

Einwohnerrat
5610 Wohlen AG

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

30. Mai 2022

Bericht und Antrag 15021

Erhöhung Stellenplan für das Jahr 2023:

- **Bereich Finanzen & Ressourcen – Betriebsamt**
 - **Bereich Gesellschaft, Soziales & Bildung – Schulsozialarbeit**
 - **Bereich Planung, Bau & Umwelt – Sekretariat**
 - **Bereich Planung, Bau & Umwelt – Liegenschaften & Anlagen (Hochbau)**
-

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 die nächsten 10 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 2023–2032 (Geschäftsnummer 15007), in welchem der **«Stellenetat der Gemeindeverwaltung – voraussichtliche Entwicklung»** bereits zum vierten Mal dargestellt ist, wurde anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 25. April 2022 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 2023 bis 2032	
<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 10 Jahren bis im Jahr 2032 von einer Einwohnerzahl von 18'532 auszugehen. Dies entspricht vom heutigen Stand von 17'002 Einwohnenden ausgehend (Stand März 2022) einer approximativen Zunahme um 1'530 Einwohnende (+9%).

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 ein zu beziehen sind.

Der Auszug aus dem Stellenetat weist den Bedarf für das Jahr 2023 aus und die damit verbundene Anpassung des Stellenplanes:

Finanzen & Ressourcen	Ist	Bedarf 2023	Soll
Finanzen	630%	+ 0%	630%
Steuern	910%	+ 0%	910%
Betreibungsamt	760%	+ 60%	820%
Total	2'300%	+ 60%	2'360%

Gesellschaft, Soziales & Bildung	Ist	Bedarf 2023	Soll
Soziale Dienste	830%	+ 0%	830%
Gesellschaft, Kultur & Sport	190%	+ 0%	190%
Bibliothek	240%	+ 0%	240%
Schulsozialarbeit	300%	+ 60%	360%
Total	1'560%	+ 60%	1'620

Planung, Bau & Umwelt	Ist	Bedarf 2023	Soll
Bereichsleitung	100%	+ 0%	100%
Sekretariat	250%	+ 50%	300%
Tiefbau & Verkehr	300%	+ 0%	300%
Umwelt & Energie	80%	+ 0%	80%
Werkhof	1'090%	+ 0%	1'090%
Ortsentwicklung	60%	+ 0%	60%
Baugesuche	220%	+ 0%	220%
Liegenschaften & Anlagen	300%	+ 100%	400%
Total ¹	2'400%	+ 150%	2'550%

Die Gemeinden werden vom Kanton Aargau hinsichtlich der anstehenden Herausforderungen infolge des Ukrainekrieges angehalten, zusätzlich zur Erweiterung der Unterbringungskapazitäten die personellen Ressourcen im Bereich der Sozialen Dienste für die Betreuung und Beratung der Schutzsuchenden sowie zur Ausrichtung der Sozialhilfe auszubauen. Der Bedarf ist zurzeit schwer abzuschätzen. Der Gemeinderat beabsichtigt, zeitnah mit einem separaten Bericht und Antrag an den Einwohnerrat zu gelangen. Allfällige ausserordentliche personelle Ressourcen sollen dabei an die kriegsbedingten Fallzahlen (Schutzstatus S) gebunden werden.

¹ In der Tabelle wurde auf die Darstellung der Pensen der «Hauswarte» und des «Reinigungspersonal verzichtet. Die Stellenbeurteilung hierfür erfolgt mittels separatem Bericht und Antrag.

2. STELLENBEDARF BEREICH FINANZEN & RESSOURCEN – BETREIBUNGSSAMT

2.1 Quantität

Die Einwohnergemeinde Wohlen führt neben dem eigenen Betreibungsamt auch diejenigen der Einwohnergemeinden Hägglingen, Niederwil und Dottikon. Im Interesse einer rationellen und effizienten Organisation wurden die Vertragsgemeinden zu einem gemeinsamen Betreibungskreis zusammengeschlossen. Der Sitz des Betreibungsamtes ist in Wohlen. Das Regionale Betreibungsamt Wohlen ist somit für sämtliche Belange des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) im genannten Betreibungskreis zuständig.

