

Bericht

Dr. Jean-Claude Kleiner
Partner und Mitglied der Geschäftsleitung

OBT AG
Rorschacher Strasse 63
9004 St.Gallen
Direktwahl 071 243 34 18
jeanclaudio.kleiner@obt.ch

St.Gallen, 19. Januar 2009

Gemeinde Wohlen

**Behörden-
organisation**

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage und Zielsetzungen.....	3
2.	Vollamt versus Halbamt.....	4
2.1	Gesellschaftspolitische Herausforderungen.....	4
2.2	Gemeindeammannamt im Vollamt.....	5
2.3	Gemeindeammannamt im Halbamt	8
2.4	Vergleich Vollamt und Halbamt.....	11
3.	7 Gemeinderäte versus 5 Gemeinderäte	13
4.	Einwohnerrat mit 40 oder 30 Mitgliedern.....	15
5.	Zusammenfassung.....	17

1. Ausgangslage und Zielsetzungen

Der Gemeinderat Wohlen hat im Rahmen seiner Sitzung vom 19. Mai 2008 beschlossen, den an die OBT AG erteilten Auftrag „Verwaltungsanalyse und -entwicklung“ auszudehnen. So sollten insbesondere auch die Themen

- Vollamt oder Teilamt des Gemeindeammanns
- Reduktion des Gemeinderates von 7 auf 5 Mitglieder
- Reduktion des Einwohnerrates von 40 auf 30 Mitglieder

geprüft und entsprechend Bericht erstattet werden. Um sich ein ausreichendes Bild von den spezifischen Gegebenheiten vor Ort sowie ein allgemeines Stimmungsbild machen zu können, führte die OBT AG mit allen Gemeinderäten ein persönliches Gespräch. Folgenden Damen und Herren sei für den konstruktiven Gedankenaustausch herzlich gedankt:

■	Walter Dubler	Gemeindeammann
■	Doris Becker	Gemeinderätin
■	Paul Huwiler	Gemeinderat
■	Matthias Jauslin	Gemeinderat
■	Harold Külling	Vizeammann
■	Christian Müller	Gemeinderat
■	Toni Schürmann	Gemeinderat

Nebst den umfassenden persönlichen Gesprächen konnte sich die Expertise auch auf die folgenden Informationsquellen abstützen:

- Fragebogen OBT ausgefüllt durch den Gemeinderat
- Diverse Zeitungsberichte zur politischen Situation in Wohlen
- Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2007
- Quervergleiche mit ähnlichen Gemeinden
- Erfahrungsberichte / Expertisen der OBT.

2. Vollamt versus Halbamt

Nachdem sich Wohlen 1989 (12'400 Einwohner) mit einem deutlichen Ja-Anteil von 72,8 % für die Einführung eines „Vollamtlichen Gemeindeammannamtes“ entschieden und so frühzeitig auf die kommenden Herausforderungen reagiert hatte, stellt sich 20 Jahre später wiederum die Frage, ob ein Vollamt im heute veränderten Umfeld immer noch der richtige Ansatz für eine erfolgsversprechende Führung einer Gemeinde mit ca. 14'100 Einwohnern sei. Um dieser Frage umfassend gerecht zu werden, gilt es einerseits die gesellschaftspolitischen Entwicklungen zu beurteilen und andererseits dem derzeit praktizierten Modell eines Vollamtes eine Alternative gegenüber zu stellen. Im Kontakt mit den Gemeinderäten wurden das Vollamt mit 100 %, das Hauptamt mit 80 % sowie das Halbamt mit 50 % diskutiert. Diese Gedanken sollen in der Folge auch in die Beurteilung der Modelle einfließen. Auf eine Darstellung des Hauptamtes mit 80 % wird jedoch verzichtet, da es keine echte Alternative zum Vollamt darstellt.

2.1 Gesellschaftspolitische Herausforderungen

Die Gemeinden sehen sich heute mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert. So verändert sich beispielsweise die Demographie bzw. Altersstruktur unserer Bevölkerung sehr rasant. Es gilt einerseits sich mit sinkenden Schülerzahlen sowie deren Folgen zu beschäftigen, andererseits attraktive Wohnangebote für ältere Menschen zu schaffen, die in den nächsten Jahren zahlenmässig markant zunehmen werden.

