

Auszug aus dem Protokoll

Sitzungsdatum	Traktandum	Beschlussnummer	Geschäftsnummer	Ordnungsnummer
30.08.2023	6	38	606	09.03.02.01

Gesamtzahl der bewirtschafteten Stellen («Stellenpool»), Erhöhung

Das Wichtigste in Kürze

Die Gesamtzahl der bewirtschafteten Stellen («Stellenpool») der Gemeinde Zollikofen soll mit diesem Antrag erhöht werden. Damit soll der Gemeinderat wieder über die notwendige Flexibilität für die Stellenbewirtschaftung verfügen. Insbesondere wird damit angestrebt, dass dringend erforderliche Stellenschaffungen ermöglicht werden.

Ausgangslage

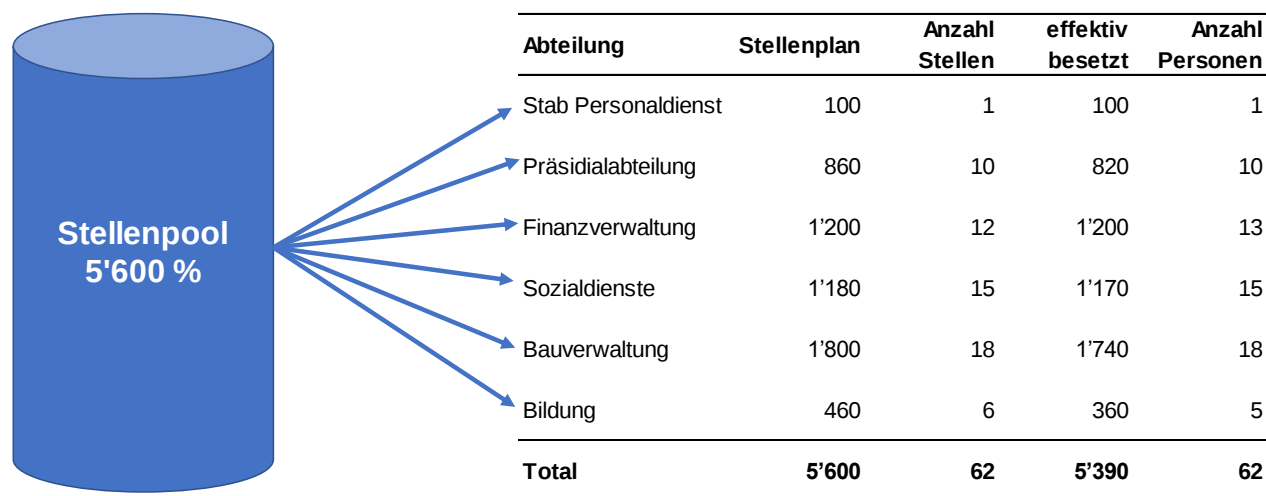
Es gehört zu den zentralen Aufgaben eines Arbeitgebers, die nötigen Voraussetzungen zu schaffen, damit die zur Erfüllung der Gemeindeaufgaben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und erhalten werden können. Im «Stellenpool» (Gesamtzahl der zu bewirtschaftenden Stellen) sind keine Reserven mehr vorhanden. In letzter Zeit mussten deshalb verschiedene angemeldete Stellenschaffungsbegehren aufgeschoben werden.

Die Schaffung des «Stellenpools» erfolgte durch den Grossen Gemeinderat mit dem Erlass des damals totalrevidierten Personalreglements im Jahr 1997 (mit Inkrafttreten per 1. Januar 1998 und 5'400 Stellenprozenten). Der «Stellenpool» umfasst heute insgesamt 5'600 Beschäftigungsgradprozente bzw. 56 Vollzeitäquivalenzen. Bisherige Veränderungen im «Stellenpool» (GGR-Beschlüsse):

Datum	Bezeichnung	Veränderung	Saldo
25.06.1997	Beschluss GGR (neu) Pers.reg.	+5'400	5'400
27.06.2001	Schaffung Gemeindepolizei	+200	5'600
27.06.2001	Bereichsleiter Tiefbau	+100	5'700
19.08.2009	Aufhebung Gemeindepolizei	-200	5'500
19.08.2009	Amts- und Vollzugshilfe	+40	5'540
22.08.2012	Materialwart Zivilschutz per 1.1.2013	-60	5'480
24.04.2013	Schulsozialarbeit 1.8.2013 - 31.12.2013	+90	5'570
24.04.2013	Schulsozialarbeit ab 1.1.2014 (+weitere 30; total 120)	+30	5'600

Die einzelnen Stellen wurden durch den Gemeinderat für die verschiedenen Verwaltungsabteilungen geschaffen (Stellenplan). Die Besetzung durch fachlich kompetente, verantwortungsbewusste und einsatzfreudige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt schliesslich durch die zuständige Abteilungsleitung oder für oberste Kaderstellen durch den Gemeinderat. Der «Stellenpool» umfasst die Stellen der Gemeinde für die Verwaltung (inkl. Sozialarbeit) sowie für das Betriebs- und Unterhaltspersonal. Ausgenommen vom «Stellenpool» sind Anstellungen, deren Dienstverhältnis vollumfänglich durch das kantonale Recht geregelt ist (namentlich die Lehrkräfte der Volksschule) sowie Anstellungen, die geringe oder unregelmässige und stark schwankende Arbeitspensen aufweisen (wie beispielsweise Reinigungspersonal oder Betreuungspersonen in der Tagesschule).