Seit dem Jahr 2015 wurden jährlich zwischen 7'211 und 7'862 Betreibungen für die Gemeinden Wohlen, Niederwil und Hägglingen bearbeitet. Mit der Übernahme des Betreibungsamtes Dottikon per 1. Dezember 2021 erhöhte sich die Zahl der Betreibung für das gesamte Jahr 2021 auf 8'830 Betreibungen.

Mit der Übernahme der Führung der Betreibungsämter Sarmenstorf und Uezwil per 1. Oktober 2022 wird sich die Anzahl der durch das Regionale Betreibungsamt Wohlen zu bearbeitenden Betreibungen um voraussichtlich 660 Betreibungen erhöhen (die Betreibungsämter Sarmenstorf und Uezwil hatten im Jahr 2021 total 656 Betreibungen zu bearbeiten).

Gemäss den Empfehlungen des kantonalen Betreibungsinspektorates wird die Anzahl von 1'000 Betreibungen pro Jahr für ein Stellenpensum von 100% als ideal erachtet.

Bei vorhandenen 760 Stellenprozenten hat sich die Auslastung auf ca. 1'161 Betreibungen pro Vollpensum belaufen. Unter Einbezug der Fälle der Gemeinden Sarmenstorf und Uezwil würde sich diese Zahl – ohne weitere bewilligte Stelle – voraussichtlich auf über 1'250 erhöhen.

2.2 Qualität

Nach § 14 ff des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (EG SchKG) übt die Schuldbetreibungs- und Konkurskommission des Obergerichtes die obere kantonale Aufsicht aus und hat somit allfällige Disziplinarbefugnisse inne. Für die Inspektionen gelangt das Betreibungsinspektorat zum Einsatz. Dieses prüft die Geschäftsführung der Betreibungsämter mindestens einmal jährlich.

Die vom Betreibungsinspektorat durchgeführten Inspektionen attestieren dem Regionalen Betreibungsamt Wohlen eine sehr gut strukturierte, übersichtliche und aufgebaute Organisation. Das Betreibungsamt wird als fachlich gut besetzt beschrieben. Die Gewährleistung der Leitung des Amtes inkl. der Stellvertretung wird positiv gewertet.

Das Regionale Betreibungsamt Wohlen arbeitet auf einem sehr hohen Niveau. Es erfüllt damit die ihm auferlegten gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten nachweislich vollumfassend in bester Qualität. Damit dieser Qualitätsstandard auch nach der Übernahme der Führung der Betreibungsämter Sarmenstorf und Uezwil weiterhin gehalten werden kann, ist die Erhöhung der Stellenpensen um 60% unabdingbar.

2.3 Gesellschaft

Generell zeigt sich, dass die Kunden des Betreibungsamtes bei ihrer Wahl des Wohnsitzes immer flexibler werden. Oftmals ziehen betriebene Personen an einen anderen Wohnort, ohne bei der Einwohnerkontrolle die korrekten Abmeldungsformalitäten zu veranlassen. Zudem wird festgestellt, dass Vorladungen immer seltener Folge geleistet werden, was entsprechend zu Mehrarbeiten führt.

Die ersten Erfahrungen im Jahr 2022 zeigen auf, dass die Zahl der Betreibungen gegenüber den Vorjahren eher steigend ist. Ob das die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind, oder ob sich der bisherige Trend, dass immer mehr Betreibungen erhoben werden müssen, kann zurzeit noch nicht abgeschätzt werden.

2.4 Recht

Die Betreibungsämter im Kanton Aargau sind für sämtliche Belange der Einzelvollstreckung, der sogenannten Spezialexécution des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG), zuständig. Die exekutorischen Sanktionen bezwecken unmittelbar die Durchsetzung von verwaltungsrechtlichen Pflichten. Die Betreibungsämter führen somit eigenständig Pfändungen, Verwertungen und Arreste durch. Sie sind fachlich dem Bezirksgericht unterstellt und werden von der Schuldbetreibungs- und Konkurskommission des Obergerichtes, unter Beihilfe des Betreibungsinspektorates, kontrolliert.

Für den Leiter des Betreibungsamtes sowie für dessen Stellvertretung ist es zwingend notwendig, im Besitz des Fachausweises für Betreibungsfachleute zu sein.

2.5 Technik

Über 50% der eingehenden Begehren werden heute schon über die Plattform eSchKG eingereicht. Dabei handelt es sich um einen Standard für den Austausch von elektronischen Betreibungsdaten zwischen natürlichen Personen, juristischen Personen des privaten und des öffentlichen Rechts sowie Betreibungsämtern. Es ist davon auszugehen, dass die Nutzung dieser Plattform in Zukunft noch weiter zunehmen wird.