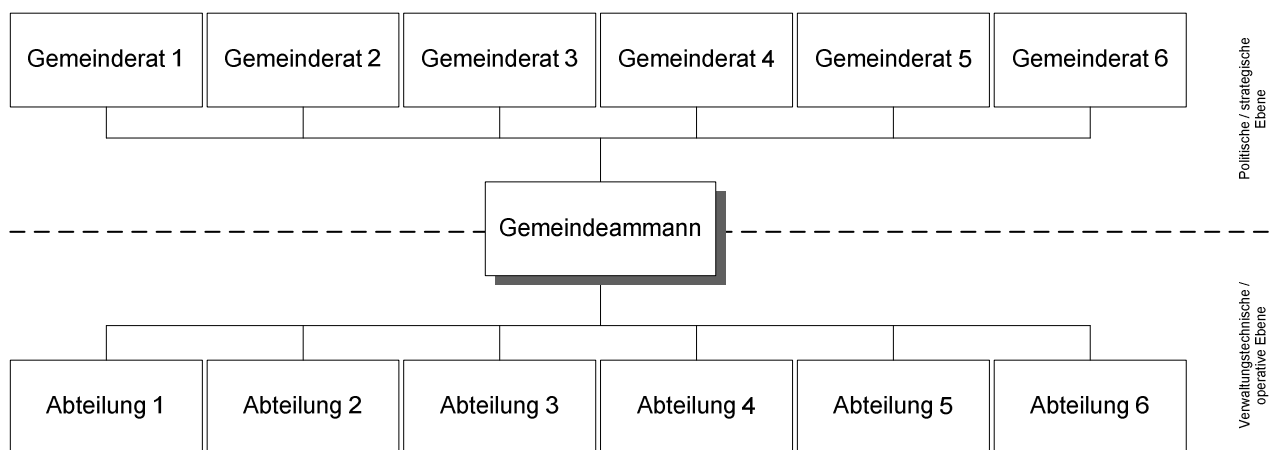
Unsere sozialen Strukturen ändern sich. So nehmen die traditionellen Familien zahlenmässig deutlich ab, die Alleinerziehenden markant zu. Es gilt im wachsenden Wettbewerb um die Familien mit einem interessanten Angebot aufzuwarten, aber auch für die Alleinerziehenden eine passende Antwort zu finden. Ein überzeugendes Bildungsangebot mit adäquaten Tagesstrukturen ist dabei eine zentrale Komponente. Die Immigration schafft in vielen Bereichen neue Herausforderungen bzw. Schwierigkeiten. Integrationspolitik wird zu einer aufwendigen Grösse. Auch die zunehmende Gewalt sucht nach neuen Rezepten.

Neben diesen sozialen Themen ist die Erhaltung und Förderung der Arbeitsplätze vor Ort eine bedeutungsvolle Aufgabe. Es gilt diesen wichtigen Faktor der Gemeindeentwicklung mit attraktiven Rahmenbedingungen zu unterstützen, aber auch zu lenken. So prägt die Qualifikation der Arbeitsplätze über kurz oder lang die Bevölkerungsstruktur. Schliesslich fordert seit einigen Jahren ein aggressiver Wettbewerb um interessante Steuerzahler die Behörden. Es gilt deshalb für natürliche und juristische Personen nicht nur ein attraktives, sondern auch ein steuergünstiges Wohlen zu gestalten. Schliesslich ist die Zentrumsfunktion wahrzunehmen.

Diese und viele weitere Herausforderungen sind von kompetenten und verantwortungsvollen Behörden zu meistern. Dabei sind weniger kurzfristige Rezepte, sondern vielmehr langfristige Strategien und nachhaltige Konzepte gefragt.

2.2 Gemeindeammannamt im Vollamt

Die heutige Gemeindeorganisation mit einem Gemeindeammann im Vollamt bringt es mit sich, dass diese Person sowohl den Gemeinderat wie die Verwaltung führt und damit zu einem wichtigen Bindeglied zwischen strategischer und operativer Führung wird. Es ist primär seine Aufgabe, zusammen mit den anderen Mitgliedern des Gemeinderates und im Rahmen der politischen Ziele des Einwohnerrates, die Gemeinde erfolgreich in die Zukunft zu führen. Als einziges Behördemitglied im Vollamt trägt er im Rahmen der politischen Entscheidungsmechanismen eine wesentliche Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Gemeinde.