Der «Stellenpool» von 5'600 Stellenprozenten wurde bisher wie folgt auf die Verwaltungsabteilungen / Stab (insgesamt 5'600 Stellenprocente) aufgeteilt:



(Stand: 7. August 2023)

Bedarf für Stellenschaffungen

Die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden in verschiedenen Abteilungen ist sowohl in zeitlicher und als auch aus inhaltlicher Sicht gross. Dies zeigt sich unter anderem in den aufgelaufenen Überzeitguthaben (bestehend aus: Gleitzeit-, Ferien- u/o Treueprämieguthaben), die schwierig abzubauen sind. Ausserdem können aus Gründen der knappen Stellendotierung viele Arbeiten und Projekte nicht rechtzeitig erledigt werden. Teilweise können zusätzliche Arbeiten nicht angegangen werden und bleiben in der Folge unerwünscht lange unbearbeitet (z. B. im Bereich Umwelt). So bleiben beispielsweise vom Parlament erheblich erklärte Vorstösse teilweise über Jahre liegen und können nicht umgesetzt werden, da die notwendigen Ressourcen fehlen. Vereinzelt zeigt sich bei den bestehenden Stellen (und Stelleninhabenden) mit den ursprünglichen Anforderungsprofilen auch fehlendes Know-how (v.a. Fachwissen), um die heute geforderten Erwartungen erfüllen zu können.

Angemeldete Stellenschaffungen und beantragte Erhöhung «Stellenpool»

Abteilung	Beschäftigungsgrad (Stellenprozente)	Erläuterungen
Finanzverwaltung	+ 105	50 % Stellenneuschaffung, höhere Sachbearbeitung Finanz- und Rechnungswesen (inkl. ICT) 55 % bestehende Hauswartung in Stellenplan einbinden
Bauverwaltung	+160	60-80 % Stellenneuschaffung, Umweltfachperson 60-80 % Stellenneuschaffung, Bauinspektorat
Bildung	+ 260	50 % Stellenneuschaffung Administration Bildung und Schulleitungssekretariat 90 % Stellenneuschaffung Schulsozialarbeit 120 % bestehende Co-Leitung Tagesschule in Stellenplan einbinden
Reserve	+ 175	Reserve für die nächsten Jahre, damit der Gemeinderat rasch auf veränderte Bedürfnisse

Abteilung	Beschäftigungsgrad (Stellenprozente)	Erläuterungen
		reagieren kann.
TOTAL	+ 700	(+ 12.5 % gegenüber heutigem Stellenpool)

Begründungen für die Erhöhung «Stellenpool»

Allgemein

In zahlreichen Aufgabengebieten kann der Bedarf anhand von wichtigen Kennzahlen abgeleitet werden, welche unmittel- oder mittelbaren Einfluss auf die Erledigung der kommunalen Aufgaben haben. Seit der letzten generellen Festlegung der Gesamtzahl der zu bewirtschaftenden Stellen im Jahr 1997 sind 25 Jahre vergangen. Nachfolgend eine Auswahl von massgebenden Einflussgrössen, welche das generelle Wachstum der Gemeinde und der damit einhergehen Aufgaben dokumentieren:

Indikator	1997	2022	Veränderung
Einwohnerzahl	9'308	11'431	+ 22,8 %
Ausländeranteil	14 %	24 %	+ 71 %
Schüler/innen	896	1'100	+ 22,8 %
Steuerpflichtige	5'104	6'737	+ 32 %
Wohnungen	4'270	5'737	+ 34 %
Gebäude	2'042	2'570	+ 25 %
zum Vergleich:			
effektiv besetzte Stellen	5'230	5'380	+ 2,9 %

Seit 1997 sind verschiedene Aufgaben an die Gemeinden übertragen worden (durch übergeordnetes Recht oder durch selbstgewählte Aufgaben). Andere Aufgaben sind weggefallen oder an andere Stellen übertragen worden (an Kanton oder ausgelagerte Gemeindeaufgaben). Innerhalb der Verwaltung konnte die zunehmende Arbeitslast in dieser Zeit dank dem effizienten Einsatz von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) teilweise aufgefangen werden und damit mit dem bestehenden Mitarbeitenden-Bestand erledigt werden (z. B. Einführung und Etablierung integrale Gemeindesoftwarelösung, elektronische Geschäftsverwaltung, fachspezifische Applikationen, webbasierte Online-Lösungen, etc.). Im Betriebs- und Unterhaltsdienst (Werkhof, Friedhof, Hauswartungen) haben technische und maschinelle Entwicklungen, Hilfsmittel und Anschaffungen mitgeholfen, die ständig zunehmende Arbeitslast abfedern und effizient erledigen zu können.