Sobald die gesetzliche Voraussetzung für eine digitale Aktenablage geschaffen wird, ist auch die entsprechende Digitalisierung sämtlicher Akten des Regionalen Betreibungsamtes vorgesehen. Derzeit erfolgt die Archivierung der Akten jedoch weiterhin – wie gesetzlich vorgeschrieben – in Papierform.

2.6 Organisation

Das Regionale Betreibungsamt Wohlen verfügt über gut organisierte Arbeitsabläufe. Diese konnten in den vergangenen Jahren durch den Amtsstellenleiter mittels Neuorganisation und mithilfe neuer digitaler Mittel, wesentlich optimiert werden. In der Folge dessen konnte der Stellenplan der Abteilung Betreibungsamt im Jahr 2017 von 740 bewilligten Stellen um 40% Stellenprozenten auf 700 Stellen und im Jahr 2018 erneut um 40% auf 660 Stellenprozente gesenkt werden.

Mit der Übernahme des Betreibungsamtes Dottikon wurde dem Betreibungsamt anlässlich der Einwohnerratssitzung vom 28. Juni 2021 eine Stellenerhöhung vom 100 Stellenprozente gewährt, so dass aktuell 760 Stellenprozente bewilligt sind.

Die Erhöhung des Stellenplanes um 60 Stellenprozente in der Abteilung Betreibungsamt wird durch die Übernahme der Führung des Betreibungsamtes für die Gemeinden Sarmenstorf und Uezwil als notwendig erachtet und ist mit der ausgewiesenen Anzahl an zu erwartenden Betreibungen durchaus gerechtfertigt. Die damit einhergehenden finanziellen Mehraufwendungen können durch die zusätzlichen Gebühreneinnahmen vollumfänglich abgegolten werden.

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. Das Stimmvolk hat die Vorlage am 7. März 2010 ebenfalls gutgeheissen. 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 die Fälle an der Oberstufe in der Folge reduzieren soll.

Die Schulsozialarbeit wurde Ende 2015 evaluiert. Der daraus ergehende Bericht hält fest, dass der Schulsozialarbeit aus einer nutzerorientierten Perspektive insgesamt eine gute Arbeit attestiert werden kann. Lediglich die Organisation der Leitung sowie die Stellendotation sind strukturelle Dimensionen, die es zu reflektieren und gegebenenfalls weiterzuentwickeln gäbe. Die Erkenntnisse und Empfehlungen des Berichtes fliessen in den vorliegenden Stellenantrag ein.

3.1 Quantität

Die Anzahl der zu betreuenden Schülerinnen und Schüler bildet die wichtigste Grundlage zum Festlegen der für die Schulsozialarbeit einzusetzenden Stellenprozente. Trotz steigender Anzahl Schülerinnen und Schüler fanden die personellen Ressourcen der Schulsozialarbeit keine Entwicklung. Bei der Einführung der Schulsozialarbeit 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 die einschlägigen Fachorganisationen (Berufsverband AvenirSocial und der Schulsozialarbeitsverband SSAV) 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. So hält auch der einleitend erwähnte Evaluationsbericht fest, dass eine umfassende Wirksamkeit von Schulsozialarbeit erst mit einem Mass an ausreichenden Stellenprozenten erzielt werden kann. Die derzeitige Relation von Schülerinnen und Schüler und Stellenprozenten der Schulsozialarbeit Wohlen werden aus fachlicher Sicht als nicht optimal bewertet. Die Schulsozialarbeit verfügt seit 2010 lediglich über 300 Stellenprozente. Damit steht zurzeit nur rund die Hälfte der empfohlenen personellen Ressourcen zur Verfügung.

Einhergehend mit den nachfolgend bezeichneten Entwicklungen ist eine Erhöhung der zur Verfügung stehenden Ressourcen um mindestens 60 Stellenprozente unabdingbar, um weiterhin eine wirkungsvolle Schulsozialarbeit an allen Standorten zu betreiben.