Zu den zentralen Aufgaben des Gemeindeammanns zählen im Rahmen einer erfolgreichen „Führung, Gestaltung und Entwicklung der Gemeinde“ vor allem folgende Tätigkeiten:

- Nachhaltige Gestaltung und Entwicklung der Gemeinde
- Führung Gemeinderat
 - Erarbeiten strategische Ziele / Legislaturprogramm
 - Vorbereitung der Traktanden / Geschäfte
 - Führung der Sitzungen
 - Nachbearbeitung / Umsetzung Beschlüsse
 - Controlling der Geschäfte / Ressorts
 - Begleitung / Unterstützung Gemeinderäte
- Präsenz im Einwohnerrat
 - Vorbereitung der Geschäfte
 - Vertretung der Geschäfte
 - Umsetzung der Anträge / Entscheide

- Führung / Präsenz in politischen Organisationen
 - Kommissionen / Delegationen
 - Kontakte zum Kanton (Regierung / Verwaltung)
 - Kantonale Gremien (Repla, GA-Vereinigung)
 - Regionale Arbeitsgruppen
 - Zweckverbände
 - Weitere Institutionen
- Führung der Verwaltung / Betriebe
 - Führung / Coaching Abteilungsleiter
 - Anlaufstelle für persönliche Anliegen
 - Controlling der Verwaltung / Betriebe
- Finanzpolitik und Finanzplanung
 - Steuerpolitik / Investitionsplanung
 - Budget, Controlling
- Standortmarketing
 - Raumentwicklung
 - Wohnortmarketing
 - Wirtschaftsförderung
- Öffentlichkeitsarbeit
 - Kontakt mit Medien
 - Repräsentationen
 - Präsenz in Parteien / Vereinen
 - „Politik der offenen Tür“

Die Fülle und Komplexität der Aufgaben sowie die Verantwortung für ein „öffentliches Unternehmen“ mit ca. 14'100 Einwohnern und einem Budget von ca. Fr. 71 Mio. lassen schnell erahnen, dass eine erfolgreiche Führung in einem zudem immer anspruchsvolleren Umfeld neben fachlicher und persönlicher Kompetenz auch ein hohes Mass an zeitlichem Engagement notwendig macht. Es ist deshalb verständlich, dass sich sehr viele Gemeinden ab 10'000 Einwohnern und zwar über alle Kantone hinweg für ein Gemeindepräsidium im Vollamt entschliessen. In einigen Kantonen haben sogar alle Gemeinden mit 4'000 Einwohnern und mehr das Gemeindepräsidium im Vollamt. Dort zeigen Vergleiche, dass die erfolgreiche Entwicklung von Gemeinden wesentlich von den zeitlichen Ressourcen der Gemeindeführung abhängig ist. Auch im Kanton Aargau haben sich viele grössere Gemeinden für das Vollamt entschieden; so insbesondere die Gemeinden Aarau, Baden, Brugg, Rheinfelden, Oftringen, Obersiggenthal, Spreitenbach, Wettingen, Zofingen.

Als besondere **Chancen eines Vollamtes** beim Gemeindeammann seien erwähnt¹:

- Konzentration auf eine Aufgabe
- Umfassendes Engagement für die Gemeinde
- Konzentration auf Entwicklung / Wohlergehen der Gemeinde
- Keine beruflichen Interessenkonflikte / keine „Vetternwirtschaft“
- Persönliche Unabhängigkeit
- Professionelle Führung / Entwicklung der Gemeinde
- Professionelle Führung des Gemeinderates
- Unterstützung / Entlastung der Gemeinderäte
- Persönliche Führung der Verwaltung und Betriebe
- Präsenz in wichtigen Organisationen / Institutionen
- Pflege von wichtigen Kontakten (Regierung, Kant. Verwaltung)
- Präsenz vor Ort / Bürgernähe
- Möglichkeiten für Grossrat / weitere Ämter
- 1 Ansprechperson mit Kompetenzen
- Controlling von Rat, Verwaltung und Betrieben
- Ganzheitlicher Blick auf strategische und operative Ebene

Als besondere **Risiken eines Vollamtes** beim Gemeindeammann seien erwähnt²:

- Machtkonzentration / Machtmissbrauch
- Gegenseitige Abhängigkeit
→ Berufswechsel wird immer schwieriger
- Vermischung von strategischen und operativen Aufgaben
- Fehlende Distanz zur Politik / Betriebsblindheit
- Nähe zur Verwaltung / Bürokratie
- Gemeindeammann ist gleichzeitig Personalchef
- Distanz zur Bevölkerung / Wirtschaft (Glaspalast)
- Politische Strömungen / harter Kritik ausgesetzt
- Allen Recht getan bremst „Unternehmergeist“
- Wahl inkompetente Person (Stimmvolk wählt)
- Hohes zeitliches Engagement / Verzicht Familie

Zusammenfassend darf zum Ausdruck gebracht werden, dass die grosse Chance eines Vollamtes darin besteht, dass sich der Gemeindeammann ausschliesslich und deshalb auch professionell auf die Gestaltung und Entwicklung seiner Gemeinde konzentrieren, also unabhängig von weiteren Interessen seine ganze Kraft in den Dienst der Bevölkerung stellen kann. Das grosse Risiko besteht in der Machtkonzentration bzw. im Wissensvorsprung, aber auch in der Tatsache, dass einmal gewählte Gemeindeammänner eher schwierig abzuwählen sind. Bezüglich der Machtkonzentration sei aber erwähnt, dass politische Ideen und Projekte eigentlich immer auch beim Gemeinderat bzw. Einwohnerrat oder bei der Stimmbevölkerung Gefallen finden müssen, um umgesetzt werden zu können.

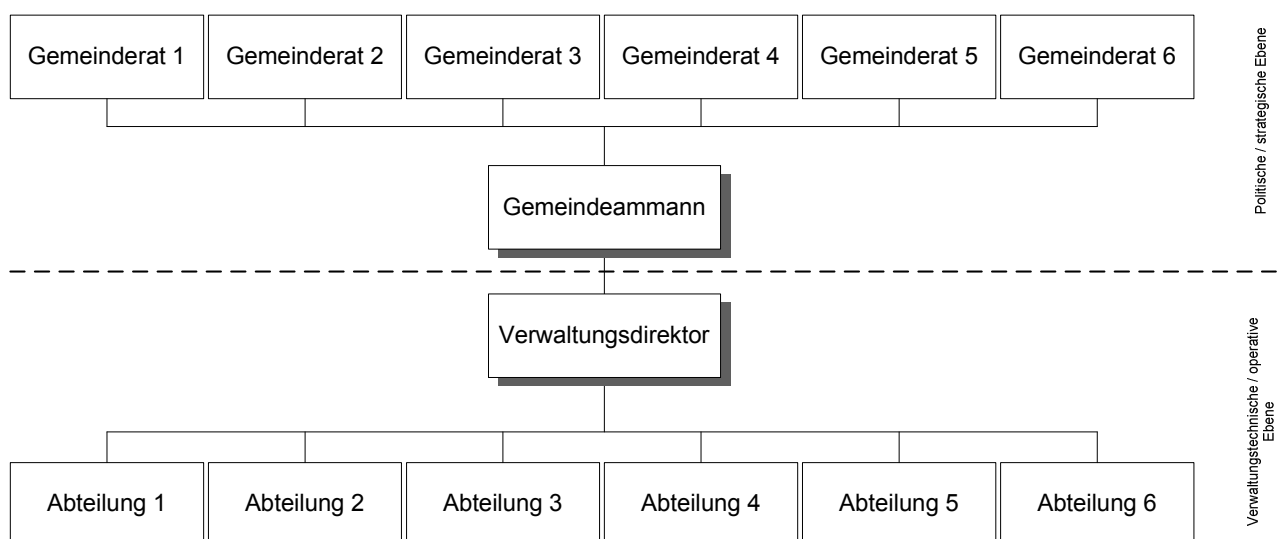
¹ In Anlehnung an die Aussagen der einzelnen Gemeinderäte im Rahmen der persönlichen Gespräche