Der Aufwand für die Erfüllung der Gemeindeaufgaben steigt vor dem Hintergrund der steigenden Bevölkerung, zunehmender und schneller ändernden gesetzlichen Regulierungen, zunehmender Transparenzanforderungen und -kontrollen permanent an.

Dieser Mehraufwand bei gleichzeitig unveränderter Anzahl Stellen konnte nur mit Investitionen in die ICT, die Digitalisierung und Automation sowie teilweise infolge wegfallender Aufgaben aufgefangen werden.

Finanzverwaltung

Für die Kindergärten Häberlimatte besteht eine langjährige Festanstellung mit einem Beschäftigungsgrad von 55 % (vormals Kindergärten Lindenweg mit BG 40 %). Der Beschäftigungsgrad errechnet sich analog der Bewertungsmethode der übrigen Liegenschaften. Diese bestehende Stelle ist bisher nicht im Stellenpool enthalten. Da diese dauerhaft einen BG von über 50 % aufweist, ist die Aufnahme in den Stellenpool gerechtfertigt.

Die Finanzverwaltung mit den zahlreichen Querschnittsaufgaben vermag die eigenen und meist termingebundenen Geschäftsfelder (Investitions- und Finanzplan, Budget, Rechnung) nur mit steten Zusatzefforts der Involvierten bewältigen (Abend- und Wochenendarbeiten). Für Projekte und konzeptionelle Arbeiten sind ungenügende bzw. fast keine Ressourcen, insbesondere bei den beiden Leitungsfunktionen (Finanzverwalter und dessen Stellvertreter) vorhanden. So bleiben wichtige Aufgaben (z. B. Einführung neuer Softwaremodule, ICT-Konzept Gemeindeverwaltung, Überarbeitung von

Erlassen, Führungsaufgaben, Weiterbildungen, Archivarbeiten und Datenpflege) unerledigt oder können einzig mit minimalem bzw. ungenügendem Personaleinsatz ausgeführt werden. Damit die Aufgabenbereiche der Finanzverwaltung auch künftig im bisherigen Umfang und deren Qualität erbracht werden können, sind kurz- bis mittelfristig ergänzende Stellenprozente nötig. Hierfür bedarf es 50 Beschäftigungsgradprozente für einen Mitarbeitenden auf Stufe höherer Sachbearbeitung.

Bauverwaltung

Gemeinden in ähnlicher Grösse weisen jeweils einen Fachbereich «Umwelt», teilweise in Kombination mit der Planung aus. Dieser ist als Stabsstelle anzuordnen, um dessen bereichs- und teilweise sogar abteilungsübergreifende Funktion herauszustreichen. In Zollikofen existiert keine solche Stelle, obwohl auf der politischen Agenda diesem Bereich hoher Stellenwert beigemessen wird. Die heutige Kombination des Umweltbereichs mit den Liegenschaften ist nicht ideal, weil die Anforderungsprofile dieser zwei Bereiche unterschiedlich sind. Der Bereich Umwelt muss sinnvollerweise von einer Person geführt werden, die über das nötige Fachwissen verfügt, einen persönlichen Bezug zum Thema aufweist und im Sinne einer Vorbildfunktion lebt, was sie vertritt. Im Bereich Liegenschaften kommen in den nächsten Jahren grosse Projekte (z. B. Neubau Kindergärten Steinibach, diverse grössere Sanierungen von Schulbauten) auf die Bauverwaltung zu, die Ressourcen in diesem Bereich binden werden. Eine Entflechtung der Arbeitsbereiche Umwelt, Liegenschaften, Tiefbau und Bauinspektorat wird als sinnvoll erachtet. Für das Bauinspektorat weist Zollikofen im Vergleich mit anderen Gemeinden sehr wenige Stellenprozente aus. Als sogenannt grosse Gemeinde mit umfassender Baubewilligungskompetenz ist ein genügend ausgebautes Bauinspektorat von zentraler Bedeutung.

Bildung

Die Mitarbeitenden der Tagesschule sind bisher nicht in den Stellenplan einbezogen worden. Infolge des teilweise stark schwankenden Beschäftigungsgrads, welcher auf die jährlich wechselnden Belegungen zurückzuführen ist, wird das Betreuungspersonal weiterhin nicht in den Stellenplan einbezogen. Hingegen soll die Leitung der Tagesschule (heute mit Co-Leitung) mit ihrem Umfang von insgesamt 120 Stellenprozente künftig in den Stellenplan integriert werden.