	2011	2021	Aufwuchs
Anzahl Schülerinnen und Schüler	2138	2330	+9%
Stellenprozente SSA (soll)	305	620	+200%
Stellenprozente SSA (ist)	300	300	0%
Unterdotation in Stellenprozenten	5	320	

Schulsozialarbeit	Stellenprozente
Pensen Ist (seit 2010)	300
Pensen Soll (gemäss BKS)	620
Soll-Ist-Abweichung (aktuell)	-320
Zusätzlich beantragte Pensen	+60
Pensen neu (ab 2023)	360
Soll-Ist-Abweichung (ab 2023)	-260

Die ersuchte Erhöhung der Stellenprozente kann als äusserst moderat erachtet werden und kommt weder der Empfehlung des Kantons nach, die personellen Ressourcen zu verdoppeln, noch der ausdrücklichen Empfehlung des Evaluationsberichtes, die Stellenprozente der Schulsozialarbeit um mindestens 80 Prozent zu erhöhen.

Die Verteilung der gesamten Pensen soll über die Schulstandorte gleichmässig geschehen, welche zurzeit aufgrund der Schülerzahlen und den anderen relevanten Gegebenheiten über etwa den gleichen Bedarf verfügen.

3.2 Qualität

Die Komplexität der zu bearbeitenden Fälle und Problemstellungen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Herausfordernde familiäre Strukturen, in welchen die Bedürfnisse der Kinder nicht adäquat berücksichtigt werden können, spielen dabei oft eine Rolle. In diesem Zusammenhang hat auch die Problematik des Absentismus an Bedeutung gewonnen. Die Anzahl an notwendigen Gefährdungsmeldungen hat sich ebenfalls erhöht.

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 der Schulsozialarbeit. Die Schulsozialarbeit entlastet die Schulleitungen entscheidend von zeitaufwändigen Abklärungs-, Moderations- und Schlichtungsaufgaben und übernimmt bei der Fallbearbeitung oft die Koordinationsarbeit zwischen allen Beteiligten.

Lehrpersonen sehen sich zunehmend mit Situationen konfrontiert, zu deren Bewältigung sie nicht ausgebildet sind und nehmen in solchen Fällen die wichtige, entlastende Beratung und Begleitung durch die Schulsozialarbeit in Anspruch.

Seit August 2013 ist der zweijährige Kindergarten obligatorisch. Mit der Einführung des Lehrplan 21 hat die Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit im Zyklus 1 mit den Kindergartenlehrpersonen weiter an Bedeutung gewonnen.

Es werden weiter zunehmend weniger Massnahmen behördlich verordnet. Lösungsfindungen in Einvernehmen mit den Eltern haben an Bedeutung gewonnen. Sie benötigen intensivere und fundiertere Abklärungen und beanspruchen zunehmend zeitliche Ressourcen.

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

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

Individuelle Beratungen	2010/2011	2021/2022	Aufwuchs
Anzahl Stunden	1573	2810	+79%

Die Weiterführung des 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 auf die Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern beeinträchtigen insbesondere das Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen. Die gegenwärtigen ausserordentlichen Geschehnisse wie die Corona-Pandemie und der Ukraine-Krieg 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 kommt beispielweise bei der Oberstufe Junkholz der Schule Wohlen hinsichtlich Depressionen und Ängsten 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.

An der Volksabstimmung vom 27. September 2020 hat das Aargauer Stimmvolk die Vorlage über die Neuorganisation der Führungsstrukturen der Aargauer Volksschule angenommen. Diese umfasst eine Änderung der Verfassung und des Schulgesetzes des Kantons Aargau. In der neuen Führungsstruktur übernimmt der Gemeinderat die Gesamtverantwortung für die Schule. Alle Kompetenzen und Aufgaben der Schulpflege wurden per 1. Januar 2022 an ihn übertragen. Die Entwicklung und Führung der Schule über Strategie und Finanzen erfolgt nun aus einer Hand.

Bis Ende 2021 war die Schulsozialarbeit der Schulpflege unterstellt. Mit dem Wegfall der Schulpflege entfällt auch die organisatorische Angliederung der Schulsozialarbeit an diese.

3.5 Technik

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

Für die Fallverwaltung und die Arbeitsdokumentation wird ein Applikationsmodul von Scholaris verwendet, welches eine medienbruchfreie Schnittstelle zur Schule garantiert. Im Bereich der Software wird sich die Schulsozialarbeit auch künftig an den Standardapplikationen der Schule orientieren.