² Siehe Fussnote 1

2.3 Gemeindeammannamt im Halbamt

Das Gemeindeammannamt im Halbamt entspricht einem eher liberaleren Gedankengut. Dabei soll die Führung von staatlichen Gebilden von Personen wahrgenommen werden, die nicht ausschliesslich im Dienste des Staates stehen, sondern über eine gewisse Unabhängigkeit verfügen und allenfalls auch noch in der Privatwirtschaft tätig sind. Dieses Gedankengut findet sich bei der Führung von Gemeinden in verschiedenen Kantonen; so insbesondere auch in den Kantonen Aargau und Zürich. Dabei zeigt aber die Entwicklung, dass dieses System mit zunehmender Grösse der Gemeinde, insbesondere ab 10'000 Einwohner, an Grenzen stösst und im Wandel begriffen ist. In vielen Kantonen, insbesondere in der Ostschweiz, werden die meisten Gemeinden ab 4'000 Einwohnern im Vollamt geführt. In diesen Gemeinden wächst die Professionalität spürbar; dem Zufall wird weniger Raum gelassen. Trotz dieser Tendenz, gilt es aber immer wieder für die spezifische Situation das passende Modell zu finden.

Das Gemeindeammannamt im Halbamt zeichnet sich vor allem durch eine klare Trennung von strategischer und operativer Ebene aus. Das heisst, dass insbesondere die politische Dimension klar von der verwaltungstechnischen / betrieblichen getrennt wird. Personalchef ist nicht mehr der Gemeindeammann, sondern der Verwaltungsdirektor bzw. der „City Manager“. Damit wird die Machtkonzentration bei einer Person mindestens aufgeweicht. Mit dieser Trennung klärt sich auch der Fokus. Die Politik bzw. der Gemeindeammann und Gemeinderat führt, die Verwaltung und Betriebe führen aus. Die politische Ebene sagt, „was“ zu tun ist und überlässt der operativen Ebene das „wie“. Dieses Modell kommt der Theorie des „New Public Managements“ sehr nahe, wobei dies noch kein Qualitätsmerkmal darstellt.



In diesem Modell reduzieren sich die Aufgaben des Gemeindeammanns insbesondere um den Themenbereich

- Führung der Verwaltung und Betriebe.

Je nach Ausgestaltung der Führungsorganisation des Gemeinderates lassen sich auch noch weitere Aufgabengebiete auf die einzelnen Behördemitglieder verteilen bzw. kann das Amt des Gemeindeammanns weiter entlastet werden. So etwa mit

- Finanzpolitik und Finanzplanung
- Standortmarketing
- Ev. weiteren Aufgabengebieten.

Als wichtige Rahmenbedingung für die Beurteilung von Chancen und Risiken dieses Modells, sollen neben einer Umverteilung der Aufgaben auch die Kompetenzen der übrigen Gemeinderäte ausgebaut werden. Ihnen sollen im Rahmen eines Pflichtenhefts zusätzliche Kompetenzen in sachlicher und finanzieller Hinsicht zukommen. Allerdings soll das Modell keinen departementalen Charakter annehmen, indem den Gemeinderäten auch die Führung des Personals übertragen wird. Die Erfahrung zeigt, dass beim departementalen System ein übermässiger Personalausbau betrieben wird, der die Kosten unnötig erhöht. Die Personalverantwortung bleibt also beim Verwaltungsdirektor bzw. dem Gemeinderat als oberstem Exekutivorgan.³

Als besondere **Chancen eines Halbamtes** beim Gemeindeammann seien erwähnt⁴:

- Trennung von strategischer und operativer Führung
- Konzentration auf strategische bzw. politische Aufgaben
- Grössere Unabhängigkeit der Bevölkerung vom Gemeindeammann
- Grössere Unabhängigkeit im Amt des Gemeindeammannes
- Geringere Machtkonzentration beim Gemeindeammann
- Breitere Verteilung von Macht und Kompetenzen
- Breitere Verteilung von Wissen und Kontakten
- Direkterer Bezug zur Wirtschaft und Gesellschaft
- Mehr Dynamik und weniger Verwaltungsmentalität
- Grössere Auswahl an Kandidaten
- Grössere Unabhängigkeit der Verwaltung
- Chance für Umbruch und Aufbruch

³ vgl. Jean-Claude Kleiner, Alternative Modelle der Gemeindeführung, Gemeinde-Praxis 2009, Seite 20 f

⁴ In Anlehnung an die Aussagen der einzelnen Gemeinderäte im Rahmen der persönlichen Gespräche

Als besondere **Risiken eines Halbamtes** beim Gemeindeammann seien erwähnt⁵:

- Doppelbelastung im Gemeindepräsidium (Politik und Beruf)
- Interessenskonflikte (Amt und Beruf)
- Knappe zeitliche Ressourcen
- Mangelnde Dynamik und Fortschritt
- Strategische Chancen werden verpasst
- Politisches Tagesgeschäft hemmt Entwicklung
- Politische Geschäfte bleiben stecken
- Gemeindeführung nicht zwingend im Mittelpunkt
- Wenig Zeit für Repräsentation und Region
- Koordination der Ressorts
- Schnittstelle strategische / operative Führung
- Abhängigkeit vom Verwaltungsdirektor bzw. der Verwaltung
- Wenig Bezug zu Verwaltung und Betrieben
- Wenig Zeit für Anliegen der Bevölkerung

In der Praxis der Führung von Gemeinden mit über 10'000 Einwohnern und einem Parlament bzw. Einwohnerrat zeigt sich, dass das Modell mit einem „Verwaltungsdirektor bzw. City-Manager“ auf den ersten Blick wohl reizvoll, aber doch mit substantiellen Risiken verbunden ist. So ist das Pensum für den Gemeindeammann mit 50 % auch bei guter Aufgabenverteilung nie ausreichend, sondern beansprucht deutlich mehr. Dem Verwaltungsdirektor kommt insbesondere auch wegen seiner Funktion als Personalverantwortlicher sehr grosse Bedeutung zu. Dies stört den Gemeinderat, was häufig zu Konflikten bzw. zum „Einmischen in Personalbelange“ führt. Der Verwaltungsdirektor ist zudem für die Umsetzung der politischen Entscheide verantwortlich. Gelingt dies, wird es als selbstverständlich wahrgenommen; zeigen sich Schwierigkeiten, ist der Sündenbock schnell gefunden. Schliesslich trägt die Verantwortung für das Gedeihen einer Gemeinde der Gemeinderat und nicht der Verwaltungsdirektor. Der Gemeinderat hat also plötzlich für Dinge gerade zu stehen, die er nur beschränkt beeinflussen kann. Dies ist ein wesentlicher Grund, weshalb das an sich konsequente Modell in der Praxis wenig Zuneigung findet.

⁵ In Anlehnung an die Aussagen der einzelnen Gemeinderäte im Rahmen der persönlichen Gespräche

2.4 Vergleich Vollamt und Halbamt

Beide Modelle, der Gemeindeammann im Vollamt bzw. im Halbamt, sind mit vielen Chancen und Risiken behaftet. Diese Modelle einander gegenüber zu stellen und zu gewichten ist ein anspruchsvolles Unterfangen. Allein die Auswahl der Kriterien, an denen die Modelle gemessen werden sollen, verleitet schon zur Diskussion und erst recht deren Bewertung.

Kriterien	Vollamt 100 %	Halbamt 50 %
1. Engagement für Wohlen	+	
2. Impulse für Entwicklung	+	
3. Ganzheitlicher Blick	+	
4. Interessenkonflikte	+	
5. Machtkonzentration		+
6. Stellung Gemeinderäte		+
7. Führung Gemeinderat	+	
8. Abhängigkeit vom Amt		+
9. Trennung Politik / Verwaltung		+
10. Unabhängigkeit in der Verwaltung	+	
11. Bürokratie		+
12. Präsenz vor Ort / Anlaufstelle	+	
13. Betriebsblindheit		+
+ ≈ Chance	7 +	6 +

Die Gegenüberstellung zeigt, dass beide Modelle ihre Vorzüge haben und oberflächlich betrachtet nahezu gleichwertig sind. Versucht man nun eine Gewichtung in die Kriterien zu bringen und folgt man der Überzeugung, dass die primäre Aufgabe eines Gemeindeammanns die „erfolgreiche Führung und Positionierung der Gemeinde in einem immer anspruchsvolleren Umfeld ist“, so zeigt sich ganz klar, dass aufgrund der zeitlichen Ressourcen das Vollamt deutlich im Vorteil ist. Wohl können Aufgaben auf weitere Köpfe verteilt werden, doch die letzte Verantwortung bleibt bei einer Person, die den Lead wahrnehmen muss. Dieser Lead trägt keine Halbheiten, sondern die ultimative Bereitschaft, sich mit „Kopf und Herz“ für das langfristige Wohlergehen einer Gemeinde zu engagieren.