Die Schülerinnen- und Schülerzahlen haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Diese beeinflussen die Arbeitsmenge sowohl in der Abteilung Bildung als auch bei den Schulleitungen (und damit das Schulleitungssekretariat) sowie der Schulsozialarbeit direkt und unmittelbar. Seit der Erhöhung der Stellenprozente der Schulsozialarbeit im Jahr 2014 sind die Schülerzahlen stark angestiegen und werden weiter stark zunehmen. Auch ist das Schulumfeld viel komplexer geworden, die gesellschaftlichen Belastungen grösser. Themen wie Migrationskonflikte, Suizidalität, Angstzustände, steigende Gewaltbereitschaft, Mobbing, Disziplinarprobleme, Grenzüberschreitungen und Regelbrüche, hoher Medien- und Internetkonsum fordern auch die Schulsozialarbeit zunehmend stark. Die Fallbelastung ist massiv gestiegen, der Dokumentationsaufwand aufgrund der Schwere der Fälle nimmt zu. Ebenso nehmen die Komplexität der Fälle und somit der Koordinations- und Abspracheaufwand zu. Abnehmende Stellen, an welche triagiert werden kann (Erziehungsberatung, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, Therapiestellen, Beratungsstellen u. ä.)

sind ebenfalls überlastet und es entstehen Wartezeiten, welche auch durch die Schulsozialarbeitenden überbrückt werden müssen. Die Sekundarstufe I verfügt über keine Schulsozialarbeit vor Ort. Stattdessen leisten die beiden Schulsozialarbeitenden Einsätze in Krisensituationen ambulant. Diese Arbeit hat stark zugenommen und es ist dringend notwendig, dass die Sekundarstufe I eine eigene Schulsozialarbeit vor Ort hat. Aufzubauen und zu verbessern wie auch zu formalisieren sind zudem die schulinterne wie die gemeindeinterne und gemeindeexterne Vernetzung und Klärung der Rollen und Abläufe wie auch die konkreten Zuständigkeiten.

Rechtsgrundlagen

- Gemeindeverfassung vom 30. November 2003 (SSGZ 101.1); Art. 54 Abs. 1 Bst. f
- Personalreglement vom 25. Juni 1997 (SSGZ 153.01); Art. 9

Bezug zum Leitbild und anderen wichtigen Planungen

Das vorliegende Geschäft hat keinen direkten Bezug zum Leitbild. Es läuft keiner Stossrichtung des Leitbilds, des Umsetzungsprogramms und keinem Lösungs- und Handlungsansatz zu wider. Es kann jedoch dem im Legislaturprogramm 2021 – 2024 enthaltenen Punkt «Attraktive Arbeitgeberin Gemeinde Zollikofen» zugerechnet werden.

Finanzielle Auswirkungen

Für 100 Stellenprozente sind auf Jahresbasis (Annahme mittlere Gehaltsklassen- und -stufeneinreihung, inkl. Arbeitgeberbeiträge) rund Fr. 106'000.00 einzusetzen.

Für die bereits existierenden Stellen, welche neu in den Stellenplan aufgenommen werden, fallen keine zusätzlichen Kosten gegenüber den bisherigen Budget- und Rechnungsjahren an.

Die kurz- und mittelfristig konkret beabsichtigten Stellenneuschaffungen führen zu jährlichen Mehrkosten von rund. Fr. 380'000.00. Diese Zusatzaufwendungen sind im Budget 2024 eingestellt.

Personelle und organisatorische Auswirkungen

Mit dem erhöhten «Stellenpool» kann der Gemeinderat seine Zielsetzungen einer nachhaltigen Personalpolitik als attraktive Arbeitgeberin festigen und aktiv wahrnehmen. Die Belastung der Mitarbeitenden kann durch die damit ermöglichten Stellenschaffungen in Grenzen gehalten werden.

Mit dem erhöhten «Stellenpool» kann der Gemeinderat am bewährten System der Stellenbewirtschaftung festhalten, wonach er im Rahmen der bewilligten Gesamtstellenzahl Bewegungen im Personalbestand und den Personaleinsatz auf flexible Art ermöglicht.

Die konkreten Stellenschaffungen obliegen dem Gemeinderat im Nachgang zur Erhöhung des «Stellenpools». Dazu werden alle erforderlichen Angaben mit detailliertem Bedarfsnachweis und Stellenbeschreibung, Gemeindevergleiche, Eingliederung in Organigramme (mit vorgesetzten bzw. untergeordneten Stellen), konkrete Gehaltsklasseneinreihungen sowie Angaben zu Arbeitsplatz und nötiger Infrastruktur vorzulegen sein.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft

Sowohl die Bevölkerung als auch die Wirtschaft sind auf eine effiziente und leistungsstarke Gemeindeverwaltung mit einem guten Service public angewiesen (z. B. rasche Erledigung von Bürgeranfragen oder Gesuchen/Bewilligungen). Eine serviceorientierte Verwaltung und Betriebe sind gemäss Bevölkerungsumfragen die Stärken von heute, die der Gemeinderat erhalten und ausbauen will (vgl. Lagebeurteilung 2021).