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

Weiter lassen sich potenzielle Rollen- und Aufgabenkonflikte vermeiden. Die Abgrenzung zur gesetzlichen materiellen und immateriellen Hilfe und die Unabhängigkeit von der Schule sind gewährt, was eine grösstmögliche Eigenständigkeit sicherstellt. Die Nähe zur Schule und die bestehenden kurzen Kommunikationswege werden dennoch gewahrt.

Durch die Angliederung als eigenständige Abteilung wird der Schulsozialarbeit auch innerhalb des Bereichs Gesellschaft, Soziales und Bildung angemessen Gewicht zugeschrieben. Die Schulsozialarbeit profitiert weiter von einer adäquat ausgebildeten fachlichen Leitung, was auch die Sicherstellung von Qualität und deren Weiterentwicklung ermöglicht.

Der Gemeinderat folgt mit seinem Entscheid auch der Empfehlung der externen Evaluation, eine fachliche Leitung zu installieren. Der Evaluationsbericht kommt diesbezüglich zum Schluss, dass die Leitungsfunktion nur von einer fachlich qualifizierten Person mit Erfahrungen im Bereich der Schulsozialarbeit ausgefüllt werden kann. Als eine aus fachlicher Sicht gute Option wird erachtet, dass die Leitung von einer Fachperson übernommen wird, die zugleich mit einem anderen Anteil ihrer Arbeitszeit regulär in der Schulsozialarbeit agiert und die Praxis an einem Schulstandort gestaltet.

4. STELLENBEDARF BEREICH PLANUNG, BAU & UMWELT – SEKRETARIAT

4.1 Quantität

Das Sekretariat des Bereichs Planung, Bau und Umwelt setzte sich 2019 zusammen aus zwei Mitarbeitenden zu je 70% sowie einer befristeten Aushilfe zu 20% (ausserhalb des genehmigten Stellenetats). Mit diesen 160% war weder eine vollumfängliche Abdeckung des Schalterdienstes noch eine ausreichende Unterstützung der drei Abteilungen, der zwei Stabsstellen sowie des Bereichsleiters möglich. Die beiden fest angestellten Mitarbeiterinnen wiesen entsprechend hohe Überzeit- und Ferienguthaben auf, die sie bis heute nicht abbauen konnten. Die befristete 20%-Stelle wurde Ende 2020 nicht mehr verlängert.

Der Bereich Planung, Bau und Umwelt konnte in den vergangenen drei Jahren die Projektleitungsstellen zwar punktuell ausbauen, die betreffenden Mitarbeitenden werden aber aufgrund der nach wie vor gleichbleibenden Ressourcen im Sekretariat zu einem hohen Masse durch administrative Tätigkeiten belastet, für welche sie überqualifiziert und auch zu teuer sind.

Mit der Integration der Geschäftsstelle der Regionalplanung Unteres Bünztal in den Bereich Planung, Bau und Umwelt Anfang 2019 kamen auch für das Sekretariat neue Aufgaben hinzu, welche von der REPLA zwar abgegolten werden, die im Sekretariat aber nicht zu zusätzlichen Personalressourcen führten. Auch die neu geschaffene Stelle der Stabsstelle Planung und Ortsentwicklung ab Mai 2019 hat zu einer erheblichen Zunahme der bearbeiteten Projekte geführt, welche eine entsprechende Unterstützung seitens des Sekretariats erfordern.

Durch die Fokussierung der Ressourcen im Team Hochbau und die befristete zusätzliche Übernahme der Abteilungsleitung Liegenschaften und Anlagen durch den Bereichsleiter vom November 2019 bis Ende 2021 konnte ohne zusätzliche Personalressourcen eine zweite Projektleiterinnen-Stelle Hochbau geschaffen und die Zahl der bearbeiteten Projekte entsprechend erhöht werden. Auf Januar 2022 wurde der bisherige Teamleiter Hochbau zum neuen Abteilungsleiter Liegenschaften und Anlagen befördert. Seine bisherigen, umfangreichen Bauprojekte betreut er weiterhin. Es ist deshalb zwingend, ihn von administrativen Arbeiten zu entlasten.

In der Abteilung Tiefbau wurde aufgrund der hohen Projektlast ab Mai 2021 ebenfalls eine zusätzliche Projektleiterinnenstelle geschaffen. Auch hier werden zusätzliche Projekte bearbeitet, die wiederum eine administrative Unterstützung durch das Sekretariat erforderlich machen.

