladministration laufend gesamtheitlich spürbare Wachstum, die zunehmende Komplexität sowie durch den gesellschaftlichen Wandel, ist es – trotz grossem Effort – nicht möglich, die gemäss Stellenbeschrieb auszuführenden Arbeiten korrekt und effizient im Rahmen des aktuellen Pensums zu bewältigen.

Der finanzielle Mehraufwand bei einer Pensenerhöhung um 25 Stellenprozent ab dem Jahr 2026 beträgt, auf der Basis der aktuellen Bruttolohnsumme gerechnet, jährlich rund CHF 23'500. Die Jahresbruttolohnsumme für die Musikschuladministration würde sich damit im Jahr 2026 auf rund CHF 75'500 belaufen. Beim vorliegenden Begehren um Pensenerhöhung ist davon auszugehen, dass der genannte Wert der aktuellen Lohnsumme nicht überschritten wird.

Aufgrund der Leistungsvereinbarung mit den Vertragsgemeinden Büttikon, Dintikon, Villmergen und Uezwil beteiligen sich die Leistungsbezüger anteilmässig an den Gesamtkosten der Leistungserbringerin. Dies erfolgt im Rahmen der von ihnen bezogenen Jahreslektionen. Die Räumlichkeiten sowie die Büroinfrastruktur sind vorhanden. Für die Abgeltung der Kosten der Büroinfrastruktur und der Dienstleistungen der Finanzverwaltung Wohlen wird den Leistungsbezügern zudem eine anteilmässige Auftragspauschale von 3% des Nettoaufwandes (= anrechenbare Kosten) weiterverrechnet.

6. STELLENBEDARF BEREICH PLANUNG, BAU & UMWELT – UMWELT & ENERGIE

6.1 Quantität

Die Aufgaben der Fachstelle Umwelt und Energie decken Themen aus den Bereichen Natur- und Umweltschutz, Forst- und Landwirtschaft, Abfallwirtschaft, Klima und Energie ab. Weiter ist die Fachstelle bei der Beurteilung von grossen Bauprojekten oder z.B. der Revision der BNO sowie des Kulturlandplans beratend involviert oder direkt im Projekt eingebunden. Die Bearbeitung der Geodaten auf der Webseite www.geoag.ch ist ebenfalls Teil der Aufgaben der Fachstelle.

Die Aufgaben der Fachstelle Umwelt & Energie erweitern sich laufend. Neue, zusätzliche Umweltthemen müssen bearbeitet werden oder erhalten höhere Priorität, wie die Anpassung an den Klimawandel, Invasive Neophyten oder neue Schadstoffe. Die Prioritäten werden durch übergeordnete Stellen beim Kanton und Bund, externe Projekte oder die Politik vorgegeben. Themen wie die Teilnahme an Anhörungen beim Kanton, das Freileitungsprojekt im Reusstal, etc. führen zunehmend zu mehr Aufwand mit den entsprechenden Fristen. Verschiedene Projekte bleiben heute sehr lange liegen, da die Kapazität zur Erledigung fehlt.

Die Fachstelle Umwelt und Energie ist aktuell mit 80% dotiert und soll auf 100% erweitert werden. Innerhalb der Administration Planung, Bau & Umwelt stehen keine Pensen für Sekretariatsarbeiten zugunsten der Fachstelle Umwelt und Energie zur Verfügung. Einzelne Aufgaben werden zur Entlastung der Fachstelle, insbesondere im Rahmen des Kundendienstes und der Beantwortung von Bevölkerungsanfragen der Abfallbewirtschaftung, übernommen.

Insbesondere das konsequente Vorgehen bei illegaler Entsorgung (z.B. an Sammelstellen), Fremdstoffen im Grüngut, etc. werden von der Politik oder den Abnehmerbetrieben von Grüngut verlangt. Dies bringt zusätzlichen Aufwand mit sich und absorbiert die Fachstelle von Projekten, Facharbeit oder auch Sensibilisierungsmassnahmen. Hier soll die Fachstelle künftig vermehrt durch die Administration entlastet werden. Eine Vielzahl der aktuell bei der Fachstelle Umwelt & Energie eingehenden Anfragen aus der Bevölkerung betreffend Abfallthemen und könnten durch zusätzliches fachlich geschulte Mitarbeitende in der Administration einfach und niederschwellig beantwortet werden. Dafür wird eine Aufstockung der bestehenden Stellenpensen um 40%, verteilt auf bestehende Mitarbeitende in der Administration, beantragt. Im Finanzplan 2026–2035 ist eine Pensenanpassung von gesamthaft 60% (20% und 40%) seit längerem vorgesehen.