Stellungnahme Finanzkommission

Die aufgezeigten Indikatoren dokumentieren eindrücklich das generelle Wachstum der Gemeinde. Nebst dem Wachstum sind die Begründungen für die Erhöhung des Stellenpools für die Finanzkommission absolut nachvollziehbar. Die jährlichen Mehrkosten von rund Fr. 380'000.00 belasten die Erfolgsrechnung und demnach wiederkehrend den allgemeinen Finanzhaushalt. Die Kommission stimmt dem Geschäft zu.

Antrag Gemeinderat

Die Gesamtzahl der zu bewirtschaftenden Stellen («Stellenpool») gemäss Art. 9 des Personalreglements wird per 1. Januar 2024 um 700 Stellenprozente auf neu 6'300 Stellenprozente erhöht.

Beratung

GGR-Präsidentin Esther Schwarz (SP): Wird das Eintreten bestritten? Das ist nicht der Fall.

GPK-Sprecherin Ruth Kaufmann (GFL): Die GPK hat folgende Bemerkung: Im Antrag ist zu wenig klar ersichtlich, welcher Anteil der beantragten Erhöhung des «Stellenpools» um 700 Stellenprozente zu bereits bestehenden Stellen gehört und wie viele Stellenprozente effektiv für Stellenneuschaffungen benötigt werden. Vermutlich sind das nur rund die Hälfte, sonst wären die jährlichen Mehrkosten doppelt so hoch wie im Antrag ausgewiesen.

Gemeindepräsident Daniel Bichsel (SVP): Bei dem Geschäft geht es darum, dass der Gemeinderat mit der erhöhten Zahl der bewirtschafteten Stellen über die notwendige Flexibilität für die Stellenbewirtschaftung innerhalb der Stellen bei der Gemeinde, sei es bei der Gemeindeverwaltung oder bei den Bau- und Unterhaltungsdiensten, verfügt.

Insbesondere wird damit angestrebt, dass die dringend erforderlichen Stellenschaffungen, die wir brauchen und die auch ausgewiesen sind im Antrag, möglichst rasch realisiert werden können. Die Arbeitsbelastungen bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen Abteilungen sind sowohl in zeitlicher wie auch in inhaltlicher Sicht gross. Aus Gründen der knappen Stellendotierung, hat man diese immer relativ eng gehalten, hat es sich jetzt aber zunehmend gezeigt, dass die verschiedenen Bereiche Projekte nicht rechtzeitig angehen konnten und vieles unerwünscht liegen geblieben ist. So hat es auch parlamentarische Vorstösse darunter, z. B. aus dem Bereich Umwelt. Diese könnten, wenn wir mehr Personal hätten, schneller bearbeitet werden.

Deshalb beantragt der Gemeinderat dem Grossen Gemeinderat, den Stellenpool zu vergrössern und zwar um 700 Stellenprozente, auf neu 6'300 Stellenprozente. Die Stellenbeschaffungen werden insbesondere im Bereich Bildung (zusätzliche Schulsozialarbeiterstellen, Administration Schulleitungsssekretariat) und bei der Bauverwaltung (Umweltfachperson, Verstärkung Bauinspektorat) sein. Weiter gibt es gewisse Bereinigungen im Stellenplan, die ebenfalls zu Stellenprozenten führen. Nochmals zur Aufschlüsselung. Im jetzigen Stellenpool haben wir absolut keine Handlungsmöglichkeit mehr, die 5'600 Stellenprozente sind vollumfänglich ausgeschöpft, die Stellen sind geschaffen. Vielleicht nicht in jedem Fall zu 100 % besetzt, aber geschaffen als Stellen. Der jetzige Stellenpool wurde vor 25 Jahren letztmals generell angepasst. Im Bericht und Antrag konntet ihr lesen, welche Veränderungen es seither gegeben hat. Aufgaben sind weggefallen resp. neu dazugekommen, dazu gehört eben auch die Aufgabe der Schulsozialarbeit. Ihr konntet ebenfalls lesen, was massgebliche Indikatoren sind, welche direkt, zum Teil mittelbare Auswirkungen haben auf die Aufgaben einer Gemeindeverwaltung. Die Zahlen sind doch noch recht eindrücklich, wenn man sieht, wie sie sich verändert haben.

Nochmals, Rekapitulation zu den Stellen, die Ruth Kaufmann seitens GPK nachgefragt hat: Nach mir ist es nicht wahnsinnig schwierig, den Bericht und Antrag zu lesen. Es hat Zahlen, die zusammenzuzählen sind, so sieht man, wieviele Stellen bestehend oder bereits besetzt sind, das sind 175 %. Angemeldete Stellenbeschaffungen sind 350 % und die Reserve beträgt weitere 175 %. Wenn man das zusammenzählt, kommt man auf die 700 %. Die 350 %, die tatsächlich neu beschafft werden sollen, sind etwa der Mittelbedarf, aus welchem es zusätzlich neue Mittel bindet im Budget 2024. Die Mittel sind vom Gemeinderat in der betreffenden Budgetvorlage eingestellt.