4.2 Qualität

Das Sekretariat ist die zentrale Schalt- und Anlaufstelle des Bereichs Planung, Bau und Umwelt, deren Betrieb kontinuierlich und unterbruchsfrei funktionieren muss. Das Sekretariat ist die erste Ansprechstelle für die Einwohnerinnen und Einwohner im breitgefächerten Themenbereich der «Bauverwaltung» und damit entscheidend für den bürgernahen und dienstleistungsorientierten Umgang mit den entsprechenden Bedürfnissen.

4.3 Gesellschaft

Sämtliche raumrelevanten Auswirkungen, welche die gesellschaftliche Entwicklung in jüngerer Vergangenheit mit sich gebracht hat und weiterhin mit sich bringen wird, wirken sich aufgrund der Funktion des Sekretariats als erste Ansprechstelle auch hier zuerst aus. Die mit dem Bevölkerungswachstum einhergehende Verdichtung und die dadurch ausgelösten Probleme wie Verkehrsüberlastung, intensivere Nutzung der mehrheitlich veralteten Infrastrukturen Liegenschaften und Anlagen, Littering, Vandalismus usw. sind Phänomene, die sich in einem überproportional zum Bevölkerungswachstum zunehmenden Masse auf die Mitarbeitenden des Bereichs Planung, Bau und Umwelt auswirken.

4.4 Recht

Es gibt keine rechtlich relevanten Entwicklungen, welche zu einer zusätzlichen Be- oder Entlastung des Sekretariats führen. Zu erwähnen wäre hier allenfalls die arbeitsrechtlich unhaltbare Situation, dass Mitarbeitende über Jahre aufgelaufene Überzeit- und Ferienguthaben nicht abbauen können.

4.5 Technik

Der Bereich Planung, Bau und Umwelt ist in verschiedenen Bereichen daran, auf digitale Werkzeuge und entsprechend angepasste Prozesse umzustellen (elektronische Vernehmlassungen und Mitwirkungen, Digitalisierung der Raumvermietung, elektronische Baubewilligung, Digitalisierung der Archivbestände usw.). Alle diese Projekte verursachen allerdings einen erheblichen Initialaufwand, die neuen Prozesse und Werkzeuge müssen, einmal eingeführt, unterstützt und gepflegt und die involvierten Mitarbeitenden geschult und weitergebildet werden. Die öffentliche Hand hat weniger IT-affinen Mitbürgerinnen und Mitbürgern auch immer parallel eine analoge Lösung oder einen persönlich unterstützten digitalen Prozess anbieten können. Die zunehmende Digitalisierung führt damit insgesamt zumindest kurz und mittelfristig eher zu einer zusätzlichen Belastung als zu einer Entlastung des Sekretariats.

4.6 Organisation

Durch organisatorische Massnahmen innerhalb des Bereichs konnten die Mitarbeiterin Raumvermietung, mit 60%, und die Liegenschaftsverwalterin, ebenfalls mit 60%, ins Sekretariat eingegliedert werden. Diese beiden Mitarbeitenden sind durch ihre spezifischen Aufgaben weitestgehend ausgelastet, können aber bei der Abdeckung des Schalterdienstes und bei Ferien und gesundheitlich bedingten Abwesenheiten mit eingeplant werden.

5. STELLENBEDARF BEREICH PLANUNG, BAU & UMWELT – LIEGENSCHAFTEN & ANLAGEN (HOCHBAU)

5.1 Quantität

Die Abteilung Liegenschaften und Anlagen ist für alle planerischen und baulichen Aufgaben bei gemeindeeigenen Bauten sowie für den Betrieb der öffentlichen Gebäude und Anlagen zuständig. Die Abteilung umfasst zwei Teams:

- Team Facility Management (FM) mit 16 fest angestellten Mitarbeitenden und 48 Teilzeitkräften²
- Team Hochbau mit zwei fest angestellten Mitarbeitenden

Das Team FM ist für den Betrieb sowie Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten zuständig. Das Team Hochbau befasst sich mit Sanierungen, Erneuerungen und Neubauten. Die Kernkompetenz des Teams Hochbau ist die aktive, vorausschauende Projektleitung auf Bauherrenseite.