Wir sind aufgrund unserer breiten Erfahrung mit beiden Modellen der festen Überzeugung, dass für Wohlen als viert-grösste Gemeinde im Kanton Aargau das Vollamt im Gemeindeammannamt auch für die Zukunft die richtige Lösung ist. Ein Halbamt hätte Vorteile im Bereich

Verteilung der Macht, Unabhängigkeit von Personen, Trennung von strategischer und operativer Ebene, frischem Wind usw., aber es fehlen dem eigentlichen Leader die notwendigen Ressourcen, um im wachsenden Wettbewerb die Gemeinde mit der notwendigen Energie vorwärts zu bringen. Wir empfehlen deshalb, dem Vollamt im Gemeindeammannamt auch in Zukunft treu zu bleiben.

Eine Abkehr vom „Modell Gemeindeammann im Vollamt“ entspräche nicht dem Trend der Zeit und wäre der Gemeinde Wohlen bzw. einer allfälligen „Stadt Wohlen“ kaum dienlich.

3. 7 Gemeinderäte versus 5 Gemeinderäte

Die Diskussion um das Voll- bzw. Halbamts des Gemeindeammanns liess auch die Frage nach der Anzahl der Gemeinderäte aufkommen. Auch die wachsende zeitliche Belastung im Amt eines Gemeinderates, die in etwa einem Pensum von 30 - 40 Stellenprozenten entspricht, provoziert dieses Thema. So wurden die Gemeinderäte nach den Chancen und Risiken eines 7'er bzw. 5'er Gremiums befragt⁶:

Chancen von 7 Gemeinderäten

- Breitere Abstützung der Bevölkerung
- Vertretung aller Parteien eher möglich
- Kleine politische Gruppierungen haben eine Chance
- Milizcharakter wird eher gelebt
- Zeitliche Belastung noch eher erträglich
- Mehr Personen können sich in einem Amt einbringen
- Verteilung der Macht auf mehrere Personen

Risiken von 7 Gemeinderäten

- Rekrutierung von 7 kompetenten Personen
- Gruppenbildung im Rat
- Längere Sitzungen, weniger Effizienz
- Aufwändigere Organisation

Bei einer Reduktion der Anzahl Gemeinderäte ist davon auszugehen, dass die zeitliche Belastung in etwa ein 50 %-Pensum erforderlich macht. Bei 5 Gemeinderäten ist mit folgenden Chancen und Risiken zu rechnen.

Chancen von 5 Gemeinderäten

- Aufwertung der einzelnen Gemeinderäte
- Schlanke Führungssituation im Rat
- Grösseres Pensum, mehr Professionalität
- Weniger Schnittstellen / einfachere Koordination
- Effizientere Sitzungen
- Schnellere Entscheidungsfindung
- Verwaltung hat weniger Ansprechpartner
- Teambildung besser möglich

⁶ In Anlehnung an die Aussagen der einzelnen Gemeinderäte im Rahmen der persönlichen Gespräche.

Risiken von 5 Gemeinderäten

- Weniger breite Abstützung der Bevölkerung
- Verlust der politischen Vielfalt
- Höhere zeitliche Belastung
- Einschränkung der Kandidaten
- Strapaziert den Milizcharakter
- Wahrnehmen der Delegationen / Repräsentationen
- Entschädigung als Pensum (andere Basis)

Die befragten Gemeinderäte fanden zu keiner eindeutigen Präferenz.

Allgemein ist eine Tendenz zu kleineren Gemeinderäten zu beobachten. Man wünscht sich weniger politische Diskussionen, sondern vielmehr eine schlagkräftige Crew, die ähnlich einer Geschäftsleitung funktioniert. Ein Abbau des Amtes des Gemeindeammanns auf ein Pensum von 50 % und eine gleichzeitige Reduktion der Anzahl der Gemeinderäte dürfte eher schwierig sein. Vielmehr würde eine Reduktion der Anzahl Gemeinderäte für ein Vollamt sprechen. Die Anzahl der Gemeinderäte ist aber auch noch von der Grösse des Einwohnerrates abhängig. Eine Verkleinerung des Einwohnerrates würde eher für eine Beibehaltung von 7 Gemeinderäten sprechen, ausser man folge dem Ruf nach grundsätzlich „schlanken Strukturen“.