Im Namen des Gemeinderats bitte ich euch, dem Geschäft zuzustimmen, damit wir wieder über die nötige Flexibilität für die Personal- und Stellenbewirtschaftung verfügen.

Michael Fust (SP): Im Namen der SP-Fraktion kann ich sagen, dass wir die Erhöhung des Stellenpools sehr begrüssen – in letzter Zeit hat sich immer deutlicher gezeigt, dass das überfällig ist.

Wenn man im Bericht und Antrag liest, dass aufgelaufene Gleitzeit- oder Ferienguthaben nicht abgebaut werden können, dass einzelne Aufgaben und Aufträge über Jahre hinweg nicht umgesetzt werden können, dann fragt man sich schon, wie es sein kann, dass man so lange gewartet hat damit, den Stellenpool zu erhöhen. Wir haben es gehört, es ist 25 Jahre her, seit die Gesamtstellenzahl letztmals generell festgelegt worden ist.

Und auch wenn man die Indikatoren betrachtet – sei es das Bevölkerungswachstum mit plus 23 % in den letzten 25 Jahren, die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit plus 23 % oder die Anzahl der Steuerpflichtigen mit plus 32 % – wird einem klar, dass auch die jetzt vorliegende Erhöhung des Stellenpools dringend angezeigt ist und doch sehr moderat ausfällt.

Ganz so viele Stellen wie man auf dem Newsportal Nau lesen konnte, sind es ja dann doch nicht. Da stand, mit Meldung vom 15. August, dass sage und schreibe 700 neue Stellen geschaffen werden in Zollikofen, neu seien es damit 6'300 Stellen. Da ist beim Abfüllen der News ganz offensichtlich ein Fehler passiert. Dass es hingegen nicht jedermann sofort ganz klar ist, wie viele neue Stellen geschaffen werden, das war auch bei uns der Eindruck.

Wer die Kurzmitteilung des Gemeinderats im MZ vom 17. August gelesen hat, geht davon aus, dass 700 neue Stellenprocente geschaffen werden. Auch beim ersten Querlesen des Bericht und Antrags hat man den Eindruck, es würden 700 zusätzliche Stellenprocente geschaffen.

Das ist aber nicht der Fall. Der Gemeindepräsident hat uns vorhin durch die Rechnung geführt. Von den 700 % sind 175 % bereits bestehende Stellen, die in den Pool integriert werden. Das ist ein Viertel der Erhöhung. Natürlich ist es korrekt, dass der Stellenpool um 700 Stellenprocente erhöht wird. Aber de facto ist es damit eine Erhöhung um 525 % der zur Verfügung stehenden Prozente, davon wiederum 175 % als Reserve. Effektiv als neue Stellen hinzukommen werden jetzt kurzfristig also 350 Stellenprocente. Ganz so grosszügig ist diese Erhöhung also nicht.

Vielleicht noch ein Wort zu den Reserven. Selbstverständlich begrüessen wir sehr, dass man im Pool eine Reserve vorgesehen hat. Ob diese Reserve sehr lange ausreichen wird, da haben wir so unsere Fragezeichen. Jedenfalls ist es aus unserer Sicht zentral, dass man es künftig nicht wieder so weit kommen lässt, dass man die Reserve ausgeschöpft hat und die Arbeitsbelastung dennoch so gross ist, dass Pendenzen über Jahre nicht abgearbeitet werden können und auch Zeitguthaben nicht ausgeglichen werden können. Künftig muss man früher reagieren.

Wir erwarten vom Gemeinderat, dass er sicherstellt, dass Zollikofen eine gute und faire Arbeitgeberin ist und bleibt. Dazu gehört auch, dass ausreichende Ressourcen vorhanden sind, damit die Mitarbeitenden ihre Arbeitslast bewältigen können und dass anfallende Gleitzeitguthaben oder Ferienguthaben auch einmal innert nützlicher Frist wieder abgebaut werden können.

Die SP-Fraktion wird dem Antrag zustimmen.

Annette Tichy-Gränicher (GFL): Die GFL stimmt dem Antrag des Gemeinderats ohne Wenn und Aber zu. Die Bevölkerung von Zollikofen ist – v. a. in den letzten Jahren – massiv gewachsen, zudem sind zusätzliche Aufgaben an die Gemeinde übertragen worden. Es wäre unrealistisch anzunehmen, dass die dadurch entstandenen Mehr-Aufgaben mit einem gegenüber 1997 nur unwesentlich höheren Personalbestand erfüllt werden können.