6.2 Qualität

Die knappen Ressourcen und der grosse Anteil von administrativem Tagesgeschäft, erzwingt eine Fokussierung auf die Geschäfte mit vorgegebenen Fristen und einzuhaltenden Terminen. Dies hat zur Folge, dass andere wichtige Tätigkeiten verschoben werden müssen. Dies wiederum verhindert, eine sinnvolle Planung und die zeitgerechte Erledigung anderer anstehenden Aufgaben. Auch fehlt mitunter die Zeit, den Initialaufwand für Prozessoptimierungen zu leisten.

Durch eine zusätzliche administrative und fachliche Unterstützung der Fachstellstelle Umwelt & Energie könnten die Reaktions- und Bearbeitungszeiten für Anfragen aus der Bevölkerung verkürzt werden. Eine Beantwortung könnte wieder zeitnah erfolgen und die Fachstelle Umwelt & Energie könnte sich wieder ohne Unterbrechungen auf das fachliche Kerngeschäft konzentrieren.

6.3 Gesellschaft

Ein grosser Teil der Arbeitszeit muss für Anliegen und Anfragen aus der Bevölkerung aufgewendet werden.

- Fragen zur Entsorgung und zum Recycling
- Reklamationen und Hinweise zur Kehricht- oder Grünabfuhr, Altpapiersammlung, Sammelstellen, Littering, usw.
- Anfragen zu Lärm, Geruch, Baumabständen in Gärten, usw.
- Beratungen zu Biodiversität, Naturschutz- und Umweltthemen
- Anfragen zu Energieeffizienz, Elektromobilität, usw.

Aus der Politik kommen zudem unterschiedliche neue Aufträge, wie

- Überwachung Sammelstellen und Massnahmen gegen Littering
- Energiesparmassnahmen
- Überarbeitung Energieleitbild mit Integration Klimaleitbild
- Aufwertungsprojekte im Freiraum
- usw.

Bei Abwesenheiten des Leiters der Fachstelle Umwelt und Energie besteht keine Stellvertretung. Anfragen können erst nach der Rückkehr beantwortet werden. Durch zusätzliche Ressourcen in der Administration könnte zusätzlich eine bessere Verfügbarkeit für die Bevölkerung im Tagesgeschäft (einfache Anfragen) ermöglicht werden.

6.4 Recht

Die Fachstelle Umwelt und Energie ist für den Vollzug der Umweltgesetzgebung auf Stufe Gemeinde verantwortlich.

- Abfallwirtschaft (Dienstleisterverträge, Konzessionen im Abfallmonopol, usw.)
- Immissionsklagen (Lärm, Geruch, Strahlung usw.)
- Umwelt- und Gewässerverschmutzung
- Altlasten (Überwachung und Sanierung)
- usw.

Insbesondere im Rahmen der Entsorgung von Grüngut und Haushaltsabfällen ist die Gemeinde verpflichtet, die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen umzusetzen. Dazu gehören eine umfassende Unterstützung und Information der Bevölkerung bei entsprechenden Anfragen.

6.5 Technik

Die Fachstelle setzt moderne Werkzeuge z.B. GIS-gestützte Tools im Grünflächenmanagement oder bei der Neophytenbekämpfung ein. Bei der Kehrrichtentsorgung konnte der Prozess der Wägedaten vereinfacht werden, um Aufwand zu sparen und Schnittstellen (Fehlerquellen) zu eliminieren. Es wäre grosses Potenzial vorhanden, für weitere Vereinfachungen von Prozessen und den Einsatz von neuer Technik. Auch dafür müssen aber zuerst Ressourcen eingesetzt werden, um solche Projekte zu initialisieren.

Mündliche Anfragen und entsprechende Auskünfte gegenüber der Bevölkerung können nur durch entsprechende Informationen auf der Website der Gemeinde geringfügig reduziert werden. Eine Automatisierung des administrativen Aufwands im Zusammenhang mit Littering, ungenügender Mülltrennung und verschmutztem Grüngut ist nicht möglich.

6.6 Organisation

Die Fachstelle Umwelt und Energie ist als Stabstelle dem Bereichsleiter Planung, Bau und Umwelt unterstellt.

Die Administration des Bereichs Planung, Bau und Umwelt ist zentral für die Administration und Prozessunterstützung aller Abteilungen und Stabsstellen der Ressorts Planung, Bau und Umwelt sowie Liegenschaften und Anlagen zuständig. Sie untersteht einerseits der Teamleiterin Administration und diese wiederum dem Bereichsleiter Planung, Bau und Umwelt.