Aufgrund der zurückhaltenden Investitionen in den vergangenen Jahren besteht bei einer Vielzahl von gemeindeeigenen Bauten ein Investitionsstau. Bei zwei grossen Schulanlagen stehen umfassende Gesamtsanierungen an. Im Vergleich zu anderen Gemeinden im Kanton Aargau mit ähnlicher Bevölkerungszahl sind die personellen Ressourcen der Abteilung bescheiden. Sie reichen nicht mehr aus, die anstehenden Aufgaben zu erfüllen.

Die Ressourcenplanung zeigt auf, dass der Bedarf für eine zusätzliche 100%-Stelle für die Funktion «Projektleitung Hochbau» besteht.

5.2 Qualität

Die Abteilung verfolgt das Ziel, nachhaltig zu bauen und zu bewirtschaften. Dabei werden die drei Ebenen der Nachhaltigkeit im Fokus behalten: Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt. Bei der Wirtschaftlichkeit spielt die Beachtung der Kosten über den Lebenszyklus³ betrachtet die entscheidende Rolle.

Die technische Entwicklung schreitet voran und macht auch vor dem Bauen nicht halt. Anforderungen steigen und Gebäude werden komplexer. Dies erfordert in der Projektierung mehr interdisziplinäre Zusammenarbeit und eine höhere Bestellerkompetenz.

5.3 Gesellschaft

Die Bevölkerung ist heterogener und vielschichtiger geworden. Von Seiten der Öffentlichkeit, der Nutzerinnen und Nutzer sowie weiteren Projektbeteiligten wird mehr Information und Partizipation erwartet. Dies führt dazu, dass die Anforderungen an das Projektmanagement im Allgemeinen und der Aufwand für die Definition der Bestellung einer baulichen Aufgabe im Speziellen gestiegen sind. Die begrenzten Mittel der Gemeinde sollen effizient eingesetzt werden, sodass für die Öffentlichkeit ein möglichst hoher Nutzwert für eine möglichst breite Bevölkerungsschicht resultiert.

5.4 Recht

Neue Gesetze oder Anpassungen von bisherigen Gesetzen, die eine wesentliche Auswirkung auf die Tätigkeit der Abteilung haben könnten, sind zurzeit nicht bekannt.

² Reinigungsmitarbeitende im Stundenlohn angestellt

³ Lebenszykluskosten: gesamte Kosten für Bau, Betrieb, Instandhaltung, Instandsetzung, Sanierung, Erneuerung, Umbau und Rückbau

5.5 Technik

In der Abteilung werden die üblichen Office-Applikationen eingesetzt. Auf Spezialapplikationen wurde bisher verzichtet. Durch Schulung der Mitarbeitenden und durch die Digitalisierung von Routinetätigkeiten im Sitzungs- und Submissions- und Rechnungswesens besteht in beschränktem Mass ein Potential zur Effizienzsteigerung.

5.6 Organisation

In der Stammorganisation sind keine Änderungen geplant. In den Projektorganisationen besteht ein Potential für Effizienzsteigerungen durch die Straffung der Sitzungsgefässe und die Einführung einer phasengerechteren Rollen- und Kompetenzverteilung.

Aufgrund der zu knappen personellen Ressourcen im Team Hochbau musste die Funktion der Projektleitung der Bauherrschaft in der Vergangenheit / in der Gegenwart bei mehreren Projekten extern mandatiert werden. Die Vollkostenrechnung zeigt auf, dass die externe Mandatierung⁴ rund 60% bis 100% teurer ist als die Aufstockung der internen personellen Ressourcen. Die externe Mandatierung bedeutet für die internen Ressourcen nur teilweise eine Entlastung. Denn neben dem Initialaufwand für den Externen, ähnlich einer Einarbeitung, benötigt der Externe dauernd einen internen Ansprechpartner, der ihn betreut und unterstützt sowie der auch Schnittstellenaufgaben übernimmt, welche der Externe nicht zu leisten vermag. Dies bedeutet, dass zum Stundenaufwand des Externen der interne Stundenaufwand im Umfang von 15% bis 30% hinzugerechnet werden muss. Dies verschlechtert die Vollkostenrechnung nochmals und entlastet die internen Ressourcen nur teilweise.