Gerade was die Bauverwaltung anbelangt, klagt die Bevölkerung von Zollikofen seit langem über die langen Bearbeitungszeiten der zuständigen Behörde, was nicht an deren mangelndem Willen liegt, sondern schlicht an zu viel Arbeit. Gerade auch der Bereich Umwelt, der dieser Abteilung zugewiesen ist, konnte lange nicht oder nur unzureichend abgedeckt werden, da die Behandlung von Baugesuchen aus naheliegenden und verständlichen Gründen Priorität hatte. Deshalb erachten wir es nicht nur als sinnvoll, sondern als dringend notwendig, dass der Stellenetat dort aufgestockt wird. Besonders freut uns – was hier niemanden gross überraschen wird – dass endlich eine Fachstelle Umwelt geschaffen werden soll.

Aber auch für die weiteren Aufstockungen der Bereiche Bildung und Finanzen ist die Argumentation des Gemeinderats gut begründet und nachvollziehbar; insbesondere den Ausbau der Schulsozialarbeit erachten wir aufgrund der zunehmenden Probleme, die im Antrag sehr gut zusammengefasst sind, als unabdingbar.

Wir sehen aber nicht nur die Vorteile für die Einwohnerinnen und Einwohner von Zollikofen, sondern auch für das Verwaltungspersonal. Die Gemeinde hat als Arbeitgeberin eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angestellten und wenn diese ständig überlastet sind, Überstunden nicht abbauen können und trotz grossem Engagement den Pendenzenberg kaum bewältigen können, ist ihre Gesundheit gefährdet und es besteht die Gefahr, dass sie in ein Burnout laufen. Die 700 zusätzlichen Stellenprocente – die ja in Wirklichkeit eben nur 350 % sind – erscheinen da wahrhaftig nicht übertrieben. Unsere Hauptsorge ist mehr, dass diese Stellen dann auch mit qualifiziertem Personal besetzt werden können, was angesichts des akuten Fachkräftemangels in zahlreichen Bereichen nicht so einfach ist, wie auch verschiedene Beispiele bei der Gemeinde in letzter Zeit gezeigt haben.

Wir danken dem Gemeinderat für die sorgfältig ausgearbeitete Vorlage, der wir überzeugt zustimmen werden.

Peter Nussbaum (SVP): Das Wachstum unserer Gemeinde in den letzten 25 Jahren ist eindrücklich und auf Seite 3 des Bericht und Antrags gut dargestellt. Je nach Kennzahl wuchs unsere Gemeinde seit 1997 um etwa ein Viertel. In der gleichen Zeit wurden auf der Gemeindeverwaltung nur 150 Stellenprozente mehr beschäftigt.

Klar, es fielen zum Teil Aufgaben weg oder sind inzwischen aufgrund der Digitalisierung weniger aufwendig in der Bearbeitung. Auf der anderen Seite wurde die Bürokratie in den letzten Jahren nicht weniger. Und auch hier bei uns im Rat wurden in der letzten Zeit Aufgaben bewilligt, welche auch abgearbeitet werden müssen, Ressourcen binden und benötigen.

Aus diesen Gründen erscheint uns die Erhöhung des Stellenpools um 700 Stellenprozente notwendig resp. vernünftig. Wovon, bereits mehrfach genannt, 175 bestehende Prozente neu eingebunden werden und weitere 175 als Reserve vorgesehen sind. Somit beträgt die aktuelle Erhöhung 350 Stellenprozente. Das bedeutet jährlich wiederkehrende Mehrkosten von Fr. 380'000.00. An dieser Stelle will ich wieder einmal in Erinnerung rufen, was hier beschlossene freiwillige Zusatzaufgaben für die Gemeinde für finanzielle Auswirkungen haben. Es sind eben nicht nur die Porto- und Druckkosten für irgendeine Einladung zu einer Veranstaltung. Dahinter stehen auch in viel höherem Ausmass Personalkosten. Das sollte uns auch bewusst sein.

Die SVP-Fraktion sieht aufgrund der heutigen Gegebenheiten die Notwendigkeit dieser Stellenerhöhung ein und wird dieser, jedoch ohne Freude, zustimmen.

Marcel Remund (FDP): In den Budgetdebatten und bei der Genehmigung der Jahresrechnung wird jeweils von fast jeder Fraktion die Wichtigkeit des haushälterischen Umgangs mit Steuermitteln betont. Auch bei Kreditgeschäften wird oft und zu Recht um Details diskutiert. Beim vorliegenden Geschäft scheinen solche Gedanken weit weg zu sein. Bei einer Annahme dieser Vorlage beschliessen wir jährlich wiederkehrende Mehrkosten von Fr. 380'000.00. Dieser Betrag wird wohl in den Folgejahren noch zunehmen.

Wie bei allen neuen Ausgaben wird gut begründet, warum ausgerechnet diese Ausgabe unverzichtbar ist. Ist es jedoch alternativlos, dieser Vorlage zuzustimmen?