4. Einwohnerrat mit 40 oder 30 Mitgliedern

Um die Diskussion der Grösse von Pensen und Anzahl Gemeinderäte abzurunden, wurden im Rahmen der persönlichen Gespräche mit den Gemeinderäten auch Argumente für oder gegen eine Verkleinerung des Einwohnerrates ausgetauscht.

Chancen von 40 Personen im Einwohnerrat

- Breitere Vertretung der Bevölkerung
- Vielfalt an politischen Meinungen
- Kleinere politische Kräfte haben eine Chance
- Plattform für politische Nachwuchskräfte

Risiken von 40 Personen im Einwohnerrat

- Rekrutierung wird immer schwieriger
- Kompetenz der einzelnen Räte verflacht
- Schwerfälliges Gebilde
- Bühne für Profilierungsgelüste
- Attraktivität nimmt mit der Grösse ab
- Mehr Anträge / Arbeit für Verwaltung
- Konstruktive Gesprächskultur schwieriger

Einzelne Kantone, aber auch Gemeinden haben ihre Parlamente zahlenmässig reduziert. Die Frage nach Chancen und Risiken eines Einwohnerrates in Wohlen mit 30 Personen ist deshalb durchaus legitim. Die befragten Gemeinderäte haben sich wie folgt geäußert.

Chancen von 30 Personen im Einwohnerrat

- Aufwertung der einzelnen Mandate
- Grössere Auswahl an Kandidaten
- Einfachere Rekrutierung von Kandidaten
- Insgesamt höhere Kompetenz / Qualität
- Konstruktivere Gesprächskultur
- Weniger Verwaltungsaufwand
- Kleine Einsparung

Risiken von 30 Personen im Einwohnerrat

- Kleinere politische Kräfte sind nicht mehr vertreten
- Vielfalt an Meinungen nimmt ab
- Nachwuchskräfte finden keinen Platz

Vom Schreibenden wurde auch die Option einer allfälligen Abschaffung des Einwohnerrates in die Diskussion gebracht. Dieses Modell fand aber trotz der wachsenden Kritik, die Parlamente ähnlich grosser Gemeinden verspüren, wenig Gefallen. Man ist der guten Überzeugung, dass der Einwohnerrat eine wertvolle Institution darstellt, wünscht sich allerdings zeitweise eine etwas konstruktivere Gesprächskultur. Obwohl sich eine kleine Mehrheit des Gemeinderates auch für die Zukunft einen Einwohnerrat mit 40 Personen wünscht, wäre eine Reduktion auf 30 Parlamentarier sicher prüfenswert.

5. Zusammenfassung

Aufgrund der persönlichen Gespräche mit allen Gemeinderäten und der eingehenden Analyse vor Ort, aber auch aufgrund der breiten Erfahrung mit politischen Gremien sind wir der Überzeugung, dass die Gemeinde Wohlen gut beraten ist, wenn sie folgenden Empfehlungen nachlebt:

1. Am Vollamt des Gemeindeammanns soll aufgrund der wachsenden gesellschaftlichen Herausforderungen und Aufgabenfülle, aber auch aufgrund des zunehmenden Wettbewerbs zwischen den Gemeinden festgehalten werden.
2. Eine Reduktion des Pensums des Gemeindeammanns auf 50 % und eine gleichzeitige Reduktion des Gemeinderates auf 5 Personen macht aus Gründen der zeitlichen Belastung wenig Sinn. Ein Abbau auf 5 Gemeinderäte würde ein 100 %-Pensum erst recht rechtfertigen.
3. Die Grösse des Einwohnerrates soll überdacht werden. Ein Abbau auf 30 Personen könnte dem Ruf nach schlanken Strukturen eher entsprechen.

Für das anspruchsvolle, aber auch interessante Projekt, das grosse Vertrauen sowie die vielen konstruktiven Gespräche möchten wir uns nochmals bei allen bedanken. Wir wünschen dem Gemeinderat in dieser Diskussion eine glückliche Hand.

OBT AG



Dr. Jean-Claude Kleiner
Partner und Mitglied der Geschäftsleitung



Jean-Pierre Sutter, mag.oec.HSG
Mitglied der Direktion

St. Gallen, 19. Januar 2009