5.7 Folgen einer Ablehnung

Bei einer Ablehnung der 100%-Stelle für die Funktion «Projektleitung der Bauherrschaft» sind verschiedene Szenarien denkbar.

a) Verschiebung von Projekten

Die Verschiebung von Neubauten ist ein gangbarer Weg, sofern die Kernaufgaben der Gemeinde auch bei einer Nichtrealisierung erfüllt werden könnten.

Bei Sanierungen ist wichtig, ein optimales Gesamtkonzept zu haben und den richtigen Sanierungszeitpunkt nicht zu verpassen. Lässt man diese Aspekte ausser Acht, kann es zu Fehlinvestitionen oder zu einer rapiden Verschlechterung der Bausubstanz innert kurzer Zeit kommen. Oft bedeutet dies, dass die Unterhaltskosten unverhältnismässig ansteigen und zu einem späteren Zeitpunkt eine aufwändigere und damit deutlich teurere Sanierung durchgeführt werden muss. Bei einigen Gebäuden besteht schlicht keine Wahl, Sanierungen zu verschieben. Für die Aufrechterhaltung der Gebrauchstauglichkeit und den Werterhalt sind bauliche Investitionen dringend nötig.

Konkret müssten folgende Projekte um mehrere Jahre verschoben werden:

- Gesamtsanierung und Erweiterung Gemeindehaus
- Gesamtsanierung Bankweg 2
- Kindergärten
- Erweiterung Urnenplattengräber

b) Externe Mandatierung der Funktion «Projektleitung der Bauherrschaft»

Zur Realisierung der geplanten Vorhaben könnte die Projektleitung der Bauherrschaft extern mandatiert werden. Dabei sind die bereits erwähnten Nachteile zu bedenken:

- Die Vollkosten sind 60% bis 100% höher im Vergleich zu einer internen Lösung.
- Es werden zusätzlich interne personelle Ressourcen gebunden (vgl. Ziff. 5.6).

⁴ Vollkosten für interne Projektleitung der Bauherrschaft: CHF 100/h. Stundenansatz externe Projektleitung der Bauherrschaft: rund CHF 160/h bis rund CHF 200/h inkl. MWST (gemäss aktuellen Konkurrenzpreisen).

6. 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. Bsp. beim Reinigungspersonal im Durchschnitt von tieferem Besoldungsaufwand auszugehen.

7. RÄUMLICHE SITUATION

Für die beantragten Stellen stehen die notwendigen Arbeitsplätze zur Verfügung (Schulsozialarbeit an Schulstandorten) respektive können durch organisatorische Massnahmen vorerst bereitgestellt werden. Die Problematik fehlender Arbeitsplätze im Gemeindehaus besteht generell und akzentuiert sich insbesondere in den Bereichen Planung, Bau und Umwelt sowie Gesellschaft, Soziales und Bildung weiter. Diese Situation birgt das Risiko, dass zur Erfüllung von Aufgaben umständliche und folglich ineffiziente Abläufe in der Gemeindeverwaltung entstehen.

8. 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.

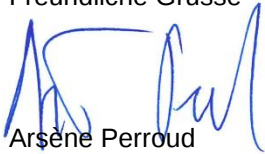
Die Vollzugsaufgaben werden ständig umfangreicher und komplexer. Einhergehend mit dem gleichzeitigen Wachstum der Gemeinde ist die Verwaltung unabhängig vom Führungsmodell auf die unerlässlichen infrastrukturellen und personellen Ressourcen angewiesen. Nur mit den erforderlichen Mitteln ist es möglich, 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.

9. ANTRAG

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

-
1. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Finanzen & Ressourcen um 60 Stellenprozente im Betriebsamt.**
 2. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Gesellschaft, Soziales & Bildung um 60 Stellenprozente für die Schulsozialarbeit.**
 3. **Bewilligung der Erhöhung des Stellenplanes der Einwohnergemeinde beim Bereich Planung, Bau & Umwelt**
 - A. **um 50 Stellenprozente im Sekretariat.**
 - B. **um 100 Stellenprozente für die Liegenschaften & Anlagen (Hochbau).**
-

Freundliche Grüsse



Arsène Perroud
Gemeindeammann



Christoph Weibel
Gemeindeschreiber

Verteiler

- Einwohnerrat
- Gemeinderat
- Geschäftsleitung
- Finanzen
- Betriebsamt
- Gesellschaft, Soziales und Bildung
- Schulverwaltung
- Schulleitung
- Planung, Bau und Umwelt
- Medien