Die Bewirtschaftung mittels Stellenpool ist sinnvoll. Die Gemeindeverwaltung bleibt damit flexibel. Zudem ist auch unbestritten, dass gewisse bereits existierende Stellen im Stellenplan nachgefahren werden und «technische» Bereinigungen erfolgen. Bei den geplanten neu geschaffenen Stellen haben wir jedoch Fragezeichen.

Als einer der Hauptgründe für die Schaffung von neuen Stellen wird das Bevölkerungswachstum genannt. Wir sehen den Mehraufwand, der daraus entsteht. Ist jedoch das Potential der Digitalisierung voll ausgeschöpft worden? Dient eine Aufstockung der Stellen wirklich dem Bürger oder möchte dieser nicht viel öfter seine Gemeindegeschäfte online erledigen? Wir gehen zudem davon aus, dass die Gemeinde ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin wahrnimmt und die Mitarbeitenden befähigt, auch geänderte Stellenanforderungen zu erfüllen.

Der Aufbau in der Bauverwaltung ist zu hinterfragen. Der Aufbau wird einerseits begründet mit anstehenden grossen Bauprojekten. Auch in den vergangenen Jahren gab es grössere Bauprojekte. Oder falls die Mehrbelastung in den Folgejahren überproportional ansteigt, dann müssten nach Abschluss dieser Projekte die entsprechenden Stellenprozente auch wieder abgebaut werden.

Die Schaffung der neuen Stelle für eine Umweltfachperson bringt kaum einen Nutzen für die Umwelt und den Bürger. Es wird wohl vor allem viel Papier produziert werden. Wenn es einem ernsthaft um die Umwelt und spezifisch um den Klimaschutz geht, könnte mit den Ausgaben, die diese Stelle verursacht, bei entsprechenden Projekten im Ausland ein mehrfacher Nutzen für den Klimaschutz erreicht werden.

Auch im Bereich Bildung ist eine überproportionale Neuschaffung von Stellen geplant. Bei Erarbeitung von gewissen Effizienzmassnahmen wäre auch da wohl ein geringerer Stellenaufbau möglich.

Aufgrund der erwähnten Punkte wird die FDP-Fraktion die vorliegende Vorlage mehrheitlich ablehnen. Mit einer Ablehnung besteht die Chance, eine neue, redimensionierte Vorlage zu erarbeiten, welche den Gemeindehaushalt weniger belastet. Nutzen wir diese Chance.

Petra Spichiger (SP): Ich möchte dir gerne eine Antwort geben zum Thema Schule: Du hast gesagt, man könnte in diesem Bereich ressourcensparender arbeiten.

Wenn man einmal hinschaut, was in den letzten Jahren nicht erledigt werden konnte. Weil zuerst die Abteilungsleiterin Bildung gestorben ist und dadurch ganz viele Sachen liegengeblieben sind und weil

der zweite Abteilungsleiter Bildung ebenfalls verstorben ist – finde ich extrem tragisch – und auch dort vieles liegengeblieben ist.

Heute Morgen habe ich einmal meine Chefs gefragt: Was wir doch gerne noch erledigt haben möchten. Darin enthalten ist z. B. eine Bildungsstrategie, die sollte schon seit Jahren umgesetzt werden. Ein Notfall-/Krisenkonzept, was man erstellen muss, denn das ist obligatorisch, das macht sich auch nicht von alleine. Das IBEM-Konzept, da geht es um Integration, was auch gefordert wird, das haben wir auch nicht. Dann das Konzept Schulsozialarbeit, was ganz wichtig ist, fehlt auch.

Und nun in diesem Bereich zusammenstreichen und Stellen einsparen wollen? Das funktioniert doch einfach nicht!

Heute Morgen habe ich noch gehört, dass wir bei gewissen Aufgaben dermassen in Verzug sind: Es möchten eigentlich gerne Rechnungen verschickt werden, damit Geld hereinkommt. Das ist aber nicht möglich, weil nicht nachgearbeitet werden konnte.

Nochmals – noch mehr einsparen, das geht einfach nicht mehr.

Marcel Remund (FDP): Ich habe nicht gesagt, man solle sparen bei der Bildung. Ich habe gesagt, man solle Effizienzmassnahmen prüfen und damit entscheiden, ob der Stellenpool so notwendig ist. Z. B., wenn man 0.8 Stellenprozente anstatt 1.5 zur Verfügung hätte, wäre dies immer noch eine Ersparnis. Von dem her habe ich gesagt, man könnte sparen.

Beschluss (33 Ja, 2 Nein, 0 Enthaltungen)

Die Gesamtzahl der zu bewirtschaftenden Stellen («Stellenpool») gemäss Art. 9 des Personalreglements wird per 1. Januar 2024 um 700 Stellenprozente auf neu 6'300 Stellenprozente erhöht.