Zurzeit werden die Lohnkosten für die Arbeiten der Fachstelle Umwelt & Energie, sowie die Administration der Abteilung Planung, Bau & Umwelt, die durch die Abfallwirtschaft (Spezialfinanzierung) entstehen, über das ordentliche Budget der Gemeinde finanziert. Im Sinne der Kostenwahrheit und zur Entlastung des Gemeindebudgets ist dieser Aufwand künftig über die Spezialfinanzierung der Abfallwirtschaft zu finanzieren, was die Erfolgsrechnung entsprechend entlastet.

7. KOSTEN UND FINANZIERUNG

Die Besoldungen erfolgen gemäss der Funktionseinstufung des geltenden Personalreglements der Gemeinde Wohlen.

Beim zu erwartenden finanziellen Mehraufwand für eine 100%-Stelle wird im Durchschnitt von einer Lohnsumme von CHF 120'000 ausgegangen (angenommener Mittelwert siehe Bericht und Antrag 13151 «Neues Führungsmodell Gemeinde Wohlen – operative Umsetzung»). Von diesem kalkulatorischen Wert wird auch in der Finanzplanung ausgegangen.

Beim Erwähnten handelt es sich um einen generellen Mittelwert, welcher sich auf die zu besetzenden Funktionen in der Gemeindeverwaltung beziehen. Konkret ist z.B. beim Reinigungspersonal oder Sachbearbeiterstellen im Durchschnitt von tieferem Besoldungsaufwand auszugehen.

8. RÄUMLICHE SITUATION

Die Problematik fehlender Arbeitsplätze im Gemeindehaus besteht generell. Diese Situation birgt das Risiko, dass zur Erfüllung von Aufgaben umständliche und folglich ineffiziente Abläufe in der Gemeindeverwaltung entstehen und in Kauf genommen werden müssen.

Für die beantragten Stellen stehen die notwendigen Arbeitsplätze grundsätzlich zur Verfügung respektive können durch organisatorische Massnahmen vorerst bereitgestellt werden.

9. SCHLUSSBETRACHTUNG

Das Gemeindegesetz überträgt dem Gemeinderat die Zuständigkeit der Organisation des kommunalen Verwaltungsapparates. Der Verwaltungsapparat umfasst alle personellen und sachlichen Mittel, welche dem Gemeinderat als Exekutivbehörde zur Erreichung der ihm gemäss Gemeindegesetz auferlegten Aufgaben und Ziele zur Verfügung stehen. Der Gemeinderat ist im Rahmen des Stellenplanes und des Budgets frei, zusätzliche Organisationsmassnahmen zu treffen sowie die Gemeindeverwaltung je nach Grösse der Gemeinde und ihren wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen auszubauen. Das Gemeindegesetz ermöglicht dabei eine weitgehende Flexibilität zu effizientem Verwaltungshandeln. Das Prinzip der demokratisch-rechtmässig fixierten Verwaltungsorganisation findet seine Verwirklichung in der Mitwirkung des Einwohnerrates beim Budget und bei der Stellenplanung.

Die Vollzugsaufgaben werden ständig umfangreicher und komplexer. Einhergehend mit dem gleichzeitigen Wachstum der Gemeinde ist die Verwaltung unabhängig vom Führungsmodell auf die unerlässlichen infrastrukturellen und personellen Ressourcen angewiesen. Nur mit den erforderlichen Mitteln ist es möglich, dass die Gemeindeverwaltung die ihr übertragenen Aufgaben ordentlich erfüllen kann. Das neu eingeführte Modell begünstigt die aktive Führung der Verwaltung mit den entsprechend notwendigen Instrumenten. Damit wird es möglich, die anstehenden Herausforderungen in der verlangten Qualität zielgerichtet, pragmatisch und somit auch kostenoptimiert zu bewältigen.

10. ANTRAG

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

-
1. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Zentrale Dienste um 50 Stellenprozente beim Regionalen Zivilstandsamt.**
 2. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Gesellschaft, Soziales & Bildung um 80 Stellenprozente bei der Schulsozialarbeit.**
 3. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Sicherheit um 200 Stellenprozente bei der Regionalpolizei.**
 4. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Volksschule um 55 Stellenprozente bei der Schulverwaltung, Administration Musikschule.**
 5. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Planung, Bau & Umwelt um 60 Stellenprozente bei Fachstelle Umwelt & Energie.**
-

Freundliche Grüsse



Arsène Perroud
Gemeindeammann



Christoph Weibel
Gemeindeschreiber

Verteiler

- Einwohnerrat
- Gemeinderat
- Geschäftsleitung
- Regionales Zivilstandsamt
- Regionalpolizei
- Gesellschaft, Soziales & Bildung
- Schulsozialarbeit
- Schulleitungskonferenz
- Schulverwaltung
- Finanzen
- Planung, Bau & Umwelt
- Umwelt & Energie
- Medien